



Bericht

Die Senatorin für Finanzen

Ausbildung im öffentlichen Dienst der Freien Hansestadt Bremen im Berichtszeitraum 2014 - 2017



**Freie
Hansestadt
Bremen**

Impressum

Herausgeber

Die Senatorin für Finanzen
Referat 33 – Personalentwicklung
Doventorscontrescarpe 172 C
28195 Bremen
www.finanzen.bremen.de

Redaktion

Bernhard Woitalla
Tel. 361-59 173
Bernhard.Woitalla@finanzen.bremen.de



Inhaltsübersicht

Inhaltsübersicht	3
Der öffentliche Dienst in Zeiten des demographischen Wandels	4
Gesamteinstellungszahlen	7
Einstellungszahlen der einzelnen Fachrichtungen	9
Ausbildungsberufe nach dem BBiG	22
Zukunftschance Ausbildung	23
Annerkennungsjahr im öffentlichen Dienst	28
Ausbilderinnen und Ausbilder	31
Teilzeitberufsausbildung	39
Menschen mit Schwerbehinderung in der Ausbildung	40
Ausblick	42
Zahlen und Daten 2014-2017	44
Abbildungsverzeichnis	66

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.

Die Altersstruktur in der Kernverwaltung ist im Vergleich zum Jahr 2000 durch eine Verringerung des Anteils der über 45-jährigen ausgeglichener. Sowohl in der Kernverwaltung als auch in den Ausgliederungen werden vermehrt jüngere Beschäftigte eingestellt. Dieser Verjün-

gungsprozess spiegelt sich auch im Durchschnittsalter wider.

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.

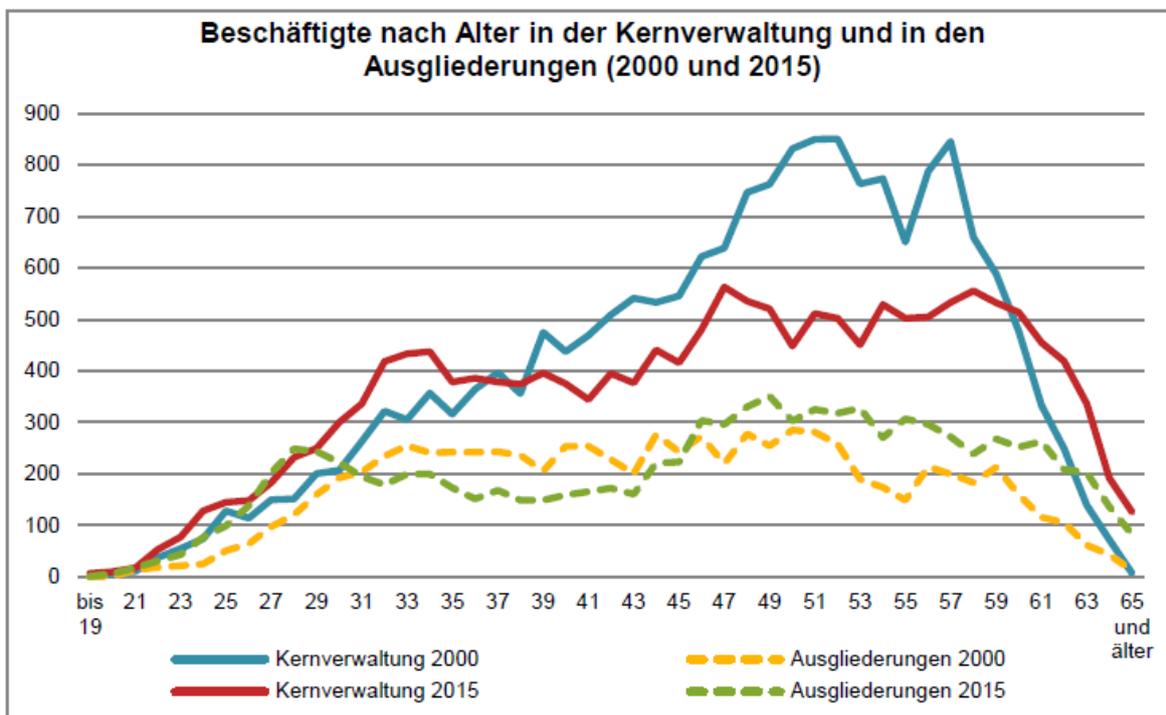


Abbildung 1: Vergleich der Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen der Jahre 2000 und 2015. Quelle: Personalbericht 2016 kompakt.

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.

In den letzten Jahren ist bundesweit die Zahl der Auszubildenden nach dem Berufsbildungsgesetz deutlich gesunken. Als Ursachen hat man u.a. die sinkenden Schulabgängerzahlen und den Trend zu höheren Schulabschlüssen und einer gestiegenen Neigung zum Studieren identifiziert.

Um diesem Trend entgegenzuwirken stehen sowohl der öffentliche Dienst als auch die Wirtschaft vor der Herausforderung, mit ihrem Ausbildungsangebot attraktive Bedingungen zu schaffen 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. 21 % der in Deutschland lebenden Menschen haben einen Migrationshintergrund.¹ Somit wird zum einen dem Fachkräftemangel entgegen gewirkt, zum anderen fördert diese Maßnahme die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in die Gesamtbevölkerung.

¹ Quelle: Berufsbildungsbericht 2017

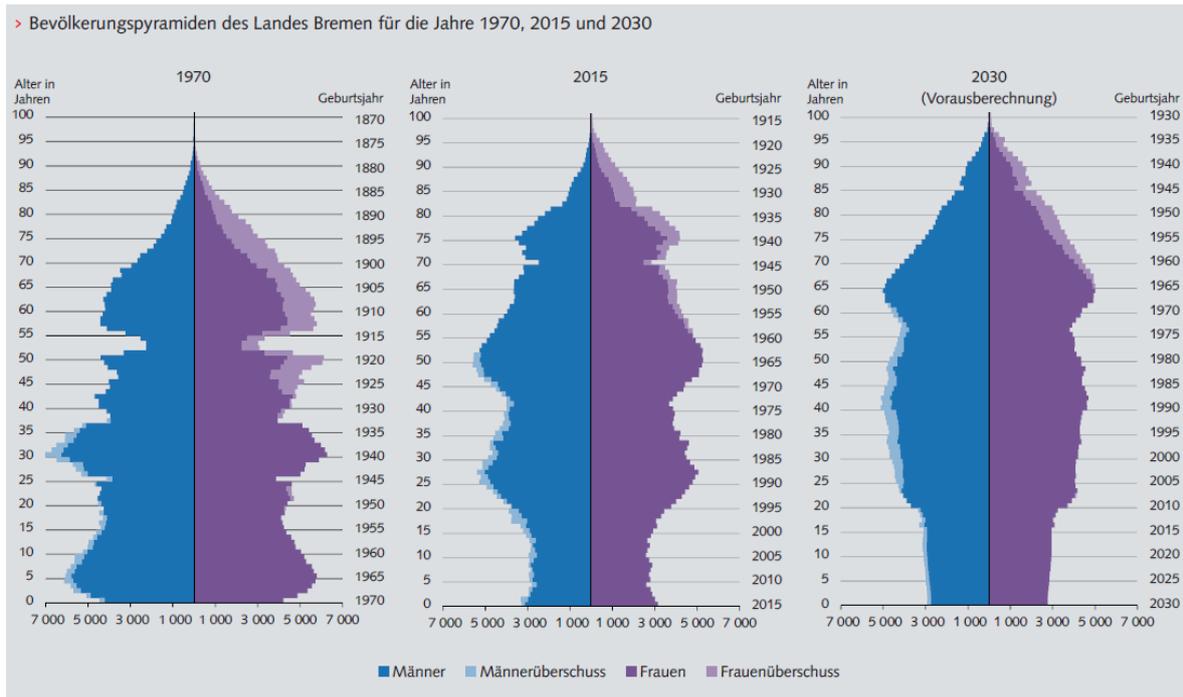


Abbildung 2: Entwicklung des Altersaufbaus im Land Bremen von 1970 bis 2030, Quelle: Statistisches Landesamt Bremen.

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 2014 bis 2017 hat sich die Ausbildungsplanung wie folgt entwickelt:

Ausbildungsplanung für den bremischen öffentlichen Dienst 2014-2017				
	2014	2015	2016	2017
Gesamtplanung Ausbildung	495	574	608	652
Allgemeine Dienste				
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	40	62	55	50
(Archiv)	0	1	0	0
Verwaltungsfachangestellte	33	35	50	45
Sonstige Fachrichtungen				
Soziale Arbeit Dual			15	15
Technische Dienste				7
Polizei Bremen	80	100	120	125
Feuerwehr				
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	1	0	0	1
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	16	32	26	20
Justiz				
Rechtspfleger/innen	8	8	11	6
Justizfachangestellte	8	9	25	9
Allgemeiner Vollzugs- und Werkdienst	0	12	17	24
Gerichtsvollzieher/innen	0	0	0	2
Steuerverwaltung				
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	15	15	20	25
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	20	20	20	25
Auszubildende nach dem BBiG, kaufmännisch-verwaltender und gewerblich-technischer Bereich (AFZ / ABiG)				
Gesamt	114	120	89	104
Sozialpraktikanten/-innen, Erzieher/innen				
Erzieher/in	105	105	105	139
Sozialarbeiter/in / Sozialpädagoge/-in	55	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 er-

öffnet 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 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 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 „Zukunftschance Ausbildung“ und im Anhang zu finden.

Die Tabelle der zur Verfügung gestellten Ausbildungsplätze für die Einstellungsjahre 2014 bis 2017 zeigt eine erfreulich hohe Ausbildungsbereitschaft des bremischen öffentlichen Dienstes. Die Zahl der Ausbildungsplätze ist sowohl in den bedarfsorientierten als auch in den sonstigen Ausbildungsgängen gestiegen. Nicht berücksichtigt sind in dieser Übersicht die Plätze für Referendarinnen und Referendare aus dem Schulbereich und der Justiz.

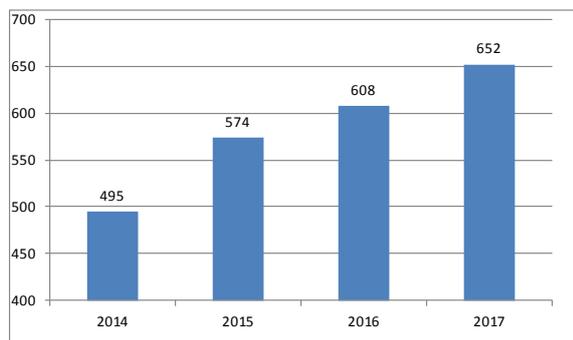


Abbildung 3: Übersicht über das Ausbildungsplatzangebot im öffentlichen Dienst im Zeitraum von 2014 bis 2017

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, erwerben aber auch ausbildungsbegleitend Zusatzqualifikationen, wodurch sie eine Laufbahnbefähigung für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt erlangen.

Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten

Trotz der intensiven Werbemaßnahmen ist die Anzahl der Bewerbungen im Jahr 2017 insgesamt deutlich zurückgegangen. Die Anzahl von Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund ist dagegen im Jahr 2017 gestiegen.

Die Einstellungszahlen der Verwaltungsfachangestellten sind in den Jahren 2016 und 2017 gegenüber den Vorjahren gestiegen.

Sowohl bei den Bewerbungen als auch bei den Einstellungen ist der Frauenanteil höher.

Eine Person hat im Jahr 2017 die Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten abgebrochen.

Seit dem Jahr 2016 werden die Bewerbungen und Einstellungen mit dem Kriterium „Einpendler“ (Bremen/Bremerhaven und sonstige) erfasst. Die Entwicklung im Jahresvergleich lässt sich deshalb noch nicht kommentieren.

Bewerbungen für die Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	395	327	326	247
männlich	116	84	96	70
weiblich	279	243	230	177
Anzahl der Bewerber_innen mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	131	70	50	69
männlich	34	14	12	19
weiblich	97	56	38	50
Anzahl der Bewerber_innen mit Schwerbehinderung				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	13	13	9	12
männlich	9	8	5	6
weiblich	4	5	4	6

Anzahl der BewerberInnen aus Bremen und Bremerhaven		
	2016	2017
Gesamt	147	129
Prozentual im Verhältnis zur Gesamtzahl der Bewerbungen	45,09%	52,23%
männlich	47	42
weiblich	100	87

Einstellungszahlen der einzelnen Fachrichtungen | 10

Einstellungen für die Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	33	35	50	45
männlich	16	16	23	17
weiblich	17	19	27	28

Anzahl der eingestellten VFA mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	11	10	15	15
männlich	4	4	8	6
weiblich	7	6	7	9

Anzahl der eingestellten VFA mit Schwerbehinderung				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	4	2	2	2
männlich	3	2	1	1
weiblich	1	0	1	1

Anzahl der eingestellten VFA aus Bremen und Bremerhaven		
	2016	2017
Gesamt	26	30
Prozentual im Verhältnis zur Gesamtzahl der Einstellungen	52,00%	66,67%
männlich	13	1
weiblich	13	29

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

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.

Die Bewerbungen um eine Ausbildung für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt sind in dem Berichtszeitraum zurückgegangen, besonders deutlich im Jahr 2017. Diese Entwicklung trifft auch auf Menschen mit einem Migrationshintergrund zu. Der Frauenanteil bei den Bewerbungen überwiegt. Im Vergleich der Jahre 2015 – 2017 kommen knapp 40% der Bewerberinnen und Bewerber aus Bremen oder Bremerhaven.

Die Einstellungszahlen werden im Rahmen der Senatsbeschlüsse über die Ausbildungsplanung bestimmt und bleiben im Berichtszeitraum auf einem hohen Niveau. Mehr als die Hälfte der eigestellten Bewerberinnen und Bewerber in den Jahren 2015 und 2017 kamen aus Bremen und Bremerhaven.

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.

Bewerbungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt

	2014	2015	2016	2017
Gesamt	587	503	476	414
männlich	221	174	169	150
weiblich	366	329	307	264

Anzahl der Bewerber_innen mit Migrationshintergrund

	2014	2015	2016	2017
Gesamt	105	109	72	59
männlich	33	35	24	22
weiblich	72	74	48	37

Anzahl der Bewerber_innen mit Schwerbehinderung

	2014	2015	2016	2017
Gesamt	9	4	5	6
männlich	8	3	1	5
weiblich	1	1	4	1

Bewerbungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt aus Bremen und Bremerhaven

	2015	2016	2017
Gesamt	191	180	150

Prozentual im Verhältnis zur Gesamtzahl der Bewerbungen	2015	2016	2017
Gesamt	37,97%	37,82%	36,23%

männlich	68	66	55
weiblich	123	114	95

Einstellungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt

	2014	2015	2016	2017
Gesamt	40	58	54	50
männlich	16	25	16	21
weiblich	24	33	38	29

Anzahl der eingestellten DSPA mit Migrationshintergrund

	2014	2015	2016	2017
Gesamt	7	5	10	7
männlich	1	2	2	3
weiblich	6	3	8	4

Anzahl der eingestellten DSPA mit Schwerbehinderung

	2014	2015	2016	2017
Gesamt	0	0	0	0
männlich	0	0	0	0
weiblich	0	0	0	0

Einstellungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt aus Bremen und Bremerhaven

	2015	2016	2017
Gesamt	36	20	28

Prozentual im Verhältnis zur Gesamtzahl der Einstellungen	2015	2016	2017
Gesamt	62,07%	37,04%	56,00%

männlich	17	11	14
weiblich	19	9	14

**Ausbildung in sonstigen Fachrichtungen,
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt**

Studiengang Soziale Arbeit Dual

Seit dem Wintersemester 2016/2017 werden an der Hochschule Bremen im Rahmen des Studiengangs Soziale Arbeit Dual Sozialinspektor-Anwärterinnen und Anwärter in der Fachrichtung Gesundheits- und soziale Dienste ausgebildet.

Aus dem Vergleich der Jahre 2016 und 2017 lässt sich ein leichter Rückgang der Anzahl der Bewerbungen feststellen. Unter den Bewerbungen dominiert der Frauenanteil. Die Anzahl der Bewerbungen von Menschen mit einem Migrationshintergrund ist gestiegen. Im ersten Jahr (2016) kamen 70 % der Bewerbungen aus Bremen und Bremerhaven.

Bei den Einstellungen sind im Jahr 2016 mehr Männer als Frauen eingestellt worden. Dieses Verhältnis hat sich in 2017 umgekehrt.

Im Jahr 2016 sind 86% der eingestellten Anwärterinnen und Anwärter aus Bremen und Bremerhaven. In 2017 haben rund 67% der eingestellten Anwärterinnen und Anwärter ihren Wohnsitz in Bremen oder Bremerhaven gehabt.

Ausbildungsabbrüche sind in diesem Bereich nicht gemeldet worden.

Bewerbungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt		
	2016	2017
Gesamt	271	260
männlich	86	51
weiblich	185	209
Anzahl der Bewerber_innen mit Migrationshintergrund		
	2016	2017
Gesamt	24	34
männlich	7	6
weiblich	17	28
Anzahl der Bewerber_innen mit Schwerbehinderung		
	2016	2017
Gesamt	3	1
männlich	2	0
weiblich	1	1
Anzahl der Bewerber_innen aus Bremen und Bremerhaven		
	2016	2017
Gesamt	190	106
Prozentual im Verhältnis zur Gesamtzahl der Bewerbungen	70,11%	40,77%
männlich	67	19
weiblich	123	87
Einstellungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt		
	2016	2017
Gesamt	15	15
männlich	9	4
weiblich	6	11
Anzahl der eingestellten Anwärter_innen mit Migrationshintergrund		
	2016	2017
Gesamt	1	1
männlich	1	0
weiblich	0	1
Anzahl der eingestellten Anwärter_innen mit Schwerbehinderung		
	2016	2017
Gesamt	0	0
männlich	0	0
weiblich	0	0
Anzahl der eingestellten Anwärter_innen aus Bremen und Bremerhaven		
	2016	2017
Gesamt	13	10
Prozentual im Verhältnis zur Gesamtzahl der Bewerbungen	86,67%	66,67%
männlich	8	2
weiblich	5	8

Technische Dienste
Dualer Studiengang Bauingenieurwesen
und Studiengang Technisches Facility
Management

Seit dem Wintersemester 2017/2018 werden in Bremen Anwärterinnen und Anwärter für den Bereich der Technischen Dienste ausgebildet. Grund für diese Entwicklung war die Erkenntnis, dass für die Bau- und Immobilienverwaltung keine Fachkräfte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gewonnen werden konnten. Deshalb hat der Senat in der Ergänzung der Ausbildungsplanung 2017 eine Einstellung von insgesamt 7 Anwärterinnen und Anwärtern zum 01.09.2017 beschlossen. Der akademische Teil der Ausbildung wird an der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin, der praktische Teil in der bremischen Bau- bzw. Immobilienverwaltung durchgeführt. Alle angebotenen Ausbildungsplätze (5 Bauingenieurwesen und 2 Technisches Facility Management) konnten besetzt werden. Wegen der sehr späten Ausschreibung und wegen fehlender Vergleichbarkeit mit den Vorjahren, werden die nachfolgenden Zahlen nicht kommentiert, sondern lediglich zur Kenntnis gegeben.

Bewerbungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt				41
männlich				31
weiblich				10
Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt				6
männlich				6
weiblich				0
Anzahl der BewerberInnen mit Schwerbehinderung				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt				0
männlich				0
weiblich				0
Anzahl der BewerberInnen aus Bremen und Bremerhaven				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt				18
männlich				16
weiblich				2
Einstellungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt				7
männlich				6
weiblich				1
Anzahl der eingestellten AnwärterInnen mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt				2
männlich				1
weiblich				1
Anzahl der eingestellten AnwärterInnen mit Schwerbehinderung				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt				0
männlich				0
weiblich				0
Anzahl der eingestellten Personen aus Bremen und Bremerhaven				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt				4
männlich				3
weiblich				1

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.

Steigende Bewerberzahlen

Die Anzahl der eingegangenen Bewerbungen zeigt nach wie vor eine positive Tendenz auf.

Auch die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund ist gestiegen.

Von allen Bewerberinnen und Bewerber stammen nur ca. 20 % aus dem Land Bremen. Wo bei im Vergleich der Jahre 2014 – 2017 die Anzahl der bremischen Bewerber_innen zugenommen hat.

Deutliche Erhöhung der Einstellungszahlen

Im Bereich der Polizei sind die Beschäftigtenzielzahlen angepasst bzw. erhöht worden. Im Jahr 2017 sind insgesamt 160 Personen in den Polizeivollzugsdienst eingestellt worden, davon 125 für die Polizei in Bremen und 35 für die Polizei in Bremerhaven.

Der Anteil der eingestellten bremischen Bewerberinnen und Bewerber ist seit 2014 kontinuierlich gestiegen.

Bisher hat noch kein/e Polizeikommissar-Anwärter/in des Einstellungsjahres 2017 die Ausbildung abgebrochen.

Bewerbungen für die Fachrichtung Polizei				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	1917	1722	2025	2045
männlich	1171	1078	1281	1267
weiblich	746	644	744	778
Anzahl der Bewerber_innen mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	309	347	381	413
männlich	229	244	290	296
weiblich	80	103	91	117
Anzahl der BewerberInnen aus Bremen und Bremerhaven				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	325	372	448	475
Prozentual im Verhältnis zur Gesamtzahl der Bewerbungen	16,95%	21,60%	22,12%	23,23%
männlich	212	230	302	303
weiblich	113	142	146	172
Einstellungen für die Fachrichtung Polizei				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	84	120	140	160
männlich	61	79	97	110
weiblich	23	41	43	50
Anzahl der eingestellten Anwärter_innen mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	11	20	23	22
männlich	11	14	20	19
weiblich	0	6	3	3
Anzahl der eingestellten PolizeianwärterInnen aus Bremen und Bremerhaven				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	18	33	40	49
Prozentual im Verhältnis zur Gesamtzahl der Einstellungen	21,43%	27,50%	28,57%	30,63%
männlich	10	22	27	30
weiblich	8	11	13	19

Fachrichtung Feuerwehr

Bewerbungssituation

Nachdem im Jahr 2015 die Anzahl der Bewerbungen auf über 400 gestiegen ist, hat sich die Bewerbungszahl in den Jahren 2016 und 2017 bei knapp 300 eingependelt. Die Bewerbungszahlen von Menschen mit Migrationshintergrund sind zurückgegangen.

Traditionell ist der Anteil männlicher Bewerber für die Feuerwehr sehr hoch. Im Jahr 2017 ist der Anteil der Bewerberinnen jedoch deutlich gestiegen. Im Bereich der Feuerwehr konnten die Zahlen der bremischen und nichtbremischen Bewerberinnen und Bewerber erst ab dem Jahr 2016 ermittelt werden.

Hier zeigt sich, dass der Anteil der bremischen Bewerberinnen und Bewerber bei ca. 20 % liegt.

Bei den Einstellungen ist der Anteil von Menschen mit einem Migrationshintergrund zurückgegangen. Erfreulicherweise konnten sich im Jahr 2017 überproportional viele bremische Bewerberinnen und Bewerber im Auswahlverfahren durchsetzen (Bewerberquote 22,97 %, Einstellungsquote 42,11 %).

Ausbildungsabbrüche für den Berichtszeitraum 2017 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.

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

	2014	2015	2016	2017
Gesamt	220	416	298	283
männlich	207	391	285	255
weiblich	13	25	13	28

Anzahl der Bewerber_innen mit Migrationshintergrund

	2014	2015	2016	2017
Gesamt	13	28	18	14
männlich	13	28	18	13
weiblich	0	0	0	1

Anzahl der BewerberInnen aus Bremen und Bremerhaven (Feuerwehr, LG 1, 2. EA)

	2016	2017
Gesamt	65	65

	2016	2017
Prozentual im Verhältnis zur Gesamtzahl der Bewerbungen	21,81%	22,97%
männlich	60	59
weiblich	5	6

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

	2014	2015	2016	2017
Gesamt	21	32	26	19
männlich	21	31	26	18
weiblich	0	1	0	1

Anzahl der eingestellten Anwärterinnen und Anwärter mit Migrationshintergrund

	2014	2015	2016	2017
Gesamt	3	2	1	0
männlich	3	2	1	0
weiblich	0	0	0	0

Anzahl der eingestellten BewerberInnen aus Bremen und Bremerhaven (Feuerwehr, LG 1, 2. EA)

	2016	2017
Gesamt	7	8

	2016	2017
Prozentual im Verhältnis zur Gesamtzahl der Einstellungen	26,92%	42,11%
männlich	7	7
weiblich	0	1

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.

Bewerbungen und Einstellungen

Die Zahl der Bewerbungen ist in den Jahren 2016 und 2017 gleich geblieben. Knapp ein Viertel der Bewerberinnen und Bewerber war männlich. Die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund ist in den Jahren 2016 und 2017 ebenfalls identisch geblieben.

Seit 2016 werden die Bewerbungen nach dem Wohnort differenziert. In diesen zwei Jahren ist der Anteil der bremischen Bewerberinnen und Bewerber deutlich zurückgegangen.

Die Einstellungszahlen sind im Jahr 2016 aufgrund besonderer Bedarfe in der Justizverwal-

tung erheblich erhöht worden, ansonsten bleiben sie auf einem konstanten Niveau (7-9) bestehen.

Der prozentuale erhebliche Anstieg der bremischen Bewerberinnen und Bewerber, die eingestellt worden sind, ist wegen der sehr unterschiedlichen Einstellungszahlen nicht aussagekräftig. Vergleiche zu den Vorjahren konnten nicht dargestellt werden.

Bewerbungen für die Fachrichtung Justiz (Justizfachangestellte)				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	182	151	167	167
männlich	49	30	41	40
weiblich	133	121	126	127
Anzahl der Bewerber_innen mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	37	26	35	35
männlich	15	5	6	6
weiblich	22	21	29	29
Anzahl der Bewerber_innen mit Schwerbehinderung				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	1	1	4	0
männlich	1	0	2	0
weiblich	0	1	2	0

Bewerbungen für die Fachrichtung Justiz (Justizfachangestellte) aus Bremen und Bremerhaven		
	2016	2017
Gesamt	72	29
Prozentual im Verhältnis zur Gesamtzahl der Bewerbungen	43,11%	17,37%
männlich	16	8
weiblich	56	21

Einstellungen für die Fachrichtung Justiz (Justizfachangestellte/r)				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	8	9	25	9
männlich	0	0	5	1
weiblich	8	9	20	8
Anzahl der eingestellten Auszubildenden mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	1	1	1	2
männlich	0	0	0	0
weiblich	1	1	1	2
Anzahl der eingestellten Auszubildenden mit Schwerbehinderung				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	0	0	1	0
männlich	0	0	1	0
weiblich	0	0	0	0

Einstellungen in der Fachrichtung Justiz (Justizfachangestellte) aus Bremen und Bremerhaven		
	2016	2017
Gesamt	5	6
Prozentual im Verhältnis zur Gesamtzahl der Einstellungen	20,00%	66,67%
männlich	1	1
weiblich	4	5

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.

Bewerbungen und Einstellungen

Die Gesamtzahl der Bewerbungen ist im Jahr 2017 im Vergleich zu den Vorjahren gestiegen. Wesentlich mehr Frauen als Männer interessieren sich für den Beruf des Rechtspflegers/der Rechtspflegerin.

Im Jahr 2017 haben sich mehr Menschen mit Migrationshintergrund beworben als in den Vorjahren.

Die Anzahl bremischer Bewerberinnen und Bewerber ist im Vergleich zu den Gesamtbewerbungszahlen gering, jedoch im Vergleich der Jahre 2016 und 2017 deutlich gestiegen.

Die Einstellungszahl von Rechtspfleger/innen ist im Jahr 2016 wegen besonderer Bedarfe in der Justizverwaltung deutlich erhöht worden. Im Jahr 2017 ist die Einstellungszahl auf ein Normalmaß reduziert worden. In dem Berichtszeitraum sind in diesem Bereich ausschließlich Frauen eingestellt worden.

Bewerber/innen mit Migrationshintergrund wurden, wie auch in den Jahren zuvor, nicht eingestellt.

In den Jahren 2016 und 2017 ist lediglich eine bremische Bewerberin eingestellt worden.

Für diesen Zeitraum sind keine Abbrüche der Ausbildung gemeldet worden.

Bewerbungen für die Fachrichtung Justiz (Rechtspfleger/in)				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	237	197	132	201
männlich	72	61	27	52
weiblich	165	136	105	149
Anzahl der Bewerber_innen mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	14	19	8	22
männlich	1	3	3	7
weiblich	13	16	5	15
Anzahl der Bewerber_innen mit Schwerbehinderung				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	3	3	2	5
männlich	1	1	2	4
weiblich	2	2	0	1

Bewerbungen für die Fachrichtung Justiz (Rechtspfleger) aus Bremen und Bremerhaven		
	2016	2017
Gesamt	12	32
Prozentual im Verhältnis zur Gesamtzahl der Bewerbungen	9,09%	15,92%
männlich	3	9
weiblich	9	23

Einstellungen für die Fachrichtung Justiz (Rechtspfleger/in)				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	10	8	11	6
männlich	1	4	1	0
weiblich	9	4	10	6
Anzahl der eingestellten Anwärter_innen mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	0	0	0	0
männlich	0	0	0	0
weiblich	0	0	0	0
Anzahl der eingestellten Anwärter_innen mit Schwerbehinderung				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	0	0	0	0
männlich	0	0	0	0
weiblich	0	0	0	0

Einstellungen für die Fachrichtung Justiz (Rechtspfleger) aus Bremen und Bremerhaven		
	2016	2017
Gesamt	0	1
Prozentual im Verhältnis zur Gesamtzahl der Einstellungen	0,00%	16,67%
männlich	0	0
weiblich	0	1

Bewerbungen und Einstellungen im Bereich des Justizvollzugs

Der Senat hat im Rahmen der Ausbildungsplanung 2017 die Einstellung von 24 Anwärterinnen und Anwärtern zum 1. Februar 2018 im Bereich des Justizvollzugsdienstes beschlossen. Da diese Einstellung außerhalb des Berichtszeitraumes liegt, werden die Daten der Bewerbungen und Einstellungen im Rahmen des nächsten Ausbildungsberichtes erhoben und dargestellt.

Bewerbungen für die Fachrichtung Justiz (JVA)			
	2014	2015	2016
Gesamt	0	269	285
männlich	0	166	169
weiblich	0	103	116
Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund			
	2014	2015	2016
Gesamt	0	86	65
männlich	0	60	44
weiblich	0	26	21

Einstellungen für die Fachrichtung Justiz (JVA)			
	2014	2015	2016
Gesamt	0	12	17
männlich	0	8	12
weiblich	0	4	5
Anzahl der Eingestellten mit Migrationshintergrund			
	2014	2015	2016
Gesamt	0	2	3
männlich	0	1	3
weiblich	0	1	0

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.

Bewerbungen und Einstellungen für die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt

Im Vergleich zum Jahr 2016 hat sich die Bewerbungszahl in 2017 erhöht. Die Anzahl der Bewerbungen von Menschen mit einem Migrationshintergrund ist im Jahr 2017 deutlich gestiegen.

Gestiegen ist auch die Anzahl der bremischen Bewerberinnen und Bewerber.

Die Anzahl der eingestellten männlichen Bewerber ist gestiegen.

In den Jahren 2016 und 2017 war jeweils mehr als die Hälfte der eingestellten Bewerberinnen und Bewerber aus Bremen und Bremerhaven.

Aus dem Einstellungsjahr 2016 hat eine Person die Ausbildung zur Steueranwärterin abgeschlossen.

Bewerbungen für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (FR Steuerverwaltung)				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	326	151	165	188
männlich	147	48	73	85
weiblich	179	103	92	103
Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (LG 1, 2. EA FR Steuerverwaltung)				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	61	14	16	34
männlich	31	2	10	16
weiblich	30	12	6	18
Anzahl der BewerberInnen mit Schwerbehinderung (LG 1, 2. EA FR Steuerverwaltung)				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	14	7	2	3
männlich	7	3	2	1
weiblich	7	4	0	2

Bewerbungen für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (Fachrichtung Steuerverwaltung) aus Bremen und Bremerhaven

	2016	2017
Gesamt	60	88
Prozentual im Verhältnis zur Gesamtzahl der Bewerbungen	36,36%	46,81%
männlich	26	40
weiblich	34	48

Einstellungen für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (FR Steuerverwaltung)

	2014	2015	2016	2017
Gesamt	20	18	20	25
männlich	8	4	5	11
weiblich	12	14	15	14

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

	2014	2015	2016	2017
Gesamt	4	1	3	3
männlich	2	0	2	1
weiblich	2	1	1	2

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

	2014	2015	2016	2017
Gesamt	0	2	1	0
männlich	0	1	0	0
weiblich	0	1	1	0

Einstellungen für die Fachrichtung Steuerverwaltung (LG 1, 2. EA) aus Bremen und Bremerhaven

	2016	2017
Gesamt	11	14
Prozentual im Verhältnis zur Gesamtzahl der Einstellungen	55,00%	56,00%
männlich	3	5
weiblich	8	9

Bewerbungen und Einstellungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt

Bei den Bewerbungen ist in den Jahren 2016 und 2017 ein Anstieg der Zahlen zu notieren. Die Anzahl der Frauen überwiegt. Gegenüber den Jahren 2014 und 2015 haben sich weniger Menschen mit einem

Migrationshintergrund beworben. Knapp 40 % aller Bewerberinnen und Bewerber kamen aus Bremen oder Bremerhaven.

Die Einstellungszahlen sind entsprechend der Ausbildungsplanung in den Jahren 2016 und 2017 gestiegen. Während bei den Einstellungen im Jahr 2016 fast doppelt so viele Frauen als Männer eingestellt wurden, waren die Zahlen bei der Einstellung in 2017 ausgeglichen. Im Jahr 2016 kamen 65 % aller eingestellten Personen aus Bremen oder Bremerhaven. Im Jahr 2017 waren es nur 32 %, die ihren Wohnsitz in Bremen oder in Bremerhaven hatten.

Bewerbungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (FR Steuerverwaltung)				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	251	232	261	261
männlich	116	99	120	124
weiblich	135	133	141	137
Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	29	29	17	19
männlich	9	9	6	6
weiblich	20	20	11	13
Anzahl der BewerberInnen mit Schwerbehinderung				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	1	1	3	3
männlich	1	1	2	3
weiblich	0	0	1	0

Bewerbungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (FR Steuerverwaltung) aus Bremen und Bremerhaven		
	2016	2017
Gesamt	98	97
Prozentual im Verhältnis zur Gesamtzahl der Bewerbungen	37,55%	37,16%
männlich	45	50
weiblich	53	47

Einstellungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (FR Steuerverwaltung)				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	15	15	20	25
männlich	7	7	6	12
weiblich	8	8	14	13
Anzahl der eingestellten FinanzanwärterInnen mit Migrationshintergrund (LG 2, 1. EA)				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	2	1	3	2
männlich	1	1	1	1
weiblich	1	0	2	1
Anzahl der eingestellten FinanzanwärterInnen mit Schwerbehinderung (LG 2, 1. EA)				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	0	0	2	0
männlich	0	0	0	0
weiblich	0	0	2	0

Einstellungen für die Fachrichtung Steuerverwaltung (LG 2, 1. EA) aus Bremen und Bremerhaven		
	2016	2017
Gesamt	13	8
Prozentual im Verhältnis zur Gesamtzahl der Einstellungen	65,00%	32,00%
männlich	4	3
weiblich	9	5

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.

Bewerbungs- und Einstellungszahlen

Im Vergleich zum Jahr 2015 ist die Anzahl der Bewerbungen deutlich zurückgegangen. Insbesondere im Jahr 2017 war ein starker Rückgang der Bewerbungen zu verzeichnen.

Dementsprechend ist auch die Anzahl der Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund zurückgegangen.

Die Anzahl der Einstellungen ist in diesem Bereich ebenfalls zurückgegangen. Diese Entwicklung hängt einerseits mit den gestiegenen Einstellungszahlen in den sogenannten personalbedarfsorientierten Ausbildungsgängen (also z.B. in der Laufbahnausbildung) zusammen. Andererseits werden zusätzlich viele Ausbildungskapazitäten für die Durchführung der EQ-Maßnahmen für junge Geflüchtete mit einer anschließenden Übernahme in eine duale Berufsausbildung zur Verfügung gestellt.

Bewerbungen für sonstige Ausbildungsberufe im öffentlichen Dienst (Gesamt)

	2014	2015	2016	2017
Gesamt	1075	1314	903	684
männlich	499	569	416	352
weiblich	576	745	487	332

Anzahl der Bewerber/innen mit Migrationshintergrund

	2014	2015	2016	2017
Gesamt	177	271	159	94
männlich	72	111	78	41
weiblich	105	160	81	53

Anzahl der Bewerber/innen mit Schwerbehinderung

	2014	2015	2016	2017
Gesamt	11	11	13	12
männlich	7	8	7	7
weiblich	4	3	6	5

Einstellungen für Ausbildungsberufe nach dem BBiG im öffentlichen Dienst

	2014	2015	2016	2017
Gesamt	110	130	95	91
männlich	42	64	33	38
weiblich	68	66	62	53

Auszubildende mit Migrationshintergrund

	2014	2015	2016	2017
Gesamt	33	52	38	42
männlich	9	23	12	14
weiblich	24	29	26	28

Auszubildende mit Schwerbehinderung

	2014	2015	2016	2017
Gesamt	3	2	2	1
männlich	3	2	1	1
weiblich	0	0	1	0

Zukunftschance Ausbildung

Die Textbeiträge und Bilder zu diesem Kapitel sind der Broschüre „Zukunftschance Ausbildung – das Ausbildungsprogramm für junge Geflüchtete in Bremen“ entnommen, die vom Aus- und Fortbildungszentrum – Referat 40 zum Besuch des Bundespräsidenten erstellt wurde.

Der öffentliche Dienst als Einwanderungsland

Der bremische öffentliche Dienst versteht sich als „Einwanderungsland“. Dies beinhaltet eine Strategie zur gezielten und nach festgelegten Kriterien gesteuerten Auswahl von Auszubildenden und Mitarbeiter_innen im öffentlichen Dienst. Einwanderung in diesem Sinne bringt aber auch eine Veränderung des Gesamtsystems mit sich, um die Potentiale der Veränderung zu nutzen und Diversität sichtbar zu machen. Heterogenität wird dabei als Chance verstanden und als Faktor für erfolgreiche Verwaltungspraxis. Zugangshürden sollen abgebaut werden, um den öffentlichen Dienst weiter zu öffnen, so dass sich die Vielfalt der bremischen Bevölkerung in der Vielfalt der Belegschaft des bremischen öffentlichen Dienstes widerspiegelt. Somit ist die öffentliche Verwaltung als Querschnitt der Gesellschaft zu verstehen, in deren Personalkörper alle gesellschaftlichen Gruppen vertreten sind.²

Eine Befragung der Mitarbeiter_innen im bremischen öffentlichen Dienst, die im Oktober 2015 durch die Senatorin für Finanzen veranlasst wurde, brachte die Erkenntnis, dass der Anteil

der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im bremischen öffentlichen Dienst bei rund 13 Prozent liegt. Der Anteil der Migrantinnen und Migranten an der Bremer Bevölkerung lag bereits im Jahr 2011 bei über 28 Prozent, was verdeutlicht, dass Migrantinnen und Migranten im bremischen öffentlichen Dienst aktuell noch unterrepräsentiert sind.³

Bereits seit einigen Jahren bemüht sich daher die Freie Hansestadt Bremen sehr intensiv darum, vermehrt Menschen mit Migrationshintergrund für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst zu interessieren und diese für eine entsprechende Ausbildung oder ein duales Studium zu gewinnen. Um dieses Ziel zu erreichen, hat sich der Bremer Senat im Jahr 2009 dazu entschlossen eine Ausbildungskampagne zu initiieren.

Die Kampagne wirbt mit dem Slogan „Du bist der Schlüssel...für Deine Zukunft und Deine Stadt“ und soll auf die vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten im bremischen öffentlichen Dienst aufmerksam machen.

Als Teil dieser Kampagne versteht sich auch das Projekt „Zukunftschance Ausbildung“ das Ende 2013 angesichts der zunehmenden Zahlen geflüchteter Menschen in Bremen ins Leben gerufen wurde.

Aktuell kommen viele Menschen nach Deutschland, die aufgrund von Verfolgung oder Krieg aus ihrem Heimatland geflohen sind. Viele dieser Menschen sind noch minderjährig und kommen ohne ihre Familien zu uns. Alleine im

² Lühr, Henning, erschienen in Böhle, Dr. T.; Kommunales Personal- und Organisationsmanagement – Handbuch (Beck, 2017)

³ Vgl. Die Senatorin für Finanzen, Personalbericht 2015; S. 19

Jahr 2015 sind rund 2.500 unbegleitete minderjährige Ausländer in der Freien Hansestadt Bremen angekommen. Damit hat sich die Anzahl gegenüber dem Jahr 2014 mehr als verfünffacht.⁴

Das Projekt „Zukunftschance Ausbildung“

Um Menschen mit Fluchterfahrungen eine berufliche Perspektive und damit auch die Chance auf wirtschaftliche Unabhängigkeit zu eröffnen, hat der Senat der Freien Hansestadt Bremen das Projekt „Zukunftschance Ausbildung“ initiiert. Dieses Projekt verfolgt das Ziel, jungen Flüchtlingen über eine Einstiegsqualifizierung⁵ – eine einjährige berufsvorbereitende Maßnahme, in der erste berufliche Handlungskompetenzen vermittelt werden – den Weg in eine duale Berufsausbildung zu ermöglichen.

Durch die Einstiegsqualifizierung (EQ) soll der Grundstein für einen gelungenen Übergang in eine duale Berufsausbildung geschaffen werden. In Kooperation mit der Handelskammer Bremen und der Handwerkskammer Bremen werden neben Einsatzmöglichkeiten im Öffentlichen Dienst Bremens auch Unternehmen gewonnen, die bereit sind, Geflüchteten eine Chance auf eine berufliche Perspektive zu bieten und freie Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen. Geflüchtete, die der Freien Hansestadt

Bremen zugewiesen wurden und in Bremen ihren Wohnsitz haben, können so im Rahmen der EQ die Chance auf ein Ausbildungsverhältnis ergreifen. Nach der Bewerbung auf die angebotenen Ausbildungsberufe wird die EQ-Berechtigung durch die Jugendberufsagentur geprüft. Liegt diese vor, bietet ein Kurzpraktikum die Grundlage für die Auswahl der EQ-Praktikanten durch die Ausbilder_innen.

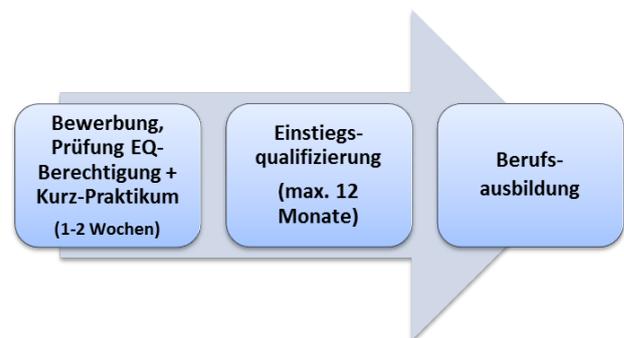


Abbildung 4: Der Ablauf der Einstiegsqualifizierung im Rahmen des Projektes "Zukunftschance Ausbildung"

Die Einstiegsqualifizierung beinhaltet die praktische Unterweisung in dem jeweiligen Berufsbild, den Besuch der Berufsschule und einen Sprachunterricht im Umfang von einem Tag pro Woche, durch den die Deutschkenntnisse der jungen Menschen ausgebaut werden.

Die EQ wird von der Agentur für Arbeit gefördert.

Die Umsetzung des Projektes obliegt der Senatorin für Finanzen, die wiederum das Aus- und Fortbildungszentrum für den bremischen öffentlichen Dienst (AFZ) mit der operativen Durchführung betraut hat. Das AFZ organisiert und finanziert den Deutschkurs und bei Bedarf werden auch ausbildungsbegleitende Hilfen beantragt. Die jungen Menschen können Unterstützung durch eine Sozialpädagogin in Anspruch nehmen, die zum Beispiel Unterstützung bei Behördenbesuchen und Schriftverkehr mit dem Vermieter anbietet oder einfach auch nur ein offenes Ohr für Sorgen oder Probleme hat.

⁴ http://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/single_sites/zedis/dokument_e/Materialien_Stadtforscher_2016/ZeDiS-Stadtforscher_2016-Fluchtlinge-Zugang_u._Aufnahme_in_Bremen__Sen._f._Soziales_aktuell-BASISTEXT__A_.pdf (18.04.2016)

⁵ Bei einer Einstiegsqualifizierung handelt es sich um eine Berufsausbildungsvorbereitung gemäß § 68 Absatz 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG). Die Maßnahme richtet sich an lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Personen, deren Entwicklungsstand eine erfolgreiche Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf noch nicht erwarten lässt. Sie muss nach Art, Ziel und Dauer den besonderen Erfordernisse des benannten Personenkreises entsprechen und durch sozialpädagogische Betreuung und Unterstützung begleitet werden. Gefördert wird die EQ durch die Bundesagentur für Arbeit gemäß § 54a SGB III. Der Arbeitgeber erhält einen Zuschuss zur Vergütung in Höhe von bis zu 231 Euro pro Monat. Die EQ kann für die Dauer von 6 bis maximal 12 Monaten gefördert werden.

Bei erfolgreichem Verlauf der Einstiegsqualifizierung erfolgt die Übernahme in die Berufsausbildung. Aufgrund des Berufsschulunterrichts und des Deutschkurses, fällt der Einstieg in die Berufsausbildung erheblich leichter.

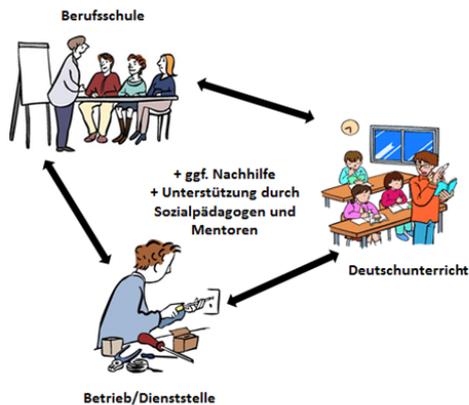


Abbildung 5: Die Bestandteile der Einstiegsqualifizierung

Das Projekt „Zukunftschance Ausbildung“ 2014

Zum Auftakt des Projektes im Herbst 2014 erhielt das AFZ 114 Bewerbungen auf die angebotenen EQ Plätze. Nachdem 58 Kurzpraktika durchgeführt wurden, begannen 23 junge Menschen, davon 22 Männer und nur eine Frau, eine Einstiegsqualifizierung in verschiedensten Berufen im bremischen öffentlichen Dienst. Die jungen Praktikanten und Praktikantinnen begannen die EQ in unterschiedlichsten Berufen: Medizinische Fachangestellte_r, Kaufmann/-frau für Büromanagement, Tischler_in und Elektroniker_in für Betriebstechnik uvm. Für 21 dieser Teilnehmenden ging es im September 2015 mit einer dualen Berufsausbildung weiter. Für zwei junge Menschen war die EQ so erfolgreich, dass sie sogar direkt in das 2. Ausbildungsjahr einsteigen konnten.

Im Sommer 2017 stand für die ersten sieben Auszubildenden dieses Jahrganges die Abschlussprüfung an. Vier Fachkräfte für Metall-

technik, eine Medizinische Fachangestellte, ein Kaufmann für Büromanagement sowie ein Fachlagerist haben die Prüfung vor der jeweils zuständigen Kammer abgelegt. Alle sieben Prüflinge haben erfolgreich ihre Prüfung bestanden. Besonders erfreulich ist dabei, dass sechs der Absolvent_innen durch ihren Ausbildungsbetrieb anschließend in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden.

Das Projekt „Zukunftschance Ausbildung“ 2015

Die 256 Bewerbungen in diesem Jahr bezogen sich somit auch auf 28 unterschiedliche Ausbildungsberufe die in privatwirtschaftlichen Unternehmen angeboten werden: u.a. Bäcker_in, Dachdecker_in, Fachkraft für Hafen- und Lagerlogistik sowie Isolierfacharbeiter_in. 41 Bewerber und 10 Bewerberinnen konnten identifiziert und mit ihnen ein EQ-Vertrag geschlossen werden. Die Teilnehmer_innen sind zwischen 17 und 34 Jahre alt.

39 Personen konnten ein Jahr später einen Ausbildungsvertrag unterschreiben. Gründe für den Abbruch der EQ sind vielseitig: Aufnahme eines Studiums, Rückkehr ins Heimatland, Beginn einer anderen Ausbildung oder Maßnahme etc.

Das Projekt „Zukunftschance Ausbildung“ 2016

Das Integrationskonzept des Bremer Senats vom 12. Januar 2016 sah vor, dass zum Herbst 2016 bis zu 100 Plätze für Einstiegsqualifizierungen vorgehalten werden sollten. Auf einer großen Messe im AFZ konnten zahlreiche Firmen sich und ihre Ausbildungsberufe vorstellen. Mehrere hunderte Interessierte nutzen diese Gelegenheit für eine erste Kontaktaufnahme mit den Ausbildungsbetrieben, um sich

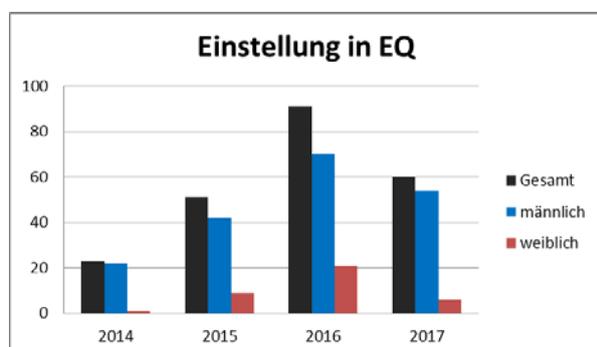
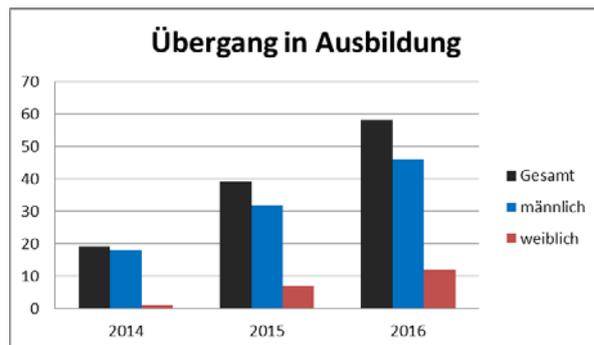
über die verschiedenen Ausbildungsberufe zu informieren. Neben den bisher angebotenen Ausbildungsberufen wie Medizinische_r Fachangestellte_r, Kaufmann/-frau für Büromanagement und Restaurantfachmann/-frau kamen neue Berufsbilder wie der Kaufmann/-frau für Spedition- und Logistikdienstleistungen oder der Fachkraft für Kurier- und Postdienstleistungen hinzu.

**Das Projekt „Zukunftschance Ausbildung“
2017**

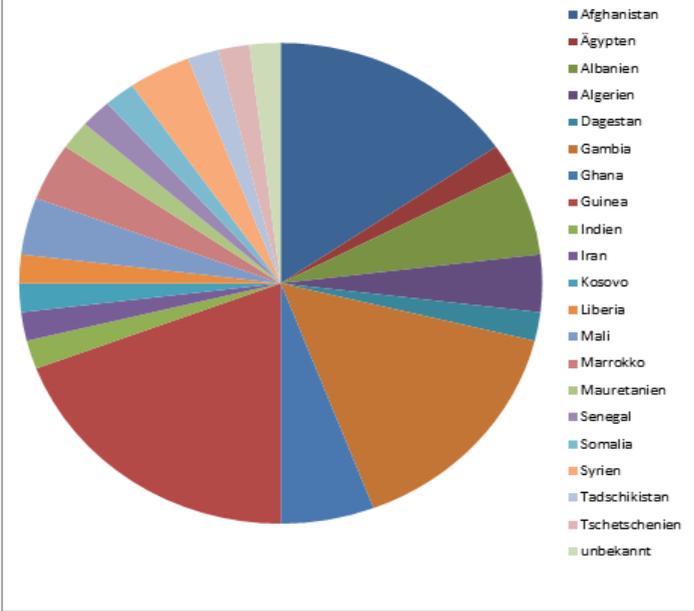
Von den 80 zur Verfügung gestellten EQ-Plätzen konnten im Jahr 2017 60 besetzt werden. Neben den bereits zuvor angebotenen Ausbildungsberufen begannen dieses Jahr zum ersten Mal ein Sport- und Fitnesskaufmann, zwei Kaufleute im Einzelhandel, ein Bauezeichner, ein Elektroniker für Automatisierungstechnik, ein Fahrzeuglackierer und ein Medientechnologe Druck ihre EQ.

Fazit

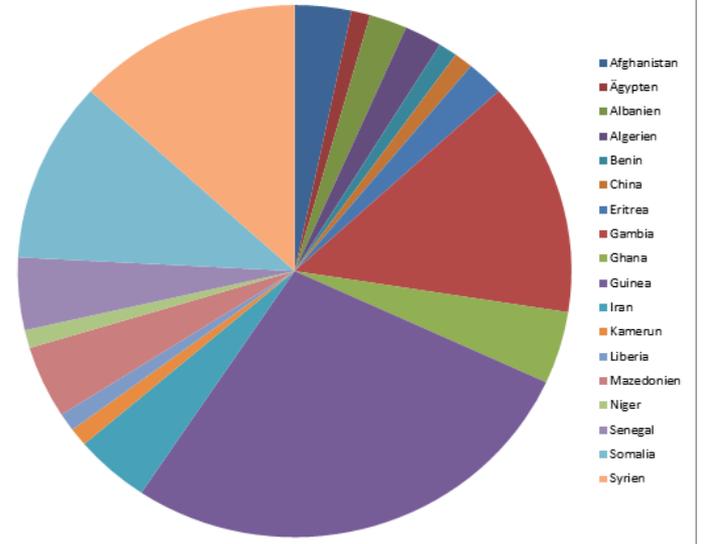
Seit 2014 haben 225 Personen den Schritt in eine Einstiegsqualifizierung gewagt. 51,56 Prozent (116 Personen) haben daraufhin eine Berufsausbildung begonnen. Einige haben diese bereits abgeschlossen. 50 Einstiegsqualifizierungen bestehen aktuell noch. Die Zahlen sprechen für sich!



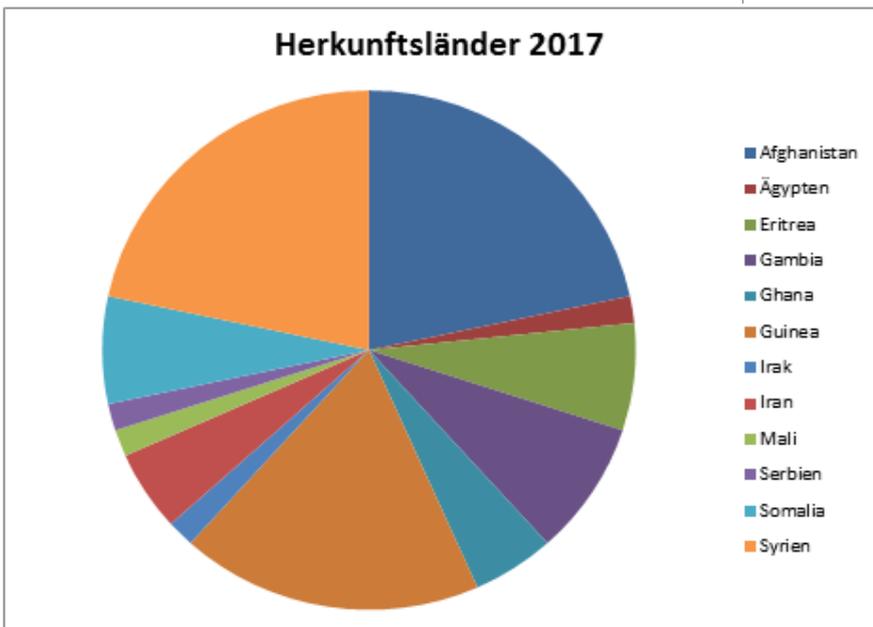
Herkunftsländer 2015



Herkunftsländer 2016



Herkunftsländer 2017



Anerkennungsjahr im öffentlichen Dienst

Berufspraktika für Erzieher_innen und Sozialarbeiter_innen/Sozialpädagogen_innen

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.

Bewerbungen und Einstellungen für das Anerkennungsjahr für Erzieherinnen und Erzieher

Die Anzahl der Bewerbungen ist in den Jahren 2016 und 2017 gegenüber dem Jahr 2015 gesunken. Der Anteil männlicher Bewerber ist traditionell weiterhin sehr gering. Eine Person mit einer Schwerbehinderung hat sich im Jahr 2016 für das Anerkennungspraktikum beworben.

Die Einschätzung bezüglich eines Migrationshintergrundes erfolgt bei der Erfassung der Bewerbungen auf der Grundlage der eingereichten Unterlagen. Trotz der zurückgegangenen Anzahl aller Bewerbungen haben sich 2016 und 2017 erheblich mehr Menschen mit Migra-

tionshintergrund beworben als in den Vorjahren. Bei den Einstellungen ist man auf gleich hohem Niveau geblieben. Seit dem Jahr 2016 wird auch erfasst, ob die Bewerberinnen und Bewerber und die dann eingestellten Personen in Bremen oder in Bremerhaven wohnen.

Sowohl bei den Bewerbungen als auch bei den Einstellungen war in 2016 und 2017 der Anteil der Personen, die in Bremen und in Bremerhaven wohnen sehr hoch (zwischen 89 und 96 %).

Die Anzahl der eingestellten Menschen mit Migrationshintergrund ist gestiegen. Auch bei den Einstellungen sind Frauen deutlich stärker vertreten.

Bewerbungen für die Anerkennungspraktika der Erzieher/in				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	186	265	225	220
männlich	31	33	32	44
weiblich	155	232	193	176
Anzahl der Bewerber_innen mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	56	33	65	61
männlich	7	1	4	13
weiblich	49	32	61	48
Anzahl der Bewerber_innen mit Schwerbehinderung				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	2	1	1	1
männlich	1	0	0	0
weiblich	1	1	1	1

Bewerber/innen aus Bremen und Bremerhaven		
	2016	2017
Gesamt	213	196
Prozentual im Verhältnis zur Gesamtzahl der Bewerbungen	94,67%	89,09%
männlich	18	40
weiblich	195	156

Einstellungen für die Anerkennungspraktika der Erzieher/in				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	100	108	102	102
männlich	16	21	14	20
weiblich	84	87	88	82
Anzahl der Bewerber_innen mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	36	39	46	50
männlich	3	4	5	5
weiblich	33	35	41	45
Anzahl der Bewerber_innen mit Schwerbehinderung				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	0	0	0	0
männlich	0	0	0	0
weiblich	0	0	0	0

Einstellungen aus Bremen und Bremerhaven		
	2016	2017
Gesamt	98	98
Prozentual im Verhältnis zur Gesamtzahl der Einstellungen	96,08%	96,08%
männlich	13	20
weiblich	85	78

**Bewerbungen und Einstellungen in das
Anerkennungsjahr für Sozialarbeiter_innen
/Sozialpädagogen_innen**

Im Bereich der Sozialarbeit ist die Anzahl der Bewerbungen zum Vorjahr gesunken. Grundsätzlich bewerben sich mehr Frauen als Männer auf die Praktikumsplätze. Der Anteil der Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund ist leicht zurückgegangen.

Im Vergleich zu den Vorjahren sind die Einstellungszahlen in den Jahren 2016 und 2017 geringer geworden. Auch die Anzahl von eingestellten Menschen mit Migrationshintergrund ist leicht gesunken.

In diesem Bereich war keine Differenzierung nach Bremen/Bremerhaven und anderen Wohnorten möglich.

Einstellungen für die Praktika der Sozialarbeiter/innen				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	87	81	71	72
männlich	22	29	13	15
weiblich	65	52	58	57
Anzahl der Praktikantinnen und Praktikanten mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	16	19	19	15
männlich	3	5	2	3
weiblich	13	14	17	12
Anzahl der Praktikantinnen und Praktikanten mit Schwerbehinderung				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	0	1	0	0
männlich	0	0	0	0
weiblich	0	1	0	0

Bewerbungen für die Praktika der Sozialarbeiter/innen				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	142	123	101	107
männlich	33	30	18	20
weiblich	109	93	83	87
Anzahl der Bewerber/innen mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	29	30	19	22
männlich	3	8	2	3
weiblich	26	22	17	19
Anzahl der Bewerber/innen mit Schwerbehinderung				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	2	1	2	2
männlich	0	0	0	0
weiblich	2	1	2	2

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.

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				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	17	21	28	18
männlich	6	10	7	6
weiblich	11	11	21	12

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. Dieser befasst sich mit dem Thema „Umgang mit der Vielfalt unter den Auszubildenden“ und zielt darauf ab, Ausbilderinnen und Ausbilder in der Kommunikation 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 Handlungsabsicht, die durch verschiedene Faktoren beeinflusst werden, z.B. Generation, Kultur der Familie und das soziale Umfeld. Hier werden den Ausbilderinnen und Ausbildern Handlungsmöglichkeiten vermittelt.

17-3501	Ausbildung der Ausbilder/-Innen
17-3502	Vermittlungsmethoden in der praktischen Ausbildung
17-3503	Führen schwieriger Gespräche in der Ausbildung
17-3504	und wenn es doch mal Probleme in der Ausbildung gibt?
17-3505	Umgang mit der Vielfalt unter den Auszubildenden
17-3506	Beurteilung von Auszubildenden
17-3507	Unterrichtspädagogik für Lehrkräfte
17-3508	Unterrichtsqualität sichern

**Workshops „Gewinnung von
Ausbilderinnen und Ausbildern im
öffentlichen Dienst“ am 3. Mai 2017**

definiert. Auf den nachfolgenden Seiten werden die Ergebnisse des Workshops dargestellt.

Die verstärkten Einstellungen von Auszubildenden und Anwärterinnen und Anwärtern für die sog. personalbedarfsbezogenen Ausbildungsgänge haben dazu geführt, dass es in den Ausbildungsdienststellen zu Engpässen gekommen ist. Um die Durchführung der praktischen Ausbildung sicher zu stellen müssen Ausbildungsplätze eingerichtet und neue Ausbilderinnen und Ausbilder gewonnen werden.

Im Rahmen eines Workshops haben sich bewährte Ausbilderinnen und Ausbilder, Auszubildende, Ausbildungsbeauftragte des AFZ, Vertreter_innen der Verwaltungsschule und des Gesamtpersonalrats sowie Vertreter der Senatorin für Finanzen zusammengefunden, um die Ursachen für das Fehlen der Ausbildungsplätze zu identifizieren und um Wege zu finden, wie neue Ausbilderinnen und Ausbilder gewonnen werden können. Zum Abschluss des Workshops haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gemeinsam Handlungsempfehlungen

Tafel 1: „Warum gelingt es uns nicht, ausreichend AusbilderInnen zu gewinnen?!“

- zu hohe Arbeitsbelastung
⇒ aber auch Entlastung
- zusätzliche Arbeitsbelastung
- schlechte Erfahrung
- wird freiwillig ausgebildet?
- viel Aufwand für „nichts“
- durch den Fachkräftemangel bedingt haben wir vakante Stellen und viele Kollegen erfüllen nicht die Voraussetzungen zur AusbilderIn
- Die Tatsache, dass AusbilderInnen gesucht werden, ist nicht hinreichend bekannt
⇒ stimmt das?
⇒ Wie kann das geändert werden?
- Weil Ausbildung freiwillig ist
- Anleitung junger Mitarbeiter nicht in den Vordergrund
- Wohin mit den Auszubildenden?

Tafel 2: „Warum gelingt es uns nicht, ausreichend AusbilderInnen zu gewinnen?!“

- Arbeitsverdichtung durch Tagesgeschäft
- wirkt sich nicht in Form von mehr Gehalt aus
⇒ werden alternative Belohnungen genutzt?
- würde gerne ausbilden, habe keinen Platz
- Teilweise schlechte Rahmenbedingungen (Räume, etc.)
- weil manche Dienststellen glauben, sie hätten mit Ausbildung nichts zu tun
- Viel zu tun! keine Zeit sich um die Azubis zu kümmern!
- Hohe Ausbildungszahlen
- nicht bei Stellenausschreibung berücksichtigt
- zu wenig Anreize
- fehlende/zu geringe win-win-Situation
- zusätzliche Belastung
- Doppelbelastung
- Sorge, (nicht) alle relevanten Ausbildungsinhalte vermitteln zu können
- aufgrund von zu hoher Arbeitsbelastung
- „Nur Ausbildung“ – kein Nachwuchs
- Habe nichts davon auszubilden! Außer Nerven!
- Ausbildung ist keine in der Arbeitsbemessung (GVP) festgelegter Bestandteil, eher „Hobby“ der AusbilderIn neben der Regelaufgabe
- Auszubilden heißt Stress und keine Knete!
- Ausbildungsstelle passt nicht zur Kategorie – Verzahnung

Tafel 3: Entwicklung von Handlungsempfehlungen

- gute Vorbereitung durch Ausbilderscheine

- Wertschätzung
 - spezielle Qualifizierung
 - Teilhabe an fachlichen Neuerungen
 - regelmäßige Ausbildertreffen ⇒ Bindung
 - Unterstützung durch Fortbildung
 - Gutschein für FOB zum Thema Ausbildung/Beruf
 - Coaching
 - kollegiale Beratung
 - durchgängige Qualifizierung + „standing“ erhöhen
 - durchgängige Professionalisierung
 - Informationsveranstaltung (Freistellung)
 - Fachtreffen
 - gute Betreuung / „Anleitung“
 - Qualitätssicherung
 - Mitbestimmung über Rahmen und Inhalte
- ⇒ **neue Formate für Austausch und Qualifizierung entwickeln**
- ⇒ **Bedarfsplanung gemeinsam entwickeln**
- Azubi-Feedback an Ausbilder
 - Honorierung
 - Prämien- und Zulagenverordnung nutzen als Wertschätzung für AusbilderInnen
 - Belohnungssystem: TV- und beamtenrechtliche Regelungen prüfen + nutzen
 - Urlaub
 - Geld /Team oder einzeln
 - Empfang Rathaus
 - A → Café regelmäßig
 - „öffentliche“ Wertschätzung von Ausbildung
 - Anerkennung (systematisch)
 - Freistellung
 - im Rathaus?
 - AusbilderInnen mit Team
 - Pflichtpraktikum außerhalb des Bremischen ö.D.
 - Teile der Praxis projektorientiert gestalten → entlastet die Ausbildungssituation
 - „echte Fälle“, „Zeichnungsrecht“, doppelte Arbeit für AusbilderIn
 - GeneralistInnen-Ausbildung beibehalten
- ⇒ **Topdown-Kampagne „Bremen bildet aus“**
- ⇒ **Belohnungssystem entwickeln**
- ⇒ **Ehrung für AusbilderInnen**
- ⇒ **AuszubildendenFeedback**
- ⇒ **qualifiziertes Betreuungssystem (Unterstützung für Ausbilder)**
- ⇒ **AusbilderInnen einbeziehen (nebenamtliche Lehrkräfte, Auswahl, ...)** *••Expertise*

Tafel 4: Entwicklung von Handlungsempfehlungen

- Ausbildungstätigkeiten sind in Stellenausschreibung zu berücksichtigen

- bei Neuschaffung/Neubesetzung von Stellen ist zu prüfen, ob dort Ausbildungsleistungen erbracht werden können
- Änderung des Stellenausschreibungsverfahrens
- Ausbildung als Kriterium bei der dienstlichen Beurteilung berücksichtigen
→ Änderung der BeurteilungsVO bzw. des Beurteilungsbogens
- wer ausbildet, muss etwas davon haben!
- Ausbildertätigkeit bei Aufstieg berücksichtigen → Führungsposition
- Voraussetzung für Führungsposition
⇒ **Beurteilungsrichtlinien anpassen (SF)**
- Ausbildungsbedingungen
 - GVP anpassen und vereinheitlichen
 - Unterstützung aus Führungsebene
- Aufnahme „Ausbildung“ in GVP
- Ausbildertätigkeit in GVP verankern
- Stellenausschreibung (GVP)
⇒ **Ausbildertätigkeit in GVP + Stellenausschreibung (SF-Richtlinien)**
- ⇒ **Regelungen für Aufstieg anpassen und Zulassung zu ADA (SF)**
- ⇒ **Jahresgespräche Leitfaden anpassen (SF)**
- Fallzahlen
- Zeit für die Auszubildenden
- positive Bewertung in der Beurteilung
- Ausbildereignungsprüfung
- Zulassung zu ADA zwingend an Ausbildung knüpfen (realer Ausbildungsplatz)
- Bonus für die eigene Entwicklung (Aufstieg!)
- Anerkennung der Führung
- eigene Veranstaltung
 - gemeinsamer Austausch
 - Kennenlernen
 - Anerkennung
 - Netzwerk mit ehemaligen Auszubildenden herstellen und erhalten
- wertschätzende Impulse (von Führung)
- Marketing
 - Schulungen nutzen
 - IntraNet
- Kampagne zur Gewinnung von AusbilderInnen
 - Positivbeispiele
 - Flyer
 - Filme im MiP
- Auszubildende suchen/werben AusbilderInnen ⇒ Prämie?
- Das bringen wir mit
 - neuer Input
 - Arbeitsentlastung statt -belastung
 - hohe Motivation

- Vorbildfunktion („SozialisationshelferInnen“)
 - PSM (Identifikation FHB/ö.D. als AG)
 - „positive“ Verantwortung übernehmen
 - Ausstattung eines Ausbildungsplatzes ⇒ Finanzierung?
 - Räume, Arbeitsplätze & Technik
 - ausreichende Ausbildungsbedingungen (Zeit, Raum, Zuständigkeit)
 - Raum / Platz
 - angemessene Rahmenbedingungen
 - Ausbildungsplätze bei Raumplanungen berücksichtigen
 - Umzug?
 - Immobilien Bremen
 - bei der Planung von Büroflächen oder Werkstätten sind Ausbildungsplätze zu berücksichtigen (Platz / Ausstattung) → Immobilien Bremen ist zu verpflichten
- ⇒ **Marketingkampagne mit Studierenden umsetzen – Projekt (AFZ/SF/GPR)**
- ⇒ **Zentrales Budget für Arbeitsplatzausstattung (SF)**
- ⇒ **Schlüssel für Raumbemessung festlegen ⇒ Zahl der Ausbildungsplätze erhöht anerkannten Quadratmeterbedarf**

Tafel 5: Entwicklung von Handlungsempfehlungen

- Nachwuchs bekommt, wer ausbildet
 - kein Nachwuchs ohne Ausbildung??
- ⇒ **Zuweisung von Nachwuchskräften- Ausbildungsleistung im Blick behalten**
- soziale Kontakte / Sozialisierung
 - Praxisblöcke verlängern, um den Nutzen für die AusbilderInnen zu erhöhen
 - Soziale Arbeit dual...realistische Praxisblöcke schaffen!
- ⇒ **Überprüfung der Ausbildungsabläufe**
- Neuregelung des dritten Ausbildungsjahres für VFA (auf Landesebene)
- ⇒ **Überprüfung der Ausbildungsregularien**
- Aktualisierung der Ausbildungsabläufe um neue Bereiche für die Ausbildung zu gewinnen (Digitalisierung)
 - Überprüfung der Verzahnung Theorie + Praxis → flexibler
 - Verzahnung Theorie + Praxis
 - inhaltlich !!
 - zeitlich!?

Handlungsempfehlungen

Neue Formate für Austausch und Qualifizierung entwickeln

Bedarfsplanung gemeinsam entwickeln

Top-down-Kampagne „Bremen bildet aus“ „

Belohnungssystem entwickeln

Ehrung für AusbilderInnen

Auszubildenden Feedback

Qualifiziertes Betreuungssystem (Unterstützung für Ausbilder)

AusbilderInnen einbeziehen (nebenamtliche Lehrkräfte, Auswahl, ..) ... Expertise

Änderung der BeurteilungsVO bzw. des Beurteilungsbogens

Beurteilungsrichtlinien anpassen (SF)

Regelungen für Aufstieg anpassen und Zulassung zu ADA (SF)

Jahresgespräche Leitfaden anpassen (SF)

Marketing-Kampagne mit Studierenden umsetzen – Projekt (AFZ)/SF/GPR)

Zentrales Budget für Arbeitsplatzausstattung (SF)

Schlüssel für Raumbemessung festlegen → Zahl der Ausbildungsplätze erhöht anerkannten Quadratmeterbedarf

Zuweisung von Nachwuchskräften – Ausbildungsleistung im Blick behalten

Überprüfung der Ausbildungsabläufe

Überprüfung der Ausbildungsregularien

Fotos vom Workshop



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.⁶

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 Auszubildenden in Anspruch genommen.

Die Zahl der Azubis im Teilzeitmodell hat sich in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht. So waren es im April 2016 insgesamt 44 Personen, die eine Ausbildung in Teilzeit absolvierten, im Dezember 2017 waren es schon 62 Personen.

Anzahl der Auszubildenden in Teilzeit je Ausbildungsberuf

Ausbildungsberuf	Anzahl
Anerkennungspraktikant_in Erzieher_in	26
Anerkennungspraktikant_in Sozialarbeiter_in/Sozialpädagoge_in	13
Hauswirtschafter_in	1
Kaufmann_frau für Büromanagement	2
Medizinische Fachangestellte_r	2
Restaurantfachmann_frau	1
Verwaltungsfachangestellte_r	17
Gesamt:	62

Stand: Dezember 2017

⁶ Hahner, Beatrix: Teilzeit-Ausbildung für junge Mütter und Väter, Gießen 2008, S. 211 f.

Menschen mit Schwerbehinderung in der Ausbildung

Trotz der demografischen Entwicklung und der daraus resultierenden Diskussion um fehlende Fachkräfte bleiben immer noch viele Menschen bei ihrer Suche nach einem Ausbildungsplatz ohne Erfolg. Davon sind u.a. Menschen mit Schwerbehinderung betroffen. Dem Senat der Freien Hansestadt Bremen ist dieser Umstand bewusst. Im Rahmen der Beschlüsse über die jährliche Ausbildungsplanung versucht daher der Senat den vorhandenen Benachteiligungen entgegenzuwirken. So hat der Senat bspw. im Rahmen der Ausbildungsplanung 2017 folgenden Beschluss gefasst:

„Der Senat bittet die Senatorin für Finanzen und den Senator für Justiz und Verfassung sich verstärkt um die Verbesserung der Einstellungschancen auf einen Ausbildungsplatz von schwerbehinderten Menschen zu bemühen.“

In den Stellenanzeigen mit angebotenen Ausbildungsplätzen im öffentlichen Dienst werden Menschen mit einer Schwerbehinderung besonders angesprochen und mit dem Hinweis, dass ihnen bei im Wesentlichen gleicher fachlicher und persönlicher Eignung der Vorrang eingeräumt wird, gezielt motiviert, sich zu bewerben.

Einige Bereiche des öffentlichen Dienstes, in denen ausgebildet wird, setzen jedoch besondere Anforderungen an die körperliche Konstitution voraus. Dazu gehören bspw. die Polizei, die Feuerwehr und der Justizvollzugsdienst, so dass in diesen genannten Bereichen weder eine Bewerbung noch eine Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung zu verzeichnen ist.

Im Berichtszeitraum sind in den übrigen Ausbildungsbereichen folgende Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung eingegangen:

Anzahl aller Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	56	42	44	45
Allgemeine Dienste	22	17	14	18
Gesundheits- u. soziale Dienste	0	0	3	1
Justizverwaltung	4	4	6	5
Steuerverwaltung	15	8	5	6
Berufe nach dem BBiG	11	11	13	12
Anerkennungspraktika	4	2	3	3

Festzustellen ist ein deutlicher Rückgang der Bewerbungen seit dem Jahr 2014.

Ein Rückgang ist ebenfalls bei der Anzahl der Einstellungen zu verzeichnen.

Anzahl aller Einstellungen von Menschen mit Schwerbehinderung				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	20	15	14	14
Allgemeine Dienste	4	2	0	2
Gesundheits- u. soziale Dienste	0	0	0	0
Justizverwaltung	0	0	0	0
Steuerverwaltung	0	2	3	0
Berufe nach dem BBiG	3	2	2	1
Anerkennungspraktika	0	1	0	0
Fachpraktiker/in Hauswirt.	13	8	9	11

Beim AFZ werden im Bereich der Berufe nach dem BBiG zusätzlich jährlich Ausbildungsplätze für schwerbehinderte junge Menschen vorbehalten, die eine Ausbildung zur Fachpraktikerin/zum Fachpraktiker Hauswirtschaft absolvieren. Es handelt sich dabei um die Ausbildung behinderter Menschen auf der Grundlage einer Ausbildungsregelung nach § 66 BBiG. Eine solche Regelung kommt für solche Menschen mit Schwerbehinderung in Frage, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht kommt.

Die Zuweisung dieser jungen Menschen erfolgt durch die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen der beruflichen Rehabilitation. Diese Ausbildung wird ausschließlich in Kooperation mit einem anerkannten Bildungsträger durchgeführt. Aus diesem Grund ist diese besondere Gruppe von Auszubildenden in der Tabelle mit Bewerbungszahlen nicht berücksichtigt.

Bei der Berechnung der Quote der Auszubildenden mit Schwerbehinderung werden die Ausbildungsplätze als anrechenbare Arbeitsplätze in Verhältnis zu den in der Ausbildung befindlichen Menschen mit Schwerbehinderung gesetzt. Unter Zugrundelegung der zur berücksichtigenden Mehrfachanrechnung von Auszubildenden (in der Regel 2fache Anrechnung) wurde für Dezember 2017 eine Quote von 5,09 % ermittelt. Bei dieser Berechnung ist darauf hinzuweisen, dass die Ausbildungsplätze (anrechenbare Arbeitsplätze) um die Bereiche: Polizei, Feuerwehr und Justizvollzugsdienst bereinigt wurden, in denen auf Grund der besonderen Anforderungen an die körperliche Verfassung Menschen mit einer Schwerbehinderung nicht eingesetzt werden können.

Unter Berücksichtigung aller Bereiche im bremschen öffentlichen Dienst (also auch die Bereiche: Polizei, Feuerwehr und Justizvollzugsdienst) lag die Quote von Auszubildenden mit Schwerbehinderung im Jahresdurchschnitt bei 2,31 %. Diese Quote wurde der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen der jährlichen Anzeige mitgeteilt.

Ausblick

Der bremische öffentliche Dienst steht, wie auch die öffentlichen Arbeitgeber anderer Bundesländer vor großen 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. Die Gewinnung von leistungsorientierten und gut ausgebildeten Nachwuchskräften ist eine der dringendsten Aufgaben.

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.

Es gilt deshalb, die Ausbildung im öffentlichen Dienst so attraktiv wie möglich zu machen.

Die vielfältigen Entwicklungsoptionen, die während und nach der Ausbildung möglich sind, sollen bekannter gemacht werden. Die Karrieren, die im öffentlichen Dienst möglich sind, müssen nach außen und nach innen transparenter gemacht werden. Mit Durchlässigkeit zwischen und mit Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der einzelnen Fachrichtungen muss der öffentliche Dienst offensiv werben.

Für motivierte, leistungsorientierte Bewerber_innen ist eine eigene Karriereplanung mit transparenten Aufstiegsmöglichkeiten ein wichtiger Grund, sich für bzw. gegen einen Arbeitgeber zu entscheiden.

Es kommt darauf an, die Aus- und Fortbildungsoptionen so zu gestalten, dass kein Abschluss ohne Anschluss bleibt.

Die Angebote der Teilzeitausbildung, die das Berufsbildungsgesetz, aber auch das Bremische Beamtengesetz vorsehen, werden ausgeweitet. Um eine Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung zu erreichen, sollten in allen Ausbildungsbereichen die Möglichkeiten auf Machbarkeit überprüft werden. Auch nach der Ausbildung müssen flexible Formen der Arbeitszeitgestaltung ermöglicht werden.

Die Ausbildung für den öffentlichen Dienst muss sich weiterhin an den sich wandelnden Anforderungen der Praxis orientieren. Dabei ist insbesondere die Digitalisierung zu beachten. Es reicht nicht, nur die technische Ausstattung und die IT-Schulung im Fokus zu haben. Parallel müssen Ausbildungskonzepte entworfen werden, um die Kompetenzen zu fördern, die für die Arbeit in zunehmend digitalisierten Strukturen unentbehrlich sind.

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. 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.

Der Senat der Freien Hansestadt Bremen hat sich als 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.

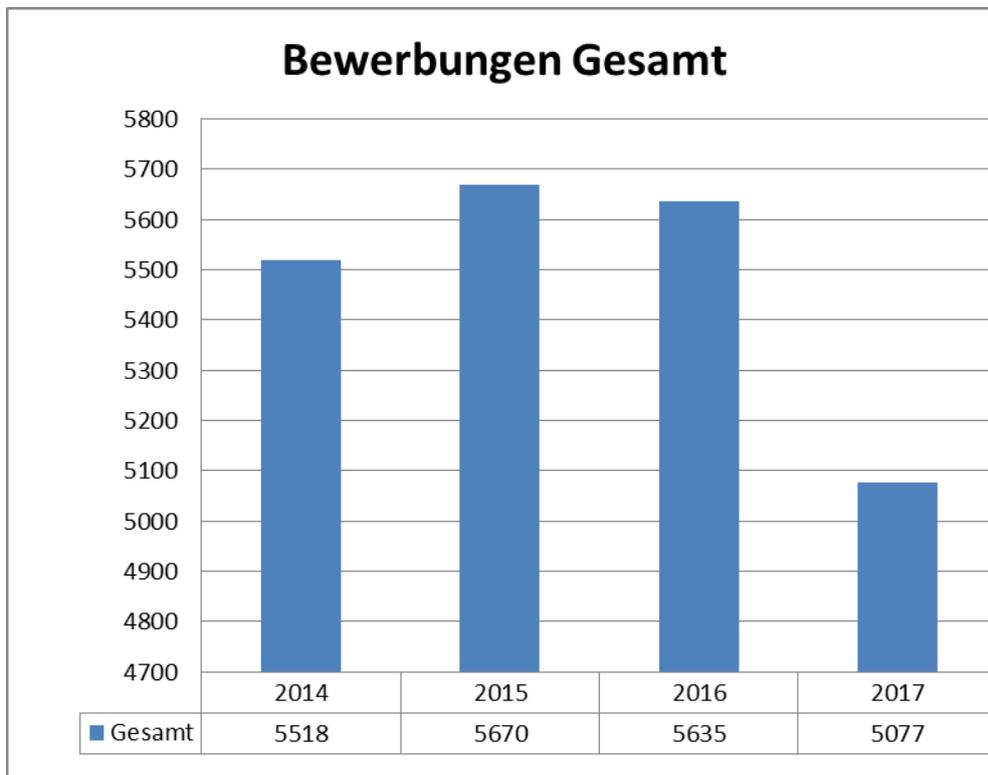
Zahlen und Daten 2014-2017

Die wichtigsten Ausbildungsdaten im Überblick

Bewerbungs- und Einstellungszahlen aus allen Bereichen

Bewerbungen

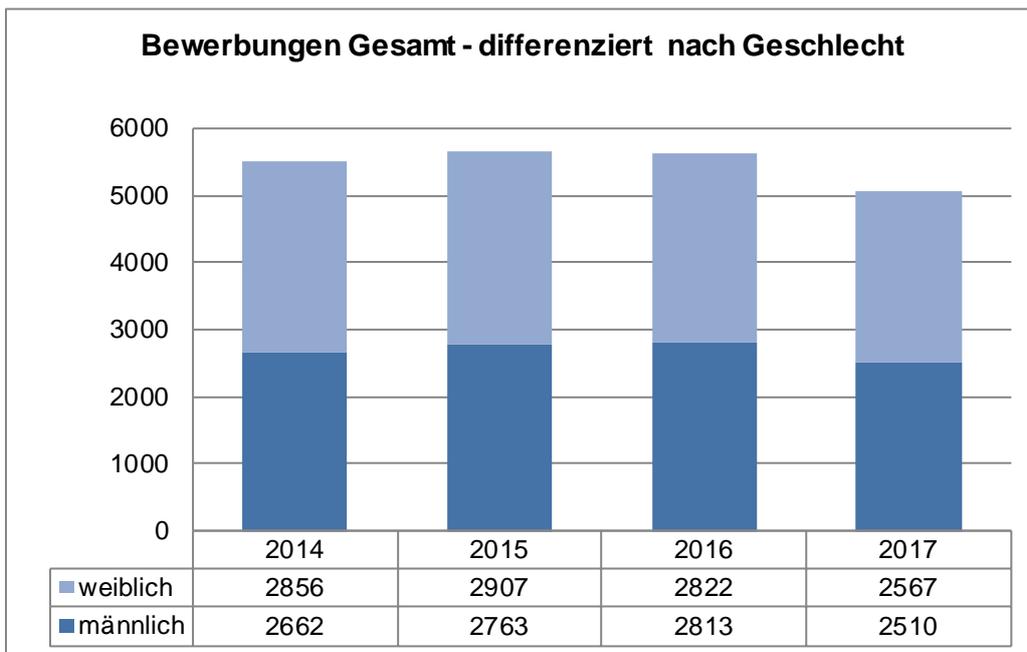
Bewerbungen aus allen Bereichen				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	5518	5670	5635	5077
Allgemeine Dienste	982	830	802	661
Gesundheits- u. soziale Dienste	0	0	271	260
Polizei	1917	1722	2025	2045
Feuerwehr	220	416	298	283
Justizverwaltung	419	348	299	368
Justizvollzug	0	269	285	0
Steuerverwaltung	577	383	426	449
Berufe nach dem BBiG	1075	1314	903	684
Anerkennungspraktika	328	388	326	327



Bewerbungen aus allen Bereichen nach Geschlecht

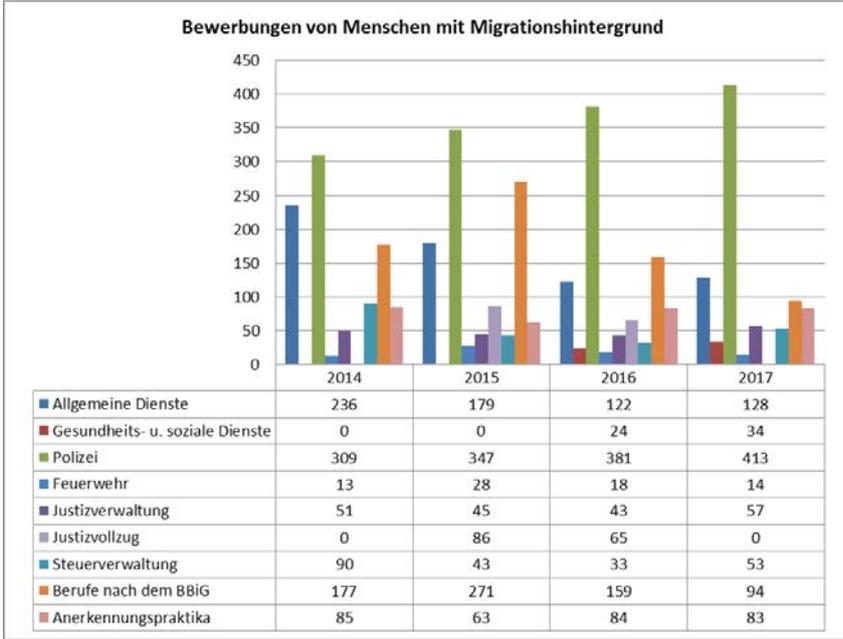
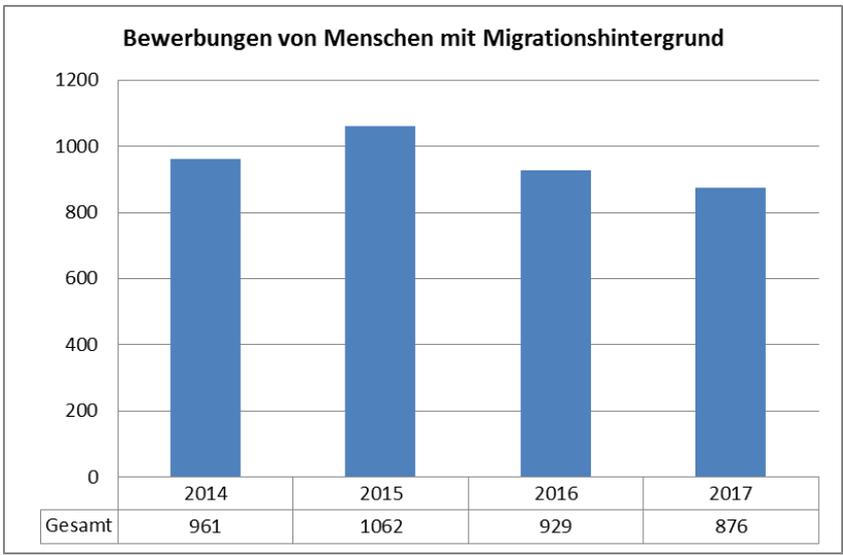
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	5518	5670	5635	5077
männlich	2662	2763	2813	2510
weiblich	2856	2907	2822	2567

Bewerbungen Gesamt - differenziert nach Geschlecht



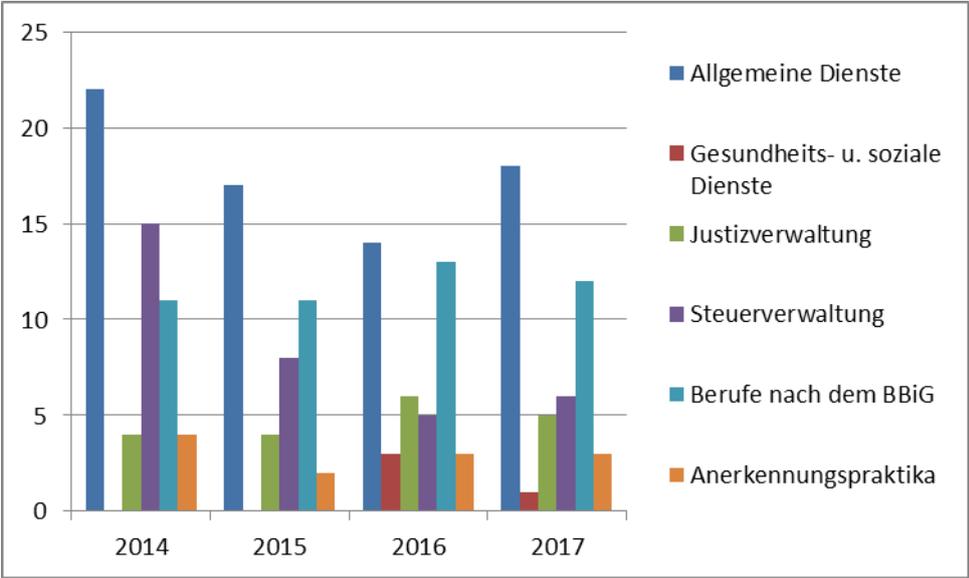
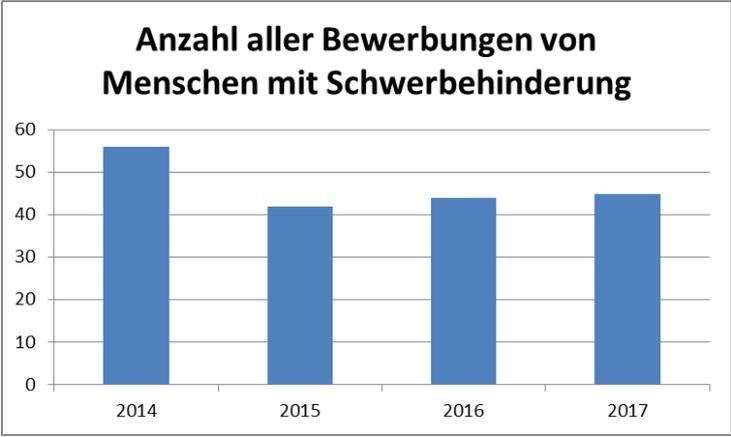
Anzahl aller Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund

	2014	2015	2016	2017
Gesamt	961	1062	929	876
Allgemeine Dienste	236	179	122	128
Gesundheits- u. soziale Dienste	0	0	24	34
Polizei	309	347	381	413
Feuerwehr	13	28	18	14
Justizverwaltung	51	45	43	57
Justizvollzug	0	86	65	0
Steuerverwaltung	90	43	33	53
Berufe nach dem BBiG	177	271	159	94
Anerkennungspraktika	85	63	84	83



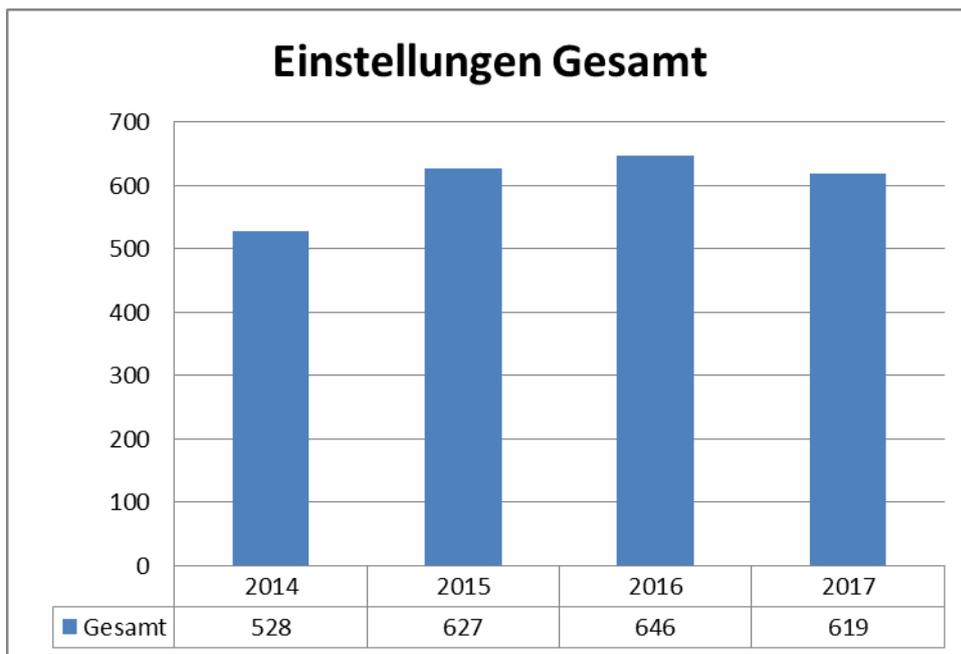
Anzahl aller Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung

	2014	2015	2016	2017
Gesamt	56	42	44	45
Allgemeine Dienste	22	17	14	18
Gesundheits- u. soziale Dienste	0	0	3	1
Justizverwaltung	4	4	6	5
Steuerverwaltung	15	8	5	6
Berufe nach dem BBiG	11	11	13	12
Anerkennungspraktika	4	2	3	3



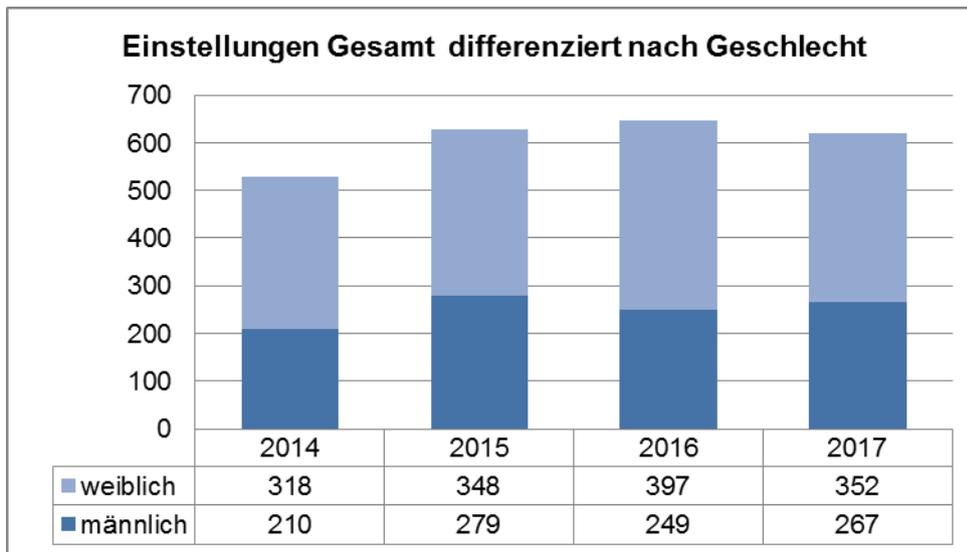
Einstellungen

Einstellungszahlen aus allen Bereichen				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	528	627	646	619
Allgemeine Dienste	73	94	104	95
Gesundheits- u. soziale Dienste	0	0	15	15
Polizei	84	120	140	160
Feuerwehr	21	32	26	19
Justizverwaltung	18	17	36	15
Justizvollzug	0	12	17	0
Steuerverwaltung	35	33	40	50
Berufe nach dem BBiG	110	130	95	91
Anerkennungspraktika	187	189	173	174



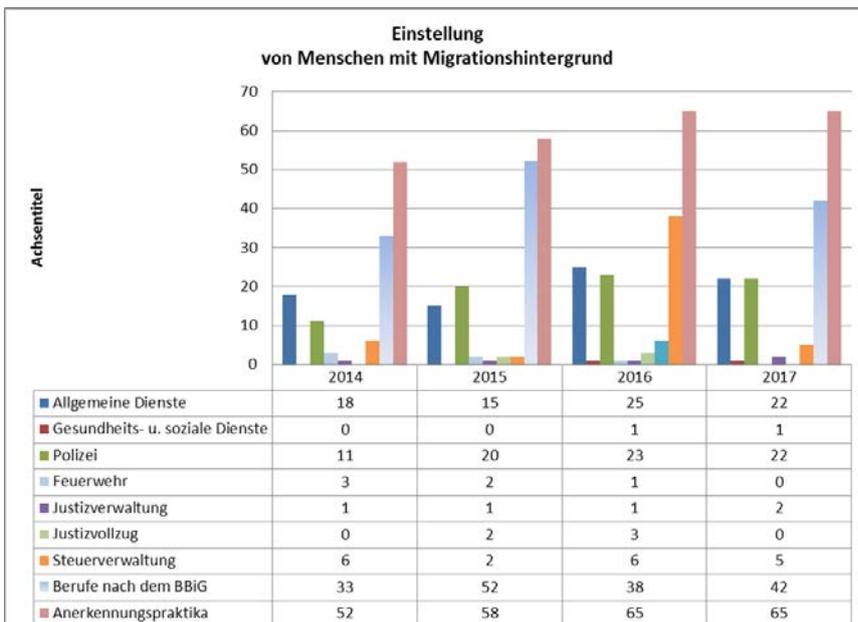
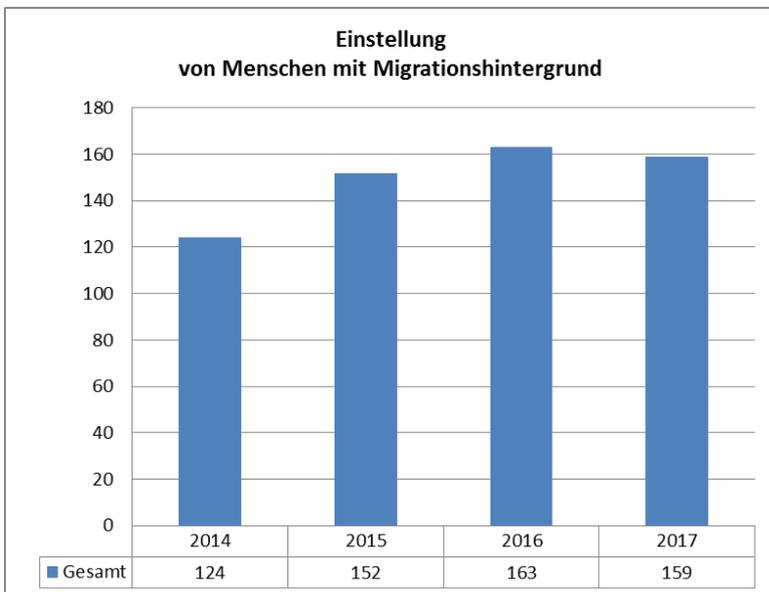
Einstellungszahlen aus allen Bereichen differenziert nach Geschlecht

	2014	2015	2016	2017
Gesamt	528	627	646	619
männlich	210	279	249	267
weiblich	318	348	397	352

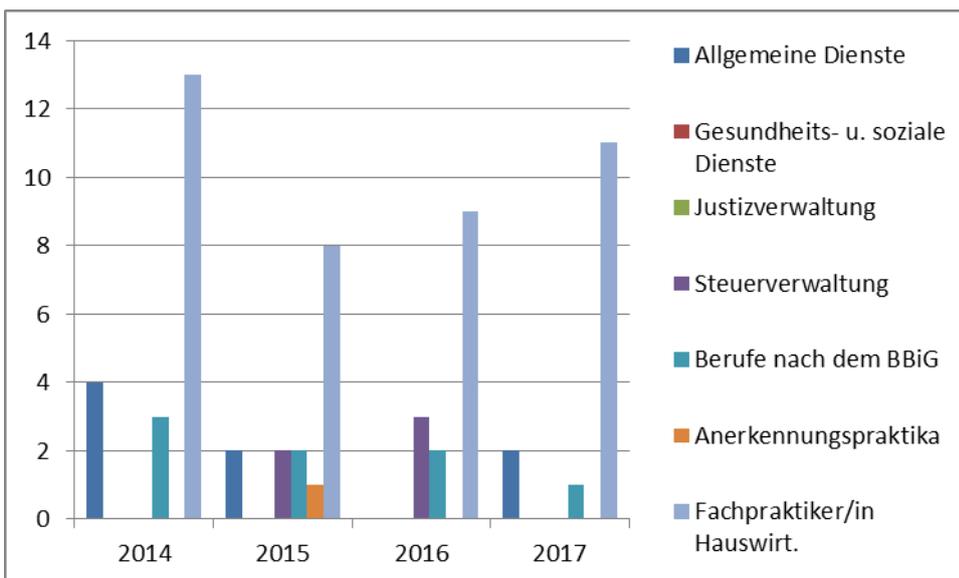
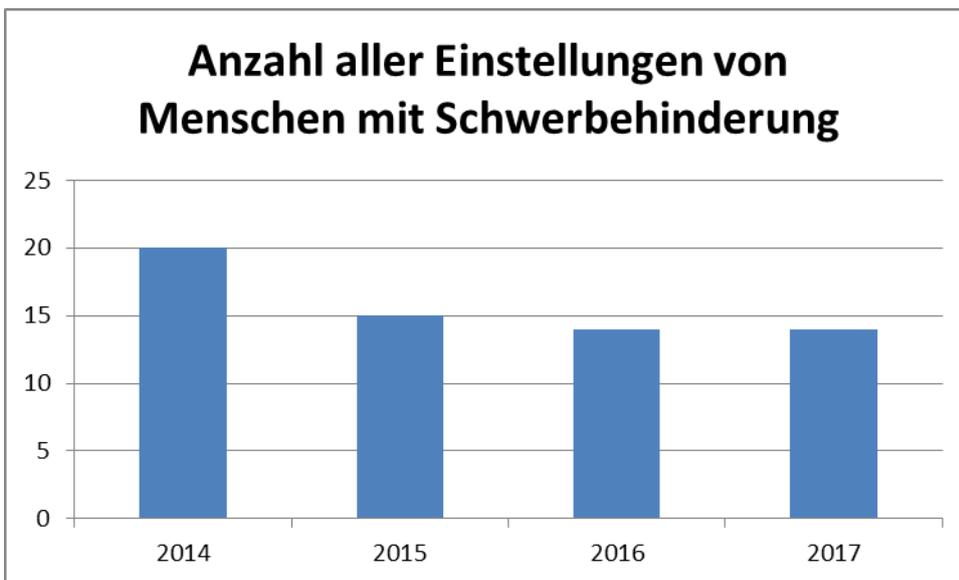


Anzahl aller Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund

	2014	2015	2016	2017
Gesamt	124	152	163	159
Allgemeine Dienste	18	15	25	22
Gesundheits- u. soziale Dienste	0	0	1	1
Polizei	11	20	23	22
Feuerwehr	3	2	1	0
Justizverwaltung	1	1	1	2
Justizvollzug	0	2	3	0
Steuerverwaltung	6	2	6	5
Berufe nach dem BBiG	33	52	38	42
Anerkennungspraktika	52	58	65	65



Anzahl aller Einstellungen von Menschen mit Schwerbehinderung				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	20	15	14	14
Allgemeine Dienste	4	2	0	2
Gesundheits- u. soziale Dienste	0	0	0	0
Justizverwaltung	0	0	0	0
Steuerverwaltung	0	2	3	0
Berufe nach dem BBiG	3	2	2	1
Anerkennungspraktika	0	1	0	0
Fachpraktiker/in Hauswirt.	13	8	9	11



Fachrichtung Allgemeine Dienste

Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt

Bewerbungen

Bewerbungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	587	503	476	414
männlich	221	174	169	150
weiblich	366	329	307	264
Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	105	109	72	59
männlich	33	35	24	22
weiblich	72	74	48	37
Anzahl der BewerberInnen mit Schwerbehinderung				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	9	4	5	6
männlich	8	3	1	5
weiblich	1	1	4	1
Anzahl der BewerberInnen aus Bremen und Bremerhaven				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt		191	180	150
männlich		68	66	55
weiblich		123	114	95

Einstellungen

Einstellungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	40	59	54	50
männlich	16	24	17	21
weiblich	24	35	37	29
Anzahl der eingestellten AnwärterInnen mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	7	5	10	7
männlich	1	2	2	3
weiblich	6	3	8	4
Anzahl der eingestellten AnwärterInnen mit Schwerbehinderung				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	0	0	0	0
männlich	0	0	0	0
weiblich	0	0	0	0
Anzahl der eingestellten Personen aus Bremen und Bremerhaven				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt		36	20	28
männlich		17	11	14
weiblich		19	9	14

Fachrichtung Allgemeine Dienste

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

Bewerbungen

Bewerbungen - Verwaltungsfachangestellte (VFA)				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	395	327	326	247
männlich	116	84	96	70
weiblich	279	243	230	177
Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (VFA)				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	131	70	50	69
männlich	34	14	12	19
weiblich	97	56	38	50
Anzahl der BewerberInnen mit Schwerbehinderung (VFA)				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	13	13	9	12
männlich	9	8	5	6
weiblich	4	5	4	6
Anzahl der BewerberInnen aus Bremen und Bremerhaven				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt			147	129
männlich			47	42
weiblich			100	87

Einstellungen

Einstellungen Verwaltungsfachangestellte (VFA)				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	33	35	50	45
männlich	16	16	23	17
weiblich	17	19	27	28
Anzahl der eingestellten VFA mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	11	10	15	15
männlich	4	4	8	6
weiblich	7	6	7	9
Anzahl der eingestellten VFA mit Schwerbehinderung				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	4	2	0	2
männlich	3	2	0	1
weiblich	1	0	0	1
Anzahl der eingestellten Personen aus Bremen und Bremerhaven				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt			26	30
männlich			13	1
weiblich			13	29

Fachrichtung Gesundheits- und soziale Dienste

Ausbildung im Studiengang Soziale Arbeit Dual (für spätere Verwendung in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)

Bewerbungen

Bewerbungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	0	0	271	260
männlich	0	0	86	51
weiblich	0	0	185	209
Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	0	0	24	34
männlich	0	0	7	6
weiblich	0	0	17	28
Anzahl der BewerberInnen mit Schwerbehinderung				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	0	0	3	1
männlich	0	0	2	0
weiblich	0	0	1	1
Bewerbungen aus Bremen und Bremerhaven				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	0	0	190	106
männlich	0	0	67	19
weiblich	0	0	123	87

Einstellungen

Einstellungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	0	0	15	15
männlich	0	0	9	4
weiblich	0	0	6	11
Anzahl der eingestellten AnwärterInnen mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	0	0	1	1
männlich	0	0	1	0
weiblich	0	0	0	1
Anzahl der eingestellten AnwärterInnen mit Schwerbehinderung				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	0	0	0	0
männlich	0	0	0	0
weiblich	0	0	0	0
Einstellungen aus Bremen und Bremerhaven				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	0	0	13	10
männlich	0	0	8	2
weiblich	0	0	5	8

Fachrichtung Technische Dienste

Ausbildung im Dualen Studiengang Bauingenieurwesen und im Studiengang Technisches Facility Management

Bewerbungen

Bewerbungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt				41
männlich				31
weiblich				10
Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt				6
männlich				6
weiblich				0
Anzahl der BewerberInnen mit Schwerbehinderung				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt				0
männlich				0
weiblich				0
Anzahl der BewerberInnen aus Bremen und Bremerhaven				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt				18
männlich				16
weiblich				2

Einstellungen

Einstellungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt				7
männlich				6
weiblich				1
Anzahl der eingestellten AnwärterInnen mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt				2
männlich				1
weiblich				1
Anzahl der eingestellten AnwärterInnen mit Schwerbehinderung				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt				0
männlich				0
weiblich				0
Anzahl der eingestellten Personen aus Bremen und Bremerhaven				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt				4
männlich				3
weiblich				1

Fachrichtung Polizei

Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt

Bewerbungen

Bewerbungen für die Fachrichtung Polizei				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	1917	1722	2025	2045
männlich	1171	1078	1281	1267
weiblich	746	644	744	778
Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	309	347	381	413
männlich	229	244	290	296
weiblich	80	103	91	117
Bewerbungen aus Bremen und Bremerhaven				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	325	372	448	475
männlich	212	230	302	303
weiblich	113	142	146	172

Einstellungen

Einstellungen für die Fachrichtung Polizei				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	84	120	140	160
männlich	61	79	97	110
weiblich	23	41	43	50
Anzahl der eingestellten PolizeianwärterInnen mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	11	20	23	22
männlich	11	14	20	19
weiblich	0	6	3	3
Einstellungen aus Bremen und Bremerhaven				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	18	33	40	49
männlich	10	22	27	30
weiblich	8	11	13	19

Fachrichtung Feuerwehr

Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt

Bewerbungen

Bewerbungen für die Fachrichtung Feuerwehr (LG 1, 2. EA)				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	220	416	298	283
männlich	207	391	285	255
weiblich	13	25	13	28
Anzahl der Bewerber_innen mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	13	28	18	14
männlich	13	28	18	13
weiblich	0	0	0	1
Anzahl der Bewerber_innen aus Bremen und Bremerhaven				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt			65	65
männlich			60	59
weiblich			5	6

Einstellungen

Einstellungen für die Fachrichtung Feuerwehr				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	21	32	26	19
männlich	21	31	26	18
weiblich	0	1	0	1
Anzahl der eingestellten BewerberInnen mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	3	2	1	0
männlich	3	2	1	0
weiblich	0	0	0	0
Anzahl der eingestellten Personen aus Bremen und Bremerhaven				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt			7	8
männlich			7	7
weiblich			0	1

Fachrichtung Justiz

Rechtspfleger/innen (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)

Bewerbungen

Bewerbungen für die Fachrichtung Justiz (Rechtspfleger/in)				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	237	197	132	201
männlich	72	61	27	52
weiblich	165	136	105	149
Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (Rechtspfleger/in)				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	14	19	8	22
männlich	1	3	3	7
weiblich	13	16	5	15
Anzahl der BewerberInnen mit Schwerbehinderung (Rechtspfleger/in)				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	3	3	2	5
männlich	1	1	2	4
weiblich	2	2	0	1
Bewerbungen aus Bremen und Bremerhaven				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt			12	32
männlich			3	9
weiblich			9	23

Einstellungen

Einstellungen für die Fachrichtung Justiz (Rechtspfleger/in)				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	10	8	11	6
männlich	1	4	1	0
weiblich	9	4	10	6
Anzahl der eingestellten Rechtspfleger/innen mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	0	0	0	0
männlich	0	0	0	0
weiblich	0	0	0	0
Anzahl der eingestellten Rechtspfleger/innen mit Schwerbehinderung				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	0	0	0	0
männlich	0	0	0	0
weiblich	0	0	0	0
Einstellungen aus Bremen und Bremerhaven				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt			0	1
männlich			0	0
weiblich			0	1

Fachrichtung Justiz

Justizfachangestellte

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

Bewerbungen

Bewerbungen für die Fachrichtung Justiz (Justizfachangestellte)				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	182	151	167	167
männlich	49	30	41	40
weiblich	133	121	126	127
Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (Justizfachangestellte)				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	37	26	35	35
männlich	15	5	6	6
weiblich	22	21	29	29
Anzahl der BewerberInnen mit Schwerbehinderung (Justizfachangestellte)				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	1	1	4	0
männlich	1	0	2	0
weiblich	0	1	2	0
Bewerbungen aus Bremen und Bremerhaven				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt			72	29
männlich			16	8
weiblich			56	21

Einstellungen

Einstellungen in der Fachrichtung Justiz (Justizfachangestellte)				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	8	9	25	9
männlich	0	0	5	1
weiblich	8	9	20	8
Anzahl der eingestellten Justizfachangestellten mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	1	1	1	2
männlich	0	0	0	0
weiblich	1	1	1	2
Anzahl der eingestellten Justizfachangestellten mit Schwerbehinderung				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	0	0	0	0
männlich	0	0	0	0
weiblich	0	0	0	0
Einstellungen aus Bremen und Bremerhaven				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt			5	6
männlich			1	1
weiblich			4	5

Fachrichtung Justiz

Justizvollzugsdienst

Bewerbungen

Bewerbungen für den Justizvollzugsdienst				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	0	269	285	0
männlich	0	166	169	0
weiblich	0	103	116	0
Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	0	86	65	0
männlich	0	60	44	0
weiblich	0	26	21	0
Bewerbungen aus Bremen und Bremerhaven				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt			0	0
männlich			0	0
weiblich			0	0

Einstellungen

Einstellungen für den Justizvollzugsdienst				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	0	12	17	0
männlich	0	8	12	0
weiblich	0	4	5	0
Anzahl der Eingestellten mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	0	2	3	0
männlich	0	1	3	0
weiblich	0	1	0	0
Einstellungen aus Bremen und Bremerhaven				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt			0	0
männlich			0	0
weiblich			0	0

Fachrichtung Steuerverwaltung

Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt

Bewerbungen

Bewerbungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	251	232	261	261
männlich	116	99	120	124
weiblich	135	133	141	137
Anzahl der Bewerber/innen mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	29	29	17	19
männlich	9	9	6	6
weiblich	20	20	11	13
Anzahl der Bewerber/innen mit Schwerbehinderung				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	1	1	3	3
männlich	1	1	2	3
weiblich	0	0	1	0
Bewerbungen aus Bremen und Bremerhaven				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt			98	97
männlich			45	50
weiblich			43	47

Einstellungen

Einstellungen für die Fachrichtung Steuerverwaltung				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	15	15	20	25
männlich	7	7	6	12
weiblich	8	8	14	13
Anzahl der eingestellten AnwärterInnen mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	2	1	3	2
männlich	1	1	1	1
weiblich	1	0	2	1
Anzahl der eingestellten AnwärterInnen mit Schwerbehinderung				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	0	0	2	0
männlich	0	0	0	0
weiblich	0	0	2	0
Einstellungen aus Bremen und Bremerhaven				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt			13	8
männlich			4	3
weiblich			9	5

Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt

Bewerbungen

Bewerbungen für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	326	151	165	188
männlich	147	48	73	85
weiblich	179	103	92	103
Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	61	14	16	34
männlich	31	2	10	16
weiblich	30	12	6	18
Anzahl der BewerberInnen mit Schwerbehinderung				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	14	7	2	3
männlich	7	3	2	1
weiblich	7	4	0	2
Bewerbungen aus Bremen und Bremerhaven				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt			60	88
männlich			26	40
weiblich			34	48

Einstellungen

Einstellungen für die Fachrichtung Steuerverwaltung				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	20	18	20	25
männlich	8	4	5	11
weiblich	12	14	15	14
Anzahl der eingestellten AnwärterInnen mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	4	1	3	3
männlich	2	0	2	1
weiblich	2	1	1	2
Anzahl der eingestellten AnwärterInnen mit Schwerbehinderung				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	0	2	1	0
männlich	0	1	0	0
weiblich	0	1	1	0
Einstellungen aus Bremen und Bremerhaven				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt			11	14
männlich			3	5
weiblich			8	9

Sonstige Ausbildungsberufe nach dem BBiG

Bewerbungen

Bewerbungen für sonstige Ausbildungsberufe im öffentlichen Dienst				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	1075	1314	903	684
männlich	499	569	416	352
weiblich	576	745	487	332
Anzahl der Bewerber/innen mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	177	271	159	94
männlich	72	111	78	41
weiblich	105	160	81	53
Anzahl der Bewerber/innen mit Schwerbehinderung				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	11	11	13	12
männlich	7	8	7	7
weiblich	4	3	6	5

Einstellungen

Einstellungen für Ausbildungsberufe nach dem BBiG				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	110	130	95	91
männlich	42	64	33	38
weiblich	68	66	62	53
Auszubildende mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	33	52	38	42
männlich	9	23	12	14
weiblich	24	29	26	28
Auszubildende mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	3	2	2	1
männlich	3	2	1	1
weiblich	0	0	1	0

Praktika im Rahmen des Anerkennungsjahres

Sozialarbeiter/innen

Bewerbungen

Bewerbungen für die Praktika der Sozialarbeiter/innen				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	142	123	101	107
männlich	33	30	18	20
weiblich	109	93	83	87
Anzahl der Bewerber/innen mit Migrationshintergrund (Praktika Sozialarbeit)				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	29	30	19	22
männlich	3	8	2	3
weiblich	26	22	17	19
Anzahl der Bewerber/innen mit Schwerbehinderung (Praktika Sozialarbeit)				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	2	1	2	2
männlich	0	0	0	0
weiblich	2	1	2	2

Einstellungen

Einstellungen für die Praktika der Sozialarbeiter/innen				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	87	81	71	72
männlich	22	29	13	15
weiblich	65	52	58	57
Anzahl der Praktikantinnen und Praktikanten Sozialarbeit mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	16	19	19	15
männlich	3	5	2	3
weiblich	13	14	17	12
Anzahl der Praktikantinnen und Praktikanten Sozialarbeit mit Schwerbehinderung				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	0	1	0	0
männlich	0	0	0	0
weiblich	0	1	0	0

Praktika im Rahmen des Anerkennungsjahres

Erzieher/innen

Bewerbungen

Bewerbungen für die Anerkennungspraktika der Erzieher/innen				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	186	265	225	220
männlich	31	33	32	44
weiblich	155	232	193	176
Anzahl der Bewerber/innen mit Migrationshintergrund (Praktika Erzieher/in)				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	56	33	65	61
männlich	7	1	4	13
weiblich	49	32	61	48
Anzahl der Bewerber/innen mit Schwerbehinderung (Praktika Erzieher/in)				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	2	1	1	1
männlich	1	0	0	0
weiblich	1	1	1	1
Bewerbungen aus Bremen und Bremerhaven				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt			213	196
männlich			18	40
weiblich			195	156

Einstellungen

Einstellungen für die Anerkennungspraktika der Erzieher/innen				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	100	108	102	102
männlich	16	21	14	20
weiblich	84	87	88	82
Anzahl der Praktikantinnen und Praktikanten der Erzieher/innen mit Migrationshintergrund				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	36	39	46	50
männlich	3	4	5	5
weiblich	33	35	41	45
Anzahl der Praktikantinnen und Praktikanten Erzieher/innen mit Schwerbehinderung				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt	0	0	0	0
männlich	0	0	0	0
weiblich	0	0	0	0
Einstellungen aus Bremen und Bremerhaven				
	2014	2015	2016	2017
Gesamt			98	98
männlich			13	20
weiblich			85	78

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Vergleich der Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen der Jahre 2000 und 2015. Quelle: Personalbericht 2016 kompakt.	4
Abbildung 2: Entwicklung des Altersaufbaus im Land Bremen von 1970 bis 2030, Quelle: Statistisches Landesamt Bremen.	6
Abbildung 3: Übersicht über das Ausbildungsplatzangebot im öffentlichen Dienst im Zeitraum von 2014 bis 2017	8
Abbildung 4: Der Ablauf der Einstiegsqualifizierung im Rahmen des Projektes "Zukunftschance Ausbildung"	24
Abbildung 5: Die Bestandteile der Einstiegsqualifizierung	25