



Bericht

Die Senatorin für Finanzen

---

# Ausbildung im öffentlichen Dienst der Freien Hansestadt Bremen im Berichts- zeitraum 2013 - 2015



**Freie  
Hansestadt  
Bremen**

**Impressum**

**Herausgeber**

Die Senatorin für Finanzen  
Referat 33 – Personalentwicklung  
Doventorscontrescarpe 172 C  
28195 Bremen  
[www.finanzen.bremen.de](http://www.finanzen.bremen.de)

**Redaktion**

Bernhard Woitalla  
Tel. 361-59 173  
[Bernhard.Woitalla@finanzen.bremen.de](mailto:Bernhard.Woitalla@finanzen.bremen.de)



## Inhaltsübersicht

Inhaltsübersicht	3
Der öffentliche Dienst in Zeiten des demographischen Wandels	4
Gesamteinstellungszahlen	9
Interkulturelle Öffnung durch Ausbildung	12
Einstellungszahlen der einzelnen Fachrichtungen	13
Fachrichtung Polizei	15
Fachrichtung Feuerwehr	16
Fachrichtung Justiz	17
Fachrichtung Steuerverwaltung	20
Ausbildungsberufe nach dem BBiG	22
Einstiegsqualifizierung (EQ)	24
Praktika im öffentlichen Dienst	26
Ausbilderinnen und Ausbilder	30
Teilzeitberufsausbildung	32
Ausblick	33
Zahlen und Daten 2015	35
Abbildungsverzeichnis	56

# Der öffentliche Dienst in Zeiten des demographischen Wandels

## Im Wettbewerb um Nachwuchskräfte

### Altersstruktur des öffentlichen Dienstes

In der Kernverwaltung des bremischen öffentlichen Dienstes hat in den vergangenen Jahren ein Verjüngungsprozess stattgefunden. Wie die Abbildung 1 zeigt, ist der Anteil der über 45-jährigen bereits deutlich zurückgegangen. Trotzdem herrscht nach wie vor ein Missverhältnis zwischen jungen und älteren Beschäftigten, nur 18,6% sind unter 35 und 49,4% über 50 Jahre. Das Durchschnittsalter in der Kern-

verwaltung hat sich nur geringfügig verringert, 2011 lag es bei 47,4 Jahren, 2014 betrug es 46,3 Jahre.

Die Zahlen verdeutlichen, dass die öffentliche Verwaltung ihre Bemühungen um qualifizierte und motivierte Nachwuchskräfte intensivieren muss, um weiterhin handlungsfähig zu bleiben und die Quantität und Qualität ihrer Dienstleistungen aufrechtzuerhalten.

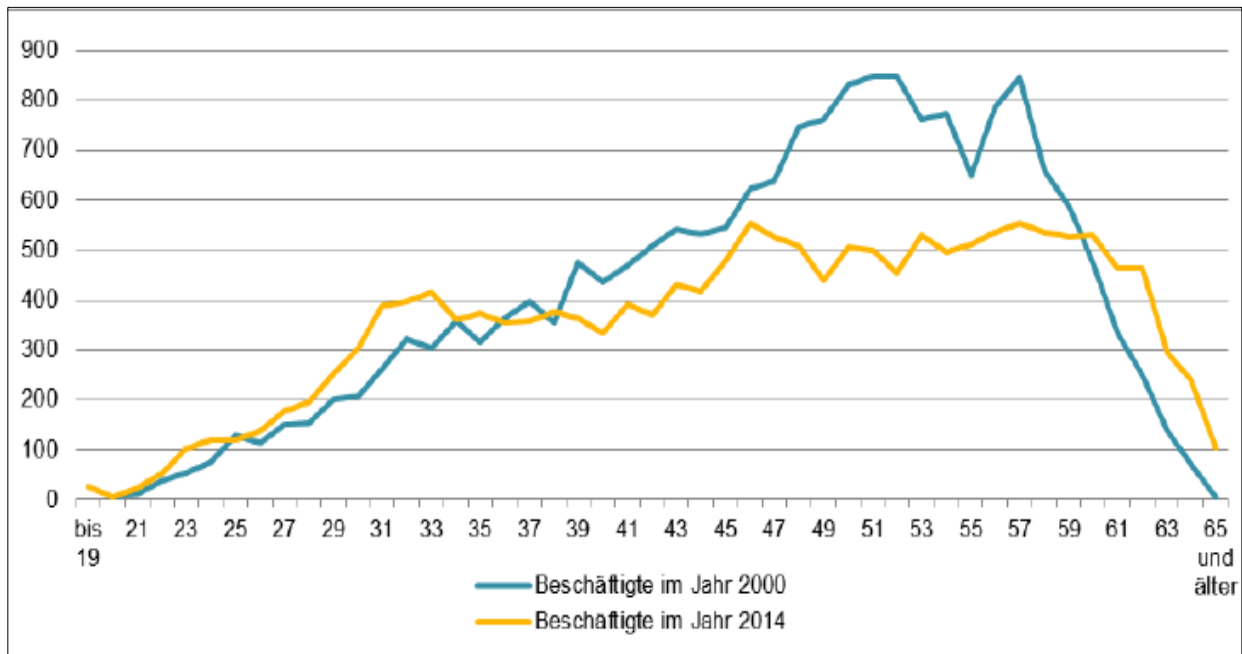


Abbildung 1: Vergleich der Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung der Jahre 2000 und 2014. Quelle: Personalbericht 2015.

### Nachwuchsgewinnung in Zeiten des demographischen Wandels

Unsere Gesellschaft wird immer älter, gleichzeitig sinkt die Geburtenrate, sodass die Anzahl der Jugendlichen und jungen Erwachsenen sukzessive abnimmt. Abbildung 2 stellt den demographischen Wandel für die Städte Bremen und Bremerhaven dar und verbildlicht eindrücklich, wie sich die Bevölkerung im Lande Bremen bereits verändert hat und verändern wird.

Der Wettbewerb um potentielle Auszubildende verschärft sich durch die demographische Entwicklung signifikant. Auch der öffentliche Dienst ist davon betroffen, da er mit Unternehmen der Privatwirtschaft um die Schulabgänger konkurrieren muss.

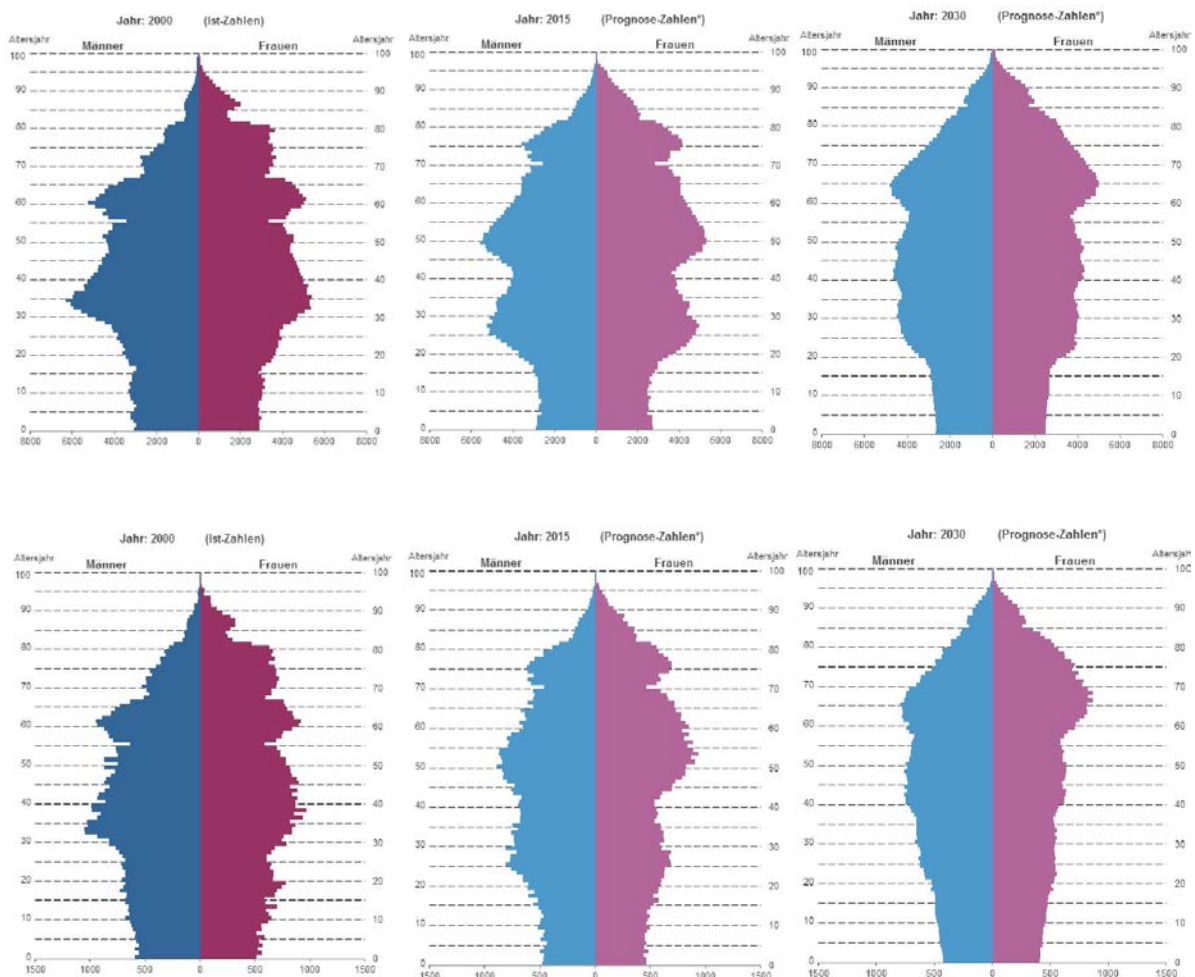
Um die Berufswahl von Schülerinnen und Schülern nachzuvollziehen, hat das BIBB eine Umfrage durchgeführt.<sup>1</sup> Dabei wurde nach Eigenschaften und dem Ansehen gefragt, die Jugendliche mit bestimmten Berufen verbinden. Weiterhin sollte eingeschätzt werden, wie angesehen die Berufe sind und wie hoch das eigene Interesse an dem Beruf ist. Eigenschaften, die in der Umfrage besonders hoch eingestuft wurden, waren „Intelligenz“, „Bildung“ und „Reichtum“, die mit diesen Eigenschaften verknüpften Berufe wurden als besonders angesehen und erstrebenswert betrachtet. Als weniger prestigeträchtig wurden die Eigenschaften „Geschick“, „körperliche Fitness“, „Fleiß“, „Kontaktfreude“ und „Selbstlosigkeit“ eingestuft. Die Umfrage verdeutlicht, dass Jugendliche nach Berufen streben, die ein hohes gesellschaftliches Ansehen besitzen. Indikatoren für ein

hohes Prestige sind ein (vermuteter) hoher Bildungsabschluss und eine gute Bezahlung.

Als Ergebnis dieser Untersuchung ist festzuhalten, dass Jugendliche bei der Wahl des Ausbildungsplatzes ein besonderes Augenmerk auf das gesellschaftliche Ansehen und das Image des jeweiligen Berufes werfen. Hier sind sowohl öffentlicher Dienst als auch die Wirtschaft in der Pflicht, in ihren Ausbildungsberufen attraktive Bedingungen zu bieten und die Qualität der Ausbildung hoch zu halten.

Eine weitere Konsequenz, die aus der demographischen Entwicklung zu ziehen ist, liegt darin, dass alle Bevölkerungsgruppen unabhängig von Herkunft und gesellschaftlichem Status bei der Nachwuchsgewinnung berücksichtigt werden sollten. In diesem Zusammenhang rücken Menschen, die über einen Migrationshintergrund verfügen, unweigerlich in den Fokus. Im bremischen öffentlichen Dienst ist man bereits darum bemüht, den Anteil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund zu erhöhen, angestrebt ist ein prozentualer Anteil, welcher dem der bremischen Bevölkerung ähnelt. Somit wird zum einen dem Fachkräftemangel entgegen gewirkt, zum anderen fördert diese Maßnahme die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in die Gesamtbevölkerung.

<sup>1</sup> Vgl. Image als Berufswahlkriterium. Bedeutung für Berufe mit Nachwuchsmangel, in: BWP 3/2009, S. 9-13.

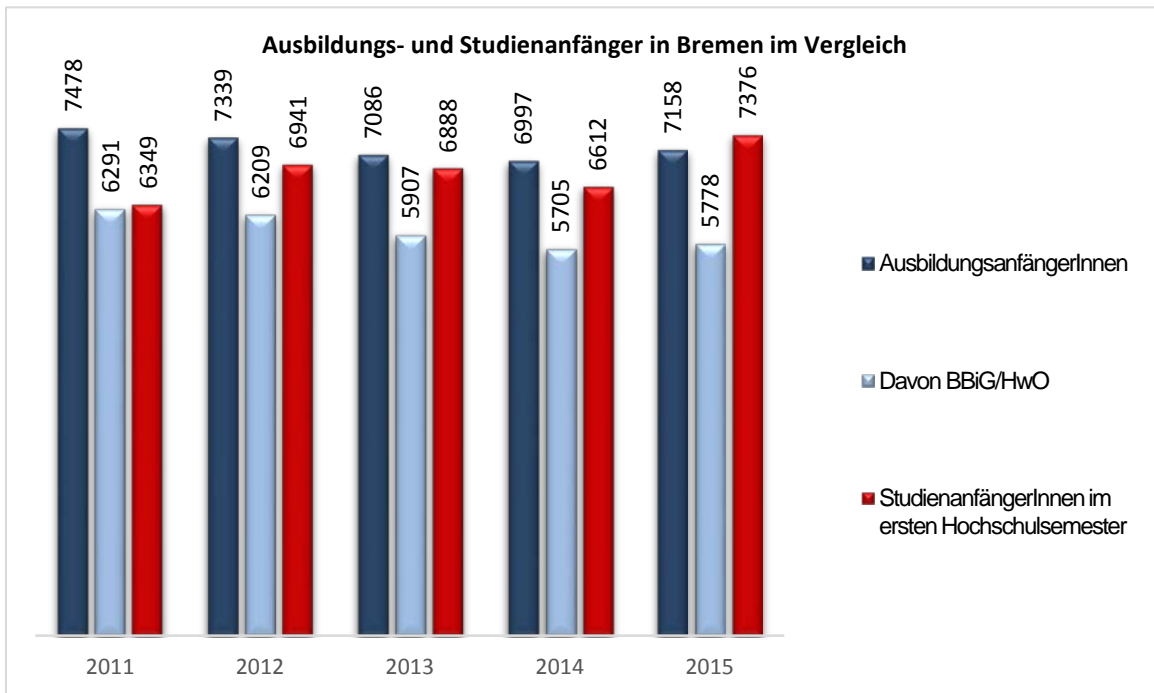


**Abbildung 2: Entwicklung des Altersaufbaus in den Städten Bremen (oben) und Bremerhaven (unten) zwischen 2000 und 2030, Quelle: Statistisches Landesamt Bremen.**

### Trend zur akademischen Ausbildung

Die Anzahl der Jugendlichen, die sich für ein Hochschulstudium und gegen eine duale Berufsausbildung entscheiden, ist in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen. Die Studienanfängerquote, also die Zahl der Studienanfänger in Relation zu den Ausbildungsanfängern, lag im Jahr 2000 noch bei 33,3 %, 2015 ist sie auf 58 % angestiegen.

Abbildung 3 verdeutlicht den Trend zur Akademisierung am Beispiel des Landes Bremen für die vergangenen fünf Jahre. Der sprunghafte Anstieg der Studierenden im ersten Hochschulsemester im Jahr 2012 lässt sich zwar auf den doppelten Abiturjahrgang in diesem Jahr zurückführen, allerdings ist die Zahl der Erstimmatrikulationen im folgenden Jahr nur geringfügig zurück gegangen und deutlich über dem Stand von 2011 geblieben. 2015 überholte die Zahl der Studienanfänger erstmals die Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Besonders deutlich wird die Entwicklung bei einer Betrachtung der Ausbildungsplätze im dualen System, während die Anfängern in einer dualen Ausbildung im Jahr 2011 noch annähernd gleich auf lagen mit den Studienanfängern, sind für das Jahr 2015 27% mehr Erstsemester als Ausbildungsanfängern im dualen System verzeichnet.



**Abbildung 3: Ausbildungs- und Studienanfängerinnen und –anfänger im Bremen im Vergleich. Quelle: Eigene Darstellung anhand von Daten des BIBB.**

In Kombination mit der demographischen Entwicklung verschärft dieser Trend die Konkurrenz der Ausbildungsbetriebe um die Schulabgänger, da immer weniger Ausbildungsplätze besetzt werden können. Dem Überangebot an Ausbildungsplätzen steht eine gegenläufige Entwicklung gegenüber, die sich dadurch auszeichnet, dass nicht alle ausbildungsinteressierten Jugendlichen ihre Wunschstelle finden, da einige wenige Berufe besonders attraktiv erscheinen, sodass hier eine sehr große Zahl erfolgloser Bewerber vorliegt. Daneben existieren zahlreiche Berufe, die mit massiven Imageproblemen zu kämpfen haben, weshalb hier viele Ausbildungsplätze leer bleiben.

#### **Gewinnung von Studienabbrechern für die duale Ausbildung**

Berechnungen des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) besagen, dass 28% aller Bachelorstudenten ihr Studium vorzeitig abbrechen, dabei ist die Abbrecherquote an Universitäten (33%)

deutlich höher als an Hochschulen (23%). Um auf diese Entwicklung zu reagieren, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) die Initiative *JOBSTARTER Plus* ins Leben gerufen, die Studienabbrecher über die Vorteile einer dualen Ausbildung informiert und in Ausbildungsplätze vermittelt. Es hat sich gezeigt, dass viele Studierende nur sehr geringe Kenntnisse haben über die Vielfältigkeit und die Karrierechancen der Berufe in Handwerk, Industrie und Handel. Dieses mangelnde Wissen kann damit erklärt werden, dass die Mehrzahl der Abiturienten ein Studium anstrebt, auch wenn in vielen Fällen Unklarheit über die genauen Inhalte und die späteren beruflichen Perspektiven herrscht.

Die Studienaussteiger werden von den Betrieben besonders umworben, da sie als leistungsstark gelten. Ihre im Studium erbrachten Leistungen werden nach Möglichkeit in der Ausbildung berücksichtigt, sodass die Ausbildungszeit gemäß BBiG und HwO verkürzt werden kann.

In Bremen konnte im Rahmen des *JOBSTARTER Plus* Programms das Projekt *NewStart* initiiert werden, welches sich aus Akteuren der Berufsbildung und der Hochschulen zusammensetzt. Das für drei Jahre aus Mitteln des BMBF und des Europäischen Sozialfonds geförderte Projekt setzt bereits frühzeitig an, da man sich um eine intensive Beratung jener Studierenden bemüht, die an ihrem Studium zweifeln und einen Abbruch in Betracht ziehen.

Nicht nur für jene Studierende, die an der Sinnhaftigkeit ihres Studiums zweifeln, ist das Projekt lohnenswert, auch die Unternehmen profitieren von einer Zusammenarbeit. Insbesondere kleine und mittlere Betriebe wenden sich an *NewStart*, da sie zunehmend mit Problemen in der Nachwuchsgewinnung zu kämpfen haben. Inzwischen kooperieren 74 Bremer Unternehmen mit dem Projekt, 18 Studienabbrecher wurden erfolgreich vermittelt.

Mit der Initiative *NewStart* wurde bereits ein Schritt in die richtige Richtung gegangen. Allerdings muss noch einiges mehr unternommen werden, um den Fachkräftebestand in Bremen und auch in Deutschland dauerhaft zu sichern. Vorrangige Ziele sind hier:

- bessere Informationen über Berufsausbildungen in den Schulen, insbesondere an Gymnasien
- eine Erhöhung der Attraktivität der dualen Berufsausbildung allgemein, mit Fokus auf die Berufsbilder mit Imageproblemen
- Verbesserung der Durchlässigkeit der Bildungssysteme (Übergänge Berufsausbildung – Weiterbildung – Studium).



# Gesamteinstellungszahlen

## Differenzierte und ausgewogene Personalstruktur

Im Rahmen der jährlichen Ausbildungsplanung beschließt der Senat die Einstellungszahlen in den einzelnen Ausbildungsbereichen des öf-

fentlichen Dienstes. In den Jahren 2013 bis 2015 hat sich die Ausbildungsplanung wie folgt entwickelt:

### Ausbildungsplanung für den bremischen öffentlichen Dienst 2013-2015

	2013	2014	2015
Gesamtplanung Ausbildung	449	481	510
<b>Personalbedarfsorientierte Ausbildungsgänge</b>			
<b>Gesamt</b>	<b>158</b>	<b>207</b>	<b>230</b>
<i>Allgemeine Dienste</i>			
Gesamt	64	73	70
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	26	40	40
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (Archiv)	0	0	0
Verwaltungsfachangestellte	36	33	30
Lebensmittelkontrolleure	2	0	0
<i>Polizei</i>			
Gesamt	43	54	80
<i>Feuerwehr</i>			
Gesamt	12	17	16
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	0	1	0
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	12	16	16
<i>Justiz</i>			
Gesamt	24	28	29
Rechtspfleger/innen	4	8	8
Justizfachangestellte	8	8	9
Allgemeiner Vollzugs- und Werkdienst	12	12	12
<i>Steuerverwaltung</i>			
Gesamt	15	35	35
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	15	15	15
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	0	20	20

**Auszubildende nach dem BBiG, kaufmännisch-verwaltender und gewerblich-technischer Bereich (AFZ / ABiG)**

Gesamt	131	114	120
--------	-----	-----	-----

**Sozialpraktikanten/-innen, Erzieher/innen**

Gesamt	160	160	160
Erzieher/in	105	105	105
Sozialarbeiter/in / Sozialpädagoge/-in	55	55	55

Die Anzahl der Ausbildungsplätze in den personalbedarfsorientierten Ausbildungsgängen wird auf Grundlage der Personalabgangsprognosen entschieden.

Zudem hält der öffentliche Dienst ein Kontingent an Ausbildungsplätzen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) frei. Hier soll unter anderem jungen Menschen, die auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind, eine Perspektive eröffnet werden. Eine Möglichkeit zur Verbesserung des Übergangs von der Schule in den Beruf stellt die Einrichtung der Werkschulen dar. Hier werden junge Menschen, die eher praxisorientiert sind, auf eine Berufsausbildung im dualen System vorbereitet. Das Aus- und Fortbildungszentrum der bremischen Verwaltung hat bereits eine Kooperationsvereinbarung mit der Senatorin für Kinder und Bildung geschlossen, deren Ziel die Übernahme von bis zu 15 Werkschülerinnen und Werkschülern in eine Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz bei der Freien Hansestadt Bremen ist. Darüber hinaus gibt es eine enge Zusammenarbeit mit der Allgemeinen Berufsschule mit

dem Ziel, benachteiligten Schülerinnen und Schülern einen Ausbildungsplatz im öffentlichen Dienst zu vermitteln.

Eine weitere Zielgruppe, der Zukunftsperspektiven in unserer Gesellschaft eröffnet werden sollen, stellen junge Flüchtlinge dar, die in Bremen Zuflucht gefunden haben. Genauere Informationen dazu sind in dem Kapitel „Einstiegsqualifizierung (EQ)“ und im Anhang zu finden.

**Andauernd hohe Ausbildungsbereitschaft**

Die Tabelle der zur Verfügung gestellten Ausbildungsplätze für die Einstellungsjahre 2013 bis 2015 zeigt eine erfreulich hohe Ausbildungsbereitschaft des bremischen öffentlichen Dienstes. Die Zahl der Ausbildungsplätze ist sowohl in den bedarfsorientierten als auch in den nichtbedarfsorientierten Ausbildungsgängen gestiegen. Nicht berücksichtigt sind in dieser Übersicht die Plätze für Referendarinnen und Referendare aus dem Schulbereich und der Justiz.

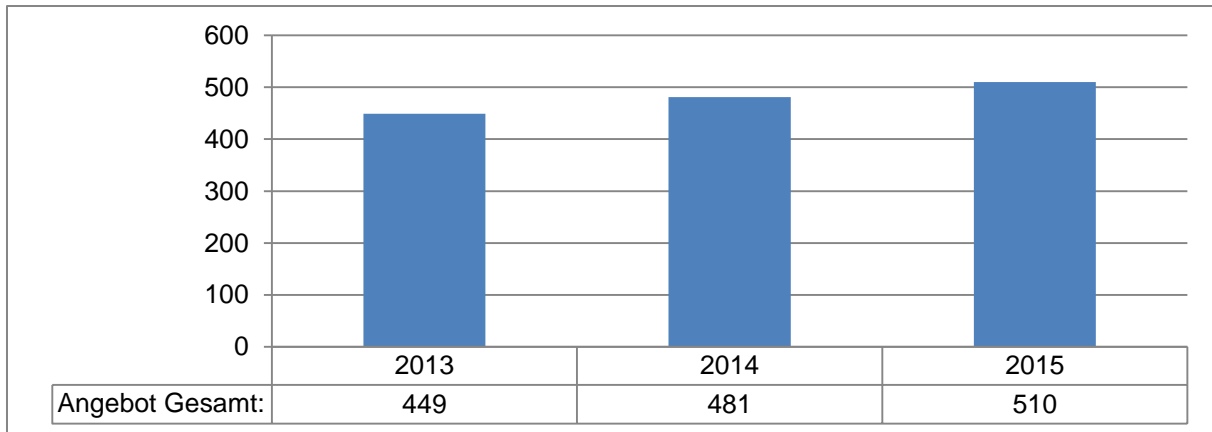


Abbildung 4: Übersicht über das Ausbildungsplatzangebot im öffentlichen Dienst im Zeitraum von 2013 bis 2015.

## Interkulturelle Öffnung durch Ausbildung

### Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der bremischen Verwaltung

Die Erhöhung der Anzahl der Beschäftigten mit einem Migrationshintergrund im bremischen öffentlichen Dienst bleibt eines der Ziele der Personalpolitik. Als Maßstab dient dabei der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund in der Gesamtbevölkerung der Freien Hansestadt Bremen. Dieser beträgt zurzeit ca. 28 %.

#### **Bremische Beschäftigtenstruktur und Migrationshintergrund**

Eine in der bremischen Verwaltung durchgeführte Befragung kommt zu dem Ergebnis, dass 13,04 % der Beschäftigten einen Migrationshintergrund aufweisen. Etwa 58 % dieser Beschäftigten haben dabei die deutsche Staatsangehörigkeit. Rund 22 % besitzen die deutsche und mindestens eine andere Staatsangehörigkeit und 20 % nur eine ausländische Staatsangehörigkeit. Das bedeutet, dass rund 80 % der im bremischen öffentlichen Dienst beschäftigten Personen mit Migrationshintergrund die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen.<sup>2</sup>

#### **Nutzung der interkulturellen Kompetenzen und Erfahrungen**

Zu den Vorteilen, die Menschen mit Migrationshintergrund mitbringen, zählen ihre besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten, die sie bei einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nutzen können. Hierzu zählen u.a. die besonderen interkulturellen Kompetenzen und Erfahrungen sowie die Mehrsprachigkeit. In Hinblick auf die sich wandelnden Bevölkerungsstrukturen gewinnen diese Kompetenzen für die öffentliche Verwaltung an Bedeutung. Durch die eingangs geschilderte demographische Entwicklung in Deutschland wird es in Zukunft undenkbar sein,

Fachkräfte für die Verwaltung und die Wirtschaft gewinnen zu wollen, ohne dabei auch gezielt auf Menschen mit Migrationshintergrund zuzugehen.

Damit der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund an der Gesamtbelegschaft des bremischen öffentlichen Dienstes langfristig erhöht werden kann, müssen verstärkt Auszubildende aus diesem Personenkreis eingestellt werden. Die bisherigen Bemühungen, Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund für eine Ausbildung und späteren Einsatz im öffentlichen Dienst zu gewinnen, waren in einigen Ausbildungsbereichen erfolgreich: In Hinblick auf alle Bereiche liegt die Einstellungsquote von Auszubildenden mit Migrationshintergrund deutlich über dem Verhältnis aller Beschäftigten.

Allerdings sind Auszubildende mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich stark in den Berufen nach dem BBiG und den Praktikumsplätzen im Anerkennungsjahr vertreten, in den bedarfsbezogenen Ausbildungsgängen liegen die Werte darunter, wie die Übersicht auf Seite 50 und 51 zeigt. Wie dort zu sehen ist, liegt die Quote der Neueinstellungen von Auszubildenden mit Migrationshintergrund in den Bereichen Feuerwehr und Steuerverwaltung jeweils nur bei ca. 6 %, bei der Justiz sind es ca. 10 %, bei der Polizei und den allgemeinen Diensten ca. 16 %. Die bisherigen Bemühungen, qualifizierte Bewerber mit Migrationshintergrund für personalbedarfsorientierte Ausbildungen zu gewinnen, müssen demnach intensiviert werden.

---

<sup>2</sup> Quelle: Personalbericht 2015.

## Einstellungszahlen der einzelnen Fachrichtungen

Die Anzahl der Einstellungen in diesem Bereich basiert auf Berechnungen des Personalbedarfs in den einzelnen Fachrichtungen und wird im Rahmen der Beschlüsse des Senats über die jährliche Ausbildungsplanung festgelegt.

### Fachrichtung Allgemeine Dienste

Durch die gezielte Ausbildung von Nachwuchs stellt die Freie Hansestadt Bremen sicher, dass sie in den nächsten Jahren Positionen mit eigenen hochqualifizierten Fachkräften besetzen kann. Die angehenden Verwaltungsfachangestellten absolvieren eine duale Ausbildung nach dem BBiG nehmen aber auch an Zusatzqualifikationen teil, wodurch sie eine Laufbahnbefähigung für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt erlangen.

#### Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten

Die Einstellungszahlen der Verwaltungsfachangestellten sind im Vergleich zum Vorjahr annähernd konstant geblieben. Bei den Bewerbungen ist die Anzahl erneut gesunken. Im Jahr 2015 gingen 70 Bewerbungen weniger ein als im Vorjahr. Es interessieren sich stets mehr Frauen als Männer für dieses Berufsbild, 2015 war der Frauenanteil unter den Bewerbungen um ein dreifaches höher.

In diesem Jahr hat sich die Anzahl von Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund sehr stark verringert, obwohl um diese Personengruppe besonders geworben wurde. 2014 hatten sich noch 131 Personen mit Migrationshintergrund beworben, in 2015 waren es lediglich 70, wovon zehn im Anschluss eingestellt werden konnten.

Eine Person hat im vergangenen Jahr die Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten abgebrochen.

#### Bewerbungen - Verwaltungsfachangestellte (VFA)

	2013	2014	2015
Gesamt	501	395	327
männlich	127	116	84
weiblich	374	279	243

#### Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (VFA)

	2013	2014	2015
Gesamt	169	131	70
männlich	37	34	14
weiblich	132	97	56

#### Anzahl der BewerberInnen mit Schwerbehinderung (VFA)

	2013	2014	2015
Gesamt	16	13	13
männlich	8	9	8
weiblich	8	4	5

#### Einstellungen Verwaltungsfachangestellte (VFA)

	2013	2014	2015
Gesamt	36	33	35
männlich	14	16	16
weiblich	22	17	19

#### Anzahl der eingestellten VFA mit Migrationshintergrund

	2013	2014	2015
Gesamt	13	11	10
männlich	4	4	4
weiblich	9	7	6

#### Anzahl der eingestellten VFA mit Schwerbehinderung

	2013	2014	2015
Gesamt	2	4	2
männlich	1	3	2
weiblich	1	1	0

### Ausbildung der Verwaltungsinspektoranwärter/-innen im dualen Studiengang Public Administration

Die Bewerbungen um eine Ausbildung für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt sind in 2015 im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Hier ist allerdings festzustellen, dass für den Studienbeginn 2014 eine zweite Ausschreibung erfolgte, wodurch die Zahl der Bewerbungen in diesem Jahr erhöht wurde. Nach wie vor interessieren sich besonders junge Frauen für diese Ausbildung, die Anzahl von Bewerbungen und Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund bleibt stabil.

Bewerbungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt			
	2013	2014	2015
Gesamt	506	587	503
männlich	177	221	174
weiblich	329	366	329
Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (LG 2, 1. EA)			
	2013	2014	2015
Gesamt	92	105	109
männlich	27	33	35
weiblich	65	72	74
Anzahl der BewerberInnen mit Schwerbehinderung (LG 2, 1. EA)			
	2013	2014	2015
Gesamt	10	9	4
männlich	5	8	3
weiblich	5	1	1

Im Jahr 2015 lässt sich ein Plus von 19 Einstellungen verzeichnen.

Die Ausbildung der Verwaltungsinspektoranwärterinnen und –anwärter untergliedert sich in einen akademischen Teil an der Hochschule Bremen und berufspraktische Ausbildungsabschnitte in den Dienststellen der Bremer Verwaltung.

Einstellungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt			
	2013	2014	2015
Gesamt	25	40	59
männlich	5	16	24
weiblich	20	24	35
Anzahl der eingestellten AnwärterInnen mit Migrationshintergrund (LG 2, 1. EA)			
	2013	2014	2015
Gesamt	6	7	5
männlich	1	1	2
weiblich	5	6	3
Anzahl der eingestellten AnwärterInnen mit Schwerbehinderung (LG 2, 1. EA)			
	2013	2014	2015
Gesamt	2	0	0
männlich	0	0	0
weiblich	2	0	0

Sollten sich für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt über die Ausbildungsplanung hinausgehende Bedarfe ergeben, können diese durch die Gewinnung von Absolventinnen und Absolventen des Europäischen Studienganges Wirtschaft und Verwaltung (ESWV) an der Hochschule Bremen gedeckt werden.

Die Abbruchquote der bisher durchlaufenen Jahrgänge der Verwaltungsinspektoranwärterinnen und –anwärter ist sehr niedrig: In 2014 hat niemand die Ausbildung abgebrochen, im Jahr 2015 waren es zwei Personen.

## Fachrichtung Polizei

Die Nachwuchskräfte für diesen Bereich durchlaufen in der Regel die Ausbildung für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt. Der akademische Teil der Laufbahnausbildung wird an der Hochschule für Öffentliche Verwaltung in Bremen durchgeführt. Die praktischen Phasen der Laufbahnausbildung erfolgen bei verschiedenen Ausbildungsdienststellen der Polizei.

### Körperliche Fitness wird vorausgesetzt

Aufgrund der besonderen physischen Anforderungen an die Bewerber/-innen für den Polizeivollzugsdienst können Menschen mit einer körperlichen oder geistigen Behinderung nicht berücksichtigt werden. Daher liegen keine Zahlen für die statistische Erfassung des Merkmales „Schwerbehinderung“ vor.

### Sinkende Bewerberzahlen

Die Zahl der eingegangenen Bewerbungen ist im Jahr 2015 im Vergleich zu den Vorjahren erneut gesunken. Allerdings stieg die Quote der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund auf 20,2 %. Im Jahre 2014 lag dieser Wert nur bei 16,22 %. Von den 372 Bremer Bewerber/-innen waren 89,5 % formal qualifiziert und wurden demnach zur schriftlichen Prüfung eingeladen.

Bewerbungen für die Fachrichtung Polizei			
	2013	2014	2015
Gesamt	1984	1917	1722
männlich	1279	1171	1078
weiblich	705	746	644
Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (Polizei)			
	2013	2014	2015
Gesamt	337	309	347
männlich	250	229	244
weiblich	87	80	103

### Deutliche Steigerung der Einstellung von PolizeianwärterInnen mit Migrationshintergrund

120 der 1.722 Bewerber/-innen konnten am 1. Oktober 2015 in den Polizeivollzugsdienst eingestellt werden. Von allen Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund (347) wurden am Ende 20 eingestellt, welches eine Steigerung zu 2014 darstellt.

In diesem Jahr haben sich so viele Bremer Landesangehörige bei der Polizei Bremen beworben wie nie zuvor. Etwa ein Fünftel aller Bewerber/-innen stammt aus Bremen. 27,5 % der eingestellten Anwärter/-innen kommen aus dem Bundesland Bremen.

Einstellungen für die Fachrichtung Polizei			
	2013	2014	2015
Gesamt	50	84	120
männlich	33	61	79
weiblich	17	23	41
Anzahl der eingestellten PolizeianwärterInnen mit Migrationshintergrund			
	2013	2014	2015
Gesamt	3	11	20
männlich	3	11	14
weiblich	0	0	6

Bisher hat noch kein/e Polizeikommissar-Anwärter/in des Einstellungsjahres 2015 die Ausbildung abgebrochen.

## Fachrichtung Feuerwehr

### Bewerbungen 2015 deutlich gestiegen

Gegenüber dem Vorjahr ist die Anzahl der Bewerbungen erfreulicherweise fast um das Doppelte gestiegen. Entsprechend haben sich auch die Bewerberzahlen von Menschen mit Migrationshintergrund entwickelt, dabei handelte es sich allerdings nur um Männer, Bewerberinnen mit Migrationshintergrund gab es in diesem Bereich überhaupt nicht.

Traditionell ist der Anteil männlicher Bewerber für die Feuerwehr sehr hoch, in den letzten Jahren lag der Anteil der Bewerberinnen relativ konstant um 5 %.

Bewerbungen für die Fachrichtung Feuerwehr (LG 1, 2. EA)			
	2013	2014	2015
Gesamt	448	220	416
männlich	430	207	391
weiblich	18	13	25
Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (Feuerwehr, LG 1, 2. EA)			
	2013	2014	2015
Gesamt	29	13	28
männlich	29	13	28
weiblich	0	0	0

In 2015 wurden insgesamt 32 Personen in die 1. Laufbahngruppe zweites Einstiegsamt eingestellt. Von den eingestellten Personen weisen insgesamt 6,25 % einen Migrationshintergrund auf.

Einstellungen für die Fachrichtung Feuerwehr (1. LG, 2. EA)			
	2013	2014	2015
Gesamt	18	21	32
männlich	18	21	31
weiblich	0	0	1
Anzahl der eingestellten BewerberInnen mit Migrationshintergrund (Feuerwehr, LG 1, 2. EA)			
	2013	2014	2015
Gesamt	2	3	2
männlich	2	3	2
weiblich	0	0	0

Ausbildungsabbrüche für den Berichtszeitraum 2015 sind nicht gemeldet worden.

Auch in diesem Bereich sind, wie bei der Polizei, besondere körperliche Anforderungen erforderlich, sodass die Quote der schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber statistisch nicht erfasst wird.



# Fachrichtung Justiz

## Rechtspfleger/innen und Justizfachangestellte

### Ausbildung zum/zur Justizfachangestellten

Die Nachwuchskräfte für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt, werden im Wege der dualen Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz im anerkannten Ausbildungsberuf Justizfachangestellte/Justizfachangestellter gewonnen. Im Rahmen ihrer dreijährigen Ausbildung absolvieren die angehenden Justizfachangestellten mehrere Theorie- und Praxisblöcke. Ausbildungsbegleitend erwerben die Absolventinnen und Absolventen eine Zusatzqualifikation, die über die vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte hinaus geht und dazu führt, dass sie die Laufbahnbefähigung für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt in der Fachrichtung Justiz erlangen können. Die angehenden Justizfachangestellten werden vom Hanseatischen Oberlandesgericht eingestellt und an der Verwaltungsschule der Freien Hansestadt Bremen unterrichtet.

### Bewerbungszahlen leicht gesunken

Die Zahl der Bewerbungen ist in 2015 im Vergleich zum Vorjahr erneut gesunken. Hier zeigt sich, dass im Berichtsjahr viermal so viele Frauen wie Männer Interesse für das Berufsbild zeigten. Die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund ist im Vergleich zu 2014 ebenfalls leicht gesunken.

### Bewerbungen für die Fachrichtung Justiz (Justizfachangestellte)

	2013	2014	2015
Gesamt	193	182	151
männlich	57	49	30
weiblich	136	133	121

### Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (Justizfachangestellte)

	2013	2014	2015
Gesamt	40	37	26
männlich	8	15	5
weiblich	32	22	21

### Anzahl der BewerberInnen mit Schwerbehinderung (Justizfachangestellte)

	2013	2014	2015
Gesamt	3	1	1
männlich	1	1	0
weiblich	2	0	1

Die Einstellungszahlen sind seit nunmehr fünf Jahren konstant: Neun Auszubildende zum/zur Justizfachangestellten konnten eingestellt werden.

### Einstellungen in der Fachrichtung Justiz (Justizfachangestellte)

	2013	2014	2015
Gesamt	8	8	9
männlich	2	0	0
weiblich	6	8	9

### Anzahl der eingestellten Justizfachangestellten mit Migrationshintergrund

	2013	2014	2015
Gesamt	0	1	1
männlich	0	0	0
weiblich	0	1	1

### Anzahl der eingestellten Justizfachangestellten mit Schwerbehinderung

	2013	2014	2015
Gesamt	0	0	0
männlich	0	0	0
weiblich	0	0	0

### Ausbildung zur Rechtspflegerin/zum Rechtspfleger

Im Bereich des Justizdienstes werden für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf ausgebildet. Den berufspraktischen Teil des insgesamt dreijährigen Vorbereitungsdienstes absolvieren sie bei den Gerichten und der Staatsanwaltschaft in Bremen und in Bremerhaven. Der theoretische Teil des Studiums erfolgt an der Norddeutschen Fachhochschule für Rechtspflege in Hildesheim.

#### Rückgang der Bewerbungen

Die Gesamtzahl der Bewerbungen ist im Jahr 2015 im Vergleich zu den Vorjahren erneut gesunken. Wesentlich mehr Frauen als Männer interessieren sich für den Beruf des Rechtspflegers/der Rechtspflegerin.

Erfreulicherweise haben sich mehr Menschen mit Migrationshintergrund beworben als im Vorjahr.

Bewerbungen für die Fachrichtung Justiz (Rechtspfleger/in)			
	2013	2014	2015
Gesamt	287	237	197
männlich	85	72	61
weiblich	202	165	136
Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (Rechtspfleger/in)			
	2013	2014	2015
Gesamt	29	14	19
männlich	9	1	3
weiblich	20	13	16
Anzahl der BewerberInnen mit Schwerbehinderung (Rechtspfleger/in)			
	2013	2014	2015
Gesamt	3	3	3
männlich	0	1	1
weiblich	3	2	2

Die Einstellungszahl von Rechtspfleger/innen ist im Jahr 2015 auf acht gestiegen. Bei den Einstellungen wurden dieses Jahr im Gegensatz zu den Vorjahren Frauen und Männer zu gleichen Teilen eingestellt. Bewerber/innen mit Migrationshintergrund wurden, wie auch in den Jahren zuvor, nicht eingestellt.

Einstellungen für die Fachrichtung Justiz (Rechtspfleger/in)			
	2013	2014	2015
Gesamt	4	10	8
männlich	0	1	4
weiblich	4	9	4
Anzahl der eingestellten Rechtspfleger/innen mit Migrationshintergrund			
	2013	2014	2015
Gesamt	0	0	0
männlich	0	0	0
weiblich	0	0	0
Anzahl der eingestellten Rechtspfleger/innen mit Schwerbehinderung			
	2013	2014	2015
Gesamt	0	0	0
männlich	0	0	0
weiblich	0	0	0

Im Jahr 2015 hat eine Person aus dem Einstellungsjahr 2014 die Ausbildung abgebrochen.

### Erneute Einstellungen im Jahr 2015 im Bereich des Justizvollzugs

Anders als im Vorjahr, in dem keine Einstellungen stattfanden, wurden in 2015 12 Personen in den Justizvollzugsdienst eingestellt. Hier ist zu erkennen, dass es einen erhöhten Anteil männlicher Bewerber gab. Der Anteil der Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund ist mit 32 % der 269 Gesamtbewerbungen erfreulicherweise auf einem hohen Niveau.

Eingestellt wurden schließlich 12 Personen, wovon zwei einen Migrationshintergrund aufweisen.

Bewerbungen für die Fachrichtung Justiz (JVA)			
	2013	2014	2015
Gesamt	334	0	269
männlich	215	0	166
weiblich	119	0	103
Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund			
	2013	2014	2015
Gesamt	63	0	86
männlich	44	0	60
weiblich	19	0	26

Einstellungen für die Fachrichtung Justiz (JVA)			
	2013	2014	2015
Gesamt	15	0	12
männlich	10	0	8
weiblich	5	0	4
Anzahl der Eingestellten mit Migrationshintergrund			
	2013	2014	2015
Gesamt	5	0	2
männlich	4	0	1
weiblich	1	0	1

## Fachrichtung Steuerverwaltung

### Finanzanwärter/innen und Steueranwärter/innen

Im Bereich der Steuerverwaltung werden Steueranwärter/innen für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt sowie Finanzanwärter/innen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt ausgebildet.

#### Ausbildung für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt

Bis zum Jahr 2012 wurde der Ausbildung zum/zur Steueranwärter/in in Bremen eine einjährige Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten „vorgeschaltet“. Im Jahr 2013 fiel dieses Zusatzjahr erstmalig weg, sodass zum Herbst 2013 für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt keine Steueranwärter/innen eingestellt wurden. Im Herbst 2014 begann dann der erste Durchgang für die zweijährige Ausbildung.

#### Bewerbungen für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (Fachrichtung Steuerverwaltung)

	2013	2014	2015
Gesamt	0	326	151
männlich	0	147	48
weiblich	0	179	103

#### Anzahl der BewerberInnen mit Migrations- hintergrund (LG 1, 2. EA FR Steuerverwaltung)

	2013	2014	2015
Gesamt	0	61	14
männlich	0	31	2
weiblich	0	30	12

#### Anzahl der BewerberInnen mit Schwer- behinderung (LG 1, 2. EA, FR Steuerverwaltung)

	2013	2014	2015
Gesamt	0	14	7
männlich	0	7	3
weiblich	0	7	4

Im Vergleich zum Jahr 2014 gingen 2015 weniger Bewerbungen ein. Dies liegt daran, dass nur ein Ausschreibungsverfahren für 2015 stattfand. Es fällt auf, dass sich doppelt so viele Frauen wie Männer beworben haben.

Die Anzahl der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund ist im Vergleich zum Vorjahr, bedingt durch die einmalige Ausschreibung, ebenfalls sehr gering.

Im Jahr 2015 bleiben die Einstellungen auf dem Niveau des Vorjahres, wobei auch bei den Einstellungen doppelt so viele weibliche wie männliche Personen zu verzeichnen sind.

#### Einstellungen für die Fachrichtung Steuerverwaltung (LG 1, 2. EA)

	2013	2014	2015
Gesamt	0	20	18
männlich	0	8	4
weiblich	0	12	14

#### Anzahl der eingestellten AnwärterInnen mit Migrationshintergrund (LG 1, 2. EA)

	2013	2014	2015
Gesamt	0	4	1
männlich	0	2	0
weiblich	0	2	1

#### Anzahl der eingestellten AnwärterInnen mit Schwerbehinderung (LG 1, 2. EA)

	2013	2014	2015
Gesamt	0	0	2
männlich	0	0	1
weiblich	0	0	1

Aus dem Einstellungsjahr 2012 hat eine Person die Ausbildung abgebrochen und aus dem Einstellungsjahr 2014 haben drei Personen im vergangenen Jahr die Ausbildung abgebrochen.

**Gesunkene Bewerberzahlen für die  
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt  
gegenüber dem Vorjahr**

Für den Bereich der Finanzanwärterinnen und Finanzanwärter (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt) ist in 2015 gegenüber dem Vorjahr ein Rückgang der Bewerbungen festzustellen. Auch die Anzahl der Bewerber/innen mit Migrationshintergrund ist entsprechend zurückgegangen.

Bewerbungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (FR Steuerverwaltung)			
	2013	2014	2015
Gesamt	311	251	232
männlich	148	116	99
weiblich	163	135	133
Anzahl der Bewerber/innen mit Migrationshintergrund (LG 2, 1. EA, FR Steuerverwaltung)			
	2013	2014	2015
Gesamt	50	29	29
männlich	18	9	9
weiblich	32	20	20
Anzahl der Bewerber/innen mit Schwerbehinderung (LG 2, 1. EA, FR Steuerverwaltung)			
	2013	2014	2015
Gesamt	9	1	1
männlich	7	1	1
weiblich	2	0	0

**Einstellungszahlen konstant**

Die Einstellungszahlen blieben im Vergleich zum Vorjahr konstant. Auch das Verhältnis der Einstellungen von Männern und Frauen blieb 2015 ausgeglichen. Schwerbehinderte Anwärterinnen und Anwärter wurden auch 2015 nicht eingestellt. Eine Person hat die Ausbildung abgebrochen.

Einstellungen für die Fachrichtung Steuerverwaltung (LG 2, 1. EA)			
	2013	2014	2015
Gesamt	15	15	15
männlich	8	7	7
weiblich	7	8	8
Anzahl der eingestellten AnwärterInnen mit Migrationshintergrund (LG 2, 1. EA)			
	2013	2014	2015
Gesamt	1	2	1
männlich	1	1	1
weiblich	0	1	0
Anzahl der eingestellten AnwärterInnen mit Schwerbehinderung (LG 2, 1. EA)			
	2013	2014	2015
Gesamt	0	0	0
männlich	0	0	0
weiblich	0	0	0

# Ausbildungsberufe nach dem BBiG

## Vielfältige Ausbildungsmöglichkeiten

Neben den Ausbildungsgängen für die jeweiligen Laufbahnen des bremischen öffentlichen Dienstes werden auch Auszubildende in anderen anerkannten Ausbildungsberufen nach dem BBiG qualifiziert. Dabei handelt es sich um eine Vielzahl von Berufen, u.a. Anlagenmechaniker/in, Fachinformatiker/in, Gärtner/in. Die Einstellung dieser Auszubildenden wird grundsätzlich vom Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) vorgenommen.

### Befristete Übernahmen nach der Ausbildung

Der Senat hat in Verbindung mit der Anpassung der Ausschreibungsrichtlinien festgelegt, dass die Dienststellen Auszubildende, die beim Land und der Stadtgemeinde Bremen nach dem Berufsbildungsgesetz ausgebildet worden sind, unmittelbar nach Beendigung ihrer Ausbildung bis zur Dauer von zwei Jahren einstellen können. Die Einstellungen erfolgen dann nach den Vorschriften des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz) sowie ohne verwaltungsinterne Ausschreibungen oder Ausschreibung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, unter der Bedingung, dass die personalwirtschaftlichen Rahmenbedingungen (Budget und Zielzahl) gegeben sind. Dadurch wird diesen jungen Menschen die Chance geboten, nach ihrer Ausbildung Berufserfahrungen zu sammeln.

### Steigende Bewerbungs- und Einstellungszahlen

Erfreulicherweise ist die Anzahl der Bewerbungen von 2014 zu 2015 gestiegen, nachdem sie von 2013 auf 2014 deutlich gesunken war. Hier wird ein Plus von 300 Bewerbungen deutlich. Auch die Summe von Bewerbungen von Per-

sonen, die einen Migrationshintergrund besitzen, hat wieder zugenommen.

#### Bewerbungen für sonstige Ausbildungsberufe im öffentlichen Dienst (Gesamt)

	2013	2014	2015
Gesamt	1586	1075	1314
männlich	643	499	569
weiblich	943	576	745

#### Anzahl der Bewerber/innen mit Migrationshintergrund (alle Ausbildungsberufe BBiG)

	2013	2014	2015
Gesamt	295	177	271
männlich	110	72	111
weiblich	185	105	160

Der Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund ist im Vergleich zum Vorjahr um 6 % gestiegen. Ausbildungsabbrüche waren 2014 nicht zu verzeichnen.

#### Einstellungen für Ausbildungsberufe nach dem BBiG (alle) im öffentlichen Dienst

	2013	2014	2015
Gesamt	120	110	130
männlich	46	42	64
weiblich	74	68	66

#### Auszubildende mit Migrationshintergrund (Ausbildungsberufe nach dem BBiG)

	2013	2014	2015
Gesamt	29	33	52
männlich	7	9	23
weiblich	22	24	29

21 der 130 Auszubildenden in den Berufen nach dem BBiG befinden sich zurzeit in einer Einstiegsqualifizierung und werden nach einem Jahr in eine duale Berufsausbildung überführt. Die hierfür erforderlichen Mittel stehen außerhalb des Senatsbeschlusses zur Ausbildungsplanung 2015 zusätzlich zur Verfügung.

Acht Auszubildende haben die Ausbildung in 2015 abgebrochen.

### **Ausbildung von Menschen mit Behinderungen beim AFZ**

Bei der Besetzung der Ausbildungsplätze wird darauf geachtet, dass Menschen mit Behinderungen bei im Wesentlichen gleicher fachlicher und persönlicher Eignung der Vorrang eingeräumt wird.

Für die Berechnung der jährlichen Schwerbehinderten-Quote wird nicht die Anzahl der Personen mit Behinderung zu Grunde gelegt, sondern die Anrechnung entsprechend dem SGB IX .

Im Dezember 2015 befanden sich im AFZ 34 Personen mit einer Schwerbehinderung, davon 10 männlich und 24 weiblich in der Ausbildung. Das entsprach einer sogenannten Schwerbehinderten-Anrechnung von 55 und einer Quote von 6,62 %.

## Einstiegsqualifizierung (EQ)

Das vom Senat am 14. September 2013 beschlossene „Gesamtkonzept zur Aufnahme und Integration von Flüchtlingen in der Stadt Bremen sowie weitere Maßnahmen zur kurzfristigen Unterbringung“ zeigt erste Erfolge.

Mit dem Projekt „Zukunftschance Ausbildung“, erstmals gestartet zum 1. September 2014 vom Aus- und Fortbildungszentrum für den bremischen öffentlichen Dienst (AFZ), wird jungen Flüchtlingen eine Berufsperspektive eröffnet. Sie haben die Möglichkeit, eine Einstiegsqualifizierung in Verbindung mit begleitender Sprachförderung zu absolvieren. Das Projekt ist 2014 mit 23 jungen Flüchtlingen gestartet.

### **Berufsperspektive für junge Flüchtlinge**

An dem Projekt beteiligt sind, neben der Senatorin für Finanzen und dem AFZ, das Jobcenter Bremen, die Senatorin für Kinder und Bildung, die Allgemeine Berufsschule, an der ein großer Teil der jungen Geflüchteten zurzeit beschult wird, das Amt für Soziale Dienste, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), die Bundesagentur für Arbeit, der Senator für Inneres und die Ausländerbehörde sowie das Bremer und Bremerhavener Integrationsnetz (BIN), das eine der Schnittstellen zu den jungen Menschen mit Zuwanderungshintergrund ist.

Während der einjährigen Einstiegsqualifizierung werden erste berufliche Handlungskompetenzen vermittelt und die deutsche Sprachkompetenz gefördert. Zudem ist vorgesehen, dass bereits zu Beginn der Einstiegsqualifizierung (EQ) die Berufsschule besucht wird.

Von den 23 jungen Menschen, die an der ersten EQ teilgenommen hatten, konnten zum

1. September 2015 insgesamt 21 Personen in eine duale Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf übernommen werden. Die Ausbildungsplätze, die von den jungen Flüchtlingen bekleidet werden, befinden sich alle im öffentlichen Dienst, eine Ausnahme bildet ein Platz in einem Ausbildungsverbund mit einem Betrieb der privaten Wirtschaft. Unter den 23 Teilnehmenden des ersten Durchgangs der Qualifizierungsmaßnahme war eine junge Frau.

### **Kooperation mit den Handwerks- und Handelskammern**

Für das Jahr 2015 wurden die Plätze in der Maßnahme deutlich erhöht, sodass 50 junge Menschen eingestellt werden konnten, darunter zehn Frauen. Nach einem Jahr könnten 19 Personen eine duale Berufsausbildung im öffentlichen Dienst aufnehmen, die übrigen Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden voraussichtlich einen Ausbildungsvertrag in den Ausbildungsbetrieben der privaten Wirtschaft erhalten. Diese Ausweitung der EQ-Plätze war nur durch eine Kooperation mit der Handelskammer Bremen und der Handwerkskammer Bremen möglich.

Eine Übersicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Einstiegsqualifizierung, differenziert nach Ausbildungsberufen, Einsatzort, Geschlecht, Alter und Herkunftsland ist dem Anhang zu entnehmen. Die Liste umfasst nur 42 Personen, da die Maßnahme von zehn Teilnehmerinnen und Teilnehmern zwischenzeitlich abgebrochen wurde.

### **Ausweitung des Projektes auf 100 Plätze**



Von allen Beteiligten ist die Maßnahme weiterhin als sehr positiv bewertet worden und stößt auch überregional auf Interesse. Auch die Ausbilderinnen und Ausbilder heben die hohe Motivation der jungen Leute hervor. Die Maßnahme soll in den nächsten Jahren weiter ausgeweitet werden. Dazu hat der Senat im Dezember 2015 den Beschluss gefasst, dass in 2016 die Einstiegsqualifizierung auf 100 Plätze ausgeweitet werden soll. Auch diese Ausweitung wird durch eine erneute Kooperation mit den beiden großen Kammern in Bremen geschaffen. Es wird weiterhin eine umfangreiche Möglichkeit eines Berufseinstieges für junge Geflüchtete geboten, damit sie eine Zukunftsperspektive in Bremen erhalten.

## Praktika im öffentlichen Dienst

### Praktikantinnen und Praktikanten im Anerkennungsjahr

Der öffentliche Dienst bietet in Bremen seit Jahren Praktikumsplätze an, die im Rahmen des Anerkennungsjahres für Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter sowie Erzieherinnen und Erzieher stattfinden. Nach dem Fachschul-/Fachhochschulabschluss absolvieren Erzieher/innen und Sozialpädagogen/innen ein einjähriges Berufspraktikum ("Anerkennungsjahr"), bevor sie die staatliche Anerkennung für ihren Beruf erhalten. Der bremische öffentliche Dienst stellt für diesen Personenkreis Praktikumsplätze überwiegend in Kindertagesstätten und Schulen zur Verfügung. Damit wird auch dem Fachkräftegebot aus SGB VIII Rechnung getragen. Die Praktikantinnen und Praktikanten im Anerkennungsjahr werden nach dem Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten der Länder (TV Prakt-L) beschäftigt und erhalten ein entsprechendes Entgelt.

Die Anzahl der Bewerbungen hat sich im Vergleich zum Vorjahr verdoppelt. Der Anteil männlicher Bewerber ist traditionell weiterhin sehr gering. Er beträgt nur 17 % von den Gesamtbewerberinnen und Bewerbern. Eine Person mit einer Schwerbehinderung hat sich im Jahr 2015 für das Anerkennungspraktikum beworben.

Die Einschätzung bezüglich eines Migrationshintergrundes erfolgt bei der Erfassung der Bewerbungen auf der Grundlage der eingereichten Unterlagen. Eine anonyme Befragung der eingestellten Praktikantinnen und Praktikanten hat ergeben, dass deutlich mehr eingestellte Personen über einen Migrationshintergrund verfügen.

#### Bewerbungen für die Anerkennungspraktika der Erzieher/innen

	2013	2014	2015
Gesamt	211	186	265
männlich	30	31	33
weiblich	181	155	232

#### Anzahl der Bewerber/innen mit Migrationshintergrund (Praktika Erzieher/in)

	2013	2014	2015
Gesamt	75	56	33
männlich	7	7	1
weiblich	68	49	32

#### Anzahl der Bewerber/innen mit Schwerbehinderung (Praktika Erzieher/in)

	2013	2014	2015
Gesamt	0	2	1
männlich	0	1	0
weiblich	0	1	1

Da bei den Ausbildungsberufen nach dem BBiG nicht alle Plätze besetzt werden konnten, standen finanzielle Mittel zur Verfügung, um zusätzliche Plätze für Anerkennungspraktikantinnen und -praktikanten zu besetzen.

#### Einstellungen für die Anerkennungspraktika der Erzieher/innen

	2013	2014	2015
Gesamt	105	100	108
männlich	18	16	21
weiblich	87	84	87

#### Anzahl der Praktikantinnen und Praktikanten der Erzieher/innen mit Migrationshintergrund

	2013	2014	2015
Gesamt	38	36	39
männlich	5	3	4
weiblich	33	33	35

#### Anzahl der Praktikantinnen und Praktikanten Erzieher/innen mit Schwerbehinderung

	2013	2014	2015
Gesamt	0	0	0
männlich	0	0	0
weiblich	0	0	0

Kein Anerkennungspraktikant/keine Anerkennungspraktikantin hat das Praktikum abgeschlossen.

### Leichter Rückgang der Bewerberzahlen für Praktikumsplätze in der Sozialarbeit

Im Bereich der Sozialarbeit ist die Anzahl der Bewerbungen zum Vorjahr gesunken. Grundsätzlich bewerben sich mehr Frauen als Männer auf die Praktikumsplätze. In 2015 sind es dreimal so viele Frauen wie Männer. Der Anteil der Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund ist konstant geblieben.

Bewerbungen für die Praktika der Sozialarbeiter/innen			
	2013	2014	2015
Gesamt	108	142	123
männlich	25	33	30
weiblich	83	109	93
Anzahl der Bewerber/innen mit Migrationshintergrund (Praktika Sozialarbeit)			
	2013	2014	2015
Gesamt	28	29	30
männlich	5	3	8
weiblich	23	26	22
Anzahl der Bewerber/innen mit Schwerbehinderung (Praktika Sozialarbeit)			
	2013	2014	2015
Gesamt	2	2	1
männlich	0	0	0
weiblich	2	2	1

81 Personen haben einen Praktikantenvertrag erhalten. Davon entfallen 48 Einstellungen auf 12-Monats-Verträge und 33 Einstellungen auf 3-Monats-Verträge (Verwaltungspraktika). Kein Praktikant/keine Praktikantin hat das Anerkennungspraktikum abgebrochen.

Einstellungen für die Praktika der Sozialarbeiter/innen			
	2013	2014	2015
Gesamt	64	87	81
männlich	16	22	29
weiblich	48	65	52
Anzahl der Praktikantinnen und Praktikanten Sozialarbeit mit Migrationshintergrund			
	2013	2014	2015
Gesamt	10	16	19
männlich	0	3	5
weiblich	10	13	14
Anzahl der Praktikantinnen und Praktikanten Sozialarbeit mit Schwerbehinderung			
	2013	2014	2015
Gesamt	0	0	1
männlich	0	0	0
weiblich	0	0	1

## Unentgeltliche Praktika in der bremischen Verwaltung

Neben dem Anerkennungspraktikum für Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter bestehen vielfältige weitere Gründe, aus denen ein Praktikum in der Bremer Verwaltung absolviert wird. Diese Praktika erfolgen in der Regel unentgeltlich.

Grundlage für die Durchführung der unentgeltlichen Praktika sind die Richtlinien vom 2. Juli 2012 (Brem. ABl. S. 414). Der Geltungsbereich dieser Richtlinie erstreckt sich unter anderem auf Praktikantinnen und Praktikanten, die ein Praktikum im Rahmen ihrer schulischen Ausbildung, ihres Studiums oder aufgrund einer Wiedereingliederungs- bzw. Umschulungsmaßnahme eines freien Trägers absolvieren. Die maximale Dauer der verschiedenen Praktika richtet sich nach dem jeweiligen Anlass und ist in gesonderten Regelungen genauer bestimmt.

Die größte Gruppe unter den Praktikantinnen und Praktikanten sind Studierende verschiedener Fachrichtungen, die im Rahmen ihres Studiums ein Pflichtpraktikum in der öffentlichen Verwaltung absolvieren, darunter sieben Personen aus dem Europäischen Studiengang Wirtschaft und Verwaltung (ESWV).

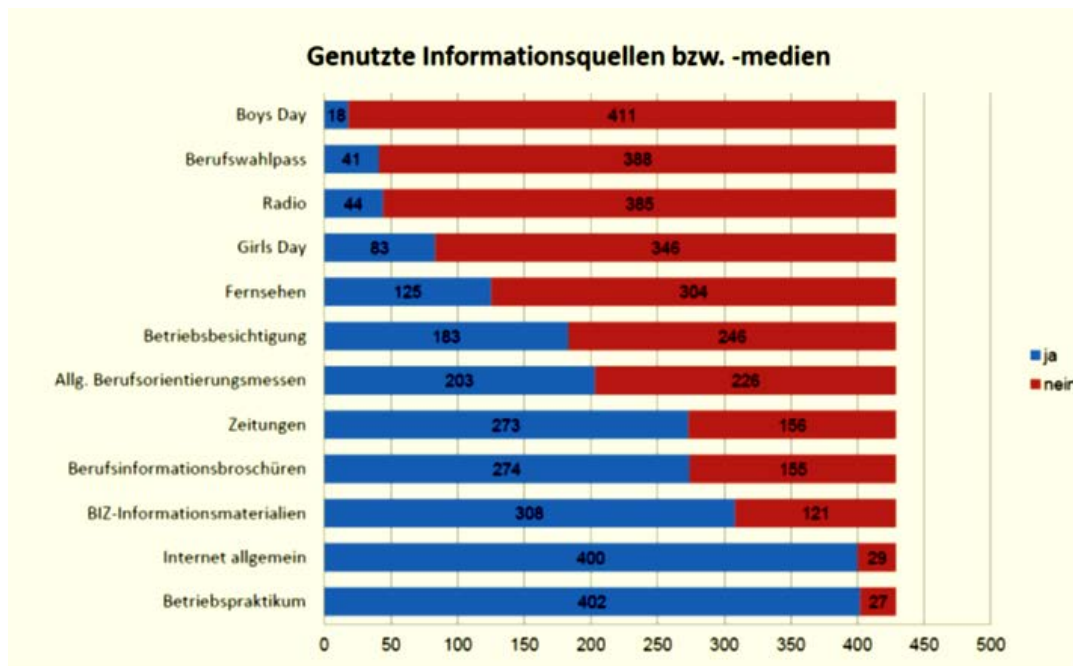
Eine zahlenmäßig große Gruppe stellen Personen dar, die ein Praktikum über einen Bildungsträger zur beruflichen Wiedereingliederung oder Umschulung absolvieren.

Absolventinnen und Absolventen des theoretischen Teiles der Fachhochschulreife können

ein Praktikum in der öffentlichen Verwaltung ableisten, um den praktischen Teil der Fachhochschulreife nachweisen zu können. Die Dauer beträgt in der Regel ein Jahr. Zudem kann das Praktikum in den Fachoberschulbereich, der für gewöhnlich ebenfalls mit der Fachhochschulreife abschließt, eingebettet sein. Bei dieser Schulform beträgt die Dauer des Praktikums ein Jahr, wobei der eine Teil der Woche in der Schule und der andere in der Praktikumsstelle verbracht wird.

Unentgeltliche Praktika	
Grund für das Praktikum	Anzahl
Studierende (außer ESWV)	176
Studierende nur ESW	7
Bildungsträger	54
Erlangung der Fachhochschulreife	20
Fachoberschule	12
Berufsorientierung über paritätisches Bildungswerk	10
<b>Summe</b>	<b>279</b>

Eine weitere Gruppe von Praktikantinnen und Praktikanten sind Personen, die als Ausbildungsplatz- oder Arbeitsplatzsuchende ein Praktikum zur beruflichen Orientierung durchführen. Gemäß der genannten Richtlinien (Brem. ABl. S. 414) darf die Dauer eines solchen Praktikumsverhältnisses maximal drei Wochen dauern. Zahlenmäßig erfasst sind aus dieser Personengruppe allerdings nur jene, die das Praktikum zur Berufsorientierung über das paritätische Bildungswerk durchführen.



**Abbildung 5: Nutzung von Informationsquellen bezüglich der Berufswahl, Quelle: <http://www.bibb.de/berufswahl>.**

### **Betriebspraktikum für Schülerinnen und Schüler**

Im Verlauf ihrer Schulzeit durchlaufen Schülerinnen und Schüler allgemeinbildender Schulen mindestens ein Praktikum, welches in der Regel zwei oder drei Wochen andauert. Eine zahlenmäßige Erfassung liegt hier nicht vor, da sich die Schülerinnen und Schüler in der Regel direkt bei den Dienststellen bewerben, Schätzungen zufolge liegt ihre Zahl bei ca. 800 im Jahr.

Die Bedeutung dieser Praktika für die spätere Berufswahl ist nicht zu unterschätzen, wie eine Studie des BiBB beweist (siehe Abbildung 5). Um bereits bei Schülerinnen und Schülern Interesse für die vielfältigen Berufe des bremischen öffentlichen Dienstes zu wecken, wurde eine Broschüre zu diesem Thema veröffentlicht. Darin sind, untergliedert nach Berufen, die Kontaktdaten von allen Dienststellen abgegeben, die Praktikantinnen und Praktikanten aufnehmen.

## Ausbilderinnen und Ausbilder

### Schlüsselrolle für den Nachwuchs

Die Umsetzung der Ausbildungsziele in quantitativer und qualitativer Hinsicht kann nur gelingen, wenn genügend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des bremischen öffentlichen Dienstes bereit sind, als Ausbilderinnen und Ausbilder tätig zu werden.

So sind bspw. in den Ausbildungsbereichen der Laufbahnausbildung für die Fachrichtung Allgemeine Dienste und der Ausbildung in Berufen nach dem Berufsbildungsgesetz in diversen Ausbildungsdienststellen derzeit 290 Personen, davon 161 weiblich und 129 männlich, als Ausbilderinnen und Ausbilder tätig. Eine genaue Aufstellung, differenziert nach Ausbildungsdienststellen und Geschlecht ist dem Anhang zu entnehmen.

Nicht berücksichtigt sind die Ausbilderinnen und Ausbilder, die in den Bereichen Polizei, Feuerwehr, Justiz und Justizvollzug sowie Steuerverwaltung eingesetzt sind. Ebenfalls nicht mitgezählt werden die zahlreichen Anleiterinnen und Anleiter, die sich bspw. um die Anerkennungspraktikantinnen und –praktikanten, Schülerinnen und Schüler usw. kümmern.

#### **Prüfung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung**

Neben der Bereitschaft auszubilden, müssen die Ausbilderinnen und Ausbilder auch bestimmte Eignungskriterien erfüllen. So müssen sie bspw. nicht nur solide Kenntnisse und Fertigkeiten in dem Beruf besitzen, für den sie ausbilden, sondern auch hinreichende pädagogische und didaktische Befähigungen vorweisen.

Aus diesem Grund findet seit Jahren die im Rahmen des jährlichen Fortbildungsprogramms angebotene Vorbereitung auf die Prüfung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung regen Zulauf. Die Prüfungen nach der Ausbilder-Eignungsverordnung werden vor dem Prüfungsausschuss bei der Senatorin für Finanzen als zuständige Stelle nach dem BBiG abgelegt.

Im Berichtszeitraum haben insgesamt 59 Personen die Prüfung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung bestanden, davon insgesamt 36 Frauen und 23 Männer.

Erfolgreich abgelegte Prüfungen nach der AEVO			
	2013	2014	2015
Gesamt	21	17	21
männlich	7	6	10
weiblich	14	11	11

### **Fort- und Weiterbildung für Ausbilderinnen und Ausbilder**

Nach Ziffer 5 der Dienstvereinbarung Ausbildung sind für die Ausbilderinnen und Ausbilder jährliche Erfahrungsaustausch- und Vernetzungstreffen zu organisieren sowie Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten.

Im Rahmen des Fortbildungsprogramms 2015/2016 wurde ein neuer Kurs angeboten. Er befasst sich mit dem Umgang mit der Vielfalt unter den Auszubildenden und zielt darauf ab, Ausbilderinnen und Ausbilder in der Kommuni-

kation mit Auszubildenden zu schulen. Denn es gibt immer wieder Situationen, bei denen das Verhalten von ihnen durchaus „ungewöhnlich“ wirken kann. Hinter den subjektiv empfundenen ungewöhnlichen Verhaltensweisen der Azubis stehen nicht selten unterschiedliche Wertvorstellungen, Wahrnehmungsweisen oder Handlungsabsichten, die durch verschiedene Faktoren beeinflusst werden, z.B. Generation, Kultur der Familie und das soziale Umfeld. Hier werden den Ausbilderinnen und Ausbildern Handlungsmöglichkeiten vermittelt.

15-3501    Ausbildung der Ausbilder/-Innen

15-3502    ... und wenn es doch mal Probleme in der Ausbildung gibt?

15-3503    Ausbilder/-innen erkennen Gefahren und Anzeichen psychischer Belastungen

15-3504    Umgang mit der Vielfalt unter den Auszubildenden

15-3505    Beurteilung von Auszubildenden

15-3506    Unterrichtspädagogik für Lehrkräfte

15-3507    Pädagogischer Stammtisch

15-3508    Unterrichtsqualität sichern

# Teilzeitberufsausbildung

## Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung

In den letzten Jahren ist die Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben zunehmend in den Fokus des öffentlichen Interesses und der Personalpolitik gerückt. Mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) sowie der damit geschaffenen Regelung des § 8 Abs. 1 Satz 2 BBiG ist zudem die Vereinbarkeit von Berufsausbildung und Familie gesetzlich verankert.

Die Teilzeitausbildung bietet eine Verkürzung der Ausbildungszeit für jene Personen, die Kinder betreuen oder Angehörige versorgen. In der Praxis bedeutet dies, dass die tägliche Ausbildungszeit reduziert wird, lediglich die Berufsschulzeit muss vollständig abgeleistet werden.

Die Argumente für diese Form der Ausbildung sind evident: Zum einen wird einem Fachkräftemangel entgegengetreten, gleichzeitig erhalten qualifizierte Mütter und Väter die Chance auf eine Berufsausbildung, ohne dabei ihre Familienpflichten vernachlässigen zu müssen.<sup>3</sup>

Die Option, die Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren, bleibt allerdings nicht ausschließlich den Auszubildenden nach dem Berufsbildungsgesetz vorbehalten. Auch Anwärtinnen und Anwärtern kann seit der Neuordnung des Beamtenrechts auf Grundlage des § 62 Abs. 1 des Bremischen Beamtengesetzes auf Antrag Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden, soweit dies nach der Struktur der Ausbildung möglich ist und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Im Bereich des AFZ wird bereits die Möglichkeit der Teilzeitausbildung von vielen Auszubilden-

den in Anspruch genommen. In folgenden Ausbildungsberufen werden derzeit Auszubildende in Teilzeit ausgebildet:

Anzahl der Teilzeitberufsausbildungen je Ausbildungsberuf				
	Anzahl	>32 Std/W	32 Std/W	<30 Std/W
Gesamt	44			
Erzieher/innen	13	5	3	5
Hauswirtschafter/in	1			1
Sozialpädagogen	12	1	2	9
Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement	4			4
Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation	1			1
Verwaltungsfachangestellte/r	12		12	
Restaurantfachmann/-frau	1			1

**Stand: April 2016**

Die Zahl der Azubis im Teilzeitmodell hat sich in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht. So waren es im Jahr 2012 nur 28 junge Frauen und Männer, die eine Ausbildung in Teilzeit absolvierten, im Folgejahr 36 und im Jahr 2015 schon 44 Personen.

<sup>3</sup> Hahner, Beatrix: Teilzeit-Ausbildung für junge Mütter und Väter, Gießen 2008, S. 211 f.



## Ausblick

Der bremische öffentliche Dienst steht vor besonderen Herausforderungen. Auf der einen Seite ist er durch die Altersstruktur der Beschäftigten mit hohen Personalabgangsprognosen konfrontiert, auf der anderen Seite stehen arbeitsintensive Aufgaben, wie die Aufnahme und Integration der Geflüchteten an. Dabei erwarten die Bürgerinnen und Bürger, dass die öffentlichen Dienstleistungen zeitnah und in gewohnter Qualität erbracht werden.

In der aktuellen Situation gewinnen die sogenannten personalbedarfsorientierten Ausbildungsgänge – Allgemeine Dienste, Polizei, Feuerwehr, Justiz und Steuerverwaltung – zunehmend an Bedeutung. Hier ist festzustellen, dass die Anzahl der geplanten und besetzten Ausbildungsplätze in den genannten Bereichen im Jahr 2015 die Zahlen aus den Vorjahren übertreffen.

### **Gewinnung von leistungsorientierten und gut ausgebildeten Nachwuchskräften**

Es bleibt daher eines der wesentlichen Ziele der Personalpolitik, motivierte, leistungsorientierte und gut ausgebildete Nachwuchskräfte für die bremische Verwaltung zu gewinnen. Die demographische Entwicklung, die sich jetzt schon auf dem Ausbildungsmarkt bemerkbar macht, führt dazu, dass der bremische öffentliche Dienst als Arbeitgeber verstärkt in Konkurrenz um geeignete Nachwuchskräfte mit Arbeitgebern aus der Privatwirtschaft treten muss.

In der Vergangenheit konnte der öffentliche Dienst mit dem Argument der Arbeitsplatzsicherheit auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt punkten. Als Folge des demographischen Wandels wird die Bedeutung dieses Wettbewerbsvorteils sukzessive verschwinden. Folg-

lich muss die Freie Hansestadt Bremen auf andere, geeigneter Marketingstrategien setzen, um sich als attraktive Arbeitgeberin zu präsentieren.

### **Veränderter Wettbewerb durch den demographischen Wandel**

Schon jetzt sind Faktoren wie Gestaltungsspielräume im Berufsalltag sowie Work-Life-Balance entscheidende Faktoren bei der Berufs- und Arbeitsplatzwahl. Hier sind insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Ausbildung sowie ein funktionierendes und ausgeprägtes Gesundheitsmanagement zu nennen. An dieser Stelle nimmt das Instrument der Teilzeitausbildung gemäß § 8 Abs. 1 BBiG weiter zu. Es ist anzunehmen, dass die Summe der Auszubildenden in Teilzeit in den nächsten Jahren weiter ansteigen wird.

Die Ausbildung für den öffentlichen Dienst muss sich weiterhin an den sich wandelnden Anforderungen der Praxis orientieren. Durch die Einstellungen und eine qualitativ hochwertige Ausbildung für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt sowie für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt soll eine differenzierte und ausgewogene Personalstruktur gewährleistet werden.

### **Ausgewogene Personalstruktur**

Zu einer ausgewogenen Personalstruktur gehört auch ein zahlenmäßig ausgeglichenes Verhältnis von weiblichen und männlichen Beschäftigten. Hier ist zu konstatieren, dass mit Ausnahme der Bereiche Polizei, Feuerwehr und Justizvollzug sowohl bei den Bewerbungszahlen als auch bei der Anzahl der Einstellungen Frauen überproportional repräsentiert sind. Eine der Herausforderungen für die Zukunft

wird also sein, die Arbeitsplätze in der Verwaltung sowie in den erzieherischen und sozialen Berufen auch für Männer attraktiv zu präsentieren. Zudem muss verstärkt darauf hingearbeitet werden, Frauen für die Laufbahnen der Feuerwehr, der Polizei und des Justizvollzugs zu gewinnen.

Wie im vorliegenden Bericht dargelegt wurde, hat sich die Hansestadt Bremen das Ziel gesetzt, den Migrantenanteil unter den Beschäftigten an den Anteil der entsprechenden Bevölkerungsgruppe anzugleichen. Um dieses Ziel, welches ebenfalls als Teil einer ausgewogenen Personalstruktur verstanden wird, umzusetzen, werden verstärkt Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund für eine Ausbildung im öffentlichen Dienst umworben.

Der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der bremischen Bevölkerung liegt zurzeit bei ca. 28 %. Von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der bremischen Verwaltung haben 13 % einen Migrationshintergrund.

Erfreulich ist in diesem Zusammenhang allerdings, dass unter den neu eingestellten Auszubildenden besonders viele junge Frauen und Männer sind, die über einen Migrationshintergrund verfügen. Im Jahr 2015 waren dies ca. 24 %, die Werte aus den Vorjahren lagen nur geringfügig darunter. Bei einem gleichbleibenden Anteil von Auszubildenden mit Migrationshintergrund wird sich der Anteil unter den Gesamtbeschäftigten vermutlich erhöhen. Das Ziel, den Anteil der Beschäftigten an den Wert in der Gesamtbevölkerung anzugleichen, konnte bisher zwar noch nicht komplett umgesetzt werden, allerdings zeigen die vorliegenden Zahlen, dass man hier auf dem richtigen Weg ist.

### **Besondere Schwerpunktsetzungen**

Ein besonderes Augenmerk gilt aktuell den Geflüchteten, die in Bremen Zuflucht gefunden haben. Zur Integration der Flüchtlinge in die Bremer Bevölkerung ist es erforderlich, diesen Menschen eine dauerhafte Zukunftsperspektive zu bieten. Mit der Einstiegsqualifizierung (EQ) ist bereits ein Schritt in die richtige Richtung gegangen worden, weiterhin sind die zur Verfügung stehenden Plätze in 2015 bereits massiv ausgebaut worden, für 2016 ist eine Verdoppelung auf 100 Plätze vorgesehen.

Eine weitere Personengruppe, für die eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht besteht, sind Menschen mit einer Behinderung. Da sie auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor Benachteiligungen erfahren, werden Schwerbehinderte bei der Besetzung der Ausbildungsplätze im bremischen öffentlichen Dienst besonders berücksichtigt. Die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in Ausbildung und Arbeit stellt eine Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben dar.

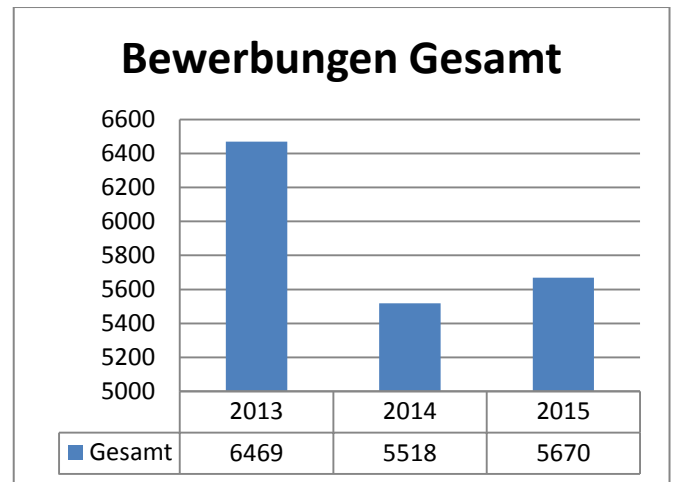
# Zahlen und Daten 2015

## Die wichtigsten Ausbildungsdaten im Überblick

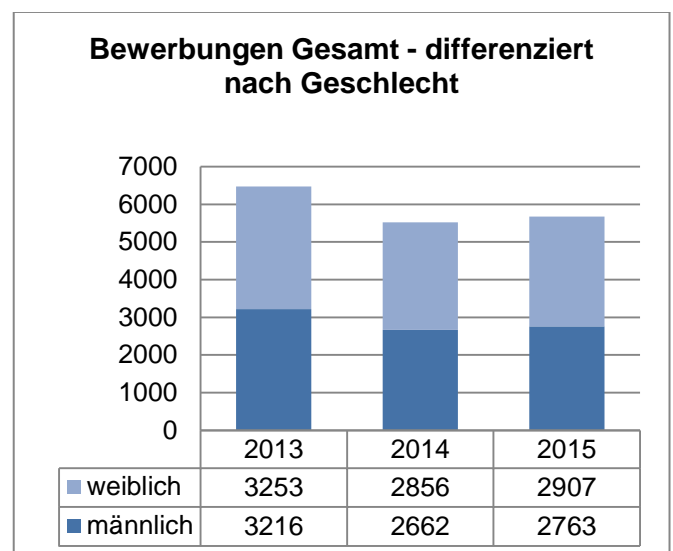
Bewerbungs- und Einstellungszahlen aus allen Bereichen

### Bewerbungen

Bewerbungen aus allen Bereichen			
	2013	2014	2015
<b>Gesamt</b>	<b>6469</b>	<b>5518</b>	<b>5670</b>
Allgemeine Dienste	15,57% 1007	17,80% 982	14,64% 830
Polizei	30,67% 1984	34,74% 1917	30,37% 1722
Feuerwehr	6,93% 448	3,99% 220	7,34% 416
Justiz einschl. JVA	12,58% 814	7,59% 419	10,88% 617
Steuer- verwaltung	4,81% 311	10,46% 577	6,75% 383
Berufe nach dem BBiG	24,52% 1586	19,48% 1075	23,17% 1314
Anerkennungs- praktika	4,93% 319	5,94% 328	6,84% 388

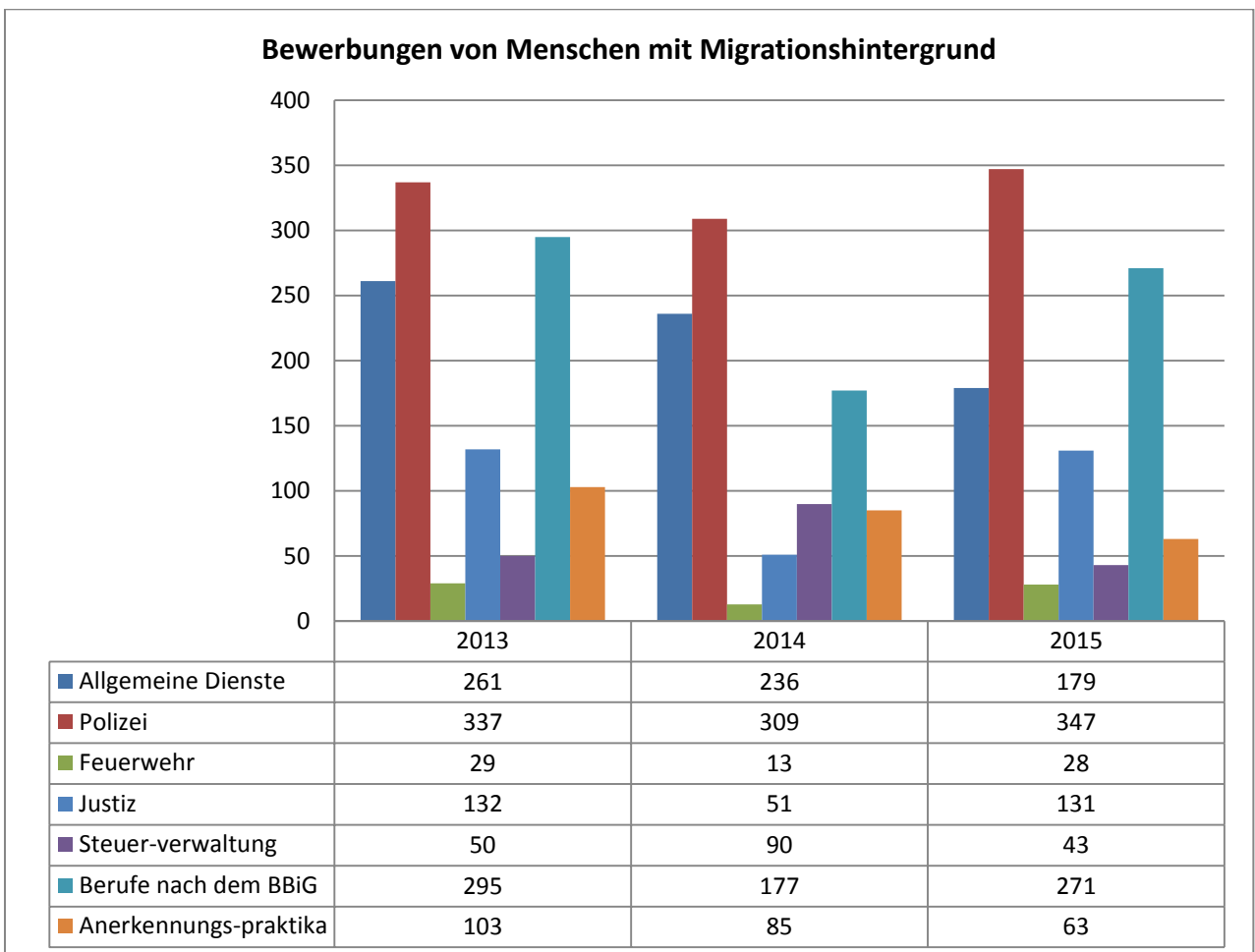
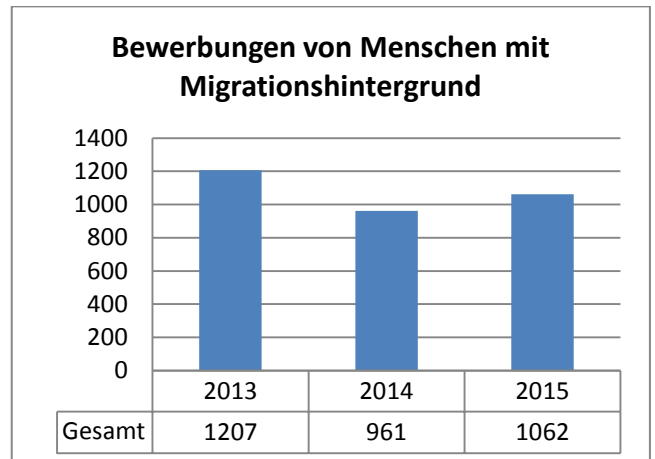


Bewerbungen aus allen Bereichen			
	2013	2014	2015
<b>Gesamt</b>	<b>6469</b>	<b>5518</b>	<b>5670</b>
männlich	49,71% 3216	48,24% 2662	48,73% 2763
weiblich	50,29% 3253	51,76% 2856	51,27% 2907



Anzahl aller Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund

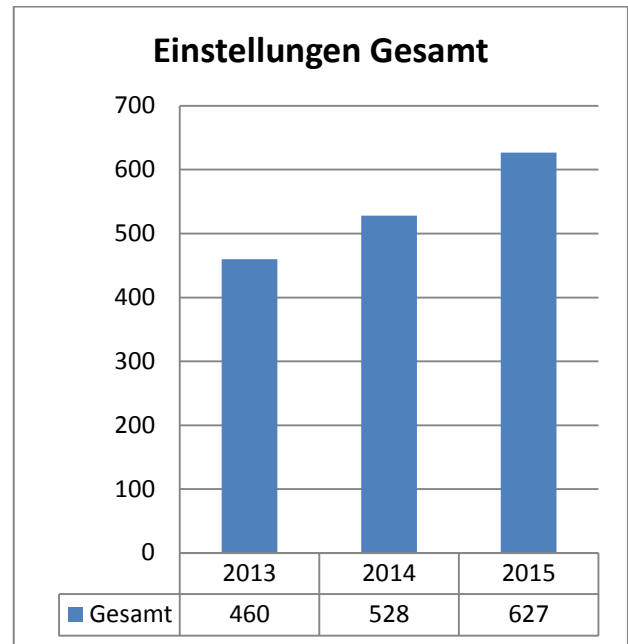
	2013	2014	2015
<b>Gesamt</b>	<b>1207</b>	<b>961</b>	<b>1062</b>
Allgemeine Dienste	21,62% 261	24,56% 236	16,85% 179
Polizei	27,92% 337	32,15% 309	32,67% 347
Feuerwehr	2,40% 29	1,35% 13	2,64% 28
Justiz	10,94% 132	5,31% 51	12,34% 131
Steuer- verwaltung	4,14% 50	9,37% 90	4,05% 43
Berufe nach dem BBiG	24,44% 295	18,42% 177	25,52% 271
Anerkennungs- praktika	8,53% 103	8,84% 85	5,93% 63



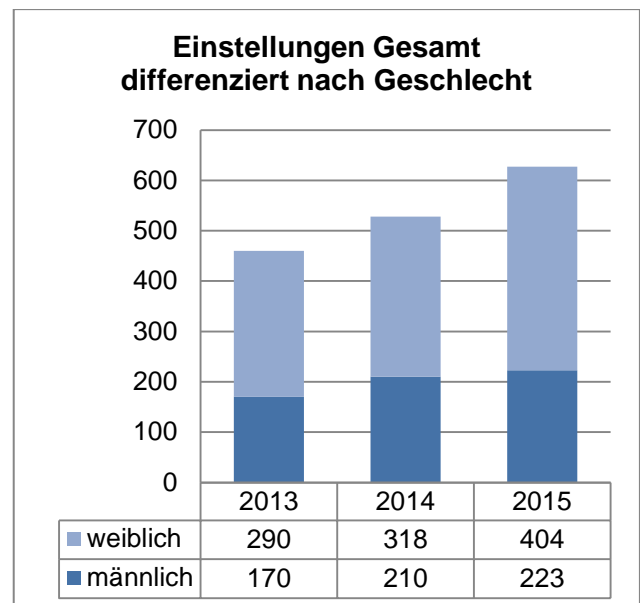
## Bewerbungs- und Einstellungszahlen aus allen Bereichen

### Einstellungen

Einstellungszahlen aus allen Bereichen			
	2013	2014	2015
<b>Gesamt</b>	<b>460</b>	<b>528</b>	<b>627</b>
Allgemeine Dienste	13,26%	13,83%	14,99%
Polizei	10,87%	15,91%	19,14%
Feuerwehr	3,91%	3,98%	5,10%
Justiz	5,87%	3,41%	4,63%
Steuer- verwaltung	3,26%	6,63%	5,26%
Berufe nach dem BBiG	26,09%	20,83%	20,73%
Anerkennungs- praktika	36,74%	35,42%	30,14%

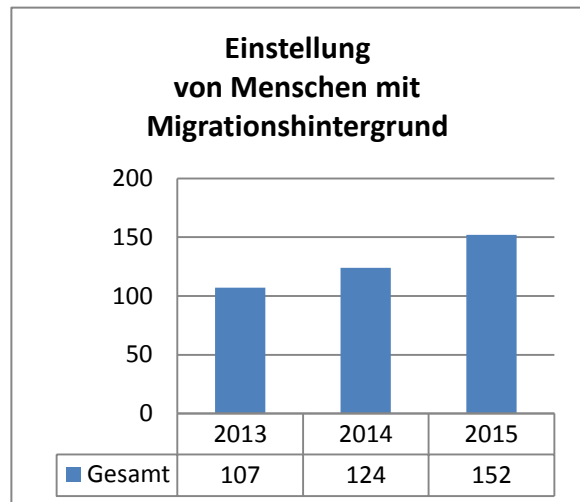


Einstellungszahlen aus allen Bereichen differenziert nach Geschlecht			
	2013	2014	2015
<b>Gesamt</b>	<b>460</b>	<b>528</b>	<b>627</b>
männlich	36,96%	39,77%	45,77%
weiblich	63,04%	60,23%	54,23%

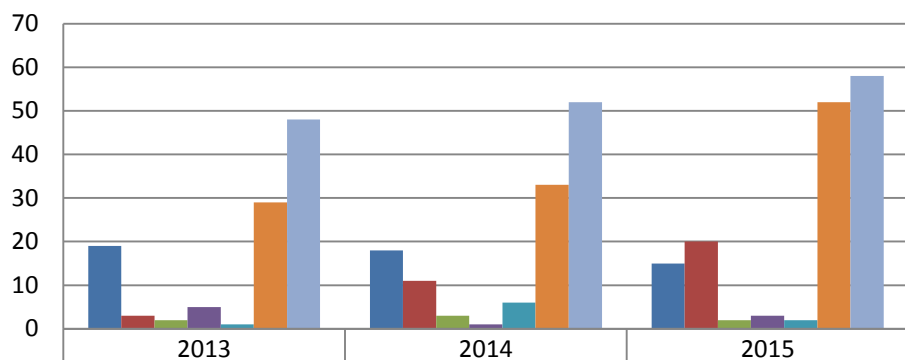


Anzahl aller Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund

	2013	2014	2015
<b>Gesamt</b>	<b>107</b>	<b>124</b>	<b>152</b>
Allgemeine Dienste	17,76% 19	14,52% 18	9,87% 15
Polizei	2,80% 3	8,87% 11	13,16% 20
Feuerwehr	1,87% 2	2,42% 3	1,32% 2
Justiz	4,67% 5	0,81% 1	1,97% 3
Steuer-verwaltung	0,93% 1	4,84% 6	1,32% 2
Berufe nach dem BBiG	27,10% 29	26,61% 33	34,21% 52
Anerkennungs-praktika	44,86% 48	41,94% 52	38,16% 58



**Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund**



	2013	2014	2015
Allgemeine Dienste	19	18	15
Polizei	3	11	20
Feuerwehr	2	3	2
Justiz	5	1	3
Steuer-verwaltung	1	6	2
Berufe nach dem BBiG	29	33	52
Anerkennungs-praktika	48	52	58

## Fachrichtung Allgemeine Dienste

### Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt

#### Bewerbungen

Bewerbungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt			
	2013	2014	2015
Gesamt	506	587	503
männlich	34,98% 177	37,65% 221	34,59% 174
weiblich	65,02% 329	62,35% 366	65,41% 329

Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (LG 2, 1. EA)			
	2013	2014	2015
Gesamt	92	105	109
männlich	5,34% 27	31,43% 33	32,11% 35
weiblich	12,85% 65	68,57% 72	67,89% 74

Anzahl der BewerberInnen mit Schwerbehinderung (LG 2, 1. EA)			
	2013	2014	2015
Gesamt	10	9	4
männlich	50,00% 5	88,89% 8	75,00% 3
weiblich	50,00% 5	11,11% 1	25,00% 1

#### Einstellungen

Einstellungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt			
	2013	2014	2015
Gesamt	25	40	59
männlich	20,00% 5	40,00% 16	40,68% 24
weiblich	80,00% 20	60,00% 24	59,32% 35

Anzahl der eingestellten AnwärterInnen mit Migrationshintergrund (LG 2, 1. EA)			
	2013	2014	2015
Gesamt	6	7	5
männlich	16,67% 1	14,29% 1	40,00% 2
weiblich	83,33% 5	85,71% 6	60,00% 3

Anzahl der eingestellten AnwärterInnen mit Schwerbehinderung (LG 2, 1. EA)			
	2013	2014	2015
Gesamt	2	0	0
männlich	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0
weiblich	100,00% 2	0,00% 0	0,00% 0

## Fachrichtung Allgemeine Dienste

Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten (für spätere Verwendung in der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt)

### Bewerbungen

#### Bewerbungen Verwaltungsfachangestellte (VFA)

	2013	2014	2015
<b>Gesamt</b>	<b>501</b>	<b>395</b>	<b>327</b>
männlich	25,35%	29,37%	25,69%
	127	116	84
weiblich	74,65%	70,63%	74,31%
	374	279	243

#### Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (VFA)

	2013	2014	2015
<b>Gesamt</b>	<b>169</b>	<b>131</b>	<b>70</b>
männlich	21,89%	25,95%	20,00%
	37	34	14
weiblich	78,11%	74,05%	80,00%
	132	97	56

#### Anzahl der BewerberInnen mit Schwerbehinderung (VFA)

	2013	2014	2015
<b>Gesamt</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>13</b>
männlich	50,00%	69,23%	61,54%
	8	9	8
weiblich	50,00%	30,77%	38,46%
	8	4	5

### Einstellungen

#### Einstellungen Verwaltungsfachangestellte (VFA)

	2013	2014	2015
<b>Gesamt</b>	<b>36</b>	<b>33</b>	<b>35</b>
männlich	38,89%	48,48%	45,71%
	14	16	16
weiblich	61,11%	51,52%	54,29%
	22	17	19

#### Anzahl der eingestellten VFA mit Migrationshintergrund (LG 1, 2. EA)

	2013	2014	2015
<b>Gesamt</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>10</b>
männlich	30,77%	36,36%	40,00%
	4	4	4
weiblich	69,23%	63,64%	60,00%
	9	7	6

#### Anzahl der eingestellten VFA mit Schwerbehinderung (LG 1, 2. EA)

	2013	2014	2015
<b>Gesamt</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
männlich	50,00%	75,00%	100,00%
	1	3	2
weiblich	50,00%	25,00%	0,00%
	1	1	0



## Fachrichtung Polizei

### Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt

#### Bewerbungen

Bewerbungen für die Fachrichtung Polizei			
	2013	2014	2015
Gesamt	1984	1917	1722
männlich	64,47% 1279	61,09% 1171	62,60% 1078
weiblich	35,53% 705	38,91% 746	37,40% 644
Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (Polizei)			
	2013	2014	2015
Gesamt	337	309	347
männlich	74,18% 250	74,11% 229	70,32% 244
weiblich	25,82% 87	25,89% 80	29,68% 103

#### Einstellungen

Einstellungen für die Fachrichtung Polizei			
	2013	2014	2015
Gesamt	50	84	120
männlich	66,00% 33	72,62% 61	65,83% 79
weiblich	34,00% 17	27,38% 23	34,17% 41
Anzahl der eingestellten PolizeianwärterInnen mit Migrationshintergrund			
	2013	2014	2015
Gesamt	3	11	20
männlich	100,00% 3	100,00% 11	70,00% 14
weiblich	0,00% 0	0,00% 0	30,00% 6

## Fachrichtung Feuerwehr

### Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt

#### Bewerbungen

##### Bewerbungen für die Fachrichtung Feuerwehr (LG 1, 2. EA)

	2013	2014	2015
Gesamt	448	220	416
männlich	95,98% 430	94,09% 207	93,99% 391
weiblich	4,02% 18	5,91% 13	6,01% 25

##### Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (Feuerwehr, LG 1, 2. EA)

	2013	2014	2015
Gesamt	29	13	28
männlich	100,00% 29	100,00% 13	100,00% 28
weiblich	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0

#### Einstellungen

##### Einstellungen für die Fachrichtung Feuerwehr (1. LG, 2. EA)

	2013	2014	2015
Gesamt	18	21	32
männlich	100,00% 18	100,00% 21	96,88% 31
weiblich	0,00% 0	0,00% 0	3,13% 1

##### Anzahl der eingestellten BewerberInnen mit Migrationshintergrund (Feuerwehr, LG 1, 2. EA)

	2013	2014	2015
Gesamt	2	3	2
männlich	100,00% 2	100,00% 3	100,00% 2
weiblich	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0

## Fachrichtung Justiz

Rechtspfleger/innen (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)

### Bewerbungen

Bewerbungen für die Fachrichtung Justiz (Rechtspfleger)			
	2013	2014	2015
Gesamt	287	237	197
männlich	35,86% 85	30,38% 72	30,96% 61
weiblich	85,23% 202	69,62% 165	69,04% 136

Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (Rechtspfleger)			
	2013	2014	2015
Gesamt	29	14	19
männlich	31,03% 9	7,14% 1	15,79% 3
weiblich	68,97% 20	92,86% 13	84,21% 16

Anzahl der BewerberInnen mit Schwerbehinderung (Rechtspfleger)			
	2013	2014	2015
Gesamt	3	3	3
männlich	0,00% 0	33,33% 1	33,33% 1
weiblich	100,00% 3	66,67% 2	66,67% 2

### Einstellungen

Einstellungen für die Fachrichtung Justiz (Rechtspfleger)			
	2013	2014	2015
Gesamt	4	10	8
männlich	0,00% 0	10,00% 1	50,00% 4
weiblich	100,00% 4	90,00% 9	50,00% 4

Anzahl der eingestellten RechtspflegerInnen mit Migrationshintergrund			
	2013	2014	2015
Gesamt	0	0	0
männlich	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0
weiblich	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0

Anzahl der eingestellten RechtspflegerInnen mit Schwerbehinderung			
	2013	2014	2015
Gesamt	0	0	0
männlich	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0
weiblich	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0

## Fachrichtung Justiz

### Justizfachangestellte

(für spätere Verwendung in der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt)

#### Bewerbungen

Bewerbungen für die Fachrichtung Justiz (Justizfachangestellte)			
	2013	2014	2015
Gesamt	193	182	151
männlich	31,32%	26,92%	19,87%
	57	49	30
weiblich	74,73%	73,08%	80,13%
	136	133	121

Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (Justizfachangestellte)			
	2013	2014	2015
Gesamt	40	37	26
männlich	20,00%	40,54%	19,23%
	8	15	5
weiblich	80,00%	59,46%	80,77%
	32	22	21

Anzahl der BewerberInnen mit Schwerbehinderung (Justizfachangestellte)			
	2013	2014	2015
Gesamt	3	1	1
männlich	33,33%	100,00%	0,00%
	1	1	0
weiblich	66,67%	0,00%	100,00%
	2	0	1

#### Einstellungen

Einstellungen in der Fachrichtung Justiz (Justizfachangestellte)			
	2013	2014	2015
Gesamt	8	8	9
männlich	25,00%	0,00%	0,00%
	2	0	0
weiblich	75,00%	100,00%	100,00%
	6	8	9

Anzahl der eingestellten Justizfachangestellten mit Migrationshintergrund			
	2013	2014	2015
Gesamt	0	1	1
männlich	0,00%	0,00%	0,00%
	0	0	0
weiblich	0,00%	100,00%	100,00%
	0	1	1

Anzahl der eingestellten Justizfachangestellten mit Schwerbehinderung			
	2013	2014	2015
Gesamt	0	0	0
männlich	0,00%	0,00%	0,00%
	0	0	0
weiblich	0,00%	0,00%	0,00%
	0	0	0

## Fachrichtung Steuerverwaltung

### Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt

#### Bewerbungen

##### Bewerbungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (FR Steuerverwaltung)

	2013	2014	2015
<b>Gesamt</b>	311	251	232
männlich	47,59%	46,22%	42,67%
	148	116	99
weiblich	52,41%	53,78%	57,33%
	163	135	133

##### Anzahl der Bewerber/innen mit Migrationshintergrund (LG 2, 1. EA, FR Steuerverwaltung)

	2013	2014	2015
<b>Gesamt</b>	50	29	29
männlich	36,00%	31,03%	31,03%
	18	9	9
weiblich	64,00%	68,97%	68,97%
	32	20	20

##### Anzahl der Bewerber/innen mit Schwerbehinderung (LG 2, 1. EA, FR Steuerverwaltung)

	2013	2014	2015
<b>Gesamt</b>	9	1	1
männlich	77,78%	100,00%	100,00%
	7	1	1
weiblich	22,22%	0,00%	0,00%
	2	0	0

#### Einstellungen

##### Einstellungen für die Fachrichtung Steuerverwaltung (LG 2, 1. EA)

	2013	2014	2015
<b>Gesamt</b>	15	15	15
männlich	53,33%	46,67%	46,67%
	8	7	7
weiblich	46,67%	53,33%	53,33%
	7	8	8

##### Anzahl der eingestellten FinanzanwärterInnen mit Migrationshintergrund (LG 2, 1. EA)

	2013	2014	2015
<b>Gesamt</b>	1	2	1
männlich	100,00%	50,00%	100,00%
	1	1	1
weiblich	0,00%	50,00%	0,00%
	0	1	0

##### Anzahl der eingestellten FinanzanwärterInnen mit Schwerbehinderung (LG 2, 1. EA)

	2013	2014	2015
<b>Gesamt</b>	0	0	0
männlich	0,00%	0,00%	0,00%
	0	0	0
weiblich	0,00%	0,00%	0,00%
	0	0	0

## Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt

*Bewerbungen*

## Bewerbungen für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (Fachrichtung Steuerverwaltung)

	2013	2014	2015
<b>Gesamt</b>	0	326	151
männlich	0,00%	45,09%	31,79%
	0	147	48
weiblich	0,00%	54,91%	68,21%
	0	179	103

## Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (LG 1, 2. EA FR Steuerverwaltung)

	2013	2014	2015
<b>Gesamt</b>	0	61	14
männlich	0,00%	50,82%	14,29%
	0	31	2
weiblich	0,00%	49,18%	85,71%
	0	30	12

## Anzahl der BewerberInnen mit Schwerbehinderung (LG 1, 2. EA, FR Steuerverwaltung)

	2013	2014	2015
<b>Gesamt</b>	0	14	7
männlich	0,00%	50,00%	42,86%
	0	7	3
weiblich	0,00%	50,00%	57,14%
	0	7	4

*Einstellungen*

## Einstellungen für die Fachrichtung Steuerverwaltung (LG 1, 2. EA)

	2013	2014	2015
<b>Gesamt</b>	0	20	18
männlich	0,00%	40,00%	22,22%
	0	8	4
weiblich	0,00%	60,00%	77,78%
	0	12	14

## Anzahl der eingestellten AnwärterInnen mit Migrationshintergrund (LG 1, 2. EA)

	2013	2014	2015
<b>Gesamt</b>	0	4	1
männlich	0,00%	50,00%	0,00%
	0	2	0
weiblich	0,00%	50,00%	100,00%
	0	2	1

## Anzahl der eingestellten AnwärterInnen mit Schwerbehinderung (LG 1, 2. EA)

	2013	2014	2015
<b>Gesamt</b>	0	0	2
männlich	0,00%	0,00%	50,00%
	0	0	1
weiblich	0,00%	0,00%	50,00%
	0	0	1

## Sonstige Ausbildungsberufe nach dem BBiG

### Bewerbungen

#### Bewerbungen für sonstige Ausbildungsberufe im öffentlichen Dienst (Gesamt)

	2013	2014	2015
Gesamt	1586	1075	1314
männlich	40,54% 643	46,42% 499	43,30% 569
weiblich	59,46% 943	53,58% 576	56,70% 745

#### Anzahl der Bewerber/innen mit Migrationshintergrund (alle Ausbildungsberufe BBiG)

	2013	2014	2015
Gesamt	295	177	271
männlich	37,29% 110	40,68% 72	40,96% 111
weiblich	62,71% 185	59,32% 105	59,04% 160

### Einstellungen

#### Einstellungen für Ausbildungsberufe nach dem BBiG (alle) im öffentlichen Dienst

	2013	2014	2015
Gesamt	120	110	130
männlich	38,33% 46	38,18% 42	0,00%
weiblich	61,67% 74	61,82% 68	0,00%

#### Auszubildende mit Migrationshintergrund (Ausbildungsberufe nach dem BBiG)

	2013	2014	2015
Gesamt	29	33	52
männlich	24,14% 7	27,27% 9	44,23% 23
weiblich	75,86% 22	72,73% 24	55,77% 29

## Praktika im Rahmen des Anerkennungsjahres

### Sozialarbeiter/innen

#### Bewerbungen

Bewerbungen für die Praktika der Sozialarbeiter/innen			
	2013	2014	2015
Gesamt	108	142	123
männlich	23,15% 25	23,24% 33	24,39% 30
weiblich	76,85% 83	76,76% 109	75,61% 93

Anzahl der Bewerber/innen mit Migrationshintergrund (Praktika Sozialarbeit)			
	2013	2014	2015
Gesamt	28	29	30
männlich	17,86% 5	10,34% 3	26,67% 8
weiblich	82,14% 23	89,66% 26	73,33% 22

Anzahl der Bewerber/innen mit Schwerbehinderung (Praktika Sozialarbeit)			
	2013	2014	2015
Gesamt	2	2	1
männlich	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0
weiblich	100,00% 2	100,00% 2	100,00% 1

#### Einstellungen

Einstellungen für die Praktika der Sozialarbeiter/innen			
	2013	2014	2015
Gesamt	64	87	81
männlich	25,00% 16	25,29% 22	35,80% 29
weiblich	75,00% 48	74,71% 65	64,20% 52

Anzahl der Praktikantinnen und Praktikanten Sozialarbeit mit Migrationshintergrund			
	2013	2014	2015
Gesamt	10	16	19
männlich	0,00% 0	18,75% 3	26,32% 5
weiblich	100,00% 10	81,25% 13	73,68% 14

Anzahl der Praktikantinnen und Praktikanten Sozialarbeit mit Schwerbehinderung			
	2013	2014	2015
Gesamt	0	0	1
männlich	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0
weiblich	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 1



## Praktika im Rahmen des Anerkennungsjahres

### Erzieher/innen

#### Bewerbungen

Bewerbungen für die Anerkennungspraktika der Erzieher/innen			
	2013	2014	2015
Gesamt	211	186	265
männlich	14,22% 30	16,67% 31	12,45% 33
weiblich	85,78% 181	83,33% 155	87,55% 232

Anzahl der Bewerber/innen mit Migrationshintergrund (Praktika Erzieher/in)			
	2013	2014	2015
Gesamt	75	56	33
männlich	9,33% 7	12,50% 7	3,03% 1
weiblich	90,67% 68	87,50% 49	96,97% 32

Anzahl der Bewerber/innen mit Schwerbehinderung (Praktika Erzieher/in)			
	2013	2014	2015
Gesamt	0	2	1
männlich	0,00% 0	50,00% 1	0,00% 0
weiblich	0,00% 0	50,00% 1	100,00% 1

#### Einstellungen

Einstellungen für die Anerkennungspraktika der Erzieher/innen			
	2013	2014	2015
Gesamt	105	100	108
männlich	17,14% 18	16,00% 16	19,44% 21
weiblich	82,86% 87	84,00% 84	80,56% 87

Anzahl der Praktikantinnen und Praktikanten der Erzieher/innen mit Migrationshintergrund			
	2013	2014	2015
Gesamt	38	36	39
männlich	13,16% 5	8,33% 3	10,26% 4
weiblich	86,84% 33	91,67% 33	89,74% 35

Anzahl der Praktikantinnen und Praktikanten der Erzieher/innen mit Schwerbehinderung			
	2013	2014	2015
Gesamt	0	0	0
männlich	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0
weiblich	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0

## Entwicklung der Bewerbungs- und Einstellungszahlen, differenziert nach Menschen mit und ohne Migrationshintergrund

		2013	2014	2015
Alle Bereiche	Bewerbungen gesamt	<b>6.469</b>	<b>5.518</b>	<b>5.670</b>
	davon Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund	1.207	961	1.062
		18,7%	17,4%	18,7%
	davon Bewerbungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	5.262	4.557	4.608
		81,3%	82,6%	81,3%
	tatsächliche Einstellungen gesamt	<b>460</b>	<b>528</b>	<b>627</b>
	Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund	107	124	152
	23,3%	23,5%	24,2%	
Einstellungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	353	404	475	
	76,7%	76,5%	75,8%	
Allgemeine Dienste	Bewerbungen gesamt	<b>1.007</b>	<b>982</b>	<b>830</b>
	davon Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund	261	236	179
		25,9%	24,0%	21,6%
	davon Bewerbungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	746	746	651
		74,1%	76,0%	78,4%
	tatsächliche Einstellungen gesamt	<b>61</b>	<b>73</b>	<b>94</b>
	Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund	19	18	15
	31,1%	24,7%	16,0%	
Einstellungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	42	55	79	
	68,9%	75,3%	84,0%	
Polizei	Bewerbungen gesamt	<b>1.984</b>	<b>1.917</b>	<b>1.722</b>
	davon Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund	337	309	347
		17,0%	16,1%	20,2%
	davon Bewerbungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	1.647	1.608	1.375
		83,0%	83,9%	79,8%
	tatsächliche Einstellungen gesamt	<b>50</b>	<b>84</b>	<b>120</b>
	Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund	3	11	20
	6,0%	13,1%	16,7%	
Einstellungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	47	73	100	
	94,0%	86,9%	83,3%	
Feuerwehr	Bewerbungen gesamt	<b>448</b>	<b>220</b>	<b>416</b>
	davon Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund	29	13	28
		6,5%	5,9%	6,7%
	davon Bewerbungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	419	207	388
		93,5%	94,1%	93,3%
	tatsächliche Einstellungen gesamt	<b>18</b>	<b>21</b>	<b>32</b>
	Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund	2	3	2
	11,1%	14,3%	6,3%	
Einstellungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	16	18	30	
	88,9%	85,7%	93,8%	

		2013	2014	2015
Justiz	Bewerbungen gesamt	<b>814</b>	<b>419</b>	<b>617</b>
	davon Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund	132	51	131
		16,2%	12,2%	21,2%
	davon Bewerbungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	682	368	486
		83,8%	87,8%	78,8%
	tatsächliche Einstellungen gesamt	<b>27</b>	<b>18</b>	<b>29</b>
Steuerverwaltung	Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund	5	1	3
		18,5%	5,6%	10,3%
	Einstellungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	22	17	26
		81,5%	94,4%	89,7%
	Bewerbungen gesamt	<b>311</b>	<b>577</b>	<b>383</b>
	davon Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund	50	90	63
	16,1%	15,6%	16,4%	
davon Bewerbungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	261	487	320	
	83,9%	84,4%	83,6%	
tatsächliche Einstellungen gesamt	<b>15</b>	<b>35</b>	<b>33</b>	
Ausbildung nach BBiG	Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund	1	6	2
		6,7%	17,1%	6,1%
	Einstellungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	14	29	31
		93,3%	82,9%	93,9%
	Bewerbungen gesamt	<b>1.586</b>	<b>1.075</b>	<b>1.314</b>
	davon Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund	295	177	271
	18,6%	16,5%	20,6%	
davon Bewerbungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	1.291	898	1.043	
	81,4%	83,5%	79,4%	
tatsächliche Einstellungen gesamt	<b>120</b>	<b>110</b>	<b>130</b>	
Praktikanten im Anerkennungs-jahr	Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund	29	33	52
		24,2%	30,0%	40,0%
	Einstellungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	91	77	78
		75,8%	70,0%	60,0%
	Bewerbungen gesamt	<b>319</b>	<b>328</b>	<b>388</b>
	davon Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund	103	85	63
	32,3%	25,9%	16,2%	
davon Bewerbungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	216	243	325	
	67,7%	74,1%	83,8%	
tatsächliche Einstellungen gesamt	<b>169</b>	<b>187</b>	<b>189</b>	
Praktikanten im Anerkennungs-jahr	Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund	48	52	58
		28,4%	27,8%	30,7%
	Einstellungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	121	135	131
		71,6%	72,2%	69,3%

## Einstiegsqualifizierung (EQ) von jungen Flüchtlingen, differenziert nach Ausbildungsberuf, Geschlecht, Alter und Herkunftsland

	Ausbildungsberuf	Ausbildungsdienststelle/-betrieb	Geschlecht	Alter	Herkunftsland
1.	Bäcker	Backstube - Backen mit Leidenschaft GmbH	m	19	Guinea
2.	Dachdecker	Friedrich Schmidt Bedachungs GmbH	m	20	Albanien
3.	Dachdecker	Friedrich Schmidt Bedachungs GmbH	m	24	Albanien
4.	Elektroniker für Betriebstechnik	Universität Elektrowerkstatt	m	18	Guinea
5.	Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste	Stadtbibliothek Bremen	m	23	Guinea
6.	Fachkraft für Hafenlogistik	J. Müller Weser GmbH & Co. KG	m	19	Guinea
7.	Fachkraft für Hafenlogistik	J. Müller Weser GmbH & Co. KG	m	19	Guinea
8.	Fachkraft für Lagerlogistik	Dachser SE	m	18	Ghana
9.	Fachkraft für Lagerlogistik	BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG	m	19	Somalia
10.	Fachkraft für Lagerlogistik	Dachser SE	m	19	Ghana
11.	Fachkraft für Lagerlogistik	BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG	m	19	Afghanistan
12.	Fachkraft für Lagerlogistik	Dachser SE	m	18	Gambia
13.	Fachkraft für Lagerlogistik	Dachser SE	m	18	Afghanistan
14.	Fachkraft für Metalltechnik	Daimler AG, Mercedes-Benz-Werk	m	19	Mauretanien
15.	Fachlagerist	Martinshof der Werkstatt Bremen	m	18	Gambia
16.	Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk	Backstube - Backen mit Leidenschaft GmbH	m	17	Algerien
17.	Hauswirtschafterin	Ganztagsschule Andernacher Straße	w	19	Guinea
18.	Hauswirtschafterin	KiTa Regenbogenhaus	w	21	Liberia
19.	Holzmechaniker	Karibu Holztechnik GmbH	m	19	Gambia
20.	Industriemechaniker	Universität Mechanische Werkstatt	m	18	Mali
21.	Industriemechaniker	Universität Mechanische Werkstatt	m	17	unbekannt
22.	Isolierfacharbeiter	KAEFER Isoliertechnik GmbH & Co. KG	m	19	Guinea
23.	Isolierfacharbeiter	KAEFER Isoliertechnik GmbH & Co. KG	m	18	Ghana
24.	Isolierfacharbeiter	KAEFER Isoliertechnik GmbH & Co. KG	m	19	Gambia
25.	Kauffrau für Büromanagement	Schulsekretariat Links der Weser	w	20	Degestan
26.	Kauffrau für Büromanagement	Schulsekretariat Wilhelm Wagenfeld Schule	w	22	Tadschikistan

	Ausbildungsberuf	Ausbildungsdienststelle/-betrieb	Geschlecht	Alter	Herkunftsland
27.	Kauffrau für Büromanagement	Schulsekretariat Oberschule Roter Sand	w	19	Afghanistan
28.	Kaufmann für Büromanagement	Stadtamt	m	20	Afghanistan
31.	Koch	Atlantic Grand Hotel Bremen GmbH	m	18	Guinea
32.	Koch	Ratskeller	m	17	Mali
33.	Maler	Simon Poppe Malereibetrieb UG	m	18	Marokko
34.	Maler	Kurt Schuller Malereibetriebe GmbH	m	21	Kosovo
35.	Medizinische Fachangestellte	Klinikum Mitte	w	22	Ägypten
36.	Medizinische Fachangestellte	Klinikum Links der Weser	w	17	Afghanistan
37.	Medizinische Fachangestellte	Klinikum Mitte	w	19	Gambia
38.	Medizinischer Fachangestellter	Klinikum Links der Weser	m	18	Afghanistan
39.	Restaurantfachmann	Senatskanzlei	m	17	Guinea
40.	Restaurantfachmann	Bremer Ratskeller	m	20	Indien
41.	Tischler	Universität Tischlerei	m	18	Gambia
42.	Werkzeugmechaniker	Daimler AG, Mercedes-Benz-Werk	m	26	Afghanistan

## Ausbilderinnen und Ausbilder, differenziert nach Geschlecht und Ressorts

Ausbildungsdienststelle	weiblich	männlich	Gesamt pro Ressort
<b>Senatskanzlei</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>9</b>
OA Burglesum	1	0	
OA Vegesack	1	0	
<b>Senator für Inneres</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>
Statdtamt Bremen	5	11	
Feuerwehr Bremen	2	2	
<b>Senator für Justiz und Verfassung</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
JVA Bremen	1	3	
Oberlandesgericht	1	0	
<b>Senatorin für Kinder und Bildung</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>39</b>
Schulen	6	3	
LIS	2	5	
Kita Bremen	1	1	
Kinder- und Familienzentren	9	7	
<b>Senator für Kultur</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>8</b>
Staatsarchiv Bremen	1	0	
Stadtbibliothek Bremen	2	0	
Überseemuseum	2	0	
Zentrum für Künstlerpublikation	2	0	
<b>Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>60</b>
Amt f. Soziale Dienste	2	1	
Sozialzentren	13	5	
Jobcenter	15	14	
Werkstatt Bremen	1	1	
<b>Die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>75</b>
Gesundheitsamt Bremen	3	0	
Landesuntersuchungsamt f. Chemie, Hygiene und Veterinärmedizin	1	0	
Lebensmittelüberwachungs-, Tierschutz- und Veterinärdienst des Landes Bremen	1	0	
Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen	1	0	
Klinikum Bremen-Mitte	6	0	
Klinikum Bremen-Ost	1	1	
Klinikum Bremen-Nord	0	1	
Universität Bremen	24	19	
Hochschule Bremen	3	3	
Hochschule Bremerhaven	0	1	
Staats- und Universitätsbibliothek	2	0	
Studentenwerk Bremen	1	3	
<b>Der Senator für Umwelt, Bau und Verkehr</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>17</b>
Amt f. Straßen und Verkehr	1	3	
GeoInformation Bremen	2	1	
Umweltbetrieb Bremen	1	3	
<b>Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>14</b>
Hansestadt Bremisches Hafenamts	0	1	
Amt für Versorgung und Integration Bremen	0	1	

Ausbildungsdienststelle	weiblich	männlich	Gesamt pro Ressort
<b>Die Senatorin für Finanzen</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>26</b>
Landeshauptkasse	3	3	
AFZ	2	0	
HfÖV	0	1	
Immobilien Bremen	3	1	
Performa Nord	4	1	
Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen	1	0	
<b>Deutsches Schifffahrtsmuseum</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Stiftung Deutsches Schifffahrtsmuseum	0	1	
<b>Die Bevollmächtigte der FHB bei Bund und für Europa</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Vertretung der FHB bei der Europäischen Union	1	0	
<b>Flughafen Bremen</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>Botanika</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Theater Bremen</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>WFB Wirtschaftsförderung Bremen GmbH</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>bremenports GmbH &amp; Co KG</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
<b>Hanseatische Naturentwicklungsgesellschaft</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Gesamtzahlen</b>	<b>161</b>	<b>129</b>	<b>290</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Vergleich der Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung der Jahre 2000 und 2014. Quelle: Personalbericht 2015.....	4
Abbildung 2: Entwicklung des Altersaufbaus in den Städten Bremen (oben) und Bremerhaven (unten) zwischen 2000 und 2030, Quelle: Statistisches Landesamt Bremen...	6
Abbildung 3: Ausbildungs- und Studienanfängerinnen und –anfänger im Bremen im Vergleich. Quelle: Eigene Darstellung anhand von Daten des BiBB.....	7
Abbildung 4: Übersicht über das Ausbildungsplatzangebot im öffentlichen Dienst im Zeitraum von 2013 bis 2015. ....	11
Abbildung 5: Nutzung von Informationsquellen bezüglich der Berufswahl, Quelle: <a href="http://www.bibb.de/berufswahl">http://www.bibb.de/berufswahl</a> .....	29