



Bericht

Die Senatorin für Finanzen

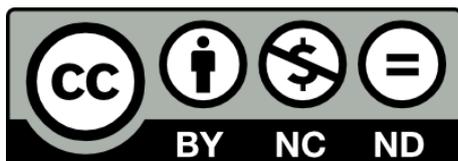
Ausbildung im öffentlichen Dienst der Freien Hansestadt Bremen im Berichts- zeitraum 2012 - 2014

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

Der öffentliche Dienst in Zeiten des demographischen Wandels	4
Gesamteinstellungszahlen	8
Interkulturelle Öffnung durch Ausbildung	11
Einstellungszahlen der einzelnen Fachrichtungen	12
Fachrichtung Allgemeine Dienste	12
Fachrichtung Polizei	14
Fachrichtung Feuerwehr	15
Fachrichtung Justiz	16
Fachrichtung Steuerverwaltung	18
Ausbildungsberufe nach dem BBiG	20
Einstiegsqualifizierung (EQ)	22
Praktika im öffentlichen Dienst	23
Ausbilderinnen und Ausbilder	27
Teilzeitberufsausbildung	29
Ausblick	30
Zahlen und Daten 2014	32

Der öffentliche Dienst in Zeiten des demographischen Wandels

Im Wettbewerb um Nachwuchskräfte

Altersstruktur des öffentlichen Dienstes

Die Altersstruktur des öffentlichen Dienstes zeigt im Bereich der sog. Kernverwaltung ein Missverhältnis zwischen relativ wenigen Beschäftigten unter 35 und relativ vielen über 55 Jahren. Nach aktuellen Auswertungen beträgt das Durchschnittsalter derzeit 46,3 Jahre.

Starke Einstellungskohorten der heute 55- bis 60-jährigen stehen kurz vor dem Abgang aus dem aktiven Berufsleben.

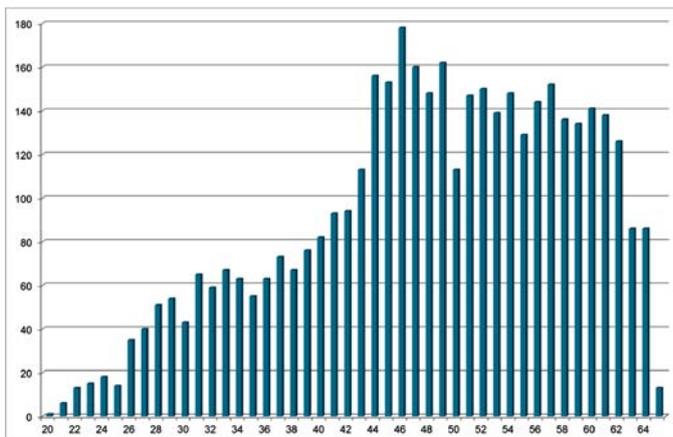


Abbildung 1 Altersstruktur des Verwaltungspersonals (2012) in der Kernverwaltung

Damit die öffentliche Verwaltung auch in Zukunft handlungsfähig bleibt und die Quantität und Qualität ihrer Dienstleistungen aufrechterhalten kann, rückt die Einstellung und Ausbildung von Nachwuchskräften in den Fokus des Personalmanagements.

Nachwuchsgewinnung in Zeiten des demographischen Wandels

Mit den quantitativen und strukturellen Veränderungen der Schulabgängerzahlen verbindet sich eine stark sinkende Nachfrage. Für die Betriebe bedeutet dies, dass ihre Chancen, ausbildungsinteressierte Jugendliche zu finden, geringer werden. Damit steigt das Risiko, dass Plätze nicht besetzt werden können und deshalb die Zahl der neuen Ausbildungsverträge sinkt.¹

Bei der Einstellung von Nachwuchskräften sollte auf eine differenzierte und ausgewogene Personalstruktur geachtet werden und gleichzeitig die Bemühungen, eine ausreichende Anzahl von gut qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern zu gewinnen, intensiviert werden.

Gerade die demographische Entwicklung macht unabdingbar, dass alle Bevölkerungsgruppen unabhängig von ihrer Herkunft und vom gesellschaftlichen Status bei der Nachwuchsgewinnung berücksichtigt werden. Wie bereits in den vergangenen Jahren sollten Menschen, die über einen Migrationshintergrund verfügen, in den Fokus dieser Bemühungen rücken. Damit verfolgt man das Ziel, den Anteil der Personen mit Migrationshintergrund bei den Beschäftigten im bremschen öffentlichen Dienst entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung zu erhöhen. Gleichzeitig

¹ BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September

kann dadurch die Integration dieser Bevölkerungsgruppe gefördert werden.

Die beschriebene Entwicklung der Altersstruktur in der öffentlichen Verwaltung ist nicht nur auf diesen Bereich begrenzt, sondern bezieht sich auf die gesamte Altersstruktur der Bundesrepublik Deutschland.

Wie die folgende Grafik des statistischen Bundesamtes zeigt, werden sich die negativen Auswirkungen der demographischen Entwicklung in der Zukunft weiter verschärfen.

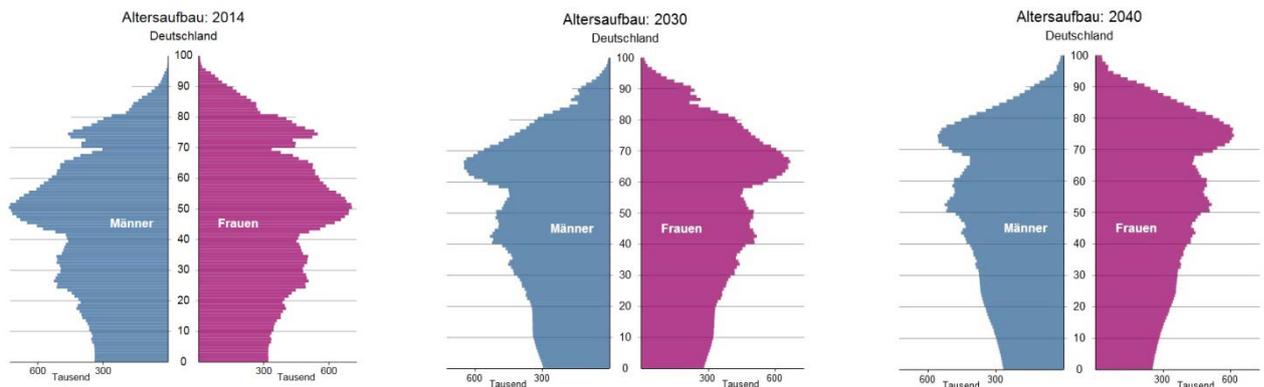


Abbildung 2 Entwicklung des Altersaufbaus in der Bundesrepublik Deutschland, Quelle: Statistisches Bundesamt, Bevölkerungspyramide 1950-2060, abrufbar unter <https://www.destatis.de/bevoelkerungspyramide/>, Wiesbaden 2009.

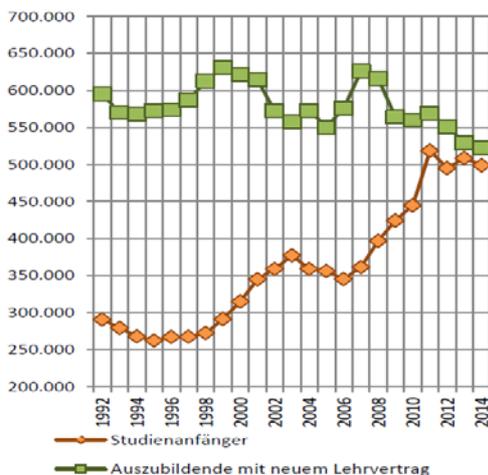
Trend zu akademischer Ausbildung

Die Erhebung des Bundesinstitutes für Berufsbildung über die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2014 zeigt einen deutlichen Rückgang der Ausbildungsverträge in der dualen Berufsausbildung. Gleichzeitig stieg im Jahr 2014 die Zahl der Studienanfänger. Das Statistische Bundesamt beziffert die Studienanfängerquote für 2014 auf 57,3 %. Im Jahr 2000 hatte sie noch bei 33,3 % gelegen.

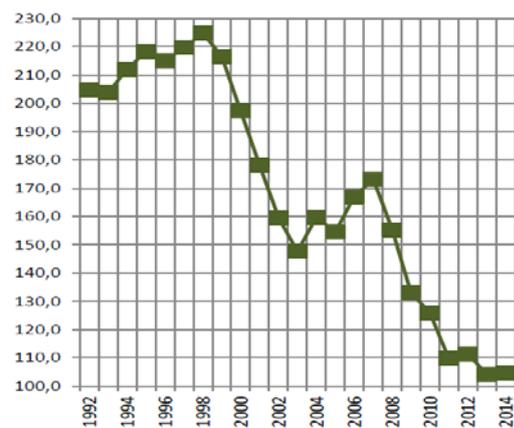
Dieser Trend gepaart mit der demographischen Entwicklung verschärft die Konkurrenzsituation der Ausbildungsbetriebe bei der Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze im dualen System. Dieser Situation sollte mit folgenden Zielsetzungen begegnet werden:

- Optimierung des Übergangs von der Schule in die duale Berufsausbildung,
- Erhöhung der Attraktivität der dualen Berufsausbildung,
- Verbesserung der Durchlässigkeit der Bildungssysteme (Übergänge Berufsausbildung – Weiterbildung – Studium).
- Die nachfolgenden Grafiken zeigen den gegenwärtigen Trend zulasten der dualen und zugunsten der akademischen Ausbildung.

a) Zahl der Personen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und der Studienanfänger



b) Zahl der Personen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag je 100 Studienanfänger



Quellen: Statistisches Bundesamt (2014a, 2014b); Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; eigene Berechnungen des BIBB-Arbeitsbereichs 2.1

Abbildung 3 Entwicklung der Zahl der Personen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und der Studienanfänger von 1992 bis 2014 – a) absolute Zahlen; b) rechnerisches Verhältnis beider Größen

Bremer Vereinbarungen für Ausbildung und Fachkräftesicherung 2014 bis 2017 und die angestrebte Ausbildungsplatzgarantie

Mit den Entwicklungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Bremen befassen sich regelmäßig die Partner der Bremer Vereinbarungen für Ausbildung und Fachkräftesicherung. Entgegen dem Trend im Bundesgebiet zeigen sich in Bremen immer noch Defizite in der Relation des Angebotes und der Nachfrage bei den dualen Ausbildungsplätzen. Immer noch zu viele junge Menschen finden aus verschiedenen Gründen keinen Ausbildungsplatz. Die fehlende berufliche Qualifikation ist aber eine der wesentlichen Ursachen für Arbeitslosigkeit und der damit einhergehenden Gefahr des sozialen Abstiegs und der Armut. Alle Partner der Bremer Vereinbarungen setzen sich dafür ein, dass die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze steigt, damit möglichst viele Jugendliche die Chance auf einen Berufsabschluss wahrnehmen können. Eine der wesentlichen Herausforderungen für die Zukunft ist es, die Mat-

chingprozesse auf dem Ausbildungsstellenmarkt zu optimieren.

In seiner Sitzung am 17.07.2014 wurde dem Senat das erste Konzept zur Realisierung der geplanten Ausbildungsplatzgarantie im Land Bremen vorgestellt. Aufgrund der hohen Arbeitslosenquote der Altersgruppe 15 bis unter 25 Jahre und der hohen Zahl von Ausbildungsplatzsuchenden, die zu den sogenannten „Altbewerber/innen“ (ca. 2.500 Personen im Land Bremen) zählen, soll mit der Ausbildungsplatzgarantie vorrangig eine Perspektive für die jungen Menschen geboten werden, denen es bislang aus eigenen Bemühungen nicht gelungen ist, einen Ausbildungsplatz zu finden. Besondere Bedeutung kommt in dieser Konzeption der Schnittstelle des Übergangs Schule – Beruf zu. Den Schulabgänger/innen soll eine Perspektive aufgezeigt werden, die über den Weg der Ausbildung in dauerhafte, existenzsichernde Beschäftigung führt. Zu diesem Themenfeld haben in 2014 vier thematische Arbeitsgruppen unter Beteiligung der maßgeblichen arbeitsmarktpolitischen Partner Vorschläge und daraus folgend

eine konkrete Maßnahmenplanung erarbeitet. Unter Federführung des Senators für Wirtschaft, Arbeit und Häfen und unter Einbindung der Ressorts Bildung, Soziales, Gesundheit und Finanzen, des Magistrats Bremerhaven und der Kammern, Gewerkschaften, Unternehmerverbände sowie der Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven und der Jobcenter wurde an der Entwicklung der Instrumente zur Umsetzung der Ausbildungsgarantie gearbeitet. In diesem Zusammenhang erhofft man sich, dass durch die Gründung der Jugendberufsagenturen in Bremen und in Bremerhaven Ziele der Ausbildungsplatzgarantie besser erreicht werden können.

Die Kooperation der Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven, der Jobcenter in Bremen und Bremerhaven, des Magistrats Bremerhaven, der Senatorin für Bildung und Wissenschaft, des Senators für Wirtschaft, Arbeit und Häfen und der Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen wird eine übergreifende Zusammenarbeit der Rechtskreise SGB II, SGB III, SGB VIII, SGB XII und des Schulgesetzes ermöglichen. Die Eröffnung der ersten regionalen Standorte in Bremen-Mitte und in Bremerhaven ist zum 04.05.2015 geplant.

Auch der Senat der Freien Hansestadt Bremen wird weiterhin seine Verantwortung und Vorbildfunktion des Landes und der Stadtgemeinde Bremen als größter öffentlicher Arbeitgeber übernehmen und neben den personalbedarfsbezogenen Ausbildungsgängen auch über den Personaleigenbedarf hinaus Ausbildungsplätze anbieten, um benachteiligten jungen Menschen auf dem Ausbildungsstellenmarkt eine Perspektive zu eröffnen.

Der nachfolgende Bericht soll einen Überblick über die Bewerbungssituation und Einstellungen von Auszubildenden des bremischen öf-

fentlichen Dienstes geben. Er bezieht sich auf die Jahre 2012 bis 2014.

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 2012 bis 2014 haben sich die Einstellungsangebote wie folgt entwickelt:

Tab. 1 Ausbildungsplanung für den bremischen öffentlichen Dienst

Ausbildungsplanung für den bremischen öffentlichen Dienst 2012-2014			
	2012	2013	2014
Gesamtplanung Ausbildung	452	449	499
Personalbedarfsorientierte Ausbildungsgänge			
Gesamt	149	158	225
<i>Allgemeine Dienste</i>			
Gesamt	46	64	73
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	21	26	40
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (Archiv)	1	0	0
Verwaltungsfachangestellte	22	36	33
Lebensmittelkontrolleure	2	2	0
<i>Polizei</i>			
Gesamt	33	43	84
<i>Feuerwehr</i>			
Gesamt	21	12	17
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	0	0	1
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	21	12	16
<i>Justiz</i>			
Gesamt	14	24	16
Rechtspfleger/innen	6	4	8
Justizfachangestellte	8	8	8
Allgemeiner Vollzugs- und Werkdienst	0	12	0

Steuerverwaltung

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

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

Gesamt	160	131	114
--------	-----	-----	-----

Sozialpraktikanten/innen, Erzieher/innen

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

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

Daneben hält der bremische öffentliche Dienst auch ein Kontingent an Ausbildungsplätzen in den Berufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) vor. Dieses Ausbildungsplatzangebot soll u.a. jungen Menschen eine Perspektive eröffnen, die auf dem Ausbildungsmarkt benachteiligt sind. Dazu gehören zum Beispiel Menschen mit Behinderungen. So werden bereits seit Jahren Ausbildungsplätze für Fachpraktikerinnen und Fachpraktiker Hauswirtschaft in Kooperationsmaßnahmen angeboten. Diese Ausbildung wird im Rahmen der beruflichen Rehabilitation durchgeführt. Eine Möglichkeit zur Verbesserung des Übergangs von der Schule in den Beruf stellt die Einrichtung der Werkschulen dar. Hier werden junge Menschen, die eher praxisorientiert sind, auf eine Berufsausbildung im dualen System vorbereitet. Das Aus- und Fortbildungszentrum der bremischen Verwaltung hat bereits eine Kooperationsvereinbarung mit der Senatorin für Bildung und Wissenschaft geschlossen, deren Ziel die Übernahme von bis zu 15 Werkschülerinnen

und Werkschülern in eine Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz bei der Freien Hansestadt Bremen ist. Darüber hinaus gibt es eine 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. Detailliertere Informationen dazu sind in dem Kapitel „Einstiegsqualifizierung (EQ)“ und im Anhang zu finden.

Andauernd hohe Ausbildungsbereitschaft

Die langfristige Übersicht der zur Verfügung gestellten Ausbildungsplätze (Abbildung 4) für die Einstellungsjahre 2009 bis 2014 zeigt eine anhaltend hohe Ausbildungsbereitschaft des bremischen öffentlichen Dienstes. In dieser Graphik nicht berücksichtigt sind die Plätze für Referendarinnen und Referendare aus dem Schulbereich und der Justiz.

Im Rahmen der jährlichen Ausbildungsplanung ist der Senat bestrebt, im öffentlichen Dienst einschließlich der Sonderhaushalte, Eigenbe-

triebe und Gesellschaften eine Ausbildungsquote (= Ausbildungsvolumen dividiert durch das Beschäftigungsvolumen) von 7,5 bis 8 Prozent jährlich zu realisieren. Diese Quote konnte in

den letzten Jahren nicht nur eingehalten, sondern sogar überschritten werden.

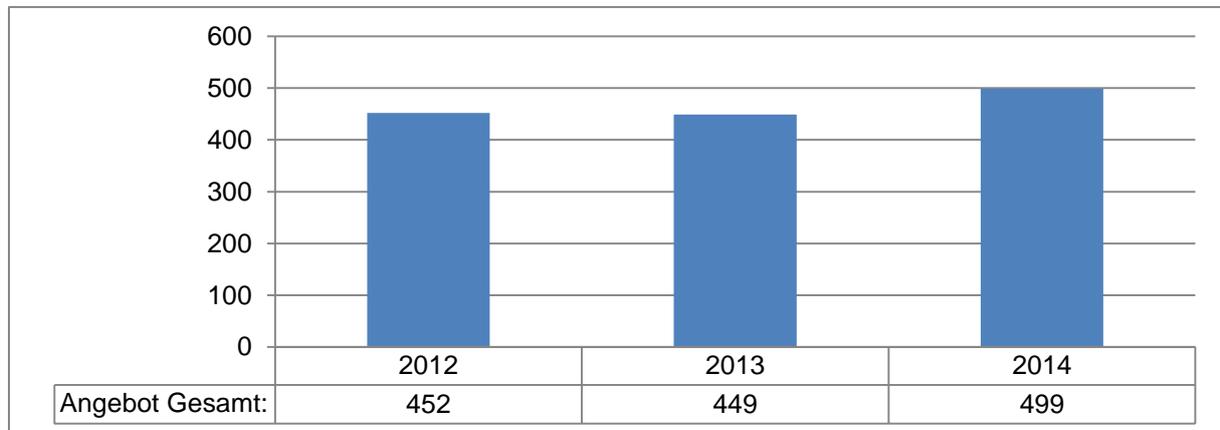


Abbildung 4 Übersicht über das Ausbildungsplatzangebot im öffentlichen Dienst im Zeitraum von 2009 bis 2014

Interkulturelle Öffnung durch Ausbildung

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der bre-mischen Verwaltung

Die Erhöhung des Migrantenanteils bei den Beschäftigten im bremischen öffentlichen Dienst bleibt eines der Ziele der Personalpolitik. Als Maßstab dient dabei der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund in der Gesamtbevölkerung der Freien Hansestadt Bremen. Dieser beträgt zurzeit ca. 25 %.

Bremische Beschäftigtenstruktur und Migrationshintergrund - Ergebnisbericht zur Beschäftigtenbefragung

Aufgrund einer in der bremischen Verwaltung durchgeführten Beschäftigtenbefragung weisen 13,04 % der Beschäftigten einen Migrationshintergrund auf. Etwa 58 % dieser Beschäftigten besitzen dabei die deutsche Staatsangehörigkeit. Rund 22 % besitzen die deutsche und mindestens eine andere Staatsangehörigkeit und 20 % besitzen eine ausländische Staatsangehörigkeit. Das bedeutet, dass rund 80 % der im bremischen öffentlichen Dienst beschäftigten Personen mit Migrationshintergrund die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen.

Nutzung der interkulturellen Kompetenzen und Erfahrungen

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

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

Um langfristig den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund an der Gesamtbelegschaft des bremischen öffentlichen Dienstes zu erhöhen, müssen vermehrt Auszubildende aus diesem Personenkreis in die personalbedarfsorientierten Ausbildungsgänge eingestellt werden.

Der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die nach dem Schulabschluss eine duale Berufsausbildung anstreben, liegt nach einer Studie des Bundesinstitutes für Berufsbildung bei 56 %.

An bisherige Erfolge anknüpfen

Die bisherigen Bemühungen, Bewerberinnen und Bewerber für eine Ausbildung und späteren Einsatz in der bremischen Verwaltung zu gewinnen, waren in einigen Ausbildungsbereichen erfolgreich und haben, bezogen auf alle Bereiche insgesamt zu einer signifikanten Steigerung der Einstellungsquote von Menschen mit Migrationshintergrund geführt. Damit dieser Trend bestehen bleibt, müssen die bisherigen Aktivitäten, die vielfältigen Tätigkeitsfelder des öffentlichen Dienstes bekannt zu machen und dadurch Menschen mit Migrationshintergrund dafür zu interessieren, mit gleicher Intensität fortgesetzt werden.

Einstellungszahlen der einzelnen Fachrichtungen

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

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

Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten

Die Einstellungszahlen der *Verwaltungsfachangestellten* (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt) sind im Vergleich zum Vorjahr annähernd konstant geblieben. Bei den Bewerbungen ist jedoch ein deutlicher Rückgang zu beobachten. Blieben die Bewerberzahlen 2012 und 2013 noch weitestgehend konstant, ist die Zahl der eingegangenen Bewerbungen 2014 um 106 gesunken.

Die Quote der Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt, ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken.

Vier Auszubildende haben im vergangenen Jahr die Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten abgebrochen.

Bewerbungen - Verwaltungsfachangestellte (VFA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	493	501	395
männlich	141	127	116
weiblich	352	374	279
Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (VFA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	135	169	131
männlich	30	37	34
weiblich	105	132	97
Anzahl der BewerberInnen mit Schwerbehinderung (VFA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	19	16	13
männlich	10	8	9
weiblich	9	8	4

Einstellungen Verwaltungsfachangestellte (VFA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	22	36	33
männlich	6	14	16
weiblich	16	22	17
Anzahl der eingestellten VFA mit Migrationshintergrund			
	2012	2013	2014
Gesamt	6	13	11
männlich	2	4	4
weiblich	4	9	7
Anzahl der eingestellten VFA mit Schwerbehinderung			
	2012	2013	2014
Gesamt	2	2	4
männlich	2	1	3
weiblich	0	1	1

Ausbildung der Verwaltungsinspektoranwärter/-innen im Studiengang Public Administration

Die Bewerbungen um eine Ausbildung für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt bleiben erfreulicherweise auf einem hohen Niveau. Es interessieren sich weiterhin besonders junge Frauen für diese Ausbildung. Die Anzahl von Bewerbungen und Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund bleiben auf einem hohen Niveau.

Bewerbungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt			
	2012	2013	2014
Gesamt	446	506	587
männlich	138	177	221
weiblich	308	329	366
Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (LG 2, 1. EA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	65	92	105
männlich	26	27	33
weiblich	39	65	72
Anzahl der BewerberInnen mit Schwerbehinderung (LG 2, 1. EA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	19	10	9
männlich	10	5	8
weiblich	9	5	1

Im Jahr 2014 lässt sich ein Plus von 15 Einstellungen verzeichnen. Auch die Zahl der eingegangenen Bewerbungen zeigt jährlich einen deutlichen Anstieg.

Einstellungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt			
	2012	2013	2014
Gesamt	22	25	40
männlich	8	5	16
weiblich	14	20	24
Anzahl der eingestellten AnwärterInnen mit Migrationshintergrund (LG 2, 1. EA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	4	6	7
männlich	3	1	1
weiblich	1	5	6
Anzahl der eingestellten AnwärterInnen mit Schwerbehinderung (LG 2, 1. EA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	1	2	0
männlich	0	0	0
weiblich	1	2	0

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

Die Abbrecherquote der bisher durchlaufenden Jahrgänge der Verwaltungsinspektoranwärterinnen und –anwärter ist sehr gering: Im Laufe des Jahres 2014 hat niemand die Ausbildung abgebrochen.

Fachrichtung Polizei

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

Körperliche Fitness wird vorausgesetzt

Wegen der besonderen physischen Anforderungen der Laufbahn müssen sich die Bewerberinnen und Bewerber unter anderem einem Sporttest stellen und die Polizeidiensttauglichkeit nachweisen. Aus diesem Grund wird das Merkmal „Schwerbehinderung“ statistisch gar nicht erfasst.

Sinkende Bewerbungszahlen

Die Zahl der eingegangenen Bewerbungen ist im Jahr 2014 im Vergleich mit dem Vorjahr um 67 gesunken. Leicht gesunken ist auch die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund von 16,99 % im Vorjahr auf 16,22 %.

Bewerbungen für die Fachrichtung Polizei			
	2012	2013	2014
Gesamt	1901	1984	1917
männlich	1190	1279	1171
weiblich	711	705	746
Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (Polizei)			
	2012	2013	2014
Gesamt	275	337	309
männlich	205	250	229
weiblich	70	87	80

Anteil der eingestellten Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund gestiegen

Das Verhältnis der eingestellten männlichen Bewerber zu eingestellten weiblichen Bewerberinnen entsprach im Jahr 2014 72,62 % zu 27,38 %. Die Zahl der eingestellten Menschen mit Migrationshintergrund ist auf 11 gestiegen; was einer Quote von 13,10 % entspricht.

Einstellungen für die Fachrichtung Polizei			
	2012	2013	2014
Gesamt	40	50	84
männlich	24	33	61
weiblich	16	17	23
Anzahl der eingestellten PolizeianwärterInnen mit Migrationshintergrund			
	2012	2013	2014
Gesamt	7	3	11
männlich	6	3	11
weiblich	1	0	0

Im Jahr 2014 wurden in diesem Bereich keine Ausbildungsabbrüche gemeldet.

Fachrichtung Feuerwehr

Bewerbungen 2014 deutlich gesunken

Gegenüber dem Vorjahr ist die Anzahl der Bewerbungen um die Hälfte gesunken. Dementsprechend haben sich auch die Bewerberzahlen von Menschen mit Migrationshintergrund verringert. Bewerberinnen mit Migrationshintergrund gab es 2014 nicht. Traditionell ist der Anteil männlicher Bewerber sehr hoch.

Bewerbungen für die Fachrichtung Feuerwehr (LG 1, 2. EA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	200	448	220
männlich	187	430	207
weiblich	13	18	13
Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (Feuerwehr, LG 1, 2. EA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	9	29	13
männlich	9	29	13
weiblich	0	0	0

Trotz der deutlich gesunkenen Bewerberzahl konnten die ausgeschriebenen Ausbildungsplätze besetzt werden. Einstellungen von weiblichen Bewerbern erfolgten im Jahr 2014 nicht.

Einstellungen für die Fachrichtung Feuerwehr (1. LG, 2. EA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	14	18	21
männlich	14	18	21
weiblich	0	0	0
Anzahl der eingestellten BewerberInnen mit Migrationshintergrund (Feuerwehr, LG 1, 2. EA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	0	2	3
männlich	0	2	3
weiblich	0	0	0

Ausbildungsabbrüche für den Berichtszeitraum sind nicht gemeldet worden.

Auch in diesem Bereich sind besondere körperliche Anforderungen erforderlich, so dass auch in diesem Bereich die Quote der schwerbehinderten Menschen statistisch nicht erfasst wird.

Fachrichtung Justiz

Rechtspfleger/innen und Justizfachangestellte

Ausbildung zum/zur Justizfachangestellten

Die Nachwuchskräfte für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt, werden im Wege der dualen Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz im anerkannten Ausbildungsberuf „Justizfachangestellte/Justizfachangestellter“ gewonnen. Die angehenden *Justizfachangestellten* durchlaufen eine dreijährige Ausbildung, die mehrere Theorie- und Praxisblöcke umfasst. Ausbildungsbegleitend erwerben die Absolventinnen und Absolventen eine Zusatzqualifikation, die über die vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte hinaus geht und dazu führt, dass damit die Laufbahnbefähigung für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt in der Fachrichtung Justiz erlangt werden kann. Die Justizfachangestellten werden vom Hanseatischen Oberlandesgericht eingestellt und an der Verwaltungsschule der Freien Hansestadt Bremen unterrichtet.

Bewerbungszahlen leicht gesunken

Die Zahl der Bewerbungen ist in 2014 im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken. Auch hier zeigt sich, wie in den Vorjahren, das Phänomen, dass ca. 2,5-mal so viele Frauen Interesse für das Berufsbild zeigen wie Männer. Die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund ist im Vergleich zu 2013 konstant geblieben; jede/r fünfte Bewerber/in hatte einen Migrationshintergrund.

Auffällig war in diesem Bereich, dass einige Bewerbungen nicht vollständig waren (z.B. fehlende Schulzeugnisse) und auch auf entsprechenden Hinweis nicht vervollständigt wurden.

Bewerbungen für die Fachrichtung Justiz (Justizfachangestellte)			
	2012	2013	2014
Gesamt	190	193	182
männlich	59	57	49
weiblich	131	136	133
Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (Justizfachangestellte)			
	2012	2013	2014
Gesamt	31	40	37
männlich	8	8	15
weiblich	23	32	22
Anzahl der BewerberInnen mit Schwerbehinderung (Justizfachangestellte)			
	2012	2013	2014
Gesamt	8	3	1
männlich	4	1	1
weiblich	4	2	0

Die Einstellungszahlen sind seit nunmehr fünf Jahren konstant: Acht Auszubildende zur/zum Justizfachangestellten konnten jeweils pro Ausbildungsjahr eingestellt werden.

Einstellungen in der Fachrichtung Justiz (Justizfachangestellte)			
	2012	2013	2014
Gesamt	8	8	8
männlich	1	2	0
weiblich	7	6	8
Anzahl der eingestellten Justizfachangestellten mit Migrationshintergrund			
	2012	2013	2014
Gesamt	2	0	1
männlich	0	0	0
weiblich	2	0	1
Anzahl der eingestellten Justizfachangestellten mit Schwerbehinderung			
	2012	2013	2014
Gesamt	0	0	0
männlich	0	0	0
weiblich	0	0	0

Ausbildung zur Rechtspflegerin/zum Rechtspfleger

Im Bereich des Justizdienstes werden für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt *Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger* unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf im Rahmen eines dreijährigen Vorbereitungsdienstes ausgebildet. Den berufspraktischen Teil ihrer Studienzzeit absolvieren sie bei den Gerichten und der Staatsanwaltschaft in

Bremen und in Bremerhaven. Der theoretische Teil des Studiums findet an der Norddeutschen Fachhochschule für Rechtspflege in Hildesheim statt.

Rückgang der Bewerbungen

Die Gesamtzahl der Bewerbungen ist im Jahr 2014 im Vergleich zu den Vorjahren wieder gesunken. Insgesamt bewegen sich die Bewerbungszahlen seit mehreren Jahren auf einem stabilen Niveau. Wesentlich mehr Frauen interessieren sich für den Beruf als Männer.

Die Anzahl der Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund hat sich im Vergleich zum Vorjahr halbiert.

Bewerbungen für die Fachrichtung Justiz (Rechtspfleger/in)			
	2012	2013	2014
Gesamt	246	287	237
männlich	59	85	72
weiblich	187	202	165
Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (Rechtspfleger/in)			
	2012	2013	2014
Gesamt	23	29	14
männlich	6	9	1
weiblich	17	20	13
Anzahl der BewerberInnen mit Schwerbehinderung (Rechtspfleger/in)			
	2012	2013	2014
Gesamt	5	3	3
männlich	1	0	1
weiblich	4	3	2

Die Einstellungszahl von Rechtspfleger/innen ist im Jahr 2014 auf zehn gestiegen. Davon waren 90 % weiblich. Bewerber/innen mit Migrationshintergrund wurden, wie auch in den Jahren zuvor, nicht eingestellt.

Einstellungen für die Fachrichtung Justiz (Rechtspfleger/in)			
	2012	2013	2014
Gesamt	6	4	10
männlich	0	0	1
weiblich	6	4	9
Anzahl der eingestellten Rechtspfleger/innen mit Migrationshintergrund			
	2012	2013	2014
Gesamt	0	0	0
männlich	0	0	0
weiblich	0	0	0
Anzahl der eingestellten Rechtspfleger/innen mit Schwerbehinderung			
	2012	2013	2014
Gesamt	1	0	0
männlich	0	0	0
weiblich	1	0	0

In beiden Ausbildungsgängen wurden im Jahr 2014 keine Ausbildungsabbrüche registriert.

Keine Einstellungen 2014 im Bereich des Justizvollzugs

Aufgrund der Senatsbeschlüsse im Zuge der Ausbildungsplanung sind in diesem Bereich im Jahr 2014 ähnlich wie im Jahr 2012 keine Einstellungen vorgenommen worden. Im Berichtszeitraum wurde lediglich im Jahr 2013 eingestellt, wie die nachfolgenden Tabellen zeigen.

Bewerbungen für die Fachrichtung Justiz (JVA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	0	334	0
männlich	0	215	0
weiblich	0	119	0
Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund			
	2012	2013	2014
Gesamt	0	63	0
männlich	0	44	0
weiblich	0	19	0

Einstellungen für die Fachrichtung Justiz (JVA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	0	15	0
männlich	0	10	0
weiblich	0	5	0
Anzahl der Eingestellten mit Migrationshintergrund			
	2012	2013	2014
Gesamt	0	5	0
männlich	0	4	0
weiblich	0	1	0

Fachrichtung Steuerverwaltung

Finanzanwärter/innen und Steueranwärter/innen

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

Ausbildung für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt

Bis zum Jahr 2012 wurde in Bremen der Ausbildung zum/zur Steueranwärter/in eine einjährige Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten „vorgeschaltet“. Im Jahr 2013 fiel dieses Zusatzjahr erstmals weg, sodass zum Herbst 2013 für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt keine Steueranwärter/innen eingestellt wurden. Im Herbst 2014 begann dann erstmals der Durchgang für die zweijährige Ausbildung. Die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber ist annähernd ausgeglichen gewesen. Jede/r fünfte Bewerber/in hatte einen Migrationshintergrund.

Bewerbungen für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (Fachrichtung Steuerverwaltung)			
	2012	2013	2014
Gesamt	156	0	326
männlich	55	0	147
weiblich	101	0	179
Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (LG 1, 2. EA FR Steuerverwaltung)			
	2012	2013	2014
Gesamt	34	0	61
männlich	10	0	31
weiblich	24	0	30
Anzahl der BewerberInnen mit Schwerbehinderung (LG 1, 2. EA, FR Steuerverwaltung)			
	2012	2013	2014
Gesamt	4	0	14
männlich	4	0	7
weiblich	0	0	7

Nachdem im Jahr 2013 keine Einstellungen vorgenommen wurden, konnten im Jahr 2014 20 Anwärterinnen und Anwärter eingestellt

werden. Die Migrationsquote lag bei 20 %. Zwei Auszubildende haben die Ausbildung abgeschlossen.

Einstellungen für die Fachrichtung Steuerverwaltung (LG 1, 2. EA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	18	0	20
männlich	8	0	8
weiblich	10	0	12
Anzahl der eingestellten AnwärterInnen mit Migrationshintergrund (LG 1, 2. EA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	4	0	4
männlich	2	0	2
weiblich	2	0	2
Anzahl der eingestellten AnwärterInnen mit Schwerbehinderung (LG 1, 2. EA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	1	0	0
männlich	1	0	0
weiblich	0	0	0

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

Für den Bereich der Finanzanwärterinnen und Finanzanwärter (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt) ist in 2014 ein Minus gegenüber dem Jahr 2013 bei den Bewerbungen festzustellen. Auch der Anteil der Bewerber/innen mit Migrationshintergrund ist entsprechend zurückgegangen.

Bewerbungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (FR Steuerverwaltung)			
	2012	2013	2014
Gesamt	275	311	251
männlich	123	148	116
weiblich	152	163	135
Anzahl der Bewerber/innen mit Migrationshintergrund (LG 2, 1. EA, FR Steuerverwaltung)			
	2012	2013	2014
Gesamt	37	50	29
männlich	19	18	9
weiblich	18	32	20
Anzahl der Bewerber/innen mit Schwerbehinderung (LG 2, 1. EA, FR Steuerverwaltung)			
	2012	2013	2014
Gesamt	3	9	1
männlich	2	7	1
weiblich	1	2	0

Einstellungszahlen konstant

Die Einstellungszahlen blieben im Vergleich zum Vorjahr konstant. Auch das Verhältnis der Einstellungen von Männern und Frauen blieb 2014 ausgeglichen. 2014 wurden zwei Finanzanwärter mit Migrationshintergrund eingestellt. Die Quote hat sich damit im Vergleich zum Vorjahr leicht erhöht. Schwerbehinderte Anwärter wurden auch 2014 nicht eingestellt. Ein/e Auszubildender/e hat die Ausbildung abgebrochen.

Einstellungen für die Fachrichtung Steuerverwaltung (LG 2, 1. EA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	15	15	15
männlich	8	8	7
weiblich	7	7	8
Anzahl der eingestellten AnwärterInnen mit Migrationshintergrund (LG 2, 1. EA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	3	1	2
männlich	1	1	1
weiblich	2	0	1
Anzahl der eingestellten AnwärterInnen mit Schwerbehinderung (LG 2, 1. EA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	0	0	0
männlich	0	0	0
weiblich	0	0	0

Ausbildungsberufe nach dem BBiG

Vielfältige Ausbildungsmöglichkeiten

Neben den Ausbildungsgängen für die jeweiligen Laufbahnen des bremischen öffentlichen Dienstes werden auch Auszubildende in vielen anderen anerkannten Ausbildungsberufen nach dem BBiG (z.B. Anlagenmechaniker/in, Fachinformatiker/in, Gärtner/in, Kaufmann/frau für Bürokommunikation u.a.) qualifiziert. Die Einstellung dieser Auszubildenden wird grundsätzlich vom Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) vorgenommen.

Befristete Übernahmen nach der Ausbildung

Der Senat hat in Verbindung mit der Anpassung der Ausschreibungsrichtlinien festgelegt, dass Dienststellen Auszubildende, die beim Land und der Stadtgemeinde Bremen nach dem Berufsbildungsgesetz ausgebildet worden sind, unmittelbar nach Beendigung ihrer Ausbildung bis zur Dauer von zwei Jahren nach den Vorschriften des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz) ohne verwaltungsinterne Ausschreibungen und ohne Ausschreibung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einstellen können, wenn die personalwirtschaftlichen Rahmenbedingungen (Budget und Zielzahl) dies ermöglichen. Dadurch können diese jungen Menschen nach ihrer Ausbildung Berufserfahrungen sammeln.

Sinkende Bewerbungs- und Einstellungszahlen

Dem allgemeinen bundesweiten Trend folgend sind die Bewerberzahlen für Ausbildungsberufe nach dem BBiG im Jahr 2014 - trotz verstärkter Marketingbemühungen - deutlich gesunken. Im

Vergleich zu 2013 gab es knapp 500 Bewerbungen weniger.

Bewerbungen für sonstige Ausbildungsberufe im öffentlichen Dienst (Gesamt)

	2012	2013	2014
Gesamt	1972	1586	1075
männlich	894	643	499
weiblich	1078	943	576

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

	2012	2013	2014
Gesamt	318	295	177
männlich	144	110	72
weiblich	174	185	105

Trotz sinkender Bewerbungszahlen konnten erfreulicherweise nahezu alle Ausbildungsplätze besetzt werden. Der Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund ist im Vergleich zum Vorjahr um 6 % gestiegen. Ausbildungsabbrüche waren 2014 nicht zu verzeichnen.

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

	2012	2013	2014
Gesamt	153	120	110
männlich	67	46	42
weiblich	86	74	68

Auszubildende mit Migrationshintergrund (Ausbildungsberufe nach dem BBiG)

	2012	2013	2014
Gesamt	34	29	33
männlich	14	7	9
weiblich	20	22	24

Ausbildung von Menschen mit Behinderungen beim AFZ und bei der Ausbildungsgesellschaft Bremen (ABiG)

Bei den vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten, die das AFZ und die Ausbildungsgesellschaft Bremen (ABiG) bieten, wird bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen darauf geachtet, dass Menschen mit Behinderungen bei im Wesentlichen gleicher fachlicher und persönlicher Eignung der Vorrang eingeräumt wird.

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

Im Bereich des AFZ und der ABiG waren bei den Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (ausgenommen Anwärterinnen und Anwärter in der Ausbildung für die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt in der Fachrichtung Allgemeine Dienste und Auszubildende Verwaltungsfachangestellte) mit Stand Dezember des jeweiligen Jahres des Berichtszeitraums folgende Zahlen von Auszubildenden mit Behinderungen zu verzeichnen:

Anzahl der schwerbehinderten Auszubildenden beim AFZ und der ABiG (ausgenommen Anwärterinnen und Anwärter und Verwaltungsfachangestellte)			
	2012	2013	2014
Gesamt	28	22	26
männlich	9	9	7
weiblich	19	13	19

Anzahl der SB-Anrechnungen beim AFZ und der ABiG (ausgenommen Anwärterinnen und Anwärter und Verwaltungsfachangestellte)			
	2012	2013	2014
Gesamt	43	33	35
männlich	18	17	13
weiblich	25	16	22

Einstiegsqualifizierung (EQ)

Vor dem Hintergrund der wachsenden Anzahl der jugendlichen Flüchtlinge, die oftmals unbegleitet nach Bremen kommen, ist erforderlich, durch geeignete Maßnahmen, den Betroffenen die Grundlagen für eine gelungene Integration zu schaffen und Perspektiven zu bieten. Der Senat hat am 17. September 2013 das „Gesamtkonzept zur Aufnahme und Integration von Flüchtlingen in der Stadt Bremen sowie weitere Maßnahmen zur kurzfristigen Unterbringung“ beschlossen.

Mit dem Projekt „Zukunftschance Ausbildung“ - eine am Aus- und Fortbildungszentrum für den bremischen öffentlichen Dienst (AFZ) angesiedelte Maßnahme - wurde zum 1. September 2014 insgesamt 23 jungen Flüchtlingen eine konkrete Berufsperspektive eröffnet, indem sie eine Einstiegsqualifizierung in Verbindung mit begleitender Sprachförderung begonnen haben.

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

Während der einjährigen Einstiegsqualifizierung werden erste berufliche Handlungskompeten-

zen vermittelt und die deutsche Sprachkompetenz gefördert. Zudem ist vorgesehen, dass bereits zu Beginn der Einstiegsqualifizierung (EQ) die Berufsschule besucht wird. Die EQ wird durch die Agentur für Arbeit (§ 54 a SGB III) finanziert.

Ab September 2015 ist bei erfolgreichem Abschluss der EQ ein Übergang in ein Berufsausbildungsverhältnis beim AFZ vorgesehen.

Eine Übersicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Einstiegsqualifizierung, differenziert nach Ausbildungsberufen, Geschlecht, Alter und Herkunftsland ist dem Anhang zu entnehmen.

Von allen Beteiligten ist die Maßnahme bisher als sehr positiv bewertet worden und stößt auch überregional auf Interesse. Der Deutschlandfunk hat im Rahmen der durchgeführten Pressekonzferenz bereits Interesse daran bekundet, einige Auszubildende während der Einstiegsqualifizierung zu begleiten und hierüber zu berichten. Auch die Ausbilderinnen und Ausbilder heben die hohe Motivation der jungen Leute hervor.

Praktika im öffentlichen Dienst

Praktikantinnen und Praktikanten im Anerkennungsjahr

Der öffentliche Dienst bietet in Bremen seit Jahren Praktikumsplätze an, die im Rahmen des Anerkennungsjahres für Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter sowie Erzieherinnen und Erzieher stattfinden. Dadurch erhalten diese Berufsgruppen nach erfolgreichem Abschluss ihres Studiums bzw. ihrer Ausbildung die erforderliche staatliche Anerkennung. Damit wird auch dem Fachkräftegebot aus SGB VIII Rechnung getragen. Die Praktikantinnen und Praktikanten im Anerkennungsjahr werden nach dem Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten der Länder (TV Prakt-L) beschäftigt und erhalten ein entsprechendes Entgelt.

Die Anzahl der Bewerbungen ist im Vergleich zum Vorjahr um etwa 9 % gesunken. Der Anteil an Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund ist ebenfalls gesunken. Der Anteil männlicher Bewerber ist traditionell sehr gering. Zwei Personen mit einer Schwerbehinderung haben sich im Jahr 2014 für das Anerkennungspraktikum beworben.

Bewerbungen für die Anerkennungspraktika der Erzieher/innen			
	2012	2013	2014
Gesamt	173	211	186
männlich	33	30	31
weiblich	140	181	155
Anzahl der Bewerber/innen mit Migrationshintergrund (Praktika Erzieher/in)			
	2012	2013	2014
Gesamt	34	75	56
männlich	3	7	7
weiblich	31	68	49
Anzahl der Bewerber/innen mit Schwerbehinderung (Praktika Erzieher/in)			
	2012	2013	2014
Gesamt	2	0	2
männlich	1	0	1
weiblich	1	0	1

In den letzten Jahren, nicht zuletzt auf Grund des Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz wurde die Notwendigkeit der Aufstockung der Ausbildungszahlen der Erzieherinnen und Erzieher erkannt. Dementsprechend ist die Anzahl der Praktikantenplätze im öffentlichen Dienst kontinuierlich erhöht worden. Aufgrund der im Sommer beschlossenen Haushaltssperre erfolgte bei der Besetzung der Stellen eine Kürzung um 5 %, so dass lediglich 100 statt der ursprünglich bewilligten 105 Plätze besetzt wurden. Der Anteil der eingestellten Anerkennungspraktikantinnen und Anerkennungspraktikanten mit Migrationshintergrund lag im Jahr 2014 – ähnlich wie auch im Vorjahr- bei 36 %.

Einstellungen für die Anerkennungspraktika der Erzieher/innen			
	2012	2013	2014
Gesamt	85	105	100
männlich	16	18	16
weiblich	69	87	84
Anzahl der Praktikantinnen und Praktikanten der Erzieher/innen mit Migrationshintergrund			
	2012	2013	2014
Gesamt	23	38	36
männlich	3	5	3
weiblich	20	33	33
Anzahl der Praktikantinnen und Praktikanten Erzieher/innen mit Schwerbehinderung			
	2012	2013	2014
Gesamt	1	0	0
männlich	1	0	0
weiblich	0	0	0

Eine Anerkennungspraktikantin hat das Praktikumsverhältnis aufgelöst, um zu studieren.

Gesteigertes Interesse an Praktikumsplätzen in der Sozialarbeit

Im Bereich der Sozialarbeit ist ein gesteigertes Interesse an den Praktikumsplätzen im Vergleich zu den Vorjahren 2012 und 2013 festzustellen. Grundsätzlich bewerben sich mehr Frauen als Männer auf die Praktikumsplätze. Der Anteil der Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund ist mit 20,42 % leicht gesunken.

Bewerbungen für die Praktika der Sozialarbeiter/innen			
	2012	2013	2014
Gesamt	110	108	142
männlich	29	25	33
weiblich	81	83	109
Anzahl der Bewerber/innen mit Migrationshintergrund (Praktika Sozialarbeit)			
	2012	2013	2014
Gesamt	27	28	29
männlich	6	5	3
weiblich	21	23	26
Anzahl der Bewerber/innen mit Schwerbehinderung (Praktika Sozialarbeit)			
	2012	2013	2014
Gesamt	1	2	2
männlich	0	0	0
weiblich	1	2	2

Die Einstellungen sind im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Bei den Einstellungen handelt es sich bei um Anerkennungspraktikantinnen und Anerkennungspraktikanten für die Berufe Sozialarbeiterin und Sozialarbeiter sowie Elementarpädagogin und Elementarpädagoge. Da einige Personen teilzeitbeschäftigt waren und 40 Personen ein 3-monatiges Sozialverwaltungspraktikum absolviert haben, wurde das Kontingent von 55 Stellen eingehalten.

Der Anteil an eingestellten Praktikantinnen und Praktikanten mit Migrationshintergrund ist bei gleichbleibenden Bewerbungszahlen von Menschen mit Migrationshintergrund gestiegen.

Einstellungen für die Praktika der Sozialarbeiter/innen			
	2012	2013	2014
Gesamt	79	64	87
männlich	22	16	22
weiblich	57	48	65
Anzahl der Praktikantinnen und Praktikanten Sozialarbeit mit Migrationshintergrund			
	2012	2013	2014
Gesamt	18	10	16
männlich	5	0	3
weiblich	13	10	13
Anzahl der Praktikantinnen und Praktikanten Sozialarbeit mit Schwerbehinderung			
	2012	2013	2014
Gesamt	1	0	0
männlich	0	0	0
weiblich	1	0	0

Eine Sozialarbeiterin im Anerkennungsjahr musste das Praktikum nach zwei Monaten aus gesundheitlichen Gründen beenden.

Unentgeltliche Praktika in der bremischen Verwaltung

Neben den Praktika, die im Rahmen des Anerkennungsjahres absolviert werden, nehmen jedes Jahr zahlreiche Personen die Gelegenheit wahr, als Praktikant/in praktische Erfahrungen in der bremischen Verwaltung zu sammeln.

Grundlage für die Durchführung der unentgeltlichen Praktika sind die Richtlinien vom 2. Juli 2012 (Brem. ABl. S. 414). Diese Richtlinien bieten einerseits Personen die Möglichkeit, Praktika in der Verwaltung abzuleisten, sofern diese auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsverordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie verpflichtend zu leisten sind und der in der zugrunde liegenden Bestimmung vorgeschriebene zeitliche Umfang nicht überschritten wird.

Andererseits können auch Personen ein Praktikum ableisten, die einen Ausbildungsplatz oder

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

Betriebspraktika können das Interesse der jungen Menschen, sich bei einem Unternehmen zu bewerben und dort bspw. eine Ausbildung zu beginnen, entscheidend beeinflussen. In einem Projekt des Bundesinstituts für Berufsbildung „Berufsorientierung junger Frauen im Wandel“ hat man im Rahmen einer Erhebung und Auswertung von 429 Interviews mit Auszubildenden eine große Bedeutung von Berufspraktika für die Berufsorientierung festgestellt, wie die nachfolgende Grafik belegt (Quelle: <http://www.bibb.de/berufswahl>)

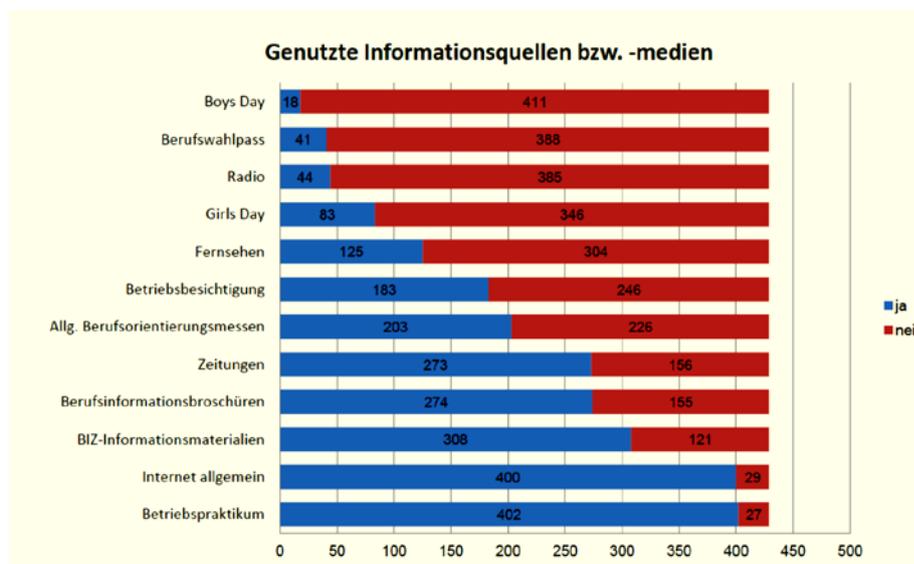


Abbildung 4 Nutzung von Informationsquellen bezüglich der Berufswahl, Quelle: <http://www.bibb.de/berufswahl>

Betriebspraktikum für Schülerinnen und Schüler

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

Ausbilderinnen und Ausbilder

Schlüsselrolle für den Nachwuchs

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

So sind bspw. in den Ausbildungsbereichen der Laufbahnausbildung für die Fachrichtung Allgemeine Dienste und der Ausbildung in Berufen nach dem Berufsbildungsgesetz in diversen Ausbildungsdienststellen derzeit 213 Personen, davon 129 weiblich und 84 männlich, als Ausbilderinnen und Ausbilder tätig. Eine genaue Aufstellung, differenziert nach Ausbildungsdienststellen und Geschlecht ist dem Anhang zu entnehmen.

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

Die Ausbildungseignung muss vorliegen

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

Aus diesem Grund findet seit Jahren die im Rahmen des jährlichen Fortbildungsprogramms

angebotene Vorbereitung auf die Prüfung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung regen Zulauf. Die Prüfungen nach der Ausbilder-Eignungsverordnung werden vor dem Prüfungsausschuss bei der Senatorin für Finanzen als zuständige Stelle nach dem BBiG abgelegt.

Im Berichtszeitraum haben insgesamt 62 Personen die Prüfung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung bestanden, davon insgesamt 38 Frauen und 24 Männer.

Erfolgreich abgelegte Prüfungen nach der AEVO			
	2012	2013	2014
Gesamt	24	21	17
männlich	11	7	6
weiblich	13	14	11

Erhaltung und Neuschaffung von Ausbildungsplätzen

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

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

Fort- und Weiterbildung für Ausbilderinnen und Ausbilder

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

zungstreffen zu organisieren sowie Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten.

anstaltungen für Ausbilderinnen und Ausbilder angeboten:

Im Rahmen des Fortbildungsprogramms 2014/2015 wurden bzw. werden folgende Ver-

14-3501	Ausbildung der Ausbilder/-innen
14-3502	Vermittlungsmethoden in der praktischen Ausbildung
14-3503	Führen schwieriger Gespräche in der Ausbildung
14-3504	...und wenn es doch mal Probleme in der Ausbildung gibt?
14-3505	Ausbilder/-innen erkennen Gefahren und Anzeichen psychischer Belastungen
14-3506	Auszubildende mit Migrationshintergrund – Chancen und Probleme
14-3507	Beurteilung von Auszubildenden
14-3508	Unterrichtspädagogik für Lehrkräfte
14-3509	Pädagogischer Stammtisch
14-3510	Unterrichtsqualität sichern

Teilzeitberufsausbildung

Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung

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

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

Vereinbarkeit von Ausbildung und Familienpflichten

Die Argumente für diese Form der Ausbildung sind evident: Zum einen wird einem Fachkräftemangel entgegengetreten, der auch vor dem öffentlichen Dienst nicht Halt macht. Qualifizierte Mütter oder Väter erhalten die Chance auf eine Ausbildung, ohne dabei ihre Familienpflichten vernachlässigen zu müssen.²

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.

In folgenden Ausbildungsberufen werden derzeit Auszubildende in Teilzeit ausgebildet (Stand: Dezember 2014).

Anzahl der Teilzeitberufsausbildungen je Ausbildungsberuf					
Anzahl	>32 Std/W	32 Std/W	30 Std/W	20-29 Std/W	<20 Std/W
Gesamt	38				
Erzieher/innen	13	7	3	3	
Hauswirtschafter/in	2		2		
Sozialpädagogen	8	2	5	1	
Bürokauffrau/ Bürokaufmann	0				
Kauffrau/ Kaufmann für Bürokommunikation	1			1	
Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/r	1		1		
Verwaltungsfachangestellte/r	10	10			
Fachlagerist/in	1			1	
Medizinische/r Fachangestellte/r	1			1	
Justizfachangestellte/r	1	1			

Damit hat sich die Anzahl der Auszubildenden in der Teilzeit gegenüber dem Jahr 2013 um 2 erhöht.

² Hahner, Teilzeit-Ausbildung für junge Mütter und Väter, Dissertation, S. 211 f.

Ausblick

Die Personalabgangsprognosen im öffentlichen Dienst gepaart mit neuen, arbeitsintensiven Aufgaben, wie bspw. die Aufnahme und Eingliederung von Flüchtlingen, die in Bremen Zuflucht gefunden haben, stellen den bremischen öffentlichen Dienst vor besondere Herausforderungen. Dabei erwarten die Bürgerinnen und Bürger, dass die öffentlichen Dienstleistungen in gewohnter Qualität und zeitnah erbracht werden.

Es ist daher wichtig, dass durch verstärkte Einstellungen im Bereich der sogenannten personalbedarfsorientierten Ausbildungsgänge rechtzeitig eine Gegensteuerung einsetzt.

Die Entscheidungen des Senats im Zusammenhang mit der Ausbildungsplanung 2015 zeigen eine erhebliche Steigerung der Ausbildungsplätze insbesondere in der Fachrichtung Allgemeine Dienste.

Gewinnung von leistungsorientierten und gut ausgebildeten Nachwuchskräften

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

Auch aus diesem Grund wird es immer wichtiger, geeignete Marketingmaßnahmen zu ergreifen bzw. die bereits etablierten fortzusetzen, damit der öffentliche Dienst der Freien Hansestadt Bremen als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird.

Daneben gehören zur Attraktivität eines Arbeitgebers aber auch Faktoren wie die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Ausbildung und Familie oder ein funktionierendes und ausgeprägtes Gesundheitsmanagement. Das Instrument der Teilzeitausbildung gemäß § 8 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz soll weiter offensiv genutzt werden.

Die Ausbildung für den öffentlichen Dienst muss sich weiterhin an den sich wandelnden Anforderungen der Praxis orientieren. Durch die Einstellungen und eine qualitativ hochwertige Ausbildung für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt sowie für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt soll eine differenzierte und ausgewogene Personalstruktur gewährleistet werden. Zu einer ausgewogenen Personalstruktur gehört ein zahlenmäßig ausgeglichenes Verhältnis von weiblichen und männlichen Beschäftigten. Bis auf die Bereiche: Polizei, Feuerwehr und Justizvollzug sind sowohl bei den Bewerbungszahlen als auch bei der Anzahl der Einstellungen Frauen überproportional repräsentiert. Eine der Herausforderungen für die Zukunft wird also sein, die Arbeitsplätze in der Verwaltung und in den erzieherischen und sozialen Berufen auch für Männer attraktiv zu präsentieren.

Die bisherigen Aktivitäten, die darauf ausgerichtet waren, für diese Ausbildungsgänge Menschen mit einem Migrationshintergrund zu gewinnen, müssen fortgesetzt werden.

Besondere Schwerpunktsetzungen

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

Es ist beabsichtigt, die im Jahr 2014 begonnene Qualifizierungsmaßnahmen für junge Flüchtlinge im Jahr 2015 fortzusetzen und sogar zu intensivieren.

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

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

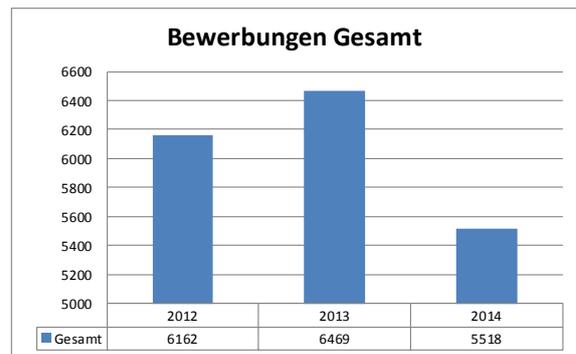
Zahlen und Daten 2014

Die wichtigsten Ausbildungsdaten im Überblick

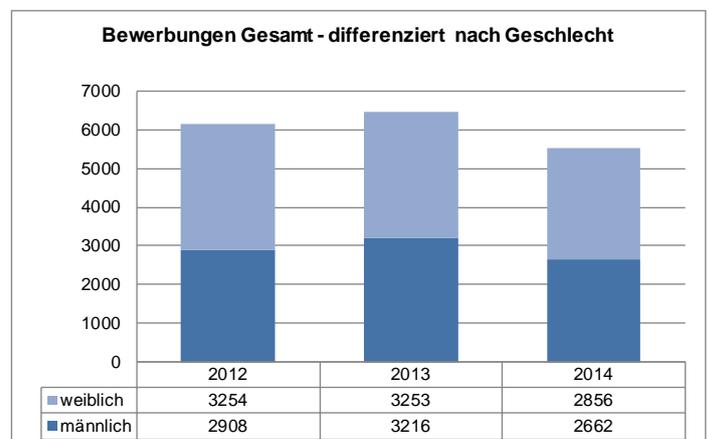
Bewerbungs- und Einstellungszahlen aus allen Bereichen

Bewerbungen

Bewerbungen aus allen Bereichen			
	2012	2013	2014
Gesamt	6162	6469	5518
Allgemeine Dienste	15,24% 939	15,57% 1007	17,80% 982
Polizei	30,85% 1901	30,67% 1984	34,74% 1917
Feuerwehr	3,25% 200	6,93% 448	3,99% 220
Justiz einschl. JVA	7,08% 436	12,58% 814	7,59% 419
Steuer- verwaltung	6,99% 431	4,81% 311	10,46% 577
Berufe nach dem BBiG	32,00% 1972	24,52% 1586	19,48% 1075
Anerkennungs- praktika	4,59% 283	4,93% 319	5,94% 328

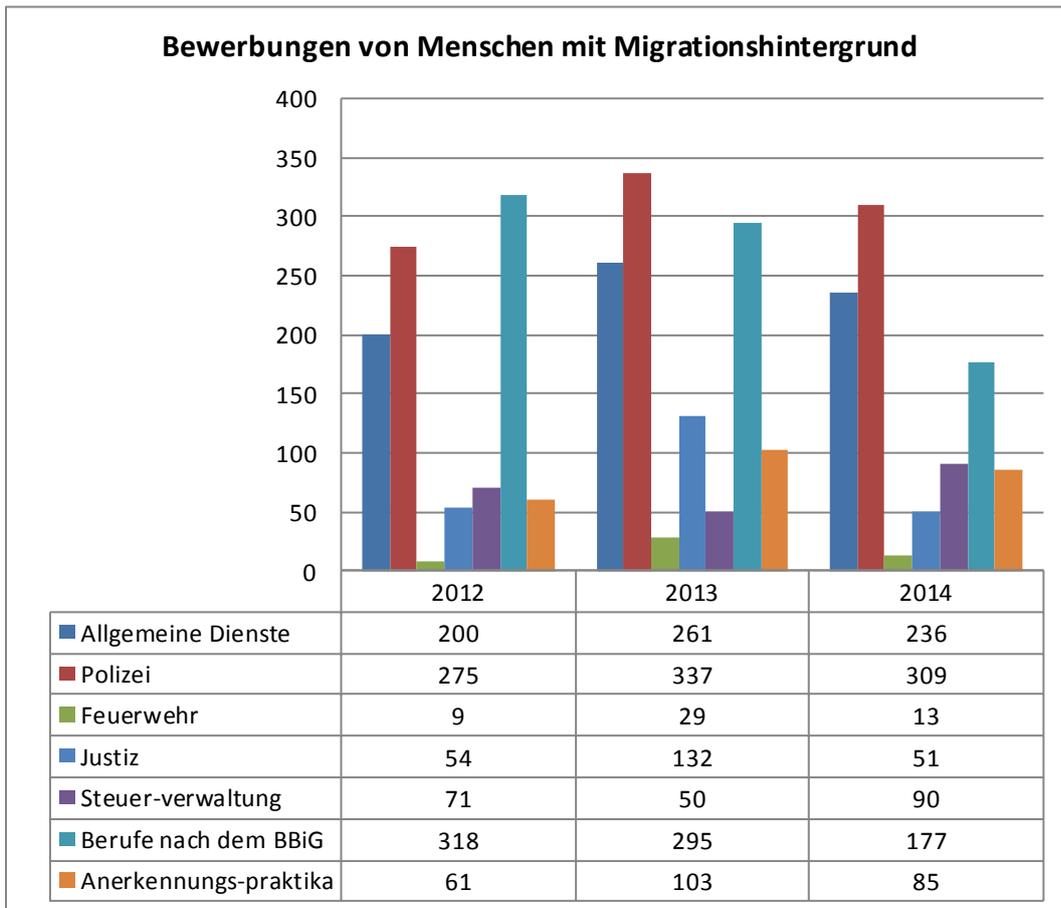
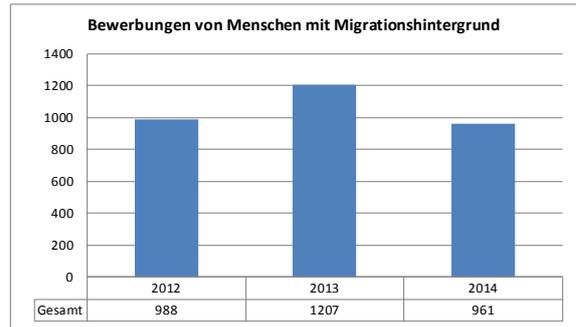


Bewerbungen aus allen Bereichen			
	2012	2013	2014
Gesamt	6162	6469	5518
männlich	47,19% 2908	49,71% 3216	48,24% 2662
weiblich	52,81% 3254	50,29% 3253	51,76% 2856



Anzahl aller Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund

	2012	2013	2014
Gesamt	988	1207	961
Allgemeine Dienste	21,30% 200	25,92% 261	24,03% 236
Polizei	14,47% 275	16,99% 337	16,12% 309
Feuerwehr	4,50% 9	6,47% 29	5,91% 13
Justiz	12,39% 54	16,22% 132	12,17% 51
Steuer- verwaltung	16,47% 71	16,08% 50	15,60% 90
Berufe nach dem BBiG	16,13% 318	18,60% 295	16,47% 177
Anerkennungs- praktika	21,55% 61	32,29% 103	25,91% 85

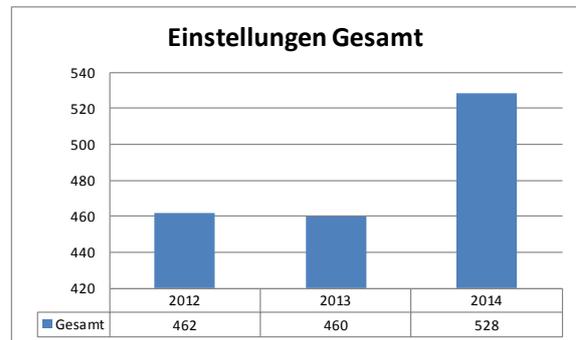


Bewerbungs- und Einstellungszahlen aus allen Bereichen

Einstellungen

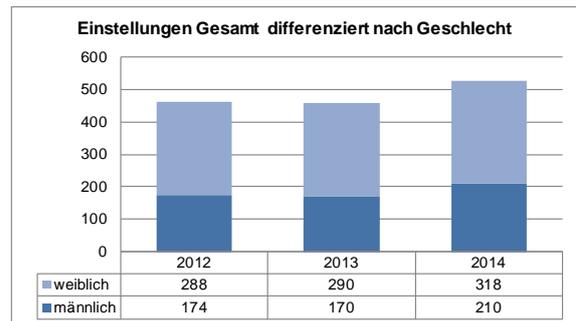
Einstellungszahlen aus allen Bereichen

	2012	2013	2014
Gesamt	462	460	528
Allgemeine Dienste	9,52% 44	13,26% 61	13,83% 73
Polizei	3,03% 40	10,87% 50	3,98% 84
Feuerwehr	3,03% 14	3,91% 18	3,98% 21
Justiz	3,03% 14	44,26% 27	3,41% 18
Steuer- verwaltung	7,14% 33	3,26% 15	6,63% 35
Berufe nach dem BBiG	33,12% 153	26,09% 120	20,83% 110
Anerkennungs- praktika	35,50% 164	36,74% 169	35,42% 187



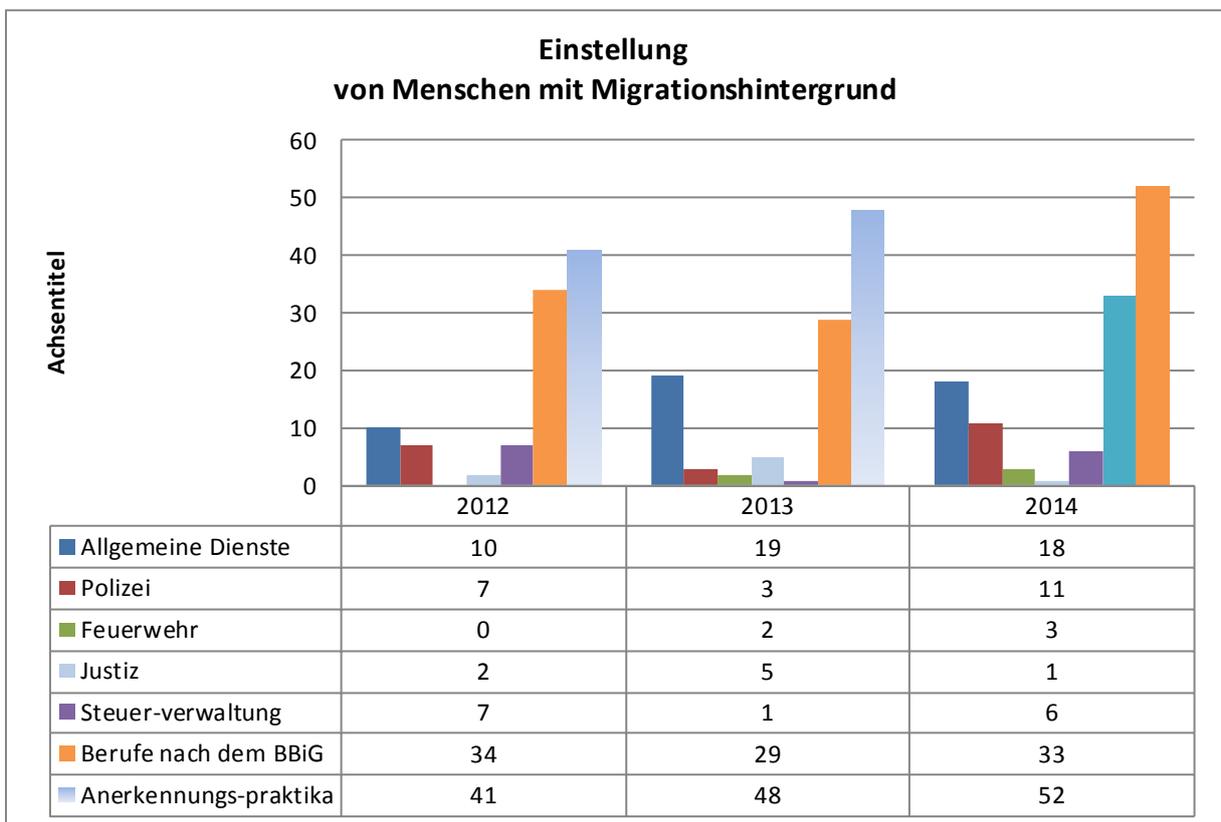
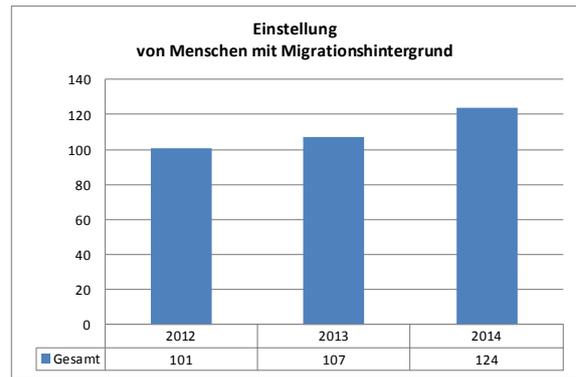
Einstellungszahlen aus allen Bereichen differenziert nach Geschlecht

	2012	2013	2014
Gesamt	462	460	528
männlich	37,66% 174	36,96% 170	39,77% 210
weiblich	62,34% 288	63,04% 290	60,23% 318



Anzahl aller Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund

	2012	2013	2014
Gesamt	101	107	124
Allgemeine Dienste	22,73% 10	31,15% 19	24,66% 18
Polizei	17,50% 7	6,00% 3	13,10% 11
Feuerwehr	0,00% 0	11,11% 2	14,29% 3
Justiz	14,29% 2	18,52% 5	5,56% 1
Steuer- verwaltung	21,21% 7	6,67% 1	17,14% 6
Berufe nach dem BBiG	22,22% 34	24,17% 29	30,00% 33
Anerkennungs- praktika	25,00% 41	28,40% 48	27,81% 52



Fachrichtung Allgemeine Dienste

Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt

Bewerbungen

Bewerbungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt			
	2012	2013	2014
Gesamt	446	506	587
männlich	30,94%	34,98%	37,65%
	138	177	221
weiblich	69,06%	65,02%	62,35%
	308	329	366

Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (LG 2, 1. EA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	65	92	105
männlich	40,00%	29,35%	31,43%
	26	27	33
weiblich	60,00%	70,65%	68,57%
	39	65	72

Anzahl der BewerberInnen mit Schwerbehinderung (LG 2, 1. EA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	19	10	9
männlich	52,63%	50,00%	88,89%
	10	5	8
weiblich	47,37%	50,00%	11,11%
	9	5	1

Einstellungen

Einstellungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt			
	2012	2013	2014
Gesamt	22	25	40
männlich	36,36%	20,00%	40,00%
	8	5	16
weiblich	63,64%	80,00%	60,00%
	14	20	24

Anzahl der eingestellten AnwärterInnen mit Migrationshintergrund (LG 2, 1. EA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	4	6	7
männlich	75,00%	16,67%	14,29%
	3	1	1
weiblich	25,00%	83,33%	85,71%
	1	5	6

Anzahl der eingestellten AnwärterInnen mit Schwerbehinderung (LG 2, 1. EA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	1	2	0
männlich	0,00%	0,00%	0,00%
	0	0	0
weiblich	100,00%	100,00%	0,00%
	1	2	0

Fachrichtung Allgemeine Dienste

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

Bewerbungen

Bewerbungen - Verwaltungsfachangestellte (VFA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	493	501	395
männlich	28,60%	25,35%	29,37%
	141	127	116
weiblich	71,40%	74,65%	70,63%
	352	374	279
Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (VFA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	135	169	131
männlich	22,22%	21,89%	25,95%
	30	37	34
weiblich	77,78%	78,11%	74,05%
	105	132	97
Anzahl der BewerberInnen mit Schwerbehinderung (VFA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	19	16	13
männlich	52,63%	50,00%	69,23%
	10	8	9
weiblich	47,37%	50,00%	30,77%
	9	8	4

Einstellungen

Einstellungen Verwaltungsfachangestellte (VFA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	22	36	33
männlich	27,27%	38,89%	48,48%
	6	14	16
weiblich	72,73%	61,11%	51,52%
	16	22	17
Anzahl der eingestellten VFA mit Migrationshintergrund			
	2012	2013	2014
Gesamt	6	13	11
männlich	33,33%	30,77%	36,36%
	2	4	4
weiblich	66,67%	69,23%	63,64%
	4	9	7
Anzahl der eingestellten VFA mit Schwerbehinderung			
	2012	2013	2014
Gesamt	2	2	4
männlich	100,00%	50,00%	75,00%
	2	1	3
weiblich	0,00%	50,00%	25,00%
	0	1	1

Fachrichtung Polizei

Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt

Bewerbungen

Bewerbungen für die Fachrichtung Polizei			
	2012	2013	2014
Gesamt	1901	1984	1917
männlich	62,60% 1190	64,47% 1279	61,09% 1171
weiblich	37,40% 711	35,53% 705	38,91% 746

Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (Polizei)			
	2012	2013	2014
Gesamt	275	337	309
männlich	74,55% 205	74,18% 250	74,11% 229
weiblich	25,45% 70	25,82% 87	25,89% 80

Einstellungen

Einstellungen für die Fachrichtung Polizei			
	2012	2013	2014
Gesamt	40	50	84
männlich	60,00% 24	66,00% 33	72,62% 61
weiblich	40,00% 16	34,00% 17	27,38% 23

Anzahl der eingestellten PolizeianwärterInnen mit Migrationshintergrund			
	2012	2013	2014
Gesamt	7	3	11
männlich	85,71% 6	100,00% 3	100,00% 11
weiblich	14,29% 1	0,00% 0	0,00% 0

Fachrichtung Feuerwehr

Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt

Bewerbungen

Bewerbungen für die Fachrichtung Feuerwehr (LG 1, 2. EA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	200	448	220
männlich	93,50% 187	95,98% 430	94,09% 207
weiblich	6,50% 13	4,02% 18	5,91% 13

Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (Feuerwehr, LG 1, 2. EA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	9	29	13
männlich	100,00% 9	100,00% 29	100,00% 13
weiblich	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0

Einstellungen

Einstellungen für die Fachrichtung Feuerwehr (1. LG, 2. EA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	14	18	21
männlich	100,00% 14	100,00% 18	100,00% 21
weiblich	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0

Anzahl der eingestellten BewerberInnen mit Migrationshintergrund (Feuerwehr, LG 1, 2. EA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	0	2	3
männlich	0,00% 0	100,00% 2	100,00% 3
weiblich	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0

Fachrichtung Justiz

Rechtspfleger/innen (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)

Bewerbungen

Bewerbungen für die Fachrichtung Justiz (Rechtspfleger/in)			
	2012	2013	2014
Gesamt	246	287	237
männlich	23,98%	29,62%	30,38%
	59	85	72
weiblich	76,02%	70,38%	69,62%
	187	202	165

Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (Rechtspfleger/in)			
	2012	2013	2014
Gesamt	23	29	14
männlich	26,09%	31,03%	7,14%
	6	9	1
weiblich	73,91%	68,97%	92,86%
	17	20	13

Anzahl der BewerberInnen mit Schwerbehinderung (Rechtspfleger/in)			
	2012	2013	2014
Gesamt	5	3	3
männlich	20,00%	0,00%	33,33%
	1	0	1
weiblich	80,00%	100,00%	66,67%
	4	3	2

Einstellungen

Einstellungen für die Fachrichtung Justiz (Rechtspfleger/in)			
	2012	2013	2014
Gesamt	6	4	10
männlich	0,00%	0,00%	10,00%
	0	0	1
weiblich	100,00%	100,00%	90,00%
	6	4	9

Anzahl der eingestellten Rechtspfleger/innen mit Migrationshintergrund			
	2012	2013	2014
Gesamt	0	0	0
männlich	0,00%	0,00%	0,00%
	0	0	0
weiblich	0,00%	0,00%	0,00%
	0	0	0

Anzahl der eingestellten Rechtspfleger/innen mit Schwerbehinderung			
	2012	2013	2014
Gesamt	1	0	0
männlich	0,00%	0,00%	0,00%
	0	0	0
weiblich	100,00%	0,00%	0,00%
	1	0	0

Fachrichtung Justiz

Justizfachangestellte

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

Bewerbungen

Bewerbungen für die Fachrichtung Justiz (Justizfachangestellte)			
	2012	2013	2014
Gesamt	190	193	182
männlich	31,05%	29,53%	26,92%
	59	57	49
weiblich	68,95%	70,47%	73,08%
	131	136	133

Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (Justizfachangestellte)			
	2012	2013	2014
Gesamt	31	40	37
männlich	25,81%	20,00%	40,54%
	8	8	15
weiblich	74,19%	80,00%	59,46%
	23	32	22

Anzahl der BewerberInnen mit Schwerbehinderung (Justizfachangestellte)			
	2012	2013	2014
Gesamt	8	3	1
männlich	50,00%	33,33%	100,00%
	4	1	1
weiblich	50,00%	66,67%	0,00%
	4	2	0

Einstellungen

Einstellungen in der Fachrichtung Justiz (Justizfachangestellte)			
	2012	2013	2014
Gesamt	8	8	8
männlich	12,50%	25,00%	0,00%
	1	2	0
weiblich	87,50%	75,00%	100,00%
	7	6	8

Anzahl der eingestellten Justizfachangestellten mit Migrationshintergrund			
	2012	2013	2014
Gesamt	2	0	1
männlich	0,00%	0,00%	0,00%
	0	0	0
weiblich	100,00%	0,00%	100,00%
	2	0	1

Anzahl der eingestellten Justizfachangestellten mit Schwerbehinderung			
	2012	2013	2014
Gesamt	0	0	0
männlich	0,00%	0,00%	0,00%
	0	0	0
weiblich	0,00%	0,00%	0,00%
	0	0	0

Fachrichtung Steuerverwaltung

Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt

Bewerbungen

Bewerbungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (FR Steuerverwaltung)			
	2012	2013	2014
Gesamt	275	311	251
männlich	44,73%	47,59%	46,22%
	123	148	116
weiblich	55,27%	52,41%	53,78%
	152	163	135

Anzahl der Bewerber/innen mit Migrationshintergrund (LG 2, 1. EA, FR Steuerverwaltung)			
	2012	2013	2014
Gesamt	37	50	29
männlich	51,35%	36,00%	31,03%
	19	18	9
weiblich	48,65%	64,00%	68,97%
	18	32	20

Anzahl der Bewerber/innen mit Schwerbehinderung (LG 2, 1. EA, FR Steuerverwaltung)			
	2012	2013	2014
Gesamt	3	9	1
männlich	66,67%	77,78%	100,00%
	2	7	1
weiblich	33,33%	22,22%	0,00%
	1	2	0

Einstellungen

Einstellungen für die Fachrichtung Steuerverwaltung (LG 2, 1. EA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	15	15	15
männlich	53,33%	53,33%	46,67%
	8	8	7
weiblich	46,67%	46,67%	53,33%
	7	7	8

Anzahl der eingestellten FinanzanwärterInnen mit Migrationshintergrund (LG 2, 1. EA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	3	1	2
männlich	33,33%	100,00%	50,00%
	1	1	1
weiblich	66,67%	0,00%	50,00%
	2	0	1

Anzahl der eingestellten FinanzanwärterInnen mit Schwerbehinderung (LG 2, 1. EA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	0	0	0
männlich	0,00%	0,00%	0,00%
	0	0	0
weiblich	0,00%	0,00%	0,00%
	0	0	0

Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt*Bewerbungen*

Bewerbungen für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (Fachrichtung Steuerverwaltung)			
	2012	2013	2014
Gesamt	156	0	326
männlich	35,26%	0,00%	45,09%
	55	0	147
weiblich	64,74%	0,00%	54,91%
	101	0	179

Anzahl der BewerberInnen mit Migrationshintergrund (LG 1, 2. EA FR Steuerverwaltung)			
	2012	2013	2014
Gesamt	34	0	61
männlich	29,41%	0,00%	50,82%
	10	0	31
weiblich	70,59%	0,00%	49,18%
	24	0	30

Anzahl der BewerberInnen mit Schwerbehinderung (LG 1, 2. EA, FR Steuerverwaltung)			
	2012	2013	2014
Gesamt	4	0	14
männlich	100,00%	0,00%	50,00%
	4	0	7
weiblich	0,00%	0,00%	50,00%
	0	0	7

Einstellungen

Einstellungen für die Fachrichtung Steuerverwaltung (LG 1, 2. EA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	18	0	20
männlich	44,44%	0,00%	40,00%
	8	0	8
weiblich	55,56%	0,00%	60,00%
	10	0	12

Anzahl der eingestellten AnwärterInnen mit Migrationshintergrund (LG 1, 2. EA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	4	0	4
männlich	50,00%	0,00%	50,00%
	2	0	2
weiblich	50,00%	0,00%	50,00%
	2	0	2

Anzahl der eingestellten AnwärterInnen mit Schwerbehinderung (LG 1, 2. EA)			
	2012	2013	2014
Gesamt	1	0	0
männlich	100,00%	0,00%	0,00%
	1	0	0
weiblich	0,00%	0,00%	0,00%
	0	0	0

Sonstige Ausbildungsberufe nach dem BBiG

Bewerbungen

Bewerbungen für sonstige Ausbildungsberufe im öffentlichen Dienst (Gesamt)			
	2012	2013	2014
Gesamt	1972	1586	1075
männlich	45,33%	40,54%	46,42%
	894	643	499
weiblich	54,67%	59,46%	53,58%
	1078	943	576

Anzahl der Bewerber/innen mit Migrationshintergrund (alle Ausbildungsberufe BBiG)			
	2012	2013	2014
Gesamt	318	295	177
männlich	45,28%	37,29%	40,68%
	144	110	72
weiblich	54,72%	62,71%	59,32%
	174	185	105

Einstellungen

Einstellungen für Ausbildungsberufe nach dem BBiG (alle) im öffentlichen Dienst			
	2012	2013	2014
Gesamt	153	120	110
männlich	43,79%	38,33%	38,18%
	67	46	42
weiblich	56,21%	61,67%	61,82%
	86	74	68

Auszubildende mit Migrationshintergrund (Ausbildungsberufe nach dem BBiG)			
	2012	2013	2014
Gesamt	34	29	33
männlich	41,18%	24,14%	27,27%
	14	7	9
weiblich	58,82%	75,86%	72,73%
	20	22	24

Praktika im Rahmen des Anerkennungsjahres

Sozialarbeiter/innen

Bewerbungen

Bewerbungen für die Praktika der Sozialarbeiter/innen			
	2012	2013	2014
Gesamt	110	108	142
männlich	26,36% 29	23,15% 25	23,24% 33
weiblich	73,64% 81	76,85% 83	76,76% 109

Anzahl der Bewerber/innen mit Migrationshintergrund (Praktika Sozialarbeit)			
	2012	2013	2014
Gesamt	27	28	29
männlich	22,22% 6	17,86% 5	10,34% 3
weiblich	77,78% 21	82,14% 23	89,66% 26

Anzahl der Bewerber/innen mit Schwerbehinderung (Praktika Sozialarbeit)			
	2012	2013	2014
Gesamt	1	2	2
männlich	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0
weiblich	100,00% 1	100,00% 2	100,00% 2

Einstellungen

Einstellungen für die Praktika der Sozialarbeiter/innen			
	2012	2013	2014
Gesamt	79	64	87
männlich	27,85% 22	25,00% 16	25,29% 22
weiblich	72,15% 57	75,00% 48	74,71% 65

Anzahl der Praktikantinnen und Praktikanten Sozialarbeit mit Migrationshintergrund			
	2012	2013	2014
Gesamt	18	10	16
männlich	27,78% 5	0,00% 0	18,75% 3
weiblich	72,22% 13	100,00% 10	81,25% 13

Anzahl der Praktikantinnen und Praktikanten Sozialarbeit mit Schwerbehinderung			
	2012	2013	2014
Gesamt	1	0	0
männlich	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0
weiblich	100,00% 1	0,00% 0	0,00% 0

Praktika im Rahmen des Anerkennungsjahres

Erzieher/innen

Bewerbungen

Bewerbungen für die Anerkennungspraktika der Erzieher/innen			
	2012	2013	2014
Gesamt	173	211	186
männlich	19,08% 33	14,22% 30	16,67% 31
weiblich	80,92% 140	85,78% 181	83,33% 155

Anzahl der Bewerber/innen mit Migrationshintergrund (Praktika Erzieher/in)			
	2012	2013	2014
Gesamt	34	75	56
männlich	8,82% 3	9,33% 7	12,50% 7
weiblich	91,18% 31	90,67% 68	87,50% 49

Anzahl der Bewerber/innen mit Schwerbehinderung (Praktika Erzieher/in)			
	2012	2013	2014
Gesamt	2	0	2
männlich	50,00% 1	0,00% 0	50,00% 1
weiblich	50,00% 1	0,00% 0	50,00% 1

Einstellungen

Einstellungen für die Anerkennungspraktika der Erzieher/innen			
	2012	2013	2014
Gesamt	85	105	100
männlich	18,82% 16	17,14% 18	16,00% 16
weiblich	81,18% 69	82,86% 87	84,00% 84

Anzahl der Praktikantinnen und Praktikanten der Erzieher/innen mit Migrationshintergrund			
	2012	2013	2014
Gesamt	23	38	36
männlich	13,04% 3	13,16% 5	8,33% 3
weiblich	86,96% 20	86,84% 33	91,67% 33

Anzahl der Praktikantinnen und Praktikanten der Erzieher/innen mit Schwerbehinderung			
	2012	2013	2014
Gesamt	1	0	0
männlich	100,00% 1	0,00% 0	0,00% 0
weiblich	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0

Entwicklung der Bewerbungs- und Einstellungszahlen, differenziert nach Menschen mit und ohne Migrationshintergrund - Veränderungen 2012 - 2013 sowie 2013 - 2014

		2012	2013	2014
Alle Bereiche	Bewerbungen gesamt	6.162	6.469	5.518
	davon Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund	988	1.207	961
		16,0%	18,7%	17,4%
	davon Bewerbungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	5.174	5.262	4.557
		84,0%	81,3%	82,6%
	tatsächliche Einstellungen gesamt	462	460	528
	Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund	101	107	124
	21,9%	23,3%	23,5%	
Einstellungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	361	353	404	
	78,1%	76,7%	76,5%	
Allgemeine Dienste	Bewerbungen gesamt	939	1.007	982
	davon Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund	200	261	236
		21,3%	25,9%	24,0%
	davon Bewerbungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	739	746	746
		78,7%	74,1%	76,0%
	tatsächliche Einstellungen gesamt	44	61	73
	Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund	10	19	18
	22,7%	31,1%	24,7%	
Einstellungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	34	42	55	
	77,3%	68,9%	75,3%	
Polizei	Bewerbungen gesamt	1.901	1.984	1.917
	davon Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund	275	337	309
		14,5%	17,0%	16,1%
	davon Bewerbungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	1.626	1.647	1.608
		85,5%	83,0%	83,9%
	tatsächliche Einstellungen gesamt	40	50	84
	Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund	7	3	11
	17,5%	6,0%	13,1%	
Einstellungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	33	47	73	
	82,5%	94,0%	86,9%	
Feuerwehr	Bewerbungen gesamt	200	448	220
	davon Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund	9	29	13
		4,5%	6,5%	5,9%
	davon Bewerbungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	191	419	207
		95,5%	93,5%	94,1%
	tatsächliche Einstellungen gesamt	14	18	21
	Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund	0	2	3
	0,0%	11,1%	14,3%	
Einstellungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	14	16	18	
	100,0%	88,9%	85,7%	

		2012	2013	2014
Justiz	Bewerbungen gesamt	436	814	419
	davon Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund	54 12,4%	132 16,2%	51 12,2%
	davon Bewerbungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	382 87,6%	682 83,8%	368 87,8%
	tatsächliche Einstellungen gesamt	14	27	18
	Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund	2 14,3%	5 18,5%	1 5,6%
	Einstellungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	12 85,7%	22 81,5%	17 94,4%
Steuerverwaltung	Bewerbungen gesamt	431	311	577
	davon Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund	71 16,5%	50 16,1%	90 15,6%
	davon Bewerbungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	360 83,5%	261 83,9%	487 84,4%
	tatsächliche Einstellungen gesamt	33	15	35
	Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund	7 21,2%	1 6,7%	6 17,1%
	Einstellungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	26 78,8%	14 93,3%	29 82,9%
Ausbildung nach BBiG	Bewerbungen gesamt	1.972	1.586	1.075
	davon Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund	318 16,1%	295 18,6%	177 16,5%
	davon Bewerbungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	1.654 83,9%	1.291 81,4%	898 83,5%
	tatsächliche Einstellungen gesamt	153	120	110
	Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund	34 22,2%	29 24,2%	33 30,0%
	Einstellungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	119 77,8%	91 75,8%	77 70,0%
Praktikanten im Anerkennungs-jahr	Bewerbungen gesamt	283	319	328
	davon Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund	61 21,6%	103 32,3%	85 25,9%
	davon Bewerbungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	222 78,4%	216 67,7%	243 74,1%
	tatsächliche Einstellungen gesamt	164	169	187
	Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund	41 25,0%	48 28,4%	52 27,8%
	Einstellungen von Menschen ohne Migrationshintergrund	123 75,0%	121 71,6%	135 72,2%

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

	Beruf	Ausbildungsdienststelle	Geschlecht	Alter	Herkunftsland
1.	Chemielaborant/in	Universität Bremen	m	18	Somalia
2.	Chemielaborant/in	Universität Bremen	m	18	Somalia
3.	Elektroniker/in	Universität Bremen	m	17	Guinea
4.	Fachinformatiker/in	Universität Bremen	m	17	Benin
5.	Fachinformatiker/in	Universität Bremen	m	17	Guinea
6.	Fachkraft für Metalltechnik	Technisches Bildungszentrum (TBZ) Mitte	m	18	Algerien
7.	Fachkraft für Metalltechnik	Technisches Bildungszentrum (TBZ) Mitte	m	19	Irak
8.	Fachkraft für Metalltechnik	Technisches Bildungszentrum (TBZ) Mitte	m	18	Irak
9.	Fachkraft für Metalltechnik	Technisches Bildungszentrum (TBZ) Mitte	m	19	Afghanistan
10.	Fachkraft für Metalltechnik	Technisches Bildungszentrum (TBZ) Mitte	m	18	Marokko
11.	Fachkraft für Metalltechnik	Technisches Bildungszentrum (TBZ) Mitte	m	22	Afghanistan
12.	Fachlagerist/in	Universität Bremen	m	17	Guinea
13.	Hauswirtschaftler/in	Schulzentrum Neustadt	m	17	Guinea
14.	Industriemechaniker/in	Universität Bremen	m	18	Mali
15.	Industriemechaniker/in	Universität Bremen	m	19	Elfenbeinküste
16.	Kauffrau/mann für Büromanagement	Werkstatt Bremen	m	29	Mazedonien
17.	Kauffrau/mann für Büromanagement	Werkstatt Bremen	m	17	Mali
18.	Kauffrau/mann für Büromanagement	Aus- und Fortbildungszentrum	m	18	Gambia
19.	Kauffrau/mann für Büromanagement	Amt für Soziale Dienste	m	21	Algerien
20.	Kauffrau/mann für Büromanagement	Amt für Soziale Dienste	m	19	Mali
21.	Medizinische/r Fachangestellte/r	Gesundheit Nord	w	18	Afghanistan
22.	Medizinische/r Fachangestellte/r	Gesundheit Nord	m	17	Somalia
23.	Tischler/in	Universität Bremen	m	18	Guinea

Ausbilderinnen und Ausbilder differenziert nach Geschlecht und Ressorts

Ausbildungsdienststelle	weiblich	männlich	Gesamt pro Ressort
Rechnungshof der Freien Hansestadt Bremen			0
Senatskanzlei	4	1	8
OA Horn-Lehe			
OA Burglesum	1		
OA Vegesack	1		
OA Blumenthal	1		
OA West			
Senator für Inneres und Sport			23
Polizei Bremen		1	
Statistisches Landesamt	3	1	
Stadtamt Bremen	5	12	
Feuerwehr Bremen	1		
Sportamt			
Senator für Justiz und Verfassung	1		6
JVA Bremen	1	3	
Oberlandesgericht	1		
Senatorin für Bildung und Wissenschaft	2	4	45
Schulen Prim. Bereich			
Schulen Sek. 1	1	1	
Schulen Sek 2	3		
Erwachsenenschule Bremen		1	
LIS	1	3	
Universität Bremen	12	3	
Hochschule f. Künste		1	
Hochschule Bremen	2	2	
Hochschule Bremerhaven	1		
Staats- u. Universitätsbibliothek Bremen	3		
Studentenwerk Bremen	1	4	
Senator für Kultur			3
Staatsarchiv Bremen	1	1	
Bremer Volkshochschule			
Stadtbibliothek Bremen	1		
Senatorin für Soziales, Kinder , Jugend und Frauen	8	3	48
Amt f. Soziale Dienste	3		
Kita Bremen	1	1	
Werkstatt Bremen	1	3	
Jobcenter	8	6	
Sozialzentren	9	5	
Senator für Gesundheit	2		20
Gesundheitsamt Bremen	3		
Hafengesundheitsamt Brhv/Bremen			
Landesuntersuchungsamt f. Chemie, Hygiene u. Veterinärdienst	2		
Lebensmittelüberwachungs-, Tierschutz- und Veterinärdienst des Landes Bremen	1		
Klinikum Bremen-Mitte*	5	1	
Klinikum Bremen-Ost*	1	2	
Klinikum Bremen-Nord*	1	1	
Klinikum Links der Weser*	1		
Senator für Umwelt, Bau und Verkehr	3	1	18
Amt f. Straßen und Verkehr	1	1	
Landesamt für Geoinformation		2	
Umweltbetrieb Bremen	5	5	
Sondervermögen Abfall			
Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen	1	7	9
Hansestadt Bremisches Hafenam		1	
Versorgungsamt			
Senatorin für Finanzen	3	2	18
Finanzamt HB-Mitte	1		
Finanzamt Brhv.			
Landeshauptkasse	3		
Landesfinanzschule			
AFZ	2		
HfÖV		1	
Immobilien Bremen	1		
Performa Nord	3		
Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen	1		
Fachdienste f. Arbeitsschutz			
Ausbildungsgesellschaft Bremen		1	
Landesbeauftragte für den Datenschutz und Informationsfreiheit			0
Weserburg Museum	1		1
Deutsches Schiffahrtsmuseum	1		1
bremenports GmbH & Co KG		1	1
Beteiligungsgesellschaften, Körperschaften- u. Stiftungen des öffentlichen Rechts - nicht zugeordnet*	10	2	12
Gesamtzahlen:	129	84	213