



Die Senatorin für Finanzen

---

# Ausbildung im öffentlichen Dienst der Freien Hansestadt Bremen im Berichts- zeitraum 2011 - 2013

**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

Der öffentliche Dienst wandelt sich	4
Gesamteinstellungszahlen	7
Interkulturelle Öffnung durch Ausbildung	10
Einstellungszahlen der einzelnen Fachrichtungen	12
Praktika im öffentlichen Dienst	21
Ausbilderinnen und Ausbilder	24
Teilzeitberufsausbildung	26
Ausblick	27
Kennzahlen 2013	29

## Der öffentliche Dienst wandelt sich

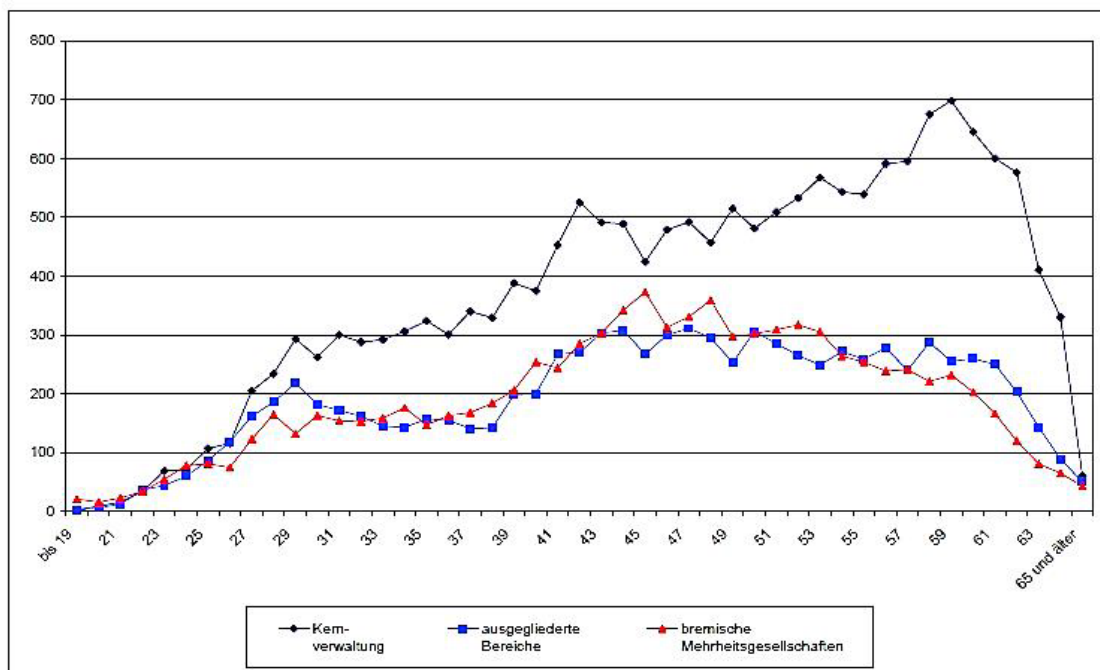
### Im Wettbewerb um Nachwuchskräfte

Im Wettbewerb um Nachwuchskräfte wird es zunehmend wichtiger, jungen leistungsorientierten Menschen attraktive Ausbildungsmöglichkeiten zu bieten. Dabei wird es aufgrund der Angebot-Nachfrage-Relation deutlich schwieriger werden, Auszubildende für eine Ausbildung und spätere berufliche Tätigkeit im öffentlichen Dienst zu gewinnen.

### Überalterung des öffentlichen Dienstes

Das Durchschnittsalter in der Kernverwaltung lag im Jahr 2009 bei 47,8 Jahren.<sup>1</sup> Dieser Trend spiegelt sich auch in der bundesweiten demographischen Entwicklung des prognostizierten Altersaufbaus wider.

**Abb. 1 Altersstruktur im bremischen öffentlichen Dienst**



Quelle: Senatorin für Finanzen (Hrsg.), Personalbericht 2010, Bd. 1, S. 28

Der demographische Wandel führt auch dazu, dass die Anzahl der ausbildungsberechtigten Jugendlichen zwischen 17 und 25 Jahre im Prognosezeitraum bis 2035 um ca. 20 % abnehmen wird.<sup>2</sup> Von dieser Ausbildungslücke wird auch der öffentliche Dienst betroffen sein.

Auch deshalb sollte bei der Einstellung von Nachwuchskräften auf eine differenzierte und ausgewogene Personalstruktur geachtet werden. Dem gegenüber steht eine bis 2020 anhaltende, deutliche altersbedingte Beschäftigtenfluktuation. Gleichzeitig muss die Qualität öffentlicher Dienstleistungen gewährleistet werden.

<sup>1</sup> Die Senatorin für Finanzen (Hrsg.), Personalbericht 2010, Bd. 1, S. 27.

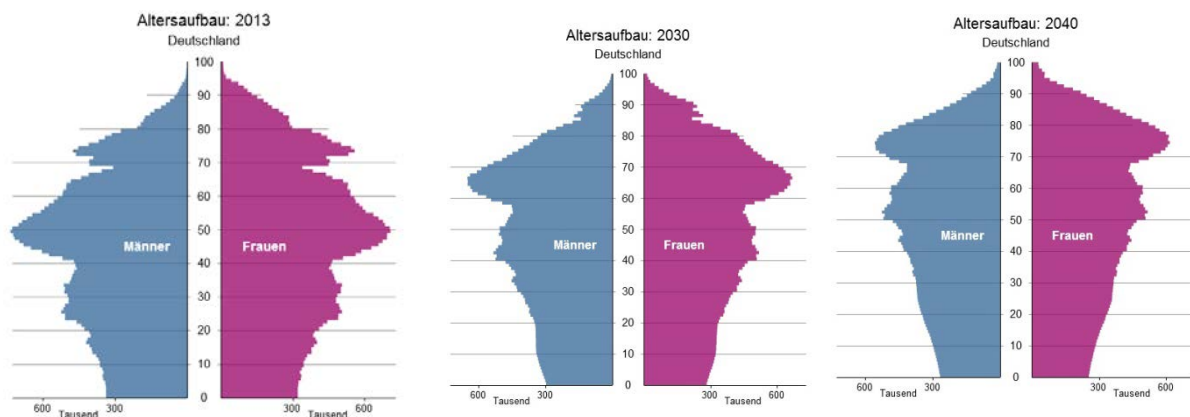
<sup>2</sup> Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), Auswirkungen von demographischen Entwicklungen auf die berufliche Ausbildung, S. 22.

Die Zahl der Beschäftigten der Freien Hansestadt Bremen nimmt mit steigender Altersgruppe deutlich zu und nimmt erst in der Gruppe der über 60-jährigen wieder ab.

Im Jahr 2010 waren lediglich 15 % der Beschäftigten unter 35 Jahre alt. Vor diesem Hintergrund sollte auf eine ausgewogene Personalstruktur geachtet werden. Verstärkt sollen auch

weiterhin über die Ausbildung Nachwuchskräfte gewonnen werden, die über einen Migrationshintergrund verfügen. Das Ziel ist dabei, den Anteil der Personen mit Migrationshintergrund bei den Beschäftigten im bremischen öffentlichen Dienst entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung zu erhöhen.

**Abb. 2 Altersaufbau in der Bundesrepublik Deutschland**



Quelle: Statistisches Bundesamt, Bevölkerungspyramide 1950-2060, abrufbar unter <https://www.destatis.de/bevoelkerungspyramide/>, Wiesbaden 2009.

### Trend zu höheren Schulabschlüssen

Vor dem Hintergrund einer wissensbasierten Ökonomie wird auch der Trend zu höheren Schulabschlüssen weiter anhalten.

Jedenfalls sollte die auf dem Ausbildungsmarkt aufgrund der demographischen Entwicklung registrierte Entspannung (im Jahr 2012 fielen auf 93,2 Angebote 100 Nachfrager, die sogenannte Angebot-Nachfrage-Relation) nicht darüber hinweg täuschen, dass es trotzdem junge Menschen gibt, die auf dem Ausbildungsmarkt Benachteiligungen erfahren haben. Es handelt sich dabei häufig um Personen mit einer einfachen Bildungsreife, Personen ohne einen

Schulabschluss, aber auch um Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher oder sogenannte „Altbewerberinnen und Altbewerber“, also Personen, die sich im letzten Ausbildungsjahr oder auch früher um einen Ausbildungsplatz ohne Erfolg beworben haben.

### „Bremer Vereinbarungen“

Als entscheidende Merkmale dieser Personengruppe gelten neben dem Schulabschluss u.a. auch der Bildungshintergrund und berufliche Status der Eltern sowie ein Migrationshintergrund. Im Rahmen der „Bremer Vereinbarungen“ für Ausbildung und Fachkräftesicherung 2011 bis 2013, die u.a. auch von der Senatorin für Finanzen unterzeichnet wurde, wird versucht, dieser Entwicklung entgegenzuwirken. Anstelle des sogenannten Übergangssystems

soll eine Eingliederung in die duale Berufsausbildung erfolgen. Hier wird der Senat der Freien Hansestadt Bremen weiterhin seine Verantwortung und Vorbildfunktion des Landes und der Stadtgemeinde Bremen als größter öffentlicher Arbeitgeber bejahen und neben den personalbedarfsbezogenen Ausbildungsgängen auch über den Eigenbedarf hinaus Ausbildungsplätze anbieten, um benachteiligten jungen Menschen auf dem Ausbildungsstellenmarkt eine Perspektive zu eröffnen.

Der nachfolgende Bericht soll einen Überblick über die Bewerbungen und Einstellungen der Ausbildungsberufe des bremischen öffentlichen Dienstes geben. Er bezieht sich auf die Jahre 2011 bis 2013.

# 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 2011 bis 2013 haben sich die Einstellungsangebote wie folgt entwickelt:

**Tab. 1 Ausbildungsplanung für den bremischen öffentlichen Dienst**

Ausbildungsplanung für den bremischen öffentlichen Dienst 2011-2013			
	2011	2012	2013
<b>Gesamtplanung Ausbildung</b>	<b>487</b>	<b>452</b>	<b>449</b>
<b>Personalbedarfsorientierte Ausbildungsgänge</b>			
Gesamt	214	149	158
<i>Allgemeine Dienste</i>			
Gesamt	51	46	64
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	28	21	26
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (Archiv)	1	1	0
Verwaltungsfachangestellte	22	22	36
Lebensmittelkontrolleure	0	2	2
<i>Polizei</i>			
Gesamt	98	33	43
<i>Feuerwehr</i>			
Gesamt	11	21	12
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	0	0	0
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	11	21	12
<i>Justiz</i>			
Gesamt	14	14	24
Rechtspfleger/innen	6	6	4
Justizfachangestellte	8	8	8
Allgemeiner Vollzugs- und Werkdienst	0	0	12

*Steuerverwaltung*

Gesamt	40	35	15
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	20	15	15
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	20	20	0

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

Gesamt	130	160	131
--------	-----	-----	-----

**Sozialpraktikanten/innen, Erzieher/innen**

Gesamt	143	143	160
Erzieher/in	55	55	105
Sozialarbeiter/in / Sozialpädagoge/in	88	88	55

Im Bereich der personalbedarfsorientierten Ausbildungsgänge hängt die Anzahl der Einstellungen von den Personalabgangsprognosen ab.

**Qualifizierte Erzieher/innen**

Zu einem weiteren Schwerpunkt hat sich die Ausbildung der Erzieherinnen und Erzieher entwickelt. Der ab diesem Jahr geltende Rechtsanspruch auf frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung oder Kindertagespflege bereits ab dem vollendeten ersten Lebensjahr hat u.a. zur Folge, dass eine ausreichende Anzahl an qualifizierten Erzieherinnen und Erziehern zur Verfügung stehen müssen. An den Schulstandorten in Bremen und Bremerhaven ist die Ausbildung der Erzieherinnen und Erziehern bereits erheblich aufgestockt worden. Es ist daher erforderlich, eine ausreichende Anzahl an Praktikumsplätzen für das sogenannte Anerkennungsjahr anzubieten.

Daneben hält der bremische öffentliche Dienst auch ein Kontingent an Ausbildungsplätzen in den Berufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) vor. Dieses Ausbildungsplatzangebot soll u.a. jungen Menschen eine Perspektive eröffnen, die auf dem Ausbildungsmarkt be-

nachteiligt sind. Dazu gehören zum Beispiel Menschen mit Behinderungen. So werden bereits seit Jahren Ausbildungsplätze für Fachpraktikerinnen und Fachpraktiker Hauswirtschaft in Kooperationsmaßnahmen angeboten. Diese Ausbildung wird im Rahmen der beruflichen Rehabilitation durchgeführt. 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 Bildung und Wissenschaft 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 Kooperation mit der Allgemeinen Berufsschule mit dem Ziel, benachteiligten Schülerinnen und Schülern einen Ausbildungsplatz im öffentlichen Dienst zu vermitteln.



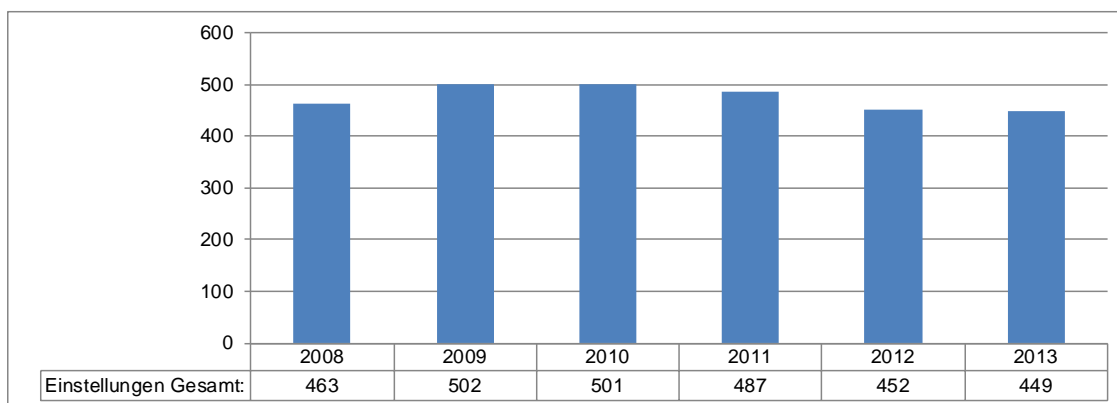
### Andauernd hohe Ausbildungsbereitschaft

Die langfristige Übersicht der zur Verfügung gestellten Ausbildungsplätze (Abb. 3) für die Einstellungsjahre 2000 bis 2013 zeigt eine anhaltend hohe Ausbildungsbereitschaft des bremischen öffentlichen Dienstes. In dieser Graphik nicht berücksichtigt sind die Plätze für Referendarinnen und Referendare aus dem Schulbereich und der Justiz.

Im Rahmen der Bremer Vereinbarungen 2011 bis 2013 zur Fortführung des Pakts für Ausbildung hat sich der Bremer Senat verpflichtet, im bremischen öffentlichen Dienst einschließlich

der Sonderhaushalte, Eigenbetriebe und Gesellschaften eine Ausbildungsquote (= Ausbildungsvolumen dividiert durch das Beschäftigungsvolumen) von 7,5 bis 8 Prozent jährlich zu realisieren. Diese Quote konnte in den letzten Jahren nicht nur eingehalten, sondern sogar überschritten werden.

**Abb. 3 Übersicht über das Ausbildungsplatzangebot im öffentlichen Dienst im Zeitraum von 2000 bis 2013**



# Interkulturelle Öffnung durch Ausbildung

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

Die Erhöhung des Migrantenanteils bei den Beschäftigten 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. 25%.

### Nutzung der interkulturellen Kompetenzen und Erfahrungen

Es geht primär um die Nutzung ihrer besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten für die Entwicklung des öffentlichen Dienstes, wie etwa das besondere interkulturelle Bewusstsein, die besonderen interkulturellen Kompetenzen und Erfahrungen sowie die Mehrsprachigkeit. Gerade mit Blick auf die sich wandelnden Bevölkerungsstrukturen sind diese Kompetenzen für die öffentliche Verwaltung zunehmend bedeutsamer.

Durch die eingangs geschilderte demographische Entwicklung in Deutschland wird es in der Zukunft undenkbar sein, Fachkräfte für die Verwaltung und für die Wirtschaft gewinnen zu wollen, ohne dabei auch gezielt die Menschen mit Migrationshintergrund zu berücksichtigen.

### Langfristige Erhöhung des Migrationshintergrundanteils

Um langfristig den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund an der Gesamtbeleg-

schaft des bremischen öffentlichen Dienstes zu erhöhen, müssen vermehrt Auszubildende aus diesem Personenkreis in die personalbedarfsorientierten Ausbildungsgänge eingestellt werden. Ein erster Schritt dahingehend ist folglich, auch die Bewerberzahlen von Migrantinnen und Migranten zu erhöhen.

„Bremen ist eine weltoffene und tolerante Stadt, in der Menschen aus den verschiedensten Herkunftsländern leben. Wir möchten, dass sich diese kulturelle Vielfalt auch in unserer Mitarbeiterschaft widerspiegelt.“

*Auszug aus einer Stellenausschreibung des Aus- und Fortbildungszentrums (AFZ)*

Mit den Senatsbeschlüssen über die Ausbildungsplanung 2009 ist eine ressortübergreifende, konzertierte Kampagne ins Leben gerufen worden, die die „Interkulturelle Öffnung der bremischen Verwaltung durch Ausbildung“ unterstützen soll. Wie in den Jahren zuvor, sind auch im Berichtsjahr 2013 zahlreiche Aktivitäten zur Bekanntmachung und Rekrutierung von jungen Menschen mit einem Migrationshintergrund durchgeführt worden. Zu diesen Aktivitäten gehören z.B. die jährliche Teilnahme am „African Football Cup“, regelmäßige Kontakte und Teilnahme an Treffen des türkischen Elternvereins in Bremen und vieles andere. Ein weiteres Rekrutierungs- und Integrationsinstrument ist die Ausbildungsbörse in der Unteren Rathaushalle, die für zahlreiche Kontakte und Beratungsgespräche genutzt werden kann.

## Zwei zentrale Probleme

Problematisch bei der Umsetzung des Themas „Interkulturelle Öffnung der bremischen Verwaltung durch Ausbildung“ ist zum einen die Tatsache, dass eine verlässliche Darstellung der Anzahl von Beschäftigten, die über einen Migrationshintergrund verfügen, zurzeit nicht möglich ist. Verlässlich kann man nur diejenigen Beschäftigten erfassen, die keine deutsche Staatsangehörigkeit haben. Ansonsten basieren die Daten auf freiwilligen Angaben der Betroffenen. Diese Erfahrungen werden auch bei den gegenwärtigen Einstellungen von Auszubildenden gemacht. Trotz der Bemühungen der einstellenden Dienststellen, das Merkmal „Migrationshintergrund“ zu identifizieren, ist gerade dieses nach Aktenlage oftmals nicht möglich. Auswertungen der anonymisierten Erhebungen weichen häufig von den bereits erhobenen Daten ab. Im Sommer 2013 wurde eine Online-Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der bremischen Verwaltung zu ihrem Migrationshintergrund („*Wie vielfältig sind wir?*“) durchgeführt. Die detaillierten Ergebnisse dieser Umfrage werden zwar derzeit noch ausgewertet und im nächsten Personalbericht veröffentlicht, man hat aber bereits für die bremische Verwaltung eine Quote von Beschäftigten mit Migrationshintergrund von 13,8 % ermittelt. Aber auch hier ist mit einer gewissen „Unschärfe“ zu rechnen, denn nicht alle gehen offen mit ihrem Migrationshintergrund um.

Zweitens müssen sich Einstellungen in die Ausbildungsgänge für den eigenen Personalbedarf auf Grund des Artikels 33 Abs. 2 GG an den besonderen Anforderungen der Eignung und Befähigung orientieren. Diesen Auswahlkriterien müssen sich alle Bewerberinnen und Bewerber stellen. So kann es durchaus zu der

Situation kommen, dass trotz der gestiegenen Zahl der Bewerberinnen und Bewerber, die über einen Migrationshintergrund verfügen, deren Zahl bei den Einstellungen rückläufig ist.

## An bisherige Erfolge anknüpfen

Die bisherigen Bemühungen, Bewerberinnen und Bewerber für eine Ausbildung und späteren Einsatz in der bremischen Verwaltung zu gewinnen, waren in einigen Ausbildungsbereichen (bspw. in der Fachrichtung Allgemeine Dienste oder bei den Anerkennungspraktika für Erzieherinnen und Erzieher) erfolgreich und haben dort zu signifikanten Steigerungen der Einstellungsquote von Menschen mit Migrationshintergrund geführt. Damit diese Trends bestehen bleiben bzw. auf alle Ausbildungsbereiche übergreifen, müssen die bisherigen Aktivitäten, die vielfältigen Tätigkeitsfelder des öffentlichen Dienstes bekannt zu machen und dadurch Menschen mit Migrationshintergrund dafür zu interessieren, mit gleicher Intensität fortgesetzt werden.

# Einstellungszahlen der einzelnen Fachrichtungen

## Fachrichtung Allgemeine Dienste

### Verwaltungsinspektoranwärter/innen und Verwaltungsfachangestellte

Einstellungszahlen der einzelnen Fachrichtungen

Investitionen in junge Menschen sind Investitionen für die Zukunft. Indem die Freie Hansestadt Bremen Nachwuchs gezielt ausbildet, stellt sie sicher, dass sie in den nächsten Jahren Positionen mit eigenen hochqualifizierten Fachkräften besetzen kann.

#### Studiengang Public Administration akkreditiert

An der Hochschule Bremen wurde zum Wintersemester 2011/12 der duale Studiengang „Public Administration“ akkreditiert. Dadurch konnte seit dem Einstellungsjahr 2011 die Anzahl der Einstellungen im Vergleich zu den Vorjahren signifikant erhöht werden. Mit der Schaffung der Ausbildungsstrukturen für diese Laufbahn in Bremen wird eine verlässliche und nachhaltige Personalgewinnung in der Fachrichtung Allgemeine Dienste möglich.

#### Bewerbungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt

	2011	2012	2013
Gesamt	501	446	506
männlich	31,94% 160	30,94% 138	34,98% 177
weiblich	68,06% 341	69,06% 308	65,02% 329
Migrationshintergrund	11,78% 59	14,57% 65	18,18% 92
Schwerbehinderung	1,80% 9	4,26% 19	1,98% 10

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

*"Ich finde dieses duale Studium klasse, da ich so nicht nur Theorie und Praxis verbinden, sondern gleichzeitig eine Beamtenausbildung und meinen Bachelor machen kann."*

*Manuel Kramer, Verwaltungsinspektoranwärter*

Die Einstellungszahlen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt sowie die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt, richten sich nach den Senatsbeschlüssen (S. 7 f.) zur Ausbildungsplanung und orientieren sich an den Personalbedarfsprognosen.

#### Einstellungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt

	2011	2012	2013
Gesamt	28	22	25
männlich	35,71% 10	36,36% 8	20,00% 5
weiblich	64,29% 18	63,64% 14	80,00% 20
Migrationshintergrund	14,29% 4	18,18% 4	24,00% 6
Schwerbehinderung	3,57% 1	4,55% 1	8,00% 2

### Erfreuliche Entwicklung bei Bewerbungen und Einstellungen

Die Bewerbungen um eine Ausbildung für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt bleiben erfreulicherweise auf einem hohen Niveau. Der Trend, dass sich besonders junge Frauen für diese Ausbildung interessieren, bleibt. Sehr erfreulich ist die deutlich gestiegene Anzahl von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund. Über die Einstellungszahlen wird auf der Grundlage der Personalbedarfsberechnungen entschieden.

Die Abbrecherquote der bisherig durchlaufenden Jahrgänge der Verwaltungsinspektoranwärterinnen und –anwärter ist sehr gering: Eine Verwaltungsinspektoranwärterin des Jahrgangs 2011 und ein Verwaltungsinspektoranwärter des Jahrgangs 2012 haben ihre Ausbildung aus persönlichen Gründen beendet.

Auch die Einstellungszahlen der *Verwaltungsfachangestellten* (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt) ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Die Bewerberzahlen blieben hier allerdings weitgehend konstant.

Bewerbungen für die Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten			
	2011	2012	2013
Gesamt	545	493	501
männlich	31,38% 171	28,60% 141	25,35% 127
weiblich	68,62% 374	71,40% 352	74,65% 374
Migrationshintergrund	24,59% 134	27,38% 135	33,73% 169
Schwerbehinderung	3,67% 20	3,85% 19	3,19% 16

### Mehr Einstellungen von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund

Die Quote der Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt, ist im Vergleich zum Vorjahr noch einmal gestiegen. Hier ist eine kontinuierliche Steigerung zu beobachten, was im Hinblick auf die interkulturelle Öffnung der bremischen Verwaltung sehr begrüßenswert ist. Die Einstellung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund trägt maßgeblich zu der beabsichtigten, langfristigen Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei.

*"Ich bin deshalb überzeugt von meiner Ausbildung, weil sie mir eine sichere Zukunftsperspektive bietet."*

*Wladimir Owtscharenko, Auszubildender Verwaltungsfachangestellter,*

Einstellungen für die Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten			
	2011	2012	2013
Gesamt	22	22	36
männlich	18,18% 4	27,27% 6	38,89% 14
weiblich	81,82% 18	72,73% 16	61,11% 22
Migrationshintergrund	18,18% 4	27,27% 6	36,11% 13
Schwerbehinderung	4,55% 1	9,09% 2	2,78% 1

### Teilzeitberufsausbildung

Von besonderer Bedeutung ist bei der Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten die Möglichkeit, die Ausbildung auch in Teilzeit (S. 26) zu absolvieren. Auf diese Weise bietet die Freie Hansestadt Bremen flexible und alternative Ausbildungsmodelle und positioniert sich auf dem Ausbildungsmarkt als attraktive Arbeitgeberin im Wettbewerb um qualifizierte Nachwuchskräfte.

## Fachrichtung Polizei

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

### Körperliche Fitness wird vorausgesetzt

Wegen der besonderen physischen Anforderungen der Laufbahn müssen sich die Bewerberinnen und Bewerber unter anderem einem Sporttest stellen und die Polizeidiensttauglichkeit nachweisen. Aus diesem Grund sind in diesem Bereich in der Regel keine schwerbehinderten Menschen und denen gleichgestellte behinderte Menschen tätig, so dass dieses Merkmal statistisch gar nicht erfasst wird.

### Anstieg der Bewerbungszahlen

Die Zahl der eingegangenen Bewerbungen ist im Jahr 2013 im Vergleich mit dem Vorjahr um 83 gestiegen. Gestiegen ist auch die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund auf 16,99%.

Bewerbungen für die Fachrichtung Polizei			
	2011	2012	2013
Gesamt	2732	1901	1984
männlich	64,20% 1754	62,60% 1190	64,47% 1279
weiblich	35,80% 978	37,40% 711	35,53% 705
Migrationshintergrund	13,32% 364	14,47% 275	16,99% 337

### Anteil der eingestellten Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund gesunken

Die Einstellungszahlen werden im Rahmen der jährlichen Entscheidungen des Senats über die Ausbildungsplanung bestimmt und basieren auch hier auf detaillierte Personalbedarfsberechnungen. Nicht berücksichtigt werden dabei Anwärterinnen und Anwärter, die für den Bereich der Polizei in Bremerhaven eingestellt wurden. Das Verhältnis der eingestellten männlichen Bewerber zu eingestellten weiblichen Bewerberinnen entspricht mit 66% zu 34% in etwa der Bewerbungssituation. Die Zahl der eingestellten Menschen mit Migrationshintergrund ist auf 3 gesunken; was einer Quote von 6% entspricht.

„Das Schöne an dem Beruf ist, dass man mit Menschen zusammenarbeitet, Ihnen wirklich helfen kann und dass er so vielfältig ist.“

*O-Ton aus dem Werbefilm über die Ausbildung für den Polizeivollzugsdienst,  
Quelle: [www.ausbildung.bremen.de](http://www.ausbildung.bremen.de)*

Einstellungen für die Fachrichtung Polizei			
	2011	2012	2013
Gesamt	129	40	50
männlich	72,87% 94	60,00% 24	66,00% 33
weiblich	27,13% 35	40,00% 16	34,00% 17
Migrationshintergrund	9,30% 12	17,50% 7	6,00% 3

Im Jahr 2013 wurden in diesem Bereich keine Ausbildungsabbrüche gemeldet.

## Fachrichtung Feuerwehr

### Bewerbungen 2013 deutlich gestiegen

Gegenüber dem Vorjahr ist eine deutliche Steigerung der Anzahl der Bewerbungen zu verzeichnen. Dementsprechend haben sich auch die Bewerbungszahlen von Menschen mit Migrationshintergrund erhöht. Traditionell ist der Anteil männlicher Bewerber sehr hoch.

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

	2011	2012	2013
Gesamt	399	200	448
männlich	95,74% 382	93,50% 187	95,98% 430
weiblich	4,26% 17	6,50% 13	4,02% 18
Migrationshintergrund	6,77% 27	4,50% 9	6,47% 29

Die Einstellungen werden auf der Grundlage der Senatsbeschlüsse über die jährliche Ausbildungsplanung vorgenommen und basieren auf den Personalbedarfsberechnungen.

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

	2011	2012	2013
Gesamt	11	14	18
männlich	100,00% 11	100,00% 14	100,00% 18
weiblich	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0
Migrationshintergrund	0,00% 0	0,00% 0	11,11% 2

Ausbildungsabbrüche für den Berichtszeitraum sind nicht gemeldet worden.

"Ich habe diesen Beruf gewählt, weil er sehr spannend ist und ich viel Umgang mit anderen Menschen habe."

*Jan Goldmann, Azubi bei der Feuerwehr Bremen  
Quelle: [www.ausbildung.bremen.de](http://www.ausbildung.bremen.de)*

## Fachrichtung Justiz

### Rechtspfleger/innen und Justizfachangestellte

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

#### Anstieg der Bewerbungen

Die Gesamtzahl der Bewerbungen ist im Jahr 2013 im Vergleich zu den Vorjahren wieder gestiegen. Insgesamt bewegen sich die Bewerbungszahlen seit mehreren Jahren auf einem stabilen Niveau. Wesentlich mehr Frauen interessieren sich für den Beruf als Männer.

Bewerbungen für die Fachrichtung Justiz (Rechtspfleger/in)			
	2011	2012	2013
Gesamt	263	246	287
männlich	27,76% 73	23,98% 59	29,62% 85
weiblich	72,24% 190	76,02% 187	70,38% 202
Migrations- hintergrund	4,94% 13	9,35% 23	10,10% 29
Schwerbe- hinderung	1,14% 3	2,03% 5	1,05% 3

Die Anzahl der Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund konnte erfreulicherweise nach dem rapiden Anstieg im Jahr 2012 auch im Jahr 2013 gehalten werden und liegt

sogar noch ganz leicht über dem Vorjahresniveau.

„Ich mag das Berufsbild wegen der unterschiedlichen Aufgaben und weil ich selbst Entscheidungen treffen kann.“

*Monique Möhrer, Auszubildende in der Rechtspflege*

#### Weniger Einstellungen

Die Einstellungszahl von Rechtspfleger/innen ist im Jahr 2013 auf vier zurückgegangen. Alle waren weiblich. Bewerber/innen mit Migrationshintergrund wurden, wie auch in den Jahren zuvor, nicht eingestellt.

Einstellungen für die Fachrichtung Justiz (Rechtspfleger/in)			
	2011	2012	2013
Gesamt	6	6	4
männlich	16,67% 1	0,00% 0	0,00% 0
weiblich	83,33% 5	100,00% 6	100,00% 4
Migrations- hintergrund	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0
Schwerbe- hinderung	0,00% 0	16,67% 1	0,00% 0

#### Inhaltliche Erweiterung der Ausbildung zum/zur Justizfachangestellten

Neben den Rechtspfleger/innen werden Nachwuchskräfte für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt, gewonnen. Dafür durchlaufen die angehenden *Justizfachangestellten* eine dreijährige Ausbildung, die mehrere Theorie- und Praxisblöcke umfasst. Seit dem Jahr 2009 ist die Ausbildung zur/zum Justizfachangestellten inhaltlich erweitert worden, sodass die Absolventinnen und Absolventen auch mit dieser Ausbildung die Laufbahnbefähigung erlangen



können. Die Justizfachangestellten werden vom Hanseatischen Oberlandesgericht eingestellt und an der Verwaltungsschule der Freien Hansestadt Bremen unterrichtet.

### Bewerbungszahlen konstant

Die Zahl der Bewerbungen ist in 2013 im Vergleich zum Vorjahr auf einem konstant hohen Niveau geblieben. Auch hier zeigt sich das Phänomen, dass knapp 2,5-mal so viele Frauen Interesse für das Berufsbild zeigen wie Männer. Die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund ist im Vergleich zu 2012 noch einmal angestiegen; jede/r fünfte Bewerber/in hatte einen Migrationshintergrund.

Bewerbungen für die Fachrichtung Justiz (Justizfachangestellte)			
	2011	2012	2013
Gesamt	139	190	193
männlich	12,93% 34	23,98% 59	19,86% 57
weiblich	39,92% 105	53,25% 131	47,39% 136
Migrations- hintergrund	21,58% 30	16,32% 31	20,73% 40
Schwerbe- hinderung	4,32% 6	4,21% 8	1,55% 3

Die Einstellungszahlen resultieren aus den Personalbedarfsrechnungen sowie den entsprechenden Beschlüssen des Senats. Die Einstellungszahlen sind seit nunmehr vier Jahren konstant: Acht Auszubildende zur/zum Justizfachangestellten konnten jeweils pro Ausbildungsjahr eingestellt werden. Auszubildende mit Migrationshintergrund wurden 2013 nicht

eingestellt.

Einstellungen für die Fachrichtung Justiz (Justizfachangestellte)			
	2011	2012	2013
Gesamt	8	8	8
männlich	50,00% 4	12,50% 1	25,00% 2
weiblich	50,00% 4	87,50% 7	75,00% 6
Migrations- hintergrund	0,00% 0	25,00% 2	0,00% 0
Schwerbe- hinderung	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0

### Der Bereich des Justizvollzugsdienstes bildet wieder aus!

Nachdem in den Jahren 2011 und 2012 im Bereich der Ausbildung für den Justizvollzug keine Einstellungen stattfanden, wurden 2013 im Rahmen der Ausbildungsplanung zunächst 12 Ausbildungsplätze angeboten. Diese Zahl konnte im Vollzug des Jahres 2013 durch Einsparungen in anderen Ausbildungsbereichen um 3 Plätze auf insg. 15 aufgestockt werden.

Bewerbungen für die LG 1, 2. EA für die Fachrichtung Justiz (JVA)			
	2011	2012	2013
Gesamt	0	0	334
männlich	0,00% 0	0,00% 0	64,37% 215
weiblich	0,00% 0	0,00% 0	35,63% 119
Migrations- hintergrund	0,00% 0	0,00% 0	18,86% 63

Bei den Bewerbungen sind Männer anteilmäßig stark vertreten. Erfreulicherweise haben viele Menschen mit einem Migrationshintergrund ein Interesse an dieser Ausbildung gezeigt.

Einstellungen für die LG 1, 2. EA für die Fachrichtung Justiz (JVA)			
	2011	2012	2013
Gesamt	0	0	15
männlich	0,00% 0	0,00% 0	66,67% 10
weiblich	0,00% 0	0,00% 0	33,33% 5
Migrations- hintergrund	0,00% 0	0,00% 0	33,33% 5

Der Anteil der eingestellten Frauen und Männer entspricht in etwa den Bewerbungszahlen. Ein Drittel der eingestellten Personen hat einen Migrationshintergrund.

Wegen der besonderen körperlichen Anforderungen (Justizvollzugsdiensttauglichkeit) sind in diesem Bereich Menschen mit einer Schwerbehinderung nicht vertreten.

## Fachrichtung Steuerverwaltung

### Finanzanwärter/innen und Steueranwärter/innen

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

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

Bis zum Jahr 2012 wurde in Bremen der Ausbildung zum/zur Steueranwärter/in eine einjährige Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten „vorgeschaltet“. Im Jahr 2013 fiel dieses Zusatzjahr erstmals weg, sodass zum Herbst 2013 für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt keine Steueranwärter/innen eingestellt wurden. Im Herbst 2014 beginnt dann erstmals der Durchgang für die zweijährige Ausbildung. Aktuelle Bewerbungs- und Einstellungszahlen liegen konsequenterweise hier nicht vor.

#### Leichtes Bewerberplus für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt gegenüber dem Vorjahr

Für den Bereich der Finanzanwärterinnen und Finanzanwärter (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt) konnte in 2013 ein leichtes Plus gegenüber dem Jahr 2012 bei den Bewerbungen festgestellt werden. Die Zahl der Bewerbungen bleibt aber klar unter der des Jahres 2011, in dem sich der Doppelabiturjahrgang niedergeschlagen haben dürfte. Erfreulicherweise hat sich im Vergleich zu den letzten Jahren erneut der Anteil der Bewerber/innen mit Migrationshintergrund erhöht.

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

	2011	2012	2013
Gesamt	408	275	311
männlich	42,40% 173	44,73% 123	47,59% 148
weiblich	57,60% 235	55,27% 152	52,41% 163
Migrationshintergrund	8,09% 33	13,45% 37	16,08% 50
Schwerbehinderung	1,47% 6	1,09% 3	2,89% 9

#### Einstellungszahlen konstant

Die Einstellungszahlen blieben im Vergleich zum Vorjahr konstant. Auch das Verhältnis der Einstellungen von Männern und Frauen blieb 2013 ausgeglichen. Allerdings wurde 2013 nur ein Finanzanwärter mit Migrationshintergrund eingestellt. Die Quote liegt damit deutlich unter der von 2012. Schwerbehinderte Anwärter wurden auch 2013 nicht eingestellt.

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

	2011	2012	2013
Gesamt	20	15	15
männlich	30,00% 6	53,33% 8	53,33% 8
weiblich	70,00% 14	46,67% 7	46,67% 7
Migrationshintergrund	15,00% 3	20,00% 3	6,67% 1
Schwerbehinderung	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0

## Ausbildungsberufe nach dem BBiG

### Vielfältige Ausbildungsmöglichkeiten

Neben den Ausbildungsgängen für die jeweilige Laufbahnen des bremischen öffentlichen Dienstes werden auch Auszubildende in vielen anderen anerkannten Ausbildungsberufen nach dem BBiG (z.B. Anlagenmechaniker/in, Fachinformatiker/in, Gärtner/in, Kaufmann/frau für Bürokommunikation u.a.) qualifiziert. 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 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 nach den Vorschriften des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz) ohne verwaltungsinterne Ausschreibungen und ohne Ausschreibung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einstellen können, wenn die personalwirtschaftlichen Rahmenbedingungen (Budget und Zielzahl) dies ermöglichen. Dadurch können diese jungen Menschen nach ihrer Ausbildung Berufserfahrungen sammeln.

### Sinkende Bewerbungs- und Einstellungszahlen

Sowohl die Bewerbungs- als auch die Einstellungszahlen für die Ausbildungsberufe nach dem BBiG sind im Jahr 2013 gesunken. Damit deutet sich nach zuletzt steigenden Zahlen wieder ein Trend nach unten ab. Im Vergleich zu 2012 gab es knapp 400 Bewerbungen weni-

ger. Gleiches gilt für die Einstellungszahlen. Nach ebenfalls steigenden Einstellungszahlen der letzten Jahre befindet sich die Zahl der Einstellungen nun wieder in etwa auf dem Stand des Jahres 2010.

#### Bewerbungen für sonstige Ausbildungsberufe im öffentlichen Dienst

	2011	2012	2013
Gesamt	2129	1972	1586
männlich	43,26% 921	45,33% 894	40,54% 643
weiblich	56,74% 1208	54,67% 1078	59,46% 943
Migrationshintergrund	20,90% 445	16,13% 318	18,60% 295

#### Einstellungen für sonstige Ausbildungsberufe im öffentlichen Dienst

	2011	2012	2013
Gesamt	137	153	120
männlich	46,72% 64	43,79% 67	38,33% 46
weiblich	53,28% 73	56,21% 86	61,67% 74
Migrationshintergrund	22,63% 31	22,22% 34	24,17% 29

# Praktika im öffentlichen Dienst

## Verbindung von Theorie und Praxis

Der öffentliche Dienst bietet in Bremen seit Jahren Praktikumsplätze an, die im Rahmen des Anerkennungsjahrs für Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter sowie Erzieherinnen und Erzieher stattfinden. Dadurch erhalten diese Berufsgruppen nach erfolgreichem Abschluss ihres Studiums die staatliche Anerkennung für ihre Profession.

### Rechtsanspruch auf Betreuungsplatz

Die derzeitige politische Diskussion über die Notwendigkeit der frühkindlichen Förderung sowie der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz, die vor dem Hintergrund der Integrationsdebatte geführt wird, kann in diesem Bereich zukünftig zu erheblichen quantitativen und qualitativen Veränderungen führen. In diesem Zusammenhang wurde die Notwendigkeit der Aufstockung der Ausbildungszahlen der Erzieherinnen und Erzieher erkannt. Das Angebot an Praktikumsplätzen für diese Berufsgruppe dürfte wohl aber auch in Zukunft weiter ausgebaut werden.

#### Bewerbungen für die Praktika der ErzieherInnen

	2011	2012	2013
Gesamt	196	173	211
männlich	16,84% 33	19,08% 33	14,22% 30
weiblich	83,16% 163	80,92% 140	85,78% 181
Migrationshintergrund	17,35% 34	19,65% 34	35,55% 75
Schwerbehinderung	0,00% 0	1,16% 2	0,00% 0

Die Anzahl der Bewerbungen ist im Vergleich zu den vorigen Jahren leicht gestiegen. Der Anteil Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund hat ebenfalls noch einmal deutlich zugenommen, obwohl die Quote auch in den Jahren zuvor bereits sehr hoch war. Der Anteil männlicher Bewerber ist traditionell sehr gering. Personen mit einer Schwerbehinderung haben sich im Jahr 2013 nicht für das Anerkennungspraktikum beworben.

#### Einstellungen für die Praktika der ErzieherInnen

	2011	2012	2013
Gesamt	73	85	105
männlich	20,55% 15	18,82% 16	17,14% 18
weiblich	79,45% 58	81,18% 69	82,86% 87
Migrationshintergrund	28,77% 21	27,06% 23	36,19% 38
Schwerbehinderung	0,00% 0	1,18% 1	0,00% 0

Die Einstellungszahlen sind im Vergleich zu den Vorjahren erneut deutlich gestiegen. Es wird auch zukünftig mit weiteren Steigungen der Einstellungszahlen in diesem Bereich zu rechnen sein. Neben der erhöhten Zahl von Bewerber/innen mit Migrationshintergrund konnte auch die Zahl der eingestellten Erzieher/innen mit Migrationshintergrund gesteigert werden.

### Gleichbleibendes Interesse an Praktikumsplätzen in der Sozialarbeit

Im Bereich der Sozialarbeit ist ein gleichbleibendes Interesse an den Praktikumsplätzen im Vergleich zu den Vorjahren 2011 und 2012 festzustellen. Grundsätzlich bewerben sich mehr Frauen als Männer auf die Praktikumsplätze. Der Anteil der Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund ist im Vergleich zum Vorjahr noch einmal gestiegen, auf nun knapp 26 %.

Bewerbungen für die Praktika der SozialarbeiterInnen			
	2011	2012	2013
Gesamt	108	110	108
männlich	21,30% 23	26,36% 29	23,15% 25
weiblich	78,70% 85	73,64% 81	76,85% 83
Migrationshintergrund	21,30% 23	24,55% 27	25,93% 28
Schwerbehinderung	1,85% 2	0,91% 1	1,85% 2

Die Einstellungen sind im Vergleich zum Vorjahr leicht zurückgegangen, jedoch werden in etwa gleich bleibend viele Praktikumsplätze in jedem Jahr zur Verfügung gestellt.

Der Anteil an eingestellten Praktikantinnen und Praktikanten mit Migrationshintergrund ist trotz gesteigener Bewerbungszahlen von Menschen mit Migrationshintergrund zurückgegangen.

Einstellungen für die Praktika der SozialarbeiterInnen			
	2011	2012	2013
Gesamt	67	79	64
männlich	20,90% 14	27,85% 22	25,00% 16
weiblich	79,10% 53	72,15% 57	75,00% 48
Migrationshintergrund	19,40% 13	22,78% 18	15,63% 10
Schwerbehinderung	0,93% 1	0,91% 1	0,00% 0

### Sonstige Praktikantinnen/Praktikanten sowie Werkstudentinnen/Werkstudenten

Neben den Praktika, die im Rahmen des Anerkennungsjahres absolviert werden, nehmen jedes Jahr zahlreiche Personen die Gelegenheit wahr, als Praktikant/in oder Werkstudent/in praktische Erfahrungen in der bremischen Verwaltung zu sammeln. Dabei handelt es sich vielfach um unentgeltliche Praktika, die im Rahmen einer schulischen Ausbildung oder eines Studiums vorgeschrieben sind. Dazu zählen auch Betriebspraktika für Schülerinnen und Schüler. Generell stehen den Praktikantinnen und Praktikanten Anleiterinnen und Anleiter zur Seite, die ihnen vielfältige Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten vermitteln. Solche Praktika können auch ein Weg sein, jungen Menschen die Vielfalt der Einsatzmöglichkeiten in der bremischen Verwaltung aufzuzeigen und ggf. bei ihnen Interesse für eine Ausbildung oder spätere berufliche Tätigkeit zu wecken.

### **Neue Richtlinien für die Durchführung unentgeltlicher Praktika seit dem 01.08.2012**

Am 1. August 2012 sind neue Richtlinien für die Durchführung von unentgeltlichen Praktika in der bremischen Verwaltung (Brem. ABl. S. 414) in Kraft getreten. Durch diese Richtlinien wird einer bisher unberücksichtigten Personengruppe ermöglicht, ein freiwilliges Praktikum in der bremischen Verwaltung zu absolvieren.

Es handelt sich dabei um Personen, die einen Ausbildungsplatz oder nach einer abgeschlossenen Ausbildung oder einem Studium einen Arbeitsplatz suchen und ein Praktikum zum Zwecke der beruflichen Orientierung machen möchten. Die Dauer des Praktikums ist dabei auf maximal drei Wochen begrenzt.

### **Besondere Praktika für Studierende des ESWV**

Ein besonderes, d.h. bezahltes Praktikum, wird Studierenden des Europäischen Studiengangs Wirtschaft und Verwaltung B.A. (ESWV) an der Hochschule Bremen angeboten, um aus diesem Studiengang Nachwuchskräfte für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt in der Fachrichtung Allgemeine Dienste gewinnen zu können. Die Absolventinnen und Absolventen dieses Studiengangs können nach dem Ende ihres Studiums und einer erfolgreich absolvierten sechsmonatigen Tätigkeit in der bremischen Verwaltung die Laufbahnbefähigung erwerben.

### **Zuverdienstmöglichkeit als Werkstudent/in**

Auch Werkstudentinnen und Werkstudenten können für einen begrenzten Zeitraum in der bremischen Verwaltung ein (bezahltes) Praktikum absolvieren. Voraussetzung ist zwingend die Immatrikulation an einer Hochschule. Die Tätigkeit kann zum einen genutzt werden, um Praxiserfahrungen zu sammeln, die Verbindung zwischen Theorie und Praxis herzustellen so-

wie soziale Kompetenzen außerhalb der Hochschulen zu erwerben. Des Weiteren stellt die Tätigkeit aber auch einen Zuverdienst dar. Die Höhe der Vergütung beträgt derzeit 8,50 € pro Stunde.

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

Dieses zwei- oder dreiwöchiges Praktikum für Schülerinnen und Schüler der allgemeinbildenden Schulen wird auf Grund der Richtlinien der Senatorin für Bildung und Wissenschaft durchgeführt. Dieses Praktikum gibt den Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit, sich frühzeitig beruflich zu orientieren. Die Anzahl der Schülerpraktikantinnen und Schülerpraktikanten wird auf ca. 800 im Jahr geschätzt.

# 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 265 Personen, davon 157 weiblich und 108 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.

### Die Ausbildungseignung muss vorliegen

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. So haben im Rahmen der regulären Fortbildung und Prüfung im Sommer 2013 insgesamt 24 Personen, davon 14 weiblich und 10 männlich die Prüfung abgelegt. Im September 2013 haben dann 13 weitere Personen, davon 8 weiblich und 5 männlich die AEVO-Prüfung absolviert. Die zweite Gruppe hat sich auf die Prüfung begleitend zu ihrer Fortbildung zur Verwaltungsfachwirtin/zum Verwaltungsfachwirt vorbereitet.

Es ist davon auszugehen, dass diese Personen nach der bestandenen Prüfung als Ausbilderinnen und Ausbilder tätig werden.

### Erhaltung und Neuschaffung von Ausbildungsplätzen

Es ist jedoch andererseits festzuhalten, dass durch Fluktuation, organisatorische und räumliche Änderungen oder einen Dienststellenwechsel der Ausbilderinnen und Ausbilder Ausbildungsplätze vorübergehend oder dauerhaft verloren gehen.

Aus diesem Grund ist es zwingend erforderlich, in allen Ausbildungsdienststellen und dort in allen Ebenen anhaltend an die Bedeutung der Ausbildung zu erinnern und für den Erhalt der vorhandenen bzw. für die Schaffung neuer Ausbildungsplätze zu werben.



### Fort- und Weiterbildung für Ausbilderinnen und Ausbilder

Nach Ziffer 5 der Dienstvereinbarung Ausbildung sind für die Ausbilderinnen und Ausbilder jährliche Erfahrungsaustausch- und Vernet-

zungstreffen zu organisieren sowie Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten.

Im Rahmen des Fortbildungsprogramms 2013/2014 wurden bzw. werden folgende Veranstaltungen für Ausbilderinnen und Ausbilder angeboten:

13-3501	Ausbildung der Ausbilder/-innen
13-3502	Vermittlungsmethoden in der praktischen Ausbildung
13-3503	Führen schwieriger Gespräche in der Ausbildung
13-3504	...und wenn es doch mal Probleme in der Ausbildung gibt?
13-3505	Auszubildende mit Migrationshintergrund – Chancen und Probleme
13-3506	Beurteilung von Auszubildenden
13-3507	Unterrichtspädagogik für Lehrkräfte
13-3508	Unterrichtsqualität sichern

# Teilzeitberufsausbildung

## Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung

In Zeiten der zunehmenden Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben und der in den Fokus geratenen „familienorientierten Personalpolitik“ rückte mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) sowie der damit geschaffenen Regelung des § 8 Abs. 1 Satz 2 BBiG die Vereinbarkeit von Berufsausbildung und Familie in den Vordergrund.

Die Teilzeitausbildung ermöglicht es, Auszubildenden, die insbesondere Kinder betreuen oder Angehörige versorgen, die Ausbildungszeit zu verkürzen, indem die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit (mit Ausnahme der Schulzeiten) reduziert wird.

### Vereinbarkeit von Ausbildung und Familienpflichten

Die Argumente für diese Form der Ausbildung sind evident: Zum einen wird einem Fachkräftemangel entgegengetreten, der auch vor dem öffentlichen Dienst nicht Halt macht. Qualifizierte Mütter oder Väter erhalten die Chance auf eine Ausbildung, 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 Anwärterinnen und Anwärter 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 und der ABiG<sup>4</sup> wird bereits die Möglichkeit der Teilzeitausbildung von vielen Auszubildenden in Anspruch genommen. Erstmals begann im Herbst 2013 ein männlicher Verwaltungsfachangestellter die Teilzeitausbildung. Vorher wurde diese Ausbildungsform von ausschließlich weiblichen Auszubildenden in Anspruch genommen.

In folgenden Bereichen werden derzeit Auszubildende in Teilzeit ausgebildet (Stand: September 2013).

Anzahl der Teilzeitberufsausbildungen je Ausbildungsberuf					
	Anzahl	>32 Std/W	32 Std/W	30 Std/W	<20 Std/W
Gesamt	36				
Erzieher/innen	12	4	1	4	3
Hauswirtschafter/in	3			3	
Sozialpädagogen	5			4	1
Bürokauffrau/ Bürokaufmann	1			1	
Kauffrau/ Kaufmann für Bürokommunikation	1			1	
Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/r	1			1	
Verwaltungsfachangestellte/r	9		5	4	
Fachlagerist/in	1			1	
Medizinische/r Fachangestellte/r	2				2
Justizfachangestellte/r	1	1			

<sup>3</sup> Hahner, Teilzeit-Ausbildung für junge Mütter und Väter, Dissertation, S. 211 f.

<sup>4</sup> Ausbildungsgesellschaft Bremen mbH

# Ausblick

## Qualität und Quantität

Der bremische öffentliche Dienst steht derzeit vor besonderen Herausforderungen. Die Bürgerinnen und Bürger erwarten, dass die öffentlichen Dienstleistungen in gewohnter Quantität und Qualität bestehen bleiben, obwohl weiterhin ein signifikanter Rückgang der Beschäftigtenzahl zu verzeichnen ist.

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

Die oben beschriebenen Anforderungen und Erwartungen können auf Dauer nur erfüllt werden, wenn es gelingt, motivierte, leistungsorientierte und gut ausgebildete Nachwuchskräfte für die bremische Verwaltung zu rekrutieren. 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.

### **Employer Branding**

Auch aus diesem Grund wird es immer wichtiger, geeignete Marketingmaßnahmen zu ergreifen bzw. die bereits etablierten fortzusetzen, damit der öffentliche Dienst der Freien Hansestadt Bremen als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird (Employer Branding). Dadurch kann die bremische Verwaltung sich als Marke darstellen, die für zukunftsorientierte, sichere und interessante Arbeitsplätze steht und sich so für die Zukunft positionieren sowie im Wettbewerb bestehen.

Daneben gehören zur Attraktivität eines Arbeitgebers aber auch Faktoren wie die Vereinbar-

keit von Beruf bzw. Ausbildung und Familie oder ein funktionierendes und ausgefeiltes Gesundheitsmanagement. Das Instrument der Teilzeitausbildung gemäß § 8 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz wird bereits erfolgreich umgesetzt und gut angenommen.

### **Personalbedarfsorientierte Ausbildungsgänge im Fokus**

Bei den Bemühungen um eine ausgewogene Personalstruktur müssen die personalbedarfsorientierten Ausbildungsgänge ins Zentrum der Ausbildungsaktivitäten rücken. 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 Laufbahngruppen 1, zweites Einstiegsamt sowie für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt soll eine differenzierte und ausgewogene Personalstruktur gewährleistet werden. Mit der Einrichtung und Akkreditierung des Dualen Studienganges Public Administration (B.A.) an der Hochschule Bremen ist ein wichtiger Schritt für die Sicherstellung der Ausbildung für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt in der Fachrichtung Allgemeine Dienste gemacht worden. In diesem Bereich werden die jährlichen Entscheidungen über die Einstellungszahlen für die einzelnen Fachrichtungen der bremischen Verwaltung von präzisen Personalbedarfsberechnungen flankiert. Dadurch kann in der Regel auch eine Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis nach dem Ende der Ausbildung gewährleistet werden. Die bisherigen Aktivitäten, die darauf ausgerichtet waren, für diese Ausbildungsgänge Menschen mit einem Migra-

tionshintergrund zu gewinnen, müssen fortgesetzt werden.

### **Besondere Schwerpunktsetzungen**

Neben den personalbedarfsorientierten Ausbildungsgängen wird sich der Senat der Freien Hansestadt Bremen weiterhin um Personengruppen kümmern, die aufgrund ihres Schulabschlusses, ihrer Herkunft oder ihrer Schwerbehinderung auf dem Ausbildungsstellenmarkt schlechtere Startchancen haben oder bei ihrer Suche nach einem Ausbildungsplatz bereits Benachteiligungen erfahren haben.

Das AFZ hat im Herbst 2013 mit der Senatorin für Bildung und Wissenschaft eine Kooperationsvereinbarung abgeschlossen, nach der pro Jahr bis zu 15 Absolventinnen und Absolventen von Bremer Werkschulen in eine duale Berufsausbildung beim AFZ überführt werden sollen.

Es ist beabsichtigt, ab dem Jahr 2015 beim AFZ Ausbildungsplätze in Ausbildungsberufen nach dem BBiG jungen Menschen anzubieten, die als Flüchtlinge der Freien Hansestadt Bremen zugewiesen wurden. Der Senat der Freien Hansestadt Bremen hat bereits im Herbst 2013 die Bedarfsanalyse zur Aufnahme und Integration von Flüchtlingen zur Kenntnis genommen und erste Entscheidungen zur Finanzierung entsprechender Maßnahmen getroffen.

Eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht besteht gegenüber den schwerbehinderten Menschen. Ihre Eingliederung in Ausbildung und in Arbeit ist Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Die Umsetzung dieser Ziele muss weiterhin beobachtet und ggf. rechtzeitig gesteuert werden.

# Kennzahlen 2013

## Die wichtigsten Ausbildungsdaten im Überblick

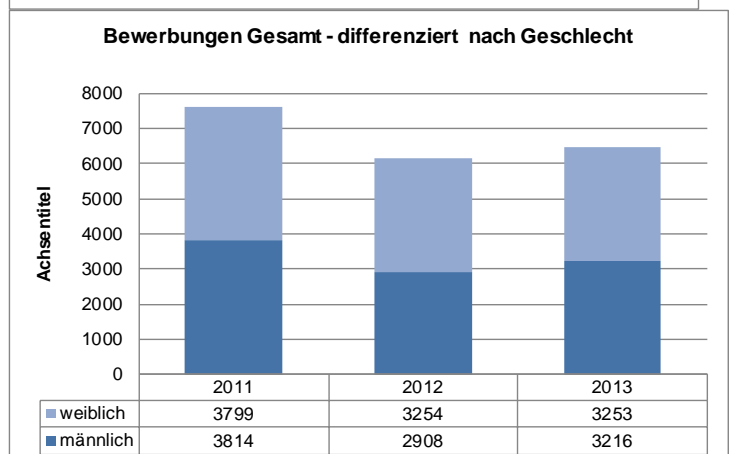
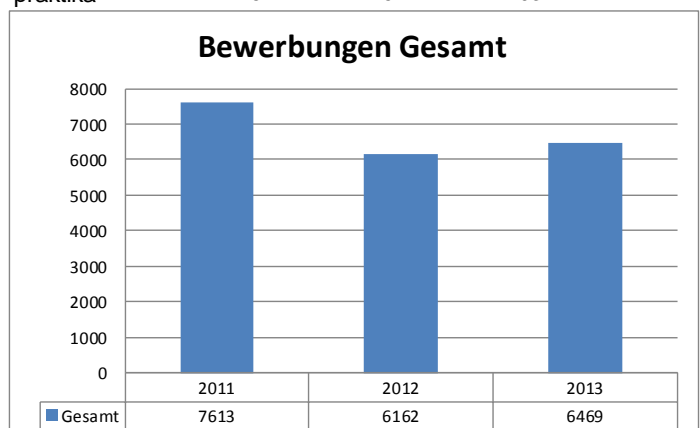
### Bewerbungs- und Einstellungszahlen aus allen Bereichen

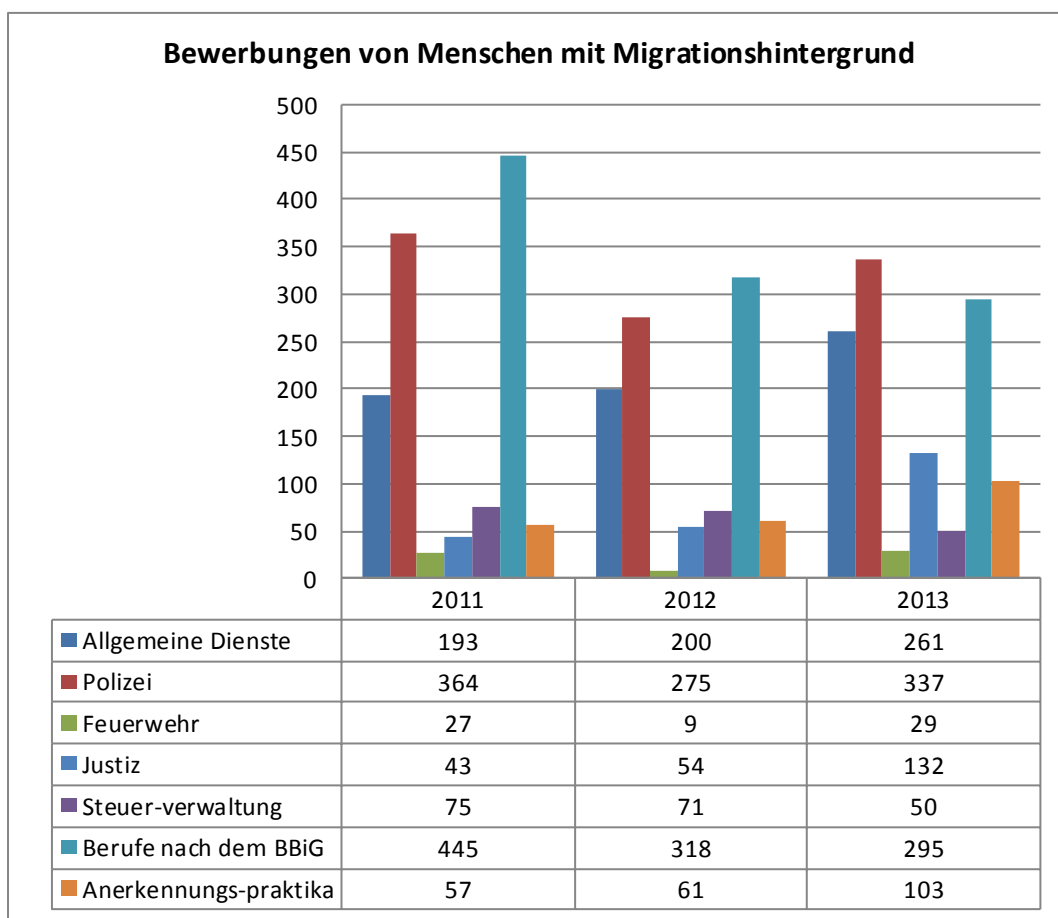
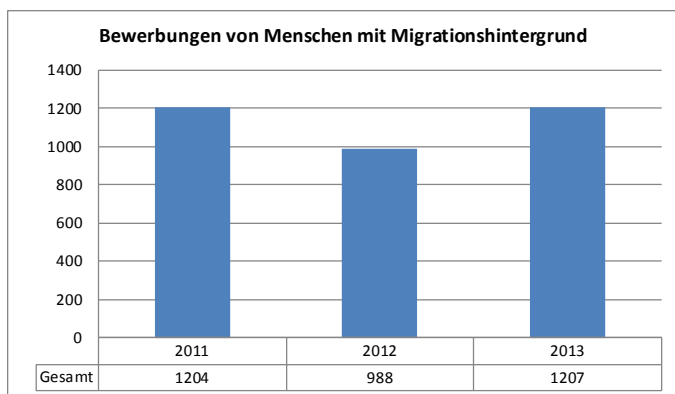
#### Bewerbungen

Bewerbungen aus allen Bereichen			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	<b>7613</b>	<b>6162</b>	<b>6469</b>
Allgemeine Dienste	13,74% 1046	15,24% 939	15,57% 1007
Polizei	35,89% 2732	30,85% 1901	30,67% 1984
Feuerwehr	5,24% 399	3,25% 200	6,93% 448
Justiz einschl. JVA	5,28% 402	7,08% 436	12,58% 814
Steuer- verwaltung	7,89% 601	6,99% 431	4,81% 311
Berufe nach dem BBiG	27,97% 2129	32,00% 1972	24,52% 1586
Anerkennungs- praktika	3,99% 304	4,59% 283	4,93% 319

Bewerbungen aus allen Bereichen			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	<b>7613</b>	<b>6162</b>	<b>6469</b>
männlich	50,10% 3814	47,19% 2908	49,71% 3216
weiblich	49,90% 3799	52,81% 3254	50,29% 3253
Migrations- hintergrund	15,82% 1204	16,03% 988	18,66% 1207

Anzahl aller Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	<b>1204</b>	<b>988</b>	<b>1207</b>
Allgemeine Dienste	18,45% 193	21,30% 200	25,92% 261
Polizei	13,32% 364	14,47% 275	16,99% 337
Feuerwehr	6,77% 27	4,50% 9	6,47% 29
Justiz	10,70% 43	12,39% 54	16,22% 132
Steuer- verwaltung	12,48% 75	16,47% 71	16,08% 50
Berufe nach dem BBiG	20,90% 445	16,13% 318	18,60% 295
Anerkennungs- praktika	18,75% 57	21,55% 61	32,29% 103





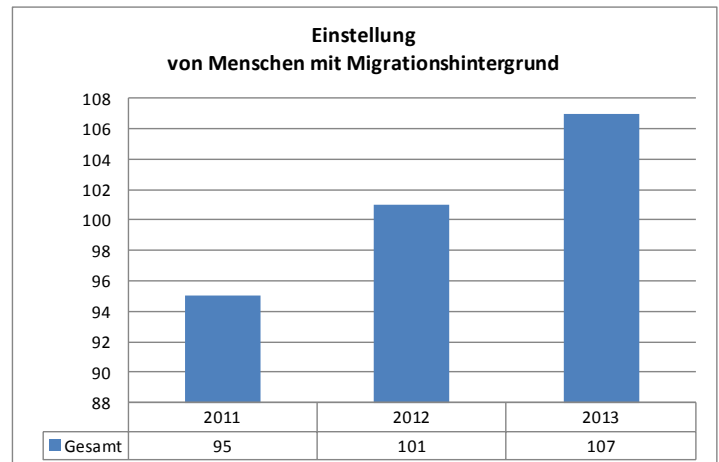
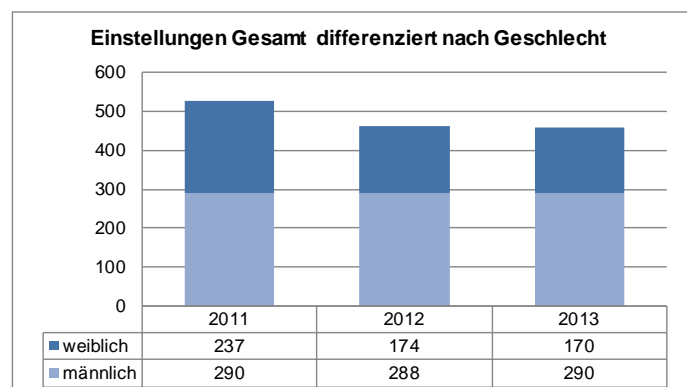
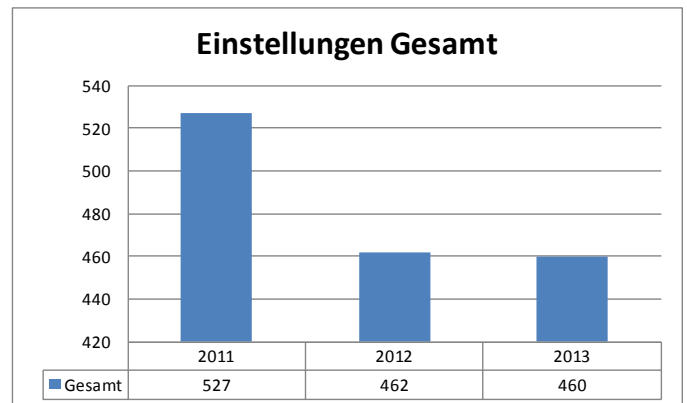
## Bewerbungs- und Einstellungszahlen aus allen Bereichen

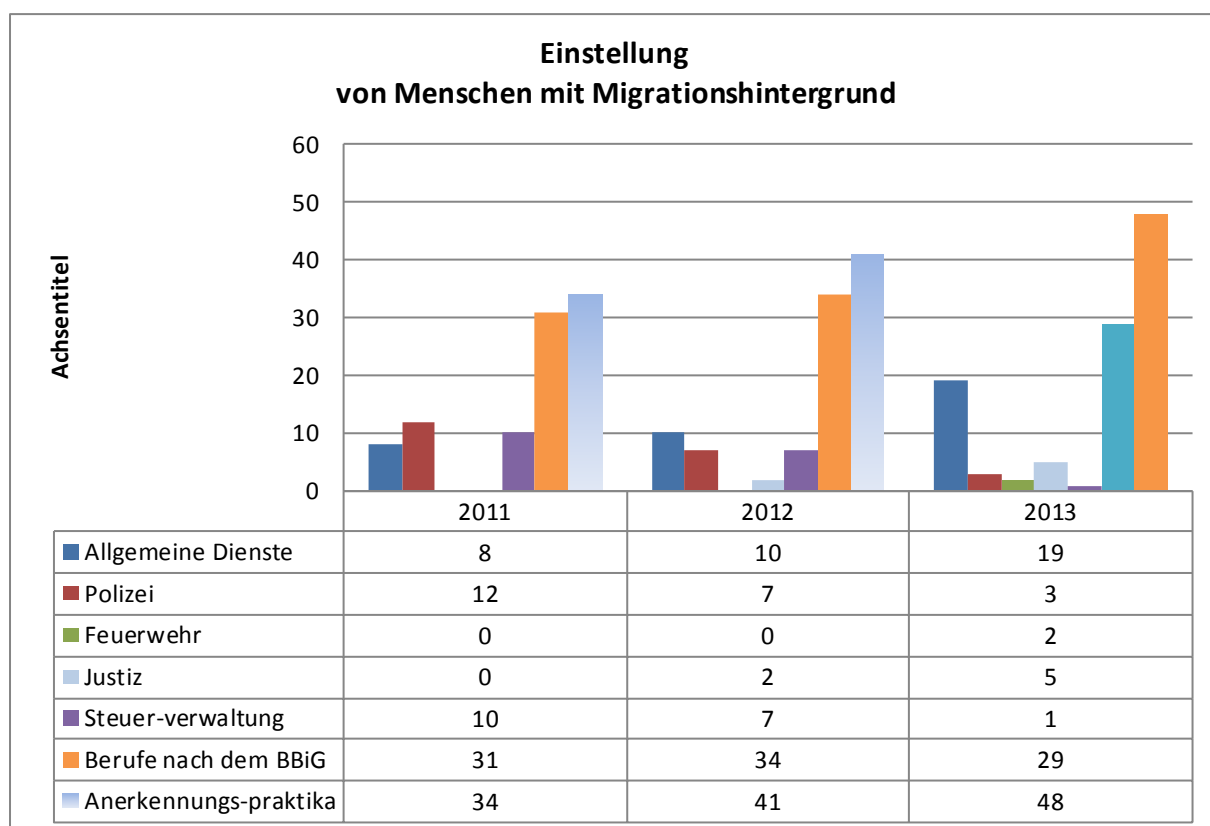
### Einstellungen

Einstellungszahlen aus allen Bereichen			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	<b>527</b>	<b>462</b>	<b>460</b>
Allgemeine Dienste	9,49% 50	9,52% 44	13,26% 61
Polizei	24,48% 129	3,03% 40	10,87% 50
Feuerwehr	2,09% 11	3,03% 14	3,91% 18
Justiz	2,66% 14	3,03% 14	44,26% 27
Steuer- verwaltung	8,73% 46	7,14% 33	3,26% 15
Berufe nach dem BBiG	26,00% 137	33,12% 153	26,09% 120
Anerkennungs- praktika	26,57% 140	35,50% 164	36,74% 169

Einstellungszahlen aus allen Bereichen			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	<b>527</b>	<b>462</b>	<b>460</b>
männlich	44,97% 237	37,66% 174	36,96% 170
weiblich	55,03% 290	62,34% 288	63,04% 290
Migrations- hintergrund	18,03% 95	21,86% 101	23,26% 107

Anzahl aller Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	<b>95</b>	<b>101</b>	<b>107</b>
Allgemeine Dienste	16,00% 8	22,73% 10	31,15% 19
Polizei	9,30% 12	17,50% 7	6,00% 3
Feuerwehr	0,00% 0	0,00% 0	11,11% 2
Justiz	0,00% 0	14,29% 2	18,52% 5
Steuer- verwaltung	21,74% 10	21,21% 7	6,67% 1
Berufe nach dem BBiG	22,63% 31	22,22% 34	24,17% 29
Anerkennungs- praktika	24,29% 34	25,00% 41	28,40% 48







## Fachrichtung Allgemeine Dienste

### Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt

#### Bewerbungen

Bewerbungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	501	446	506
männlich	31,94%	30,94%	34,98%
	160	138	177
weiblich	68,06%	69,06%	65,02%
	341	308	329

Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (LG 2, 1. EA)			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	59	65	92
männlich	66,10%	40,00%	29,35%
	39	26	27
weiblich	33,90%	60,00%	70,65%
	20	39	65

Anzahl der BewerberInnen mit Schwerbehinderung (LG 2, 1. EA)			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	9	19	10
männlich	44,44%	52,63%	50,00%
	4	10	5
weiblich	55,56%	47,37%	50,00%
	5	9	5

#### Einstellungen

Einstellungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	28	22	25
männlich	35,71%	36,36%	20,00%
	10	8	5
weiblich	64,29%	63,64%	80,00%
	18	14	20

Anzahl der eingestellten AnwärterInnen mit Migrationshintergrund (LG 2, 1. EA)			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	4	4	6
männlich	50,00%	75,00%	16,67%
	2	3	1
weiblich	50,00%	25,00%	83,33%
	2	1	5

Anzahl der eingestellten AnwärterInnen mit Schwerbehinderung (LG 2, 1. EA)			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	1	1	2
männlich	100,00%	0,00%	0,00%
	1	0	0
weiblich	0,00%	100,00%	100,00%
	0	1	2

## Fachrichtung Allgemeine Dienste

### - Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten (für spätere Verwendung in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt)

#### Bewerbungen

Bewerbungen - Verwaltungsfachangestellte (VFA)			
	2011	2012	2013
Gesamt	545	493	501
männlich	31,38%	28,60%	25,35%
	171	141	127
weiblich	68,62%	71,40%	74,65%
	374	352	374

Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (VFA)			
	2011	2012	2013
Gesamt	134	135	169
männlich	26,12%	22,22%	21,89%
	35	30	37
weiblich	73,88%	77,78%	78,11%
	99	105	132

Anzahl der BewerberInnen mit Schwerbehinderung (VFA)			
	2011	2012	2013
Gesamt	20	19	16
männlich	45,00%	52,63%	50,00%
	9	10	8
weiblich	55,00%	47,37%	50,00%
	11	9	8

#### Einstellungen

Einstellungen Verwaltungsfachangestellte (VFA)			
	2011	2012	2013
Gesamt	22	22	36
männlich	18,18%	27,27%	38,89%
	4	6	14
weiblich	81,82%	72,73%	61,11%
	18	16	22

Anzahl der eingestellten VFA mit Migrationshintergrund			
	2011	2012	2013
Gesamt	4	6	13
männlich	0,00%	33,33%	30,77%
	0	2	4
weiblich	100,00%	66,67%	69,23%
	4	4	9

Anzahl der eingestellten VFA mit Schwerbehinderung			
	2011	2012	2013
Gesamt	1	2	2
männlich	100,00%	100,00%	50,00%
	1	2	1
weiblich	0,00%	0,00%	50,00%
	0	0	1

## Fachrichtung Polizei

### Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt

#### Bewerbungen

Bewerbungen für die Fachrichtung Polizei			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	2732	1901	1984
<b>männlich</b>	64,20%	62,60%	64,47%
	1754	1190	1279
<b>weiblich</b>	35,80%	37,40%	35,53%
	978	711	705

Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (Polizei)			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	364	275	337
<b>männlich</b>	76,65%	74,55%	74,18%
	279	205	250
<b>weiblich</b>	23,35%	25,45%	25,82%
	85	70	87

#### Einstellungen

Einstellungen für die Fachrichtung Polizei			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	129	40	50
<b>männlich</b>	72,87%	60,00%	66,00%
	94	24	33
<b>weiblich</b>	27,13%	40,00%	34,00%
	35	16	17

Anzahl der eingestellten PolizeianwärterInnen mit Migrationshintergrund			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	12	7	3
<b>männlich</b>	66,67%	85,71%	100,00%
	8	6	3
<b>weiblich</b>	33,33%	14,29%	0,00%
	4	1	0

## Fachrichtung Feuerwehr

### Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt

#### Bewerbungen

Bewerbungen für die Fachrichtung Feuerwehr			
	2011	2012	2013
Gesamt	399	200	448
männlich	95,74% 382	93,50% 187	95,98% 430
weiblich	4,26% 17	6,50% 13	4,02% 18

Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (Feuerwehr, LG 1, 2. EA)			
	2011	2012	2013
Gesamt	27	9	29
männlich	96,30% 26	100,00% 9	100,00% 29
weiblich	3,70% 1	0,00% 0	0,00% 0

#### Einstellungen

Einstellungen für die Fachrichtung Feuerwehr (1. LG, 2. EA)			
	2011	2012	2013
Gesamt	11	14	18
männlich	100,00% 11	100,00% 14	100,00% 18
weiblich	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0

Anzahl der eingestellten BewerberInnen mit Migrationshintergrund (Feuerwehr, LG 1, 2. EA)			
	2011	2012	2013
Gesamt	0	0	2
männlich	0,00% 0	0,00% 0	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/in)			
	2011	2012	2013
Gesamt	263	246	287
männlich	27,76% 73	23,98% 59	29,62% 85
weiblich	72,24% 190	76,02% 187	70,38% 202

Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (Rechtspfleger/in)			
	2011	2012	2013
Gesamt	13	23	29
männlich	30,77% 4	26,09% 6	31,03% 9
weiblich	69,23% 9	73,91% 17	68,97% 20

Anzahl der BewerberInnen mit Schwerbehinderung (Rechtspfleger/in)			
	2011	2012	2013
Gesamt	3	5	3
männlich	66,67% 2	20,00% 1	0,00% 0
weiblich	33,33% 1	80,00% 4	100,00% 3

#### Einstellungen

Einstellungen für die Fachrichtung Justiz (Rechtspfleger/in)			
	2011	2012	2013
Gesamt	6	6	4
männlich	16,67% 1	0,00% 0	0,00% 0
weiblich	83,33% 5	100,00% 6	100,00% 4

Anzahl der eingestellten Rechtspfleger/innen mit Migrationshintergrund			
	2011	2012	2013
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 Rechtspfleger/innen mit Schwerbehinderung			
	2011	2012	2013
Gesamt	0	1	0
männlich	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0
weiblich	0,00% 0	100,00% 1	0,00% 0

## Fachrichtung Justiz

### Justizfachangestellte

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

#### Bewerbungen

Bewerbungen für die Fachrichtung Justiz (Justizfachangestellte)			
	2011	2012	2013
Gesamt	139	190	193
männlich	24,46%	31,05%	29,53%
	34	59	57
weiblich	75,54%	68,95%	70,47%
	105	131	136

Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (Justizfachangestellte)			
	2011	2012	2013
Gesamt	30	31	40
männlich	26,67%	25,81%	20,00%
	8	8	8
weiblich	73,33%	74,19%	80,00%
	22	23	32

Anzahl der BewerberInnen mit Schwerbehinderung (Justizfachangestellte)			
	2011	2012	2013
Gesamt	6	8	3
männlich	33,33%	50,00%	33,33%
	2	4	1
weiblich	66,67%	50,00%	66,67%
	4	4	2

#### Einstellungen

Einstellungen in der Fachrichtung Justiz (Justizfachangestellte)			
	2011	2012	2013
Gesamt	8	8	8
männlich	50,00%	12,50%	25,00%
	4	1	2
weiblich	50,00%	87,50%	75,00%
	4	7	6

Anzahl der eingestellten Justizfachangestellten mit Migrationshintergrund			
	2011	2012	2013
Gesamt	0	2	0
männlich	0,00%	0,00%	0,00%
	0	0	0
weiblich		100,00%	0,00%
	0	2	0

Anzahl der eingestellten Justizfachangestellten mit Schwerbehinderung			
	2011	2012	2013
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 Justiz

### Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt im Bereich des Justizvollzugs

#### Bewerbungen

Bewerbungen für die Fachrichtung Justiz (JVA)			
	2011	2012	2013
Gesamt	0	0	334
männlich	0,00%	0,00%	64,37%
	0	0	215
weiblich	0	0	35,63%
	0	0	119

#### Einstellungen

Einstellungen für die Fachrichtung Justiz (JVA)			
	2011	2012	2013
Gesamt	0	0	15
männlich	0,00%	0,00%	66,67%
	0	0	10
weiblich	0,00%	0,00%	33,33%
	0	0	5

Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund			
	2011	2012	2013
Gesamt	0	0	63
männlich	0,00%	0,00%	69,84%
	0	0	44
weiblich	0,00%	0,00%	30,16%
	0	0	19

Anzahl der Eingestellten mit Migrationshintergrund			
	2011	2012	2013
Gesamt	0	0	5
männlich	0,00%	0,00%	80,00%
	0	0	4
weiblich	0,00%	0,00%	20,00%
	0	0	1

## Fachrichtung Steuerverwaltung

### Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt

#### Bewerbungen

Bewerbungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (FR Steuerverwaltung)			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	408	275	311
männlich	42,40%	44,73%	47,59%
	173	123	148
weiblich	57,60%	55,27%	52,41%
	235	152	163

Anzahl der Bewerber/innen mit Migrationshintergrund (LG 2, 1. EA, FR Steuerverwaltung)			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	33	37	50
männlich	27,27%	51,35%	36,00%
	9	19	18
weiblich	72,73%	48,65%	64,00%
	24	18	32

Anzahl der Bewerber/innen mit Schwerbehinderung (LG 2, 1. EA, FR Steuerverwaltung)			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	6	3	9
männlich	0,00%	66,67%	77,78%
	0	2	7
weiblich	100,00%	33,33%	22,22%
	6	1	2

#### Einstellungen

Einstellungen für die Fachrichtung Steuerverwaltung (LG 2, 1. EA)			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	20	15	15
männlich	30,00%	53,33%	53,33%
	6	8	8
weiblich	70,00%	46,67%	46,67%
	14	7	7

Anzahl der eingestellten FinanzanwärterInnen mit Migrationshintergrund (LG 2, 1. EA)			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	3	3	1
männlich	0,00%	33,33%	100,00%
	0	1	1
weiblich	100,00%	66,67%	0,00%
	3	2	0

Anzahl der eingestellten FinanzanwärterInnen mit Schwerbehinderung (LG 2, 1. EA)			
	2011	2012	2013
<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, 2. Einstiegsamt***Bewerbungen*

Bewerbungen für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (Fachrichtung Steuerverwaltung)			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	193	156	0
männlich	46,63% 90	35,26% 55	0,00% 0
weiblich	53,37% 103	64,74% 101	0,00% 0

Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (LG 1, 2. EA FR Steuerverwaltung)			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	42	34	0
männlich	33,33% 14	29,41% 10	0,00% 0
weiblich	66,67% 28	70,59% 24	0,00% 0

Anzahl der BewerberInnen mit Schwerbehinderung (LG 1, 2. EA, FR Steuerverwaltung)			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	9	4	0
männlich	55,56% 5	100,00% 4	0,00% 0
weiblich	44,44% 4	0,00% 0	0,00% 0

*Einstellungen*

Einstellungen für die Fachrichtung Steuerverwaltung (LG 1, 2. EA)			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	26	18	0
männlich	53,85% 14	44,44% 8	0,00% 0
weiblich	46,15% 12	55,56% 10	0,00% 0

Anzahl der eingestellten Steuerfachangestellten mit Migrationshintergrund (LG 1, 2. EA)			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	7	4	0
männlich	42,86% 3	50,00% 2	0,00% 0
weiblich	57,14% 4	50,00% 2	0,00% 0

Anzahl der eingestellten Steuerfachangestellten mit Schwerbehinderung (LG 1, 2. EA)			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	3	1	0
männlich	0,00% 0	100,00% 1	0,00% 0
weiblich	100,00% 3	0,00% 0	0,00% 0

## Sonstige Ausbildungsberufe nach dem BBiG

### Bewerbungen

Bewerbungen für sonstige Ausbildungsberufe im öffentlichen Dienst (Gesamt)			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	2129	1972	1586
männlich	43,26%	45,33%	40,54%
	921	894	643
weiblich	56,74%	54,67%	59,46%
	1208	1078	943

Anzahl der Bewerber/innen mit Migrationshintergrund (alle Ausbildungsberufe BBiG)			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	445	318	295
männlich	42,92%	45,28%	37,29%
	191	144	110
weiblich	57,08%	54,72%	62,71%
	254	174	185

Bewerbungen für kaufmännisch-verwaltende Ausbildungsberufe im öffentlichen Dienst			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	1080	877	959
männlich	23,33%	26,45%	26,38%
	252	232	253
weiblich	76,67%	73,55%	73,62%
	828	645	706

Anzahl der Bewerber/innen mit Migrationshintergrund (kaufmännisch-verwaltende Berufe)			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	251	169	193
männlich	22,71%	28,40%	19,17%
	57	48	37
weiblich	77,29%	71,60%	80,83%
	194	121	156

Bewerbungen für gewerblich-technische Ausbildungsberufe im öffentlichen Dienst			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	1049	1095	627
männlich	63,78%	60,46%	62,20%
	669	662	390
weiblich	36,22%	39,54%	37,80%
	380	433	237

Anzahl der Bewerber/innen mit Migrationshintergrund (gewerblich-technische Berufe)			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	194	149	102
männlich	69,07%	64,43%	71,57%
	134	96	73
weiblich	30,93%	35,57%	28,43%
	60	53	29

### Einstellungen

Einstellungen für Ausbildungsberufe nach dem BBiG (alle) im öffentlichen Dienst			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	137	153	120
männlich	46,72%	43,79%	38,33%
	64	67	46
weiblich	53,28%	56,21%	61,67%
	73	86	74

Auszubildende mit Migrationshintergrund (Ausbildungsberufe nach dem BBiG)			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	31	34	29
männlich	45,16%	41,18%	24,14%
	14	14	7
weiblich	54,84%	58,82%	75,86%
	17	20	22

Einstellungen für kaufmännisch-verwaltende Ausbildungsberufe im öffentlichen Dienst			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	48	74	56
männlich	27,08%	27,03%	19,64%
	13	20	11
weiblich	72,92%	72,97%	80,36%
	35	54	45

Auszubildende mit Migrationshintergrund (kaufmännisch-verwaltende Berufe)			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	14	18	7
männlich	28,57%	16,67%	0,00%
	4	3	0
weiblich	71,43%	83,33%	100,00%
	10	15	7

Einstellungen für gewerblich-technische Ausbildungsberufe im öffentlichen Dienst			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	89	79	64
männlich	57,30%	59,49%	54,69%
	51	47	35
weiblich	42,70%	40,51%	45,31%
	38	32	29

Anzahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund (gewerblich-technische Berufe)			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	17	16	22
männlich	58,82%	68,75%	31,82%
	10	11	7
weiblich	41,18%	31,25%	68,18%
	7	5	15

## Praktika im Rahmen des Anerkennungsjahres

### Sozialarbeiter/innen

#### Bewerbungen

Bewerbungen für die Praktika der Sozialarbeiter/innen			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	108	110	108
männlich	21,30%	26,36%	23,15%
	23	29	25
weiblich	78,70%	73,64%	76,85%
	85	81	83

Anzahl der Bewerber/innen mit Migrationshintergrund (Praktika Sozialarbeit)			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	23	27	28
männlich	26,09%	22,22%	17,86%
	6	6	5
weiblich	73,91%	77,78%	82,14%
	17	21	23

Anzahl der Bewerber/innen mit Schwerbehinderung (Praktika Sozialarbeit)			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	2	1	2
männlich	50,00%	0,00%	0,00%
	1	0	0
weiblich	50,00%	100,00%	100,00%
	1	1	2

#### Einstellungen

Einstellungen für die Praktika der Sozialarbeiter/innen			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	67	79	64
männlich	20,90%	27,85%	25,00%
	14	22	16
weiblich	79,10%	72,15%	75,00%
	53	57	48

Anzahl der Praktikantinnen und Praktikanten Sozialarbeit mit Migrationshintergrund			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	13	18	10
männlich	23,08%	27,78%	0,00%
	3	5	0
weiblich	76,92%	72,22%	100,00%
	10	13	10

Anzahl der Praktikantinnen und Praktikanten Sozialarbeit mit Schwerbehinderung			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	1	1	0
männlich	100,00%	0,00%	0,00%
	1	0	0
weiblich	0,00%	100,00%	0,00%
	0	1	0

## Praktika im Rahmen des Anerkennungsjahres

### Erzieher/innen

#### Bewerbungen

Bewerbungen für die Anerkennungspraktika der Erzieher/innen			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	196	173	211
männlich	16,84% 33	19,08% 33	14,22% 30
weiblich	83,16% 163	80,92% 140	85,78% 181

Anzahl der Bewerber/innen mit Migrationshintergrund (Praktika Erzieher/in)			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	34	34	75
männlich	8,82% 3	8,82% 3	9,33% 7
weiblich	91,18% 31	91,18% 31	90,67% 68

Anzahl der Bewerber/innen mit Schwerbehinderung (Praktika Erzieher/in)			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	0	2	0
männlich	0,00% 0	50,00% 1	0,00% 0
weiblich	0,00% 0	50,00% 1	0,00% 0

#### Einstellungen

Einstellungen für die Anerkennungspraktika der Erzieher/innen			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	73	85	105
männlich	20,55% 15	18,82% 16	17,14% 18
weiblich	79,45% 58	81,18% 69	82,86% 87

Anzahl der Praktikantinnen und Praktikanten der Erzieher/innen mit Migrationshintergrund			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	21	23	38
männlich	9,52% 2	13,04% 3	13,16% 5
weiblich	90,48% 19	86,96% 20	86,84% 33

Anzahl der Praktikantinnen und Praktikanten Erzieher/innen mit Schwerbehinderung			
	2011	2012	2013
<b>Gesamt</b>	0	1	0
männlich	0,00% 0	100,00% 1	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 - Veränderungen 2011 - 2012 sowie 2012 - 2013

		2011	2012	2013	Veränderungen	
					2011 - 2012	2012 - 2013
Alle Bereiche	Zielzahlen Gesamt (lt. Senatsbeschluss)	487	452	449	-7,2%	-0,7%
	Bewerbungen gesamt	7.613	6.162	6.469	-19,1%	5,0%
	davon Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund	1.204	988	1.207	-17,9%	22,2%
	davon Bewerbungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	6.409	5.174	5.262	-19,3%	1,7%
	tatsächliche Einstellungen gesamt	527	462	460	-12,3%	-0,4%
	Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund	95	101	107	6,3%	5,9%
	Einstellungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	432	361	353	-16,4%	-2,2%
Allgemeine Dienste	Zielzahlen Gesamt (lt. Senatsbeschluss)	51	46	64	-9,8%	39,1%
	Bewerbungen gesamt	1.046	939	1.007	-10,2%	7,2%
	davon Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund	193	200	261	3,6%	30,5%
	davon Bewerbungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	853	739	746	-13,4%	0,9%
	tatsächliche Einstellungen gesamt	50	44	61	-12,0%	38,6%
	Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund	8	10	19	25,0%	90,0%
	Einstellungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	42	34	42	-19,0%	23,5%
Polizei	Zielzahlen Gesamt (lt. Senatsbeschluss)	98	33	43	-66,3%	30,3%
	Bewerbungen gesamt	2.732	1.901	1.984	-30,4%	4,4%
	davon Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund	364	275	337	-24,5%	22,5%
	davon Bewerbungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	2.368	1.626	1.647	-31,3%	1,3%
	tatsächliche Einstellungen gesamt	129	40	50	-69,0%	25,0%
	Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund	12	7	3	-41,7%	-57,1%
	Einstellungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	117	33	47	-71,8%	42,4%
Feuerwehr	Zielzahlen Gesamt (lt. Senatsbeschluss)	11	21	12	90,9%	-42,9%
	Bewerbungen gesamt	399	200	448	-49,9%	124,0%
	davon Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund	27	9	29	-66,7%	222,2%
	davon Bewerbungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	372	191	419	-48,7%	119,4%
	tatsächliche Einstellungen gesamt	11	14	18	27,3%	28,6%
	Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund	0	0	2	0,0%	200,0%
	Einstellungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	11	14	16	27,3%	14,3%

		2011	2012	2013	Veränderungen	
					2011 - 2012	2012 - 2013
Justiz	Zielzahlen Gesamt (lt. Senatsbeschluss)	14	14	24	0,0%	71,4%
	Bewerbungen gesamt	402	436	814	8,5%	86,7%
	davon Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund	43	54	132	25,6%	144,4%
	davon Bewerbungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	359	382	682	6,4%	78,5%
	tatsächliche Einstellungen gesamt	14	14	27	0,0%	92,9%
	Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund	0	2	5	200,0%	150,0%
	Einstellungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	14	12	22	-14,3%	83,3%

		2011	2012	2013	Veränderungen	
					2011 - 2012	2012 - 2013
Steuerverwaltung	Zielzahlen Gesamt (lt. Senatsbeschluss)	40	35	15	-12,5%	-57,1%
	Bewerbungen gesamt	601	431	311	-28,3%	-27,8%
	davon Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund	75	71	50	-5,3%	-29,6%
	davon Bewerbungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	526	360	261	-31,6%	-27,5%
	tatsächliche Einstellungen gesamt	46	33	15	-28,3%	-54,5%
	Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund	10	7	1	-30,0%	-85,7%
	Einstellungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	36	26	14	-27,8%	-46,2%

		2011	2012	2013	Veränderungen	
					2011 - 2012	2012 - 2013
Ausbildung nach BBiG	Zielzahlen Gesamt (lt. Senatsbeschluss)	130	160	131	23,1%	-18,1%
	Bewerbungen gesamt	2.129	1.972	1.586	-7,4%	-19,6%
	davon Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund	445	318	295	-28,5%	-7,2%
	davon Bewerbungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	1.684	1.654	1.291	-1,8%	-21,9%
	tatsächliche Einstellungen gesamt	137	153	120	11,7%	-21,6%
	Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund	31	34	29	9,7%	-14,7%
	Einstellungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	106	119	91	12,3%	-23,5%

		2011	2012	2013	Veränderungen	
					2011 - 2012	2012 - 2013
Praktikanten im Anerkennungsjahr	Zielzahlen Gesamt (lt. Senatsbeschluss)	143	143	160	0,0%	11,9%
	Bewerbungen gesamt	304	283	319	-6,9%	12,7%
	davon Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund	57	61	103	7,0%	68,9%
	davon Bewerbungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	247	222	216	-10,1%	-2,7%
	tatsächliche Einstellungen gesamt	140	164	169	17,1%	3,0%
	Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund	34	41	48	20,6%	17,1%
	Einstellungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	106	123	121	16,0%	-1,6%

**Ausbilderinnen und Ausbilder differenziert nach Geschlecht und Ressorts**

Ausbildungsdienststelle	weiblich	männlich	Gesamt pro Ressort
<b>Rechnungshof der Freien Hansestadt Bremen</b>			<b>0</b>
<b>Senatskanzlei</b>	14	3	<b>20</b>
OA Horn-Lehe			
OA Burglesum	1		
OA Vegesack	1		
OA Blumenthal	1		
OA West			
<b>Senator für Inneres und Sport</b>			<b>30</b>
Polizei Bremen		1	
Statistisches Landesamt	4	3	
Stadtamt Bremen	6	13	
Feuerwehr Bremen	1	2	
Sportamt			
<b>Senator für Justiz und Verfassung</b>	1		<b>4</b>
JVA Bremen	1	2	
<b>Senatorin für Bildung und Wissenschaft</b>	2	4	<b>62</b>
Schulen Prim. Bereich			
Schulen Sek. 1	1	1	
Schulen Sek 2	3		
Erwachsenenschule Bremen		1	
LIS	2	5	
Universität Bremen	14	16	
Hochschule f. Künste		1	
Hochschule Bremen	1	2	
Hochschule Bremerhaven	1		
Staats- u. Universitätsbibliothek Bremen	3		
Studentenwerk Bremen	1	4	
<b>Senator für Kultur</b>			<b>3</b>
Staatsarchiv Bremen	1		
Bremer Volkshochschule	1		
Stadtbibliothek Bremen	1		
<b>Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen</b>	7	2	<b>63</b>
Amt f. Soziale Dienste	2	1	
Kita Bremen	6	8	
Werkstatt Bremen	8	3	
Jobcenter	6	7	
Sozialzentren	9	4	
<b>Senator für Gesundheit</b>	1		<b>20</b>
Gesundheitsamt Bremen	4		
Hafengesundheitsamt Brhv/Bremen			
Landesuntersuchungsamt f. Chemie, Hygiene u. Veterinärdienst	1		
Lebensmittelüberwachungs-, Tierschutz- und Veterinärdienst des Landes Bremen	2		
Klinikum Bremen-Mitte*	5	1	
Klinikum Bremen-Ost*	1	2	
Klinikum Bremen-Nord*	1	1	
Klinikum Links der Weser*	1		
<b>Senator für Umwelt, Bau und Verkehr</b>	2	1	<b>18</b>
Amt f. Straßen und Verkehr	2	1	
Landesamt für Geoinformation		2	
Umweltbetrieb Bremen	5	5	
Sondervermögen Abfall			
<b>Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen</b>	7	1	<b>9</b>
Hansestadt Bremisches Hafenamts		1	
Versorgungsamt			
<b>Senatorin für Finanzen</b>	5	4	<b>21</b>
Finanzamt HB-Mitte	1		
Finanzamt Brhv.			
Landeshauptkasse	1		
Landesfinanzschule			
AFZ	2		
HrÖV		1	
Immobilien Bremen	1	1	
Performa Nord	3		
Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen	1		
Fachdienste f. Arbeitsschutz			
Ausbildungsgesellschaft Bremen		1	
<b>Landesbeauftragte für den Datenschutz und Informationsfreiheit</b>			<b>0</b>
Weserburg Museum	1		<b>1</b>
Deutsches Schifffahrtsmuseum	1		<b>1</b>
bremenports GmbH & Co KG		1	<b>1</b>
<b>Beteiligungsgesellschaften, Körperschaften- u. Stiftungen des öffentlichen Rechts - nicht zugeordnet*</b>	10	2	<b>12</b>
Gesamtzahlen:	<b>157</b>	<b>108</b>	<b>265</b>