

Personalcontrolling

Band I

**Jahresbericht Personalstruktur und Personalausgaben
nach Konzernbereichen 2005**

Der Senator für Finanzen



**Freie
Hansestadt
Bremen**

Personalcontrolling

Band I

**Jahresbericht
Personalstruktur und Personalausgaben
nach Konzernbereichen
2005**

Der Senator für Finanzen



**Freie
Hansestadt
Bremen**

Herausgeber: Der Senator für Finanzen
Referat 32 - Personalcontrolling und IT im Personalmanagement
Schillerstraße 1
28195 Bremen

Ansprechpartner: Sandra Kohl
Telefon: 0421 / 361 46 25
e-mail: sandra.kohl@finanzen.bremen.de

Carmen Markwort
Telefon: 0421 / 361 23 08
e-mail: carmen.markwort@finanzen.bremen.de

Druck: Druckerei Senator für Finanzen

Dieser Bericht steht im Internet unter www.finanzen.bremen.de/info/personalcontrollingberichte zur Verfügung.

Bremen, im Februar 2007

Vorwort

Das Personalmanagement in der Freien Hansestadt Bremen setzt sich seit einigen Jahren mit einem grundlegenden Wandel im öffentlichen Dienst auseinander, der für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von hoher Bedeutung ist.

Der Wandel äußert sich vor allem durch gravierende Veränderungen demographischer Faktoren sowie durch die im Zuge der Verwaltungsreform begonnene Dezentralisierung von Verantwortlichkeiten und der stärkeren Ausrichtung auf die Qualität der Dienstleistungen der öffentlichen Verwaltung. Aber auch die anhaltende Notwendigkeit zur Begrenzung der Personalausgaben, und der Einsatz von Beschäftigung außerhalb der "klassischen" Verwaltung in Eigenbetrieben, Sonderhaushalten und Beteiligungen stellen das Personalmanagement vor neue Herausforderungen.



Im Personalbereich der Freien Hansestadt Bremen ergibt sich aufgrund dieser Entwicklung die Notwendigkeit einer differenzierten administrativen Steuerung.

Grundlage für alle Entscheidungen im Personalbereich ist ein Informations- Management-System, in dem periodisch Informationen zu allen Aspekten des Personals erhoben und veröffentlicht werden. Der vorliegende Personalcontrollingbericht für das Jahr 2005 informiert über aktuelle Fragestellungen und Zielsetzungen des Personalmanagements sowie über die Entwicklung von Beschäftigung, Personalausgaben und Personalstrukturen. Mit konzernorientierten (Band I) und produktplanbezogenen Darstellungen (Band II) bietet dieser Bericht den Verantwortlichen in Politik und Verwaltung sowie der interessierten Öffentlichkeit eine umfangreiche Informationsgrundlage.

Im Bericht nimmt die Darstellung der Entwicklung bremischer Personalhaushalte eine besondere Stellung ein. Hier wird deutlich, dass sich die Freie Hansestadt Bremen den finanzwirtschaftlichen Problemen im Personalbereich stellt. Die konsequente Konsolidierung der bremischen Personalhaushalte zeigt sich auch im Vergleich mit den anderen Bundesländern.

Trotz des in Bremen unausweichlichen Beschäftigungsabbaus trägt die Freie Hansestadt Bremen als Arbeitgeber für immerhin rund 49.000 Beschäftigte Verantwortung. Der Bericht zeigt die Wirkungen personalwirtschaftlicher Steuerungsmaßnahmen im Bereich der Personalstruktur und der Förderung von Teilzeitarbeit ebenso wie die Maßnahmen, die im Hinblick auf eine zukunftssichere Steuerung von Versorgungsleistungen getroffen wurden.

Unter den Bedingungen einer konsequenten Verwaltungsmodernisierung ist das Personalmanagement als Mittler zwischen Organisation und Beschäftigten ein zentrales Moment. Mein besonderer Dank gilt hier allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Freien Hansestadt Bremen, die diesen Weg in eine moderne Verwaltung aktiv begleiten und sich täglich den Herausforderungen aus Politik und Gesellschaft stellen.

Dr. Ulrich Nußbaum

Senator für Finanzen

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	3
1.1.	Der Konzern Bremen im Überblick.....	5
1.2.	Konzernweites Personalcontrolling: Ursachen - Zielstellungen - Umsetzung	6
1.2.1.	Ursachen: Ausdifferenzierung öffentlicher Dienstleistung im Konzern Bremen	6
1.2.2.	Zielstellung: Vergleichbarkeit herstellen und Einhaltung des Konzerninteresses sicherstellen	7
1.2.3.	Umsetzung: konzernweites Personalcontrolling in der Praxis.....	8
1.2.4.	Überblick: Personal und Personalausgaben im Konzern Bremen	9
1.3.	Entwicklung von Beschäftigung und Personalausgaben in der Kernverwaltung	
	und in den ausgegliederten Bereichen.....	11
1.3.1.	Entwicklung der Personalausgaben	11
1.4.	Entwicklung der Personalstruktur	13
1.5.	Tarifsituation und Kostenentwicklung im bremischen öffentlichen Dienst.....	17
1.6.	Auswirkungen des Personalentwicklungsprogramms (PEP)	19
1.7.	Ländervergleiche.....	22
1.8.	Versorgung und Versorgungsvorsorge	27
2.	Personalstruktur	28
2.1.	Arbeitszeit	28
2.1.1.	Teilzeitquote	28
2.1.2.	Teilzeitquote nach Statusgruppen.....	32
2.1.3.	Teilzeitquote nach Laufbahngruppen	33
2.1.4.	Teilzeitquote in den Altersgruppen.....	35
2.1.5.	Altersteilzeit	36
2.2.	Abwesenheit.....	41
2.3.	Altersstruktur	43
2.4.	Abgänge	49
2.5.	Auszubildende.....	50
2.6.	Einsatz der Nachwuchskräfte in der allgemeinen Verwaltung des Landes und der Stadtgemeinde Bremen im Jahr 2006.....	52
2.7.	Status- Laufbahn-, Personalgruppen	55
2.7.1.	Beschäftigte nach Status- und Laufbahngruppen	55
2.7.2.	Status- und Laufbahngruppen nach Geschlecht.....	56
2.7.3.	Statusgruppen nach Altersgruppen.....	58
2.7.4.	Beschäftigte nach ausgewählten Personalgruppen	61
2.7.5.	Personalgruppen nach Geschlecht	62

2.7.6.	Altersstruktur nach ausgewählten Personalgruppen.....	65
2.8.	Beschäftigte nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen	67
2.9.	Beförderungen und Höhergruppierungen.....	73
2.9.1.	Entwicklung von Beförderungen und Höhergruppierungen seit 2002.....	75
2.10.	Personalstruktur und Landesgleichstellungsgesetz	77
2.10.1.	Personalgruppen	77
2.10.2.	Statusgruppen	78
2.10.3.	Laufbahngruppen	80
2.10.4.	Entlohnungsstufen	82
2.11.	Schwerbehinderte	83
2.12.	Staatsangehörigkeit	85
2.13.	Wohnsitze der Beschäftigten.....	85
2.14.	Dienstunfälle	87
3.	Personalaufwand in der Freien Hansestadt Bremen	89
3.1.	Personalausgaben im Stadtstaat Bremen.....	90
3.2.	Personalaufwand im Konzern Bremen (L+G)	94
3.3.	Entwicklung der Personalausgaben 1987 bis 2005 (L+G)	95
3.3.1.	Entwicklung der bereinigten Dienstbezüge seit 1987.....	98
3.3.2.	Entwicklung der bereinigten Versorgungsausgaben seit 1987	103
3.4.	Personalausgaben nach Arten (L+G).....	105
4.	Versorgung	108
4.1.	Überblick	108
4.2.	Versorgungslastenprognose (2006 bis 2030)	110
4.3.	Vergleich der Versorgungsprognosen von 2001 und 2005	112
4.4.	Erklärung der Abweichungen	114
4.5.	Versorgungsrücklagen	116
4.5.1.	Sondervermögen Beamtenversorgung	116
4.5.2.	Rücklage Zusatzversorgung	117
5.	Beihilfelasten	118

Anhang

Verzeichnis der Schaubilder

Verzeichnis der Tabellen

1. Einleitung

Im Vordergrund der Berichterstattung über das Jahr 2005 stehen erneut die Entwicklung der Beschäftigungszahlen sowie die sich daraus ergebenden Personalausgaben im Stadtstaat Bremen. Angesichts der Klage Bremens vor dem Bundesverfassungsgericht muss Bremen seine (Personal-)Ausgaben genau beobachten und nachweisen, dass alle Anstrengungen unternommen werden, um die eigenen Möglichkeiten zur Überwindung der extremen Haushaltsnotlage auszuschöpfen.

Personalmanagement beschränkt sich aber nicht darauf, die Ausgaben zu steuern, sondern muss auch dafür Sorge tragen, dass öffentliche Dienstleistungen im notwendigen Umfang zur Verfügung gestellt werden. Dies ist gerade bei knapper werdenden Ressourcen nur dann möglich, wenn die Struktur des Personals den sich ständig ändernden Herausforderungen optimal angepasst wird. Daher werden auch in diesem Bericht wichtige Kennzahlen zur Personalstruktur wie Altersstruktur, Frauenanteile, Teilzeitquoten u.a. dargestellt.

Mehr als bisher gewinnt dabei die Frage einer einheitlichen Steuerungsidee für alle Konzernbereiche im Personalmanagement an Bedeutung. Über die Hälfte der Beschäftigten arbeiten nicht mehr im Kernbereich der Verwaltung, sondern in ausgegliederten Einheiten. Ob es sich dabei um Eigenbetriebe, Sonderhaushalte, Betriebe, Stiftungen oder Beteiligungen handelt, in allen Fällen werden öffentliche Leistungen produziert, die einem gemeinsamen Konzerninteresse an der Steigerung des öffentlichen Wohls dienen.

Band I gibt einen Überblick über den Personalbereich im gesamten Konzern. Dabei werden die Unterschiede in den verschiedenen Konzernbereiche deutlich, die sich nicht nur auf Personalbestand und -ausgabenentwicklung, sondern auch auf Zusammensetzung und Struktur des Personals beziehen.

Abschnitt 1 beginnt mit einer Bestimmung des Konzernbegriffs und entwickelt die Notwendigkeit eines gemeinsamen Personalcontrollingansatzes, der den Besonderheiten der verschiedenen Konzernbereiche Rechnung trägt. Neben einer Beschreibung der Entwicklung des Personalbestandes und der Personalausgaben wird dargestellt, welche Anstrengungen Bremen unternimmt, um der defizitären Haushaltssituation durch konsequenten Personalabbau entgegen zu wirken. Dies wird auch im Ländervergleich deutlich.

Mit Personalstruktur und Personalaufwand beschäftigen sich die Abschnitten 2 und 3. Hier finden sich detaillierte Kennzahlen zur Arbeitszeit, zur Alterszusammensetzung, zu den verschiedenen Status- und Personalgruppen, zur Staatsangehörigkeit und zu weiteren wichtigen Personalkennzahlen.

Die Entwicklung der Versorgungsausgaben bestimmt einen erheblichen Anteil der Personalhaushalte, der eingeschränkt steuerbar ist. Die Steigerung der Versorgungsausgaben, die auch in den nächsten Jahren noch weiter anhalten wird, muss durch zusätzliche Einsparungen beim aktiven Personalbestand aufgefangen werden. Um diese Entwicklung abzufedern, wurde in Bremen eine Anstalt gegründet, die neben der bundesgesetzlich vorgeschriebenen Versorgungsrücklage weitere Mittel auf dem Kapitalmarkt anlegt. Aus den Kapitalerträgen werden zukünftig die Ausgaben für Versorgung in immer stärkerem Maße mitfinanziert. Dies wird in den Abschnitten 4 und 5 des Berichts dargestellt.

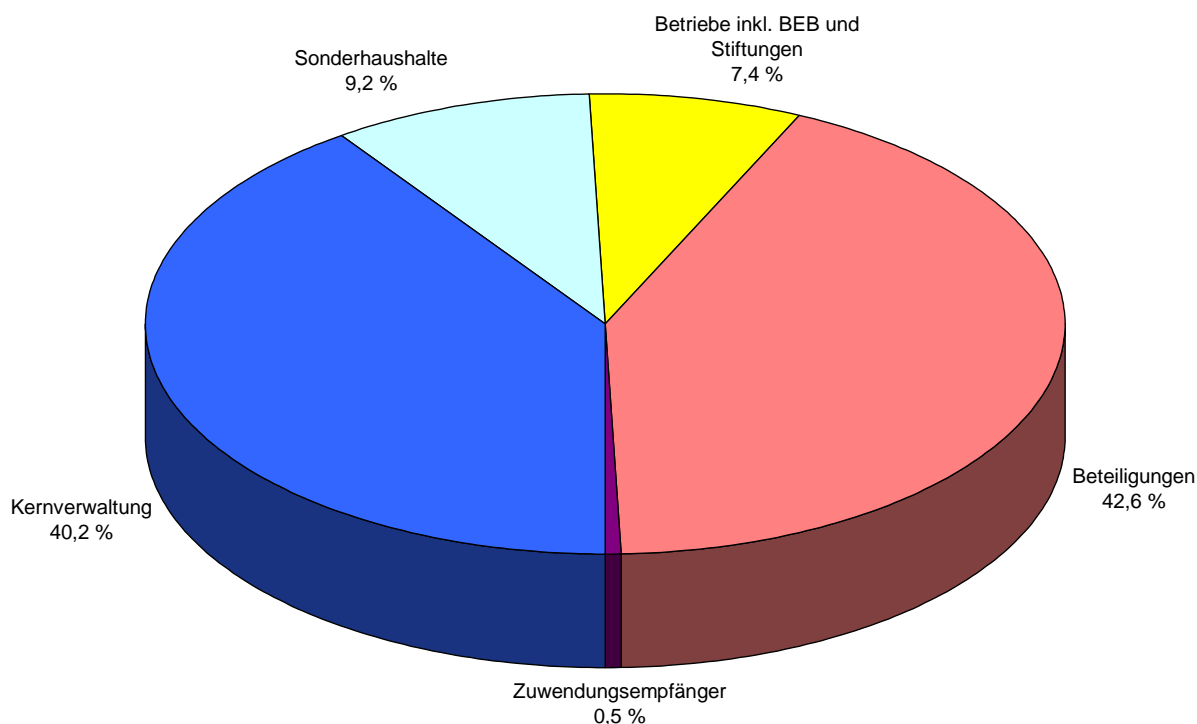
Im Band II wird die Entwicklung aus Sicht der einzelnen Produktpläne dokumentiert. Neben den Personalbeständen und –ausgaben werden hier auch wesentliche strukturelle Kennzahlen in die Darstellung aufgenommen. Soweit vergleichbare Auswertungen vorliegen, wird die Entwicklung in Sonderhaushalten, Betrieben und Stiftungen produktplanbezogen ebenfalls dargestellt.

1.1. Der Konzern Bremen im Überblick

Der öffentliche Sektor in Bremen gliedert sich in fünf Bereiche. Neben dem „klassischen“ Bereich des Landes und der Stadtgemeinde Bremen - der Kernverwaltung - werden öffentliche Aufgaben in Sonderhaushalten, Eigenbetrieben und Stiftungen des öffentlichen Rechts, von bremischen Beteiligungen sowie Zuwendungsempfängern wahrgenommen.

Diese fünf Bereiche werden unter dem Begriff des „Konzern Bremen“ zusammen gefasst. Somit kann die vielfältige Struktur öffentlicher Aufgabenwahrnehmung in diesem Bericht nach einheitlichen Kriterien betrachtet werden. Mit dem Konzernbegriff wird die Gesamtverantwortung des Senats und die Kontrollmöglichkeit der Legislative zum Ausdruck gebracht. Diese bezieht sich auf alle Institutionen, die öffentliche Güter erstellen, beziehungsweise in einem Haushalts- oder Eigentumsverhältnis zur Freien Hansestadt Bremen stehen.

Schaubild 1: Beschäftigung im Konzern Bremen (2005)



Im Konzern Bremen waren im Jahr 2005 49.069 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Deutlich weniger als die Hälfte, nämlich 19.709 Beschäftigte, arbeiten in der Kernverwaltung. Mittlerweile haben deutlich mehr Personen eine Beschäftigung in privatwirtschaftlich wirtschaftenden Gesellschaften (20.918 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹) inne als in der

¹ Die Datenherkunft und Erhebungsmethoden werden im Abschnitt 1.2.4 dargestellt

Kernverwaltung. Zusammen mit Eigenbetrieben und Sonderhaushalten arbeiten rund 60 % der Beschäftigten des Konzerns Bremen außerhalb des Kernbereiches des öffentlichen Dienstes.

Die Entwicklung einer differenzierten Struktur öffentlicher Aufgabenwahrnehmung ist für den Personalbereich nicht folgenlos. Aus dem Konzernbild ergibt sich ein Modell politischer und administrativer Steuerung, welches einheitliche Zielsetzungen trotz vielfältiger Organisationsformen impliziert. Ziel eines Steuerungs- und Controllingsystems für Personal im Konzern ist die Herstellung von Transparenz und Vergleichbarkeit der Entwicklung im Personalbereich für alle Konzernbereiche.

1.2. Konzernweites Personalcontrolling: Ursachen - Zielstellungen - Umsetzung

1.2.1. Ursachen: Ausdifferenzierung öffentlicher Dienstleistung im Konzern Bremen

Die im Zuge der Verwaltungsreform formulierte Zielstellung der Effizienzsteigerung bei öffentlichen Dienstleistungen führt zu einer Ausdifferenzierung der Organisationsformen. Aufgabenbereiche, die nicht zum Kernbereich aus Hoheitsverwaltung, Gewährleistungsverantwortung und politischer Steuerung gehören, werden zunehmend aufgrund der Flexibilität privater Rechtsformen privatrechtlich durchgeführt.

Eine große Zahl von Beschäftigten wurde während der vergangenen 10 Jahre dementsprechend aus der Kernverwaltung in Eigenbetriebe und Gesellschaften überführt. Diese Entwicklung verlief parallel zu einer Entwicklung der Effizienzsteigerung innerhalb des Kernbereiches, die die Ausgliederungseffekte deutlich übertraf (siehe Kapitel 1.5).

Aus Sicht eines „öffentlichen Konzerns“ muss eine derartige Ausdifferenzierung unter dem Gesichtspunkt eines konzernweiten Controllings gesehen werden, nicht zuletzt wegen folgender das Personal betreffender Gründe:

- Es besteht die Notwendigkeit, dass das Personal in allen Einrichtungen nach einheitlichen Grundsätzen behandelt wird. Hierfür ist eine gemeinsame Informationsbasis erforderlich. Nur so können Einschätzungen vorgenommen werden, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von etwaigen personalwirtschaftlichen Maßnahmen betroffen sein werden. Schließlich geht es auch um die Einschätzung finanzwirtschaftlicher Effekte von Maßnahmen, die nur im Überblick über alle Beschäftigten – ungeachtet der Rechtsform ihres Betriebes oder ihrer Dienststelle – vorgenommen werden können.
- Auch für sogenannte „weiche“ Faktoren, wie Personalentwicklung und horizontale Mobilität ist ein Controlling aller Informationen zum Personal im Konzern erforderlich. So lassen sich z.B. Maßnahmen zur Personalentwicklung schon aus Kostengesichtspunkten effizienter umsetzen,

wenn die Bedarfe aller Betriebe und Dienststellen – in qualitativer wie in quantitativer Hinsicht – bekannt sind.

- Es ist aber auch aus der Sicht von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Konzern wichtig, dass eine glaubhafte Gleichbehandlung aller Beschäftigten durch ein Controllingssystem sichergestellt wird. Der Eindruck, dass durch Ausgliederung die Regeln personalwirtschaftlicher Steuerung umgangen werden können, sollte nicht entstehen. So gilt es sicherzustellen, dass gerade auch konfliktträchtige personalwirtschaftliche Maßnahmen für alle Beschäftigten in allen Konzernbereichen inhaltsgleich umgesetzt werden.
- Schließlich haben öffentliche Konzerne darüber hinaus auch aus dem Konzerninteresse abgeleitete Zielvorstellungen („Konzernidentität“). Damit derartige Zielvorstellungen auch tatsächlich in allen Konzernbereichen umgesetzt werden, sollte ein unterstützendes Controllingssystem für alle Konzernbereiche eingerichtet werden. Beispiele für diese Zielvorstellungen sind: Geschlechtergerechtigkeit, eine effektive und leistungsfähige Personalstruktur oder auch die Förderung von Ausbildung in der Freien Hansestadt Bremen.

1.2.2. Zielstellung: Vergleichbarkeit herstellen und Einhaltung des Konzerninteresses sicherstellen

Um eine Vergleichbarkeit ausgegliederter Einrichtungen mit den Dienststellen des Kernbereiches herzustellen, sollten daher allgemeinverbindliche methodische Controllinggrundsätze für alle Konzernbereiche gelten. Dies bezieht sich auch auf die Qualität der Daten sowie Periodisierung der Berichte, etc.

1.2.3. Umsetzung: konzernweites Personalcontrolling in der Praxis

Die formulierten Ziele eines konzernweiten Personalcontrollings sollen zukünftig in Bremen durch ein integriertes Personalcontrolling-System umgesetzt werden.

Allgemein werden Controlling-Verfahren als Steuerungsunterstützung mit abgestufter Reichweite angeboten:

- Verbindlich ist für alle Gesellschaften eine Teilnahme am periodischen Controlling der Ist-Daten zu Personalausgaben (und Ausgabenbestandteilen), Beschäftigungsvolumen sowie zur Entwicklung von Personalstruktur (Alter, Geschlecht) und Personalwirtschaft (Teilzeitarbeit, Altersteilzeit, etc.).
- Dieses Controlling dient zur transparenten Darstellung im jährlichen und unterjährigen Personalcontrolling-Berichtswesen des Senators für Finanzen. Erstmals werden damit valide Übersichten über die verschiedenen Dimensionen des Personals im Konzern Bremen insgesamt zeitnah ermöglicht. Die Freie Hansestadt Bremen als größter Arbeitgeber in der Region wird somit ihrer Verantwortung zur Darstellung der Beschäftigungssituation aller Beschäftigten gerecht, ungeachtet der Betriebsform ihrer Dienststelle.
- Darüber hinaus wird den Gesellschaften die Unterstützung bei der Entwicklung und Steuerung von Plandaten angeboten. Gesellschaften, die dieses Angebot wahrnehmen, entwickeln in Zusammenarbeit mit dem Senator für Finanzen Zielwerte für Maßnahmen einer Effizienzsteigerung im Personalbereich. Gerade für Gesellschaften, die in der Vergangenheit Schwierigkeiten bei der Einhaltung ihrer Betriebsziele im Personalbereich hatten, ist dieses Angebot ein wichtiger Beitrag zur Einhaltung von Konzernzielen.

Vergleichende Aussagen eines Controllingsystems über heterogen erstellte öffentliche Dienstleistungen sind nur möglich, wenn eine einheitliche Informationsbasis vorhanden ist, auf die das Controlling aufsetzen kann. Ein einheitliches Datenmodell ist mit dem Entwurf einer Konzerndatenbank bereits entwickelt worden. Offene Datenbankschnittstellen sind nötig, um Daten aus einer Vielzahl von Systemen in die Datenbank zu übernehmen.

Der Informationsfluss muss dabei nicht einseitig sein. Die Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgelagerter Bereiche mit dem Konzern kann durch das Controllingsystem gestärkt werden. Hierfür ist eine Ausweitung von Kommunikationsstrategien erforderlich. Das Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterportal (MiP) als Kommunikationsplattform zwischen Mitarbeiter und Konzern sollte auf alle Konzernbereiche ausgeweitet werden.

1.2.4. Überblick: Personal und Personalausgaben im Konzern Bremen

Grundlegender Bestandteil eines konzernweiten Personalcontrollings ist der Überblick über den gegenwärtigen Bestand an Personal und dessen Kosten. Zur Zeit ist eine Darstellung aller Konzernbereiche nur auf dieser relativ groben Basis möglich.

Für die Kernverwaltung, Eigenbetriebe, sowie für Sonderhaushalte und Stiftungen liegen im Personalbereich umfangreiche Informationen vor, die auch komplexe Fragestellungen zuverlässig zu beantworten helfen. Mit Hilfe des Personalmanagement-Systems „PuMa“ können Quer- und Längsschnittbetrachtungen einzelner Einheiten dieser Konzernbereiche unternommen werden. Für den Konzernbereich der privatwirtschaftlich organisierten Betriebe („Beteiligungen“) liegen zur Zeit nur jährliche Informationen zum Beschäftigungsvolumen und zu den Personalausgaben vor. Diese Daten können für spezielle Fragestellungen (z. B. „Frauenanteile in Altersteilzeit“ oder „Differenzierung der Altersstruktur nach Geschlecht und Entlohnung“) vorerst nicht verwendet werden. Der Überblick von Tabelle 1 zeigt mit dem hohen Anteilen des Konzernbereiches „Beteiligungen“ sowohl an der Beschäftigung als auch an den Personalmitteln die gewachsene Bedeutung von Beschäftigung in privatwirtschaftlicher Rechtsform für den Konzern Bremen.

Die wichtigsten Kennziffern in der Übersicht sind grau hinterlegt worden:

- Die „**Beschäftigten**“ sind die Gesamtzahl aller Personen, die in einer der dem Konzern angehörigen Einrichtungen einer Beschäftigung nachgehen.
- Die Kennzahl „**Zahl der Vollkräfte**“ misst die in Vollzeiteinheiten umgerechnete Beschäftigung für alle Beschäftigten abzüglich der Sonstigen (z.B. Praktikanten, Auszubildende).
- Abzüglich der Abwesenden steht das „**Volumen**“ für die in Vollzeitäquivalente umgerechneten Arbeitskräfte. Ungeachtet der Finanzierung ist das Volumen das Maß, mit dem die tatsächlich geleistete Arbeit erbracht und auch bezahlt wird. Daher kann das Volumen auch mit den Personalausgaben in Relation gesetzt werden.
- Die eigentliche personalwirtschaftliche Steuerungsgröße ist das „**Beschäftigungsvolumen**“. In dieser Kennzahl werden alle durch Zielzahlen und Budgets gesteuerten Bereiche der Beschäftigung gemessen.
- Schließlich wird mit der Kennzahl „**Personalausgaben**“ der Personalaufwand für Bezüge einschließlich der Arbeitgeberanteile, aber ohne Versorgungszahlungen dargestellt.

Tabelle 1: Beschäftigungsstruktur und Personalaufwand im Konzern Bremen (2005)

	Insgesamt	Kern- verwaltung	Sonderhaushalte nach § 15 LHO	Betriebe nach § 26 LHO	BEB ¹⁾	Stiftungen des öffentl. Rechts	Beteili- gungen ^{2) 3)}	Zuwendungs- empfänger ^{2) 4)}
Beschäftigte insgesamt ⁵⁾	49.069	19.709	4.537	3.435	107	109	20.918	254
Beschäftigte ohne Beteiligungen, Zuwendungsempfänger und BEB	27.790							
- Sonstige (Anwärter, Auszubildende, Praktikanten, ABM)	1.471	1.465	0	0		6		
= Basis Personalstruktur	26.426	18.244	4.537	3.435	107	103	20.918	
Umrechnung Teilzeit in Vollzeit								
= Zahl der Vollkräfte	40.663	15.838	3.806	2.845	95	84	17.780	216
- Abwesende	1.078	716	148	212	k.A.	2	k.A.	
= Volumen	39.585	15.121	3.658	2.633	95	82	17.780	216
- Refinanzierte	22.391	781	804	2.633	95	82	17.780	216
= Beschäftigungsvolumen	17.194	14.340	2.854	0	0	0	0	0
Personalausgaben (T€) ⁶⁾	1.885.070	717.759	208.335	122.441		3.888	832.646	

1) Aufgrund der Auslagerung der Gehaltsabrechnung getrennt aufgeführt

2) Für die Beschäftigten in den Beteiligungen und Zuwendungsempfänger stehen nur Informationen über das Beschäftigungsvolumen zur Verfügung. Die Beschäftigtenzahlen wurden anhand dieser Angaben geschätzt.

3) Enthalten sind nur die Beteiligungen, bei denen die Freie Hansestadt Bremen mind. 50 % der Anteile besitzt.

4) Zuwendungsempfänger mit Institutioneller Bindung an die Freie Hansestadt Bremen

5) Ohne Bürgermeister, Senatoren, Nebenamtler, -berufler und Zivildienstleistende.

6) Laufende Bezüge einschließlich Arbeitgeberanteile. Ohne BEB und ohne Zuwendungsempfänger

1.3. Entwicklung von Beschäftigung und Personalausgaben in der Kernverwaltung und in den ausgegliederten Bereichen

1.3.1. Entwicklung der Personalausgaben

Die folgende Tabelle zeigt die finanziellen Entlastungseffekte im Kernbereich, die durch den konsequenten Personalabbau erzielt wurden. Ohne die bisherigen Einsparungen wären die Personalausgaben in 2005 rd. 185 Mio. € höher gewesen, kumulierend bis einschließlich 1993 wurden sogar rd. 1.256 Mio. € eingespart. Die realisierten PEP-Einsparvorgaben zwischen 1993 und 2005 belaufen sich im Kernbereich inzwischen auf 22,1 %, wobei die Abnahme in den gesondert gesteuerten Bereichen wie z. B. Polizei, Feuerwehr, Lehrer 12,8 % beträgt und in den normalen PEP-Bereichen 31,0 % erreicht hat (vgl. auch Kapitel 1.5).

Tabelle 2: Konsolidierungsbeiträge des Personals (1993 bis 2005, L+G)

Jahr	Änderung des Beschäftigungsvolumens gegenüber 1993		Einsparungen	
	jährlich	kumuliert	jährlich	kumuliert
	<i>Vollkräfte</i>		<i>Mio. €</i>	
1993				
1994	-274,1	-274,1	-10,3	-10,3
1995	-418,6	-692,7	-26,0	-36,3
1996	-411,5	-1.104,2	-43,1	-79,4
1997	-468,2	-1.572,4	-62,3	-141,7
1998	-422,7	-1.995,1	-80,5	-222,2
1999	-507,9	-2.503,0	-102,7	-324,8
2000	-485,3	-2.988,3	-126,3	-451,1
2001	-292,1	-3.280,3	-140,5	-591,6
2002	-156,9	-3.437,3	-150,0	-741,6
2003	-136,0	-3.573,3	-160,1	-901,7
2004	-112,7	-3.686,0	-169,5	-1.071,2
2005	-392,2	-4.078,2	-185,0	-1.256,2

Tabelle 3: Entwicklung des Personalaufwands (1993 bis 2005)

Konzernbereich	Ausgaben				Veränd. gegen. Vorjahr	Veränd. gegen. 1993
	1993	1999	2004	2005		
	Tsd. Euro					
Personalausgaben Kernverwaltung (L+G)	934.770	1.007.921	1.042.453	1.064.682	2,1 %	13,9 %
darunter: Dienstbezüge ohne Ausbildung und ABM	683.648	701.297	688.511	696.703	1,2 %	1,9 %
Personalausgaben Sonderhaushalte	162.341	201.515	242.622	238.659	-1,6 %	47,0 %
Personalaufwand Betriebe/Stiftungen	119.168	122.384	124.167	126.330	1,7 %	6,0 %
Personalaufwand Beteiligungen*	k. A.	603.928	772.033	832.646	7,9 %	
Personalaufwand FHB Bremen (L+G)	1.216.278	1.935.748	2.181.276	2.262.317	3,7 %	
Personalausgaben Kernverwaltung Bremerhaven	196.974	209.749	211.422	212.590	0,6 %	7,9 %
darunter: Dienstbezüge ohne ABM	149.669	149.631	156.197	157.595	0,9 %	5,3 %
Personalaufwand Stadtstaat Bremen	1.413.252	2.145.497	2.392.697	2.474.907	3,4 %	
darunter Personalhaushalte	1.131.744	1.217.670	1.253.875	1.277.272	1,9 %	12,9 %

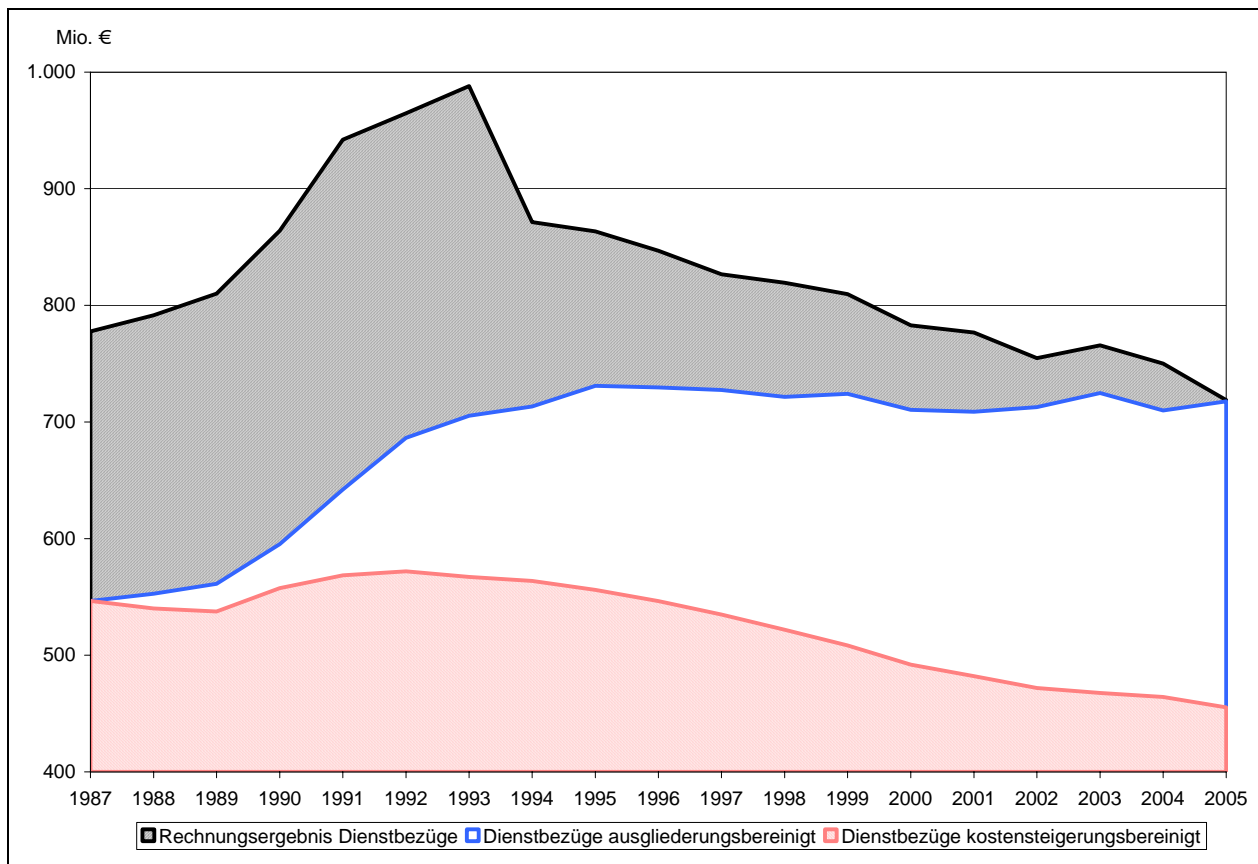
* Datenbestand lt. Beteiligungscontrolling, Gesellschaften mit mind. 50% Eigentumsanteil der FHB.

Im Jahr 2004 ohne Eurogate GmbH, E.H.Harms GmbH & Co. KG Automobile- Logistics und EHH Autotec GmbH & Co KG

Der rechnerische Zuwachs 2005 bei den Personalausgaben des Landes und der Stadtgemeinde Bremen ist bedingt durch jahresversetzte Effekte bei den Sozialversicherungsbeiträgen (11 Beiträge im Jahr 2004 gegenüber 13 Beiträgen im Jahr 2005) und bei den Beihilfen gegenüber dem Vorjahr sowie gegenüber 1993 deutlicher ausgefallen, als dies tatsächlich der Fall ist. Bereinigt um diese Effekte entspricht die Zunahme gegenüber 2004 mit 0,6 % der in Bremerhaven. Seit 1993 sind die Personalausgaben in Bremen (L+G) auch bereinigt um diese Effekte noch um 13 % gestiegen während in Bremerhaven die Zunahme durch eine überproportionale Abnahme bei den ABM-Mitteln auf 7,9 % begrenzt werden konnte. Schon ohne die Bereinigung um die jahresversetzten Buchungen wird der Erfolg des bremischen Personalmanagements deutlich an der Entwicklung der Dienstbezüge, die in Bremen bei insgesamt zweistelligen Lohnzuwächsen nahezu konstant auf dem Niveau von 1993 gehalten werden konnten. Das nachfolgende Schaubild verdeutlicht in dem stetig zunehmendem weißen Bereich den Anteil von exogen bedingten Kostenentwicklungen an den Dienstbezügen. Jeder heute in den Personalhaushalten verausgabte Euro geht auf Lohnzuwächse, gestiegene Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung und für Zusatzrenten seit 1987 zurück (vgl. auch Kapitel 3).

Während die ausgliederungsbereinigte Zeitreihe zeigt, dass die Kostensteigerungen in den Personalhaushalten seit 1995 durch aktive Beschäftigungssteuerung zumindest kompensiert werden konnten, verdeutlicht die kostensteigerungsereinigte Entwicklungslinie den Konsolidierungsbeitrag des Personals.

Schaubild 2: Entwicklung der bereinigten Dienstbezüge* in der Kernverwaltung (1987 bis 2005, L+G)



ohne ABM

1.4. Entwicklung der Personalstruktur

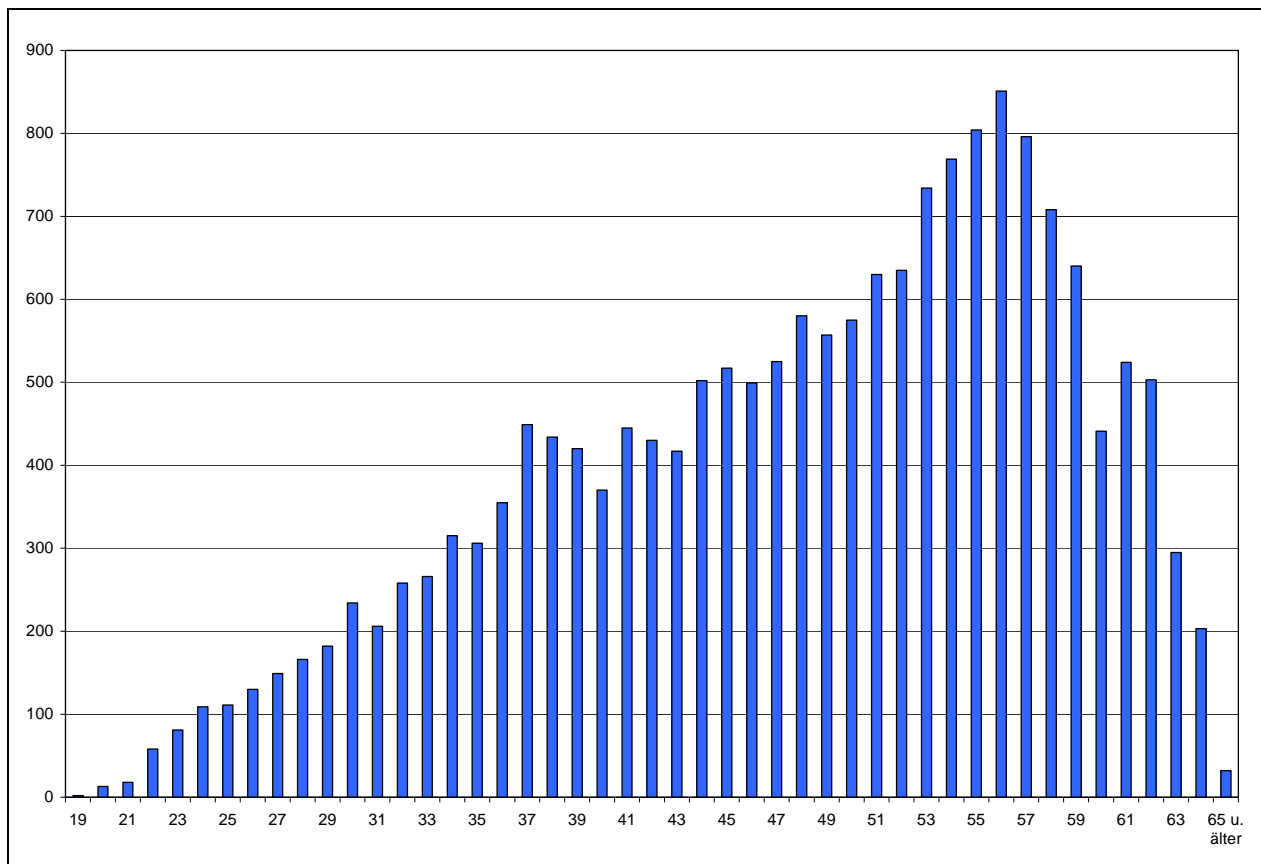
Neben dem Blick auf die Entwicklung der Personalausgaben und der damit verbundenen Höhe der Beschäftigung ist es aus Sicht des Personalmanagements notwendig, die Personalstruktur einer Längsschnitts-Betrachtung zu unterziehen. Effizienzsteigerungen, wie sie in den vergangenen Jahren im Kernbereich der öffentlichen Verwaltung in Bremen unternommen wurden lassen sich nur durchführen, wenn eine leistungsfähige Personalstruktur vorhanden ist, um innerbetriebliche Entwicklungen zu steuern.

Die folgenden Übersichten geben einen Überblick über die Entwicklung der zentralen Personalstrukturkennzahlen. Für bremische Beteiligungsgesellschaften liegen Informationen zu Entwicklung und Stand der Personalstruktur nicht vor. Daher beziehen sich alle folgenden Auswertungen auf die Kernverwaltung, Sonderhaushalte, Eigenbetriebe und Stiftungen.

- Der Frauenanteil ist sowohl in der Kernverwaltung als auch in den ausgegliederten Bereichen leicht gestiegen. Er liegt nunmehr in der Kernverwaltung bei 51,3 %, in den Ausgliederungen bei 53,7 %.

- Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bleibt auf hohem Niveau in der Kernverwaltung mit 36,2 % und steigt auf 42,1 % in den ausgegliederten Bereichen.
- Der Anteil der Abwesenden geht weiter leicht zurück (4,7 % in der Kernverwaltung, 5,7 % in den ausgegliederten Bereichen).
- In der Kernverwaltung bleibt die Anzahl der Beschäftigten unter 35 Jahren stabil, ihr Anteil nimmt leicht zu (12,6 %). In den Ausgliederungen ist eine deutliche Abnahme der Anzahl der Beschäftigten unter 35 Jahren zu beobachten, ihr Anteil sinkt auf 16,8 %. In beiden Bereichen steigen die Anzahl und der Anteil der Beschäftigten über 55 Jahre (Kernverwaltung 27,4 %, Ausgliederungen 18,3 %). In der Kernverwaltung ist diese Entwicklung besonders eklatant. 1993 betrug dort der Anteil der Beschäftigten über 55 Jahre noch 11,8 %. Während 1993 also erst jeder zehnte der Beschäftigten zu der Gruppe der Älteren gehört, ist dies 2005 bereits fast jeder Dritte.
- Insbesondere in der Kernverwaltung setzt sich – auch aufgrund der Verschiebung in den Altersstrukturen – die Tendenz zu höherqualifizierter und höherbezahlter Beschäftigung fort. Während 1993 55,2 % der Beschäftigten im gehobenen und höheren Dienst beschäftigt waren, liegt dieser Anteil 2005 bei 70,5 % wobei die Einführung der zweigeteilten Laufbahn bei der Polizei mit den einhergehenden Hebungsrunden in den letzten Jahren wesentlich dazu beigetragen hat. Knapp 24 % der Beschäftigten in der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes sind im Polizeivollzugsdienst tätig, 1993 betrug dieser Anteil noch 9 %.

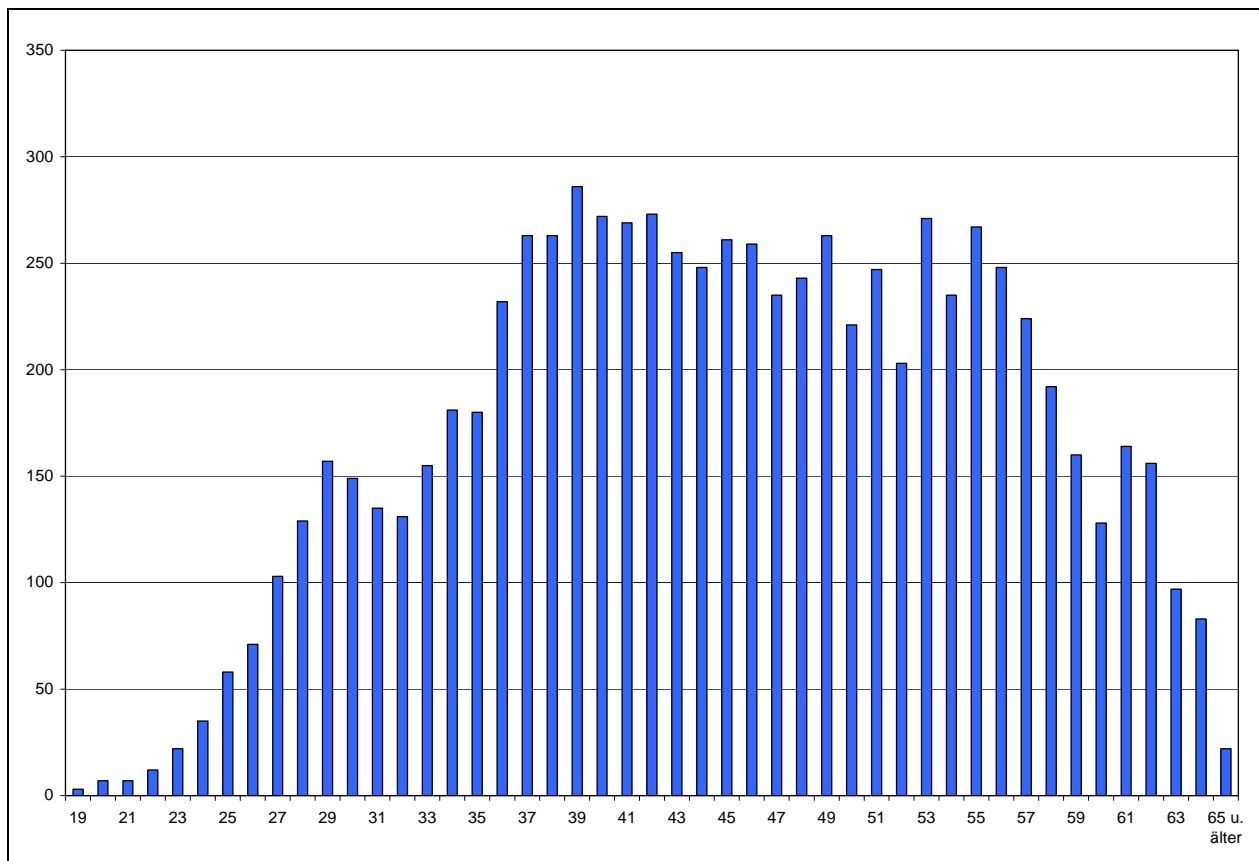
Schaubild 3: Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung (2005)



Quelle: Anlage 39.

Tabelle 4: Personalkennzahlen in der Kernverwaltung (1993 bis 2005)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	1999	2004	2005	1993	1999	2004	2005
Beschäftigte zusammen	22.019	19.105	18.436	18.244				
weibliche Beschäftigte	10.882	9.314	9.328	9.353	49,4 %	48,8 %	50,6 %	51,3 %
Teilzeitbeschäftigte	5.919	5.571	6.692	6.605	26,9 %	29,2 %	36,3 %	36,2 %
Beschäftigte je VZÄ	1,12	1,12	1,15	1,15	---	---	---	---
Abwesende	1.438	1.076	884	864	6,5 %	5,6 %	4,8 %	4,7 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	3.427	2.358	2.294	2.298	15,6 %	12,3 %	12,4 %	12,6 %
Beschäftigte über 55 Jahren	2.590	3.882	4.697	4.993	11,8 %	20,3 %	25,5 %	27,4 %
Durchschnittsalter	44,7	46,9	47,6	47,8	---	---	---	---
Beamte	12.483	11.579	12.088	11.991	56,7 %	60,6 %	65,6 %	65,7 %
Arbeitnehmer	9.536	7.526	6.348	6.253	43,3 %	39,4 %	34,4 %	34,3 %
einfacher Dienst	2.011	1.063	710	686	9,1 %	5,6 %	3,9 %	3,8 %
mittlerer Dienst	7.867	6.341	4.916	4.702	35,7 %	33,2 %	26,7 %	25,8 %
gehobener Dienst	7.986	7.743	8.591	8.607	36,3 %	40,5 %	46,6 %	47,2 %
höherer Dienst	4.155	3.958	4.219	4.249	18,9 %	20,7 %	22,9 %	23,3 %
Stellenindex	1,32	1,36	1,39	1,40	---	---	---	---
Auszubildende	1.665	1.406	1.645	1.465	---	---	---	---

Schaubild 4: Altersstruktur der Beschäftigten in den ausgegliederten Bereichen (2005)

Quelle: Anlage 40.

Tabelle 5: Personalkennzahlen in den ausgegliederten Bereichen (1993 bis 2005)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	1999	2004	2005	1993	1999	2004	2005
Beschäftigte zusammen	8.141	8.034	8.149	8.075				
weibliche Beschäftigte	4.086	4.165	4.341	4.336	50,2 %	51,8 %	53,3 %	53,7 %
Teilzeitbeschäftigte	2.609	2.904	3.353	3.402	32,0 %	36,1 %	41,1 %	42,1 %
Beschäftigte je VZÄ	1,15	1,17	1,19	1,20	---	---	---	---
Abwesende	562	568	470	457	6,9 %	7,1 %	5,8 %	5,7 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	1.922	1.882	1.436	1.355	23,6 %	23,4 %	17,6 %	16,8 %
Beschäftigte über 55 Jahren	1.211	1.406	1.400	1.474	14,9 %	17,5 %	17,2 %	18,3 %
Durchschnittsalter	43,8	43,9	44,8	45,1	---	---	---	---
Beamte	1.641	1.577	1.446	1.407	20,2 %	19,6 %	17,7 %	17,4 %
Arbeitnehmer	6.500	6.457	6.703	6.668	79,8 %	80,4 %	82,3 %	82,6 %
einfacher Dienst	1.146	880	730	766	14,1 %	11,0 %	9,0 %	9,5 %
mittlerer Dienst	1.080	1.158	1.187	1.144	13,3 %	14,4 %	14,6 %	14,2 %
gehobener Dienst	1.729	1.672	1.825	1.863	21,2 %	20,8 %	22,4 %	23,1 %
höherer Dienst	1.924	2.257	2.451	2.431	23,6 %	28,1 %	30,1 %	30,1 %
Stellenindex	1,30	1,35	1,38	1,38	---	---	---	---
Auszubildende	14	0	6	6	---	---	---	---

1.5. Tarifsituation und Kostenentwicklung im bremischen öffentlichen Dienst

Zur Begrenzung der Personalausgaben sah die Vereinbarung zur Zusammenarbeit in einer Regierungskoalition für die 16. Wahlperiode (Koalitionsvereinbarung) auch kostendämpfende Maßnahmen vor, die von allen im öffentlichen Bereich Bremens und Bremerhavens Beschäftigten gleichermaßen und sozial ausgewogen getragen werden sollten.

Als Stellschrauben zur Realisierung entsprechender Konsolidierungsbeiträge dienen im Arbeitnehmerbereich die Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst und für Beamte und Versorgungsempfänger die besoldungs- und versorgungsrechtlichen Gestaltungsspielräume, insbesondere bei den Jahressonderzahlungen. Letztere wurden 2004 und 2005 zunächst dazu genutzt, die Besoldungs- und Versorgungsanpassungen aus der vorausgegangenen Lohnrunde zu nivellieren. Hierzu wurde ab 2004 kein Urlaubsgeld für die Beamten mehr gewährt. Die Sonderzuwendung, das sog. Weihnachtsgeld, wurde für Beamte und Versorgungsempfänger 2004 von 83 % der Dezemberbezüge sozial gestaffelt auf durchschnittlich 50 % abgesenkt. Für das Berichtsjahr 2005 ist die laufbahnabhängig gestaffelte Sonderzahlung in den Laufbahnen des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes um weitere 5 Prozentpunkte reduziert worden.

Im Arbeitnehmerbereich bestand 2005 die im Vorjahr mit der Kündigung der Sonderzahlungstarifverträge durch die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) entstandene Situation fort.

Die in die Tarifizändigkeit der TdL fallenden Angestellten der Kernverwaltung, der Sonderhaushalte, der Betriebe und sonstiger Landeseinrichtungen erhielten Sonderzuwendungen (Urlaubs- wie Weihnachtsgeld) infolge der Nachwirkung des BAT unverändert weiter, soweit bei ihnen nicht zwischenzeitlich Statusänderungen, Höhergruppierungen wegen der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder die Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen stattgefunden haben. Neueingestellte oder aus Ausbildungsverhältnissen übernommene Angestellte erhielten von vornherein keine Sonderzahlungen mehr.

Die in die Tarifizändigkeit des Verbandes kommunaler Arbeitgeber (VKA) fallenden Arbeiter des Landes und der Stadtgemeinde Bremen sowie die Angestellten der in Gesellschaftsform ausgegründeten Einrichtungen erhielten unveränderte Sonderzuwendungen nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und zusätzlich Einmalzahlungen von insgesamt 300 Euro.

In der Folge mussten die in den Haushalten hierfür berücksichtigten Konsolidierungsbeiträge 2004 und 2005 alternativ erbracht werden. Während 2004 hierzu noch Entlastungseffekte aus der ab Dezember 2004 in den jeweiligen Folgemonat fallenden Fälligkeit von Sozialversicherungsbeiträgen genutzt werden konnten, verstärkte die in 2005 bundesgesetzlich wieder in den jeweiligen Zahlmonat zurückgeholte Fälligkeit den Druck auf die Personalbudgets. Die höheren Sonderzahlungsverpflichtungen konnten im Rahmen der dezentralen Fach-, Personal- und Ressourcenverantwortung durch personalwirtschaftliche bzw. entsprechende Bewirtschaftungsmaßnahmen in den Produktplänen und ausgegliederten Einrichtungen weitgehend erwirtschaftet werden. Die 13.

Sozialversicherungsrate wurde im Zuge des zweiten Nachtragshaushaltes 2005 aus Personalarücklagen gedeckt.

Während der TVöD ab 2007 leichte, sozial gestaffelte Modifikationen bei den Sonderzahlungen im VKA-Bereich enthält, deren Einspareffekte aber für Leistungsbestandteile einzusetzen sind, enthält der am 1. November 2006 in Kraft getretene Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) eine Annäherung an die in der Personalausgabenplanung vorgesehene sozialverträgliche Absenkung der Sonderzahlungen für Angestellte auf das Besoldungsniveau von 2005. In regionalen Verhandlungen mit der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sollen weitere Entlastungseffekte für die bremischen Haushalte und eine Angleichung der verschiedenen Tarifwerke (TVöD/TV-L) erreicht werden. Ziel ist es, die aus Einmalzahlungen in den Jahren 2006/2007, aus immer noch durchschnittlich 72 % Sonderzahlungen, einem 1 %-tigen Leistungsentgelt auf die Jahreslohnsumme ab 2007, strukturellen Tabelleneffekten und der linearen Erhöhung um 2,9 % ab 1. Januar 2008 resultierenden Belastungen aus dem TV-L zu reduzieren.

Im Hinblick auf weitergehende Sonderzahlungsregelungen für Beamte und Versorgungsempfänger beim Bund und in anderen Ländern, insbesondere in Niedersachsen, sind bei der Besoldung und Versorgung ab 2006 für Bremen weitere Abstriche bei den Sonderzahlungen fester Bestandteil der Haushalte 2006/2007 sowie der Personalausgaben- und Finanzplanung bis 2009. Danach erhalten Beamtinnen und Beamte sowie Versorgungsempfänger einen kinderbezogenen Betrag von 25,56 Euro je Kind. Beamtinnen und Beamte bis einschließlich Besoldungsgruppe A8 wird zusätzlich ein Festbetrag von 840 Euro gewährt; in den Besoldungsgruppen A9 bis A11 beträgt die Sonderzahlung 710 Euro. In Abhängigkeit von den abschließenden Ergebnissen der Regionalisierungsverhandlungen für den Tarifbereich und den weiteren Entwicklungen beim Bund und den Ländern sind künftige Modifikationen im Besoldungsbereich nicht auszuschließen.

Insbesondere durch die Nutzung der besoldungsrechtlichen Gestaltungsspielräume, die aufgrund des deutlich höheren Besoldungsanteils an den Personalausgaben die relevantere Größe darstellen, konnten maßgebliche Parameter der Finanzplanung für die Personalausgaben realisiert werden. Mit einem regionalen Abschluss unterhalb der im TV-L/TVöD vorgesehenen Kostenbelastungen bestünde die Möglichkeit, die weitere Personalreduktion auf die ohnehin schon vorgesehenen und nur schwerlich zu realisierenden Erfordernisse der Finanzplanung zu beschränken (vgl. Kapitel 1.5).

1.6. Auswirkungen des Personalentwicklungsprogramms (PEP)

Die Freie Hansestadt Bremen hat mit der weitgehenden Streichung der Jahressonderzahlung für Beamte und Versorgungsempfänger sowie mit den angestrebten Ergebnissen aus den Regionalisierungsverhandlungen die Möglichkeiten zur Senkung der Pro-Kopf-Ausgaben mittels sozial gestaffelter Einkommenseinschnitte faktisch ausgeschöpft. Entsprechendes gilt mit dem seit 1995 geltenden Verzicht auf Hebungen (Ausnahme: Zweigeteilte Polizeilaufbahn) und der seit 2002 praktizierten, stellenindizierten Bonus-Malus-Regelung für die Stellenbewirtschaftung, um strukturelle Kostenbegrenzungen im Personalbereich zu erzielen.

Auf der Personalmengenebene wurden zwischen 1993 und 2005 die nachstehenden Einsparungen umgesetzt sowie alternative Finanzierungsoptionen (vgl. Refinanzierte) konsequent genutzt:

Tabelle 6: Personalmengenabbau (1993 bis 2005)²

	Vollkräfte			
	1993	2005	Differenz	
			absolut	in %
Kernbereich				
a) allgemeine PEP-Bereiche	9.476	6.540	-2.936	-31,0 %
b) gesondert gesteuerte Bereiche	8.942	7.800	-1.142	-12,8 %
darunter:				
- Polizei	2.496	2.374	-121	-4,9 %
- Feuerwehr	591	504	-87	-14,7 %
- Justizvollzug	338	270	-68	-20,1 %
- Lehrer	5.195	4.347	-848	-16,3 %
Kernbereich insgesamt	18.418	14.340	-4.078	-22,1 %
Refinanzierte	123	769	646	524,3 %
Zwischensumme	18.541	15.109	-3.432	-18,5 %
Ausgliederungen	6.633	6.373	-260	-3,9 %
Insgesamt	25.174	21.482	-3.692	-14,7 %

Gedämpft durch die Zunahme refinanzierter Beschäftigung (einschl. Wiederbesetzungen bei Altersteilzeit im Blockmodell aus zweckgebundenen Rücklagen) um rd. 650 Vollzeiteneinheiten ist das Beschäftigungsvolumen in der Kernverwaltung seit 1993 um -18,5 % reduziert worden. Im unmittelbar haushaltsfinanzierten Kernbereich beträgt die Abnahme insgesamt schon rd. -22 %. Mit ehemals rd. 8.900 Vollzeiteneinheiten entfiel nahezu die Hälfte des Kernbereichs auf gesondert zu steuernde Bereiche wie z. B. die Polizei und Feuerwehr oder die über Kennzahlen gesteuerten Lehrkräfte, deren Personalbedarfsplanung sich im Kontext der Schüler-Lehrer-Relation am

² Ohne Abwesende; eine differenzierte Darstellung auf Ressortebene ist im Kapitel 2 (Bd. II) dargestellt.

Rückgang der Schülerzahlen orientiert. Der Rückgang um -12,8 % in diesen Bereichen verwischt die tatsächliche Abnahme des Beschäftigungsumfangs in den übrigen Verwaltungsbereichen. In diesen sog. allgemeinen PEP-Bereichen wurde das Beschäftigungsvolumen seit 1993 bereits um 31,0 % reduziert. D. h. nahezu jede dritte (ursprünglich besetzte) Stelle ist in diesen Verwaltungsbereichen - zu denen neben der Steuerverwaltung und den Gerichten auch die unterstützenden Bereiche in den Schulen und bei der Polizei sowie die bürgerorientierten Verwaltungseinrichtungen des Innen-, Sozial- und Baurechts zählen - ersatzlos gestrichen worden.

Unter Konsolidierungsgesichtspunkten ist der daraus resultierende Sanierungsbeitrag von bislang 1,3 Mrd. € (vgl. hierzu Kapitel 1.2) ein erfolgreiches Kapitel bremischer Eigenanstrengungen. Neben den enormen Anforderungen, die ein solch bundesweit einmaliger Beschäftigungsabbau (vgl. Kapitel 1.6) für das Personal- und Verwaltungsmanagement bedeutet, stellt sich zunehmend auch die Frage nach einer möglichen Neujustierung des PEP. Gerade auch unter Beachtung der Notwendigkeit weiterer Einsparungen im Haushaltsnotlageland Bremen sollte die bisherige Einsparleistung nicht unterschätzt werden. In Relation zu den anderen Ländern ergeben sich für das Beschäftigungsvolumen und die Personalausgaben je 100 Einwohner noch Werte um die 115 und damit z.B. gut 10 Punkte weniger als die Einwohnerwertung im Finanzausgleich für Bremen vorsieht. Auch der Blick nach innen zeigt, wie drastisch die Entwicklung im Kernbereich (inkl. Refi -18,5 %) und vor allem in den allgemeinen PEP-Bereichen (-31,0 %) mittlerweile ist. Im Vergleich zu den betriebswirtschaftlich orientierten oder mit großer Autonomie ausgestatteten ausgegliederten Einrichtungen beträgt die Abnahme das sechs- bis achtfache.

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, wie ehrgeizig der mit Beschluss des Senats vom 31.03.2006 verabschiedete Finanzrahmen 2005/2009 ist. Dieser sieht für die Personalausgaben ab 2006 Zuwachsraten in Höhe von jährlich 1 % vor, welche angesichts exogener Kostensteigerungen und endogener Zuwächse bei den Beihilfe- und Versorgungslasten weitere PEP-Einsparungen erfordern:

- - 1,7 % für das Jahr 2006,
- - 1,3 % für das Jahr 2007 sowie
- jährlich weitere -2,0 % für die Jahre 2008/09.

Dies entspricht weiteren rd. 245 Vollzeiteinheiten (2006), 184 Vollzeiteinheiten (2007) und jeweils rd. 180 Vollzeiteinheiten 2008 und 2009 bzw. kumulierenden Einspareffekten von 9,4 Mio. € (2006) bis 43,1 Mio. € (2009). Diese Vorgaben sind 2006/2007 anteilig auf alle Bereiche in der Kernverwaltung umgelegt worden, doch für die Jahre 2008/09 zeichnet sich schon jetzt ab, dass aufgrund von Vorfestlegungen für die Bereiche Lehrer und Feuerwehr sowie weiterer politischer Prioritätensetzungen für die verbleibenden Bereiche PEP-Vorgaben von deutlich über 2 Prozentpunkten erforderlich werden. Dies bedeutet, dass bereits zum Ende des Finanzplanungs-

zeitraums in den allgemeinen Verwaltungsbereichen nahezu jeder zweite 1993 noch ausgefüllte Arbeitsplatz abgebaut sein wird.

1.7. Ländervergleiche

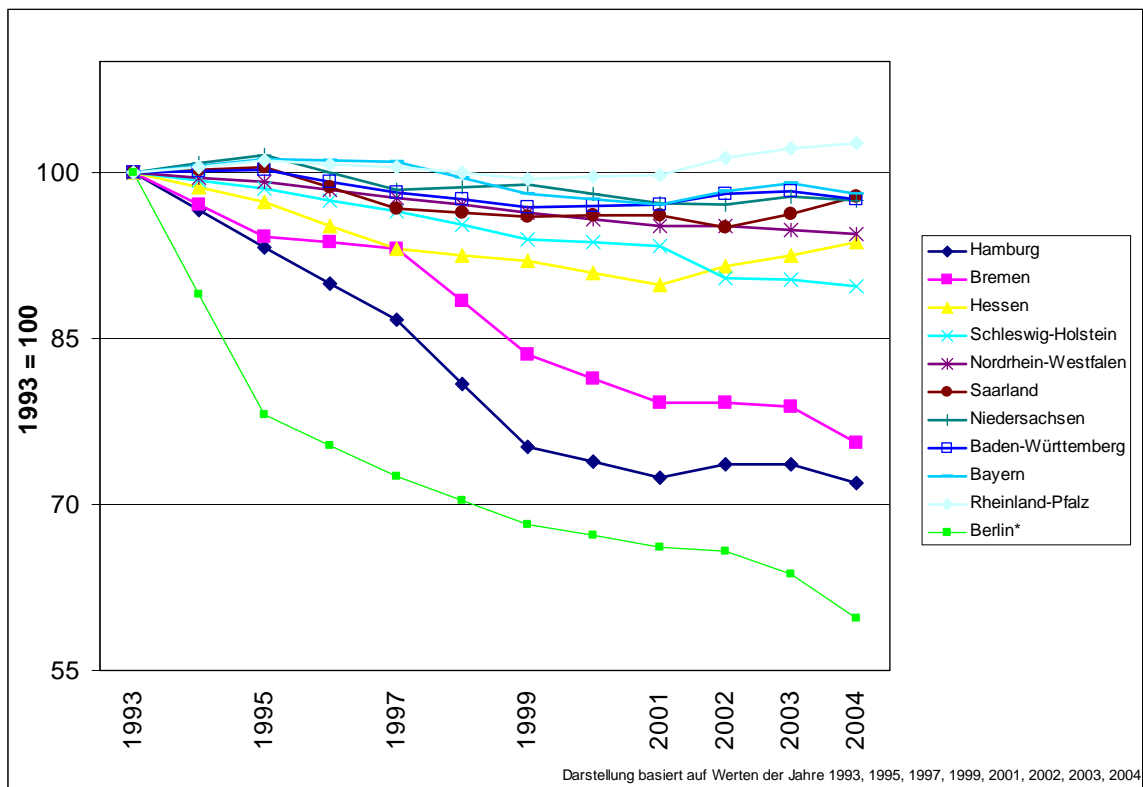
Die erheblichen Anstrengungen bei der Verringerung von Personalausgaben und öffentlicher Beschäftigung werden auch durch einen Vergleich der amtlichen Daten des Bundesamtes für Statistik für alle Bundesländer deutlich. Bisher wurden die amtlichen Daten allerdings (zum Beispiel bei den Veröffentlichungen der Bertelsmann- Stiftung zu den Bundesländern im Standortwettbewerb) meist ohne Rücksicht auf den Stand der Ausgliederung von Dienstleistungen aus dem Kernbereich betrachtet. Dass diese Betrachtungsweise zu Fehlschlüssen führt, liegt auf der Hand. Im Abschnitt 1.2 wurde dargelegt, wie vielfältig heute die Formen der Erstellung öffentlicher Dienstleistungen sind. Die Entwicklung von Personalausgaben und Personalbestand ist letztlich zwischen Bundesländern nur vergleichbar, wenn sichergestellt ist, dass zumindest große Dienststellen, die in einzelnen Ländern nicht mehr in der Bundesstatistik aufgeführt werden, weil sie mittlerweile in privater Rechtsform organisiert sind, auch bei anderen Ländern aus der Betrachtung ausgeschlossen werden. Somit basieren die folgenden Vergleiche immer auf einer um Beschäftigte von Hochschulen, Krankenhäuser sowie Hochschulkliniken bereinigten Datenbasis.

Seit 1993 wurden in fast allen westlichen Bundesländern die Personalbestände der Kommunal- und Landesverwaltungen reduziert. Der langfristige Vergleich bis 2004 (die Daten für das Jahr 2005 lagen vom Statistischen Bundesamt zur Drucklegung noch nicht vor) zeigt, dass in Bremen und den beiden anderen Stadtstaaten Berlin und Hamburg der Personalbestand am weitesten verringert wurde. Hierbei wird aber darauf hingewiesen, dass die Verringerung sowohl durch ein Absenken von Beschäftigung, als auch von weiteren, nicht durch die Statistik erfassten Ausgliederungen, fußen kann.

Tabelle 7: Entwicklung des Personalbestandes der Länder und Gemeinden 1993 bis 2004 (ohne Krankenhäuser und Hochschulen)

	1993	1995	1997	1999	2001	2003	2004	Veränderung 1993 - 2004
Berlin	247.123	192.881	179.210	168.512	163.509	157.426	147.637	-40,26%
Hamburg	89.369	83.270	77.412	67.234	64.686	65.777	64.312	-28,04%
Bremen	36.133	34.044		30.175		28.486	27.296	-24,46%
Schleswig-Holstein	106.055	104.428	102.325	99.601	98.993	95.807	95.148	-10,28%
Hessen	244.765	238.055	227.689	225.259	219.950	226.233	229.193	-6,36%
Nordrhein-Westfalen	639.671	633.834	624.827	616.291	608.697	606.433	603.571	-5,64%
Niedersachsen	293.441	297.971	288.560	290.235	285.160	286.836	285.918	-2,56%
Baden-Württemberg	407.144	407.965	399.573	394.319	395.351	399.921	397.342	-2,41%
Saarland	36.405	36.572	35.215	34.960	34.998	35.011	35.605	-2,20%
Bayern	429.547	434.542	433.344	421.174	417.030	425.206	420.879	-2,02%
Rheinland-Pfalz	144.726	146.175	145.365	143.852	144.393	147.750	148.608	2,68%

Schaubild 5: Entwicklung des Personalbestandes in Ländern und Gemeinden 1993 bis 2004 (ohne Krankenhäuser und Hochschulen)



Auch die aktuelle Personalausstattung ist im Ländervergleich keineswegs als für einen Stadtstaat besonders hoch zu bezeichnen. Bremen liegt bei der Ausstattung mit Personal (gemessen am Beschäftigungsvolumen für das ganze Land Bremen inkl. Bremerhaven in Relation zur Einwohnerzahl) bei ca. 116 % der westlichen Bundesländer (ohne Berlin). Dieser Wert ist im Vergleich zum Vorjahr noch einmal gesunken (von 120 %). Den Durchschnitt in der Personalversorgung aller Bundesländer überschreitet Bremen als Stadtstaat nur um 11%.

Tabelle 8: Beschäftigungsvolumen der Länder und Gemeinden 2004 (ohne Krankenhäuser und Hochschulen)

	Beschäftigungsvolumen 2004	Beschäftigungsvolumen pro 100 Einwohner	Relation zum Mittelwert der Länder (West ohne Berlin)	Relation zum Mittelwert der Länder (West)	Relation zum Mittelwert der Länder
Baden- Württemberg	340.512	3,18	104,1%	102,6%	99,9%
Bayern	361.559	2,91	95,2%	93,8%	91,3%
Berlin	134.346	3,97		128,1%	124,6%
Bremen	23.438	3,53	115,8%	114,1%	111,1%
Hamburg	57.757	3,33	109,1%	107,5%	104,6%
Hessen	199.102	3,27	107,0%	105,5%	102,6%
Niedersachsen	244.606	3,06	100,2%	98,7%	96,1%
Nordrhein- Westfalen	534.827	2,96	97,0%	95,6%	93,0%
Rheinland- Pfalz	127.393	3,14	102,8%	101,3%	98,6%
Saarland	32.342	3,06	100,3%	98,9%	96,2%
Schleswig- Holstein	82.478	2,92	95,6%	94,2%	91,6%
Brandenburg	94.162	3,67			115,2%
Mecklenburg- Vorpommern	65.331	3,80			119,4%
Sachsen	147.689	3,44			108,0%
Sachsen- Anhalt	97.611	3,91			123,0%
Thüringen	81.979	3,48			109,4%
Länder (West ohne Berlin)		3,05			97,3%
Länder (West)		3,10			95,9%
Länder		3,18			

Dem entsprechend liegen die Personalausgaben Bremens auf einem ähnlichen Niveau im Bundesländervergleich. Bereinigt um Krankenhäuser und Hochschulen, sowie um die Versorgungsausgaben, werden im Land Bremen auf Einwohner bezogen knapp 118 % des Mittelwertes der Personalausgaben der westlichen Bundesländer ohne Berlin getätigt.

Tabelle 9: Personalausgaben der Länder und Gemeinden 2003 (ohne Krankenhäuser, Hochschulen und Versorgungsausgaben)

Bundesland	Personal- ausgaben 2003 (Mio. €)	Personal- ausgaben pro Einwohner	Relation zum Mittelwert der Länder (West ohne Berlin)	Relation zum Mittelwert der Länder (West)	Relation zum Mittelwert der Länder
Baden-Württemberg	13.665	1.278	102,87%	101,05%	98,86%
Bayern	15.122	1.217	97,98%	96,25%	94,16%
Hessen	8.016	1.316	105,96%	104,09%	101,83%
Niedersachsen	10.040	1.256	101,10%	99,31%	97,16%
Nordrhein-Westfalen	21.740	1.202	96,79%	95,08%	93,02%
Rheinland-Pfalz	4.922	1.213	97,62%	95,89%	93,81%
Saarland	1.292	1.217	97,99%	96,25%	94,17%
Schleswig-Holstein	3.374	1.195	96,20%	94,50%	92,45%
Berlin	5.755	1.698		134,29%	131,38%
Bremen	970	1.463	117,75%	115,66%	113,15%
Hamburg	2.378	1.371	110,39%	108,43%	106,08%
Brandenburg	3.736	1.451			112,26%
Mecklenburg-Vorp.	2.620	1.513			117,00%
Sachsen	5.656	1.309			101,25%
Sachsen-Anhalt	4.070	1.613			124,79%
Thüringen	3.334	1.405			108,68%
Länder (West ohne Berlin)	81.519	1.242			
Länder (West)	87.274	1.265			
Länder	106.690	1.293			

Selbst bei Einbeziehung der Versorgungsausgaben liegt Bremen bei den Personalausgaben nur bei 128 % des Mittelwertes der westdeutschen Länder:

Tabelle 10: Personalausgaben der Länder und Gemeinden 2003 (ohne Krankenhäuser und Hochschulen)

Bundesland	Personal- ausgaben 2003 (Mio. €)	Personal- ausgaben pro Einwohner	Relation zum Mittelwert der Länder (West ohne Berlin)	Relation zum Mittelwert der Länder (West)	Relation zum Mittelwert der Länder
Baden-Württemberg	17.075	1.597	100,88%	99,32%	100,74%
Bayern	19.271	1.551	98,00%	96,48%	97,86%
Hessen	10.172	1.670	105,53%	103,89%	105,38%
Niedersachsen	12.577	1.573	99,40%	97,86%	99,26%
Nordrhein-Westfalen	27.798	1.538	97,13%	95,63%	97,00%
Rheinland-Pfalz	6.223	1.533	96,86%	95,36%	96,73%
Saarland	1.744	1.643	103,81%	102,20%	103,66%
Schleswig-Holstein	4.319	1.530	96,65%	95,15%	96,51%
Berlin	7.083	2.090		130,01%	131,87%
Bremen	1.344	2.027	128,04%	126,06%	127,86%
Hamburg	3.345	1.929	121,86%	119,97%	121,69%
Brandenburg	3.801	1.476			93,14%
Mecklenburg-Vorp.	2.671	1.542			97,28%
Sachsen	5.796	1.341			84,61%
Sachsen-Anhalt	4.200	1.665			105,02%
Thüringen	3.403	1.434			90,46%
Länder (West ohne Berlin)	103.868	1.583			
Länder (West)	110.951	1.608			
Länder	130.822	1.585			

Bemerkenswert ist, wie hoch im Vergleich zu den anderen Bundesländern der Einfluss der Versorgungsausgaben auf die Personalausgaben ist. Mit 166 % des westdeutschen Bundesdurchschnitts liegt Bremen gemeinsam mit Hamburg deutlich über den Ausgaben der Flächenländer.

Tabelle 11: Versorgungsausgaben der Länder und Gemeinden 2003

Bundesland	Personal- ausgaben 2003 (Mio. €)	Personal- ausgaben pro Einwohner	Relation zum Mittelwert der Länder (West ohne Berlin)	Relation zum Mittelwert der Länder (West)	Relation zum Mittelwert der Länder
Baden-Württemberg	3.410	319	93,64%	92,95%	109,07%
Bayern	4.149	334	98,06%	97,34%	114,22%
Hessen	2.156	354	103,95%	103,19%	121,09%
Niedersachsen	2.537	317	93,19%	92,50%	108,55%
Nordrhein-Westfalen	6.058	335	98,38%	97,66%	114,60%
Rheinland-Pfalz	1.301	321	94,12%	93,42%	109,63%
Saarland	452	426	125,04%	124,12%	145,65%
Schleswig-Holstein	945	335	98,28%	97,56%	114,48%
Berlin	1.328	392		114,23%	134,04%
Bremen	374	564	165,59%	164,38%	192,89%
Hamburg	967	558	163,73%	162,53%	190,71%
Brandenburg	65	25			8,63%
Mecklenburg-Vorp.	51	29			10,07%
Sachsen	140	32			11,08%
Sachsen-Anhalt	130	52			17,62%
Thüringen	69	29			9,94%
Länder (West ohne Berlin)	22.349	341			
Länder (West)	23.677	343			
Länder	24.132	292			

1.8. Versorgung und Versorgungsvorsorge

Im Jahr 2005 betragen die Ausgaben für Pensionen, Beihilfe für Versorgungsempfänger und Ruhe-lohn (ohne Sonderhaushalte) rund 305 Mio. €. Gemessen an den Gesamtpersonalausgaben entspricht das einer Versorgungsausgabenquote von 26,4 %. Unter Berücksichtigung steigender Versorgungsausgaben wird sich diese Quote weiter erhöhen. Die Spitzenbelastung ist in Bremen für den Zeitraum zwischen 2017 und 2020 und im Bundesdurchschnitt ab 2028 zu erwarten. Vor diesem Hintergrund werden bereits seit 1999 bundeseinheitlich Versorgungsrücklagen in Form von Sondervermögen gebildet. Die darin angesparten Mittel sollen ab 2017 zur Untertunnelung des Versorgungsberges eingesetzt werden, wobei die anfallenden Kapiteleerträge schon ab 2006 zur Finanzierung der Versorgungsmehrausgaben eingesetzt werden dürfen.

Die bereits in den letzten Jahren gestiegenen Ausgaben für Versorgung konnten in Bremen größtenteils durch Personalabbau gegenfinanziert und damit ein Anstieg der Personalhaushalte aufgrund der Zuwachsraten in der Versorgung begrenzt werden. Einer solchen Mittelumschichtung innerhalb der Gesamtpersonalausgaben sind aber sowohl unter Berücksichtigung personalwirtschaftlicher als auch betriebswirtschaftlicher Aspekte Grenzen gesetzt. Um die steigenden Versorgungsausgaben nicht mehr ausschließlich über die Reduzierung der Beschäftigten bzw. über das Sondervermögen Versorgungsrücklage abzufedern, wurde im Sommer 2005 die „Anstalt zur Bildung einer Rücklage für Versorgungsvorsorge der Freien Hansestadt Bremen“ gegründet. Dieser als Anstalt öffentlichen Rechts ausgestaltete Versorgungsfonds bildet neben Personalabbau und Versorgungsrücklage die dritte Säule zur Finanzierung der zukünftigen Versorgungsmehrausgaben.

Im Gegensatz zur Versorgungsrücklage wird der Kapitalstock des Versorgungsfonds nicht aufgezehrt, sondern die Entnahmen bleiben auf die Kapitalerträge begrenzt. Zusammen mit den Kapitalerträgen der Versorgungsrücklage wird so mittelfristig eine spürbare Verschiebung hin zu einer kapitalgedeckten Finanzierung des Anstiegs der Versorgungslasten und langfristig der Versorgungslasten insgesamt angestrebt. Dadurch erfolgt eine aus fiskalischer und personalwirtschaftlicher Sicht erforderliche Reduzierung der Bindung von Haushaltsmitteln für Versorgungsausgaben in den kommenden Jahren. Der Versorgungsfonds ist damit nicht nur ein Einstieg in eine kapitalgedeckte Finanzierung von Pensionslasten, sondern auch ein wichtiger Schritt zu mehr Generationengerechtigkeit.

2. Personalstruktur

In diesem Kapitel werden die wichtigsten Kennzahlen bezogen auf die Zusammensetzung des Personals im Jahr 2005 und die Entwicklung der Personalstruktur dargestellt (zunächst Arbeitszeit, gefolgt von Abwesenheiten, Altersstruktur, Abgängen und Auszubildenden in den Kapiteln 2.1. bis 2.5.). Anschließend wird auf Strukturmerkmale bezüglich Status-, Laufbahn- und Personalgruppen (Kapitel 2.6.) sowie Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen (Kapitel 2.7.) eingegangen. Es folgt eine Auswertung zu verschiedenen Personalstrukturkennzahlen bezogen auf Geschlecht und Alter sowie eine Darstellung von Beförderungen, Schwerbehinderung, Staatsangehörigkeit und Wohnsitz der Beschäftigten.

2.1. Arbeitszeit

2.1.1. Teilzeitquote

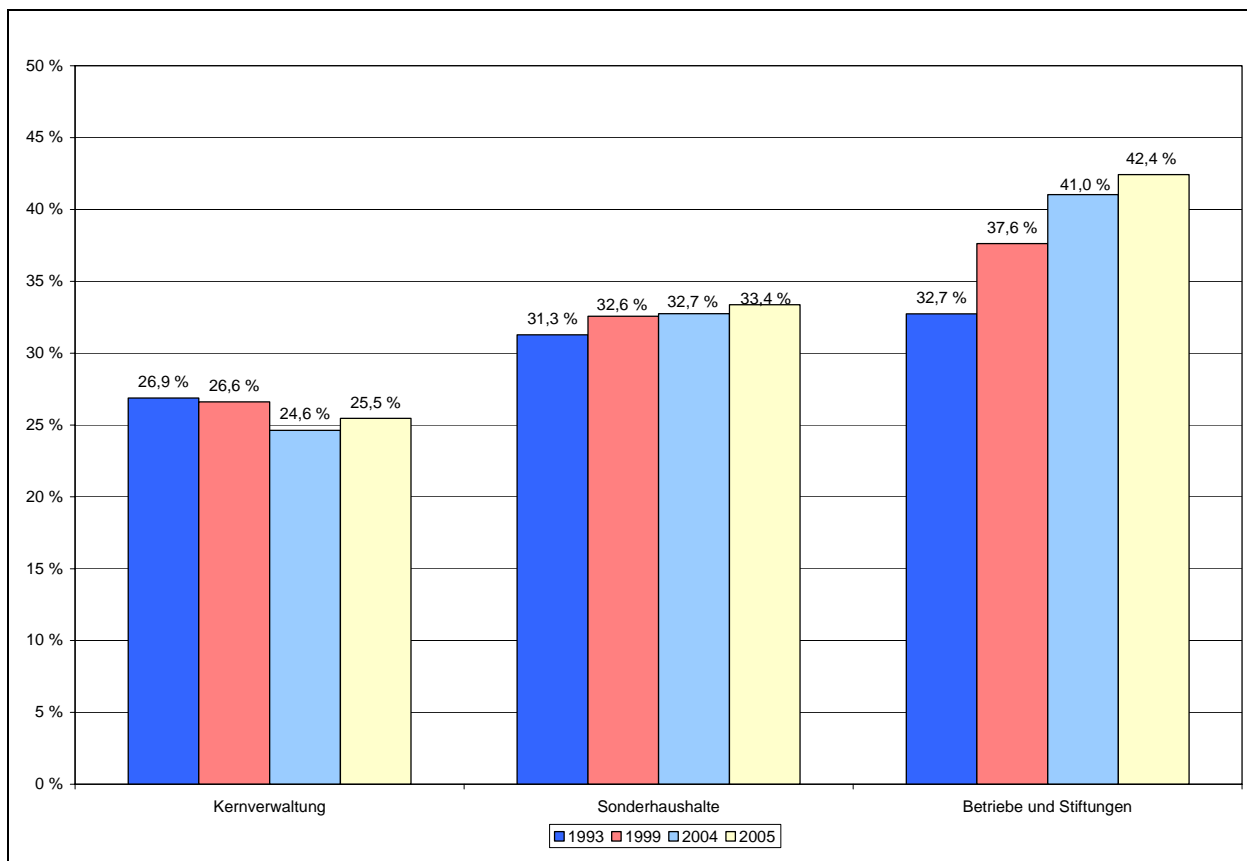
10.007 Beschäftigte im öffentlichen Dienst der Freien Hansestadt Bremen gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach. 6.605 Teilzeitbeschäftigte sind in der Kernverwaltung, 3.402 Teilzeitbeschäftigte sind in den Sonderhaushalten sowie den Betrieben und Stiftungen beschäftigt. Seit 1993 ist die Teilzeitquote insgesamt von 28 % auf 38 % gestiegen, dabei in der Kernverwaltung von 27 % auf 36 % sowie in den ausgegliederten Bereichen von 32 % auf 42 %.

Lässt man die Altersteilzeit bei der Berechnung außer Acht, liegt die Teilzeitquote in der Kernverwaltung bei 26 %, in den Sonderhaushalten bei 33 % sowie in den Betrieben und Stiftungen bei 42 %.

Ein Vergleich zum Jahresbericht zum Personalcontrolling 2004 zeigt, dass aufgrund der Ausgliederung der Kindertageseinrichtungen nunmehr der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in den ausgegliederten Bereichen den Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der Kernverwaltung übertrifft.³

³ Im Jahr 2004 lag die Teilzeitquote in der Kernverwaltung bei 39 %, in den ausgegliederten Bereichen bei 35 %; vgl. Jahresbericht Personalstruktur und Personalausgaben nach Konzernbereichen 2004, Band I, S. 4 Anhang.

Schaubild 6: Entwicklung der Teilzeitquote - ohne Altersteilzeitfälle (1993 bis 2005)

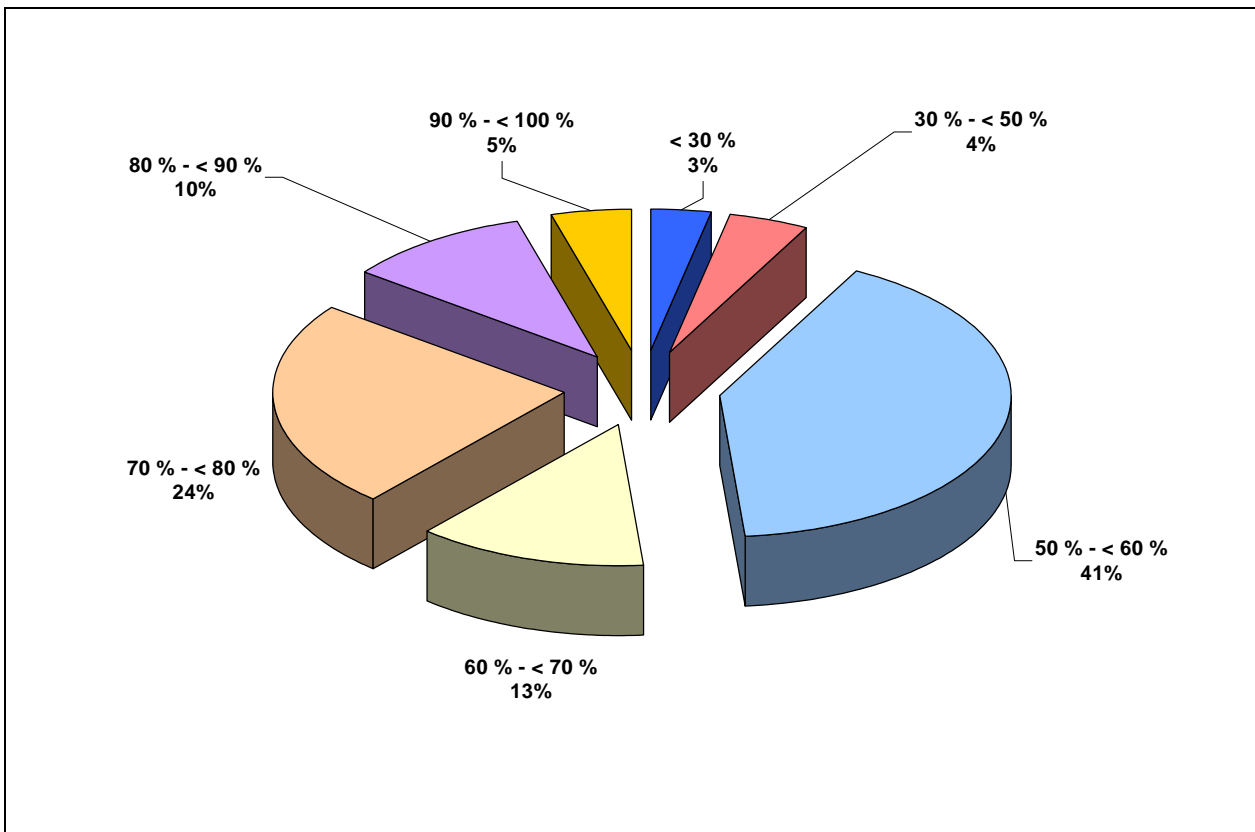


Quelle: Anlage 12.

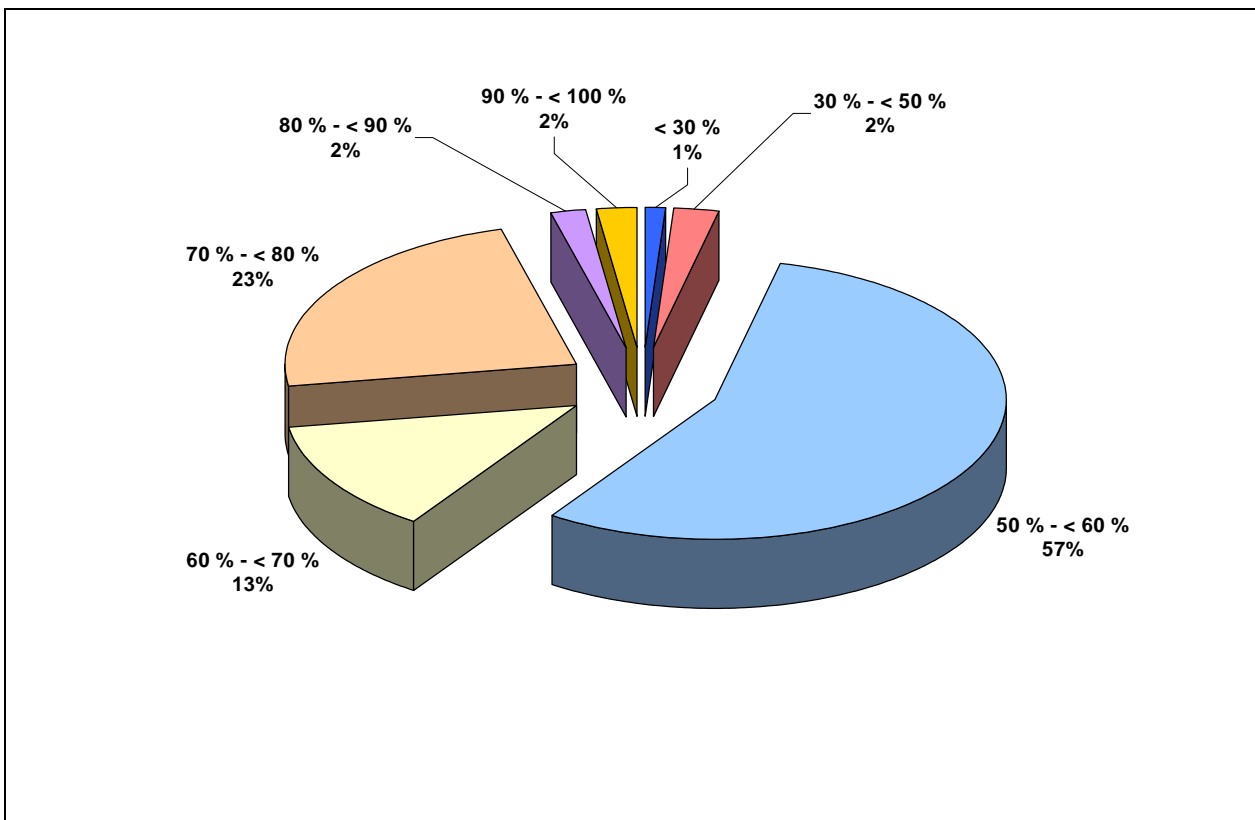
Das Beschäftigungsvolumen pro Kopf liegt insgesamt (Kernverwaltung und ausgegliederte Bereiche) bei 86 %, damit liegt die Arbeitszeit jedes/r Beschäftigten im Durchschnitt 14 % unter der jeweiligen Vollarbeitszeit.⁴

7 % der Teilzeitbeschäftigten (ohne Altersteilzeit) arbeiten weniger als die Hälfte der vollen Arbeitszeit. Größtenteils arbeiten die Teilzeitbeschäftigten zwischen 50 % und 60 % der Vollarbeitszeit (41 %) und zwischen 70 % und 80 % der Vollarbeitszeit (24 %). Die Entwicklung zwischen 1993 und 2005 zeigt, dass der Anteil derjenigen, die zwischen 50 % und 60 % des Vollzeitarbeitsumfanges arbeiten, abgenommen hat. Es hat daher eine deutliche Verschiebung weg von der „klassischen Halbtagsbeschäftigung“ hin zu einer Beschäftigung mit einer deutlich höheren Arbeitsstundenzahl stattgefunden. Eine noch deutlichere Verschiebung bezüglich des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung zugunsten höherer Arbeitsstunden zeigt sich, wenn die Altersteilzeitfälle berücksichtigt werden.

⁴ Siehe Anlage 15 im Anhang.

Schaubild 7: Umfang der Teilzeitbeschäftigung - ohne Altersteilzeitfälle (2005)

Quelle: Anlage 13.

Schaubild 8: Umfang der Teilzeitbeschäftigung - ohne Altersteilzeitfälle (1993)

Quelle: Anlage 14.

Eine wesentliche Motivation, Teilzeitbeschäftigung auszuüben, besteht in der dadurch möglichen besseren Balance von Beruf und Familie. Es bestehen daher nach wie vor erhebliche Unterschiede hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Verteilung von Teilzeitarbeit.

Die meisten Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Der Frauenanteil betrug 1993 91 %, 2005 lag er bei 78 %. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen an den Frauen am Personalbestand bleibt über die Zeit hinweg relativ stabil (1993: 52 %, 2005: 57 %). Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer ist dagegen seit 1993 von 5 % auf 18 % gestiegen. Dieser Anstieg ist zu einem Großteil auf Altersteilzeitfälle zurückzuführen. 53 % der männlichen Teilzeitbeschäftigten sind in Altersteilzeit, bei den Frauen beträgt der Anteil 15 %.

In der Kernverwaltung sind 78 % der Teilzeitbeschäftigten Frauen. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen an den Frauen im Personalbestand liegt bei 55 %, der ihrer männlichen Kollegen bei 16 %. Ohne die Altersteilzeit sind in der Kernverwaltung 45 % der Frauen und 5 % der Männer teilzeitbeschäftigt. In den ausgegliederten Bereichen sind ebenfalls 78 % der Teilzeitbeschäftigten Frauen. 61 % der Frauen und 20 % der Männer sind dort teilzeitbeschäftigt (ohne Altersteilzeit 57 % der Frauen und 15 % der Männer).

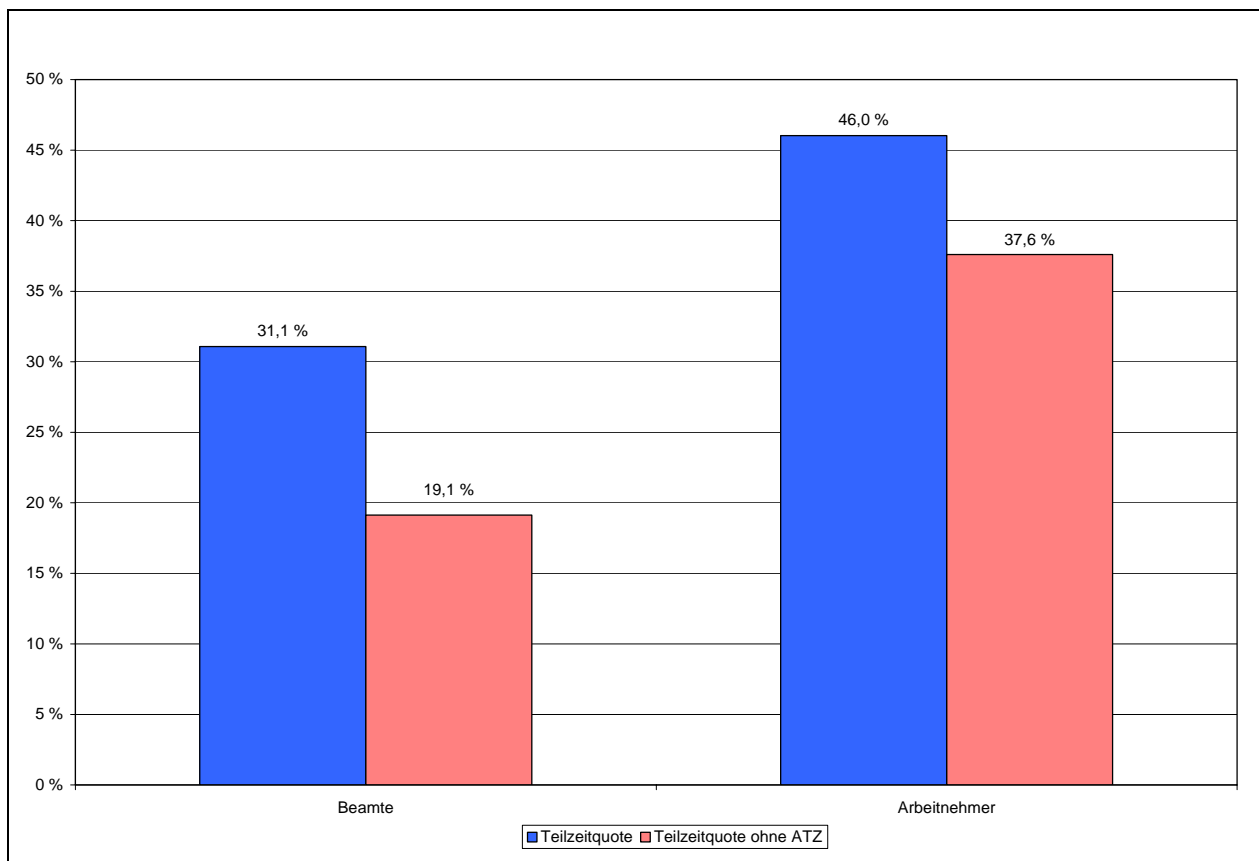
Tabelle 12: Teilzeitbeschäftigung und Altersteilzeit nach Geschlecht und Bereichen (1993 und 2005)

		1993			2005		
		Beschäftigte	Kernverwaltung	Ausgliederungen	Beschäftigte	Kernverwaltung	Ausgliederungen
Beschäftigte insgesamt	gesamt	30.160	22.019	8.141	26.319	18.244	8.075
	männlich	15.192	11.137	4.055	12.630	8.891	3.739
	weiblich	14.968	10.882	4.086	13.689	9.353	4.336
	Frauenanteil	49,6 %	49,4 %	50,2 %	52,0 %	51,3 %	53,7 %
Teilzeitbeschäftigte	gesamt	8.528	5.919	2.609	10.007	6.605	3.402
	männlich	752	368	384	2.207	1.455	752
	weiblich	7.776	5.551	2.225	7.800	5.150	2.650
	Frauenanteil	91,2 %	93,8 %	85,3 %	77,9 %	78,0 %	77,9 %
Anteil Teilzeitbeschäftigte	gesamt	28,3 %	26,9 %	32,0 %	38,0 %	36,2 %	42,1 %
	männlich	4,9 %	3,3 %	9,5 %	17,5 %	16,4 %	20,1 %
	weiblich	52,0 %	51,0 %	54,5 %	57,0 %	55,1 %	61,1 %
Alters- teilzeit	gesamt				2.347	1.960	387
	männlich				1.167	979	188
	weiblich				1.180	981	199
	Frauenanteil				50,3 %	50,1 %	51,4 %
Anteil Alters- teilzeit an Teilzeitarbeit	gesamt				23,5 %	29,7 %	11,4 %
	männlich				52,9 %	67,3 %	25,0 %
	weiblich				15,1 %	19,0 %	7,5 %

2.1.2. Teilzeitquote nach Statusgruppen

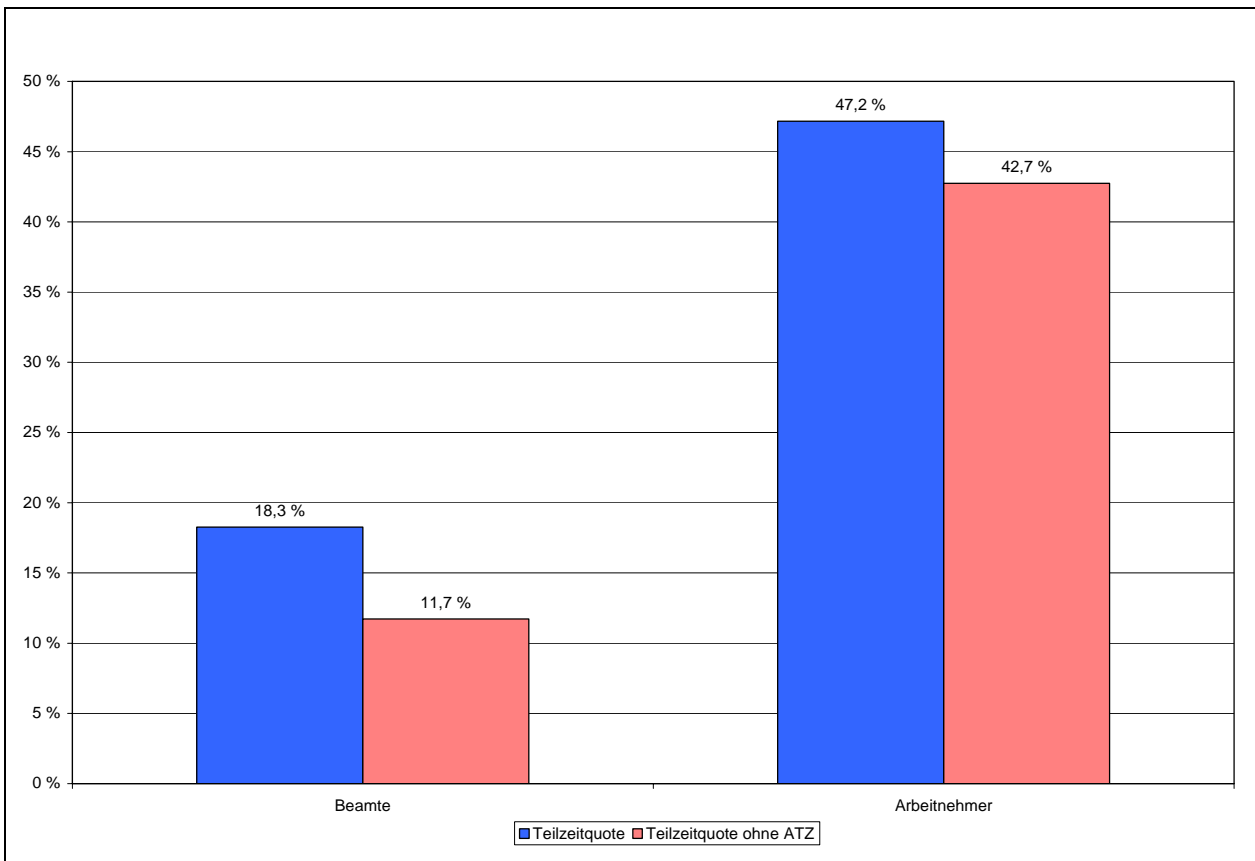
In der Kernverwaltung liegt die Teilzeitquote der Beamten bei 31 %, die der Arbeitnehmer bei 46 %. Lässt man die Beschäftigten in Altersteilzeit außer Acht, beträgt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei den Beamten 19 %, bei den Arbeitnehmern 38 %. Im Bereich der Sonderhaushalte, Betriebe und Stiftungen liegt die Teilzeitquote bei den Beamten bei 18 % (ohne Altersteilzeit 12 %) und bei den Arbeitnehmern bei 47 % (43 %).

Schaubild 9: Teilzeitquote nach Statusgruppen – Kernverwaltung (2005)



Quelle: Anlage 18

Schaubild 10: Teilzeitquote nach Statusgruppen – ausgegliederte Bereiche (2005)



Quelle: Anlage 19

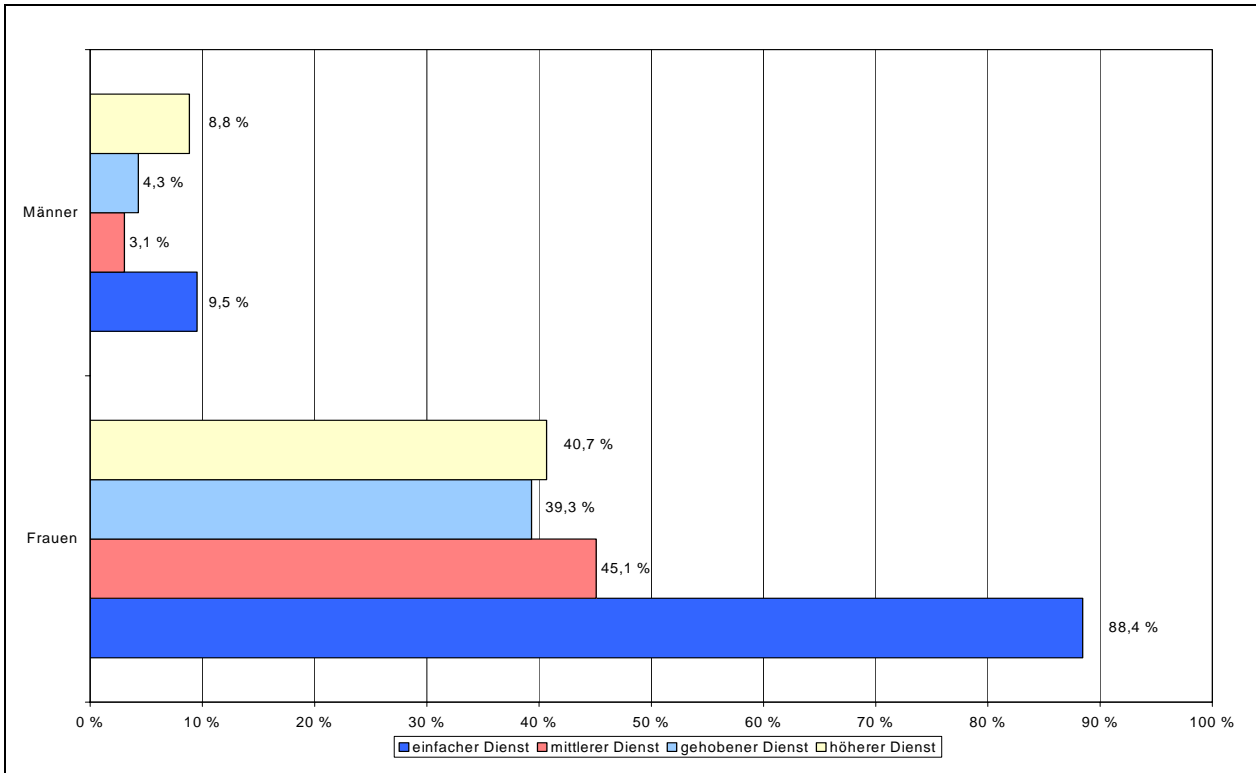
2.1.3. Teilzeitquote nach Laufbahngruppen

Im Kernbereich sind 89 % der Beschäftigten im einfachen Dienst, der durch rd. 80 % Raumpflegerinnen geprägt ist, teilzeitbeschäftigt. Die Anteile der Teilzeitbeschäftigten in den restlichen Laufbahngruppen sind mit 33 % bis 37 % annähernd gleich.

In den ausgegliederten Bereichen sind 76 % der Beschäftigten im einfachen Dienst, 44 % der Beschäftigten im mittleren Dienst und 38 % bzw. 32 % der Beschäftigten im gehobenen und höheren Dienst teilzeitbeschäftigt.

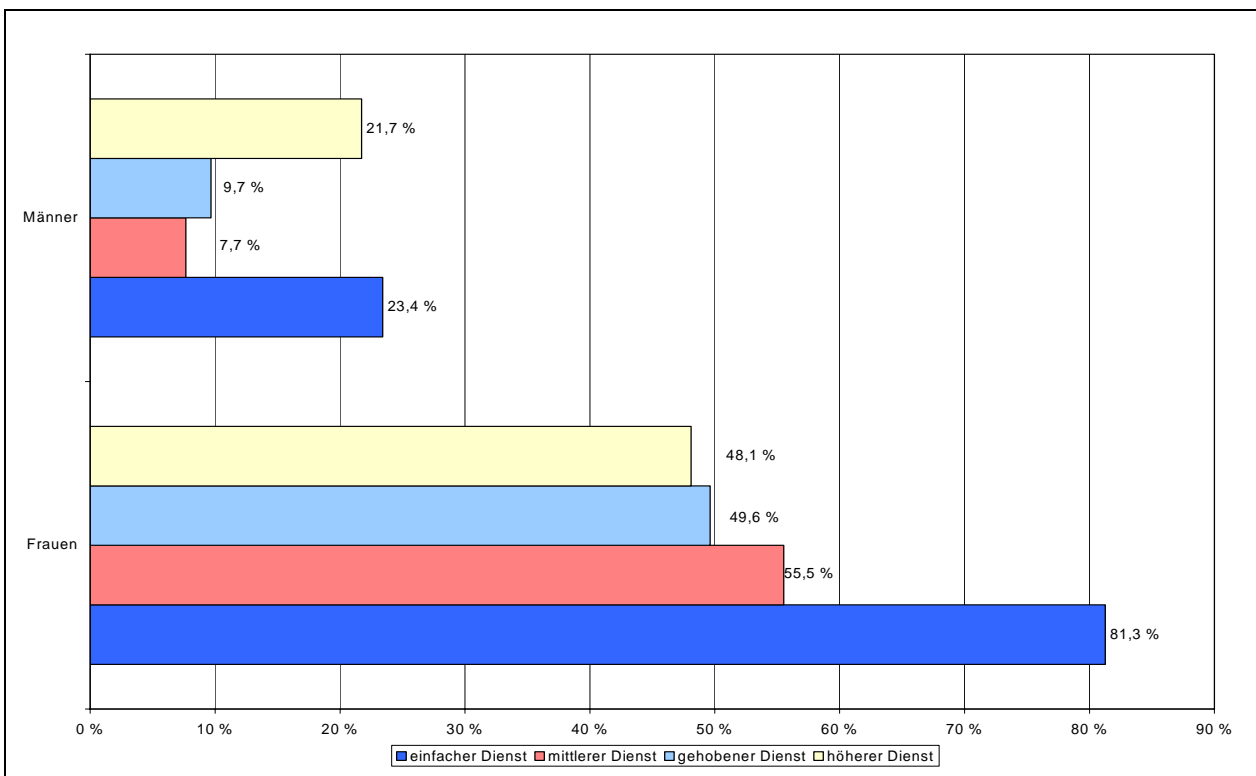
Die Teilzeitquoten variieren daher in beträchtlichem Umfang nach Status- und Laufbahngruppen. Dies ist auch auf die unterschiedliche Geschlechterverteilung bei den einzelnen Status- und Laufbahngruppen zurückzuführen. Da die Altersteilzeit insbesondere die Anteile bei den männlichen Beschäftigten beeinflusst, bleibt sie in den beiden folgenden Schaubildern ohne Berücksichtigung.

Schaubild 11: Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) nach Geschlecht und Laufbahngruppen in der Kernverwaltung (2005)



Quelle: Anlage 20.

Schaubild 12: Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) nach Geschlecht und Laufbahngruppen in den ausgegliederten Bereichen (2005)



Quelle: Anlage 21.

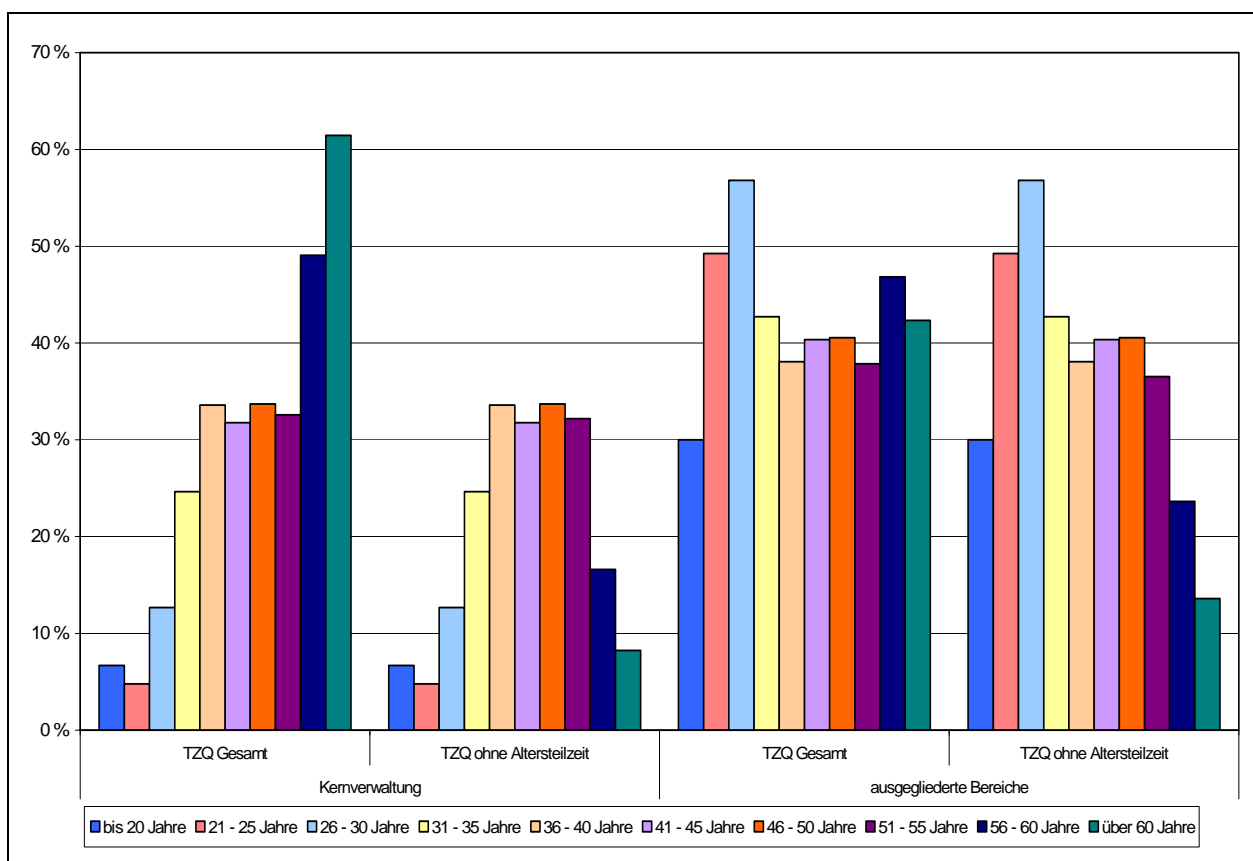
Stabilisierende Effekte im Hinblick auf die Anzahl der Beschäftigten durch ein reduziertes Beschäftigungsvolumen pro Kopf sind daher im wesentlichen für den Angestellten- und Arbeiterbereich zu beobachten, verursacht nach wie vor insbesondere durch die Reduktion der Arbeitszeit von Frauen. Hinzu gekommen sind in den letzten Jahren in erheblichem Umfang die Effekte der Altersteilzeit.

2.1.4. Teilzeitquote in den Altersgruppen

In der Kernverwaltung nimmt die Teilzeitquote mit steigendem Alter zu. Sie beträgt in der Altersgruppe der 56 – 60-jährigen 49 % und in der Altersgruppe der über 60-jährigen 62 %. Ohne die Effekte der Altersteilzeit liegen diese Quoten allerdings bei 17 % und 8 %.

In den Sonderhaushalten, Betrieben und Stiftungen weisen die jüngeren Altersgruppen eine beträchtlich höhere Teilzeitquote auf.

Schaubild 13: Teilzeitquote in den Altersgruppen nach Bereichen (2005)



Quelle: Anlage 22.

2.1.5. Altersteilzeit

Bei der Altersteilzeit (ATZ) handelt es sich um eine tarifvertragliche (für Arbeitnehmer) oder gesetzliche (für Beamte) Regelung. Es besteht auf diesem Wege die Möglichkeit, max. zehn Jahre vor Erreichung des 65. Lebensjahres die Arbeitszeit zu halbieren, ohne eine entsprechende Kürzung des Gehalts und mit geringfügigen Auswirkungen auf die Altersrente bzw. die Versorgungsbezüge. Wer an der ATZ teilnimmt erhält bis zur gesetzlichen Altersgrenze ca. 83 % seines letzten Nettoehalts.

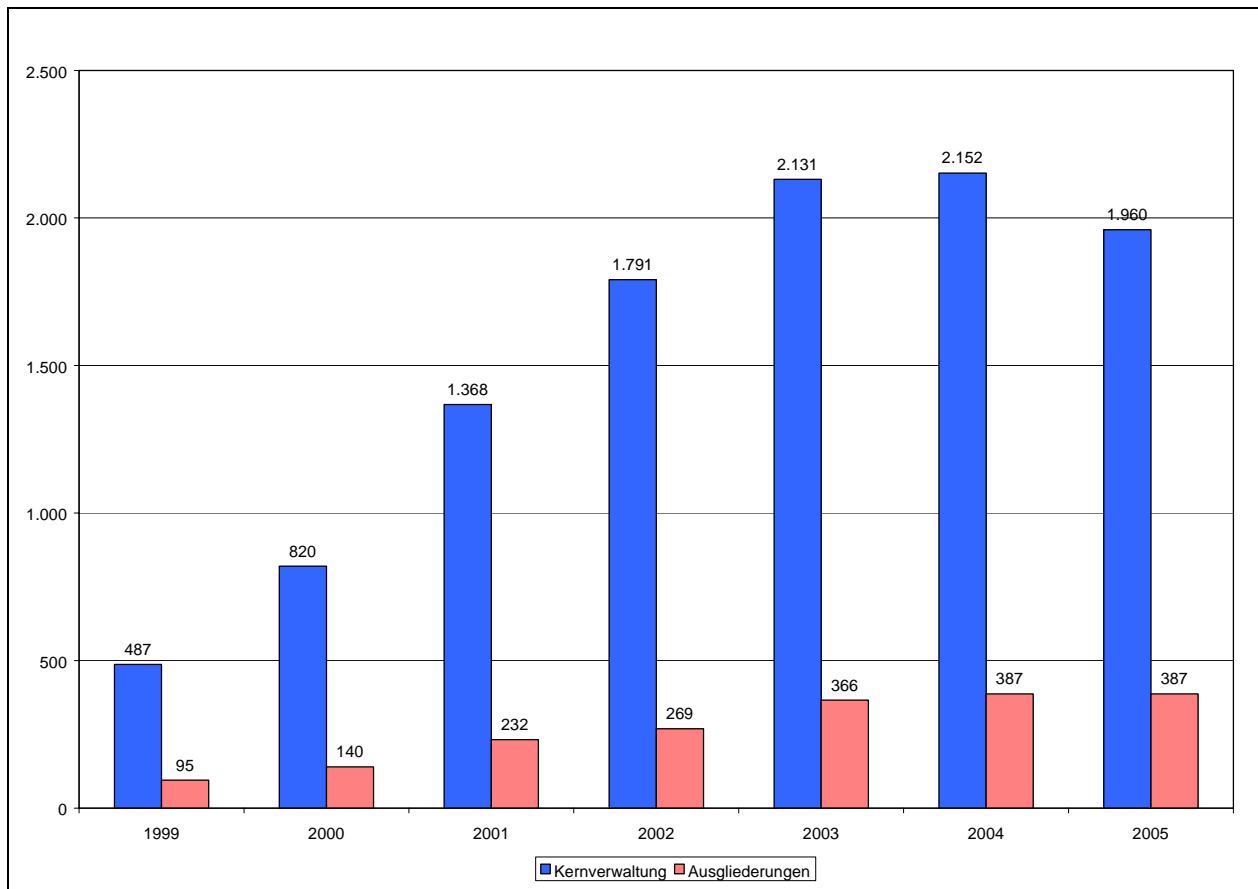
Die Wahrnehmung der Altersteilzeit erfolgt in zwei unterschiedliche Modellen: dem Teilzeit- und dem Blockmodell. Im Teilzeitmodell wird die Arbeitsleistung über die gesamte Dauer der Altersteilzeit reduziert, im Blockmodell folgt auf eine Phase, in der die volle Arbeitsleistung erbracht wird, die Freistellung. Im Blockmodell sowie im Teilzeitmodell erfolgt über die ganze Zeitdauer hinweg eine gleichmäßige reduzierte Bezahlung, wobei bei Ersterem in der Phase der Anwesenheit Ansprüche erworben werden, die dann während der Dauer der Freistellungsphase abgegolten werden.

Der Arbeitgeber kann nach dem für die Angestellten geltenden Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit (TV ATZ) mit Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, Altersteilzeit vereinbaren, ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Gewährung von Altersteilzeit besteht jedoch erst mit Vollendung des 60. Lebensjahres.

Für Bremer Beamte wurde die Altersteilzeitregelung durch die Verordnung zur Aufhebung der Verordnung über die Gewährung von Altersteilzeit vom 27.01.2004 (BremGBI. S. 37) völlig abgeschafft. Mit Wirkung vom 01.08.2006 ist das 11. Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften in Kraft getreten. Dadurch hat § 71 b BremBG (Altersteilzeit) eine konstitutive Neufassung erfahren. Hiernach kann Beamten in Personalüberhangbereichen aus personalwirtschaftlichen Gründen ATZ in modifizierter Form (ab dem 60. Lebensjahr, mit 60 % der bisherigen Arbeitszeit) gewährt werden. Mit der gesetzlichen Neuregelung für die Beamten wurde klargestellt, dass die Altersteilzeit jetzt ausschließlich der Lösung personalwirtschaftlicher Probleme dient, ein subjektiver Anspruch der Beamten besteht nicht mehr.

Stieg die Anzahl der Beschäftigten in Altersteilzeit von 1999 bis 2004 kontinuierlich an (1999: 582; 2004: 2.539), so ist sie aufgrund der getroffenen Regelungen für die Beamten im Jahr 2005 auf 2.347 Altersteilzeitfälle gesunken. Die Abnahme hat in der Kernverwaltung stattgefunden (von 2004 auf 2005: -192). In der Kernverwaltung sind 1.960 Beschäftigte in Altersteilzeit, davon 981 Frauen und 979 Männer. In den ausgegliederten Bereichen nehmen insgesamt 387 Beschäftigte Altersteilzeit wahr, 188 Männer und 199 Frauen.

Schaubild 14: Entwicklung der Altersteilzeit (1993 bis 2005)

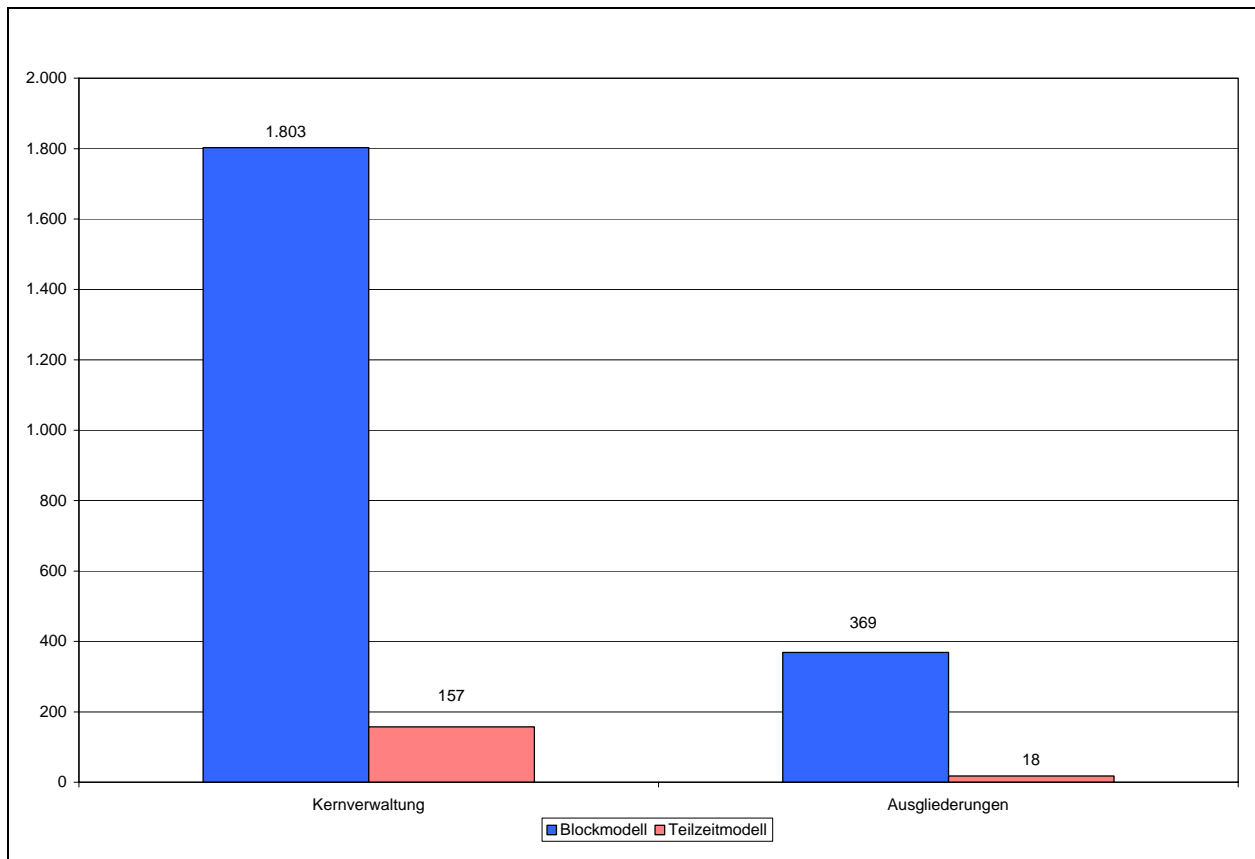


Quelle: Anlage 23.

In der Kernverwaltung haben von den 1.960 Beschäftigten in Altersteilzeitmodellen 1.803 das Blockmodell gewählt (hiervon befinden sich 850 Personen bereits in der Freistellungsphase) sowie 157 Beschäftigte das Teilzeitmodell. In den Sonderhaushalten, Betrieben und Stiftungen wählten 369 Beschäftigte das Blockmodell (hiervon befinden sich 232 Personen in der Freistellungsphase), 18 das Teilzeitmodell.

Das Blockmodell ist folglich das wesentlich beliebtere Modell der Altersteilzeit. 93 % der Beschäftigten in Altersteilzeit haben sich für dieses Modell entschieden, nur 7 % wählten das Teilzeitmodell. Altersteilzeit wird demnach von den Beschäftigten im Wesentlichen als Möglichkeit genutzt, die Ruhestandsphase vorzuziehen.

Im Vergleich zum Jahr 2004, in dem 32 % der Beschäftigten in der Freistellungsphase waren, waren es 2005 nunmehr 46 %.

Schaubild 15: Anzahl der Beschäftigten nach Art der Altersteilzeit (2005)

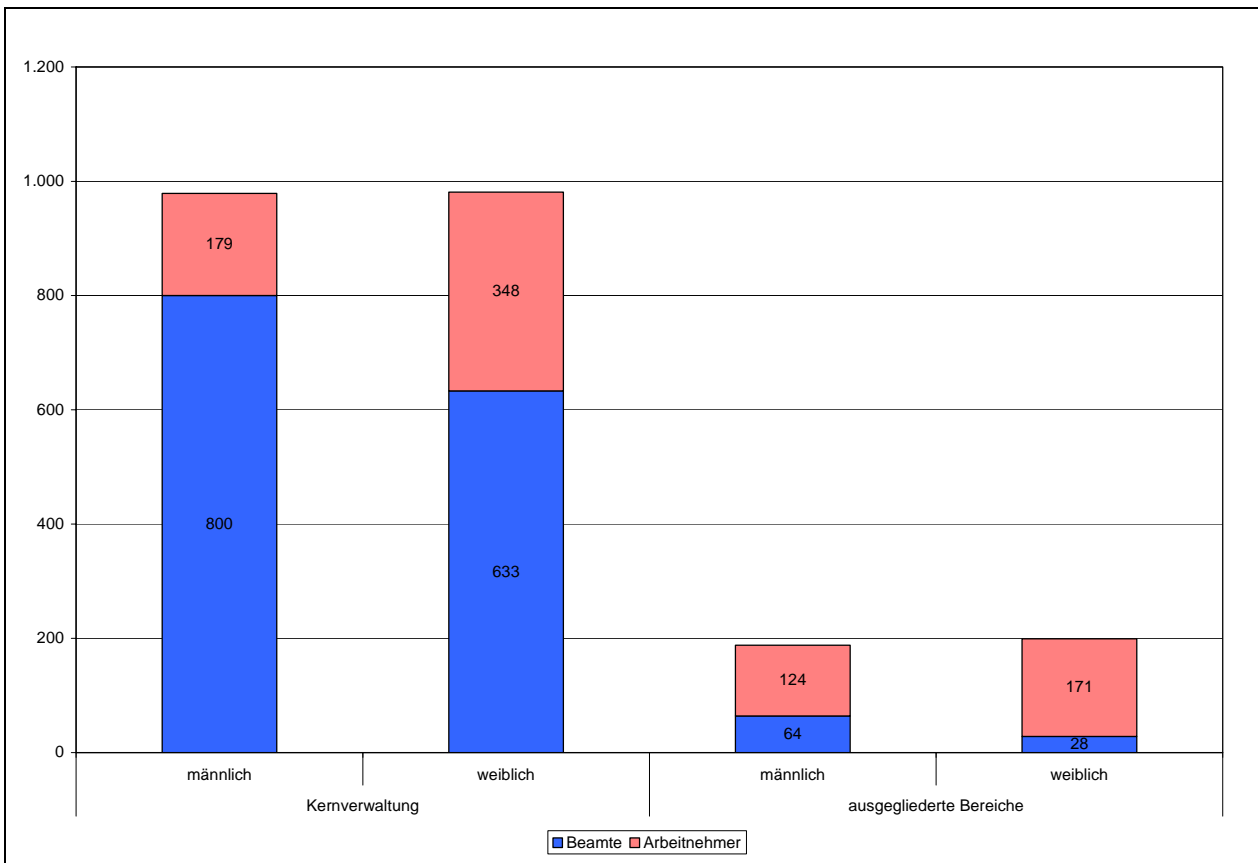
Quelle: Anlage 24.

Altersteilzeit wird überwiegend von Beamten wahrgenommen. 1.525 der Beschäftigten in Altersteilzeit waren Beamte (65 %), 822 waren Arbeitnehmer (35 %). Aufgrund der deutlich restriktiveren Gewährung von Altersteilzeit bei Beamten (ausschließlich in den vom Senat festgestellten Personalüberhangsbereichen und wenn das dienstliche Interesse nicht entgegensteht), werden sich in den kommenden Jahren die Altersteilzeitfälle deutlich reduzieren.

Tabelle 13: Beschäftigte in Altersteilzeit nach Alter und Altersteilzeitmodellen (2005)

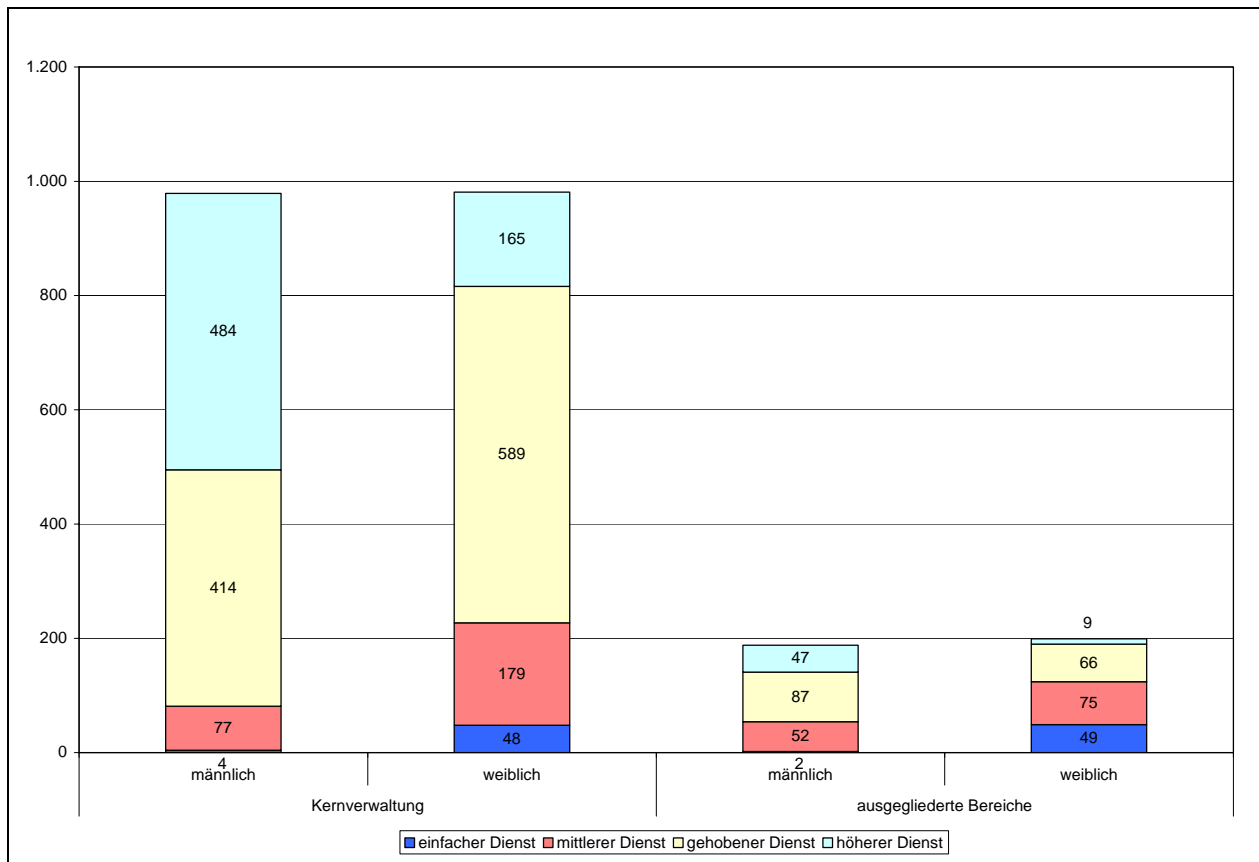
Alter	Altersteilzeit			Gesamt
	Blockmodell		Teilzeitmodell	
	aktiv	abwesend		
55		31		31
56	55	31	3	89
57	271	23	13	307
58	256	70	25	351
59	228	82	23	333
60	121	116	20	257
61	95	205	28	328
62	48	248	34	330
63	11	158	11	180
64	4	106	16	126
65	1	12	2	15
Insgesamt	1.090	1.082	175	2.347

Schaubild 16: Altersteilzeit nach Statusgruppen (2005)



Quelle: Anlage 25.

Altersteilzeit wird hauptsächlich von Personen wahrgenommen, die dem gehobenen und höheren Dienst angehören. 79 % der Personen in Altersteilzeit sind in diesen Laufbahnguppen beschäftigt.

Schaubild 17: Altersteilzeit nach Laufbahngruppen (2005)

Quelle: Anlage 26.

Tabelle 14: Altersteilzeit nach Personalgruppen in der Kernverwaltung (2005)

Personalgruppe	Beschäftigte ab 55 Jahre			darunter: Altersteilzeit			Altersteilzeitquote		
	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt
01/02 Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	606	658	1.264	169	225	394	27,9 %	34,2 %	31,2 %
03 Polizei	296	16	312	23	4	27	7,8 %	25,0 %	8,7 %
04 Feuerwehr	103	---	103	17	---	17	16,5 %	---	16,5 %
05/06 Justizpersonal /ord. Ger.	123	103	226	33	37	70	26,8 %	35,9 %	31,0 %
07 Strafvollzugspersonal	29	2	31	2	0	2	6,9 %	0,0 %	6,5 %
10 Lehrpersonal	1422	1324	2.746	591	590	1.181	41,6 %	44,6 %	43,0 %
14 Erziehungs- u. Betreuungspersonal f. Jugendl.	31	36	67	4	5	9	12,9 %	13,9 %	13,4 %
21/22 Technisches Personal	149	20	169	52	5	57	34,9 %	25,0 %	33,7 %
25 Steuerpersonal	135	115	250	41	54	95	30,4 %	47,0 %	38,0 %
30 Raumpflegerinnen	1	263	264	0	45	45	0,0 %	17,1 %	17,0 %
Sonstige Personalgruppen	268	97	365	47	16	63	17,5 %	16,5 %	17,3 %
Insgesamt	3.163	2.634	5.797	979	981	1.960	31,0 %	37,2 %	33,8 %

Tabelle 15: Altersteilzeit nach Personalgruppen in den ausgegliederten Bereichen (2005)

Personalgruppe		Beschäftigte ab 55 Jahre			darunter: Altersteilzeit			Altersteilzeitquote		
		männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt
01/02	Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	183	274	457	58	82	140	31,7 %	29,9 %	30,6 %
07	Strafvollzugspersonal	13	1	14	6	1	7	46,2 %	100,0 %	50,0 %
10	Lehrpersonal	301	74	375	16	7	23	5,3 %	9,5 %	6,1 %
14	Erziehungs- u. Betreuungspersonal f. Jugendl.	19	134	153	7	30	37	36,8 %	22,4 %	24,2 %
21/22	Technisches Personal	185	39	224	62	13	75	33,5 %	33,3 %	33,5 %
25	Steuerpersonal	6	---	6	3	---	3	50,0 %	---	50,0 %
30	Raumpflegerinnen	---	99	99	---	32	32	---	32,3 %	32,3 %
	Sonstige Personalgruppen	237	174	411	36	34	70	15,2 %	19,5 %	17,0 %
Insgesamt		944	795	1.739	188	199	387	19,9 %	25,0 %	22,3 %

2.2. Abwesenheit

Als Abwesende werden die Beschäftigten bezeichnet, die keine Bezügezahlungen erhalten. Dies umfasst alle Personen, die am 01.12.2005 in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis standen, aber nicht aktiv beschäftigt waren. Dazu zählen Beurlaubungen, Mutterschutz, Elternzeit, Wehr-/Ersatzdienst, Tätigkeiten in der Entwicklungshilfe und langfristige Erkrankungen ohne Lohnfortzahlung.

1.262 Personen waren abwesend, der Anteil der Abwesenden betrug 4,8 %.

In der Kernverwaltung waren 811 Personen abwesend, in den Sonderhaushalten, Betrieben und Stiftungen 451 Personen. Der Anteil der Abwesenden betrug in der Kernverwaltung 4,4 % und bei den Sonderhaushalten, Stiftungen und Betrieben 5,6 %. 7,3 % der Frauen waren in der Kernverwaltung und 8,7 % in den ausgegliederten Bereichen abwesend. 1,5 % der Männer in der Kernverwaltung und 2,0 % der Männer in den ausgegliederten Bereichen waren abwesend.

Mit 623 Personen war der Großteil der Abwesenden beurlaubt, 332 Personen befanden sich in Elternzeit, 23 Frauen in Mutterschutz und 169 Personen waren langfristig erkrankt.

Tabelle 16: Abwesende nach Abwesenheitsstatus (2005)

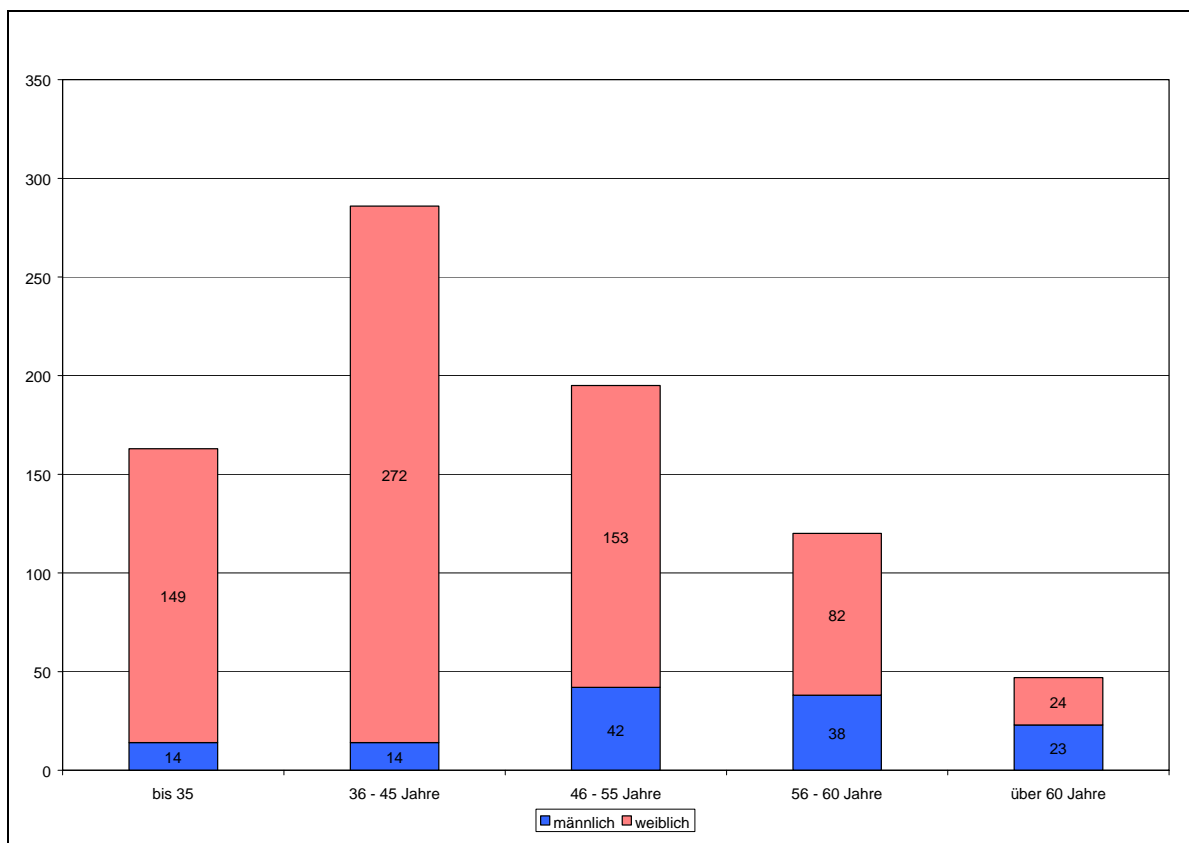
Abwesenheitsstatus	Gesamt	Anteil an Gesamt	männlich	weiblich	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil an den Abwesenden	Frauenanteil an den Abwesenden
Mutterschutz	23	1,8 %		23		100,0 %	0,0 %	1,8 %
Erziehungsurlaub	332	26,3 %	7	325	2,1 %	97,9 %	0,6 %	25,8 %
Beurlaubung	623	49,4 %	134	489	21,5 %	78,5 %	10,6 %	38,7 %
langfristige Erkrankung	169	13,4 %	32	137	18,9 %	81,1 %	2,5 %	10,9 %
sonstige Abwesende	115	9,1 %	31	84	27,0 %	73,0 %	2,5 %	6,7 %
Insgesamt	1.262	100,0 %	204	1.058	16,2 %	83,8 %	16,2 %	83,8 %

Die meisten Abwesenden sind bei den jüngeren Beschäftigten zu finden. 20,1 % der Abwesenden gehören zur Altersgruppe der bis 35-jährigen, 35,3 % zu den 36 – 45-jährigen. Der Frauenanteil an der jeweiligen Altersgruppe der Abwesenden sinkt mit steigender Altersgruppe: Er liegt bei den bis 35-jährigen bei 91,1 %, bei den 36 – 45-jährigen bei 95,1 %, bei den 46 – 55-jährigen bei 78,4 %, bei den 56 – 60-jährigen bei 68,3 % und bei den über 60-jährigen bei 51,0 %.

Der größte Anteil der abwesenden Männer in der Kernverwaltung ist zwischen 46 und 55 Jahren alt. Die Zahl der abwesenden Frauen ist ab der Altersstufe der 56 – 60-jährigen deutlich geringer als in den niedrigeren Altersgruppen.

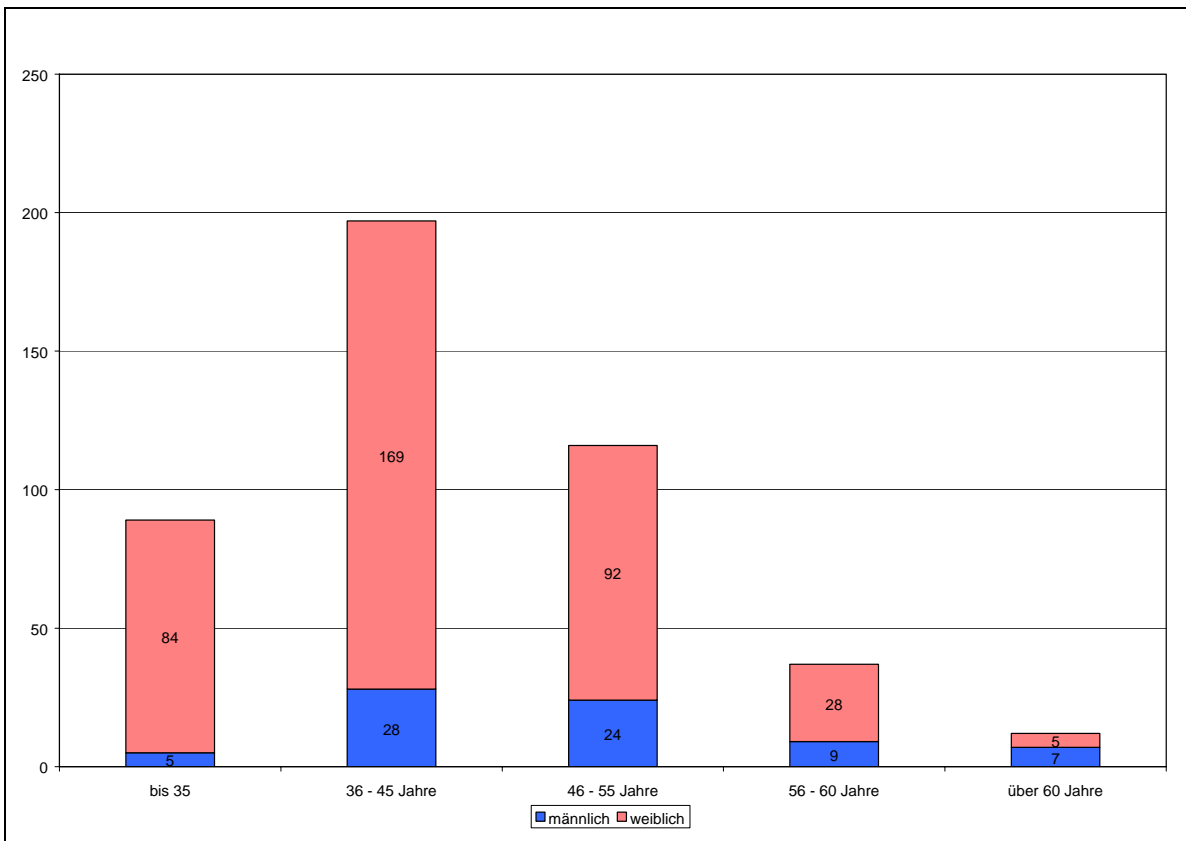
In den Ausgliederungen sind 8,7 % der Frauen und 2,0 % der Männer abwesend. Die Anzahl der Abwesenden nimmt mit steigender Altersgruppe ab.

Schaubild 18: Abwesende nach Alter und Geschlecht – Kernverwaltung (2005)



Quelle: Anlage 28.

Schaubild 19: Abwesende nach Alter und Geschlecht – ausgegliederte Bereiche (2005)

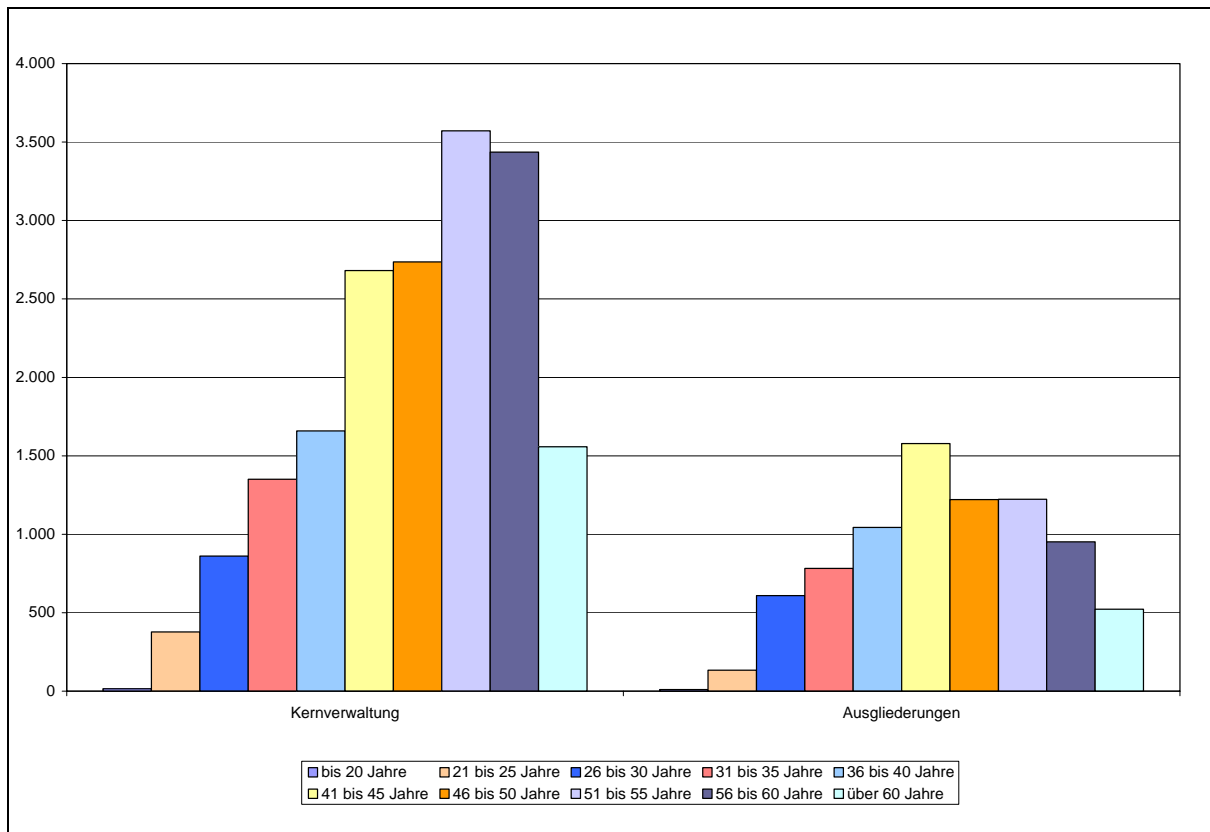


Quelle: Anlage 29.

2.3. Altersstruktur

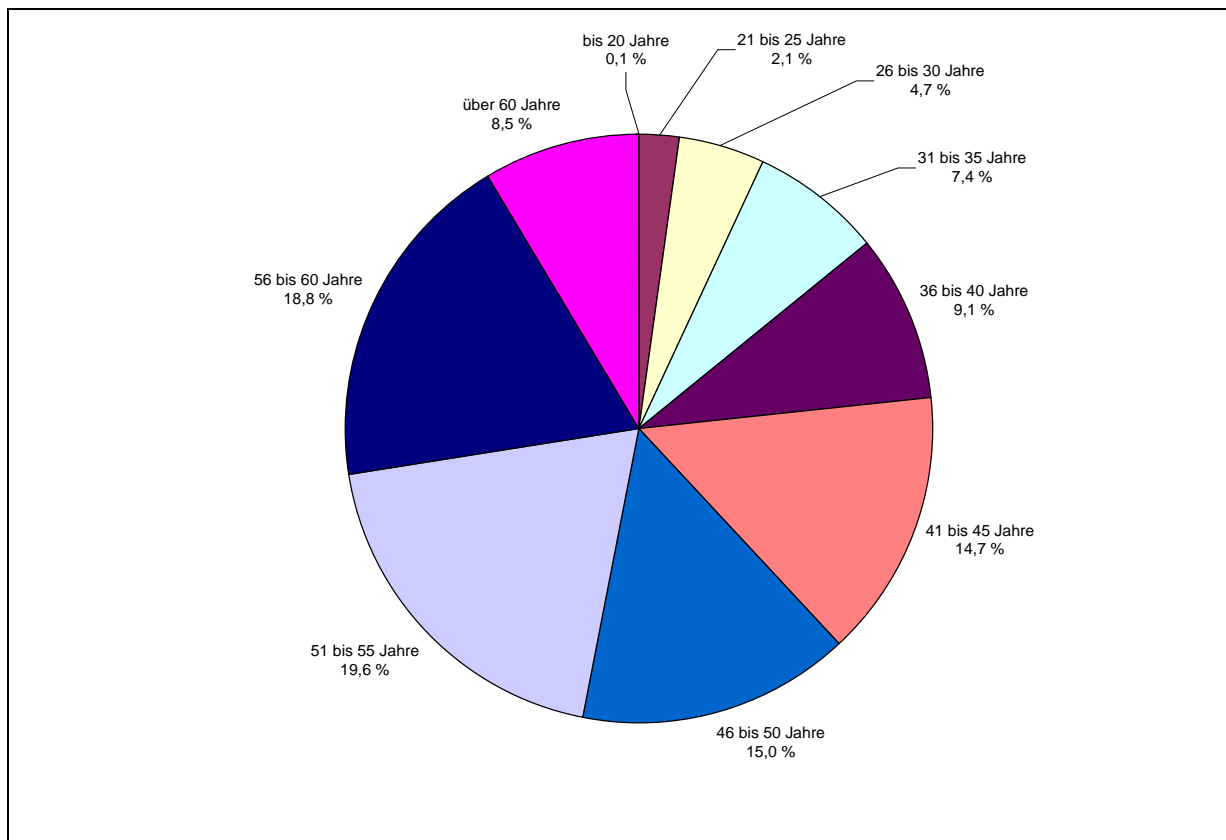
Generell nimmt in der Kernverwaltung die Anzahl der Beschäftigten in den einzelnen Altersgruppen mit steigender Altersgruppe zu. Sie sinkt erst ab der Altersgruppe der 56 – 60-jährigen. In den Sonderhaushalten, Betrieben und Stiftungen (ausgegliederte Bereiche) ist die Altersstruktur sehr viel ausgewogener und entspricht nahezu einer „idealen“ Verteilung.

Anzahl der Beschäftigten nach Altersgruppen (2005)



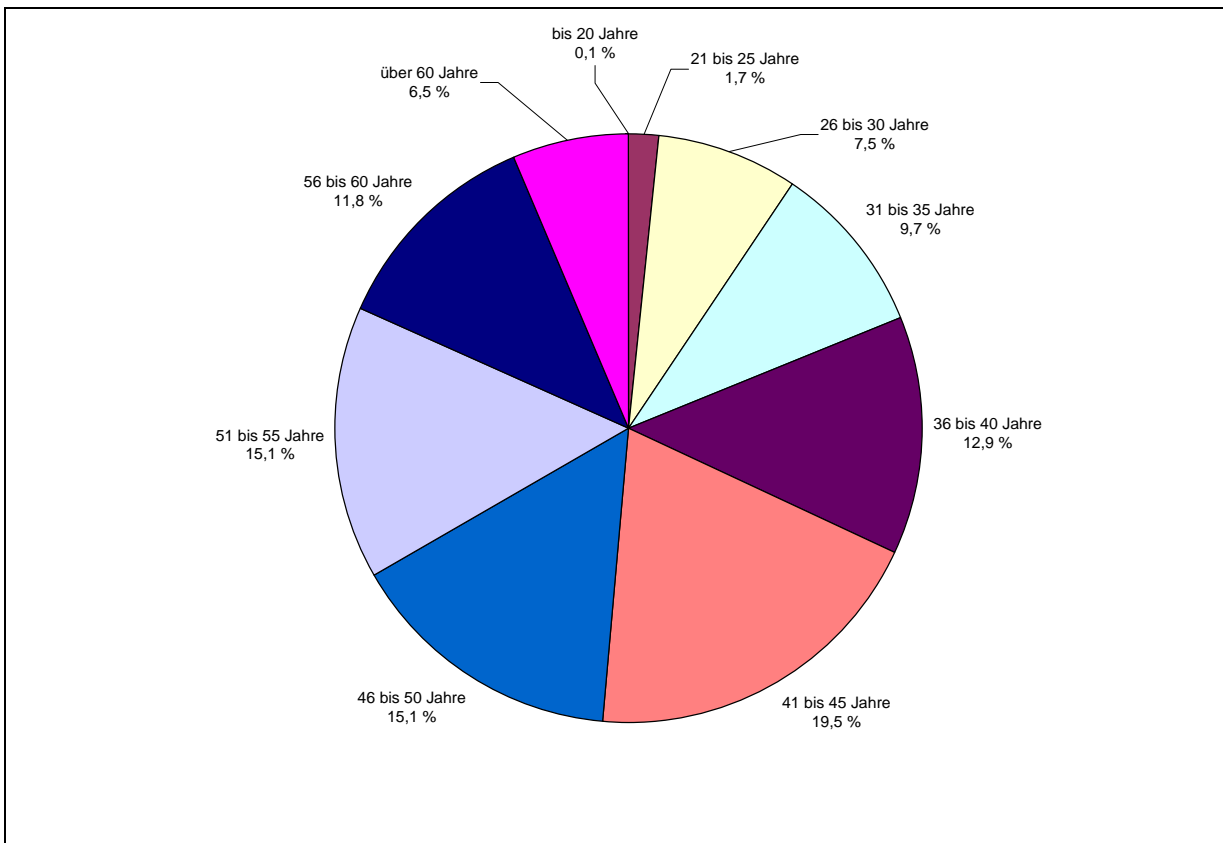
Quelle: Anlage 30.

Schaubild 20: Anteil der Beschäftigten nach Altersgruppen – Kernverwaltung (2005)



Quelle: Anlage 30.

Schaubild 21: Anteil der Beschäftigten nach Altersgruppen – ausgegl. Bereiche (2005)



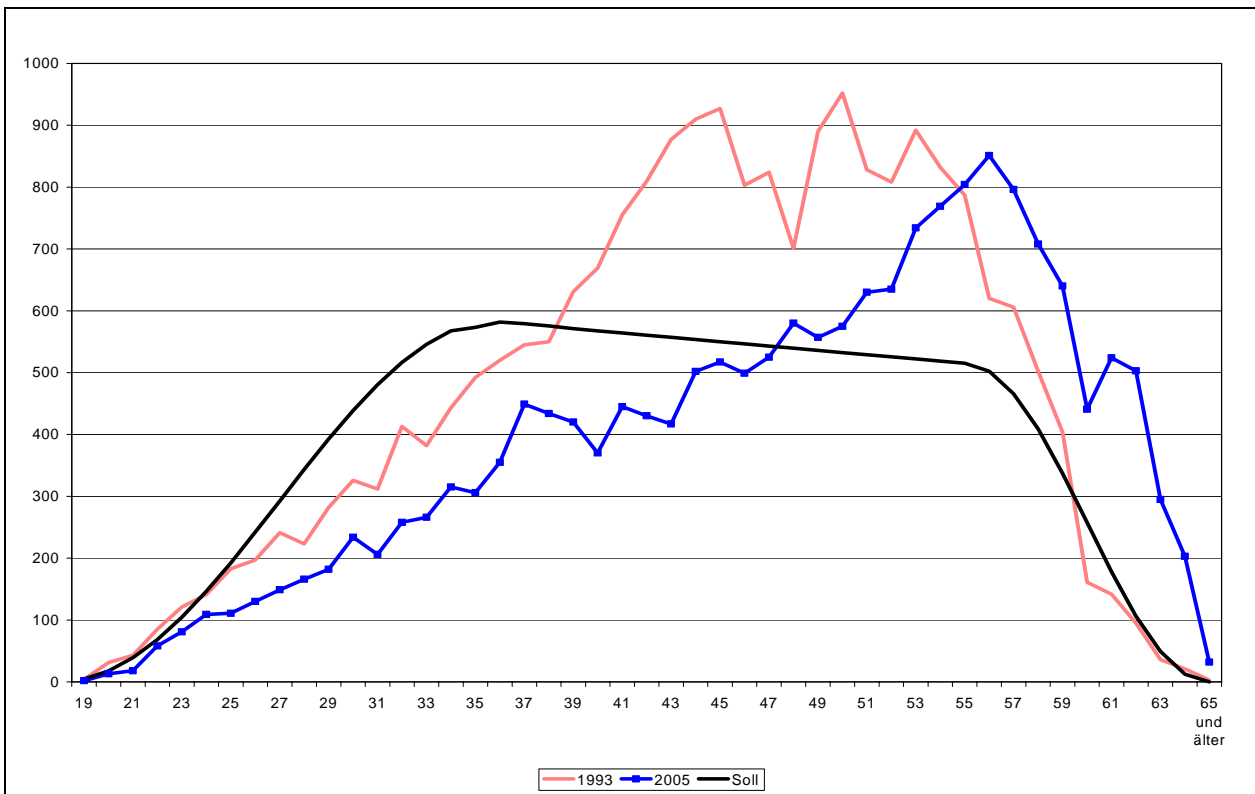
Quelle: Anlage 30.

Das Durchschnittsalter ist in der Kernverwaltung von 44,7 Jahren im Jahr 1993 auf 47,8 Jahre im Jahr 2005 angestiegen. In den ausgegliederten Bereichen ist der Anstieg von 43,8 Jahre in 1993 auf 45,1 Jahre in 2005 geringer (Anlage 47).

14 % der Beschäftigten in der Kernverwaltung sind unter 35 Jahre (anzustreben ist ein Wert zwischen 20 % und 24 %), 27 % der Beschäftigten über 55 Jahre (anzustreben ist ein Wert von 20 %). Dies ist zum einen die Konsequenz von Einstellungen in den 60er und 70er Jahren, zum anderen reflektiert dies auch die restriktive Einstellungspraxis der vergangenen Jahre.

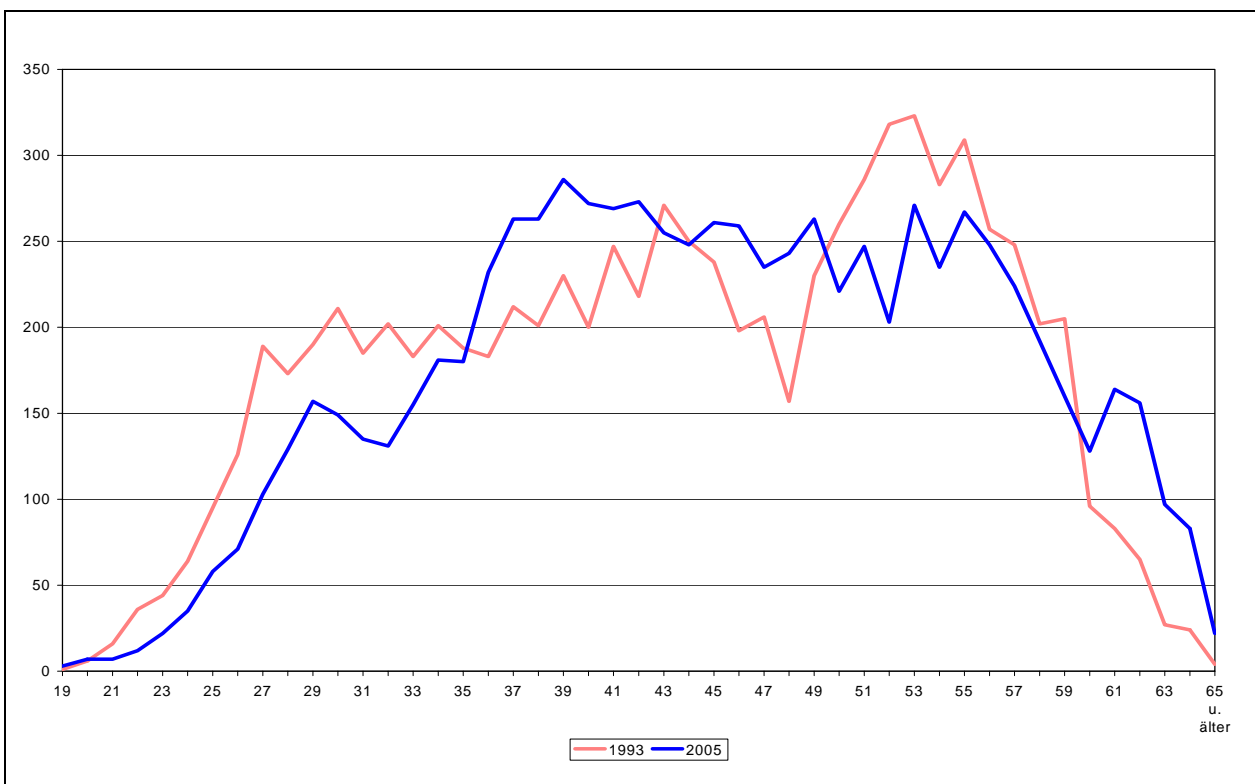
In den ausgegliederten Bereichen ist die Altersstruktur 2005 ausgewogener als 1993 und entspricht nahezu einer optimalen Verteilung. Dies ist auf den Austritt ehemals stark besetzter Jahrgänge aus dem öffentlichen Dienst zurückzuführen. Eine Zunahme der Beschäftigten im Alter zwischen 31 und 42 Jahren hat vor allem bei der Universität stattgefunden.

Schaubild 22: Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung (1993 und 2005)



Quelle: Anlage 31.

Schaubild 23: Altersstruktur der Beschäftigten in den ausgegl. Bereichen (1993 u. 2005)



Quelle: Anlage 31.

Voraussichtliche Entwicklung der Altersstruktur in der Kernverwaltung im Jahr 2020

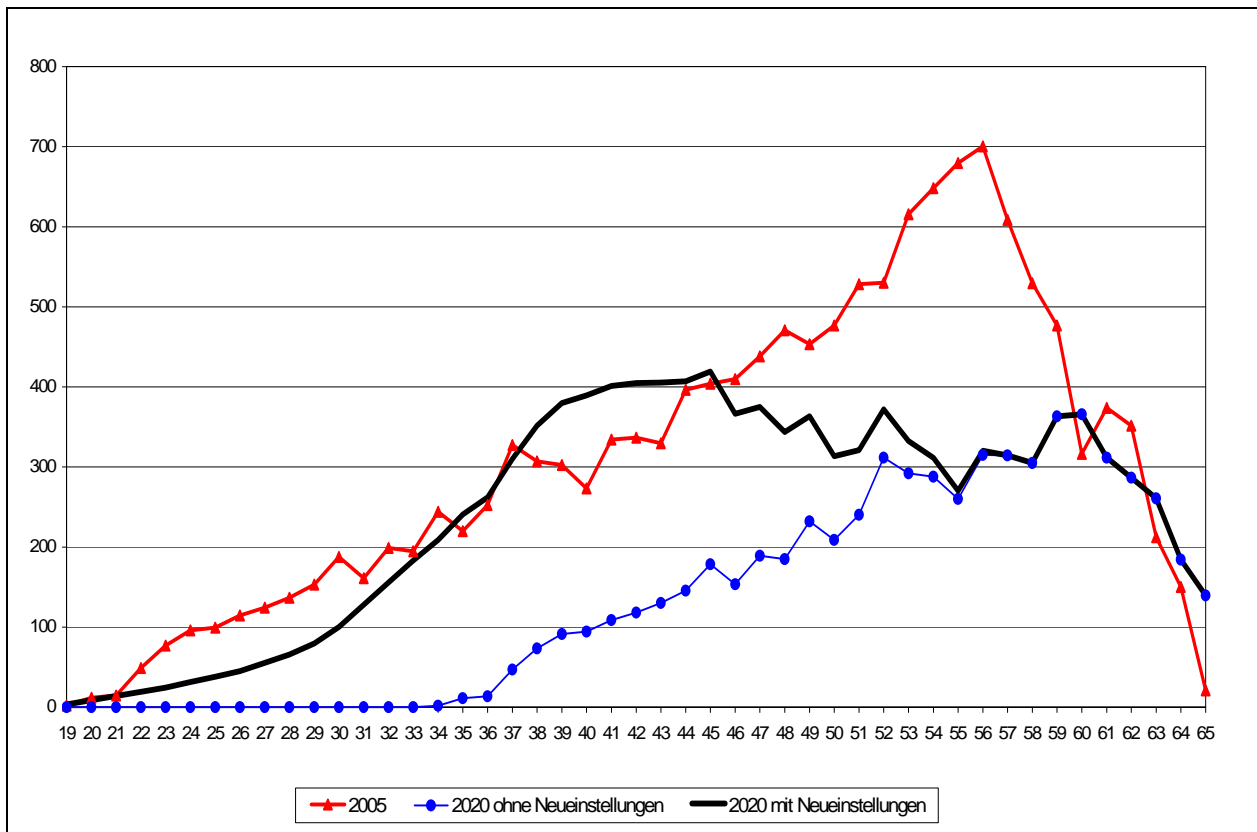
Wie bereits beschrieben, nimmt in der Kernverwaltung die Anzahl der Beschäftigten in den einzelnen Altersgruppen mit steigender Altersgruppe zu. Sehr stark vertreten sind dabei die Gruppen der 51 – 55-jährigen und der 56 – 60-jährigen Mitarbeiter/innen. Diese werden den öffentlichen Dienst in den nächsten 15 Jahren verlassen. Um zu untersuchen, wie sich diese Abgänge auf die Altersstruktur im Jahre 2020 auswirken, wurde der Personalbestand 2005 mit einer Fluktuationsprognose unterlegt.⁵

Da für die Fluktuation vor allem das Alter und Veränderungen in der Zusammensetzung der Personalgruppen maßgeblich sind, wurden für die Durchführung der Prognose seit 1993 die Abgangswahrscheinlichkeiten für die einzelnen Altersjahrgänge der 11 größten Personalgruppen berechnet. Die restlichen Personalgruppen, in denen relativ wenige Beschäftigte vorhanden sind, wurden in zwei Gruppen zusammengefasst. Diese Rechnung wurde für die Altersjahrgänge ab 55 Jahren einzeln pro Jahrgang durchgeführt. Die Abgangswahrscheinlichkeiten aus den Altersgruppen der 19-54-jährigen wurden gemeinsam als Block für die jeweiligen Personalgruppen berechnet, da in dieser Gruppe keine systematische Abhängigkeit zwischen der Zahl der Abgänge und dem Alter der Beschäftigten existiert.

Das Ergebnis dieser Berechnung ist eine persönliche Abgangswahrscheinlichkeit pro Personalgruppe und Altersjahrgang. Die zu erwartende Fluktuation für die Folgejahre ist das Produkt aus der persönlichen Abgangswahrscheinlichkeit und dem Beschäftigungsvolumen des/r einzelnen Mitarbeiter/in.

Das nachfolgende Schaubild zeigt den Altersaufbau des Personalbestandes der Kernverwaltung in 2005, den voraussichtlichen Personalbestand im Jahr 2020 ohne die Einbeziehung von Neueinstellungen sowie den voraussichtlichen Personalbestand in 2020 unter Einbeziehung von jährlich geschätzten 350 Neueinstellungen, die bezüglich ihrer Anzahl gleichmäßig auf die jüngeren Altersgruppen der 19-37-jährigen in jedem Jahr verteilt wurden.

⁵ Unter Fluktuation wird der Abgang von unbefristet Beschäftigten aus dem Beschäftigungssystem des öffentlichen Dienstes verstanden. Zu diesen Abgängen zählen demnach Personen, die den öffentlichen Dienst aufgrund von Erwerbs- und Dienstunfähigkeit, aus Altersgründen oder nach Beendigung der Alterszeit verlassen oder die versterben. Unberücksichtigt bleibt der Wechsel innerhalb des bremischen öffentlichen Dienstes, ferner werden Beurlaubungen (einschl. Mutterschutz) oder langfristige Erkrankungen sowie Einberufungen zum Wehr-/Ersatzdienst nicht berücksichtigt.

Schaubild 24: Prognose Entwicklung der Altersstruktur in der Kernverwaltung im Jahr 2020

Quelle: eigene Berechnungen

Der Verlauf für das Jahr 2020 zeigt, dass die heute stark besetzten Jahrgänge der 51–60-jährigen im Jahr 2020 den öffentlichen Dienst verlassen haben werden und die heute 44–50-jährigen die am stärksten besetzten Jahrgänge sein werden, allerdings fluktuationsbedingt auf einem niedrigeren Niveau.

Die Kurve für 2020 mit den fiktiv eingerechneten Neueinstellungen zeigt, dass es möglich ist, insgesamt eine relativ ausgeglichene Altersstruktur zu erreichen.

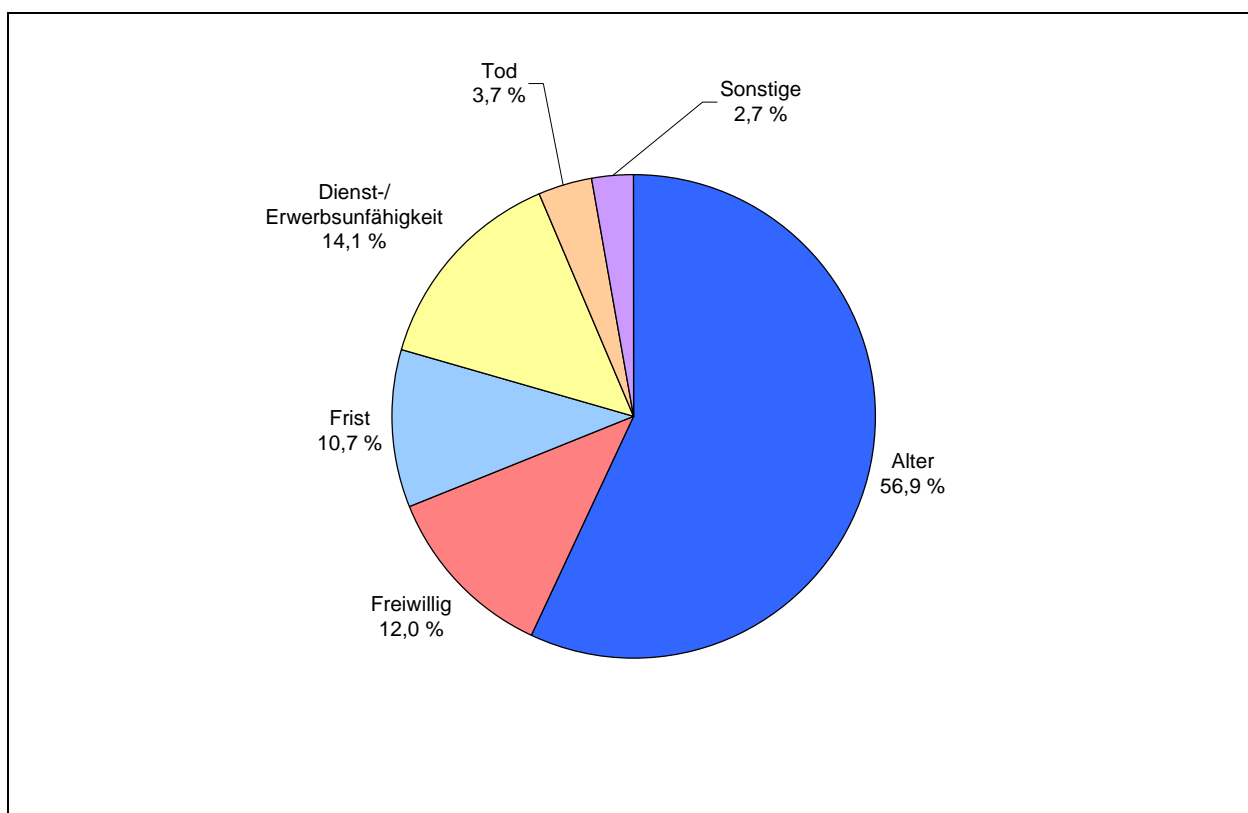
2005 betrug das Durchschnittsalter in der Kernverwaltung 47,8 Jahre. Ohne Neueinstellungen würde das Durchschnittsalter im Jahr 2020 bei 54,2 Jahren liegen. Berücksichtigt man 350 Neueinstellungen pro Jahr, so würde das Durchschnittsalter im Jahr 2020 bei 47,2 Jahren liegen, also leicht unter dem heutigen Durchschnittsalter.

2.4. Abgänge

Die Abgangszahlen lagen 2005 in der Kernverwaltung bei 710 und in den ausgegliederten Bereichen bei 616. Die Abgangsquote beträgt in der Kernverwaltung 3,9 % und in den ausgegliederten Bereichen 7,6 %.⁶

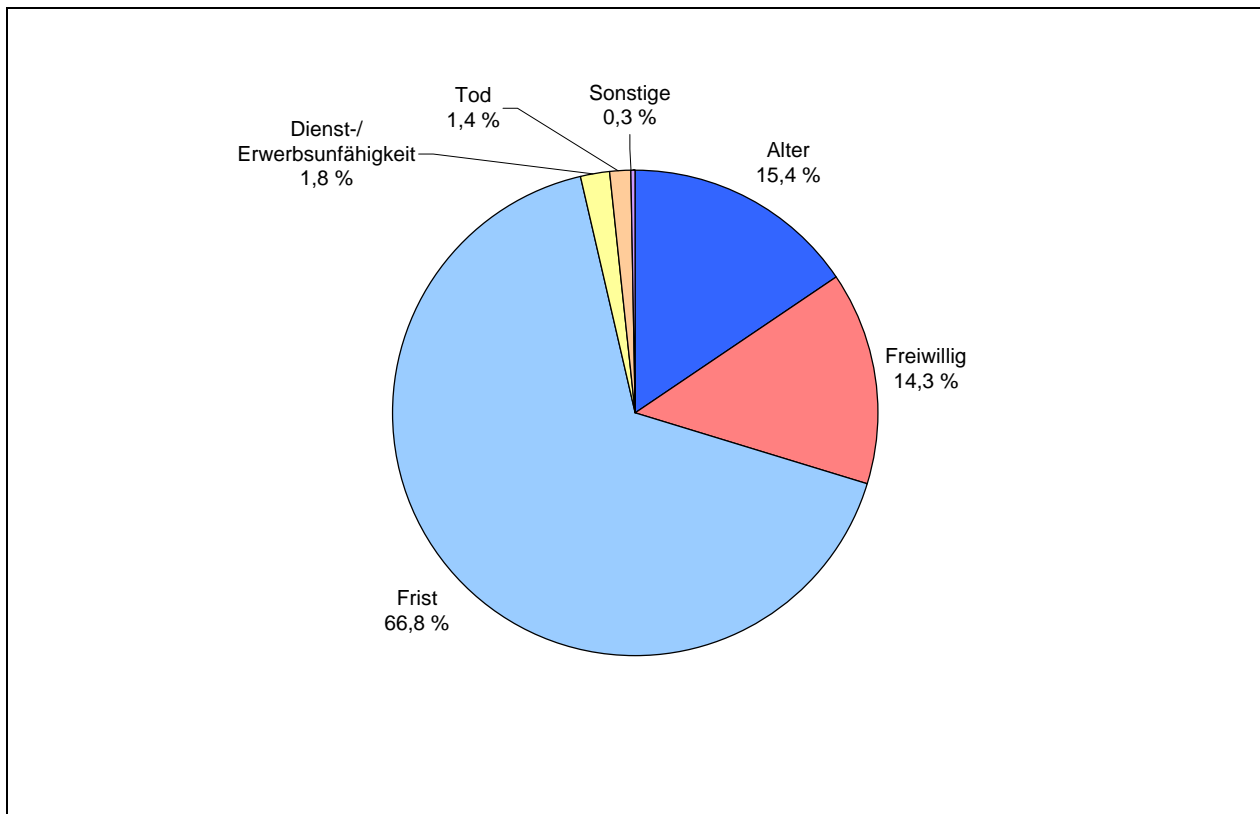
Die Abgangszahlen und entsprechend die Abgangsquoten sind gegenüber 2004 deutlich gesunken (2004: Kernverwaltung 935 / 4,7 %; ausgegliederte Bereiche 705 / 10,4 %). Grund sind die insbesondere in der Kernverwaltung deutlich rückläufigen Abgangszahlen aufgrund der Beendigung einer befristeten Beschäftigung (2004: 290; 2005: 76).

Schaubild 25: Abgänge nach Abgangsgründen – Kernverwaltung (2005)



Quelle: Anlage 32.

⁶ Die Abgangsgründe für das Verlassen des Öffentlichen Dienstes der Freien Hansestadt Bremen werden differenziert nach freiwilligem Verlassen, Ende einer befristeten Beschäftigung, Dienst- und Erwerbsunfähigkeit, Tod sowie sonstigen Gründen. Dabei ist unerheblich, ob die betreffende Person temporär oder dauerhaft aktiv beschäftigt oder beurlaubt war, ob die Bezügezahlung vorläufig eingestellt wurde oder, wie bei den Abgängen aufgrund der 58'er Regelung, noch andauert.

Schaubild 26: Abgänge nach Abgangsgründen – ausgliederte Bereiche (2005)

Quelle: Anlage 32.

2.5. Auszubildende

Das Land und die Stadtgemeinde Bremen als größter Arbeitgeber in der Region nimmt seine gesellschafts- und sozialpolitische Verantwortung im Ausbildungsbereich wahr, indem es eine Vielzahl von Ausbildungsleistungen erbringt. Das Ausbildungsangebot bezieht sich auf:

- Referendare/Referendarinnen (Lehrer/-innen u. Rechtspraktikanten/Rechtspraktikantinnen)
- Personalbedarfsorientierte Ausbildungsgänge
- Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG)
- Praktikanten/Praktikantinnen in Berufen des Sozialdienstes
- Praktika für Studenten/Studentinnen

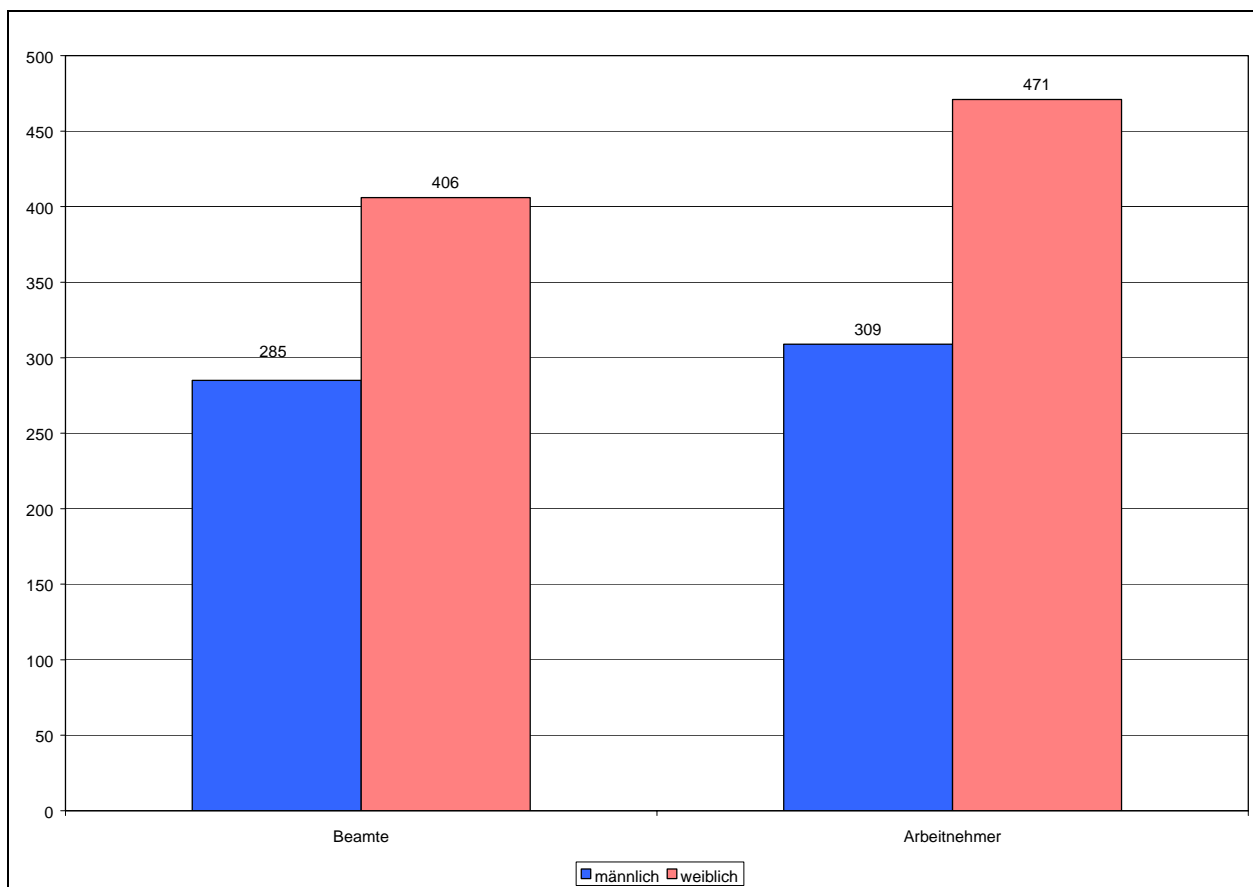
Bei den personalbedarfsbezogenen Ausbildungsgängen handelt es sich zum einen um die im Beamtenverhältnis durchgeführten Laufbahnausbildungen für den mittleren und gehobenen Verwaltungsdienst, den Justizdienst, den Justizvollzugsdienst, die Polizei, die Feuerwehr und die Steuerverwaltung, zum anderen zählen zu diesem Bereich auch Ausbildungsgänge nach dem Berufsbildungsgesetz, wie z. B. die Ausbildung zum / zur Verwaltungsfachangestellten für die

Funktionsebene des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes bzw. zum / zur Justizfachangestellten für die Funktionsebene des mittleren Justizdienstes.

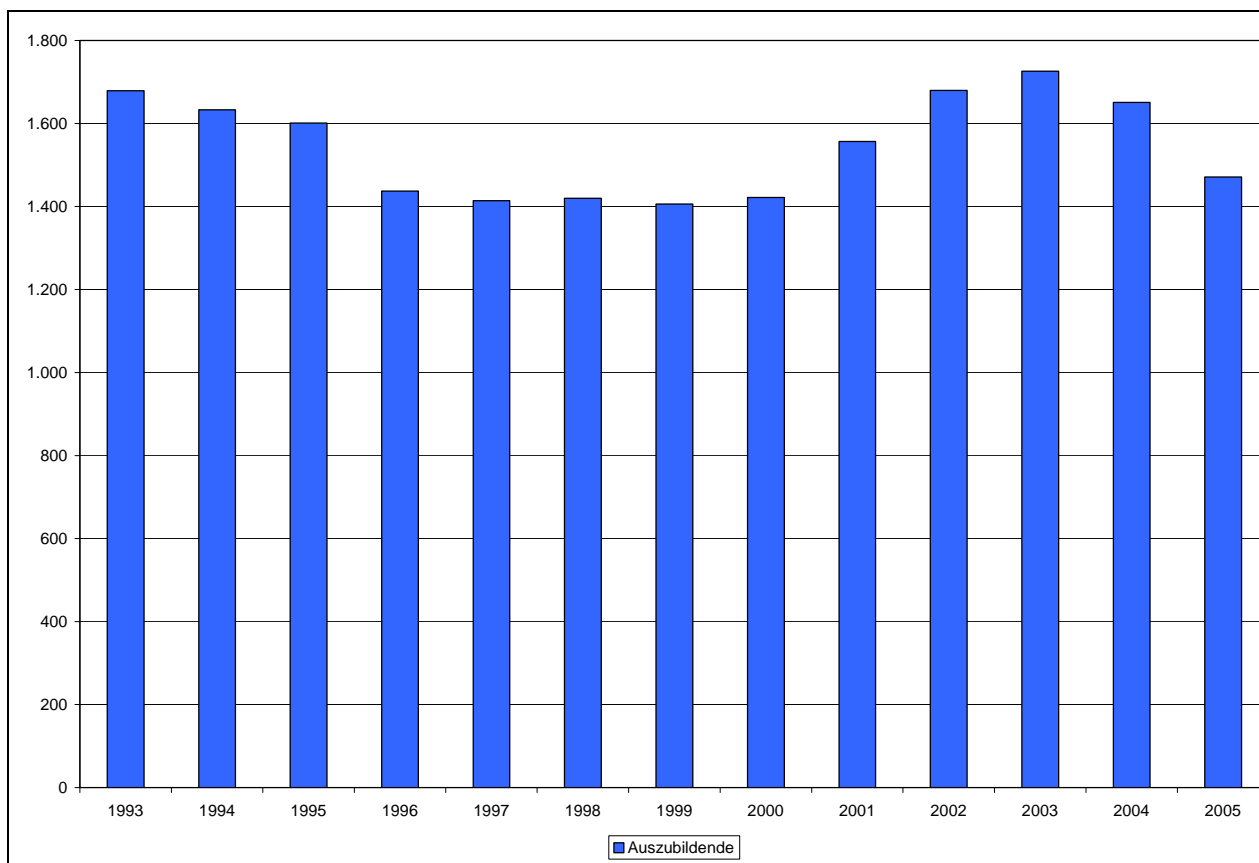
Neben den personalbedarfsorientierten Ausbildungsgängen werden im öffentlichen Dienst seit vielen Jahren Auszubildende in unterschiedlichsten Ausbildungsberufen nach dem BBiG bedarfsunabhängig – ohne Weiterbeschäftigungsgarantie – ausgebildet. Ausgebildet wird zur Zeit in ca. 39 Berufen, u. a. Mechatroniker/-in, Fachinformatiker/-in, Arzthelfer/-in, Gärtner/-in, Sport- und Fitnesskaufmann/-kauffrau. Bei der Einrichtung dieser Ausbildungsplätze werden zunehmend Kooperations- und Verbundausbildungsmodelle initiiert, da insbesondere die Kernverwaltung nicht in allen Ausbildungsberufen eine komplette Ausbildung durchführen kann. Partner des Landes und der Stadtgemeinde Bremen sind sowohl die Eigen- und Mehrheitsbeteiligungsgesellschaften (Konzern Bremen) als auch Unternehmen der privaten Wirtschaft und Träger sozialer Einrichtungen, z. B. Melchers GmbH & Co., Deutsche See GmbH & Co. KG, Kühne und Nagel (AG & Co.) KG und Bremer Werkgemeinschaft e.V.

Die Anzahl der Auszubildenden (einschließlich der Referendare) betrug im Jahr 2005 1.471. Der Frauenanteil lag bei 60 %. 47 % der Auszubildenden gehören zur Statusgruppe der Beamten, 53 % sind Arbeitnehmer. Sowohl bei den Beamten als auch bei den Arbeitnehmern ist der Frauenanteil überdurchschnittlich, er liegt bei 59 % bzw. bei 60 %.

Schaubild 27: Auszubildende nach Geschlecht und Statusgruppen (2005)



Quelle: Anlage 33.

Schaubild 28: Auszubildende (1993 bis 2005)

2.6. Einsatz der Nachwuchskräfte in der allgemeinen Verwaltung des Landes und der Stadtgemeinde Bremen im Jahr 2006

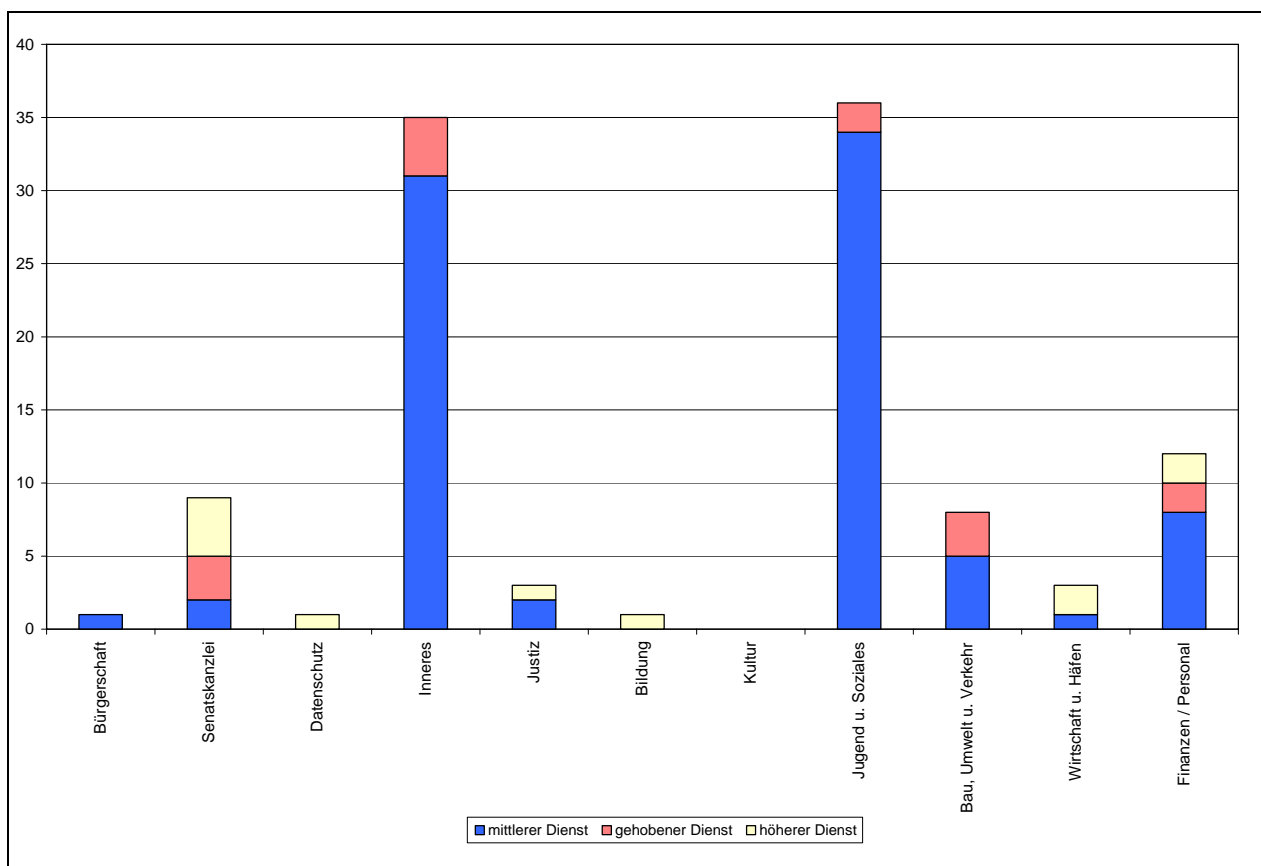
Die Übernahme der Nachwuchskräfte erfolgt nach der Ausbildung in den personalbedarfsbezogenen Ausbildungsgängen in der Funktionsebene des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes (Verwaltungsfachangestellte/Fachangestellte für Bürokommunikation) oder als Neueinstellung für die Funktionsebene des gehobenen (Europäischer Studiengang Wirtschaft und Verwaltung) oder höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes (Juristinnen/Juristen, Ökonominen/Ökonomen u.a.). Die Auswahl für den gehobenen und höheren allgemeinen Verwaltungsdienst erfolgt unter Beteiligung der Ressorts über ein Assessment-Center. Statusrechtlich erfolgt bei Vorliegen der erforderlichen Voraussetzungen die Ernennung zur Beamtin/zum Beamten zur Anstellung bzw. die Einstellung als Verwaltungsangestellte/r. Die Verweildauer im Nachwuchskräftepool soll 3 Jahre nicht überschreiten. Der Einsatz erfolgt in der Regel bedarfs- und projektbezogen auf Anforderung der Dienststellen zunächst für ein Jahr oder auch über Festlegungen des Senats z.B. für die verwaltungsmäßige Unterstützung bei der Durchführung von Wahlen. Die Nachwuchskräfte sollen innerhalb der Poolzeit mindestens einmal die Dienststelle wechseln, sofern sie nicht in der bremischen Verwaltung ausgebildet worden sind und werden mit gezielten berufsbegleitenden Fortbildungsveranstaltungen unterstützt. Sofern die Nachwuchskräfte

während ihrer Poolzeit keinen festen Dienstposten aufgrund eigener Aktivitäten erhalten, werden sie über die Personal- und Stellenbörse auf entsprechende Arbeitsplätze vermittelt.

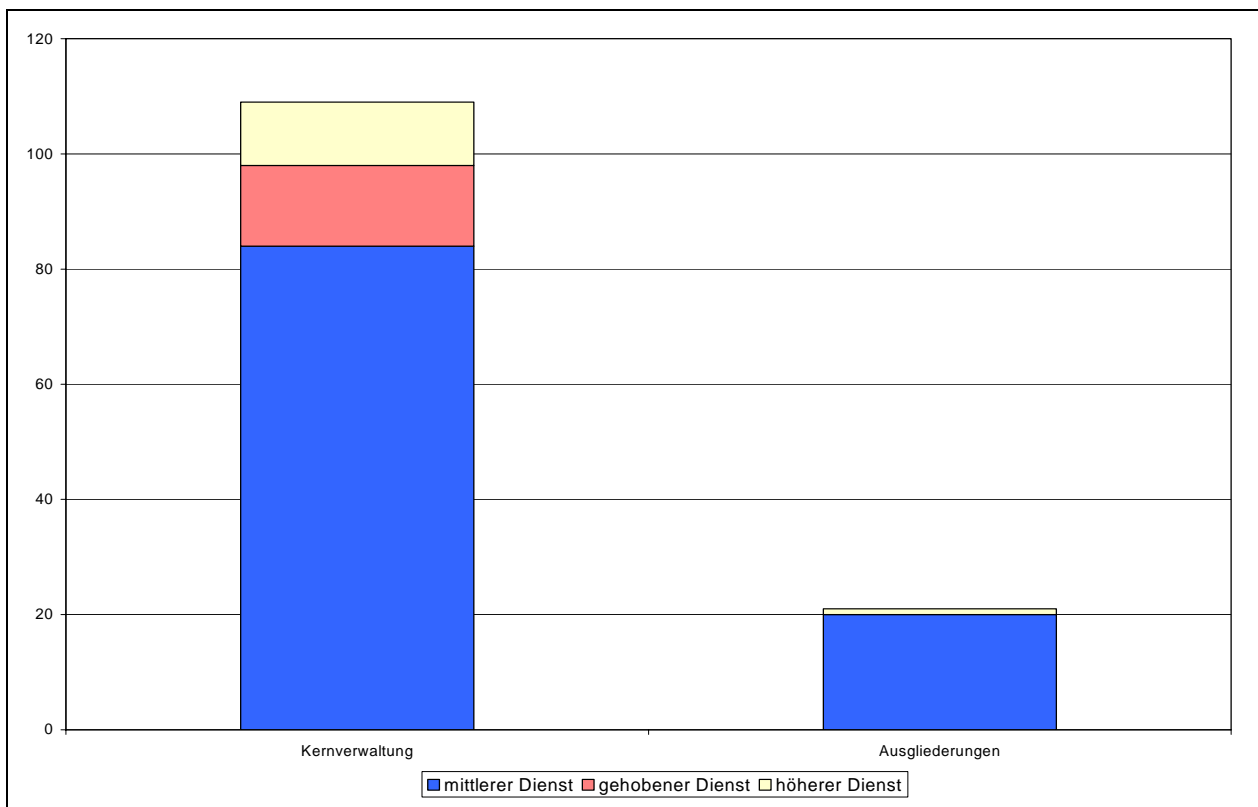
Neueinstellungen in den Nachwuchspool, sofern keine Übernahmezusagen im Rahmen der Ausbildungsplanung vorgesehen waren, erfolgen nur, wenn eine entsprechende Anzahl von Nachwuchskräften auf Dienstposten in andere Dienststellen versetzt werden konnten.

Dem Nachwuchspool gehören derzeit 130 Beschäftigte an: 104 in der Laufbahn des mittleren, 14 in der des gehobenen und 12 in der des höheren Dienstes, refinanziert werden 6 Beschäftigte. Der Einsatz in den Produktplänen wird in der Anlage 34 dargestellt.

Schaubild 29: Einsatz der Nachwuchskräfte nach Laufbahngruppen (2006)



Quelle: Anlage 34.

Schaubild 30: Einsatz der Nachwuchskräfte nach Laufbahngruppen in den Bereichen (2006)

Quelle: Anlage 34.

2.7. Status- Laufbahn-, Personalgruppen

2.7.1. Beschäftigte nach Status- und Laufbahngruppen

Kernverwaltung

Die Zahl der Beschäftigten ist seit 1993 in beiden Statusgruppen gesunken. Die Anzahl der Beamten sank in der Kernverwaltung leicht von 12.483 um 4 % auf 11.991, die der Arbeitnehmer deutlich von 9.536 um 34 % auf 6.253.

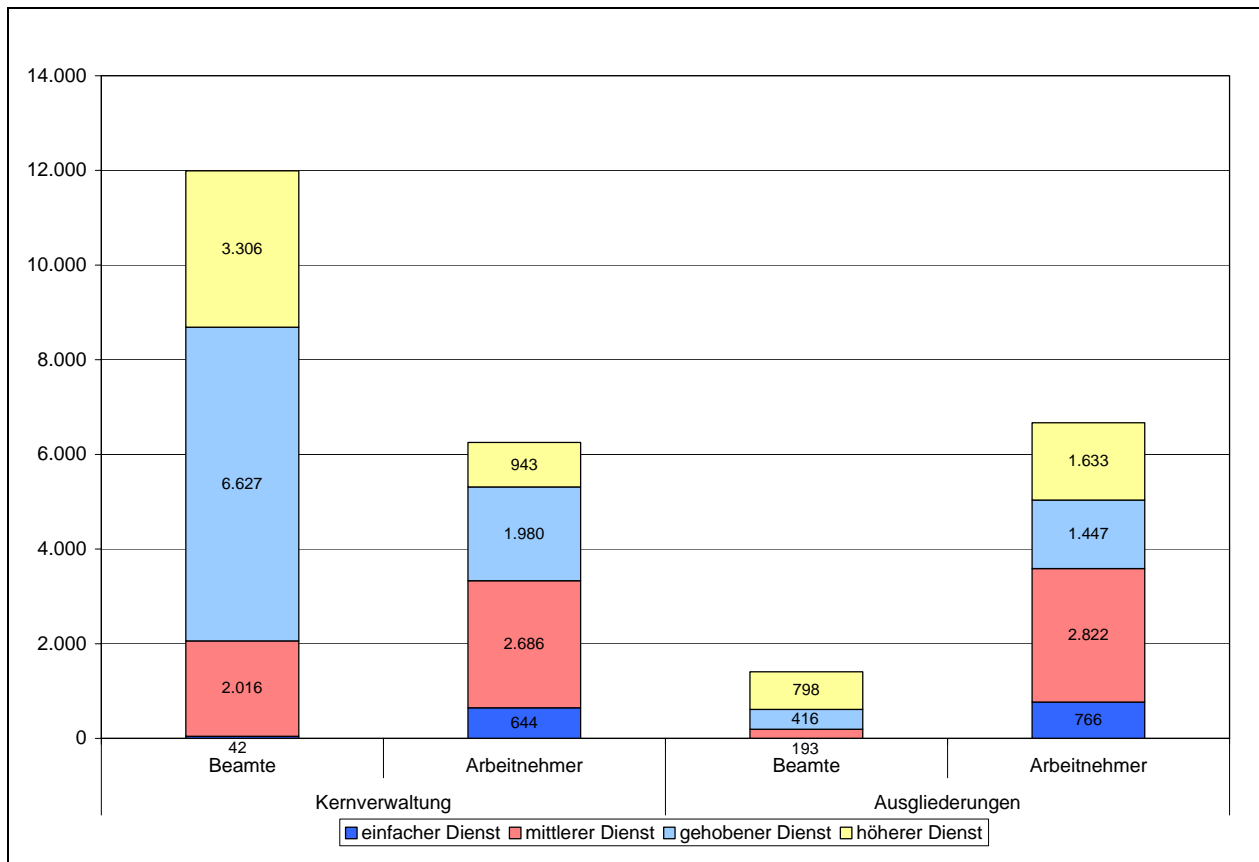
Die meisten Beamten (55 %) sind in der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes vertreten, gefolgt von der Laufbahngruppe des höheren Dienstes (28 %) und des mittleren Dienstes (17 %). 0,4 % der Beamten gehören der Laufbahngruppe des einfachen Dienstes an.

Bei den Arbeitnehmern ist am stärksten der mittlere Dienst vertreten (43 %). 32 % der Arbeitnehmer sind im gehobenen Dienst und 15 % im höheren Dienst. Der Anteil des einfachen Dienstes liegt bei 10 %.

Ausgliederungen

Während in der Kernverwaltung der überwiegende Teil der Beschäftigten zur Statusgruppe der Beamten gehört, sind die Beschäftigten in den Ausgliederungen zum Großteil Arbeitnehmer. Insgesamt gibt es dort 1.407 Beamte und 6.668 Arbeitnehmer. 13,7 % der Beamten gehören dem mittleren Dienst, 29,5 % dem gehobenen Dienst und 56,7 % dem höheren Dienst an.

Die Arbeitnehmer sind mit 42 % in der Laufbahngruppen des mittleren Dienstes vertreten und mit 22 % in der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes. 25 % der Arbeitnehmer gehören der Laufbahngruppe des höheren Dienstes an. In der Laufbahngruppe des einfachen Dienstes sind 11 % der Arbeitnehmer vertreten.

Schaubild 31: Beschäftigte nach Status- und Laufbahngruppen in den Bereichen (2005)

Quelle: Anlage 35.

2.7.2. Status- und Laufbahngruppen nach Geschlecht

Kernverwaltung

In der Statusgruppe der Beamten sind Frauen zu 43 % und Männer zu 57 % vertreten. 55 % der weiblichen Beschäftigten und 77 % der männlichen Beschäftigten sind verbeamtet.

Der Frauenanteil an den Beamten ist mit 46 % im gehobenen Dienst am höchsten und mit 5 % im einfachen Dienst am niedrigsten. Bei den Männern betragen die Anteile im mittleren Dienst 62 %, im gehobenen 54 % und im höheren Dienst 61 %.

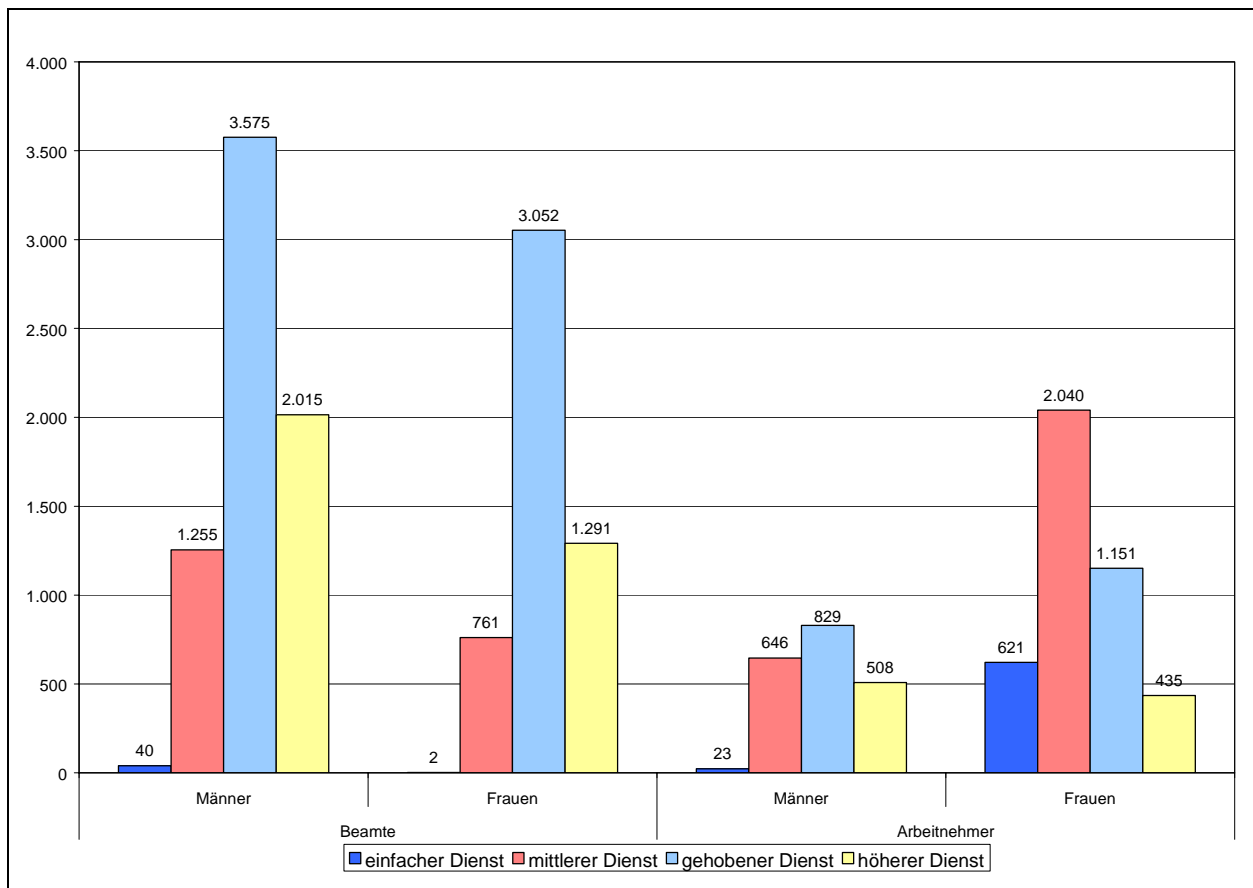
68 % der Arbeitnehmer in der Kernverwaltung sind Frauen. Die weiblichen Arbeitnehmer sind am stärksten in den Laufbahngruppen des einfachen Dienstes mit 96 % und des mittleren Dienstes mit 76 % vertreten.

Ausgegliederte Bereiche

35 % der Beamten in den Ausgliederungen sind Frauen und 65 % Männer. Zu dieser Statusgruppe gehören 11 % der weiblichen Beschäftigten und 24 % der männlichen Beschäftigten. Die weiblichen Beamten sind mit 59 % bzw. 52 % am stärksten im mittleren und gehobenen Dienst vertreten. Die männlichen Beamten sind am stärksten in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes vertreten. Der Anteil beträgt 79 % und liegt damit deutlich über dem der Frauen in dieser Laufbahngruppe. Die Anteile der männlichen Beamten in den Laufbahngruppen des mittleren und gehobenen Dienstes liegen bei 41 % bzw. 48 %.

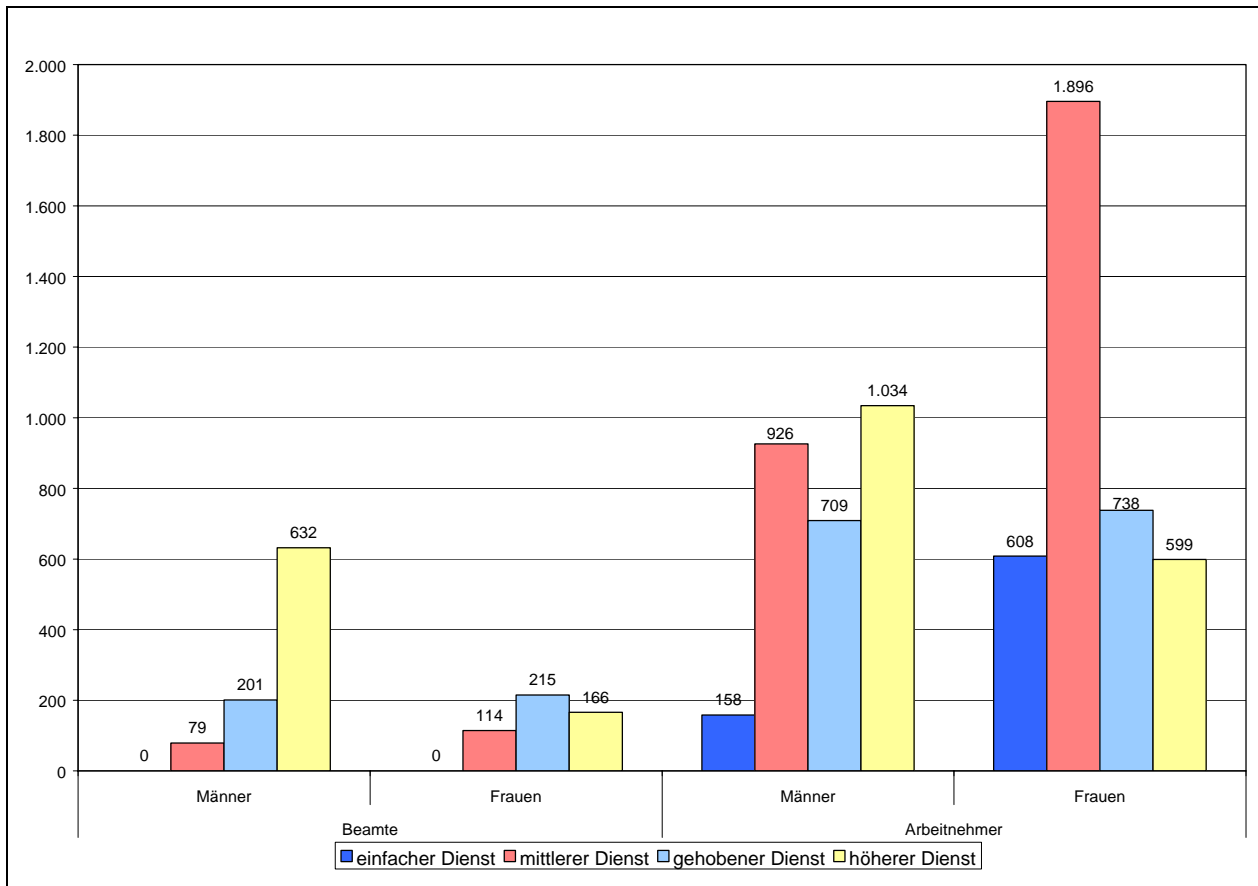
Die meisten weiblichen Arbeitnehmer (49 %) sind im mittleren Dienst beschäftigt, der Frauenanteil beträgt 67 %.

Schaubild 32: Beschäftigte in den Laufbahn- und Statusgruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung (2005)



Quelle: Anlage 36.

Schaubild 33: Beschäftigte in den Laufbahn- und Statusgruppen nach Geschlecht in den ausgegliederten Bereichen (2005)

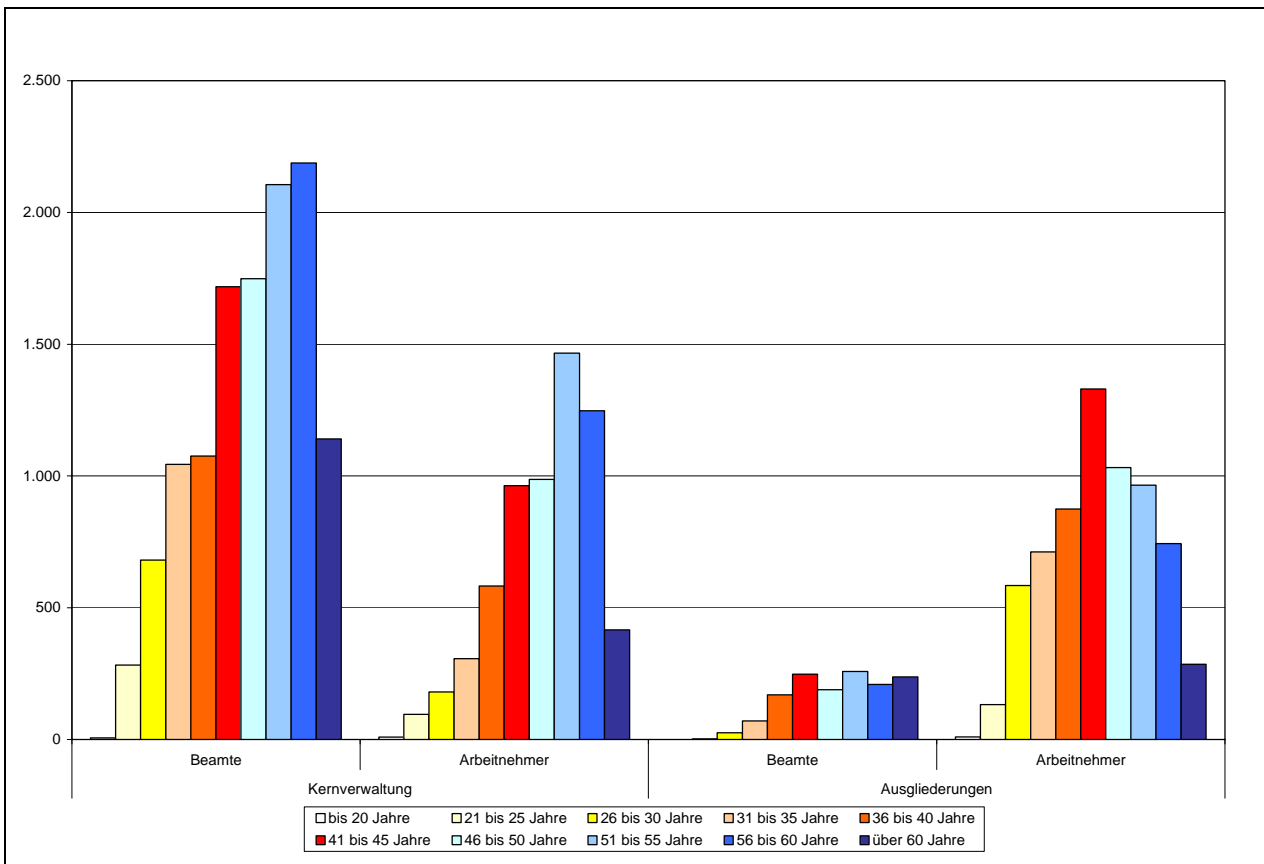


Quelle: Anlage 36.

2.7.3. Statusgruppen nach Altersgruppen

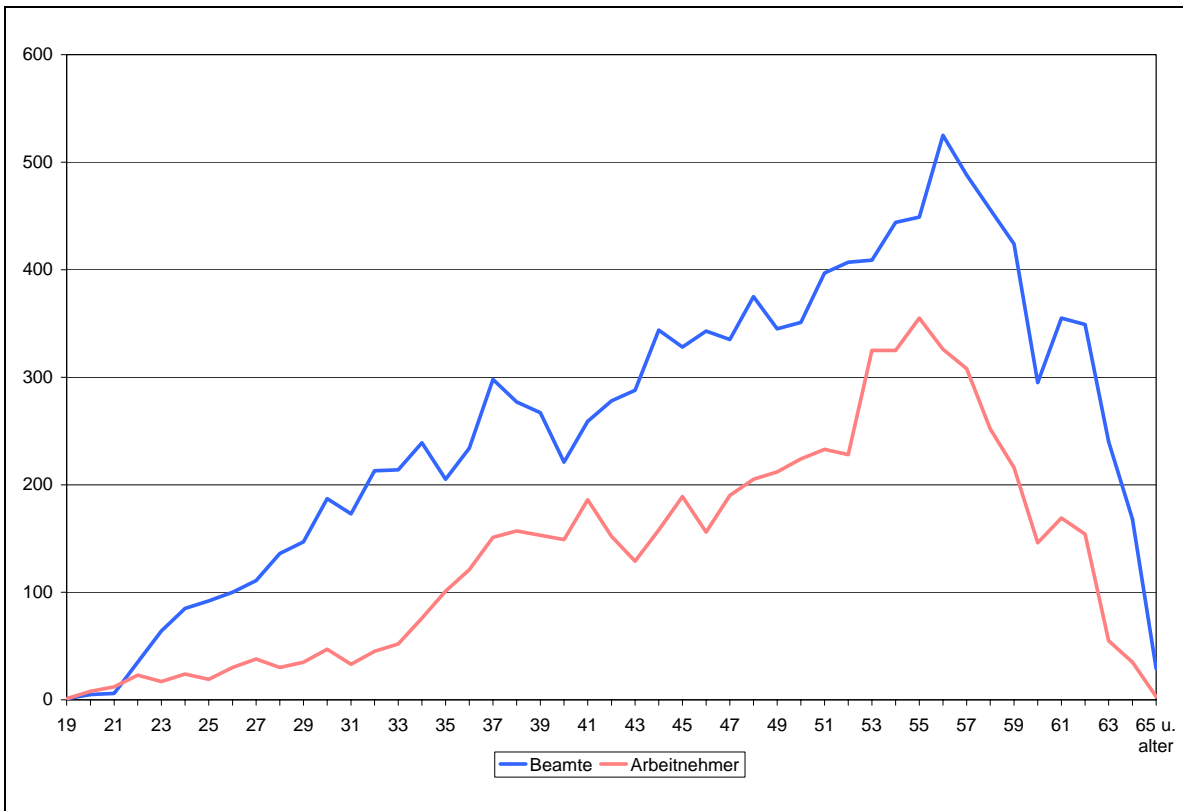
In der Kernverwaltung sind 16 % der Beamten und 9 % der Arbeitnehmer in den Altersgruppen bis 35 Jahren. Die meisten Beamten sind in der Altersgruppe der 51 - 55-jährigen (19 %) und in der Altersgruppe der 56 – 60-jährigen (18 %). Die Arbeitnehmer sind am stärksten mit 23 % in der Altersgruppe der 51 – 55-jährigen und mit 20 % in der Altersgruppe der 56 – 60-jährigen vertreten. In den Ausgliederungen stellt sich die Altersstruktur der Beschäftigten in den jeweiligen Statusgruppen insgesamt ausgewogener dar: Während die Beamten mit 7 % in den Altersgruppen bis 35 Jahren in den Ausgliederungen schwächer vertreten sind als in der Kernverwaltung, übersteigt der Anteil der Arbeitnehmer in diesen Altersgruppen den Anteil in der Kernverwaltung deutlich. 22 % der Arbeitnehmer gehören diesen Altersgruppen an. In den Altersgruppen bis zum 55. Lebensjahr sind die Statusgruppen in den Ausgliederungen relativ gleichmäßig verteilt. Ab dem 56. Lebensjahr sind die Beamten anteilig stärker vertreten als die Gruppe der Arbeitnehmer.

Schaubild 34: Beschäftigte in den Statusgruppen nach Altersgruppen (2005)



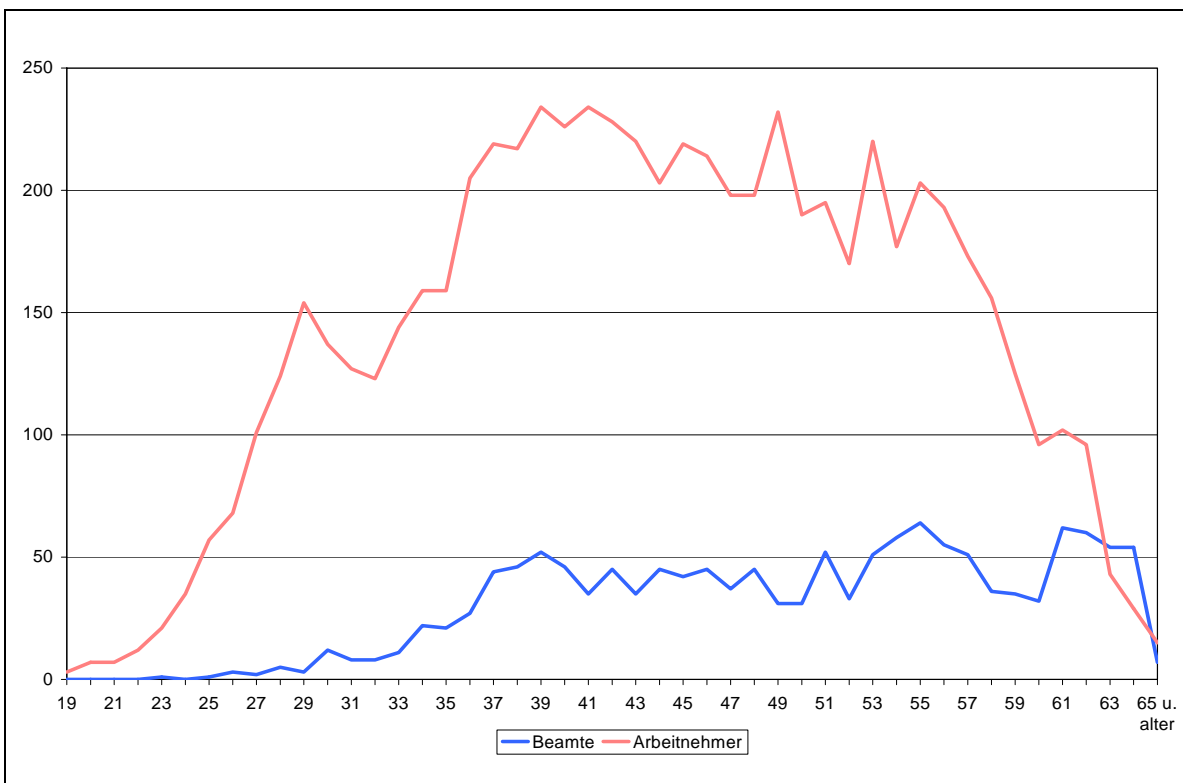
Quelle: Anlagen 37 und 38.

Schaubild 35: Altersstruktur der Beschäftigten nach Statusgruppen in der Kernverwaltung (2005)



Quelle: Anlage 39.

Schaubild 36: Altersstruktur der Beschäftigten nach Statusgruppen in den ausgegliederten Bereichen (2005)



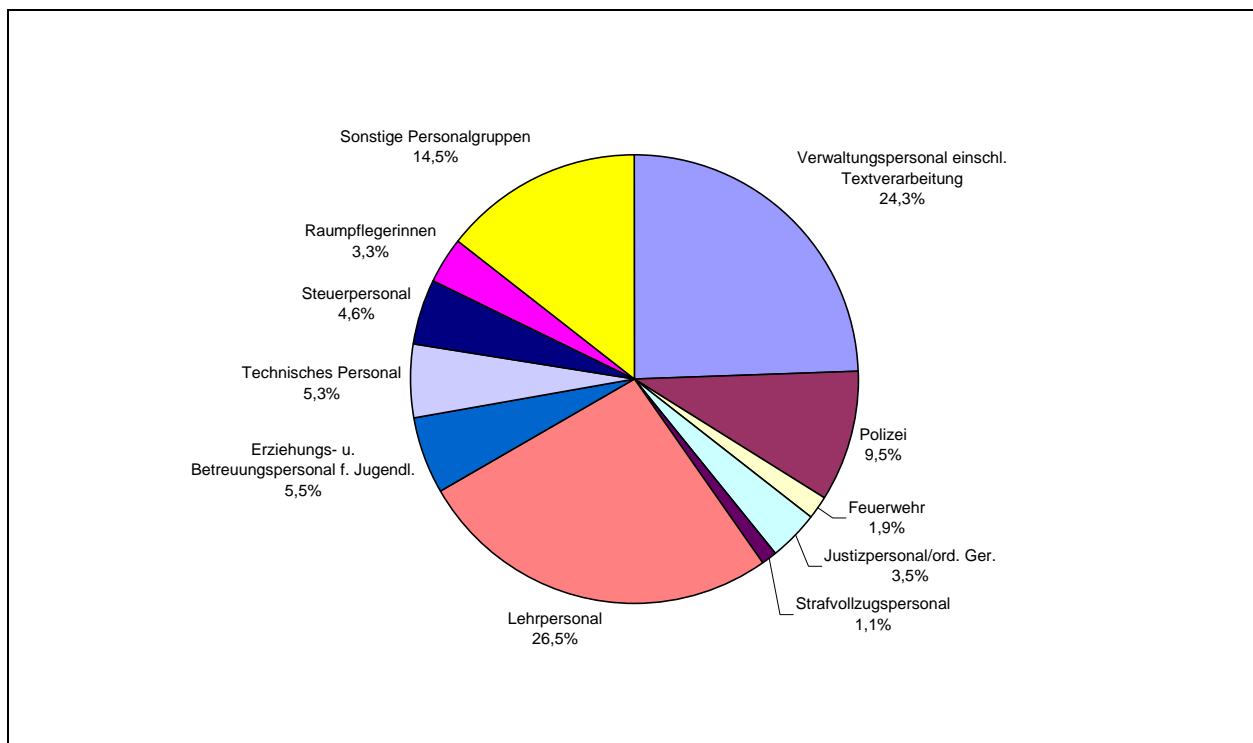
Quelle: Anlage 40.

2.7.4. Beschäftigte nach ausgewählten Personalgruppen

In der Kernverwaltung und den ausgegliederten Bereichen insgesamt setzt sich die Hälfte des Personals aus dem Lehrpersonal (27 %) und dem Verwaltungspersonal (24 %) zusammen. Es folgt mit 10 % die Polizei. Die restlichen Personalgruppen liegen anteilig zwischen 1 % und 6 %.

Im Kernbereich liegt der Anteil des Lehrpersonals bei 33% während er in den ausgegliederten Bereichen bei 13 % liegt. Das Verwaltungspersonal ist in beiden Bereichen jeweils mit rund ¼ vertreten. Da die Aufgaben der Polizei zur klassischen Kernverwaltung gehören, beträgt der Anteil dort 14 %. In den ausgegliederten Bereichen sind anteilig mit 14 % das Erziehungs- und Betreuungspersonal sowie mit 11 % das technische Personal stärker vertreten als in der Kernverwaltung.

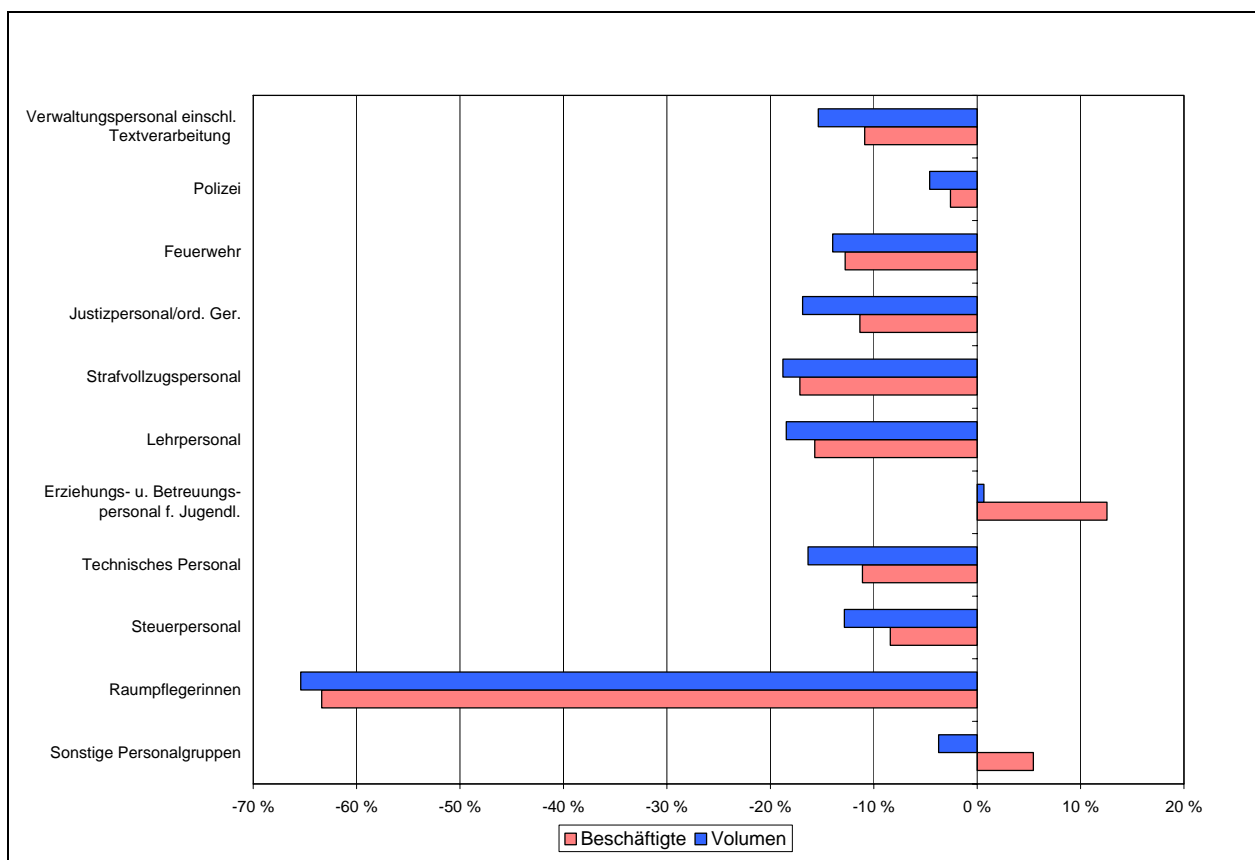
Schaubild 37: Beschäftigte nach ausgewählten Personalgruppen (2005)



Quelle: Anlage 41

Der Rückgang der Beschäftigtenzahl von 1993 bis 2005 um insgesamt rd. 13 % wirkt sich im Beschäftigungsvolumen mit rd. 16% aus. Dies ist eine Folgerung aus der gestiegenen Teilzeitquote. Bei den sonstigen Personalgruppen wird dies besonders deutlich. Während das Beschäftigungsvolumen gesunken ist hat sich die Anzahl der Beschäftigten erhöht. Auch beim Erziehungs- und Betreuungspersonal ist die Beschäftigtenzahl stärker gestiegen als das Volumen. Bei den anderen Personalgruppen ist ein stärkeres Absinken des Beschäftigungsvolumens gegenüber der Beschäftigtenzahl zu verzeichnen.

Schaubild 38: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen und des Beschäftigungsvolumens nach ausgewählten Personalgruppen (1993 und 2005)



Quelle: Anlage 42.

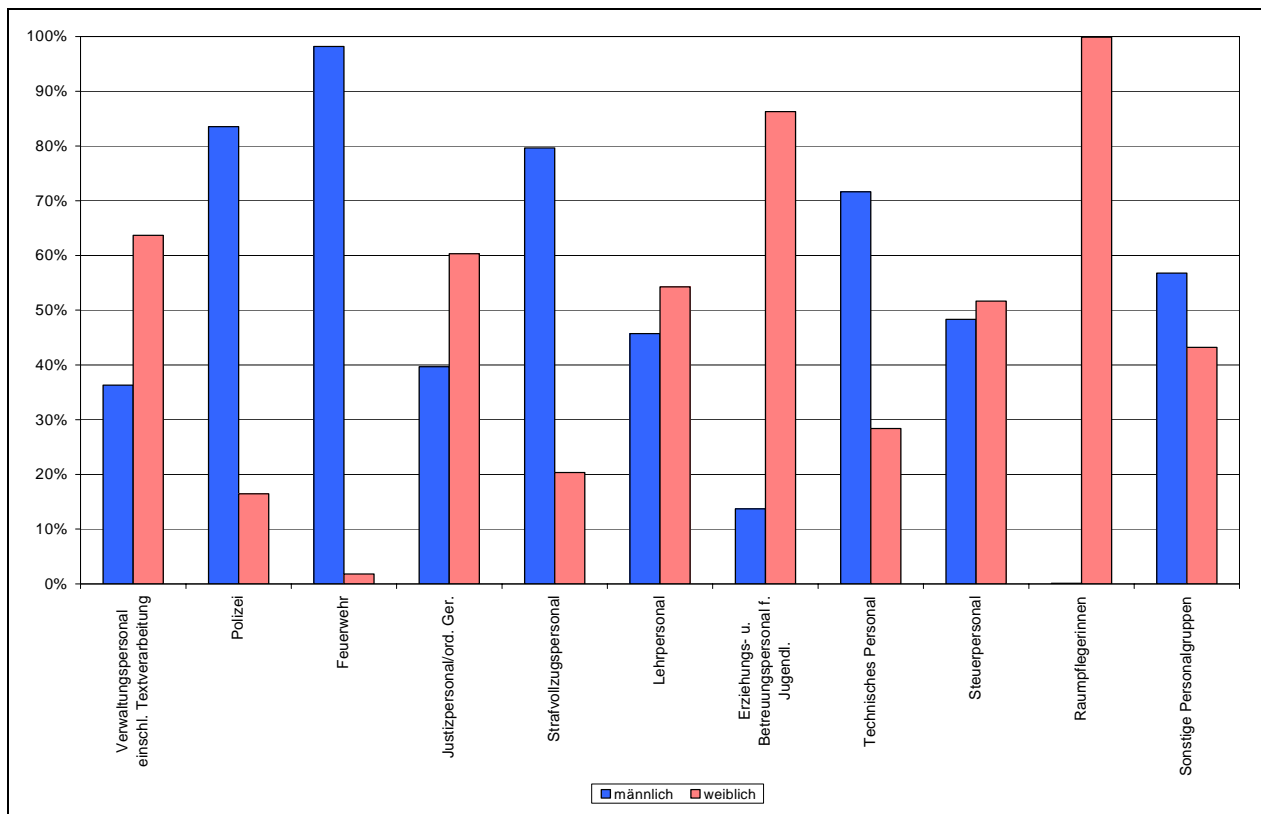
2.7.5. Personalgruppen nach Geschlecht

In folgenden Personalgruppen liegt der Frauenanteil über 50 %: Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung, Justizpersonal/ordentliche Gerichte, Lehrpersonal, Erziehungs- und Betreuungspersonal, Steuerpersonal und Raumpfleger/-innen. Der Anteil an der Personalgruppe des Erziehungs- und Betreuungspersonals liegt mit 86 % besonders hoch.

Am geringsten ist der Anteil der Frauen bei der Feuerwehr (2 %) und bei der Polizei (17 %). Die meisten Frauen gehören dem Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung (30 %) und dem

Lehrpersonal (28 %) an. Der größte Teil der männlichen Beschäftigten ist in den Personalgruppen des Lehrpersonals, des Verwaltungspersonals und der Polizei vertreten.

Schaubild 39: Beschäftigte nach ausgewählten Personalgruppen sowie Geschlecht (2005)

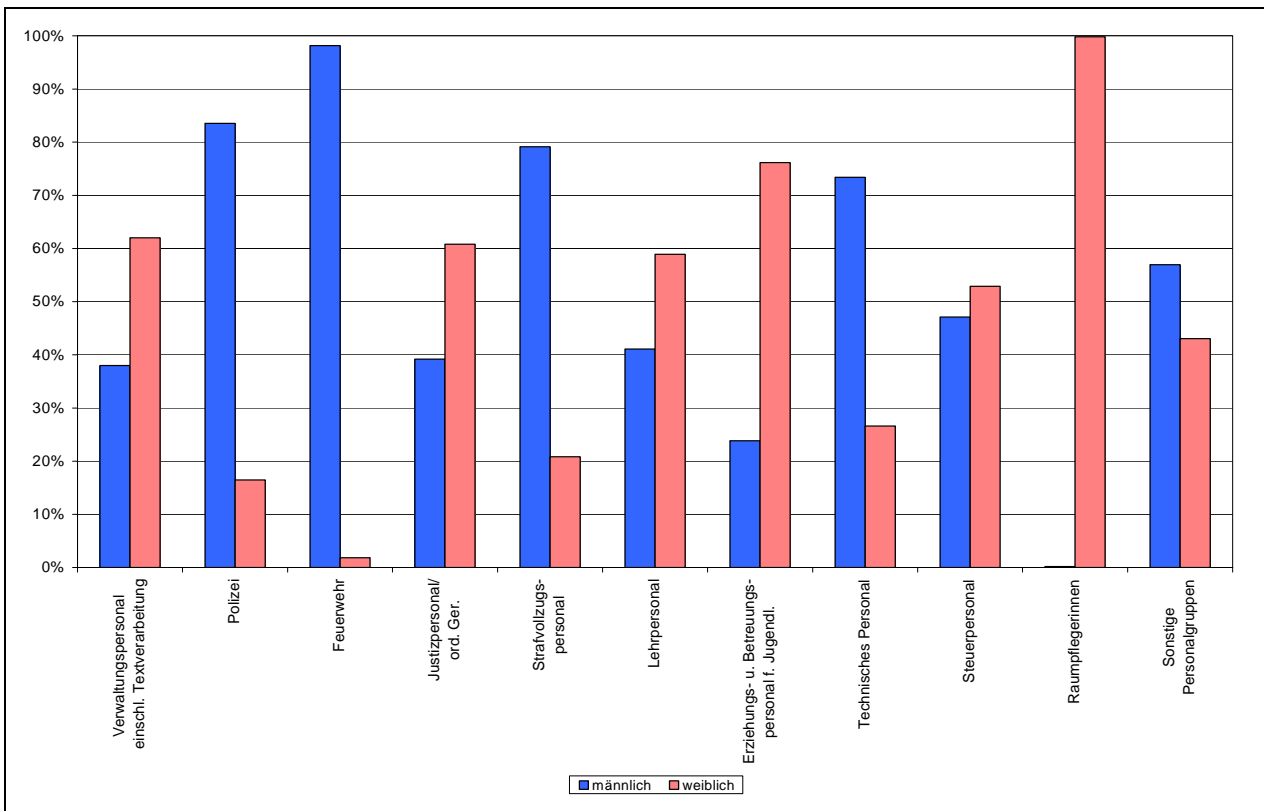


Quelle: Anlage 44.

In der Kernverwaltung sind männliche und weibliche Beschäftigte in den Personalgruppen annähernd gleich anteilig vertreten wie bei den Beschäftigten insgesamt.

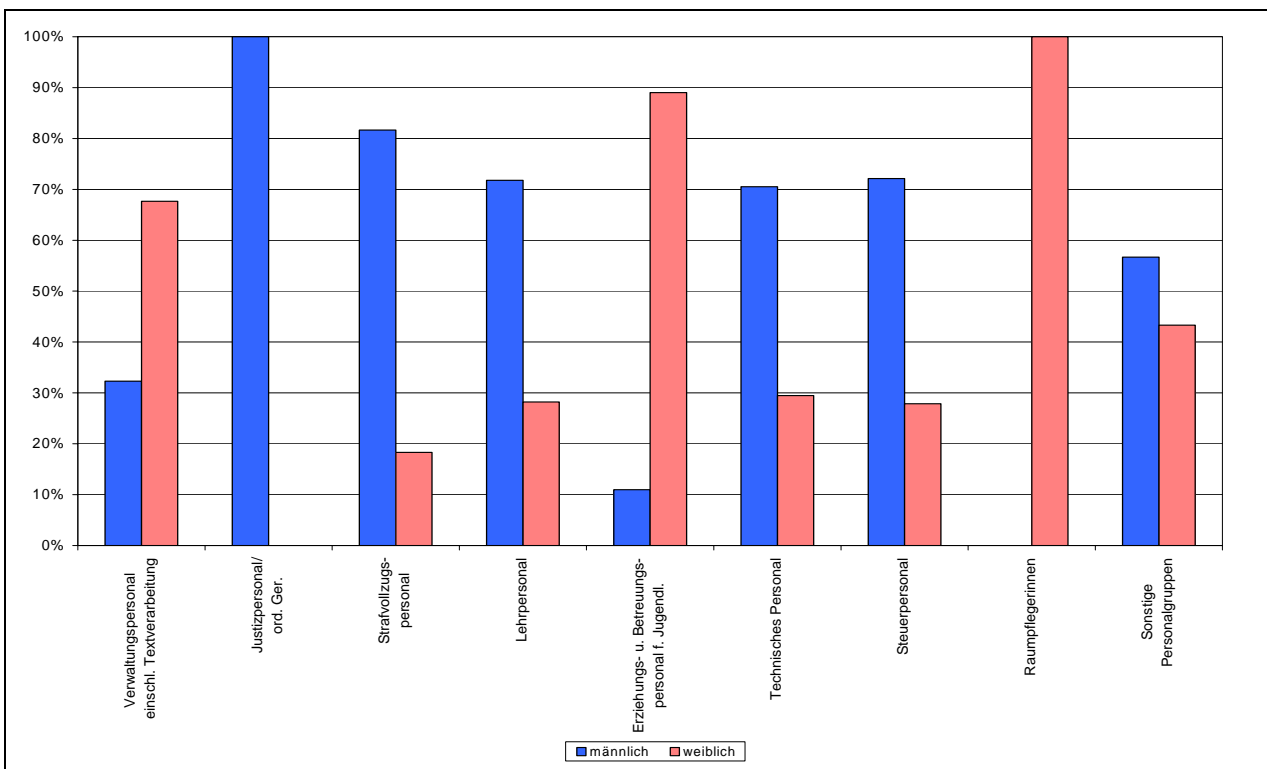
Da die Polizei und die Feuerwehr zur Kernverwaltung gehören, verteilen sich die Anteile der Geschlechter in den ausgegliederten Bereichen anders. Die Frauenanteile sind beim Verwaltungspersonal mit 68 %, beim Erziehungs- und Betreuungspersonal mit 89 % sowie bei den Raumpflegerinnen mit 100 % am höchsten. Die männlichen Beschäftigten sind anteilig beim Justiz- und Strafvollzugspersonal, beim Lehrpersonal (Universität und Hochschulen), bei den Technikern, in der Steuerverwaltung und bei den sonstigen Personalgruppen am stärksten vertreten.

Schaubild 40: Beschäftigte nach ausgewählten Personalgruppen sowie Geschlecht in der Kernverwaltung (2005)



Quelle: Anlage 45.

Schaubild 41: Beschäftigte nach ausgewählten Personalgruppen sowie Geschlecht in den ausgegliederten Bereichen (2005)



Quelle: Anlage 46.

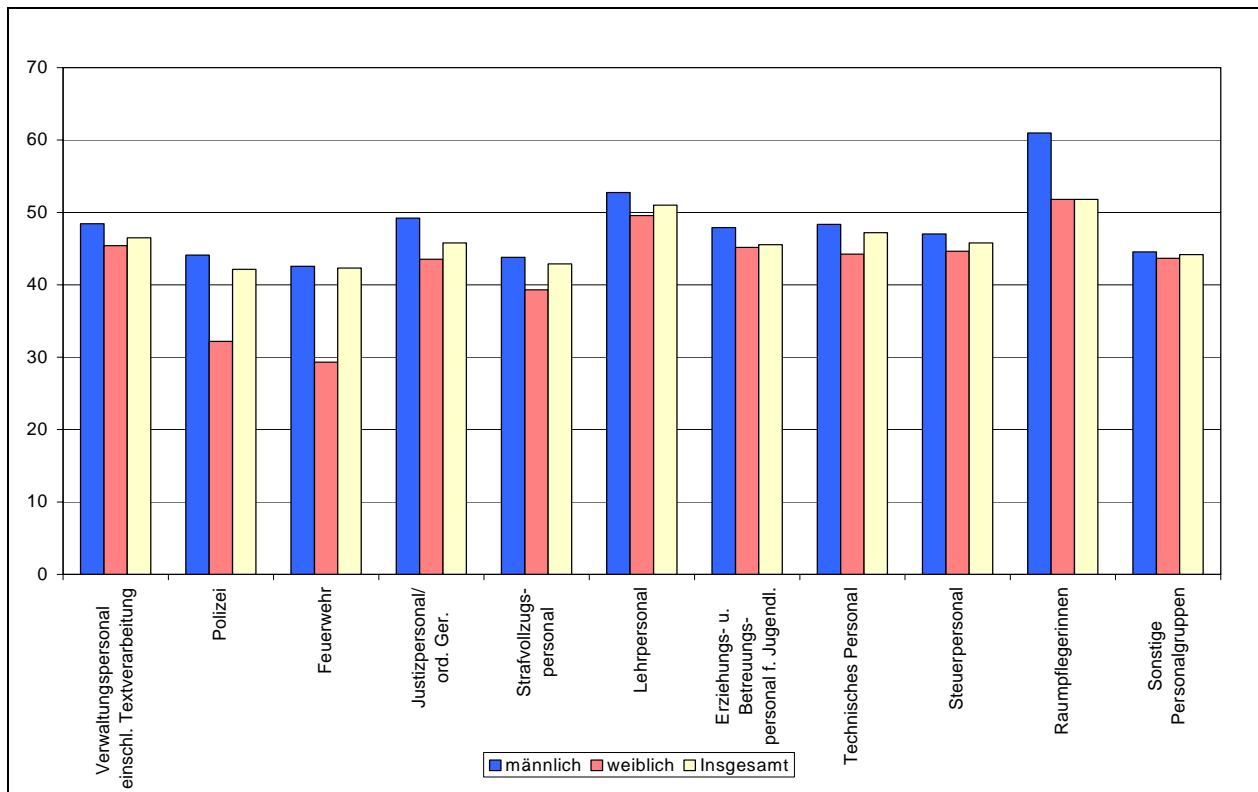
2.7.6. Altersstruktur nach ausgewählten Personalgruppen

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten insgesamt beträgt 47 Jahre. Differenziert nach Personalgruppen liegt es zwischen 42 Jahren (Polizei / Feuerwehr) und 51 bzw. 52 Jahren (Lehrpersonal / Raumpflegerinnen). Es stieg seit 1993 am stärksten beim Erziehungs- und Betreuungspersonal (um 6,7 Jahre) und beim Steuer- sowie Lehrpersonal (um jeweils ca. 4,9 Jahre). Das Durchschnittsalter der männlichen Beschäftigten liegt differenziert nach Personalgruppen durchgehend höher als das der weiblichen Beschäftigten. Den größten Unterschied gibt es bei der Feuerwehr (13,2 Jahre) und der Polizei (11,9 Jahre), die in den letzten Jahren vermehrt weibliche Nachwuchskräfte eingestellt haben.

Das Durchschnittsalter im Kernbereich liegt bei 48 Jahren. Es ist gegenüber 1993 um 3 Jahre angestiegen. Bei den Beschäftigten des Lehrpersonals mit 51 Jahren und im Bereich der Raumpflege mit 53 Jahren ist es am höchsten und gegenüber 1993 jeweils um 5 Jahre angestiegen.

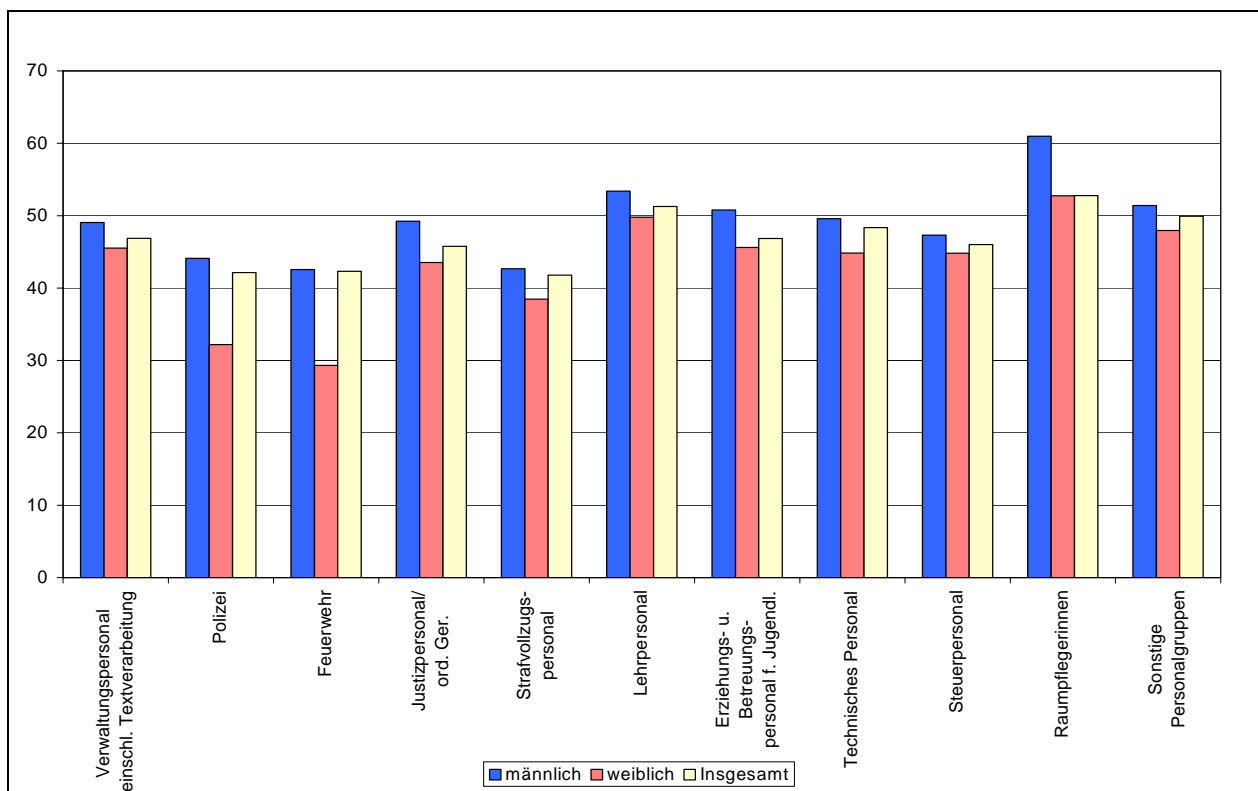
In den Ausgliederungen liegt der Altersdurchschnitt mit 45 Jahren unterhalb des Kernbereiches und ist mit 1,3 Jahren seit 1993 geringer angestiegen als im Kernbereich. Auch in diesem Bereich ist das Durchschnittsalter beim Lehrpersonal und den Raumpflegerinnen mit 50 Jahren am höchsten.

Schaubild 42: Durchschnittsalter der Beschäftigten nach ausgewählten Personalgruppen sowie Geschlecht – Insgesamt (2005)



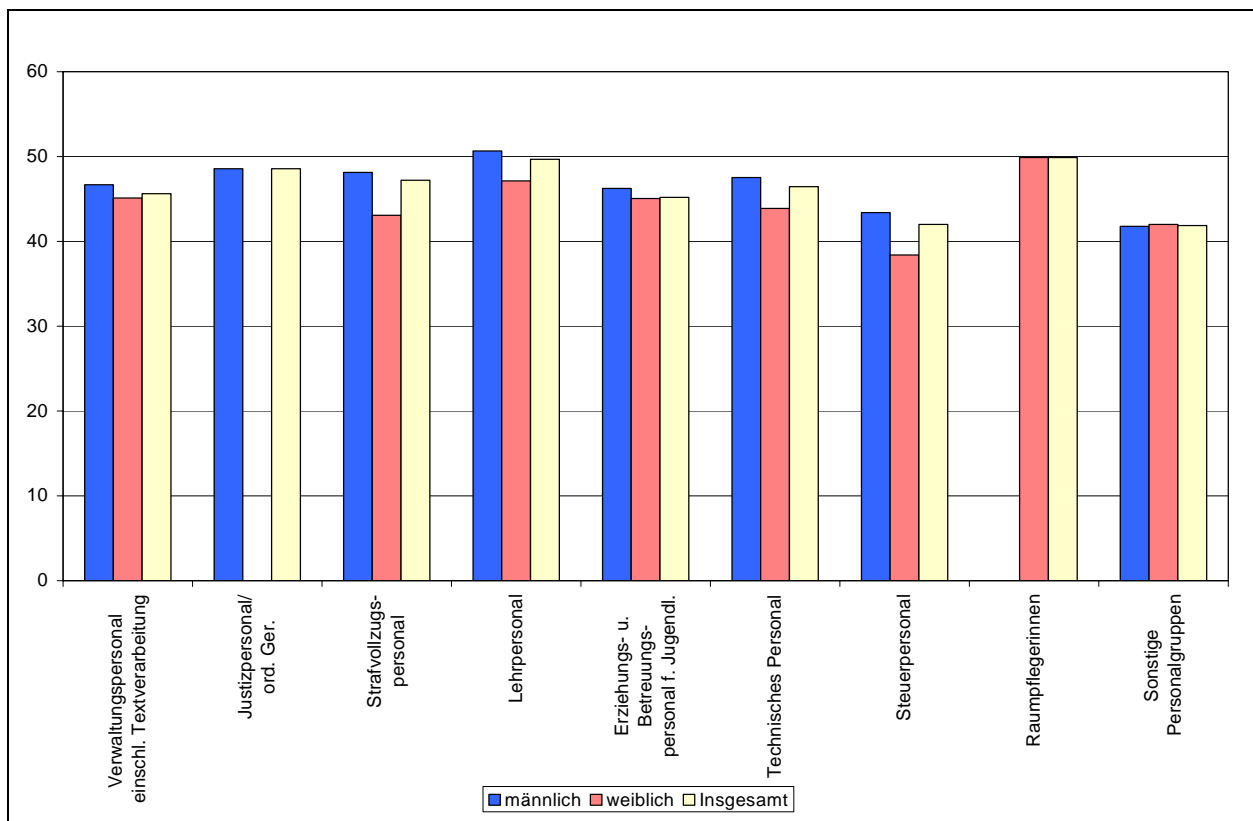
Quelle: Anlage 47.

Schaubild 43: Durchschnittsalter der Beschäftigten nach ausgewählten Personalgruppen sowie Geschlecht – Kernverwaltung (2005)



Quelle: Anlage 47.

Schaubild 44: Durchschnittsalter der Beschäftigten nach ausgewählten Personalgruppen sowie Geschlecht – ausgegliederte Bereiche (2005)



Quelle: Anlage 47.

2.8. Beschäftigte nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen

Mit der Aufstellung der Stellenpläne für die Haushalte 2002/2003 wurde die Stellenverwaltung in Übereinstimmung mit den vorhandenen Verfahren zur Steuerung der Personalmenge (Beschäftigungszielzahlen) und der Personalausgaben (Budgetierung) gebracht. Damit wurde eine einheitliche integrierte Steuerung der Teilsysteme Stellen, Personalmenge und Personalausgaben verwirklicht. Hierzu wurde das Verhältnis von Beschäftigungszielzahlen, Budget und Stellen neu definiert, wobei einerseits das dezentrale Personalmanagement bei der Stellenbewirtschaftung Spielräume erhielt, um sinnvolle strukturelle Veränderungen einleiten zu können, andererseits das Prinzip der Kostenneutralität solcher Veränderungen eingeführt wurde.

Um finanzielle Effekte, die durch die Veränderungen der Dotierungen entstehen, kompensieren zu können, fließen Veränderungen der Beschäftigungsstruktur in das System von Personalmengensteuerung und Personalausgaben ein. Dies geschieht, indem Strukturveränderungen als Bonus bzw. Malus in die Beschäftigtenzielzahlen eingehen.

Um Stellen unterschiedlicher Statusgruppen und Bewertungen in einem einheitlichen Vergleichssystem darzustellen, wurde jede Stelle mit einem Faktor versehen, der ihre Wertigkeit bezogen auf eine Stelle A 7 (Bewertungsfaktor 1,00) angibt. Mittelt man die Bewertungsfaktoren gewichtet mit den Stellenvolumina, erhält man ein Maß für die Bewertungsstruktur des Personals, den Stellenindex.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die zusammengefassten Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen mit den entsprechenden Bewertungsfaktoren.

Tabelle 17: Zusammengefasste Entlohnungsstufen

	Bewertungs-faktor	Beamte				Richter	Arbeitnehmer										
		A-Besoldung	B-Besoldung	C-Besoldung	W-Besoldung	R-Besoldung	BAT	TV-L	TV-L Pflege	TV-L Lehrer	Kr	TVK	BMT-G	PKW-Fahrer	TVöD	Sonderverträge	
1	0,74	A1					X	01						1		01	
2	0,76	A2					IX, IXb	02, 02U			I			2		02, 02U	
3	0,80	A3					IXa	03	03A		II			2a, 3		03	
4	0,84	A4						04	04A					4		04	
5	0,89	A5, A5S					VIII	05						5	PKW-Fahrer	05	
6	0,94	A6, A6S					VII	06		06	III			6, 6a, 7, 7a		06	
7	1,00	A7					Vlb	07	07A		IV, V, Va			8, 8a, 9		07	
8	1,06	A8					Vc	08	08A	08	VI					08	
9	1,14	A9, A9S					Vb, VbS, Va	09, 09L, 09V	09A, 09B, 09C, 09D	09, 09V	VII, VIII					09, 09A	SO OZ II
10	1,27	A10, A10S, A9SZ					IVb	10	10A	10	IX					10	
11	1,39	A11, A11S					IVa	11	11A, 11B	11	X, XI					11	
12	1,53	A12, A12a					III	12	12A	12	XII	TVK A				12	
13	1,69	A13, A13S		C 1	W 1		IIb, IIa, IIaS	13, 13N, 13U, 13V		13, 13B	XIII					13	SO OZ Ic, Ang C1
14	1,82	A14, A14S				R 1	lb	14		14						14	
15	1,96	A15, A15S	B 1	C 2			la	15		15						15	Ang C2
16	2,16	A16, A16S					I	15U		15U						15U	
17	2,40		B 2	C 3	W 2	R 2											Ang B2, C3
18	3,03		B 3			R 3											Ang B3
19	3,21		B 4	C 4	W 3	R 4											Ang B4, C4
20	3,41		B 5			R 5											Ang B5
21	3,78		B 6			R 6											Ang B6
22	3,81		B 7			R 7											
23	3,99		B 8			R 8						TVK S; GenMDir					SO O. OZ Verw-Dir

Entwicklung des Stellenindex (1993 bis 2005)

Basierend auf den zusammengefassten Entlohnungsstufen ergibt sich folgende Entwicklung der Stellenindizes in der Kernverwaltung und den ausgegliederten Bereichen von 1993 bis 2005:

Tabelle 18: Entwicklung des Stellenindex in der Kernverwaltung (1993 bis 2005)

	1993	1995	1997	1999	2001	2003	2004	2005
Volumen *)	18.546,2	17.868,2	17.093,9	16.181,4	15.412,8	15.248,4	15.244,7	15.121,3
bewertetes Volumen	24.658,0	24.068,2	23.201,7	22.161,8	21.316,8	21.268,0	21.315,1	21.216,9
Stellenindex	1,3295	1,3470	1,3573	1,3696	1,3831	1,3948	1,3982	1,4031
Veränderung ggü. Vorjahr		0,008	0,005	0,005	0,006	0,007	0,003	0,005
Veränderung ggü. Vorjahr in %		0,6 %	0,4 %	0,4 %	0,5 %	0,5 %	0,2 %	0,4 %
Veränderung ggü. 1993		0,017	0,028	0,040	0,054	0,065	0,069	0,074
Veränderung ggü. 1993 in %		1,3 %	2,1 %	3,0 %	4,0 %	4,9 %	5,2 %	5,5 %

*) ohne Abwesende

Tabelle 19: Entwicklung des Stellenindex in den ausgegliederten Bereichen (1993 bis 2005)

	1993	1995	1997	1999	2001	2003	2004	2005
Volumen *)	6.632,9	6.426,4	6.477,3	6.425,6	6.410,0	6.597,6	6.457,8	6.372,7
bewertetes Volumen	8.717,4	8.596,7	8.752,9	8.745,1	8.835,7	9.154,3	8.965,8	8.872,8
Stellenindex	1,3143	1,3377	1,3513	1,3610	1,3784	1,3875	1,3884	1,3923
Veränderung ggü. Vorjahr		0,014	0,009	0,003	0,008	0,009	0,001	0,004
Veränderung ggü. Vorjahr in %		1,0 %	0,7 %	0,2 %	0,6 %	0,6 %	0,1 %	0,3 %
Veränderung ggü. 1993		0,023	0,037	0,047	0,064	0,073	0,074	0,078
Veränderung ggü. 1993 in %		1,8 %	2,8 %	3,6 %	4,9 %	5,6 %	5,6 %	5,9 %

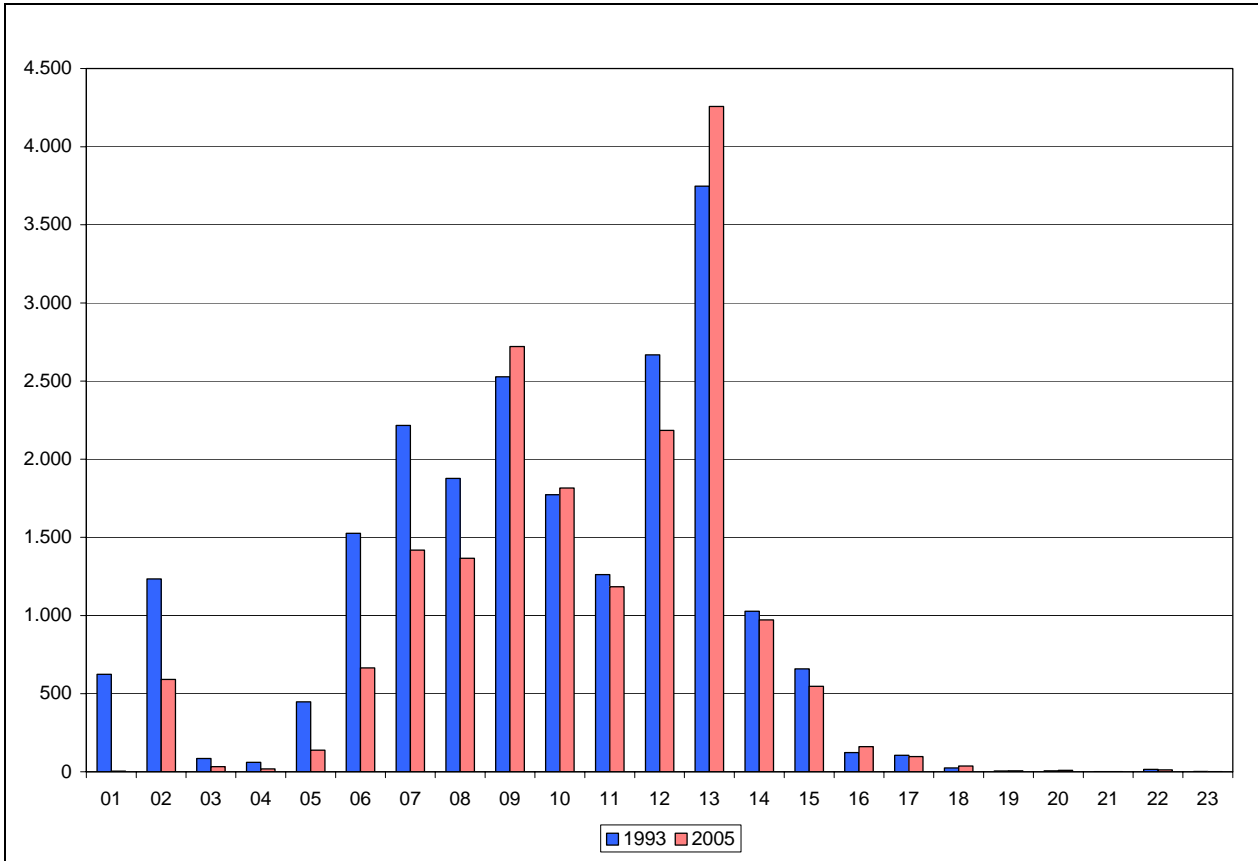
*) ohne Abwesende

In der Kernverwaltung hat sich der Stellenindex im Vergleich zu 1993 um 5,5 % erhöht. Dies bedeutet eine strukturelle Verteuerung des Personals um diesen Prozentsatz. Bei den Ausgliederungen liegt die Veränderung des Stellenindex gegenüber 1993 bei 5,9 %.

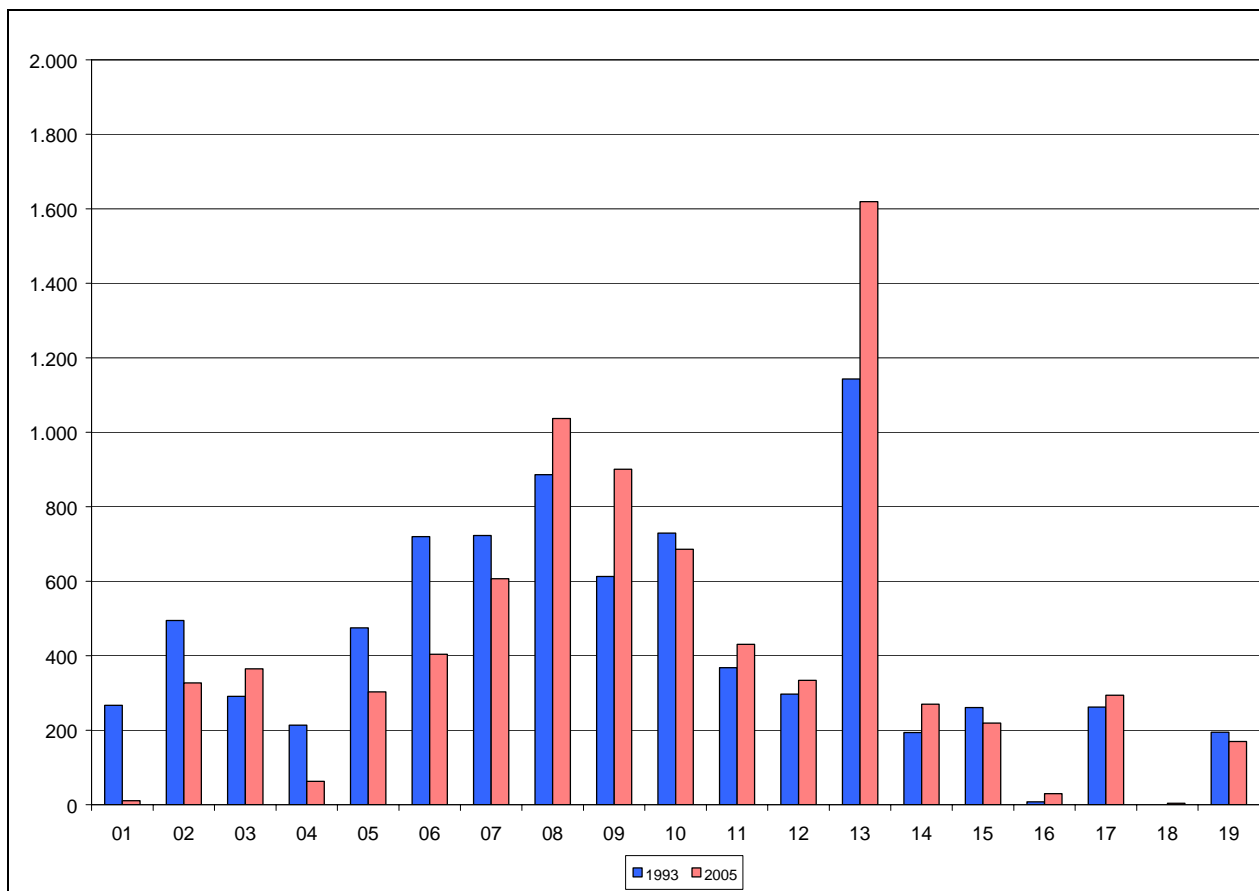
Die Veränderung des Stellenindex zeigt eine Verlagerung innerhalb des Besoldungs- und Vergütungsspektrums zugunsten durchschnittlich höher bewerteter Stellen an. Die folgenden Schaubilder zeigen die Entlohnungsstrukturen für die Jahre 1993 – 2005 im Vergleich.

Die Darstellung erfolgt auf Basis der dargestellten Entlohnungsstufen aus der Tabelle „Zusammengefasste Entlohnungsstufen“ auf Seite 69.

Schaubild 45: Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung (1993 und 2005)



Quelle: Anlage 48.

Schaubild 46: Entlohnungsstufen in den Ausgliederungen (1993 und 2005)

Quelle: Anlage 49.

Der Anteil der Beschäftigten ist mit 23 % in der Entlohnungsstufe 13 und mit 15 % in der Entlohnungsstufe 9 in der Kernverwaltung am höchsten. Der hohe Anteil der Beschäftigten in der Entlohnungsstufe 13 ist in der Kernverwaltung durch die Entlohnungsstruktur des Lehrpersonals begründet. Die Häufungen bei den Entlohnungsstufen 9 und 13 sind außerdem bedingt dadurch, dass diese zugleich Endamt einer Laufbahn und auch Eingangsstufe der nächsthöheren Laufbahn sind, so dass hier Berufseinsteiger und abgangsnaher Jahrgänge zusammentreffen. Der Anteil der Beschäftigten der ausgegliederten Einheiten ist mit 20 % in der Entlohnungsstufe 13 am höchsten.

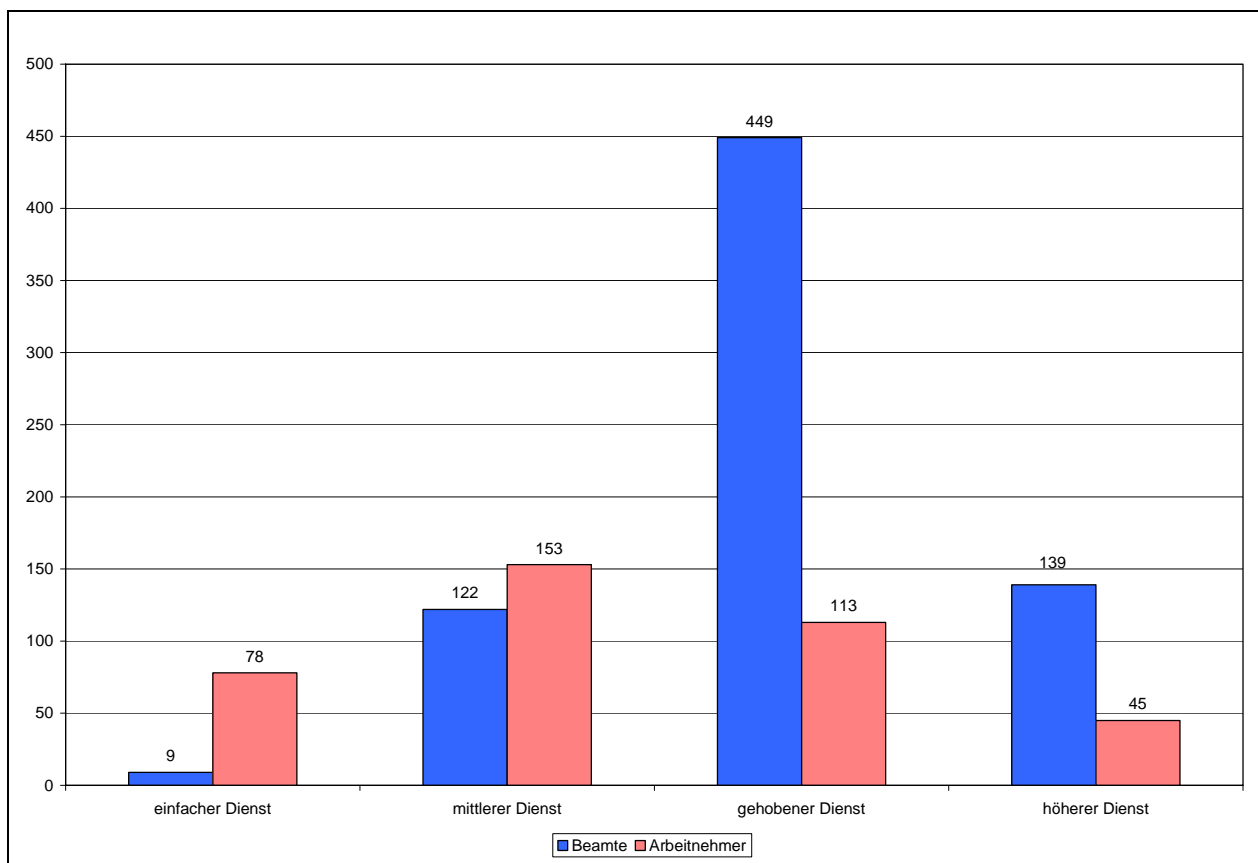
In den Anlagen 50 bis 53 sind die Entlohnungsstrukturen in den Bereichen nach Statusgruppen mit den jeweiligen Frauenanteilen dargestellt.

2.9. Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Jahr 2005 wurden in Bremen insgesamt 1.601 Mitarbeiter/-innen befördert bzw. höhergruppiert⁷, davon 1.108 in der Kernverwaltung und 493 in den ausgegliederten Bereichen. In der Kernverwaltung sind Beamte mit 64,9 % am stärksten an den Beförderungen vertreten. Betrachtet man die Beförderungen innerhalb der Statusgruppen, so sind 6,0 % der Beamten und 6,2 % der Arbeitnehmer befördert bzw. höhergruppiert worden.

In den ausgegliederten Bereichen hingegen sind die Arbeitnehmer mit einem Anteil von 83,2 % am stärksten bei den Beförderungen bzw. Höhergruppierungen vertreten. Betrachtet man die Beförderungen bzw. Höhergruppierungen innerhalb der Statusgruppen, so sind 5,9 % der Beamten und 6,1 % der Arbeitnehmer befördert bzw. höhergruppiert worden.

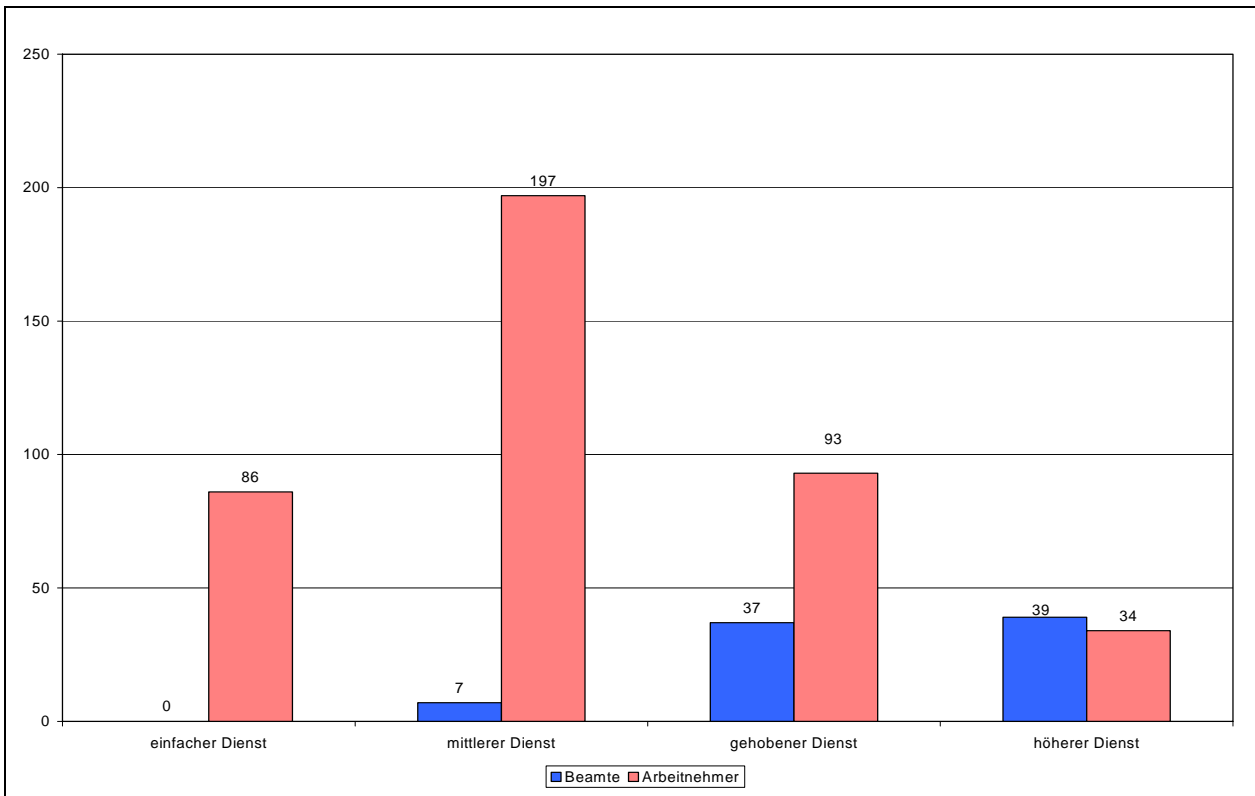
Schaubild 47: Beförderungen nach Status- und Laufbahngruppen in der Kernverwaltung (2005)



Quelle: Anlage 54.

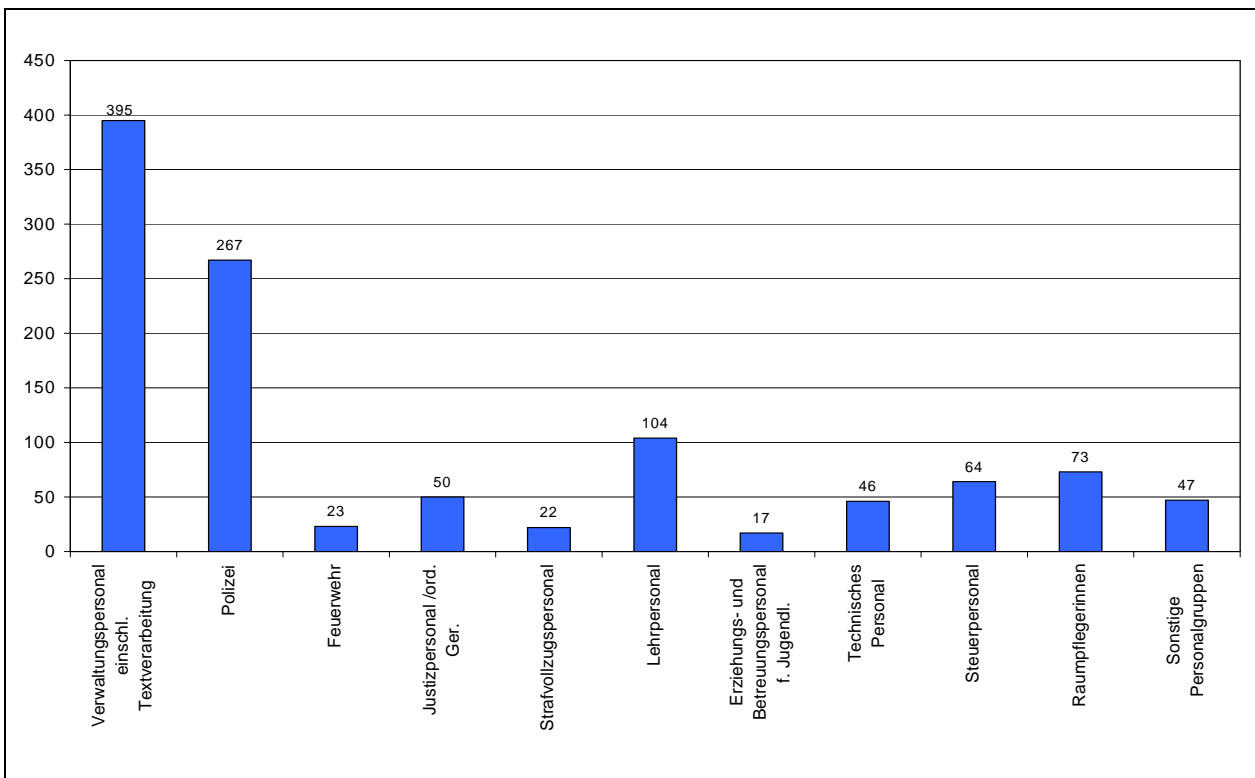
⁷ Für die Beschäftigten, die zum 01. Oktober 2005 in den TvöD übergeleitet wurden (sämtliche Arbeiter sowie die Angestellten des Focke- und des Übersee-Museums), wurde bei den Höhergruppierungen nur der Zeitraum bis einschließlich September berücksichtigt. Ohne Beförderungen aus der Beförderungsrunde 2004 des Produktplans Finanzen/Personal, für die der Beförderungstermin 2004 vom 01.10.04 auf den 01.01.05 verschoben wurde.

Schaubild 48: Beförderungen nach Status und Laufbahngruppen in den ausgegliederten Bereichen (2005)



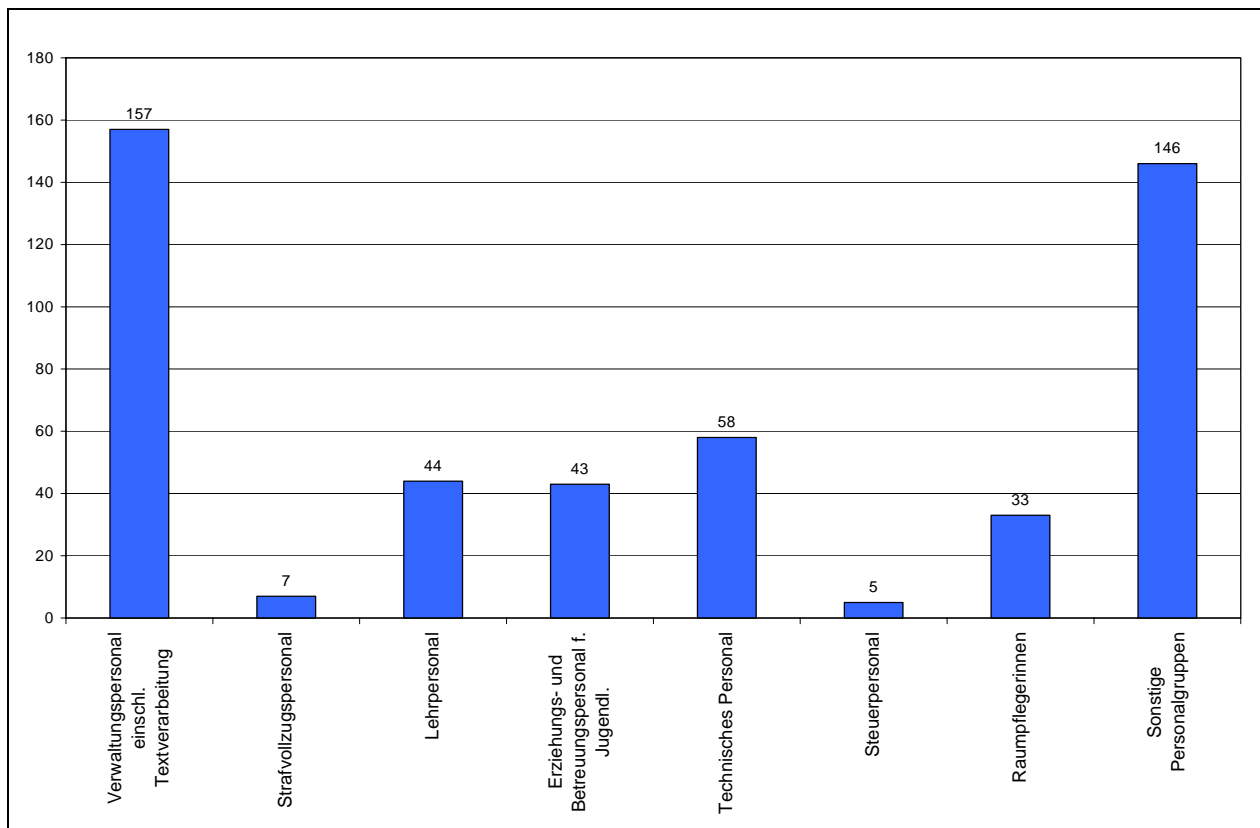
Quelle: Anlage 54.

Schaubild 49: Beförderungen nach Personalgruppen in der Kernverwaltung (2005)



Quelle: Anlage 55.

Schaubild 50: Beförderungen nach Personalgruppen in den ausgegliederten Bereichen (2005)

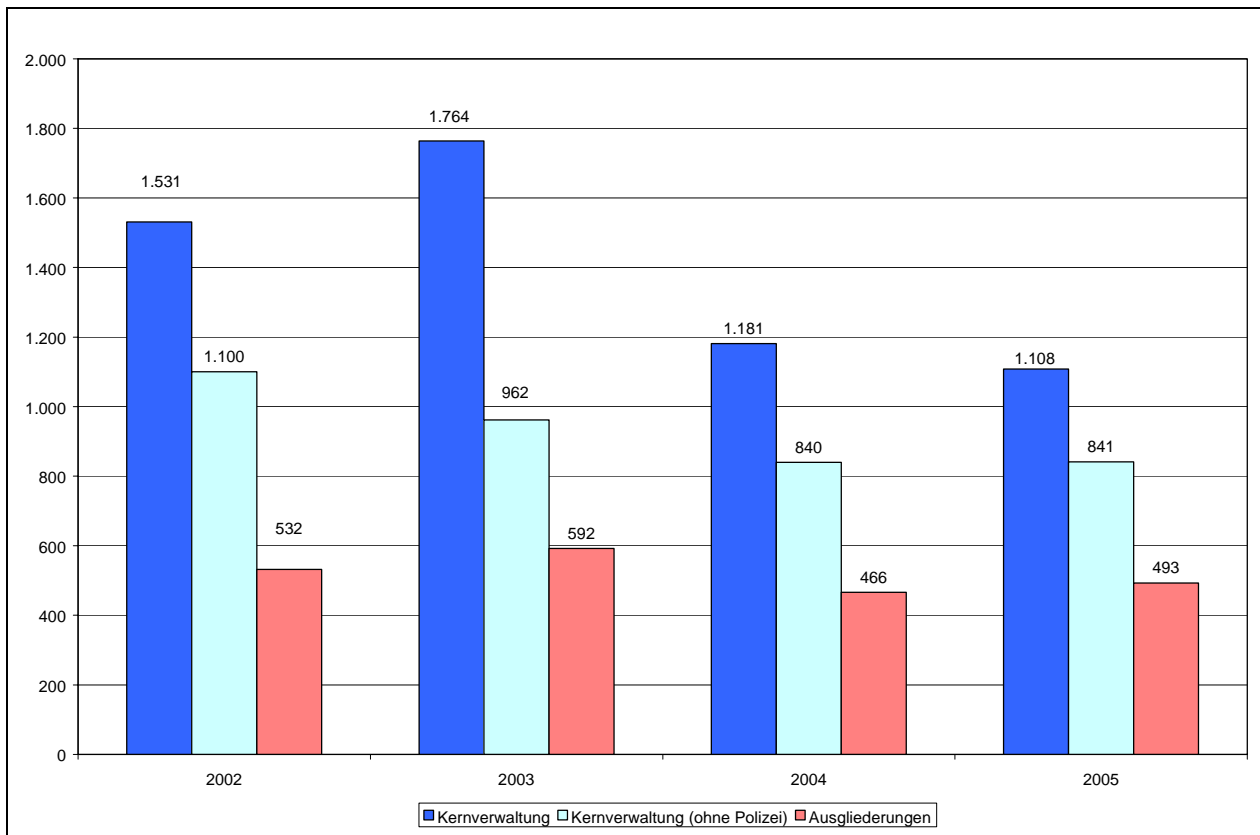


Quelle: Anlage 55.

2.9.1. Entwicklung von Beförderungen und Höhergruppierungen seit 2002

Das folgende Schaubild zeigt die Entwicklung der Beförderungen und Höhergruppierungen der letzten 4 Jahre. Die Zahl der Beförderungen insgesamt war 2003 mit 2.356 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen am höchsten. Dies ist damit begründet, dass die Polizei im Jahr 2003 aufgrund der Umsetzung des Überleitungsbeschleunigungsgesetzes und der Konzeption der Stellenhebungen im Rahmen der zweigeteilten Laufbahn eine deutlich höhere Anzahl von Stellenhebungen durchgeführt hat, als in den sonstigen Jahren. Bereinigt um die Beförderungen von Polizisten ist die Zahl der Beförderung innerhalb der Kernverwaltung zwischen 2002 und 2004 jährlich gesunken. 2005 ist die Zahl der getätigten Beförderungen und Höhergruppierungen auf dem Niveau von 2004 geblieben. Bei den Ausgliederungen ist die Zahl der Beförderungen zwischen 2002 und 2005 von 532 auf 493 leicht gesunken.

**Schaubild 51: Beförderungen in der Kernverwaltung und in den ausgegliederten Bereichen
(2002 bis 2005)**



2.10. Personalstruktur und Landesgleichstellungsgesetz

Eine ausgewogene Personalstruktur und damit auch die Gleichstellung von Frauen und Männern im bremischen öffentlichen Dienst kann aufgrund bestehender Strukturen nicht kurzfristig erreicht werden. Hierfür ist ein kontinuierlicher Veränderungsprozess notwendig.

Die Umsetzung des bremischen Gesetzes zur Gleichstellung von Mann und Frau im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (Landesgleichstellungsgesetz) ist hierbei ein wesentlicher Bestandteil. Der diesbezügliche Controllingbericht mit ausführlichem Anlagenband ist im Jahr 2004 erschienen.⁸

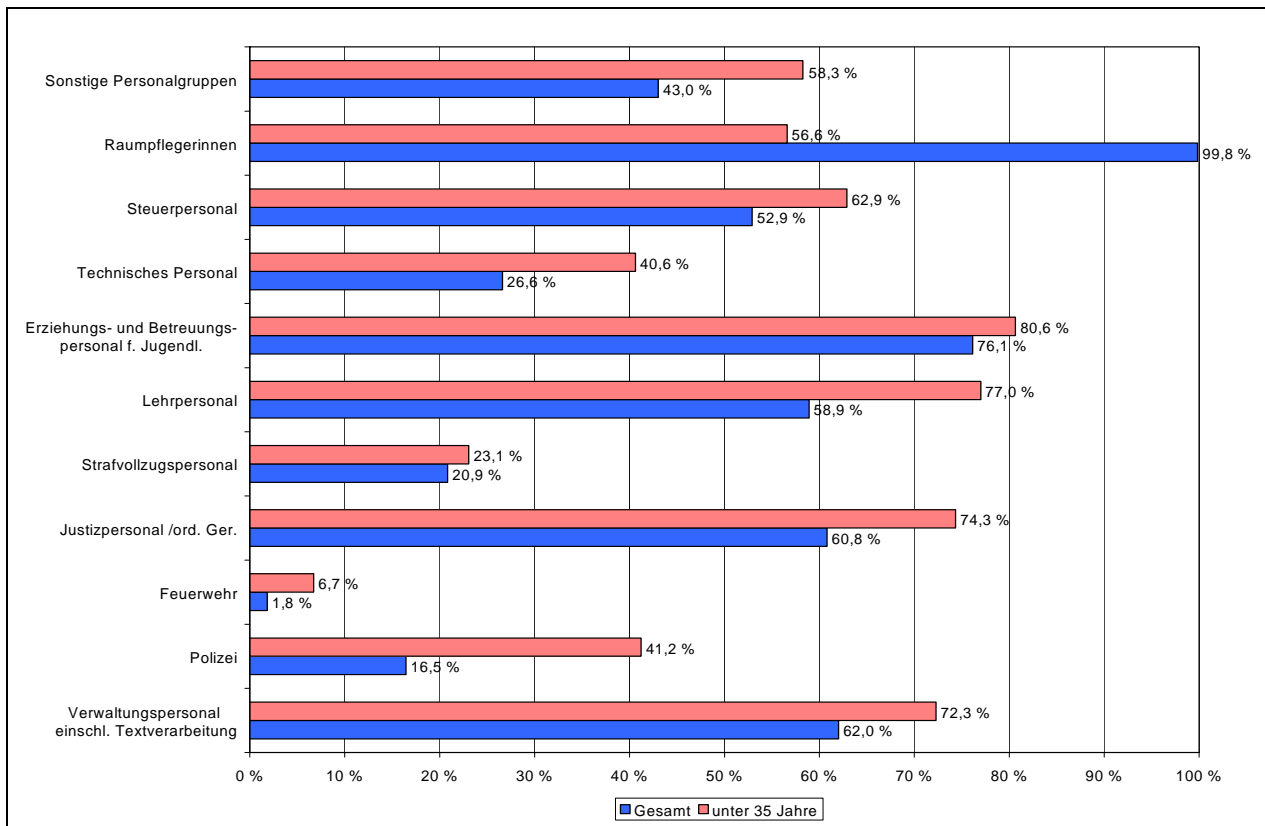
Der Frauenanteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung liegt bei 51 %, bei den Beschäftigten in der Altersgruppe der unter 35-jährigen bei 58 %.

2.10.1. Personalgruppen

Der Großteil der Frauen ist in den Personalgruppen des Verwaltungs-, Justiz-, Steuer-, Erziehungs- und Betreuungs- sowie des Lehrpersonals und in der Personalgruppe der Raumpfleger/-innen zu finden. In der Altersgruppe der unter 35-jährigen liegen die Frauenanteile in fast allen Personalgruppen deutlich höher als bei den Beschäftigten der Kernverwaltung insgesamt. In den traditionellen Männerberufen zeigen sich deutliche Strukturveränderungen. Hier differiert der Frauenanteil zwischen den Beschäftigten der Kernverwaltung insgesamt und den Beschäftigten der Altersgruppe der unter 35-jährigen zum Teil erheblich. Hervorzuheben ist hierbei insbesondere die Personalgruppe der Polizei, deren Frauenanteil bei den unter 35-jährigen 41 % beträgt, was einer Differenz zum Frauenanteil der Beschäftigten insgesamt in dieser Personalgruppe von 25 %-Punkten entspricht. Diese Entwicklung zeigt sich ebenfalls bei dem Technischen Personal und der Feuerwehr.

⁸ Der Senator für Finanzen (Hg.): Personalcontrolling. Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes 2004.

Schaubild 52: Frauenanteile in ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung (2005)



Quelle: Anlagen 56 und 57.

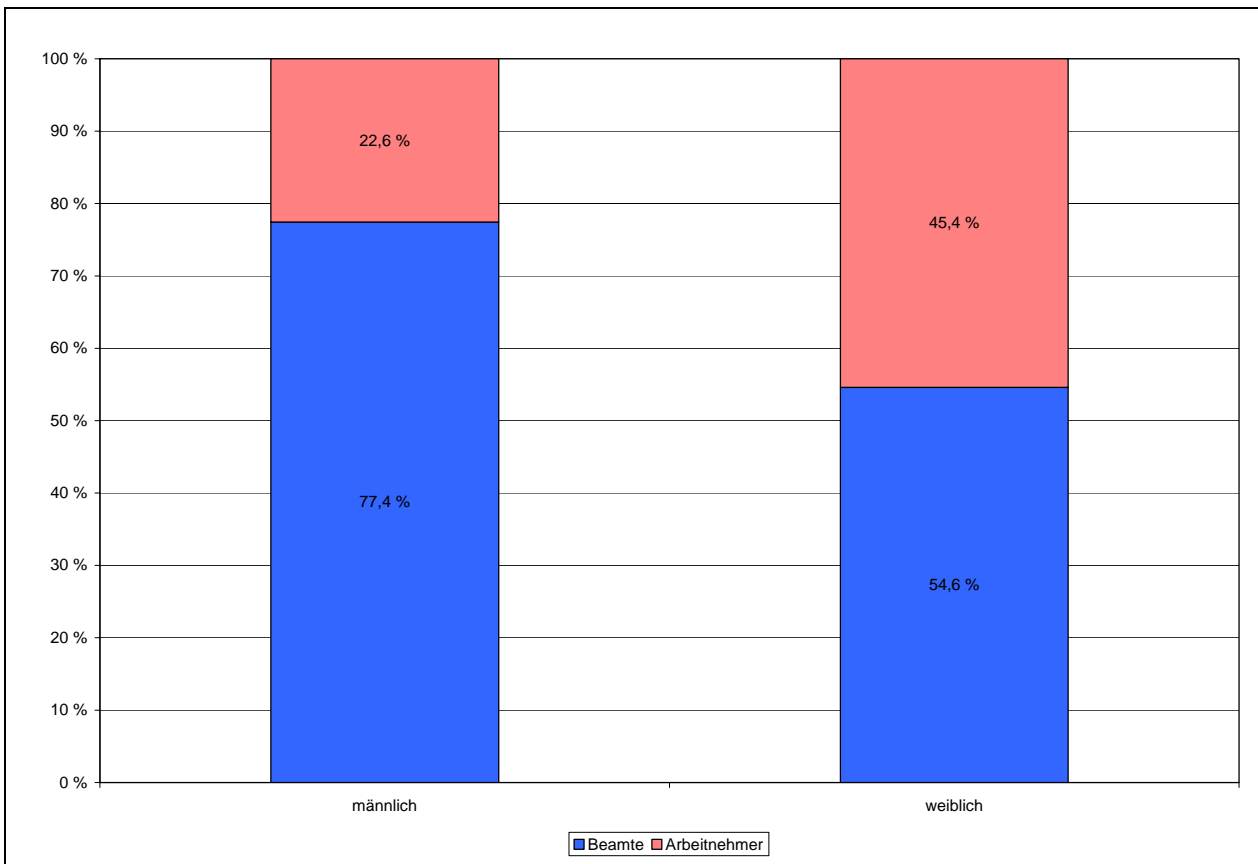
2.10.2. Statusgruppen

In der Kernverwaltung gehören die Männer mit 77 % zum überwiegenden Teil, die Frauen mit 55 % zur Hälfte der Statusgruppe der Beamten an. In der Altersgruppe der unter 35-jährigen liegt der Anteil der Frauen mit Beamtenstatus bei 74 %.

Im Verhältnis der Geschlechter innerhalb der Statusgruppen sind die weiblichen Beschäftigten bei den Beamten/innen mit 43 % und bei den Arbeitnehmer/innen mit 68 % vertreten.

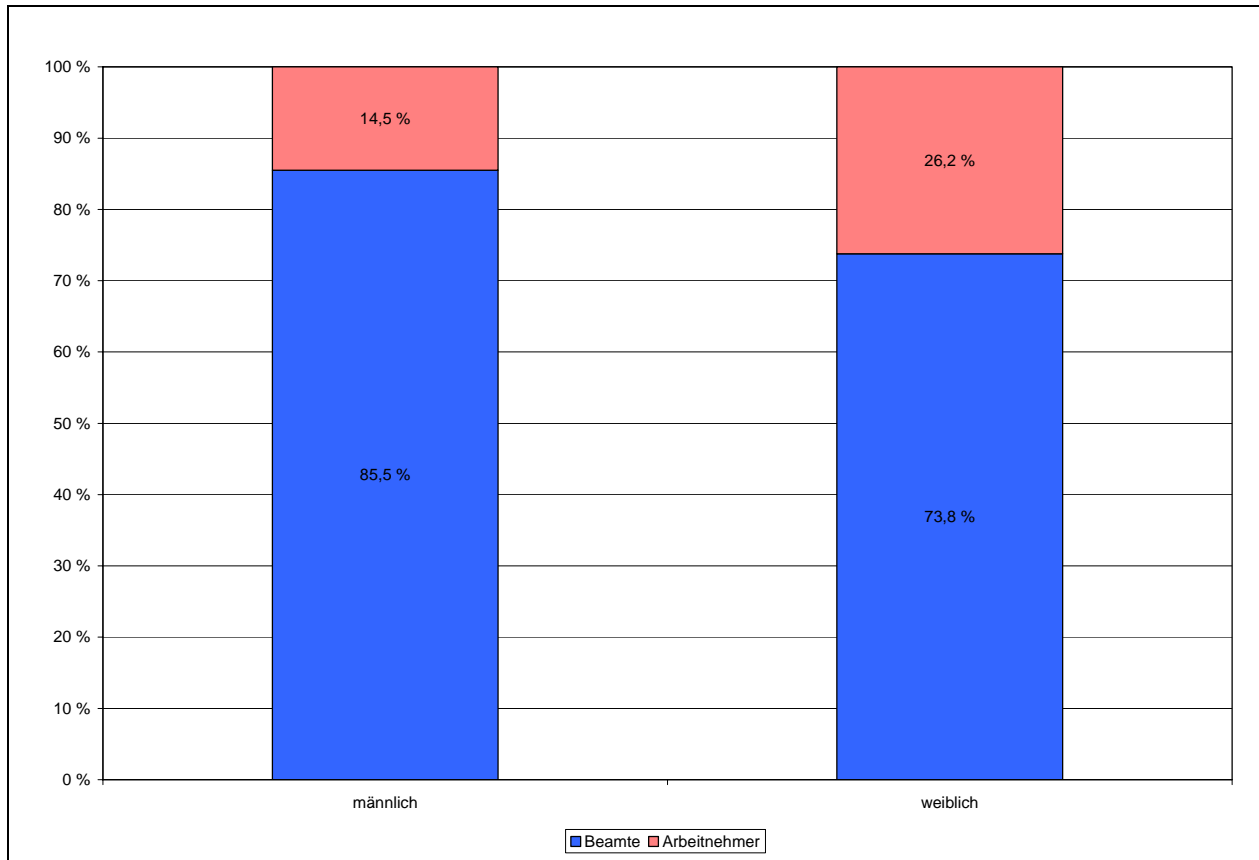
Da der Frauenanteil bei den Beamten/innen in der Altersgruppe unter 35 Jahren bei 55 % liegt, wird es auch hier zu Strukturveränderungen kommen.

Schaubild 53: Anteile der Statusgruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung (2005)



Quelle: Anlage 58.

Schaubild 54: Anteile der Statusgruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung in der Altersgruppe der unter 35-jährigen (2005)

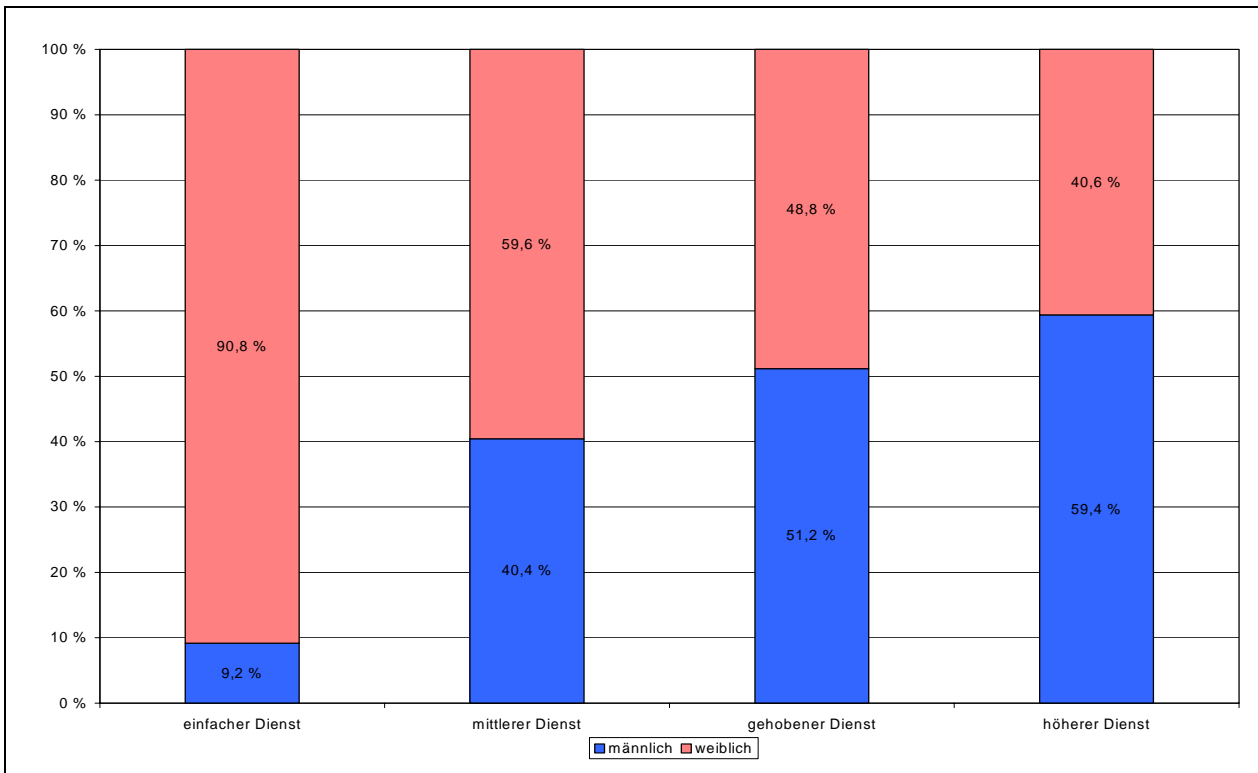


Quelle: Anlage 59.

2.10.3. Laufbahngruppen

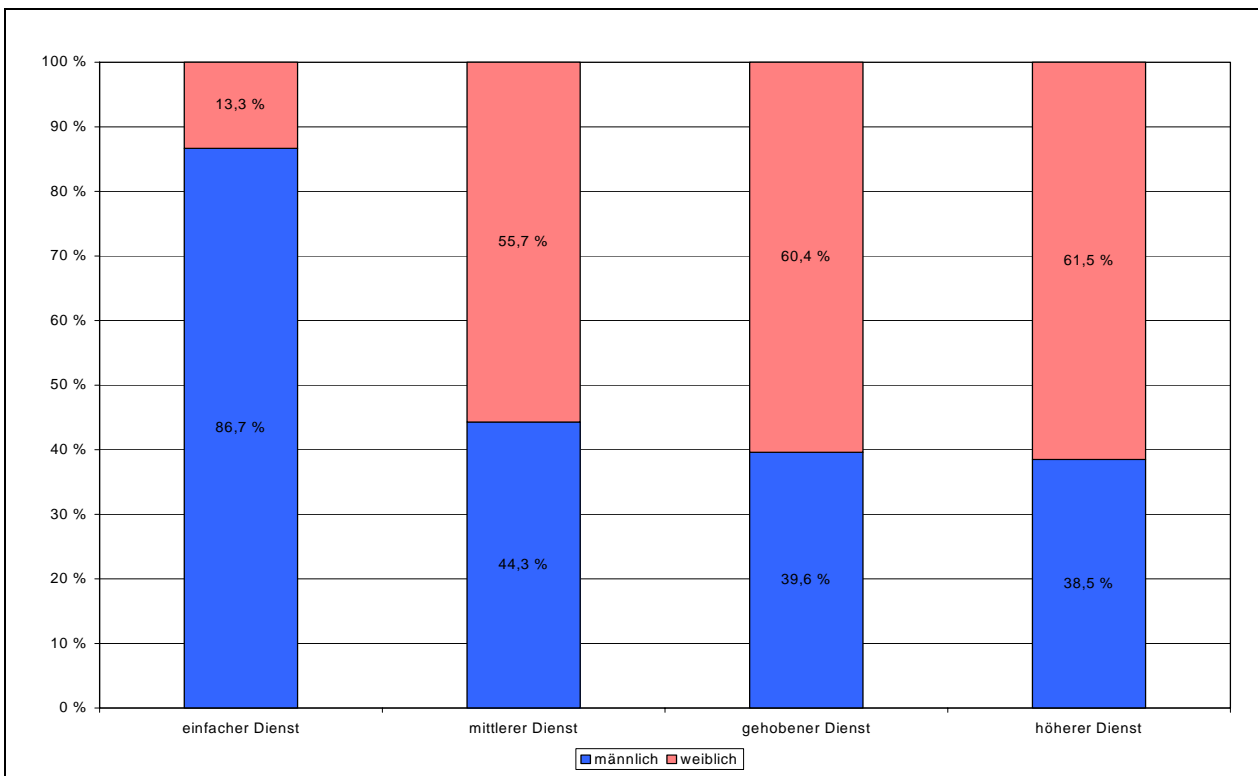
Während bei den Beschäftigten der Kernverwaltung insgesamt der Frauenanteil an den Laufbahngruppen mit steigender Laufbahngruppe abnimmt, zeigt sich in der Altersgruppe der unter 35-jährigen ein deutlich ausgewogeneres Bild. Hier liegt der Frauenanteil in den Laufbahngruppen des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes bei 56 %, 60 % und 62 %. Das Potential an weiblichen Nachwuchskräften für Leitungsfunktionen liegt folglich über dem Durchschnitt. Im gehobenen und höheren Dienst sind die Statusgruppen nach Geschlecht relativ ausgewogen, im einfachen und mittleren Dienst hingegen bestehen deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Schaubild 55: Anteile der Geschlechter an den Laufbahngruppen in der Kernverwaltung (2005)



Quelle: Anlage 60.

Schaubild 56: Anteile der Geschlechter an den Laufbahngruppen in der Kernverwaltung in der Altersgruppe der unter 35-jährigen (2005)

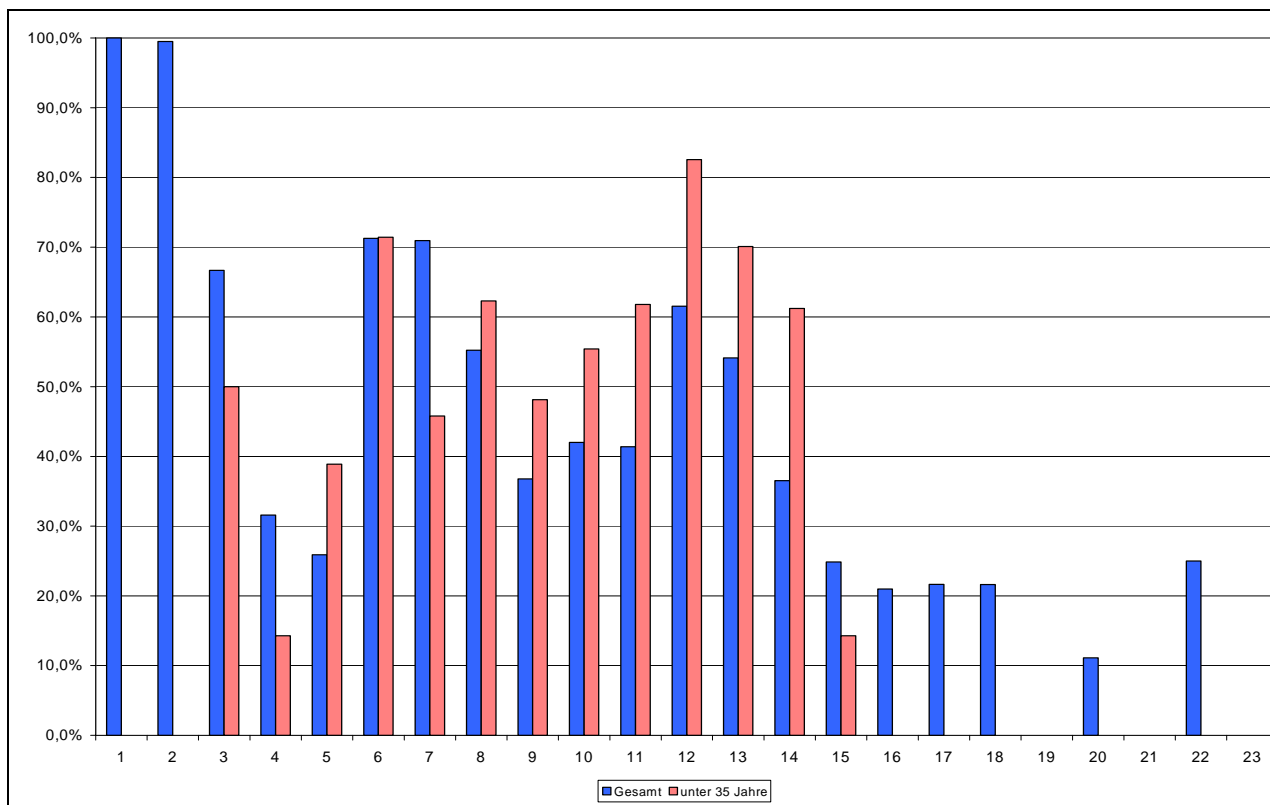


Quelle: Anlage 61.

2.10.4. Entlohnungsstufen

Der Unterschied zwischen den Frauenanteilen der Beschäftigten in der Kernverwaltung insgesamt und den Frauenanteilen bei den unter 35-jährigen zeigt sich vor allen Dingen in den Entlohnungsstufen des gehobenen und höheren Dienstes. Es hat eine Verschiebung der Beschäftigung von Frauen zu höherwertigen Tätigkeiten gegeben. Dies spiegelt die geänderte Ausbildungs- und Studiensituation sowie das veränderte Selbstverständnis junger Frauen wider.

Schaubild 57: Frauenanteile an den Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung (2005)



Quelle: Anlage 63 und 64.

2.11. Schwerbehinderte

Nach § 71 SGB IX – Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen – haben Arbeitgeber auf wenigstens 5 v.H. der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 73 SGB IX – Begriff des Arbeitsplatzes – zu beschäftigen. Im Rahmen der Novellierung des SGB IX durch das Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vom 23. April 2004 (BGBl. I, S. 606 ff) werden gemäß § 73 (2) Nr. 7 SGB IX künftig die Stellen von Beschäftigten, die sich in der Freistellungsphase des Blockmodells der Altersteilzeit befinden, bei der Berechnung der Zahl der Arbeitsplätze und des Umfangs der Beschäftigungspflicht nicht mehr gezählt, wenn für diese Zeit eine Vertretung eingestellt wird.

Im Sinne des § 73 SGB IX verfügen das Land und die Stadtgemeinde Bremen im Bereich der Kernverwaltung, der Sonderhaushalte und der Betriebe nach § 26 LHO im Jahre 2005 über insgesamt 25.092 Arbeitsplätze. Diese sind im Jahresdurchschnitt mit 1.602 schwerbehinderten Beschäftigten besetzt gewesen, so dass sich eine Beschäftigungsquote von 6,38 v.H. für das Jahr 2005 ergibt.⁹

Tabelle 20: Schwerbehindertenbeschäftigungsquote für die Jahre 2001-2005

	Arbeits- plätze	5 v.H.	6 v.H.	schwb. Be- schäftigte	Erfüllungs- quote
2001 *)	32.720	1.635,99	1.963,19	1.971	6,02
2002 *)	32.020	1.601,00	1.921,20	1.911	5,97
2003 *)	32.326	1.616,30	1.939,56	1.966	6,08
2004 *)	25.229	1.261,45	1.513,74	1.576	6,25
2005 *)	25.092	1.254,60	1.505,52	1.602	6,38

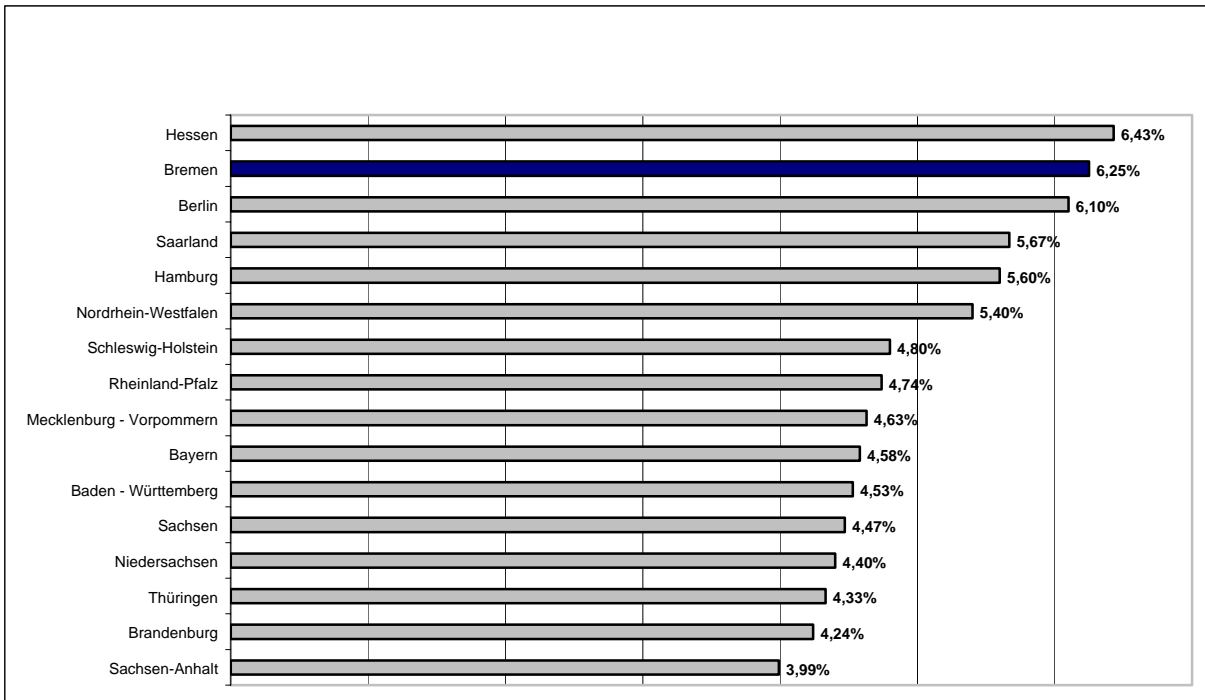
*) auf rechtlicher Grundlage wird seit 2001 eine Jahresdurchschnittsberechnung bei den Arbeitsplätzen sowie bei den schwerbehinderten Beschäftigten vorgenommen:

Eine Ausgleichsabgabepflicht für das Land und die Stadtgemeinde Bremen ist im Jahr 2005 nicht entstanden.

Wie das folgende Schaubild zeigt, nimmt Bremen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im öffentlichen Dienst im Ländervergleich für das Jahr 2004 zusammen mit Hessen einen Spitzenplatz ein.

⁹ Detaillierte Angaben zur Beschäftigungssituation und Beschäftigtenstruktur Schwerbehinderter finden sich in: Senator für Finanzen (Hg.): Bericht über die Beschäftigungssituation und Beschäftigungsstruktur schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im bremischen öffentlichen Dienst für das Jahr 2005, Juli 2006.

Schaubild 58: Erfüllung der Beschäftigungsquote gemäß § 71 (3) Nr. 2 SGB IX durch die „Obersten Landesbehörden“ im Jahr 2004¹⁰

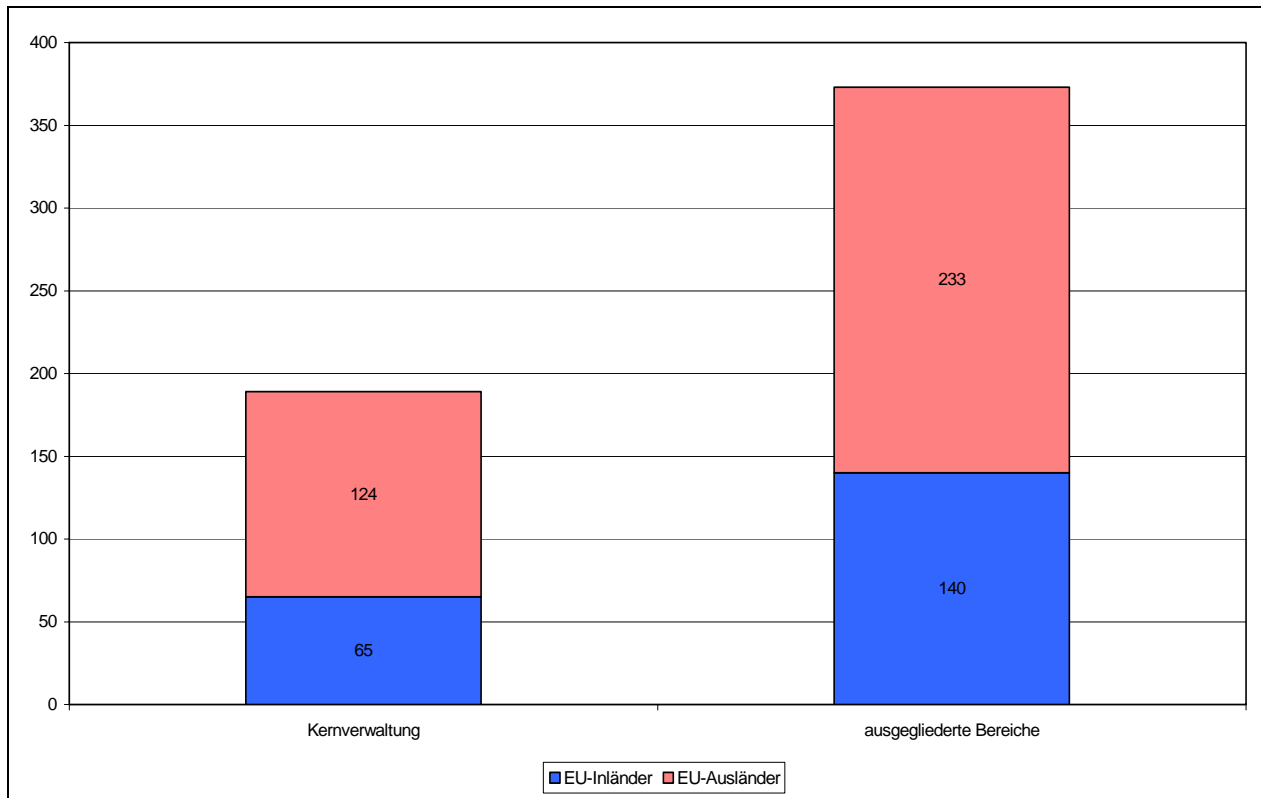


¹⁰ Entsprechende Länderübersichten für das Jahr 2005 liegen noch nicht vor.

2.12. Staatsangehörigkeit

Insgesamt waren im Jahr 2005 562 Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit beschäftigt, 189 in der Kernverwaltung und 373 in den ausgegliederten Bereichen. 205 Beschäftigte hatten die Staatsangehörigkeit eines EU-Mitgliedstaates, 357 Beschäftigte die Staatsangehörigkeit eines Landes außerhalb der Europäischen Union.

Schaubild 59: Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit nach Bereichen (2005)

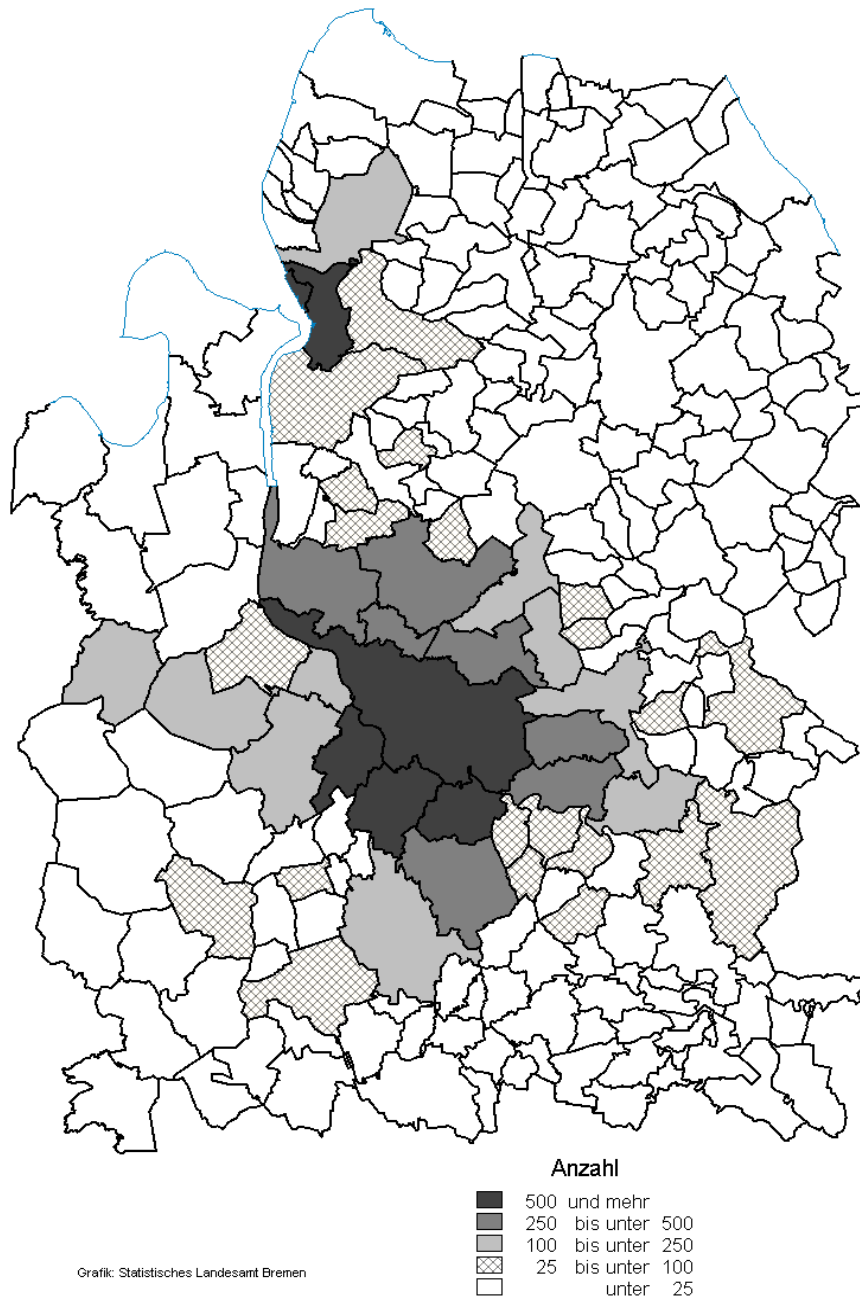


Quelle: Anlage 65.

2.13. Wohnsitze der Beschäftigten

Das nachfolgende Schaubild zeigt die Verteilung der Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes nach dem Wohnsitz. 17.798 Beschäftigte bzw. 67,6 % des Landes und der Stadtgemeinde Bremen (einschließlich Betriebe, Sonderhaushalte und Stiftungen des öffentlichen Rechts) wohnen im Land Bremen. Die übrigen 32,4 % der Beschäftigten wohnen überwiegend im niedersächsischen Umland, wobei eine Konzentration im Norden (z.B. Lilienthal, Schwanewede, Osterholz-Scharmbeck) sowie im Süden (z. B. Achim, Weyhe, Stuhr) Bremens festzustellen ist.

Schaubild 60: Verteilung der Wohnorte¹¹ der Beschäftigten (2005)



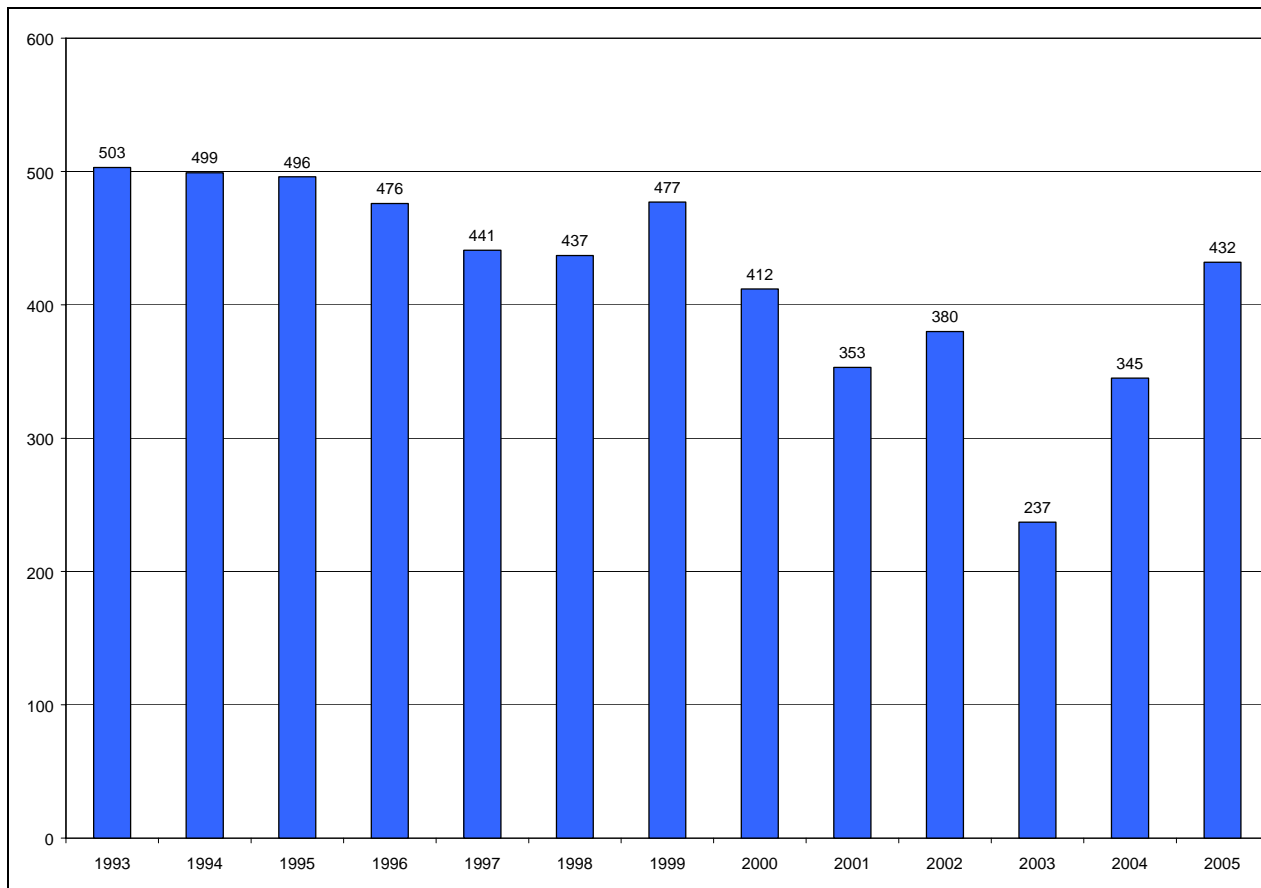
Quelle: Anlage 66.

¹¹ Gemeinden, in denen weniger als 25 Personen wohnen, werden nicht dargestellt. Hamburg und Berlin werden in der Karte nicht dargestellt, da die Darstellung des Bremer Umlandes sonst zu klein würde.

2.14. Dienstunfälle

In den Jahren 1993 bis 2005 wurde folgende Anzahl von Dienstunfällen gemeldet:

Schaubild 61: Dienstunfälle (1993 bis 2005)



Quelle: Tabelle 21

Die Zahlen 2004 und 2005 können sich noch erhöhen, da die Ausschlussfrist für die Meldung von Unfällen von zwei Jahren noch nicht abgelaufen ist. Die deutlich gestiegenen Zahlen seit 2003 sind vermutlich eher auf ein geändertes Anzeigeverhalten als auf einen tatsächlichen starken Anstieg der Dienstunfälle zurückzuführen.

Die folgende Tabelle zeigt die Verteilung der Dienstunfälle nach Dienststellen bzw. Bereichen.

Tabelle 21: Dienstunfälle nach Dienststellen/Bereichen (1996 bis 2005)¹²

Dienststelle/Bereich	Dienstunfälle								Schadensersatzfälle (§ 87)			
	anerkannt				abgelehnt							
	1996	1999	2004	2005	1996	1999	2004	2005	1996	1999	2004	2005
Bürgerschaft / Senatskanzlei			2									
Rechnungshof		2										
Bund und Europa		2	1	1								
Datenschutz			1									
Senator für Inneres	3	15	6	5		1				1	1	2
Polizei Bremen	170	149	145	186	7	3	8	14	80	54	53	65
Feuerwehr Bremen	53	51	50	36	2	1	6		2	3	1	5
Senator für Justiz und Verfassung		2	2									
Gerichte	16	23	13	5	3	1	2	1	7	3	1	
Justizvollzugsanstalt	29		12	14			2		7		5	2
Staatsanwaltschaft	2	3		1			1	1				1
Senator für Bildung und Wissenschaft	9	7	4	10			1					1
Schulen	109	88	55	101	8	7	7	5	20	4	7	5
Landesinstitut für Schule			10	14				2			2	
Senator für Kultur			2								1	
Staatsarchiv				1								
Deutsches Schifffahrtsmuseum				1								
Senator für Bau und Umwelt	10	10	3	10		3	1		1	2		2
Amt für Wohnungswesen				2								1
Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend u. Soz.	11	11	7	4	2	1			2		1	
Versorgungsamt				1								
Amt für Soziale Dienste	7	15	9	6		2			3	1	2	3
Senator für Wirtschaft u. Häfen	3	1		4	1							2
Senator für Finanzen 1)	41	64	18	16	2	3	1	3	10	11	1	4
Zwischensumme	463	443	340	418	25	22	29	26	132	79	75	93
Stadtgrün Bremen	1											
GeoInformation				1								
Bremer Baubetrieb												
Bremer Entsorgungsbetriebe	1											
Bremer Arbeit GmbH							1					
Facility Management												
fidatas Bremen	2	2		1	1				1			1
Informations- und Datentechnik Bremen			1									
Justiz-Dienstleistungen	1	18	3			3				9	1	
Zentralkrankenhäuser	1	1			1							
Stadtbibliothek	1		1						1			
KiTa Bremen				2								
Werkstatt Bremen		2								1		
Summe Betriebe	7	23	5	4	2	3	1	0	2	10	1	1
Landesuntersuchungsamt	1											
Alfred Wegener-Institut												
Universität Bremen	5	11		8	1	1		1	2	1		5
Hochschule Bremen				2								
Staats- und Universitätsbibliothek				3								2
Summe Sonderhaushalte	6	11	0	10	1	1	0	1	2	1	0	5
Insgesamt	476	477	345	432	28	26	30	27	136	90	76	99

1) einschl. der Dienstunfälle des Eigenbetriebs Performa Nord

¹² Stand: 21. Juni 2006

3. Personalaufwand in der Freien Hansestadt Bremen

Das Personal der Freien Hansestadt Bremen ist in Dienststellen (sog. Kernverwaltung) und in Sonderhaushalten, Betrieben, Stiftungen des öffentlichen Rechts, Gesellschaften oder anderen Beteiligungs- und Zuwendungsformen, ausgegründeten tätig. Entsprechend entsteht der Personalaufwand bei den Personalausgaben der Haushalte (sog. Hauptgruppe 4) und in den Wirtschaftsplänen der Einrichtungen, wobei die Personalkosten dieser Einrichtungen zumindest in Teilen als Zuschuss, Dienstleistungsentgelt, Zuwendung oder Verlustausgleich zugleich Bestandteil der kameralen Sachhaushalte sind.

In diesem Kapitel wird über Umfang und Entwicklung des Personalaufwands der Freien Hansestadt Bremen im Sinne einer Konzernbetrachtung berichtet. Systematisch wird der Personalaufwand rückwirkend jeweils dem Konzernbereich zugerechnet, in dem im Berichtsjahr 2005 die Zahlungen erfolgt sind. Dabei unterscheidet sich die Tiefe der Darstellung aufgrund des jeweils zur Verfügung stehenden Datenmaterials. Erstmals einbezogen in die Jahresberichterstattung zum Personalcontrolling ist die Entwicklung der Personalhaushalte in der Stadtgemeinde Bremerhaven, die Bestandteil der folgenden Stadtstaatenbetrachtung ist.

Tabelle 22: Personalaufwand der Freien Hansestadt Bremen nach Konzernbereichen

Konzernbereich	Ausgaben				Veränd. gegen. Vorjahr	Veränd. gegen. 1993
	1993	1999	2004	2005		
	Tsd. Euro					
Personalausgaben Kernverwaltung (L+G)	934.770	1.007.921	1.042.453	1.064.682	2,1 %	13,9 %
darunter: Dienstbezüge ohne Ausbildung und ABM	683.648	701.297	688.511	696.703	1,2 %	1,9 %
Personalausgaben Sonderhaushalte	162.341	201.515	242.622	238.659	-1,6 %	47,0 %
Personalaufwand Betriebe/Stiftungen	119.168	122.384	124.167	126.330	1,7 %	6,0 %
Personalaufwand Beteiligungen*	k. A.	603.928	772.033	832.646	7,9 %	
Personalaufwand FHB Bremen (L+G)	1.216.278	1.935.748	2.181.276	2.262.317	3,7 %	
Personalausgaben Kernverwaltung Bremerhaven	196.974	209.749	211.422	212.590	0,6 %	7,9 %
darunter: Dienstbezüge ohne ABM	149.669	149.631	156.197	157.595	0,9 %	5,3 %
Personalaufwand Stadtstaat Bremen	1.413.252	2.145.497	2.392.697	2.474.907	3,4 %	
darunter Personalhaushalte	1.131.744	1.217.670	1.253.875	1.277.272	1,9 %	12,9 %

* Datenbestand lt. Beteiligungscontrolling, Gesellschaften mit mind. 50% Eigentumsanteil der FHB.

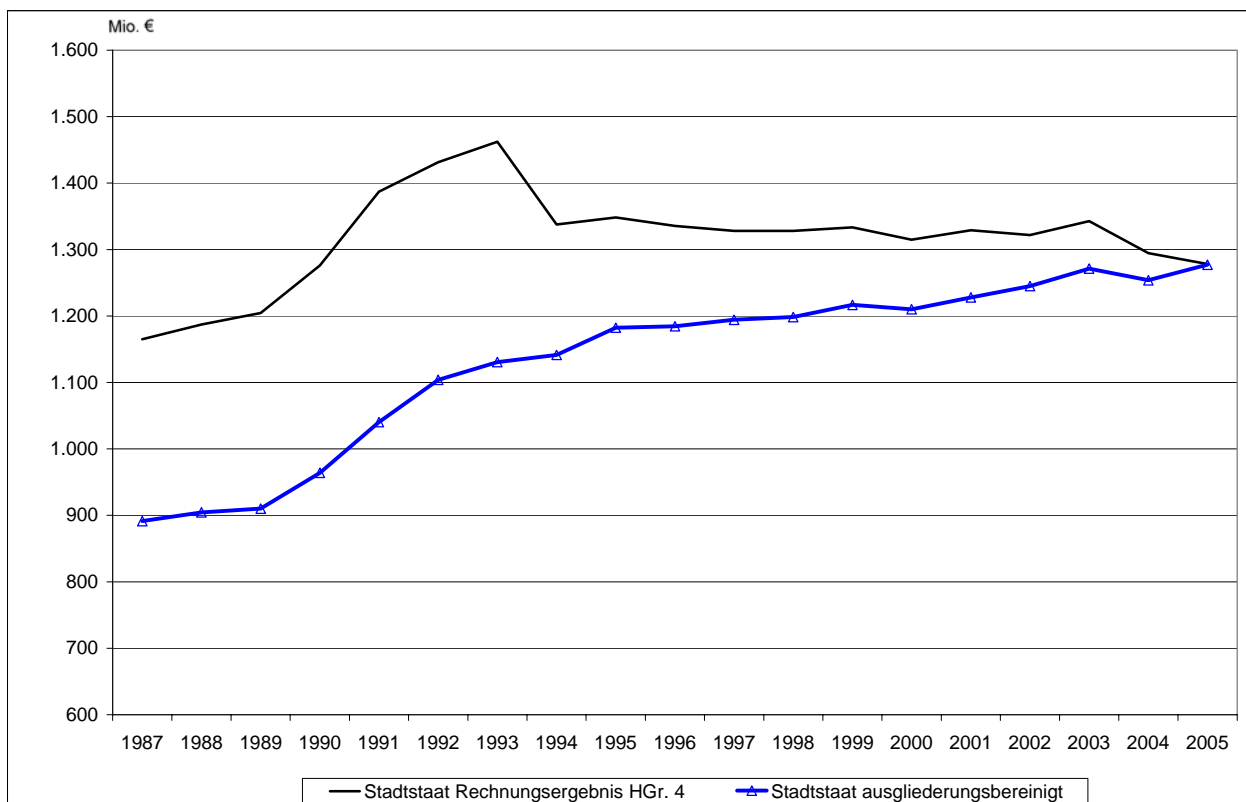
Im Jahr 2004 ohne Eurogate GmbH, E.H.Harms GmbH & Co. KG Automobile- Logistics und EHH Autotec GmbH & Co KG

Ausführungen zu den Entwicklungen der jeweiligen Konzernbereiche sowie weitergehende Betrachtungen zur Zusammensetzung und Entwicklung innerhalb der Personalhaushalte schließen sich an. Diese enthalten auch Darstellungen zu einer um exogene Effekte bereinigten Ausgabenentwicklung bei den Dienst- und Versorgungsbezügen.

3.1. Personalausgaben im Stadtstaat Bremen

Im Fokus der Betrachtung der Personalausgaben des Konzerns Freie Hansestadt Bremen sind die Personalhaushalte des Landes (L) und der Stadtgemeinden Bremen (G) und Bremerhaven. Nicht enthalten ist hier der in der vorangegangenen Tabelle zu den ausgegliederten Konzernbereichen ausgewiesene Personalaufwand. Um die Vergleichbarkeit insbesondere in Zeitreihen zu ermöglichen, sind die Rechnungsergebnisse der Personalhaushalte (Hauptgruppe 4) für zurückliegende Jahre um die Ausgabenanteile der bis zum Berichtsjahr ausgegliederten Einrichtungen bereinigt. Insofern weichen die ausgliederungsbereinigten Betrachtungen von denen der Rechnungsergebnisse der Hauptgruppe 4 ab.

Schaubild 62: Ausgliederungsbereinigte Personalausgaben des Stadtstaates



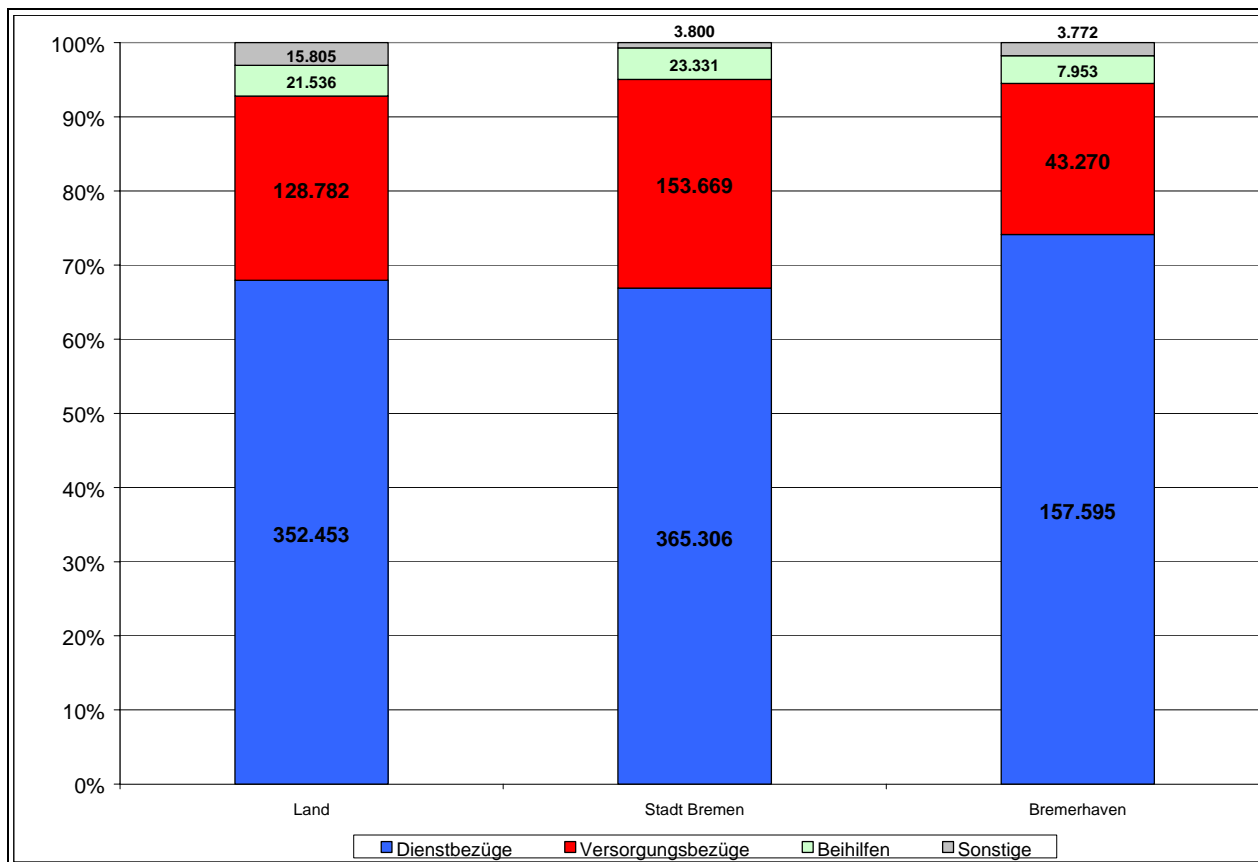
Quelle: Anlage 67. (Tabellenblatt „PA Konzern“)

Das Schaubild verdeutlicht, dass bis zum Jahr 2005 rund ein Viertel der Aufgaben des Stadtstaates, die 1987 noch in den Kernverwaltungen Bremens und Bremerhavens wahrgenommen wurden, ausgegründet worden sind. Im Gegensatz zum seit 1994 leicht rückläufigen Rechnungsergebnis für den Stadtstaat zeigt die ausgliederungsbereinigte Linie ab 1994 einen moderaten Anstieg. Dieser ergibt sich im Saldo aus

- exogen bedingten Kostensteigerungen (insbesondere linearen Lohnrunden),
- steigenden Beihilfe- und Versorgungsausgaben,
- reduziertem haushaltsfinanzierten Beschäftigungsumfang und
- genutzten, kostendämpfenden Spielräumen insb. bei Jahressonderzahlungen.

In Bremen (L+G) entfielen jeweils rund zwei Drittel der Personalausgaben 2005 auf die Dienstbezüge (ohne ABM). In Bremerhaven betrug der Anteil der Dienstbezüge 74,1 % der Personalausgaben 2005. Mit 28,1 % ist der Anteil für Versorgungslasten 2005 in der Stadtgemeinde Bremen knapp 8 Prozentpunkte höher als in Bremerhaven gewesen. Dort betrug der Versorgungsanteil 20,4 %. Im Landeshaushalt Bremen waren es mit 24,8 % noch rd. 4 Prozentpunkte mehr als in Bremerhaven, obwohl hier die den Hochschulsonderhaushalten zuzurechnenden Versorgungslasten schon nicht mehr enthalten sind. Für Beihilfen wurden in Bremen (L+G) 2005 jeweils rund 4,2 % aufgewendet. In Bremerhaven waren es 3,7 %.

Schaubild 63: Personalaufwand 2005 im Stadtstaat Bremen



Quelle: Anlage 68. (Tabellenblatt „PA Konzern“)

Gegenüber dem Vorjahr sind die (ausgliederungsbereinigten) Personalausgaben im Stadtstaat Bremen von 1.253,9 Mio. € um 1,9 % auf 1.277, 3 Mio. € gestiegen. Ursächlich hierfür waren steigende Beihilfe- und Versorgungslasten in allen drei Gebietskörperschaften und die bundesgesetzlich bedingte Rücknahme der Fälligkeitsverschiebung bei den Sozialversicherungsbeiträgen im Land und in der Stadtgemeinde Bremen. Letzteres hat dazu geführt, dass den elf im Haushaltsjahr 2004 abgeführten Sozialversicherungsbeiträgen im Jahr 2005 dreizehn Monatsbeiträge folgten. Bereinigt um einmalig jahresversetzt gebuchte Sozialversicherungsbeiträge (rd. 7 Mio. €) und Beihilfen (rd. 1 Mio. €) reduziert sich die Zunahme gegenüber dem Vorjahr für L+G sowie für den Stadtstaat auf 0,6 %. Die Zuwachsrate bei den entsprechend bereinigten bremischen Dienstbezügen sinkt auf -0,8 % und weist damit eine gegenüber Bremerhaven (+0,9 %) gegenläufige Ent-

wicklung aus. Der Anstieg bei den Beihilfen reduziert sich mit dann +2,5 % auf ein mit Bremerhaven (+2,3 %) vergleichbares Niveau. Die Versorgungslasten stiegen in Bremen 2005 mit +3,4 % dagegen fast doppelt so hoch wie in Bremerhaven mit 1,8 %.

Während die ausgliederungsberinigten Personalausgaben des Landes und der Stadtgemeinde Bremen mit 518,8 Mio. € bzw. 546,1 Mio. € im Jahr 2005 nahezu den gleichen Umfang hatten, betragen sie in der Stadtgemeinde Bremerhaven 212,6 Mio. €. Im Landeshaushalt betrug die Zunahme gegenüber 2004 - begünstigt durch nur nahezu konstante Dienstbezüge (+0,3%) - insgesamt +1,5 %. Bereinigt um Effekte von rd. 3 Mio. € aus jahresversetzten Buchungen von Sozialversicherungsbeiträgen betrug die Abnahme bei den Dienstbezügen -1,1 %. Insgesamt ist ein Anstieg um 0,3 % festzustellen. Die Versorgungslasten sind um +2,2 % und die Beihilfen – infolge jahresversetzter Buchungen aus 2004 – um 7,3 % (bereinigt um 2,3 %) gestiegen. In der Stadtgemeinde Bremen war die Zunahme mit 2,8 % gegenüber 2004 insgesamt deutlich höher, weil zusätzlich zu den überproportional gestiegenen Versorgungs- und Beihilfelasten (+2,8 % bzw. +7,3 %) auch die Dienstbezüge um +1,9 % zulegten. Bereinigt um die jahresversetzten Effekte von rd. 5 Mio. € betrug die Zunahme hier insgesamt noch +0,9 %. Die Dienstbezüge konnten um -0,6 % reduziert werden, obwohl rücklagenfinanzierte Altersteilzeiteffekte und gestiegene refinanzierte Bezüge ausgabeerhöhend wirkten. In Bremerhaven konnte der Anstieg gegenüber dem Vorjahr - bei um +0,6 % gestiegenen Dienstbezügen und vergleichsweise moderateren Zuwachsraten in der Versorgung (+1,8%) sowie bei den Beihilfen (+2,3%) - auf 0,9 % begrenzt werden.

Bei der Betrachtung der längerfristigen Entwicklung ist eine Unterscheidung zwischen Land und Stadtgemeinde Bremen aufgrund der zwischenzeitlichen Zuordnungsveränderungen - z. B. Verlagerung der Polizei Bremen (einschl. Versorgungslasten) zum Land - wenig aussagekräftig, so dass L+G Bremen hierzu zusammengefasst werden.

Tabelle 23: Entwicklung der Personalausgaben in Bremen und Bremerhaven seit 1993

Gruppe/ Obergruppe	Art	Ausgaben				Veränd. gegen. Vorjahr	Veränd. gegen. 1993
		1993	1999	2004	2005		
		T€					
422/5/6	Dienstbezüge (ohne ABM)	705.362	724.109	709.826	717.759	1,1 %	1,8 %
43	Versorgung	181.880	229.620	275.996	285.352	3,4 %	56,9 %
44	Beihilfen	28.769	36.879	41.816	44.867	7,3 %	56,0 %
übrige	Sonstige Personalausgaben	18.759	17.314	14.815	16.704	12,7 %	-11,0 %
Personalausgaben L+G Bremen		934.770	1.007.921	1.042.453	1.064.682	2,1 %	13,9 %
422/5/6	Dienstbezüge (ohne ABM)	149.669	149.631	156.197	157.595	0,9 %	5,3 %
43	Versorgung	29.028	36.911	42.519	43.270	1,8 %	49,1 %
44	Beihilfen	5.387	6.967	7.773	7.953	2,3 %	47,6 %
übrige	Sonstige Personalausgaben	8.116	9.867	3.932	3.514	-10,6 %	-56,7 %
Personalausgaben Stadtgem. Bremerhaven		192.200	203.377	210.421	212.332	0,9 %	10,5 %
425/426	Bezüge der Kräfte in ABM (L+G)	6.024	2.704	0	0		-100,0 %
	Bezüge der Kräfte in ABM (Brhv.)	4.774	6.372	1.001	258	-74,2 %	-94,6 %
Personalausgaben Stadtstaat Bremen		1.137.768	1.220.374	1.253.875	1.277.272	1,9 %	12,3 %

Obergruppe 43 einschl. Gruppe 434

Die Personalausgaben weisen gegenüber dem Vorjahr eine für den Stadtstaat Bremen vergleichsweise hohe Zuwachsrates aus, die sich entsprechend in der Entwicklung seit 1993 niederschlägt. Bereinigt um die dargestellten jahresversetzten Effekte beträgt die Zunahme gegenüber 2004 jedoch insgesamt nur 0,6 % und gegenüber 1993 11,6 %. In Bremen (L+G) sind es entsprechend bereinigt ebenfalls 0,6 % gegenüber dem Vorjahr bzw. 13,0 % seit 1993. Die Entwicklung seit 1993 ist begünstigt durch den weitgehenden Wegfall des Mittelabflusses für ABM-Kräfte aus den Personalhaushalten, wobei dieser bei absolut in etwa gleichen Beträgen in Bremen und Bremerhaven relativ zu einer höheren Entlastung in Bremerhaven geführt hat.

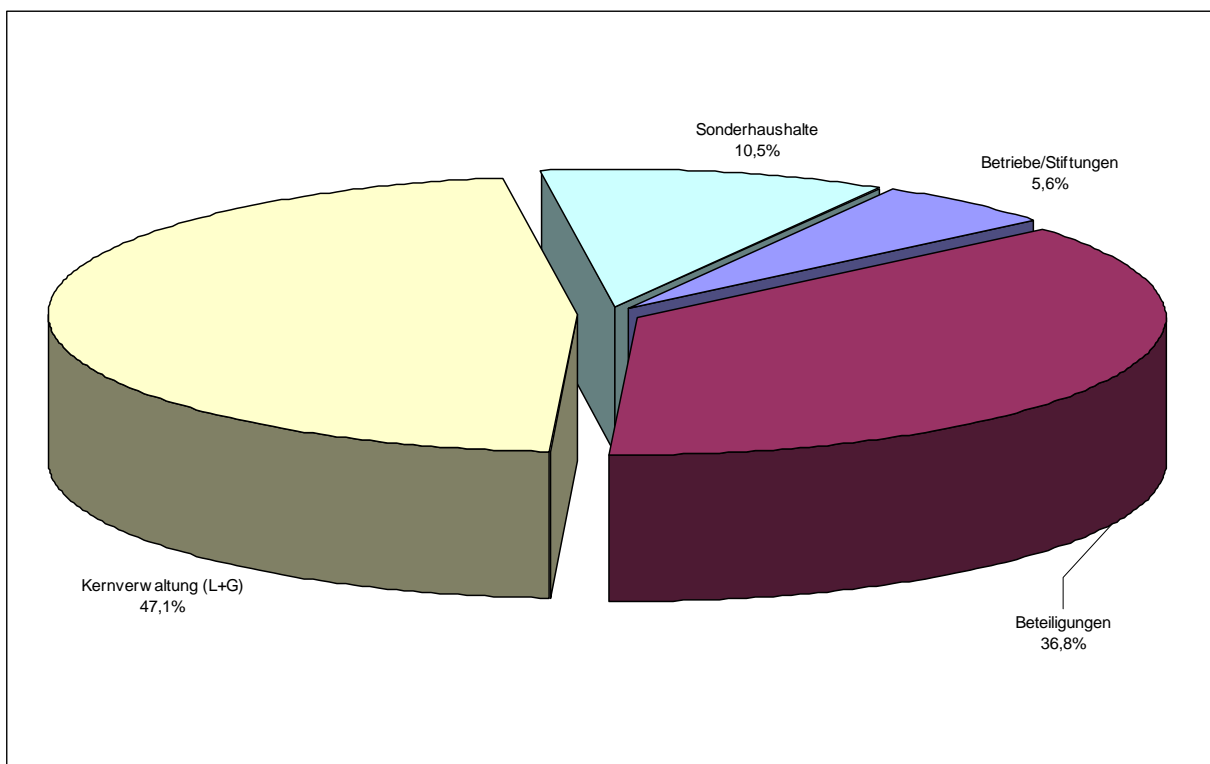
Die Entwicklung seit 1993 verdeutlicht die weitgehende Konstanz bei den Dienstbezügen. Bereinigt um die rd. 7 Mio. € jahresversetzt verbuchter Sozialversicherungsbeiträge vom Dezember 2004 ist der Zuwachs 2005 sowohl gegenüber dem Vorjahr (-0,9 %) wie auch gegenüber 1993 (1,0 %) bei den Dienstbezügen sogar deutlich niedriger – auch als in der Stadtgemeinde Bremerhaven.

Während bei den Beihilfen, insbesondere unter Berücksichtigung der rund 1 Mio. € ebenfalls jahresversetzt gebuchter Beihilfezahlungen im Land und in der Stadtgemeinde Bremen, eine weitgehend vergleichbare Entwicklung in Bremen und Bremerhaven stattgefunden hat, haben die – schon um Anteile der ausgegründeten Hochschulsonderhaushalte bereinigten - Versorgungslasten in Bremen eine deutlich höhere Dynamik als in Bremerhaven. Deutlich wird der durch die Absenkung der Sonderzahlung auch für Versorgungsempfänger erreichte Nivellierungseffekt 2004 bei den Versorgungslasten im Stadtstaat. Für das Jahr 2006 ist infolge des Wegfalls der Sonderzahlung ein vergleichbarer Effekt zu erwarten.

3.2. Personalaufwand im Konzern Bremen (L+G)

Wie eingangs beschrieben werden infolge der Flexibilisierung öffentlicher Leistungserbringung Aufgaben in der Kernverwaltung und in sog. ausgegliederten Einrichtungen wahrgenommen. Der Personalaufwand schlägt sich von daher auch außerhalb der originären Personalhaushalte in Sonderhaushalten, Betrieben, Stiftungen, Beteiligungen und Zuwendungsempfängern des Landes und der Stadtgemeinde nieder. In den Haushalten verbleiben für diese Einrichtungen nur Personalkostenanteile, die sich in konsumtiv veranschlagten Personalkostenzuschüssen finden oder Bestandteil von Entgelten, Zuwendungen bzw. Verlustabdeckungen aus dem Sachhaushalt sind. Die folgenden Darstellungen beziehen sich auf den Personalaufwand der Einrichtungen des Landes und der Stadtgemeinde Bremen (L+G).

Schaubild 64: Personalaufwand 2005 nach Konzernbereichen (L+G)



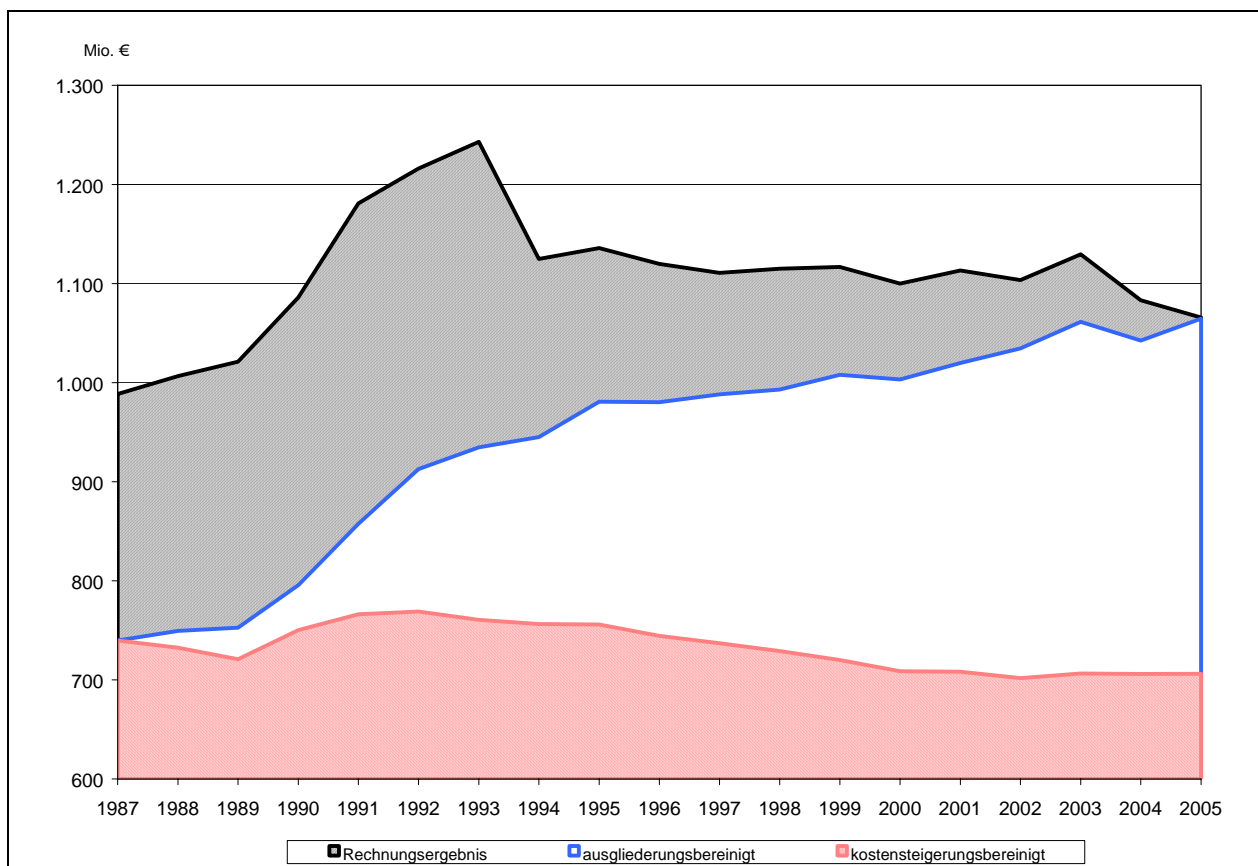
Quelle: Anlage 69

Den 1.064 Mio. € Personalausgaben in der Kernverwaltung stehen mittlerweile weitere 239 Mio. € in den Sonderhaushalten und 126 Mio. € in Betrieben und Stiftungen gegenüber. Neben diesen Personalausgaben gibt es noch rund 833 Mio. € Personalaufwand in Beteiligungen der Freien Hansestadt Bremen. Insgesamt werden im Konzern Bremen 2.262 Mio. € für Personal ausgegeben. An den Gesamtpersonalausgaben, hat die „klassische“ Kernverwaltung mittlerweile einen Anteil von unter 50%.

3.3. Entwicklung der Personalausgaben 1987 bis 2005 (L+G)

Die Personalausgaben in der Kernverwaltung des Landes und der Stadtgemeinde Bremen sind seit 1994 zentraler Ansatzpunkt bremischer Sanierungspolitik. Dies hat sich zum einen in der deutlichen Begrenzung des haushaltsfinanzierten Beschäftigungsumfangs (sog. Kernbereich) ausgedrückt. Die zentrale Bedeutung der Personalausgaben wird aber auch deutlich bei der Betrachtung der ausgliederungs- und der kostensteigerungsbereinigten Entwicklung der bremischen Personalhaushalte.

Schaubild 65: Entwicklung der bereinigten Personalhaushalte (1987 bis 2005, L+G)



Quelle: Anlage 70

Am oberen schraffierten Bereich zwischen den Rechnungsergebnissen und der ausgliederungs-bereinigten Entwicklungslinie wird der stetige Prozess der Ausgliederung von Aufgaben aus dem Kern des bremischen öffentlichen Dienstes deutlich. Zugleich zeigt die ausgliederungs-bereinigte Linie die stark dämpfende Wirkung der seit 1993 sukzessive eingeführten modernen Management- und Controllinginstrumente, mit denen der rasante Ausgabenanstieg zwischen 1987 und 1995 in den Folgejahren durch aktive Beschäftigungssteuerung gestoppt werden konnte. Der weiße Bereich zwischen der ausgliederungs-bereinigten Entwicklung und der zusätzlich um exogene Kostensteigerungen bereinigten Ausgabenentwicklung verdeutlicht den Anteil, den Tarifergebnisse, Besoldungs- und Versorgungsanpassungen sowie steigende Lohnnebenkosten seit 1987 an den weiter gestiegenen Personalausgaben haben. Dies zeigt zugleich die Schwierigkeiten, Personal-

ausgaben selbst bei restriktiver Beschäftigungsentwicklung zu begrenzen oder gar zu reduzieren. Der schraffierte Bereich im unteren Teil der Grafik zeigt die um Kostensteigerungen bereinigte Entwicklung der bremischen Haushalte, wie sie sich ohne Lohnrunden, Besoldungs- und Versorgungsanpassungen sowie Veränderungen bei den Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung, zur VBL und zur Krankenversicherung dargestellt hätte.

Erschwerend kommt hinzu, dass in den öffentlichen Haushalten unmittelbar eine weitere Dynamik wirkt – die Entwicklung der Versorgungslasten. In der Vergangenheit versäumte Versorgungsvorsorge in Form von Rückstellungen bei gleichzeitiger Beschäftigungsexpansion insbesondere in den 60er- und 70er-Jahren sowie die gestiegene durchschnittliche Lebenserwartung führen zu stark steigenden Ausgaben für Versorgungsbezüge und Beihilfen an Versorgungsempfänger. Insbesondere die kostensteigerungsbereinigte Entwicklungslinie veranschaulicht, dass der Abbau aktiver Beschäftigung seit dem Jahre 2000 durch den gleichzeitigen Versorgungsanstieg faktisch aufgezehrt wurde. In der Folge konnten exogene Kostensteigerungen – anders als im Zeitraum zwischen 1995 und 1999, als die ausgliederungsbereinigten Personalausgaben nahezu konstant gehalten wurden und eine Trendumkehr bei den kostensteigerungsbereinigten Personalausgaben erreicht wurde – von da an nicht auch noch über Beschäftigungsabbau kompensiert werden.

Für den Erfolg der bremischen Sanierungspolitik ist es von daher insbesondere wichtig,

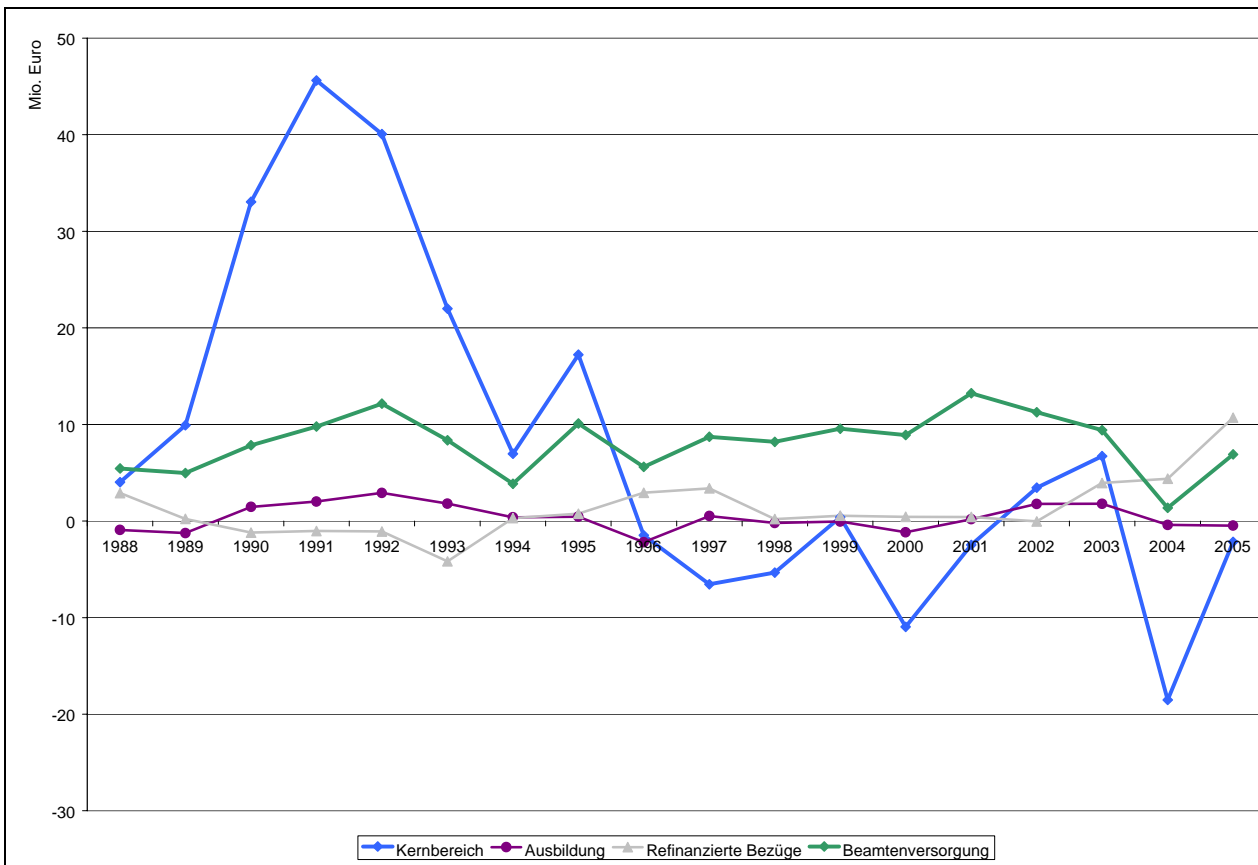
- alternative Finanzierungsmöglichkeiten für Versorgungszuwächse zu eröffnen (vgl. Kapitel 4),
- lineare Lohnzuwächse künftig zu begrenzen (vgl. Einleitung, Kapitel 1.4),
- besoldungsrechtliche und tarifliche Gestaltungsspielräume im Hinblick auf sozial verträgliche Beiträge von allen Beschäftigten zu nutzen (vgl. Einleitung, Kapitel 1.4) sowie
- strukturelle Verteuerungen des Personalkörpers kostenneutral zu kompensieren (vgl. Kapitel 2.8) und
- Neueinstellungen durch Intensivierung von Personalentwicklung und konzernweitem Personalüberhangmanagement auf ein Mindestmaß zu reduzieren

Nachdem im Jahre 2004 der durch lineare Einkommensverbesserungen bedingte Anstieg aus 2003 bei den ausgliederungsbereinigten Personalausgaben vornehmlich durch Reduzierung der Jahressonderzahlungen für Beamte, Versorgungsempfänger und neueingestellte Arbeitnehmer sowie die tarifvertraglich vorgesehene Verschiebung des Zahltermins für Vergütungen und Löhne und die damit einhergehende Fälligkeitsverschiebung von Sozialversicherungsbeiträgen kompensiert werden konnte, führte die bundesgesetzliche Veränderung der Beitragsfähigkeit im Berichtsjahr zu einem erneuten Anstieg bei den Personalausgaben. Zusätzlich zu den monatlich fälligen Beiträgen an die Sozialversicherungsträger waren im Jahr 2005 auch die Dezemberbeiträge für 2004 zu leisten. Mit der zweiten Stufe der Sonderzahlungsabsenkung um weitere fünf Prozentpunkte in 2005 konnte der Ausgabenanstieg gegenüber 2004 allerdings begrenzt werden.

Ausgabesteigernd gegenüber dem Vorjahr wirkten 2005 auch die um 50,1 % bzw. 10,7 Mio. € gestiegenen Bezüge für refinanziertes Personal. Dieser Anstieg ist einerseits auf die Umstellungen

infolge der Hartz IV-Gesetzgebung zurückzuführen und andererseits durch zunehmend rücklagenfinanzierte Wiederbesetzungen infolge der Altersteilzeit im Blockmodell bedingt. Im Kernbereich bremischer Beschäftigungssteuerung konnten die Bezüge dagegen - trotz der Sozialversicherungsfälligkeiten – ausgliederungsbereinigt um weitere 0,3 % zurückgeführt werden.

Schaubild 66: Veränderungen gegenüber dem Vorjahr nach Ausgabebereichen
(in Mio. € L+G)



Quelle: Anlage 71.

3.3.1. Entwicklung der bereinigten Dienstbezüge seit 1987

Vor allem auf die Entwicklung der Dienstbezüge haben Ausgründungen und exogene Kostensteigerungen besonderen Einfluss. Die nachfolgende Tabelle verdeutlicht dies, in dem die (unbereinigten) Rechnungsergebnisse für die Gruppen 422, 425, 426 (ohne ABM) der ausgliederungs- und der kostensteigerungs bereinigten Zeitreihe gegenüber gestellt werden.

Tabelle 24: Entwicklung der Dienstbezüge in der Kernverwaltung seit 1987

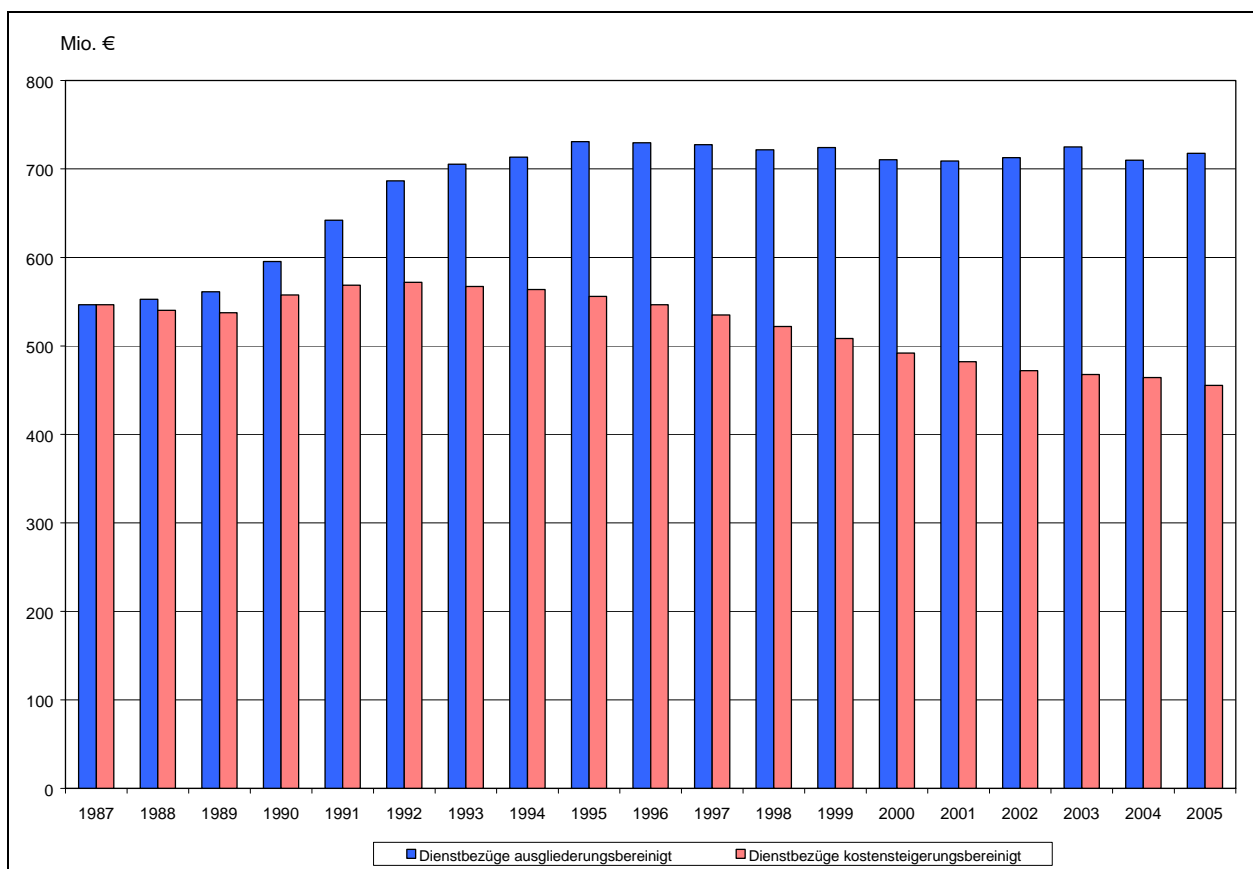
Jahr	Dienstbezüge (ohne ABM)					
	Rechnungsergebnis		ausgliederungsbereinigt		kostensteigerungsbereinigt	
	T€	%	T€	%	T€	%
1987	777.705		546.463		546.463	
1988	791.457	1,8%	552.674	1,1%	540.154	-1,2%
1989	810.008	2,3%	561.207	1,5%	537.444	-0,5%
1990	863.974	6,7%	595.227	6,1%	557.671	3,8%
1991	942.039	9,0%	641.979	7,9%	568.608	2,0%
1992	964.750	2,4%	686.368	6,9%	571.847	0,6%
1993	988.031	2,4%	705.362	2,8%	567.128	-0,8%
1994	871.353	-11,8%	713.193	1,1%	563.736	-0,6%
1995	863.408	-0,9%	731.002	2,5%	556.009	-1,4%
1996	846.859	-1,9%	729.591	-0,2%	546.393	-1,7%
1997	826.629	-2,4%	727.372	-0,3%	534.835	-2,1%
1998	819.361	-0,9%	721.504	-0,8%	521.966	-2,4%
1999	809.670	-1,2%	724.109	0,4%	508.448	-2,6%
2000	782.893	-3,3%	710.403	-1,9%	491.958	-3,2%
2001	776.757	-0,8%	708.852	-0,2%	482.103	-2,0%
2002	754.836	-2,8%	712.691	0,5%	471.979	-2,1%
2003	765.747	1,4%	724.821	1,7%	467.654	-0,9%
2004	750.077	-2,0%	709.826	-2,1%	464.222	-0,7%
2005	718.779	-4,2%	717.759	1,1%	455.287	-1,9%

Die mit den Rechnungsergebnissen suggerierten Einsparerfolge seit 1993 werden durch die ausgliederungsbereinigte Entwicklung, die zeigt, dass mit dem PEP seit 1994 eine Niveaustabilisierung, aber keine Absenkung erreicht wurde, relativiert. Erst die um Kostensteigerungen bereinigte Ausgabenentwicklung verdeutlicht den eigentlichen Konsolidierungsbeitrag des bremischen Personalmanagements in diesem Zeitraum. Denn die mengenbasierte Entwicklung ist seit 1993 kontinuierlich rückläufig gewesen und verzeichnet gegenüber dem Spitzenwert 1992 (572 Mio. €) einen Rückgang um 116 Mio. € bzw. 20 %.

Gleichzeitig entfallen 40 % der heutigen Ausgaben für Dienstbezüge auf Effekte aus Kostensteigerungen seit 1987. Dies bedeutet nicht nur, dass von jeder Million, die monatlich für die Bezüge der Beschäftigten ausgegeben wird, 400.000 Euro auf die kumulierten Tarif- und Besoldungserhö-

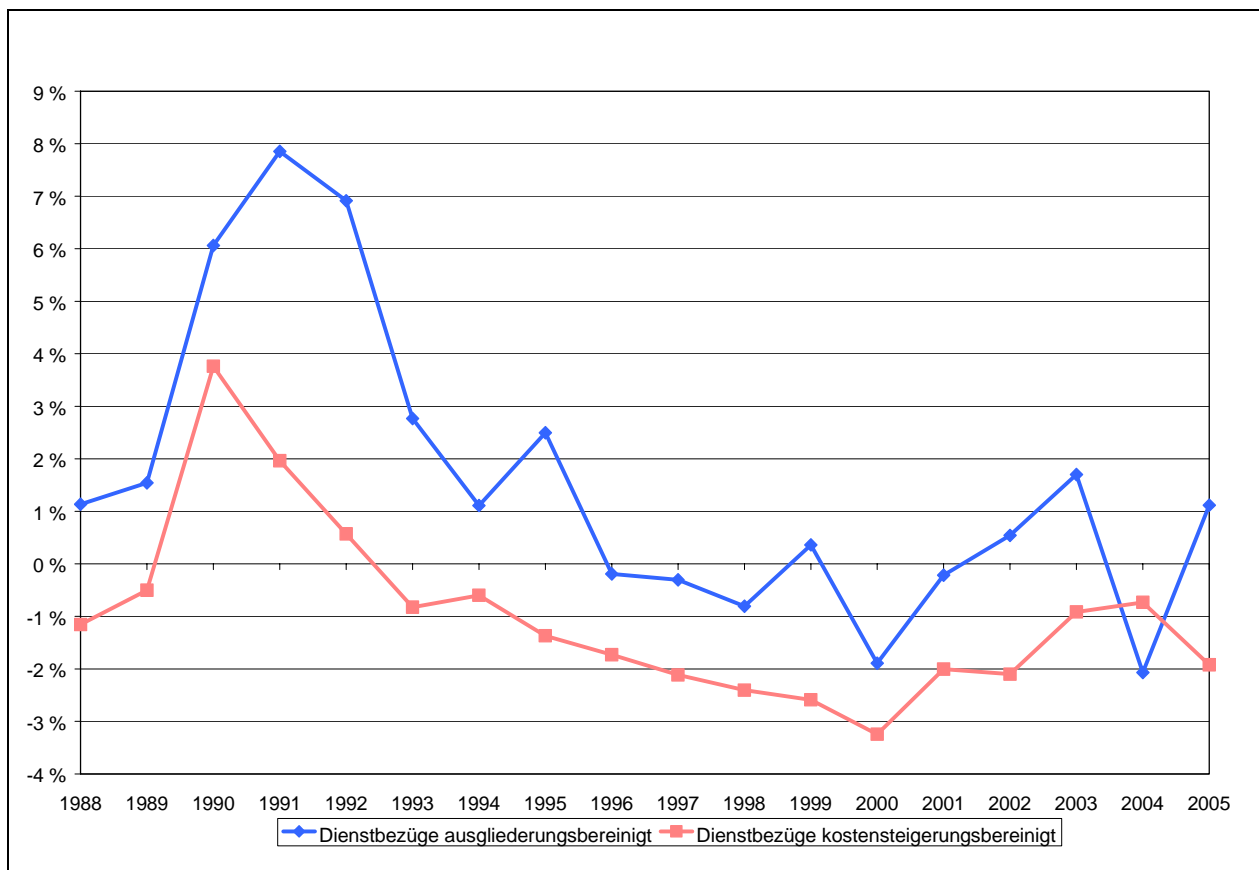
hungen der letzten fast 20 Jahre entfallen, sondern auch, dass die Spielräume für Beschäftigung gravierend reduziert worden sind. Der Beschäftigungsabbau der letzten 12 Jahre und die Kürzung der Jahressonderzahlungen reichten dabei gerade aus, um die Dienstbezüge konstant zu halten. Beschäftigungssichernde Anti-Terror- und PISA-Beschlüsse haben die Konsolidierungsdynamik in den Jahren 2003/2004 zwar gedämpft, aber - wie die Abnahme um 1,9 % in 2005 zeigt - nicht gestoppt. Dies gilt auch für den expansiven Trend bei den refinanzierten Dienstbezügen (ohne ABM), deren Anteil seit 1993 von 4 Mio. € auf 32,1 Mio. € im Jahr 2005 angestiegen ist.

Schaubild 67: Entwicklung der ausgliederungs- und kostensteigerungsbereinigten Dienstbezüge seit 1987 (L+G)



Quelle: Tabelle 24.

Der Anstieg 2005 bei den ausgliederungsbereinigten Dienstbezügen ist auf die 13 Sozialversicherungsbeiträge und den Anstieg bei den refinanzierten Bezügen zurückzuführen.

Schaubild 68: Wachstumsraten der Dienstbezüge in der Kernverwaltung seit 1987 (L+G)

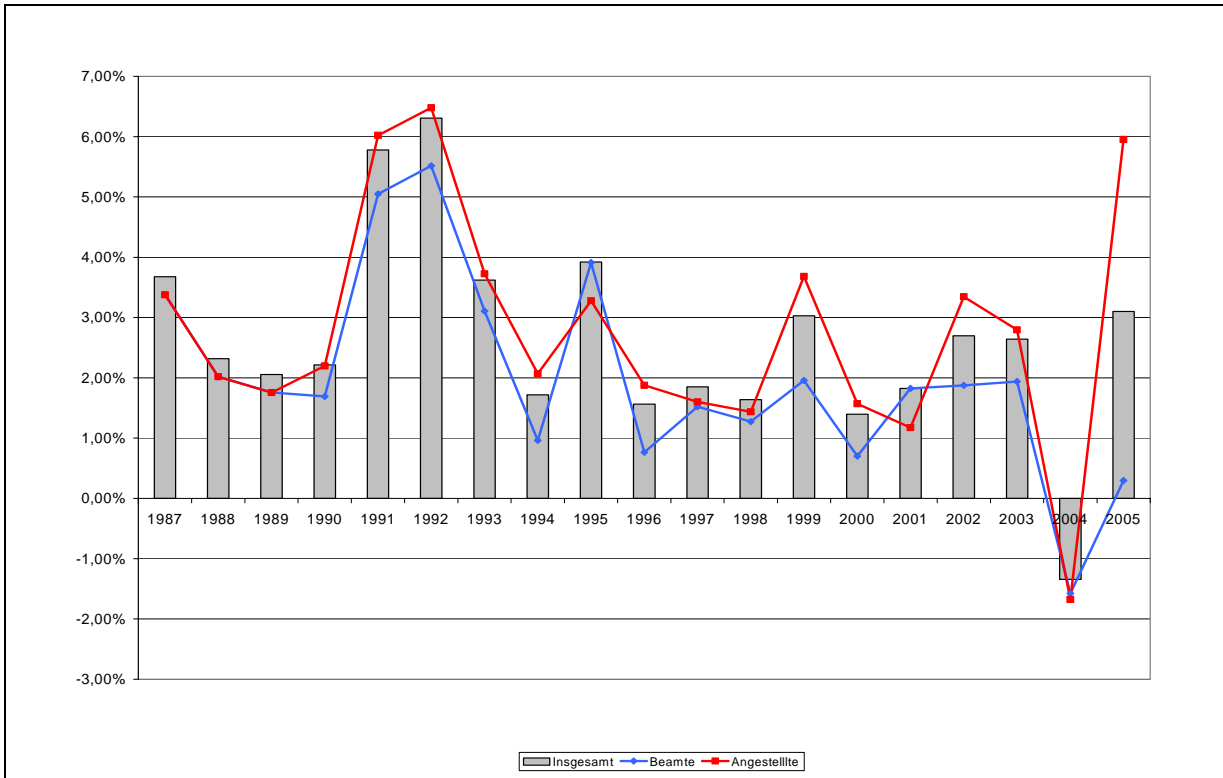
Quelle: Tabelle 24.

Die Wachstumsraten verdeutlichen die Wirksamkeit der 1993 eingeleiteten Veränderungen im Personalmanagement. Faktisch mit der Ablösung stellenorientierter Sparvorgaben durch ausgabe-relevante und in Vollzeiteinheiten ausgedrückter Beschäftigungszielzahlen im Mai 1993 konnten zunächst die um Kostensteigerungen bereinigten Dienstbezüge gegenüber 1992 gesenkt werden. Die Transformation der Mengensteuerung in hochrechnungsbasierte Personalbudgets zu den Haushalten 2005 (L+G) verstärkte die Trendumkehr, so dass zwischen 1996 und 2001 auch die ausgliederungsbereinigten Dienstbezüge fast durchweg gegenüber dem Vorjahr zurückgeführt werden konnten. 2002 und 2003 führten kumulierte Lohnzuwächse und das an die VBL abzuführende Sanierungsgeld zu Kostensteigerungen von insgesamt rund 5,5 %, die nach 10 Jahren Personalreduktion und vor dem Hintergrund der beschäftigungsrelevanten Pisa-Sofortmaßnahmen sowie der Anti-Terrormaßnahmen mengenmäßig nicht kompensierbar waren. Zur Nivellierung der Dienstbezüge und um die Auswirkungen der weiterhin steigenden Versorgungslasten zu dämpfen hat die Freie Hansestadt Bremen ab 2004 die besoldungsrechtlichen und die tarifvertraglichen Gestaltungsspielräume, insbesondere bei den Sonderzahlungen, genutzt. Auch dies zeigt die Wirksamkeit der bremischen Controlling- und Managementinstrumente in den Grenzen eigener Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume.

Die auf die Dienstbezüge wirkenden Kostensteigerungen differieren insbesondere in den letzten Jahren auch zwischen den Statusgruppen Beamte und Arbeitnehmer sowie zwischen den Laufbahnen, weil

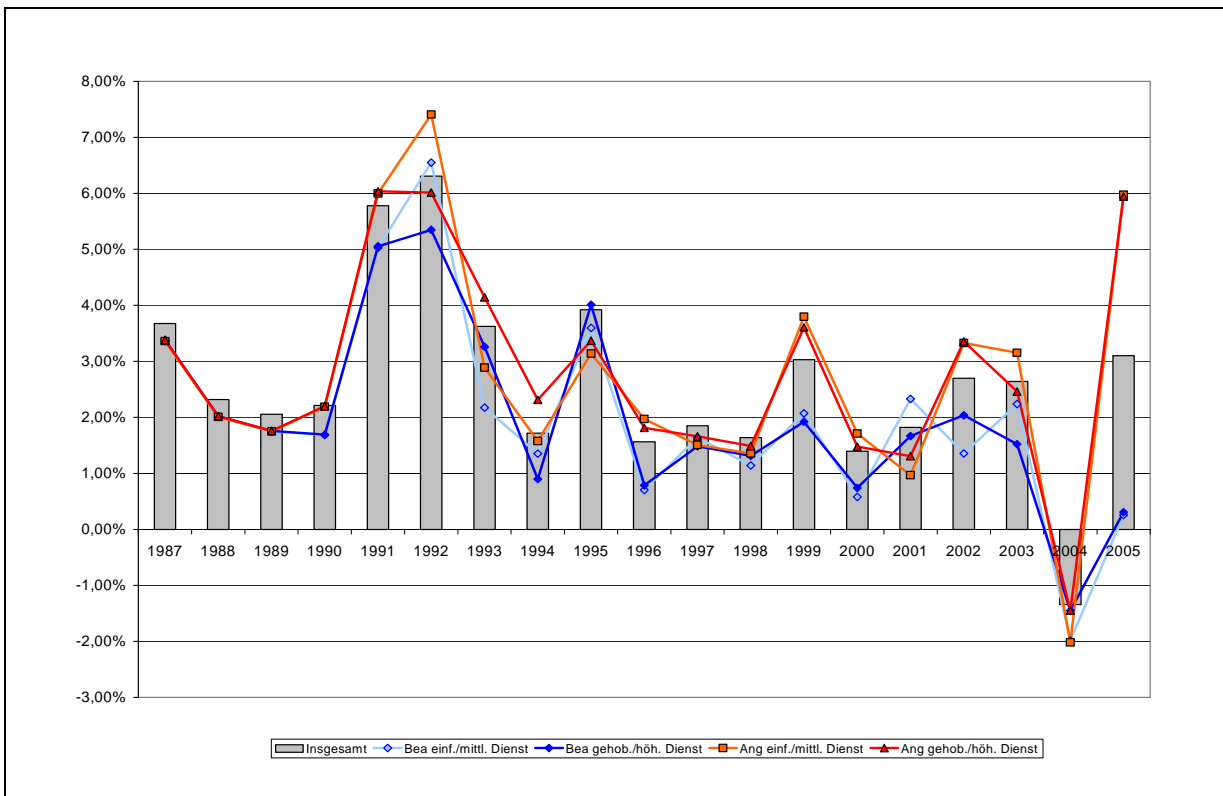
- im Arbeitnehmerbereich zusätzlich die Entwicklung der Lohnnebenkosten im Bereich der Sozialversicherung und der (betrieblichen) Altersvorsorge wirken,
- gesetzliche Besoldungsanpassungen in zunehmendem Maße im Wirkungszeitpunkt und/oder in der Höhe von den tariflich vereinbarten Ergebnissen abweichen,
- im Zuge der Versorgungsreformen die Besoldungsanpassungen 1999 bis 2001 um jeweils 0,2 Prozentpunkte zugunsten einer Versorgungsrücklage reduziert wurden,
- soziale Komponenten zu entlohnungsstufenabhängig gestaffelten Tarifabschlüssen und Besoldungsanpassungen geführt haben,
- zusätzliche gestalterische Spielräume vorwiegend im gesetzlich geregelten Besoldungsbereich entstanden (insb. Jahressonderzahlungen).

Schaubild 69: Kostensteigernde Faktoren bei den Dienstbezügen seit 1987 nach Statusgruppen



Quelle: Anlage 72.

Schaubild 70: Kostensteigernde Faktoren bei den Dienstbezügen seit 1987 nach Laufbahngruppen



Quelle: Anlage 73.

3.3.2. Entwicklung der bereinigten Versorgungsausgaben seit 1987

Infolge der zu den Haushalten 2004 vollzogenen Zuordnung von Versorgungslasten zu den als Sonderhaushalte ausgegründeten Einrichtungen¹³ sind auch die Versorgungsausgaben der Obergruppe 43 um Ausgliederungseffekte rückwirkend bereinigt worden.

Tabelle 25: Entwicklung der Versorgungsausgaben seit 1987 (L+G)

Jahr	Versorgungsbezüge					
	Rechnungsergebnis		ausgliederungsbereinigt		kostensteigerungsbereinigt	
	T€	%	T€	%	T€	%
1987	139.516		128.354		128.354	
1988	145.907	4,6%	134.289	4,6%	131.631	2,6%
1989	151.850	4,1%	139.829	4,1%	134.694	2,3%
1990	161.419	6,3%	148.637	6,3%	140.798	4,5%
1991	173.884	7,7%	160.033	7,7%	144.304	2,5%
1992	187.911	8,1%	172.962	8,1%	147.807	2,4%
1993	197.397	5,0%	181.880	5,2%	150.746	2,0%
1994	201.129	1,9%	185.272	1,9%	152.094	0,9%
1995	212.814	5,8%	196.072	5,8%	154.901	1,8%
1996	220.220	3,5%	202.862	3,5%	159.047	2,7%
1997	229.575	4,2%	211.396	4,2%	163.253	2,6%
1998	238.635	3,9%	219.771	4,0%	167.590	2,7%
1999	249.385	4,5%	229.620	4,5%	171.738	2,5%
2000	259.238	4,0%	238.660	3,9%	177.255	3,2%
2001	274.713	6,0%	253.038	6,0%	184.567	4,1%
2002	287.807	4,8%	264.629	4,6%	189.471	2,7%
2003	301.045	4,6%	276.099	4,3%	195.718	3,3%
2004	275.968	-8,3%	275.996	0,0%	198.080	1,2%
2005	285.374	3,4%	285.352	3,4%	204.982	3,5%

Die Entwicklung der Versorgungsbezüge unterscheidet sich von der Entwicklung der Dienstbezüge durch niedrigere exogen bedingte Kostensteigerungen. Diese sind weitgehend an Besoldungsanpassungen gekoppelt und damit systematisch geringer als tarif- und sozialversicherungsbedingt höhere Steigerungsraten im Arbeitnehmerbereich (vgl. 3.3.1). Zusätzlich wirken im Versorgungsbereich die kostendämpfenden Maßnahmen der jüngsten Versorgungsreformen, wie die Absenkung der Versorgungsanpassung um jährlich 0,2 Prozentpunkte zwischen 1999 und 2001, die stufenweise Absenkung der Höchstruhegehaltssätze seit 2003 und die Einführung von Versorgungsabschlägen von bis zu 10,8 % bei vorzeitiger Pensionierung.

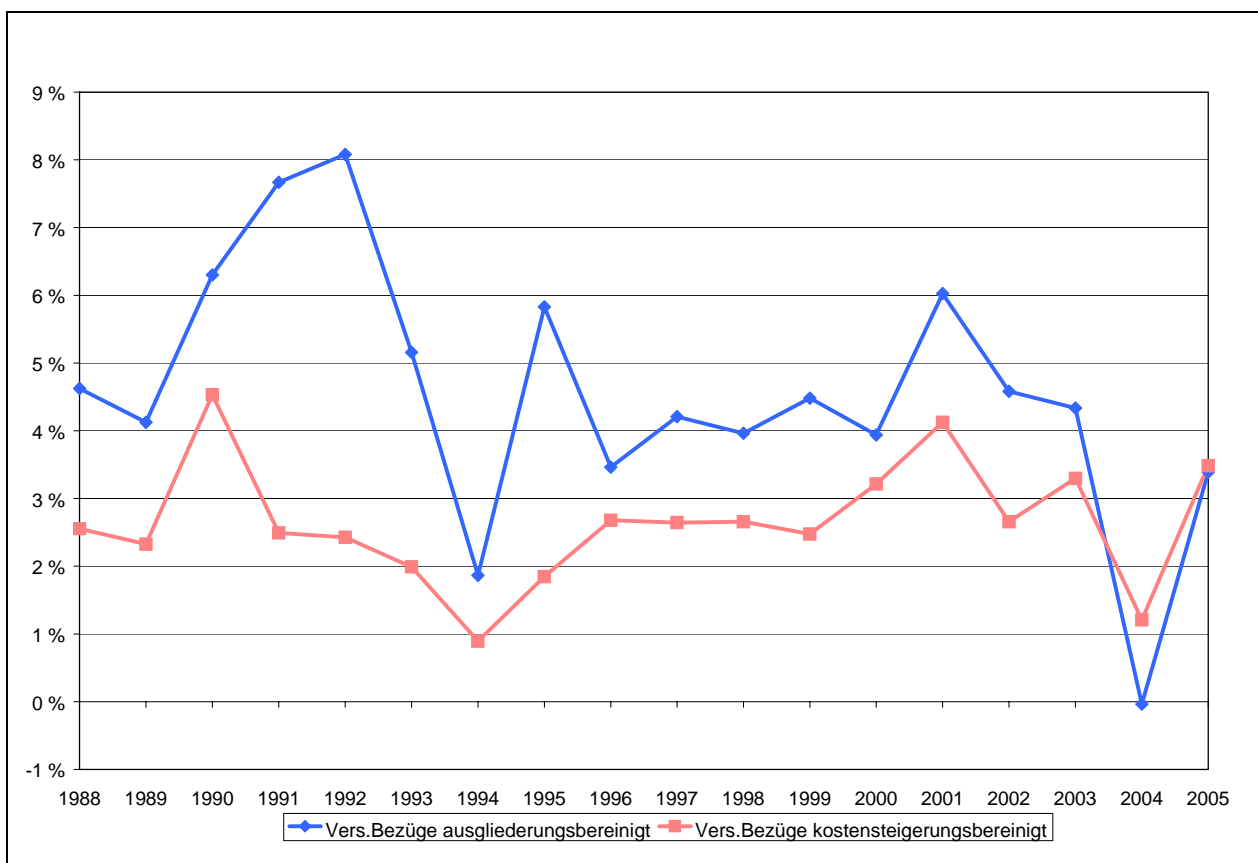
2004 konnten der mit nur 1,2 % ohnehin vergleichsweise geringe Zuwachs an Versorgungsempfängern und die Effekte der Versorgungsanpassungen 2003/2004 durch die Absenkung der

¹³ Universität Bremen, Hochschulen des Wissenschaftsbereichs, Staats- und Universitätsbibliothek, Landesuntersuchungsamt (LUA), Bauamt Bremen-Nord (Beträge 1987 bis 2003 wurden 2006 geändert)

Sonderzuwendung auf durchschnittlich 50 % kompensiert werden, so dass ausgliederungsberbereinigt kein Zuwachs gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen war. Im Jahr 2005 schlug der Anstieg an Versorgungsempfängern dann wieder voll durch, da die weitere Absenkung der Sonderzuwendung auf durchschnittlich 45 % durch die Ganzjahreseffekte der Versorgungsanpassungen 2004 weitgehend aufgezehrt wurde.

Die Entwicklung der um Ausgliederungen und Kostensteigerungen bereinigten Entwicklung verdeutlicht auch, dass die Verdopplung der Versorgungsbezüge seit 1987 in nahezu gleichem Umfang auf Mengen- und Struktureffekte sowie Versorgungsanpassungen zurückzuführen ist. 81 Mio. € des Anstiegs von 128 Mio. € (1987) auf 285 Mio. € (2005) sind exogen bedingt, wobei dieser Betrag noch höher wäre, wenn die Sonderzahlungen 2004/2005 nicht nahezu halbiert worden wären. Die Zahl der Versorgungsempfänger bzw. deren Konfiguration haben zu einem Anstieg um 76 Mio. € geführt, wobei auch dieser höher gewesen wäre, wenn durch die Absenkung der Ruhegehaltssätze und die Versorgungsabschläge keine Reduzierung des Versorgungsniveaus und damit des letztlich ausgaberelevanten Versorgungsvolumens erzielt worden wäre.

Schaubild 71: Wachstumsraten der Versorgungsbezüge (1987 bis 2005, L+G)

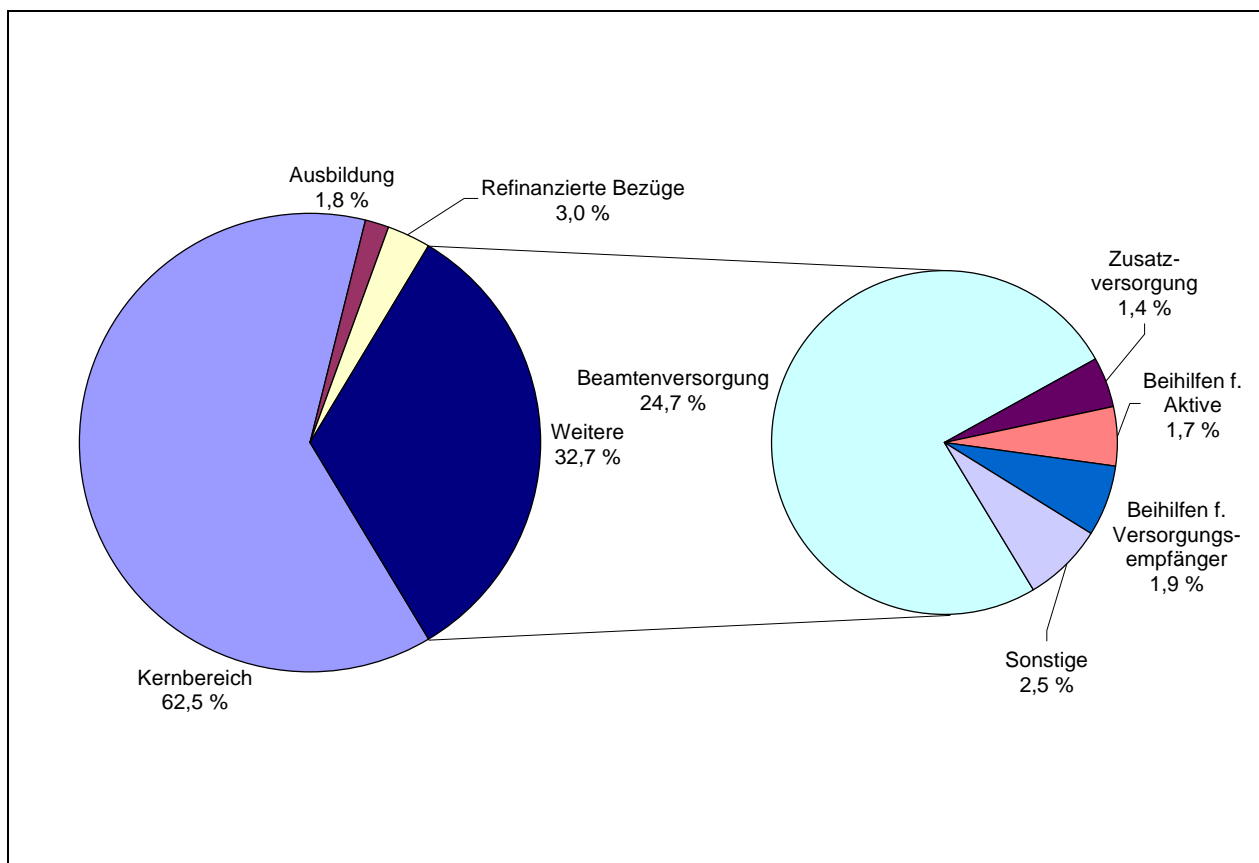


Quelle: Tabelle 25.

3.4. Personalausgaben nach Arten (L+G)

Den größten Personalausgabenblock in der Kernverwaltung stellen mit 62,5 % der Personalausgaben auch 2005 die Dienstbezüge des zielzahlgesteuerten Kernbereichs. Gegenüber dem Spitzenwert von 72,5 % aus dem Jahr 1993 bedeutet dies einen Anteilsrückgang um 10 Prozentpunkte. Auf die Beamtenversorgung entfallen inzwischen 24,7 % der Personalausgaben in der Kernverwaltung; dies sind rund 7 Prozentpunkte mehr als noch 1993. Die übrigen rund 13 Prozent verteilen sich weitgehend gleichmäßig auf die Ausbildungsbezüge, die Bezüge für refinanzierte Beschäftigte, die Ruhelohnbezüge, die Beihilfen für Aktive wie für Versorgungsempfänger und sonstige Personalausgaben.

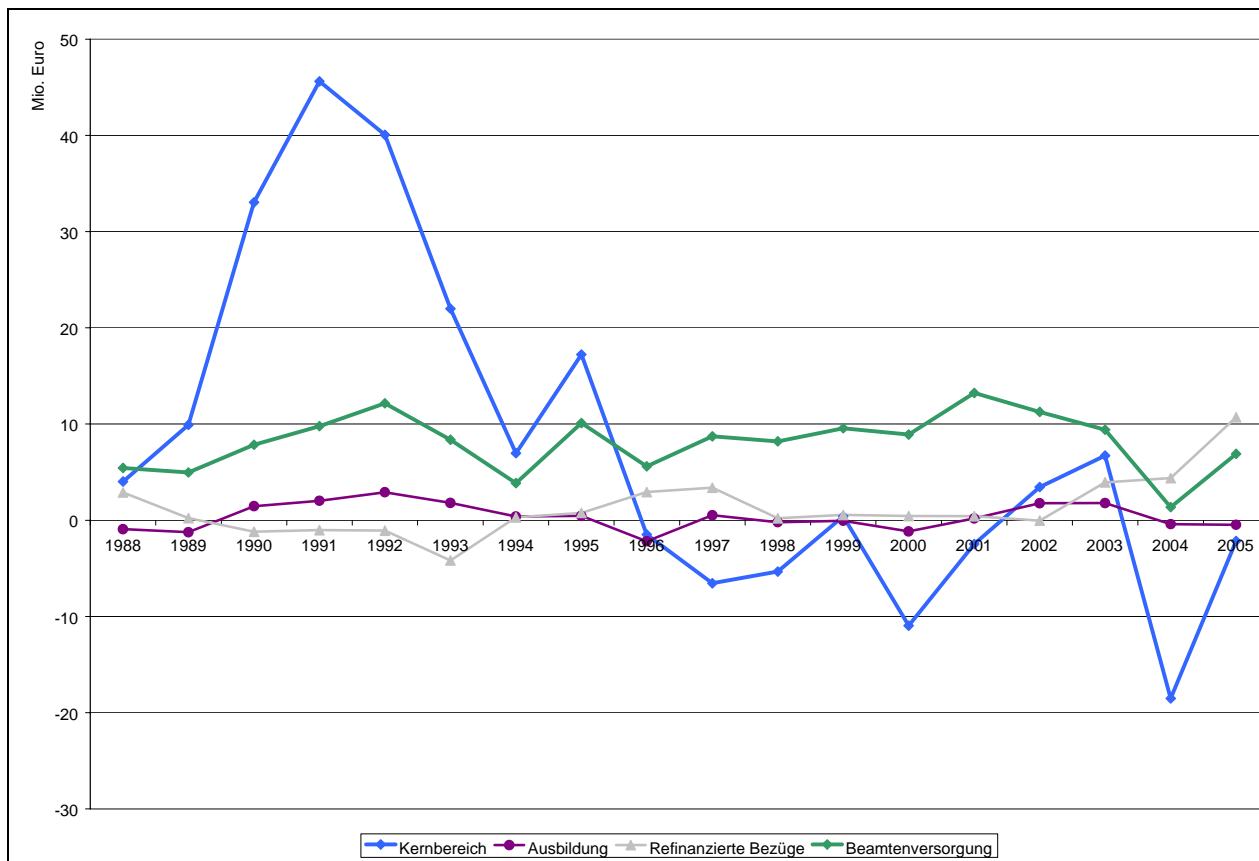
Schaubild 72: Personalausgaben der Kernverwaltung 2005 nach Arten (L+G)



Quelle: Tabelle 26.

Nachfolgendes Schaubild verdeutlicht die Entwicklung für die im Fokus von Personalsteuerung stehenden Ausgabearten. Dabei wird auch der Erfolg der Mitte der 90er Jahre aufgebauten Steuerungsinstrumente im Personalmanagement noch einmal augenscheinlich. Die Ausgaben für den Kernbereich bremsischer Beschäftigung verzeichnen seitdem - trotz zum Teil deutlicher exogen bedingter Kostersteigerungen – tarifbedingt nur noch zweimal einen moderaten Anstieg.

Schaubild 73: Veränderungen der Ausgabearten gegenüber dem Vorjahr (L+G)



Quelle: Anlage 71.

Dass im gleichen Zeitraum die refinanzierten Bezüge stetig erhöht und die Ausbildungsmittel konstant gehalten werden konnten, zeigt, dass die Freie Hansestadt Bremen sich Ihrer Ausbildungsverantwortung auch in Zeiten knapper Kassen gestellt hat und der Verantwortung als größter Arbeitgeber in der Region mit der Erschließung alternativer Finanzierungen nachgekommen ist. Deutlich wird zugleich der seit fast 20 Jahren zu verkräftende Anstieg um jährlich rd. 10 Mio. € in der Beamtenversorgung, der nur 2004 durch die Absenkung der Sonderzuwendung deutlich gedämpft werden konnte.

Angesichts dieser Entwicklung verwundert es nicht, dass das Personalmanagement und –controlling vornehmlich darauf abzielt

- den bis in die Versorgung ausgabewirksamen Beschäftigungsumfang durch aufgabenkritische wie allgemeine Effizienzerwartungen zu begrenzen,
- die Beschäftigungsentwicklung mittels Benchmarking im Sinne von „best practice“ zu evaluieren,
- alle personalwirtschaftlichen Felder konzernweit Controlling zugänglich zu machen und bis hin zu Self-Services für die Beschäftigten zu optimieren sowie
- alternative Finanzierungsmöglichkeiten und –modelle für Beschäftigung und hinsichtlich der Versorgungslasten zu erschließen.

Nachstehend die Entwicklung der Personalausgaben der Kernverwaltung im Wirkungszeitraum der neuen Planungs- und Steuerungsinstrumente, also seit 1993, aus einer vorwiegend kameralen Betrachtung.

Tabelle 26: Personalausgaben nach Arten (1993 bis 2005, L+G)

Titel/ Gruppe/ Obergruppe	Art	Ausgaben				Veränd. gegen. Vorjahr**	Veränd. gegen. 1993***
		1993	1999	2004	2005		
		T€					
421	Bürgermeister und Senatoren	1.229	968	885	914	3,3 %	-25,6 %
422	Beamte und Richter	427.486	440.093	457.956	457.748	0,0 %	7,1 %
425	Angestellte	237.630	253.466	231.642	239.468	3,4 %	0,8 %
426	Arbeiter	36.907	25.038	18.402	18.511	0,6 %	-49,8 %
427	Nebenamtler/-berufler	2.182	2.549	3.164	3.113	-1,6 %	42,7 %
Zwischensumme Bezüge (ohne ABM)		705.434	722.114	712.048	719.756	1,1 %	2,0 %
431	Versorgung Bürgermeister/Senatoren	1.624	2.371	2.342	2.265	-3,3 %	39,5 %
432	Versorgung Beamte und Richter	166.037	212.084	256.263	263.160	2,7 %	58,5 %
435	Zusatzrenten Angestellte	161	138	1.594	1.576	-1,1 %	878,4 %
436	Ruhelohn Arbeiter	14.059	15.027	15.303	15.450	1,0 %	9,9 %
Zwischensumme Versorgung		181.880	229.620	275.502	282.451	2,5 %	55,3 %
441	Beihilfen für Aktive	13.775	15.354	14.435	14.842	2,8 %	7,7 %
44302	Freie Heilfürsorge	3.579	3.624	3.794	3.733	-1,6 %	4,3 %
446	Beihilfen Versorgungsempfänger	8.476	15.264	20.854	23.588	13,1 %	178,3 %
44301	Unfallfürsorge Beamte	469	685	585	642	9,6 %	36,7 %
44308	Beiträge Unfallversicherung	2.389	1.792	2.003	1.942	-3,1 %	-18,7 %
442/3Rest	Sonstige Fürsorgeleistungen	79	160	145	122	-16,1 %	54,0 %
Zwischensumme Beihilfen		28.769	36.879	41.816	44.867	7,3 %	56,0 %
411/412	Abgeordnete/Ehrenamtliche	6.479	8.202	7.399	7.355	-0,6 %	13,5 %
42207/8/9	Nachversicherungen	2.920	4.945	1.319	1.743	32,1 %	-40,3 %
423	Sold der Zivildienstleistenden	330	376	220	203	-8,1 %	-38,6 %
424/434	Zuführung an d. Versorgungsrücklage	0	0	494	5.281	968,8 %	
42503	An Dritte f. bereitgestelltes Personal	419	567	507	289	-43,1 %	-31,1 %
425/426	Bezüge der Kräfte in ABM	6.024	2.704	0	0		-100,0 %
429	Nicht aufteilbare Dienstbezüge	0	0	0	460		
45	Personalbezogene Sachausgaben	2.515	2.514	3.146	2.279	-27,6 %	-9,4 %
46	Globale Mehr-/Minderausgaben	0	0	0	0		
Zwischensumme Sonstige Personalausgaben		18.688	19.309	13.086	17.609	34,6 %	-5,8 %
Personalausgaben Kernverwaltung		934.770	1.007.921	1.042.453	1.064.682	2,1 %	13,9 %

4. Versorgung

4.1. Überblick

Bereits in Kapitel 3.3.2. dieses Berichtes wurde auf die Entwicklung der Versorgungslasten seit dem Jahr 1987 bis 2005 und die Gründe für ihren Anstieg eingegangen. Zusätzlich zu den exogen bedingten Kostenfaktoren, bestimmt sich die Höhe der Versorgungslasten demnach vor allem durch die Anzahl der Versorgungsempfänger, deren Versorgungsansprüche bzw. ruhegehaltsfähigen Dienstzeiten, die Lebenserwartung und dem Familienstand (Hinterbliebene). Aufgrund der demografischen Entwicklung und der Einstellungspolitik in den 60er und 70er Jahren wird die Zahl der Versorgungsempfänger und Versorgungsempfängerinnen in den nächsten Jahren weiter steigen. Trotz flankierender Beschlusslagen auf Bundes- und Landesebene zur Begrenzung der Versorgungsbezüge wird sich der Trend steigender Versorgungslasten fortsetzen. Damit einhergehend werden die Haushalte weiter belastet.

Um diese Belastungen in den zukünftigen Jahren zu verringern, werden seit 1999 bei Bund und Ländern Versorgungsrücklagen gemäß §14a Bundesbesoldungsgesetz gebildet. Einzelheiten zur bremischen Versorgungsrücklage sind in Kapitel 4.5. beschrieben. In Bremen wurde darüber hinaus im Juni 2005 die „Anstalt zur Bildung einer Rücklage für Versorgungsvorsorge der Freien Hansestadt Bremen“¹⁴ (BremGBI 2005, S. 305) gegründet. Diese Anstalt legt für das Land und die Stadtgemeinde Bremen Mittel in Wertpapieren an, aus deren Zinserträgen

- kurzfristig Lücken in den Versorgungsausgaben der nächsten Haushaltsjahre,
- mittelfristig die Versorgungsmehrausgaben aufgrund der mengenmäßigen Zuwächse
- langfristig die gesamten Versorgungslasten

gedeckt werden sollen. Der sich aufbauende Kapitalstock soll dabei unangetastet bleiben.

Die jährlichen Zuführungen an die Anstalt stammen insbesondere aus:

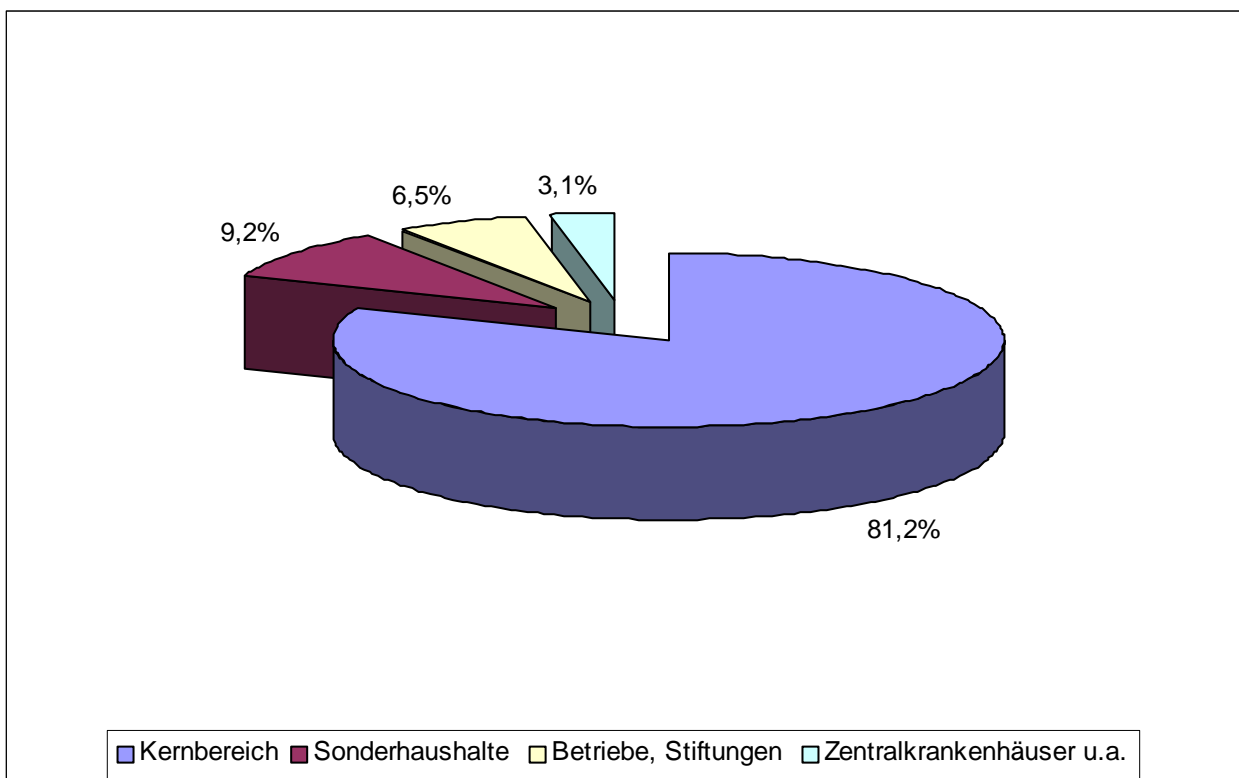
- Verbeamtungseffekten von bislang angestellten Beschäftigten (eingesparte Sozialversicherungsbeiträge),
- Versorgungszuschlägen für refinanziertes Personal, sofern dessen Versorgung später aus dem allgemeinen Haushalt getragen wird
- sowie Versorgungskostenzuschlägen aus ausgegliederten Einrichtungen, die zweckgebunden für die Versorgungsvorsorge einzusetzen sind.

Neben der Frage nach der Finanzierung von Versorgungslasten, ist deren Steuerung von gleichfalls großer Bedeutung. Im Rahmen der Einführung des neuen Steuerungsmodells in der bremischen Verwaltung wurden seit 1995 Fach-, Personal- und Ressourcenverantwortung stückweise an die Ressorts dezentralisiert. Seit dem Haushaltsjahr 2002 werden die Versorgungslasten

¹⁴ Ähnliche Versorgungsfonds gibt es in Rheinland-Pfalz, Sachsen, Nordrhein-Westfalen (als Anstalten öffentlichen Rechts); in Hamburg und beim Bund (als Sondervermögen)

(analog zu den Dienstbezügen seit 1995) dezentral auf Kapitelebene ausgewiesen. Dies schafft Transparenz und soll die Problematik der zunehmenden Versorgungslasten in das Bewusstsein der dezentralen Personal- und Ressourcenverantwortlichen bringen. Im Gegensatz zu den Dienstbezügen besteht bei den Versorgungsausgaben zur Zeit aber noch eine ressortübergreifende Deckungsfähigkeit im Rahmen des Produktgruppenhaushalts und somit eine zentrale Verantwortlichkeit beim Senator für Finanzen. Wie die Verteilung der Versorgungslasten im Konzern Bremen im Jahr 2005 aussah, zeigt das folgende Schaubild.

Schaubild 74: Anteile der Versorgungslasten im Konzern Bremen (2005)



Quelle: Anlage 75.

Im Zuge der dezentralen Ausweisung der Versorgungslasten wurde zu den Haushalten 2002/2003 auch das Verfahren der Budgetierung geändert. Anstelle der linearen Mittelfortschreibung werden die Versorgungslasten seitdem mit Hilfe von Prognoseinstrumenten budgetiert. Die Berücksichtigung von zukünftigen, bestehenden und ausscheidenden Versorgungsempfängern bzw. deren Hinterbliebenen erfolgt dabei auf Basis des voraussichtlichen Versorgungsvolumens¹⁵. Nachfolgende Tabelle stellt das Verhältnis von Versorgungsfallzahlen und Versorgungsvolumen für Versorgungsurheber und Hinterbliebene getrennt nach Beamten- und Zusatzversorgung im Jahr 2005 dar.

¹⁵ Einzelheiten zur Berechnung des Versorgungsvolumens siehe Personalcontrolling 2001 Band III-Versorgungsbericht, S.18.

Tabelle 26: Versorgungsempfänger und Versorgungsvolumen (2005)

	Versorgungsempfänger	Versorgungsvolumen	Verhältnis
Beamtenversorgung			
Versorgungsurheber	7.375	4.927,4	66,8 %
Hinterbliebene	2.857	1.056,0	37,0 %
Insgesamt	10.232	5.983,3	58,5 %
Zusatzversorgung			
Versorgungsurheber	5.343	757,3	14,2 %
Hinterbliebene	1.189	97,8	8,2 %
Insgesamt	6.532	855,1	13,1 %

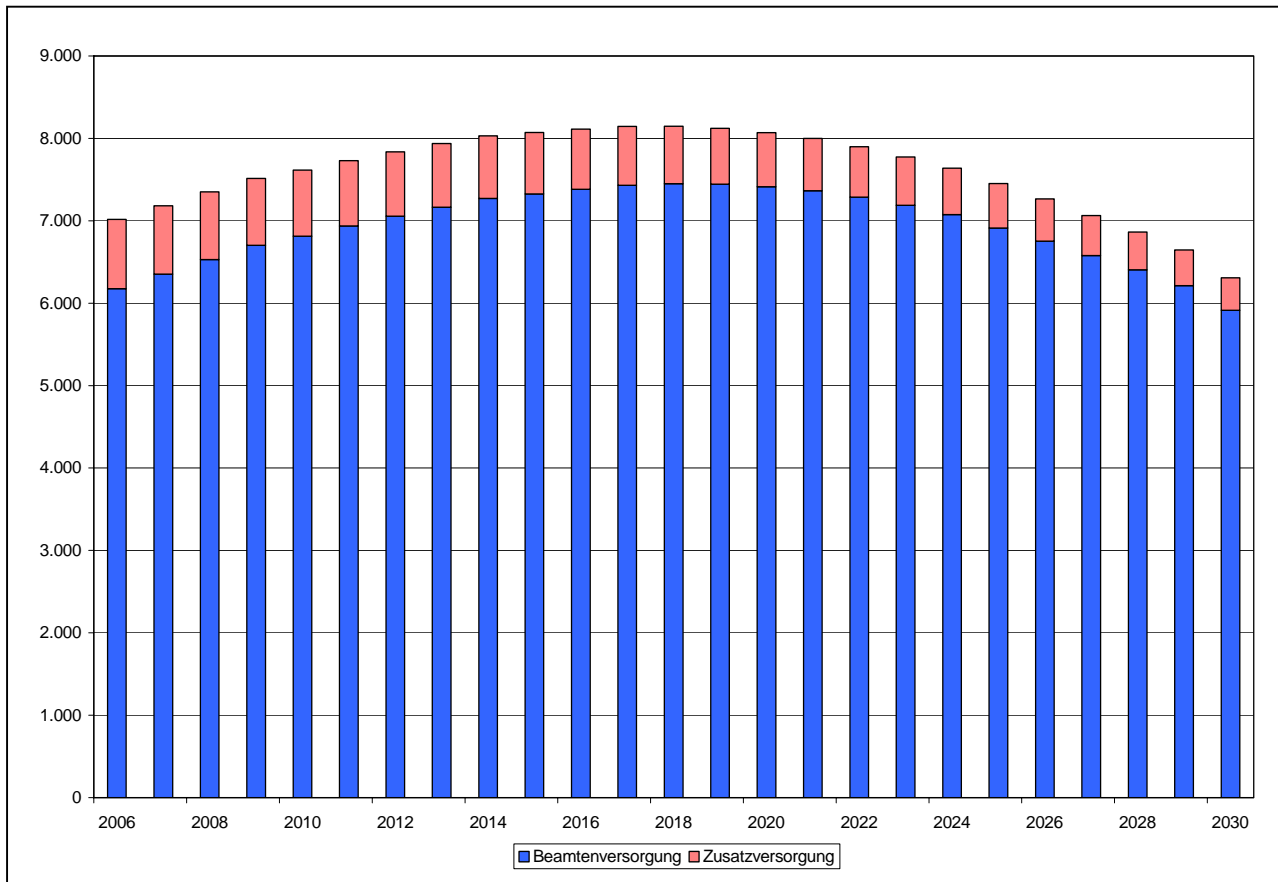
4.2. Versorgungslastenprognose (2006 bis 2030)

Versorgungslastenprognosen finden im Rahmen der Haushaltsaufstellung sowie der Finanzplanung für kurze und mittelfristige Zeiträume statt. Im Jahr 2001 wurde darüber hinaus erstmals eine Prognose für einen längerfristigen Zeitraum bis 2030 erstellt. Eine solche langfristige Prognose ist Ende 2005 für den Zeitraum 2006 bis 2030 wiederholt worden. Das Prognoseverfahren ist zweigeteilt. Zunächst erfolgt eine volumenbezogene Versorgungsprognose pro Versorgungsbereich (z. B. Bürgerschaft, Polizei, Finanzverwaltung usw.), die aus den folgenden Bausteinen besteht:

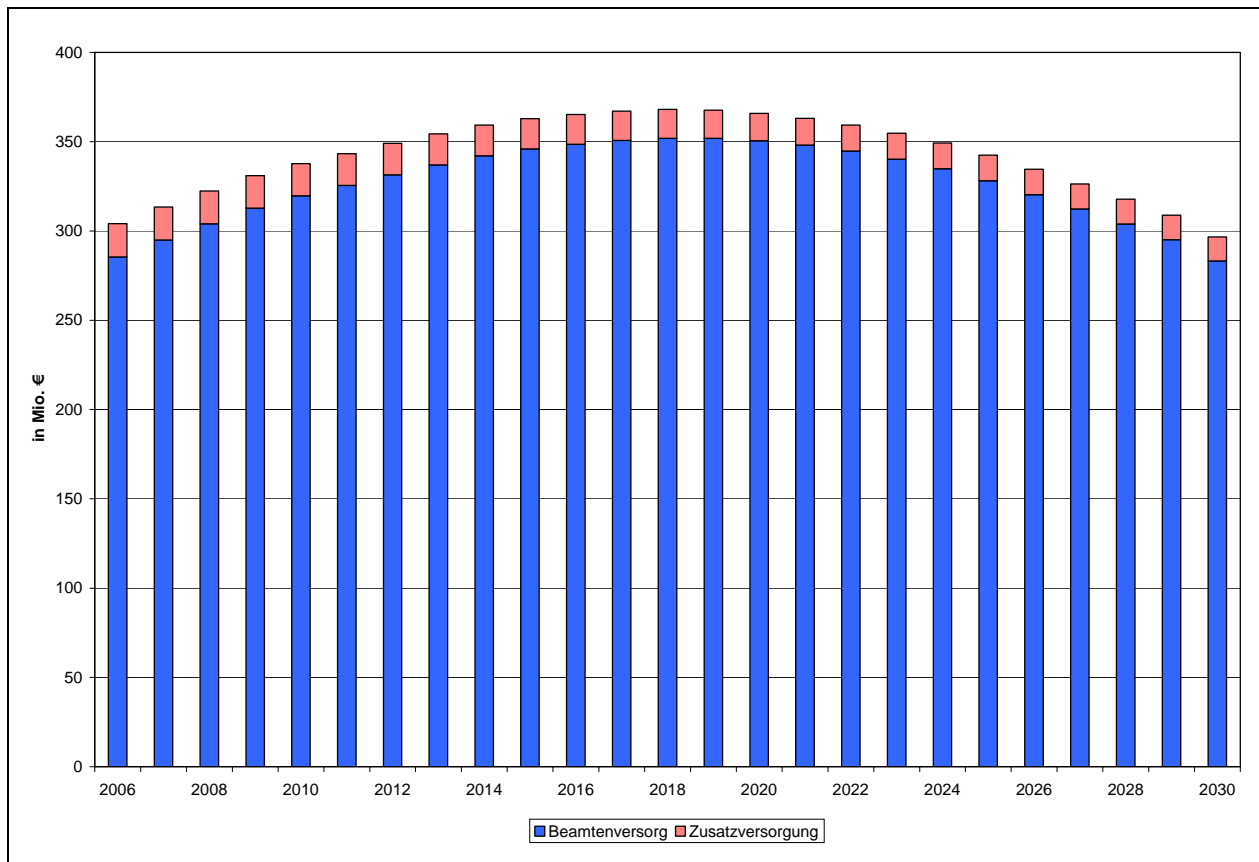
- Ermittlung des Versorgungs**bestandes**,
- Ermittlung des **Zugang**spotentials aus der Personalplanung des aktiven Bereichs,
- Ermittlung des **Abgang**spotentials aus der Versorgung auf der Basis von Mortalitätsdaten und unter Einbeziehung des Familienstandes,
- Ermittlung des **Wechsel**potentials zwischen Versorgungsurhebern und Hinterbliebenen,
- Bestimmung künftiger **Versorgungsvolumina**.

Aufgrund der ermittelten voraussichtlichen Versorgungsvolumina können im zweiten Schritt mit Hilfe einer empfängerbezogenen Kostenhochrechnung Versorgungskostenmittelwerte je Versorgungsbereich ermittelt werden. Auf diese Weise werden die unterschiedlichen Laufbahnstrukturen und damit unterschiedlichen Versorgungskostenintensitäten in den einzelnen Bereichen berücksichtigt. Durch die Multiplikation von Versorgungsmittelwert mit Versorgungsvolumen lassen sich die jährlichen Versorgungslasten berechnen. Die beiden folgenden Schaubilder zeigen die Ergebnisse der Volumens- und Versorgungslastenprognose von 2005.

Schaubild 75: Entwicklung des Versorgungsvolumens bis 2030



Quelle: Anlage 74.

Schaubild 76: Entwicklung der Versorgungsausgaben bis 2030

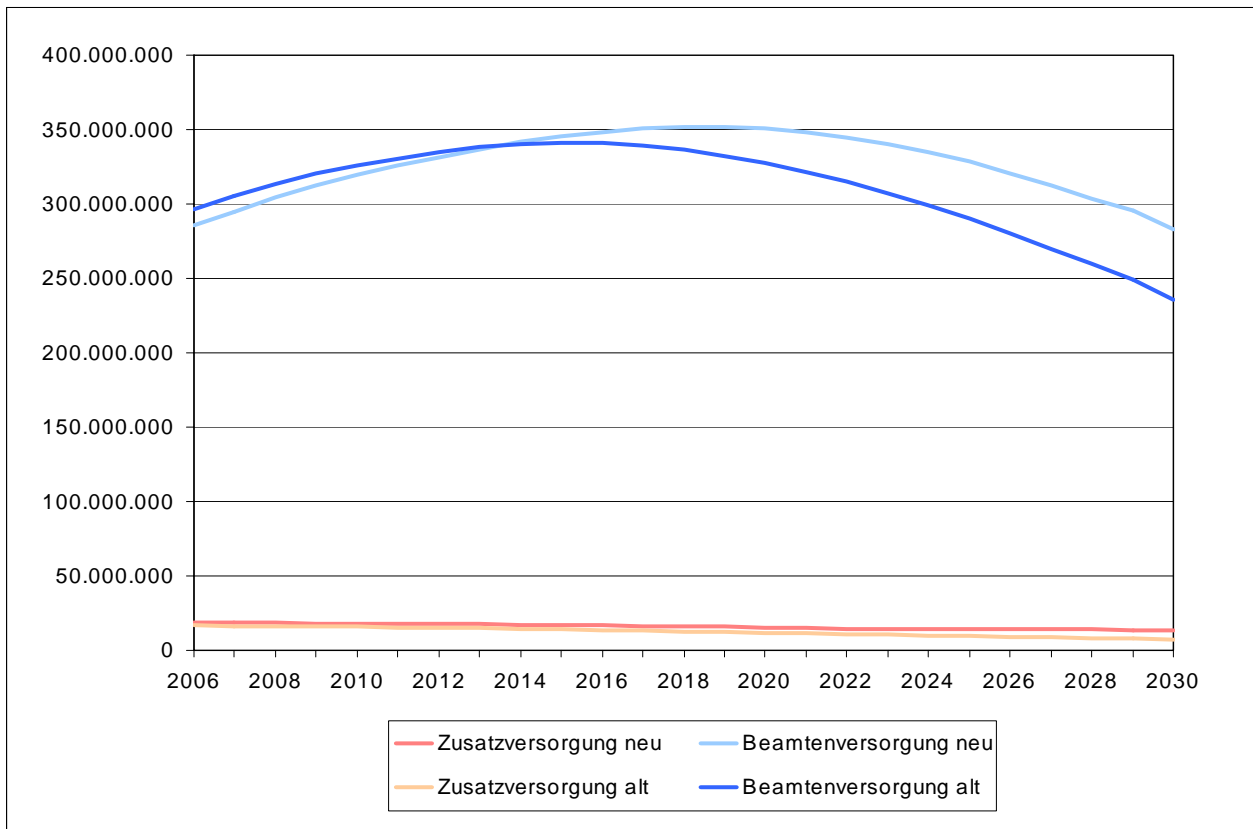
Quelle: Anlage 76.

Aus den Grafiken wird deutlich, dass die Spitzenbelastung in den Versorgungsausgaben zwischen 2017 und 2020 zu erwarten ist.

4.3. Vergleich der Versorgungsprognosen von 2001 und 2005

Nachfolgend sollen die Ergebnisse der langfristigen Versorgungsprognosen von 2001 und 2005 verglichen werden. Ein aussagekräftiger Vergleich kann nur auf einer mengenbezogenen Basis erfolgen. Da es zwischen 2001 und 2004 insgesamt 3 Versorgungsanpassungen gab, wurden die Ergebnisse der alten Prognose um diese erhöht, während sie in der neuen Prognose bereits in den zugrunde liegenden Mittelwerten enthalten sind. Außerdem wurden die Ergebnisse der alten Prognose um die Sonderzahlungen bereinigt, die in der neuen Prognose ebenfalls schon nicht mehr berücksichtigt sind. Nach diesen Angleichungen können die Unterschiede zwischen den Versorgungsprognosen fast ausschließlich auf die Unsicherheit bei der Volumenprognose zurückgeführt werden. Bringt man die Ergebnisse der neuen Versorgungsausgabenprognose mit den bereinigten Ergebnissen der Versorgungsausgabenprognose aus 2001 in einer Darstellung zusammen ergibt sich folgendes Bild.

Schaubild 77: Versorgungsausgabenvergleich zwischen den Prognosen von 2001 und 2005



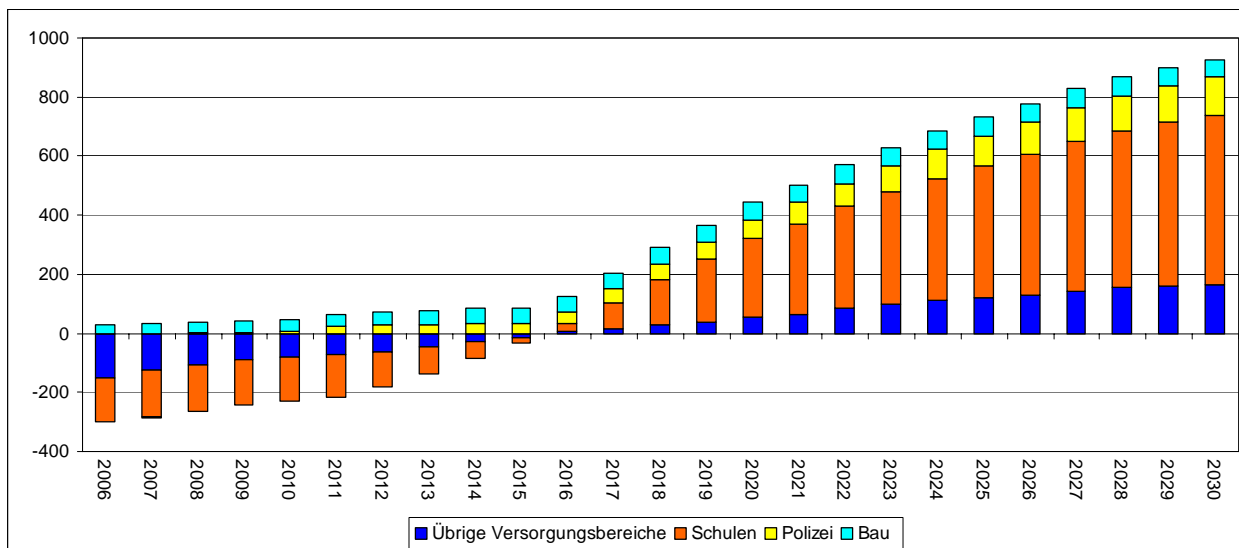
Quelle: Anlage 77.

Im Ergebnis ist festzustellen, dass nach der neuen Prognose die Ausgaben im Bereich der Zusatzversorgung durchgehend über den prognostizierten Ausgaben von 2001 liegen. In 2030 beträgt der Unterschied 6 Mio. €. Beide Prognosen gehen jedoch von durchgängig sinkenden Ausgaben im Bereich der Zusatzversorgung bis 2030 aus.

Bei der Beamtenversorgung ist hingegen auffällig, dass die neue Prognose bis 2014 von niedrigeren Ausgaben ausgeht, die dann jedoch überproportional bis 2030 auf 47 Mio. € Unterschied gegenüber der alten Prognose ansteigen. Dies spiegelt sich auch im Vergleich der Volumenprognosen wider. Im Jahr 2006 geht die neue Prognose von 270 Vollzeitäquivalenten in der Versorgung weniger aus, während sie im Jahr 2030 fast 930 Versorgungsvolumen mehr vorhersagt als die Prognose aus dem Jahr 2001.

Die Differenzen im Volumen lassen sich auf die einzelnen Versorgungsbereiche herunterbrechen, wobei die signifikantesten Abweichungen in den Bereichen Schulen, Polizei und Bau liegen.

Schaubild 78: Volumendifferenzen in der Beamtenversorgung zwischen den Prognosen von 2001 und 2005



Quelle: Anlage 78.

4.4. Erklärung der Abweichungen

Die Abweichungen zwischen den Volumenprognosen sollen im Folgenden erklärt werden. Dabei wird zunächst auf den Zeitraum 2006 bis 2014 eingegangen, in dem die neue Prognose jährlich geringere Versorgungsvolumina ausweist. Anschließend wird der Zeitraum 2015 bis 2030 untersucht, in dem die Versorgungsvolumina nach der neuen Prognose überproportional ansteigen.

- Die geringeren Versorgungsvolumina zwischen 2006 und 2014 liegen vornehmlich an der Versorgungsrechtsreform und hier insbesondere dem Gesetz zur Neuregelung der Versorgungsabschlüsse. Dieses kann bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem aktiven Dienst Versorgungsabschlüsse bis zu max. 10,8 % vorsehen, so dass weniger Beamte vor Ablauf der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand treten. Eine weitere Erklärung liegt auch in der Inanspruchnahme der Altersteilzeitregelung. Durch die Altersteilzeit können Versorgungsabschlüsse vermieden werden. Das Eintrittsalter in die Freistellungsphase entspricht nahezu dem Eintrittsalter in die Versorgung bevor es diese Regelung gab. Somit hat sich aus diesem Instrument eine Möglichkeit zur Verschiebung der Altersgrenze bei Beibehaltung des bisherigen „Austrittsalters“ aus dem aktiven Dienst ergeben.
- Für das überproportionale Ansteigen des Versorgungsvolumens ab 2015 gibt es ebenfalls mehrere Ursachen. Zunächst ist festzustellen, dass die Neueinstellungen zwischen 2001 und 2005 teilweise bereits älter als 30 Jahre waren, so dass diese noch in den Betrachtungszeitraum mit einfließen können. Darüber hinaus wird durch die Verbeamtung von bisher angestellten Beschäftigten im Jahr 2002 - vor allem im Lehrerbereich - das Versorgungsvolumen stärker steigen als in 2001 anzunehmen war. Allerdings gibt es für den

Personenkreis der verbeamteten Lehrer einen Unsicherheitsfaktor, der in den bestehenden Rentenanwartschaften zu finden ist, da deren Auswirkungen nicht präzise vorhergesagt werden können.

4.5. Versorgungsrücklagen

4.5.1. Sondervermögen Beamtenversorgung

Um für die Lasten künftiger Versorgungsansprüche für Beamte angesichts der demografischen Veränderungen und des Anstiegs der Zahl der Versorgungsempfänger vorzusorgen, sind entsprechend § 14 a des Bundesbesoldungsgesetzes bei Bund und Ländern seit dem 01.01.1999 Versorgungsrücklagen als Sondervermögen gebildet worden. Entsprechend sieht das Gesetz über eine Versorgungsrücklage des Landes Bremen (Bremisches Versorgungsrücklagengesetz – BremVersRückIG – vom 30.03.1999) die Bildung der Versorgungsrücklage des Landes Bremen vor.

Dieses Sondervermögen wird nach § 14 a II BBesG zunächst aus den für die Jahre 1999 bis 2013 vorgesehenen Verminderungen der Besoldungs- und Versorgungsanpassungen um jeweils 0,2 v. H. (Unterschiedsbetrag volle Anpassung/abgesenkte Anpassung) gespeist. Für die auf den 31.12.2002 folgenden acht allgemeinen Anpassungen der Besoldung und Versorgung ist diese Verminderung durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 ausgesetzt worden, weil zunächst die Absenkung des Ruhegehaltssatzes über eine Reduzierung der Versorgungsanpassungen realisiert werden soll. Sie wird dann wieder aufgenommen, wenn die volle Absenkung des Ruhegehaltssatzes um 4,33 v. H. nach dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 erreicht ist und dann insgesamt zu einer weiteren Reduzierung um 3,0 v. H. führen.

Die aus der Absenkung des Ruhegehaltssatzes auf 71,75 v. H. der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge resultierenden Einsparungen sind nach § 14 a III BBesG ebenfalls zur Hälfte der Versorgungsrücklage zuzuführen. Da in Bremen die Spitzenbelastung aber in etwa dann erreicht wird, wenn die Zuführungen zur Versorgungsrücklage nach dem BBesG enden, sieht das BremVersRückIG vor, die Kapitalerträge ab 2006 jährlich den Haushalten zweckgebunden zur (anteiligen) Kompensation der steigenden Versorgungslasten zuzuführen. Anderenfalls würde der ursprüngliche Zweck der Rücklage, die Untertunnelung des Versorgungsberges, in Bremen nicht erreicht werden können.

Die nachstehende Tabelle zeigt die Zuführungen an das Sondervermögen für die Jahre 1999 bis 2005, die jeweils im darauffolgenden Haushaltsjahr, d. h. erstmals 2000 für 1999, kassenwirksam geworden sind. Abweichend hiervon sind die für das Jahr 2003 abzuführenden Beträge – aus haushaltstechnischen Gründen – bereits im Haushaltsjahr 2003 dem Sondervermögen zugeführt worden. Die in der Tabelle für die Haushalte des Landes und der Stadtgemeinde ausgewiesenen Beträge stimmen nicht genau überein mit den für die Personalhaushalte der Kernverwaltung dargestellten Beträge in diesem Bericht, weil in den nachstehenden Werten ggf. auch die aus den bremischen Ausgliederungen abgeführten Beträge enthalten sind.

Tabelle 27: Zuführungen an das Sondervermögen „Versorgungsrücklage des Landes Bremen“ (2000 bis 2005)

Zuführungen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	insges.
	T €						
aus dem Haushalt des Landes Bremen	255,0	583,4	1.204,8	3.996,1	255,8	2.600,0	8.895,1
aus dem Haushalt der Stadtgemeinde Bremen	442,0	616,8	1.222,8	3.682,2	238,3	2.680,9	8.883,1
aus Sonderhaushalten (Bremen)	40,2	96,5	188,6	293,4	294,4	563,9	1.476,9
von Eigen- und Wirtschaftsbetrieben (Bremen)	24,8	50,3	104,8	159,9	164,7	164,9	669,3
aus dem Haushalt der Seestadt Bremerhaven	122,8	207,0	428,1	655,5	739,5	903,2	3.056,0
von Eigen- und Wirtschaftsbetrieben (Bremerhaven)	0,4	0,8	38,3	13,6	19,3	17,6	90,1
insges.	885,3	1.554,7	3.187,3	8.800,6	1.712,0	6.930,5	23.070,4

Seit 2003 werden nur noch die aus der Absenkung der Bezügeanpassungen 1999 bis 2002 resultierenden Beträge und 50 v. H. der durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 erzielten Verminderung der Versorgungsausgaben (50 v. H. des Unterschiedsbetrages gegenüber den nicht nach § 69e BeamtVG verminderten Anpassungen) der Versorgungsrücklage zugeführt.

Um einerseits den haushaltstechnischen und verwaltungsmäßigen Aufwand zu begrenzen und andererseits flexibel auf die voraussichtlichen gesetzlichen Änderungen reagieren zu können, werden die Mittel für die Versorgungsrücklage zentral in den bremischen Personalhaushalten veranschlagt. Da Entsprechendes für noch offene Tarif- und Besoldungserhöhungen sowie Versorgungsanpassungen künftiger Jahre gilt, ist sichergestellt, dass die für den Aufbau der Versorgungsrücklage benötigten Mittel vorrangig zur Verfügung gestellt werden.

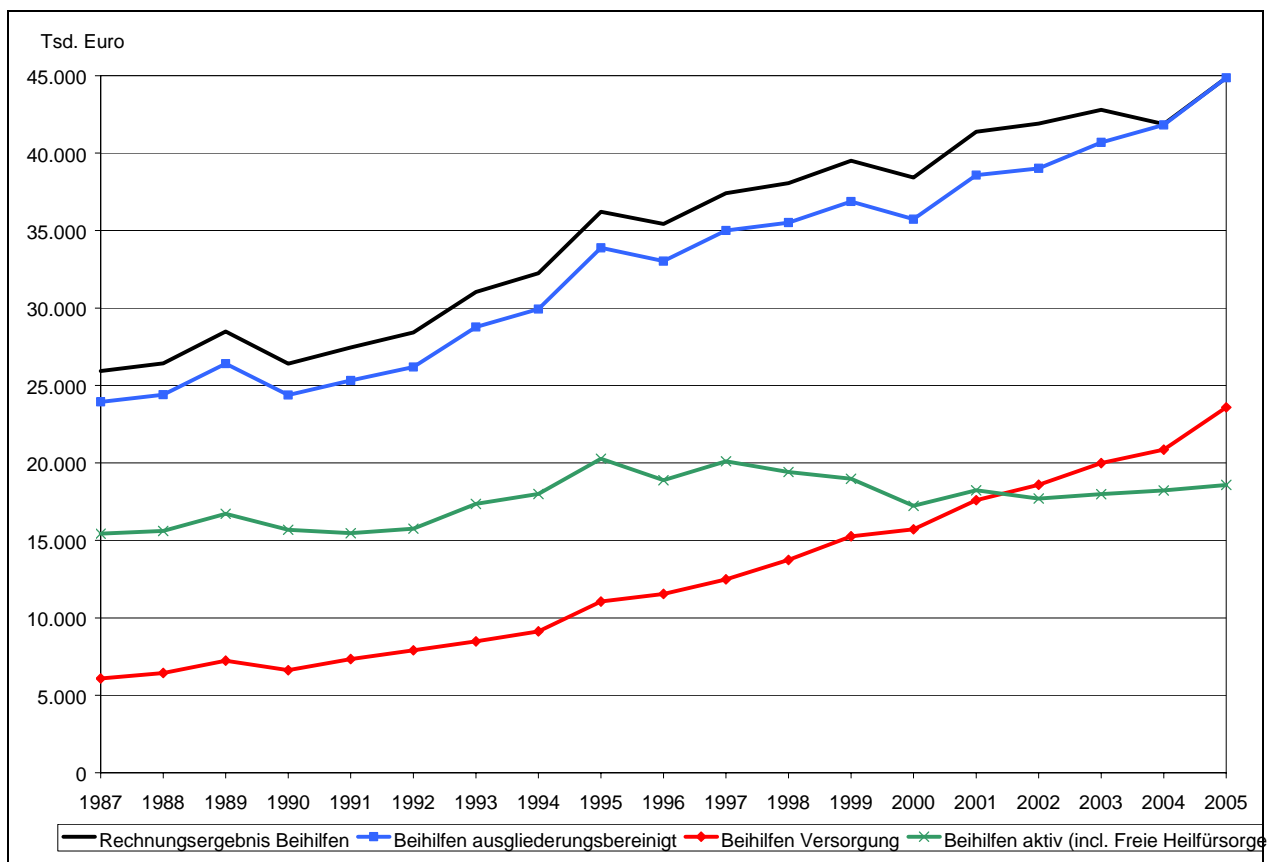
4.5.2. Rücklage Zusatzversorgung

Da auch bei der Zusatzversorgung durch die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) für die bremischen Angestellten schon in den letzten Jahren zunehmende finanzielle Belastungen festzustellen waren, ist im Rahmen der Lohnrunde 1999 eine Eigenbeteiligung der Arbeitnehmer eingeführt worden. Korrespondierend zu dieser Regelung sieht § 29 des Bremischen Ruhelohngesetzes für die arbeiterrentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer des Landes und der Stadtgemeinde Bremen vor, dass dieser Personenkreis einen Eigenanteil in Höhe von 1,25 % aus dem zu versteuernden Ruhegehaltsfähigen Arbeitsentgelt zu leisten hat, der ausschließlich dazu dient, die Zusatzversicherungsansprüche der Arbeitnehmer und ihrer Hinterbliebenen nach dem Bremischen Ruhelohngesetz mit sicherzustellen. Durch diese Zweckgebundenheit der Mittel ist eine Verwendung zu anderen Zwecken als der verzinslichen Anlage ausgeschlossen. Zum Jahresende 2005 betrug der Bestand der Arbeitnehmerrücklage für Land und Stadtgemeinde Bremen 3,3 Mio. Euro.

5. Beihilfebelasten

Die Beihilfen (Obergruppe 44) sind in den letzten 20 Jahren von 25,9 Mio. € auf 44,9 Mio. € bzw. um 73,1 % gestiegen; bereinigt um zwischenzeitliche Ausgründungen beträgt die Zunahme sogar 87,4 %. Während die Beihilfen für Beschäftigte (Gruppe 441) seit Mitte der 90er Jahre rückläufig sind und insgesamt nur noch um 14,4 % gegenüber 1987 angestiegen sind, haben sich die seit Mitte der 90er Jahre nahezu konstanten Aufwendungen in der Freien Heilfürsorge (Titel 44302) auf einem rund 50 % höheren Niveau eingependelt. Diese Entwicklungen wurden begünstigt durch den kontinuierlichen Personalabbau und die erst seit 2001 wieder praktizierte Ernennung von Lehrkräften im Beamtenverhältnis. Kostentreiber sind die Beihilfen für Versorgungsempfänger, die sich seit 1987 – auch unter Berücksichtigung der im Kapitel 3.1 beschriebenen jahresversetzten Buchungen aus 2004 – mehr als verdreifacht haben. Ursächlich dafür sind die kumulierenden Effekte aus Kostensteigerungen im Gesundheitswesen und der steigenden Zahl von Anspruchsberechtigten mit gesteigerter Lebenserwartung; beides konnte auch durch stete Anpassungen des bremischen Beihilferechts an die Veränderungen aus der Gesundheitsreform nur gedämpft werden.

Schaubild 79: Entwicklung der Beihilfebelasten (1987 bis 2005)



Quelle: Anlage 79.

Beamte und Versorgungsempfänger erhalten Beihilfe entweder als Besitzstandswahrung in Form eines einmaligen jährlichen Zuschusses zur freiwilligen Krankenversicherung oder als privat

Krankenversicherte in Form von rechnungsbezogenen Beihilfen. Beamte im Polizeivollzugsdienst und bei der Feuerwehr haben Anspruch auf Freie Heilfürsorge; deren Angehörige erhalten Beihilfe. Aus diesem Grund sind in der nachfolgenden Darstellung die Aufwendungen in der Freien Heilfürsorge denen in der privaten Krankenversicherung zugerechnet worden.

Tabelle 28: Beihilfeausgaben nach Art der Krankenversicherung (2005)

	Kranken-/Pflegeversicherung		
	gesetzlich	privat	Gesamt
Ausgaben Beihilfen für Aktive	3.517.708	15.056.473	18.574.181
Ausgaben Beihilfen für Versorgungsempfänger	5.921.632	17.666.235	23.587.867
Ausgaben pro Beamte	2.032	1.467	1.549
Ausgaben pro Beamtenversorgungsempfänger	2.018	2.680	2.476
nachrichtlich:			
Arbeitgeberanteil Krankenversicherung	8.844.169	2.775.274	11.619.443
Arbeitgeberanteil Pflegeversicherung	1.046.329	310.520	1.356.848
Ausgaben je Arbeitnehmer (einschl. Freie Heilfürsorge)			1.631

Die Tabelle bestätigt den auch in früheren Jahren schon festgestellten Umstand, dass die Aufwendungen je zuschusserhaltenden Beamten höher sind als für einen beihilfeberechtigten Privatversicherten. Dies liegt u.a. daran, dass sich die Zuschusshöhe am Jahreseinkommen bemisst und für jeden Beamten mit Besitzstandswahrung zu zahlen ist. Da dieser Personenkreis durchweg mindestens 20 Jahre im Dienst ist, befindet er sich sowohl vom Dienstalder wie von der Besoldung her in oberen Bereichen. Im Gegensatz dazu sind Beihilfen nicht für jeden privatversicherten Beihilfeberechtigten, sondern nur für den kleineren Kreis der Antragsteller zu zahlen. Insgesamt betragen die Beihilfeaufwendungen, die sowohl Leistungen der Kranken- wie der Pflegeversicherung abdecken, je Beamten mit 1.549 Euro im Jahr 2005 rund 5 % weniger als die Arbeitgeberanteile/-zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung von Arbeitnehmern.

Bei den Beihilfen für Versorgungsempfänger wird deutlich, dass die Zuschussregelung nicht per se die teurere Alternative zur Beihilferegelung darstellt. Den durchschnittlichen Zuschussausgaben von 2.018 Euro/Jahr in der Besitzstandswahrung stehen Beihilfeaufwendungen von 2.680 Euro/Jahr¹⁶ für Privatversicherte gegenüber.

¹⁶ Aufgrund der zeitversetzten Buchungen aus dem Jahr 2004 ist der Durchschnittswert um ca. 100 Euro höher.

Anhang

Verzeichnis des Anhangs

Anlage 1:	Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppen 01/02: Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	5
Anlage 2:	Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppe 03: Polizei.....	6
Anlage 3:	Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppe 04: Feuerwehr	7
Anlage 4:	Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppen 05/06: Justizpersonal/ ordentliche Gerichte	8
Anlage 5:	Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppe 07: Strafvollzugspersonal	9
Anlage 6:	Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppe 10: Lehrpersonal	10
Anlage 7:	Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppe 14: Erziehungspersonal für Kinder und Jugendliche	11
Anlage 8:	Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppen 21/22: Technisches Personal	12
Anlage 9:	Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppen 25: Steuerpersonal	13
Anlage 10:	Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppen 30: Raumpflege	14
Anlage 11:	Verteilung der Beschäftigten im Konzern Bremen (2005)	15
Anlage 12:	Entwicklung der Teilzeitquote (1993 bis 2005).....	15
Anlage 13:	Umfang der Teilzeitbeschäftigung (2005).....	16
Anlage 14:	Umfang der Teilzeitbeschäftigung (1993).....	16
Anlage 15:	Volumen (2005)	16
Anlage 16:	Teilzeitbeschäftigte nach Status- und Laufbahngruppen in der Kernverwaltung (2005)	17
Anlage 17:	Teilzeitbeschäftigte nach Status- und Laufbahngruppen – ausgegliederte Bereiche (2005)	17
Anlage 18:	Teilzeitquote mit und ohne Altersteilzeit nach Statusgruppen in der Kernverwaltung (2005)	17
Anlage 19:	Teilzeitquote mit und ohne Altersteilzeit nach Statusgruppen in den Betrieben, Sonderhaushalten und Stiftungen (2005)	18
Anlage 20:	Teilzeitquote nach Geschlecht und Laufbahngruppen in der Kernverwaltung (2005)	18
Anlage 21:	Teilzeitquote nach Geschlecht und Laufbahngruppen in den Sonderhaushalten, Betrieben und Stiftungen (2005)	19
Anlage 22:	Teilzeitquote in den Altersgruppen nach Bereichen (2005).....	20
Anlage 23:	Entwicklung der Altersteilzeit (1999 bis 2005).....	20
Anlage 24:	Anzahl der Beschäftigten nach Art der Altersteilzeit (2005)	20
Anlage 25:	Altersteilzeit nach Statusgruppen (2005).....	21
Anlage 26:	Altersteilzeit nach Laufbahngruppen (2005).....	21

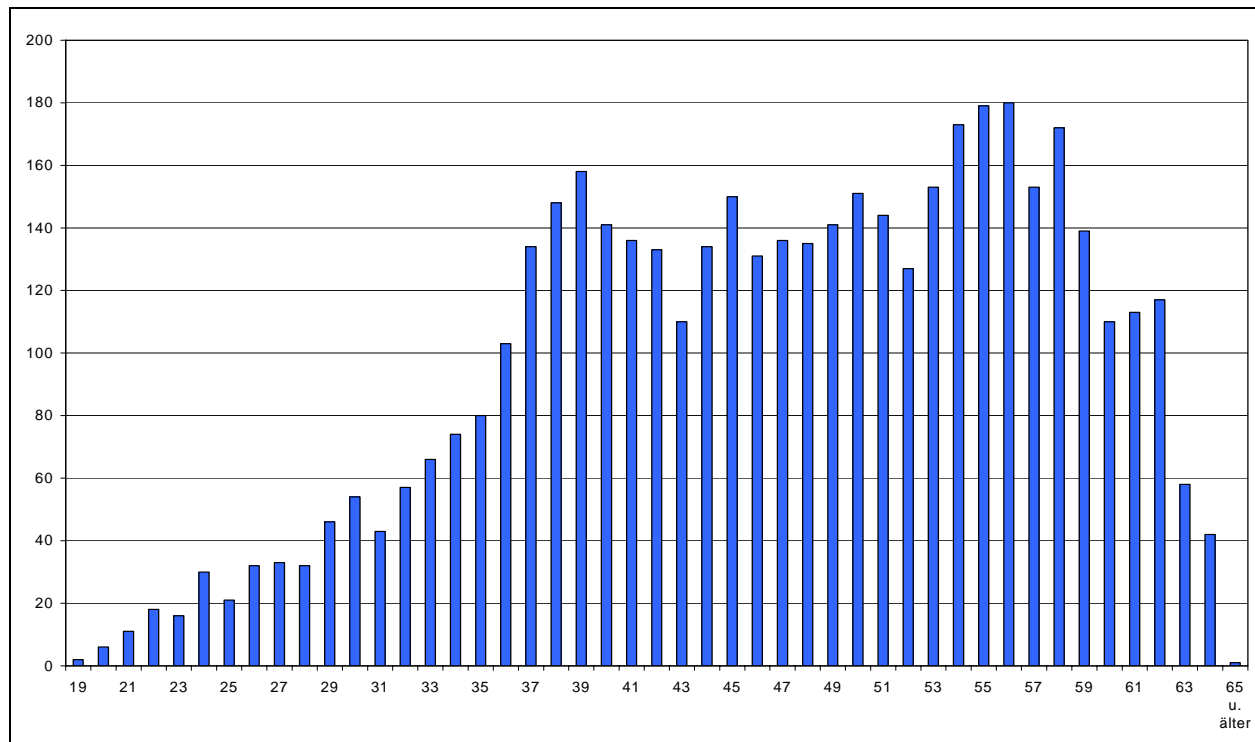
Anlage 27: Abwesende nach Alter und Geschlecht (2005)	21
Anlage 28: Abwesende nach Alter und Geschlecht – Kernverwaltung (2005)	21
Anlage 29: Abwesende nach Alter und Geschlecht – ausgegliederte Bereiche (2005)	22
Anlage 30: Beschäftigte nach Altersgruppen (1993 und 2005)	22
Anlage 31: Altersstruktur der Beschäftigten nach Bereichen (1993 und 2005)	23
Anlage 32: Zusammengefasste Abgangsgründe nach Bereichen (2005)	24
Anlage 33: Auszubildende nach Geschlecht und Statusgruppen (2005)	24
Anlage 34: Einsatz der Nachwuchskräfte nach Laufbahngruppen in den Produktplänen (2006)	24
Anlage 35: Beschäftigte nach Status- und Laufbahngruppen in den Bereichen (1993 bis 2005)	25
Anlage 36: Beschäftigte in den Laufbahn- und Statusgruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung und den ausgegliederten Bereichen (2005)	26
Anlage 37: Beschäftigte in den Statusgruppen nach Altersgruppen in der Kernverwaltung (1993 und 2005)	26
Anlage 38: Beschäftigte in den Statusgruppen nach Altersgruppen in den ausgegliederten Bereichen (1993 und 2005)	27
Anlage 39: Altersstruktur der Beschäftigten nach Statusgruppen in der Kernverwaltung (2005)	28
Anlage 40: Altersstruktur der Beschäftigten nach Statusgruppen in den ausgegliederten Bereichen (2005)	29
Anlage 41: Anteile der Beschäftigten nach ausgewählten Personalgruppen (2005)	30
Anlage 42: Entwicklung der Beschäftigtenzahl und des Beschäftigungsvolumens in ausgewählten Personalgruppen (1993 und 2005)	31
Anlage 43: Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht (1993)	32
Anlage 44: Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht (2005)	32
Anlage 45: Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung nach Geschlecht (2005)	33
Anlage 46: Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen in den ausgegliederten Bereichen nach Geschlecht (2005)	33
Anlage 47: Durchschnittsalter der Beschäftigten in ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht (1993 und 2005)	34
Anlage 48: Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung (1993 und 2005)	35
Anlage 49: Entlohnungsstufen in den Ausgliederungen (1993 und 2005)	36
Anlage 50: Entlohnungsstruktur der Beamten im Kernbereich (1993 bis 2005)	37
Anlage 51: Entlohnungsstruktur der Arbeitnehmer im Kernbereich (1993 bis 2005)	38
Anlage 52: Entlohnungsstruktur der Beamten in den Ausgliederungen (1993 bis 2005)	40

Anlage 53: Entlohnungsstruktur der Arbeitnehmer in den Ausgliederungen (1993 bis 2005).....	41
Anlage 54: Beförderungen nach Status- und Laufbahngruppen in den Bereichen (2005)	43
Anlage 55: Anteile der Personalgruppen an den Beförderungen (2005).....	43
Anlage 56: Anteile der Frauen in ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung (2005)	44
Anlage 57: Anteile der unter 35-jährigen Frauen in ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung (2005)	44
Anlage 58: Anteile der Statusgruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung (2005).....	44
Anlage 59: Anteile der Statusgruppen nach Geschlecht in der Altersgruppe der unter 35-jährigen in der Kernverwaltung (2005)	45
Anlage 60: Anteile der Geschlechter an den Laufbahngruppen in der Kernverwaltung (2005)	45
Anlage 61: Anteile der Geschlechter an den Laufbahngruppen in der Altersgruppe der unter 35-jährigen in der Kernverwaltung (2005)	45
Anlage 62: Beschäftigte in der Kernverwaltung unter 35 Jahren nach Geschlecht, Laufbahn- und Statusgruppen (2005).....	46
Anlage 63: Frauenanteile an den Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung (2005)	46
Anlage 64: Frauenanteile der unter 35-jährigen an den Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung (2005)	47
Anlage 65: Anteile der Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit nach Bereichen (2005).....	47
Anlage 66: Verteilung der Wohnsitze der Beschäftigten (2005)	48
Anlage 67: Ausgliederungsbereinigte Personalausgaben des Stadtstaates	49
Anlage 68: Personalaufwand 2005 im Stadtstaat Bremen	49
Anlage 69: Personalaufwand nach Konzernbereichen (2004)	49
Anlage 70: Entwicklung der Personalhaushalte (1987 bis 2005)	50
Anlage 71: Veränderung der Personalausgaben gegenüber dem Vorjahr nach Ausgabebereichen.....	50
Anlage 72: Kostensteigernde Faktoren bei den Dienstbezügen seit 1987 nach Statusgruppen	51
Anlage 73: Kostensteigernde Faktoren bei den Dienstbezügen seit 1987 nach Laufbahngruppen	51
Anlage 74: Entwicklung des Versorgungsvolumens bis 2030	52
Anlage 75: Verteilung der Versorgungslasten im Konzern Bremen (2005)	53
Anlage 76: Entwicklung der Versorgungsausgaben 2006 bis 2030	53

Anlage 77: Vergleich Entwicklung der Versorgungsausgaben zwischen den langfristigen Versorgungsprognosen 2001 und 2005	54
Anlage 78: Abweichungen im Beamtenversorgungsvolumen auf Versorgungsbereichsebene zwischen der Prognose von 2001 und 2005	54
Anlage 79: Entwicklung der Beihilfelasten (1987 bis 2005).....	55

Anlage 1: Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppen 01/02: Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung

Altersstruktur der Beschäftigten der Personalgruppe 01/02 (2005)

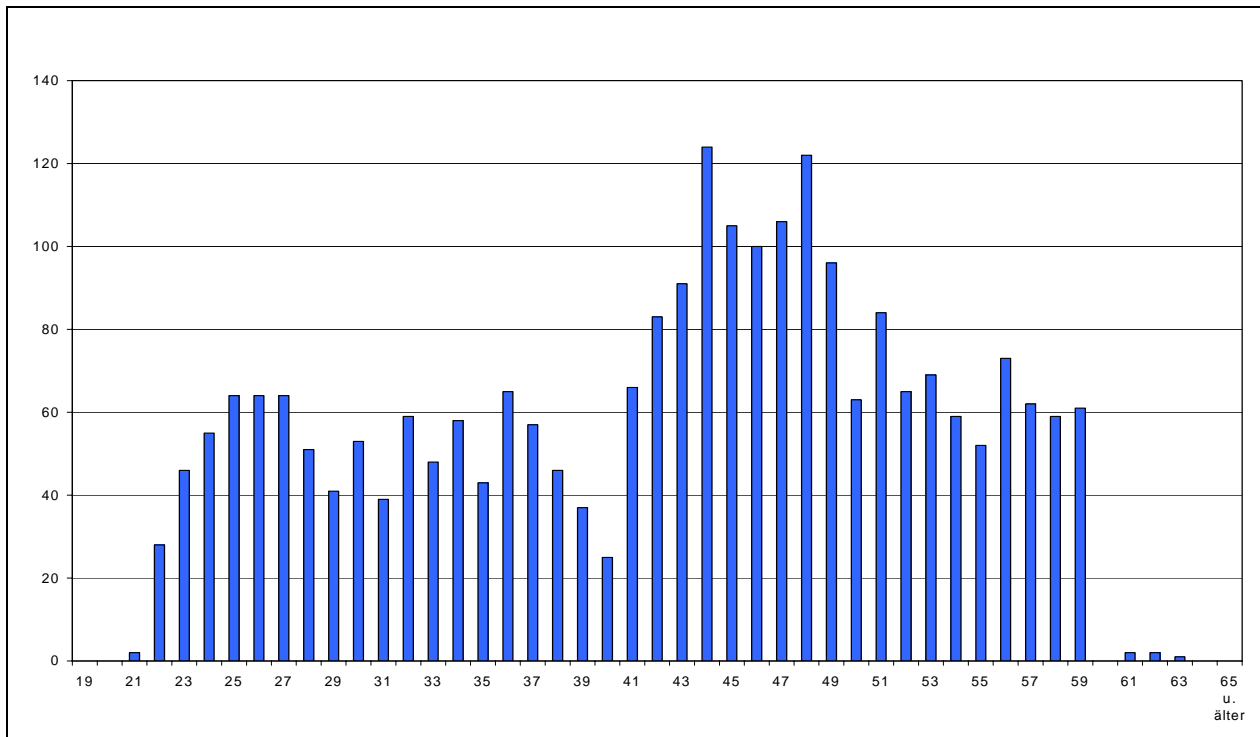


Personalkennzahlen der Personalgruppe 01/02 (1993 bis 2005)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	1999	2004	2005	1993	1999	2004	2005
Beschäftigte zusammen	5.541	4.815	4.632	4.523				
weibliche Beschäftigte	3.376	2.910	2.841	2.805	60,9 %	60,4 %	61,3 %	62,0 %
Teilzeitbeschäftigte	1.181	1.164	1.090	1.107	21,3 %	24,2 %	23,5 %	24,5 %
Beschäftigte je VZÄ	1,10	1,11	1,14	1,15	---	---	---	---
Abwesende	473	393	332	330	8,5 %	8,2 %	7,2 %	7,3 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	1.263	874	585	541	22,8 %	18,2 %	12,6 %	12,0 %
Beschäftigte über 55 Jahren	745	925	1.039	1.085	13,4 %	19,2 %	22,4 %	24,0 %
Durchschnittsalter	43,6	45,4	46,5	46,9	---	---	---	---
Beamte	2.093	2.059	2.013	1.948	37,8 %	42,8 %	43,5 %	43,1 %
Arbeitnehmer	3.448	2.756	2.619	2.575	62,2 %	57,2 %	56,5 %	56,9 %
einfacher Dienst	64	20	7	7	1,2 %	0,4 %	0,2 %	0,2 %
mittlerer Dienst	3.155	2.441	2.118	2.020	56,9 %	50,7 %	45,7 %	44,7 %
gehobener Dienst	1.726	1.688	1.751	1.748	31,1 %	35,1 %	37,8 %	38,6 %
höherer Dienst	596	666	756	748	10,8 %	13,8 %	16,3 %	16,5 %
Stellenindex	1,23	1,29	1,33	1,34	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					25,2 %	25,2 %	25,1 %	24,8 %
Auszubildende					---	---	---	---

Anlage 2: Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppe 03: Polizei

Altersstruktur der Beschäftigten der Personalgruppe 03 (2005)

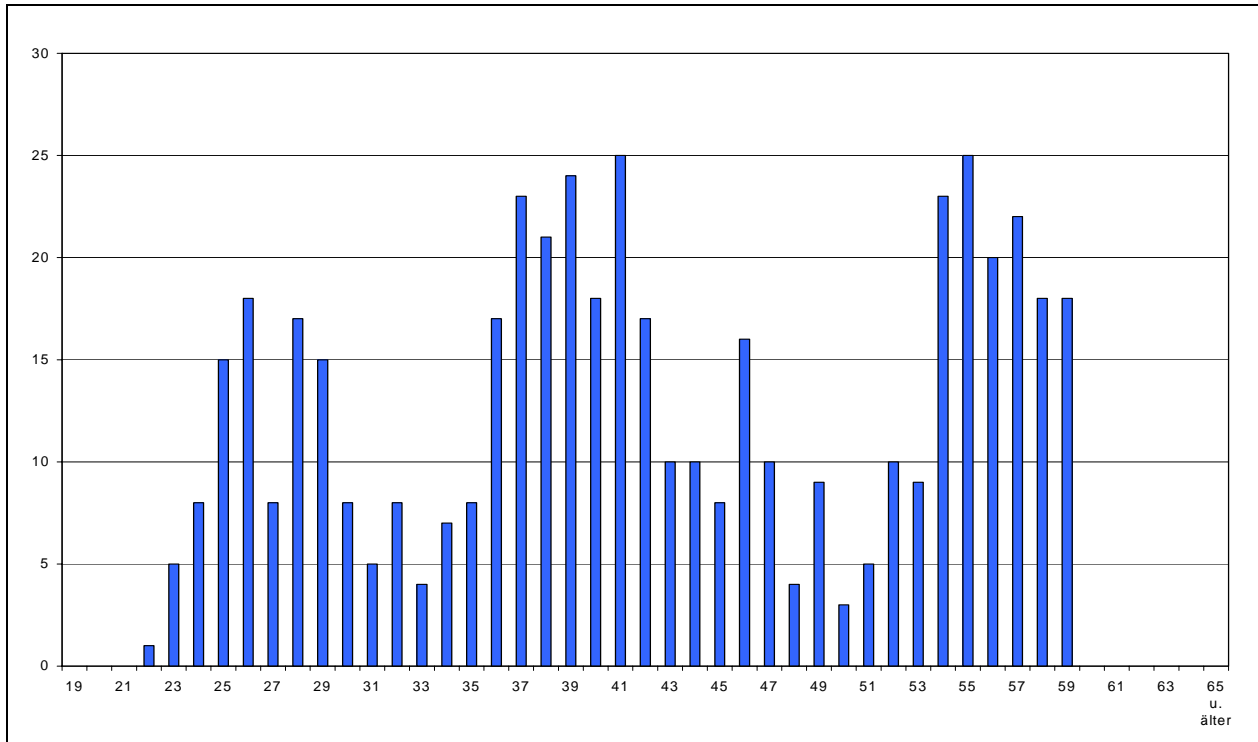


Personalkennzahlen der Personalgruppe 03 (1993 bis 2005)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	1999	2004	2005	1993	1999	2004	2005
Beschäftigte zusammen	2.556	2.516	2.449	2.490				
weibliche Beschäftigte	107	227	360	410	4,2 %	9,0 %	14,7 %	16,5 %
Teilzeitbeschäftigte	14	45	91	99	0,5 %	1,8 %	3,7 %	4,0 %
Beschäftigte je VZÄ	1,00	1,01	1,02	1,02	---	---	---	---
Abwesende	39	31	28	27	1,5 %	1,2 %	1,1 %	1,1 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	724	510	601	672	28,3 %	20,3 %	24,5 %	27,0 %
Beschäftigte über 55 Jahren	143	261	253	260	5,6 %	10,4 %	10,3 %	10,4 %
Durchschnittsalter	41,2	42,3	42,5	42,1	---	---	---	---
Beamte	2.526	2.471	2.380	2.422	98,8 %	98,2 %	97,2 %	97,3 %
Arbeitnehmer	30	45	69	68	1,2 %	1,8 %	2,8 %	2,7 %
einfacher Dienst					0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
mittlerer Dienst	1.764	1.409	399	355	69,0 %	56,0 %	16,3 %	14,3 %
gehobener Dienst	757	1.075	2.011	2.099	29,6 %	42,7 %	82,1 %	84,3 %
höherer Dienst	35	32	39	36	1,4 %	1,3 %	1,6 %	1,4 %
Stellenindex	1,16	1,18	1,22	1,23	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					11,6 %	13,2 %	13,3 %	13,6 %
Auszubildende					---	---	---	---

Anlage 3: Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppe 04: Feuerwehr

Altersstruktur der Beschäftigten der Personalgruppe 04 (2005)

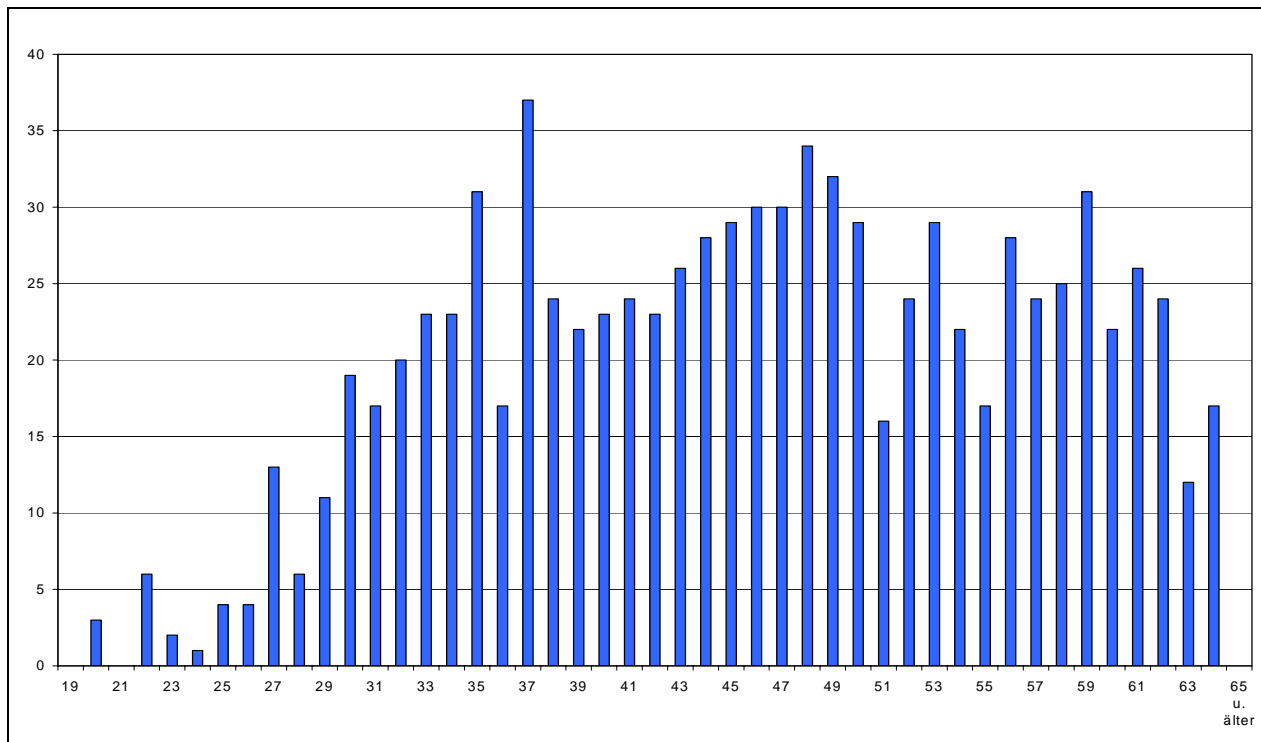


Personalkennzahlen der Personalgruppe 04 (1993 bis 2005)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	1999	2004	2005	1993	1999	2004	2005
Beschäftigte zusammen	564	498	510	492				
weibliche Beschäftigte	1	1	9	9	0,2 %	0,2 %	1,8 %	1,8 %
Teilzeitbeschäftigte					0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Beschäftigte je VZÄ	1,00	1,01	1,02	1,01	---	---	---	---
Abwesende	4	2	1	0	0,7 %	0,4 %	0,2 %	0,0 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	121	120	120	119	21,5 %	24,1 %	23,5 %	24,2 %
Beschäftigte über 55 Jahren	66	59	81	78	11,7 %	11,8 %	15,9 %	15,9 %
Durchschnittsalter	44,4	44,0	42,4	42,3	---	---	---	---
Beamte	564	498	510	492	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Arbeitnehmer	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
einfacher Dienst					0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
mittlerer Dienst	1.764	1.409	399	355	312,8 %	282,9 %	78,2 %	72,2 %
gehobener Dienst	757	1.075	2.011	2.099	134,2 %	215,9 %	394,3 %	426,6 %
höherer Dienst	35	32	39	36	6,2 %	6,4 %	7,6 %	7,3 %
Stellenindex	1,16	1,18	1,22	1,23	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					2,6 %	2,6 %	2,8 %	2,7 %
Auszubildende					---	---	---	---

Anlage 4: Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppen 05/06: Justizpersonal/ ordentliche Gerichte

Altersstruktur der Beschäftigten der Personalgruppen 05/06 (2005)

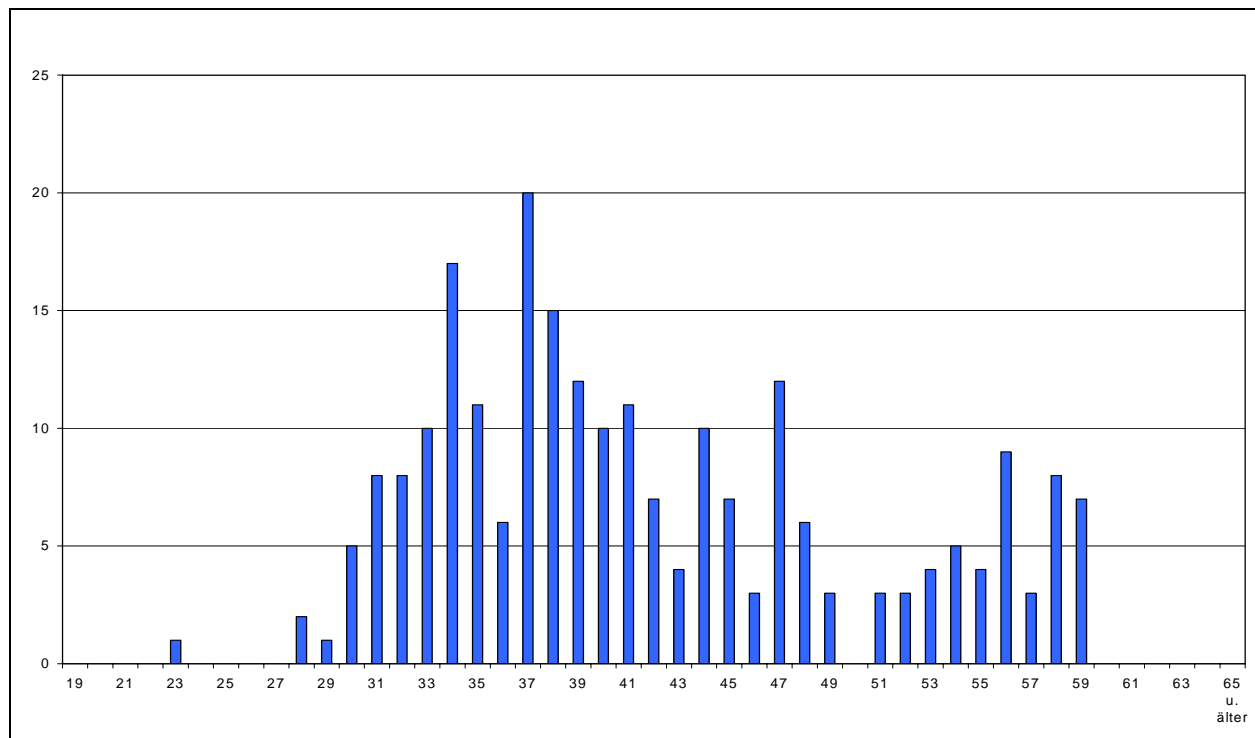


Personalkennzahlen der Personalgruppen 05/06 (1993 bis 2005)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	1999	2004	2005	1993	1999	2004	2005
Beschäftigte zusammen	1.028	979	918	908				
weibliche Beschäftigte	526	539	549	552	51,2 %	55,1 %	59,8 %	60,8 %
Teilzeitbeschäftigte	167	202	217	220	16,2 %	20,6 %	23,6 %	24,2 %
Beschäftigte je VZÄ	1,07	1,10	1,14	1,15	---	---	---	---
Abwesende	72	83	67	61	7,0 %	8,5 %	7,3 %	6,7 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	265	209	172	152	25,8 %	21,3 %	18,7 %	16,7 %
Beschäftigte über 55 Jahren	122	190	201	209	11,9 %	19,4 %	21,9 %	23,0 %
Durchschnittsalter	42,5	44,5	45,4	45,8	---	---	---	---
Beamte	664	644	609	602	64,6 %	65,8 %	66,3 %	66,3 %
Arbeitnehmer	364	335	309	306	35,4 %	34,2 %	33,7 %	33,7 %
einfacher Dienst	54	48	40	39	5,3 %	4,9 %	4,4 %	4,3 %
mittlerer Dienst	581	564	514	506	56,5 %	57,6 %	56,0 %	55,7 %
gehobener Dienst	158	155	151	151	15,4 %	15,8 %	16,4 %	16,6 %
höherer Dienst	235	212	213	212	22,9 %	21,7 %	23,2 %	23,3 %
Stellenindex	1,31	1,31	1,33	1,34	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					4,7 %	5,1 %	5,0 %	5,0 %
Auszubildende					---	---	---	---

Anlage 5: Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppe 07: Strafvollzugspersonal

Altersstruktur der Beschäftigten der Personalgruppe 07 (2005)

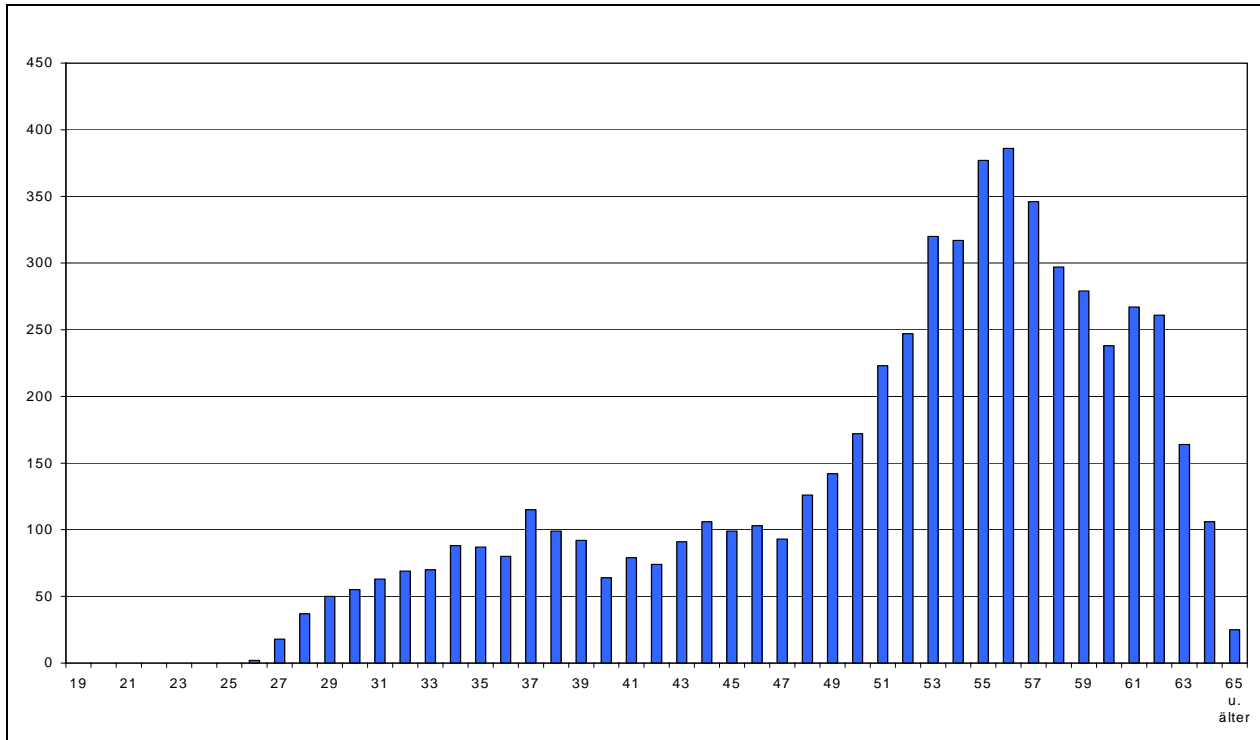


Personalkennzahlen der Personalgruppe 07 (1993 bis 2005)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	1999	2004	2005	1993	1999	2004	2005
Beschäftigte zusammen	275	253	240	235				
weibliche Beschäftigte	24	46	48	49	8,7 %	18,2 %	20,0 %	20,9 %
Teilzeitbeschäftigte	1	6	8	9	0,4 %	2,4 %	3,3 %	3,8 %
Beschäftigte je VZÄ	1,00	1,01	1,01	1,02	---	---	---	---
Abwesende	2	4	5	4	0,7 %	1,6 %	2,1 %	1,7 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	49	79	57	52	17,8 %	31,2 %	23,8 %	22,1 %
Beschäftigte über 55 Jahren	32	45	24	27	11,6 %	17,8 %	10,0 %	11,5 %
Durchschnittsalter	45,7	42,3	41,7	41,8	---	---	---	---
Beamte	273	240	238	233	99,3 %	94,9 %	99,2 %	99,1 %
Arbeitnehmer	2	13	2	2	0,7 %	5,1 %	0,8 %	0,9 %
einfacher Dienst	0	10	1	1	0,0 %	4,0 %	0,4 %	0,4 %
mittlerer Dienst	252	216	213	208	91,6 %	85,4 %	88,8 %	88,5 %
gehobener Dienst	22	23	22	21	8,0 %	9,1 %	9,2 %	8,9 %
höherer Dienst	1	4	4	5	0,4 %	1,6 %	1,7 %	2,1 %
Stellenindex	1,08	1,06	1,07	1,07	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					1,2 %	1,3 %	1,3 %	1,3 %
Auszubildende					---	---	---	---

Anlage 6: Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppe 10: Lehrpersonal

Altersstruktur der Beschäftigten der Personalgruppe 10 (2005)

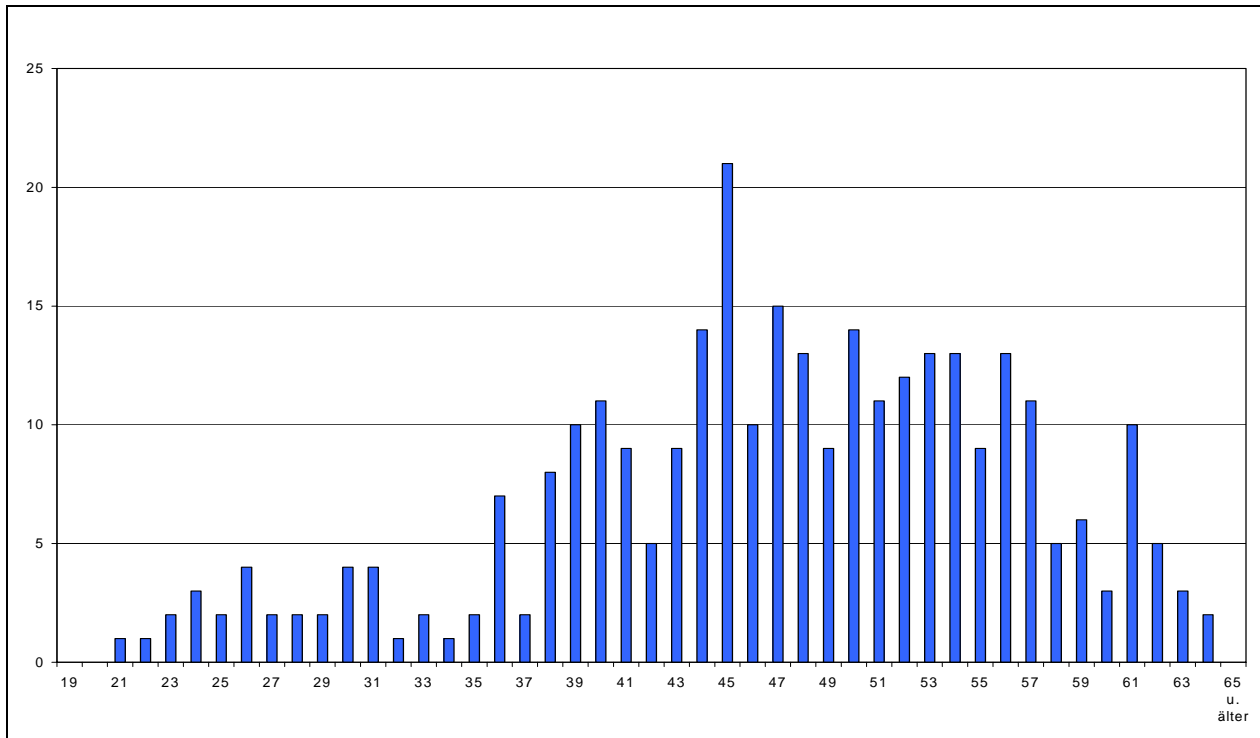


Personalkennzahlen der Personalgruppe 10 (1993 bis 2005)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	1999	2004	2005	1993	1999	2004	2005
Beschäftigte zusammen	6.600	5.896	5.924	5.927				
weibliche Beschäftigte	3.590	3.279	3.437	3.492	54,4 %	55,6 %	58,0 %	58,9 %
Teilzeitbeschäftigte	2.161	2.071	1.742	1.849	32,7 %	35,1 %	29,4 %	31,2 %
Beschäftigte je VZÄ	1,13	1,15	1,20	1,20	---	---	---	---
Abwesende	379	251	207	231	5,7 %	4,3 %	3,5 %	3,9 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	195	76	409	452	3,0 %	1,3 %	6,9 %	7,6 %
Beschäftigte über 55 Jahren	613	1.587	2.194	2.369	9,3 %	26,9 %	37,0 %	40,0 %
Durchschnittsalter	46,9	51,2	51,3	51,3	---	---	---	---
Beamte	4.613	3.999	4.767	4.778	69,9 %	67,8 %	80,5 %	80,6 %
Arbeitnehmer	1.987	1.897	1.157	1.149	30,1 %	32,2 %	19,5 %	19,4 %
einfacher Dienst	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
mittlerer Dienst	38	23	15	12	0,6 %	0,4 %	0,3 %	0,2 %
gehobener Dienst	3.730	3.265	3.138	3.095	56,5 %	55,4 %	53,0 %	52,2 %
höherer Dienst	2.832	2.608	2.771	2.820	42,9 %	44,2 %	46,8 %	47,6 %
Stellenindex	1,64	1,65	1,66	1,66	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					30,0 %	30,9 %	32,1 %	32,5 %
Auszubildende					---	---	---	---

Anlage 7: Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppe 14: Erziehungspersonal für Kinder und Jugendliche

Altersstruktur der Beschäftigten der Personalgruppe 14 (2005)

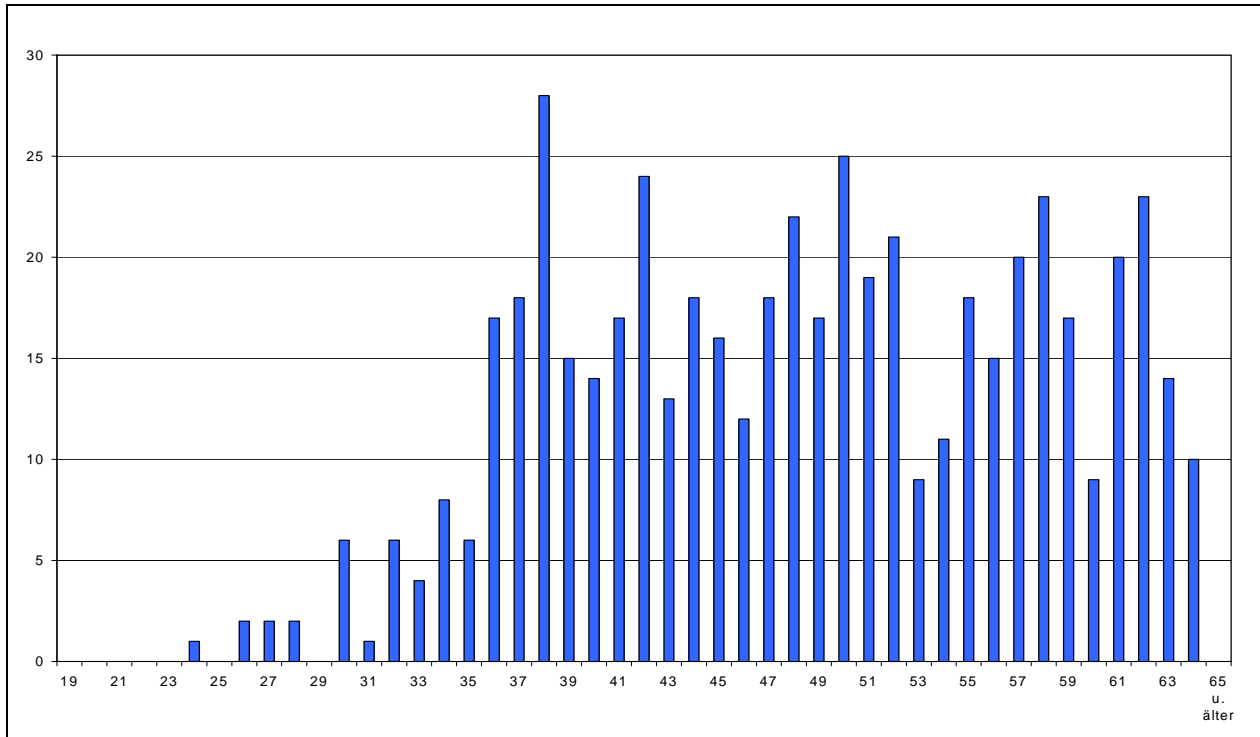


Personalkennzahlen der Personalgruppe 14 (1993 bis 2005)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	1999	2004	2005	1993	1999	2004	2005
Beschäftigte zusammen	226	202	299	306				
weibliche Beschäftigte	158	140	225	233	69,9 %	69,3 %	75,3 %	76,1 %
Teilzeitbeschäftigte	87	89	202	215	38,5 %	44,1 %	67,6 %	70,3 %
Beschäftigte je VZÄ	1,17	1,19	1,59	1,55	---	---	---	---
Abwesende	24	24	14	13	10,6 %	11,9 %	4,7 %	4,2 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	40	21	34	31	17,7 %	10,4 %	11,4 %	10,1 %
Beschäftigte über 55 Jahren	8	29	49	58	3,5 %	14,4 %	16,4 %	19,0 %
Durchschnittsalter	41,7	46,3	46,1	46,8	---	---	---	---
Beamte	29	27	24	21	12,8 %	13,4 %	8,0 %	6,9 %
Arbeitnehmer	197	175	275	285	87,2 %	86,6 %	92,0 %	93,1 %
einfacher Dienst	2	1	0	0	0,9 %	0,5 %	0,0 %	0,0 %
mittlerer Dienst	65	54	167	188	28,8 %	26,7 %	55,9 %	61,4 %
gehobener Dienst	100	90	86	75	44,2 %	44,6 %	28,8 %	24,5 %
höherer Dienst	59	57	46	43	26,1 %	28,2 %	15,4 %	14,1 %
Stellenindex	1,35	1,39	1,29	1,26	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					1,0 %	1,1 %	1,6 %	1,7 %
Auszubildende					---	---	---	---

Anlage 8: Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppen 21/22: Technisches Personal

Altersstruktur der Beschäftigten der Personalgruppen 21/22 (2005)

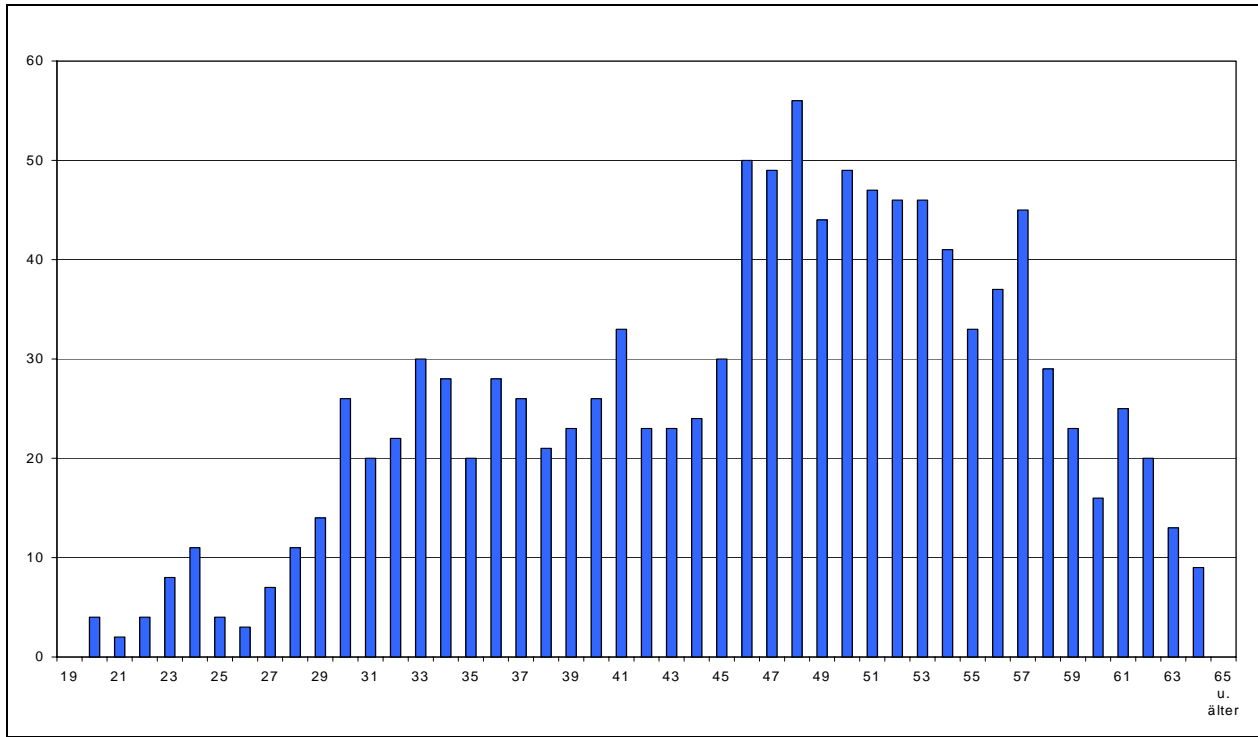


Personalkennzahlen der Personalgruppen 21/22 (1993 bis 2005)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	1999	2004	2005	1993	1999	2004	2005
Beschäftigte zusammen	624	539	557	541				
weibliche Beschäftigte	131	130	149	144	21,0 %	24,1 %	26,8 %	26,6 %
Teilzeitbeschäftigte	47	57	77	73	7,5 %	10,6 %	13,8 %	13,5 %
Beschäftigte je VZÄ	1,03	1,05	1,10	1,09	---	---	---	---
Abwesende	29	25	27	22	4,6 %	4,6 %	4,8 %	4,1 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	76	60	37	32	12,2 %	11,1 %	6,6 %	5,9 %
Beschäftigte über 55 Jahren	128	138	153	151	20,5 %	25,6 %	27,5 %	27,9 %
Durchschnittsalter	46,8	47,2	47,9	48,3	---	---	---	---
Beamte	179	132	108	97	28,7 %	24,5 %	19,4 %	17,9 %
Arbeitnehmer	445	407	449	444	71,3 %	75,5 %	80,6 %	82,1 %
einfacher Dienst	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
mittlerer Dienst	237	173	171	155	38,0 %	32,1 %	30,7 %	28,7 %
gehobener Dienst	252	244	253	252	40,4 %	45,3 %	45,4 %	46,6 %
höherer Dienst	135	122	133	134	21,6 %	22,6 %	23,9 %	24,8 %
Stellenindex	1,41	1,45	1,47	1,48	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					2,8 %	2,8 %	3,0 %	3,0 %
Auszubildende					---	---	---	---

Anlage 9: Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppen 25: Steuerpersonal

Altersstruktur der Beschäftigten der Personalgruppen 25 (2005)

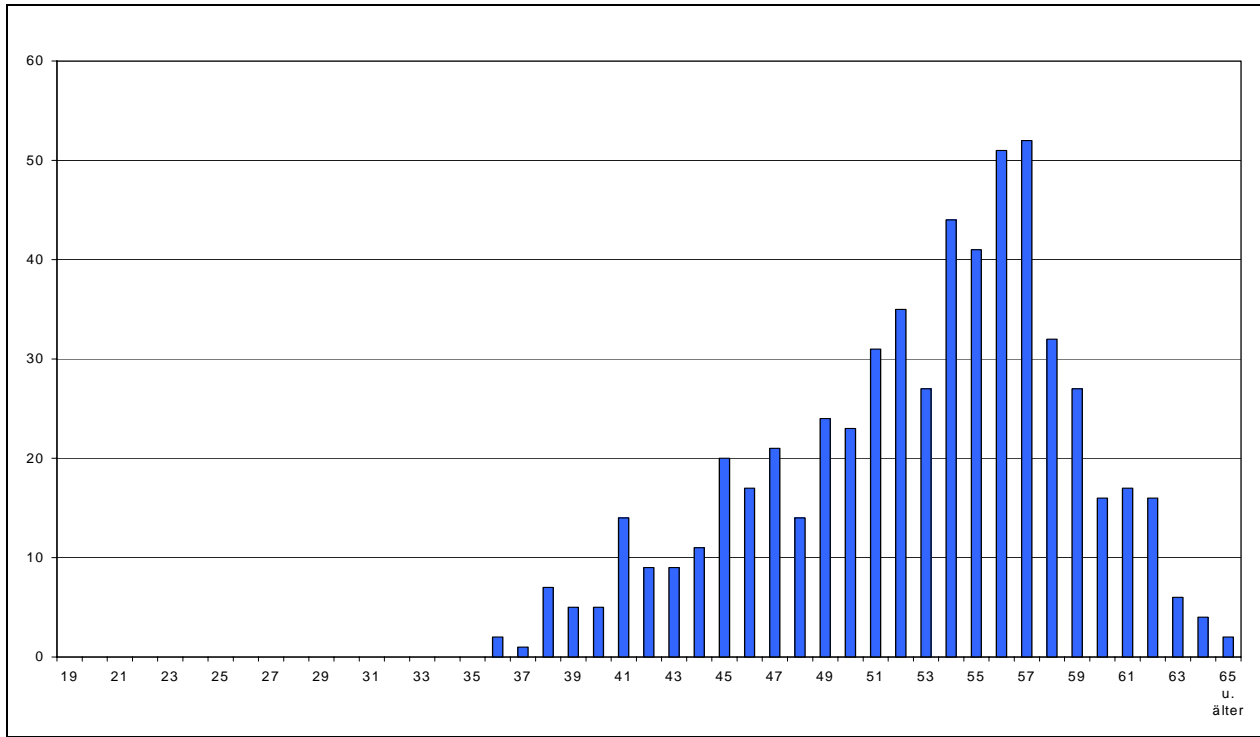


Personalkennzahlen der Personalgruppen 25 (1993 bis 2005)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	1999	2004	2005	1993	1999	2004	2005
Beschäftigte zusammen	1.282	1.247	1.180	1.149				
weibliche Beschäftigte	628	633	615	608	49,0 %	50,8 %	52,1 %	52,9 %
Teilzeitbeschäftigte	230	281	287	293	17,9 %	22,5 %	24,3 %	25,5 %
Beschäftigte je VZÄ	1,08	1,10	1,14	1,14	---	---	---	---
Abwesende	122	79	61	49	9,5 %	6,3 %	5,2 %	4,3 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	325	282	214	194	25,4 %	22,6 %	18,1 %	16,9 %
Beschäftigte über 55 Jahren	122	137	203	217	9,5 %	11,0 %	17,2 %	18,9 %
Durchschnittsalter	41,0	42,7	45,4	46,0	---	---	---	---
Beamte	1.110	1.135	1.098	1.068	86,6 %	91,0 %	93,1 %	93,0 %
Arbeitnehmer	172	112	82	81	13,4 %	9,0 %	6,9 %	7,0 %
einfacher Dienst	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
mittlerer Dienst	594	540	484	464	46,3 %	43,3 %	41,0 %	40,4 %
gehobener Dienst	650	672	655	646	50,7 %	53,9 %	55,5 %	56,2 %
höherer Dienst	38	35	41	39	3,0 %	2,8 %	3,5 %	3,4 %
Stellenindex	1,25	1,26	1,29	1,30	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					5,8 %	6,5 %	6,4 %	6,3 %
Auszubildende					---	---	---	---

Anlage 10: Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppen 30: Raumpflege

Altersstruktur der Beschäftigten der Personalgruppe 30 (2005)



Personalkennzahlen der Personalgruppe 30 (1993 bis 2005)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	1999	2004	2005	1993	1999	2004	2005
Beschäftigte zusammen	1.772	913	615	583				
weibliche Beschäftigte	1.770	912	614	582	99,9 %	99,9 %	99,8 %	99,8 %
Teilzeitbeschäftigte	1.751	902	557	529	98,8 %	98,8 %	90,6 %	90,7 %
Beschäftigte je VZÄ	1,68	1,72	1,76	1,77	---	---	---	---
Abwesende	203	122	68	61	11,5 %	13,4 %	11,1 %	10,5 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	169	21	0	0	9,5 %	2,3 %	0,0 %	0,0 %
Beschäftigte über 55 Jahren	361	249	194	223	20,4 %	27,3 %	31,5 %	38,3 %
Durchschnittsalter	47,5	49,9	52,0	52,8	---	---	---	---
Beamte	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Arbeitnehmer	1.772	913	615	583	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
einfacher Dienst	1.771	913	615	583	99,9 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
mittlerer Dienst	1	0	0	0	0,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
gehobener Dienst	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
höherer Dienst	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Stellenindex	0,75	0,76	0,77	0,76	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					8,0 %	4,8 %	3,3 %	3,2 %
Auszubildende					---	---	---	---

Anlage 11: Verteilung der Beschäftigten im Konzern Bremen (2005)

	Beschäftigte	Prozentualer Anteil
Kernverwaltung	19.709	40,17%
Sonderhaushalte	4.537	9,25%
Eigenbetriebe und Stiftungen (inkl. BEB)	3.651	7,44%
Beteiligungsgesellschaften	20.918	42,63%
Zuwendungsempfänger	254	0,52%
Summe	49.069	

Anlage 12: Entwicklung der Teilzeitquote (1993 bis 2005)

Jahr	Beschäftigte Gesamt			davon Teilzeitbeschäftigte			Anteile der Geschlechter an			Anteile der		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Beschäftigte Gesamt												
1993	15.192	14.968	30.160	752	7.776	8.528	8,8 %	91,2 %	100,0 %	4,9 %	52,0 %	28,3 %
1994	14.995	14.673	29.668	767	7.500	8.267	9,3 %	90,7 %	100,0 %	5,1 %	51,1 %	27,9 %
1995	14.603	14.365	28.968	862	7.270	8.132	10,6 %	89,4 %	100,0 %	5,9 %	50,6 %	28,1 %
1996	14.430	14.184	28.614	905	7.235	8.140	11,1 %	88,9 %	100,0 %	6,3 %	51,0 %	28,4 %
1997	14.185	13.981	28.166	1.037	7.228	8.265	12,5 %	87,5 %	100,0 %	7,3 %	51,7 %	29,3 %
1998	13.880	13.726	27.606	1.032	7.099	8.131	12,7 %	87,3 %	100,0 %	7,4 %	51,7 %	29,5 %
1999	13.660	13.479	27.139	1.364	7.111	8.475	16,1 %	83,9 %	100,0 %	10,0 %	52,8 %	31,2 %
2000	13.406	13.266	26.672	1.580	7.118	8.698	18,2 %	81,8 %	100,0 %	11,8 %	53,7 %	32,6 %
2001	13.258	13.285	26.543	1.795	7.182	8.977	20,0 %	80,0 %	100,0 %	13,5 %	54,1 %	33,8 %
2002	13.385	13.531	26.916	2.121	7.494	9.615	22,1 %	77,9 %	100,0 %	15,8 %	55,4 %	35,7 %
2003	13.152	13.648	26.800	2.281	7.649	9.930	23,0 %	77,0 %	100,0 %	17,3 %	56,0 %	37,1 %
2004	12.916	13.669	26.585	2.301	7.744	10.045	22,9 %	77,1 %	100,0 %	17,8 %	56,7 %	37,8 %
2005	12.630	13.689	26.319	2.207	7.800	10.007	22,1 %	77,9 %	100,0 %	17,5 %	57,0 %	38,0 %
Kernverwaltung												
1993	11.137	10.882	22.019	368	5.551	5.919	6,2 %	93,8 %	100,0 %	3,3 %	51,0 %	26,9 %
1994	10.999	10.614	21.613	355	5.332	5.687	6,2 %	93,8 %	100,0 %	3,2 %	50,2 %	26,3 %
1995	10.679	10.320	20.999	409	5.100	5.509	7,4 %	92,6 %	100,0 %	3,8 %	49,4 %	26,2 %
1996	10.519	10.077	20.596	433	5.024	5.457	7,9 %	92,1 %	100,0 %	4,1 %	49,9 %	26,5 %
1997	10.250	9.867	20.117	516	4.940	5.456	9,5 %	90,5 %	100,0 %	5,0 %	50,1 %	27,1 %
1998	9.997	9.555	19.552	504	4.778	5.282	9,5 %	90,5 %	100,0 %	5,0 %	50,0 %	27,0 %
1999	9.791	9.314	19.105	788	4.783	5.571	14,1 %	85,9 %	100,0 %	8,0 %	51,4 %	29,2 %
2000	9.563	9.136	18.699	1.005	4.768	5.773	17,4 %	82,6 %	100,0 %	10,5 %	52,2 %	30,9 %
2001	9.400	9.058	18.458	1.198	4.746	5.944	20,2 %	79,8 %	100,0 %	12,7 %	52,4 %	32,2 %
2002	9.357	9.112	18.469	1.420	4.917	6.337	22,4 %	77,6 %	100,0 %	15,2 %	54,0 %	34,3 %
2003	9.218	9.192	18.410	1.536	4.993	6.529	23,5 %	76,5 %	100,0 %	16,7 %	54,3 %	35,5 %
2004	9.108	9.328	18.436	1.557	5.135	6.692	23,3 %	76,7 %	100,0 %	17,1 %	55,0 %	36,3 %
2005	8.891	9.353	18.244	1.455	5.150	6.605	22,0 %	78,0 %	100,0 %	16,4 %	55,1 %	36,2 %
ausgegliederte Bereiche												
1993	4.055	4.086	8.141	384	2.225	2.609	14,7 %	85,3 %	100,0 %	9,5 %	54,5 %	32,0 %
1994	3.996	4.059	8.055	412	2.168	2.580	16,0 %	84,0 %	100,0 %	10,3 %	53,4 %	32,0 %
1995	3.924	4.045	7.969	453	2.170	2.623	17,3 %	82,7 %	100,0 %	11,5 %	53,6 %	32,9 %
1996	3.911	4.107	8.018	472	2.211	2.683	17,6 %	82,4 %	100,0 %	12,1 %	53,8 %	33,5 %
1997	3.935	4.114	8.049	521	2.288	2.809	18,5 %	81,5 %	100,0 %	13,2 %	55,6 %	34,9 %
1998	3.883	4.171	8.054	528	2.321	2.849	18,5 %	81,5 %	100,0 %	13,6 %	55,6 %	35,4 %
1999	3.869	4.165	8.034	576	2.328	2.904	19,8 %	80,2 %	100,0 %	14,9 %	55,9 %	36,1 %
2000	3.843	4.130	7.973	575	2.350	2.925	19,7 %	80,3 %	100,0 %	15,0 %	56,9 %	36,7 %
2001	3.858	4.227	8.085	597	2.436	3.033	19,7 %	80,3 %	100,0 %	15,5 %	57,6 %	37,5 %
2002	4.028	4.419	8.447	701	2.577	3.278	21,4 %	78,6 %	100,0 %	17,4 %	58,3 %	38,8 %
2003	3.934	4.456	8.390	745	2.656	3.401	21,9 %	78,1 %	100,0 %	18,9 %	59,6 %	40,5 %
2004	3.808	4.341	8.149	744	2.609	3.353	22,2 %	77,8 %	100,0 %	19,5 %	60,1 %	41,1 %
2005	3.739	4.336	8.075	752	2.650	3.402	22,1 %	77,9 %	100,0 %	20,1 %	61,1 %	42,1 %

Anlage 13: Umfang der Teilzeitbeschäftigung (2005)

Umfang	Teilzeitbeschäftigte					
	Gesamt	Anteil	Kern- verwaltung	Anteil	Ausglie- derungen	Anteil
< 30 %	253	3,3 %	120	2,6 %	133	4,4 %
30 % - < 50 %	338	4,4 %	204	4,4 %	134	4,4 %
50 % - < 60 %	3126	40,8 %	1711	36,8 %	1415	46,9 %
60 % - < 70 %	984	12,8 %	639	13,8 %	345	11,4 %
70 % - < 80 %	1829	23,9 %	1256	27,0 %	573	19,0 %
80 % - < 90 %	781	10,2 %	567	12,2 %	214	7,1 %
90 % - < 100 %	349	4,6 %	148	3,2 %	201	6,7 %
Insgesamt	7.660	100,0 %	4.645	100,0 %	3.015	100,0 %

Anlage 14: Umfang der Teilzeitbeschäftigung (1993)

Umfang	Teilzeitbeschäftigte					
	Gesamt	Anteil	Kern- verwaltung	Anteil	Ausglie- derungen	Anteil
< 30 %	94	1,1 %	32	0,5 %	62	2,4 %
30 % - < 50 %	213	2,5 %	104	1,8 %	109	4,2 %
50 % - < 60 %	4.754	55,7 %	3.234	54,6 %	1.520	58,3 %
60 % - < 70 %	1.112	13,0 %	785	13,3 %	327	12,5 %
70 % - < 80 %	1.989	23,3 %	1.609	27,2 %	380	14,6 %
80 % - < 90 %	188	2,2 %	106	1,8 %	82	3,1 %
90 % - < 100 %	178	2,1 %	49	0,8 %	129	4,9 %
Insgesamt	8.528	100,0 %	5.919	100,0 %	2.609	100,0 %

Anlage 15: Volumen (2005)

Bereiche	Beschäftigte	Volumen	Anteil
Kernverwaltung	18.244	15.837,50	86,8 %
Ausgliederungen	8.075	6.734,66	83,4 %
Insgesamt	26.319	22.572,16	85,8 %

Anlage 16: Teilzeitbeschäftigte nach Status- und Laufbahngruppen in der Kernverwaltung (2005)

Laufbahn	männlich	weiblich	Gesamt	Anteil der Laufbahngruppen an der Statusgruppe	Anteil der Frauen an der Statusgruppe	Anteil der Männer an der Statusgruppe	Frauenanteil an Gesamt	Männeranteil an Gesamt
Beamte								
einfacher Dienst	4		4	0,1 %	0,0 %	0,4 %	0,0 %	100,0 %
mittlerer Dienst	54	281	335	9,0 %	10,7 %	4,9 %	83,9 %	16,1 %
gehobener Dienst	454	1.686	2.140	57,4 %	64,3 %	41,0 %	78,8 %	21,2 %
höherer Dienst	594	654	1.248	33,5 %	25,0 %	53,7 %	52,4 %	47,6 %
Summe	1.106	2.621	3.727	100,0 %	100,0 %	100,0 %	70,3 %	29,7 %
Arbeitnehmer								
einfacher Dienst	6	599	605	21,0 %	23,7 %	1,7 %	99,0 %	1,0 %
mittlerer Dienst	81	1.161	1.242	43,2 %	45,9 %	23,2 %	93,5 %	6,5 %
gehobener Dienst	149	556	705	24,5 %	22,0 %	42,7 %	78,9 %	21,1 %
höherer Dienst	113	213	326	11,3 %	8,4 %	32,4 %	65,3 %	34,7 %
Summe	349	2.529	2.878	100,0 %	100,0 %	100,0 %	87,9 %	12,1 %
Insgesamt	1.455	5.150	6.605	100,0 %	100,0 %	100,0 %	78,0 %	22,0 %

Anlage 17: Teilzeitbeschäftigte nach Status- und Laufbahngruppen – ausgliederte Bereiche (2005)

Laufbahn	männlich	weiblich	Gesamt	Anteil der Laufbahngruppen an der Statusgruppe	Anteil der Männer an der Statusgruppe	Anteil der Frauen an der Statusgruppe	Männeranteil an Gesamt	Frauenanteil an Gesamt
Beamte								
einfacher Dienst								
mittlerer Dienst	7	51	58	22,6 %	9,0 %	28,5 %	12,1 %	87,9 %
gehobener Dienst	44	103	147	57,2 %	56,4 %	57,5 %	29,9 %	70,1 %
höherer Dienst	27	25	52	20,2 %	34,6 %	14,0 %	51,9 %	48,1 %
Summe	78	179	257	100,0 %	100,0 %	100,0 %	30,4 %	69,6 %
Arbeitnehmer								
einfacher Dienst	39	543	582	18,5 %	5,8 %	22,0 %	6,7 %	93,3 %
mittlerer Dienst	122	1.140	1.262	40,1 %	18,1 %	46,1 %	9,7 %	90,3 %
gehobener Dienst	131	436	567	18,0 %	19,4 %	17,6 %	23,1 %	76,9 %
höherer Dienst	382	352	734	23,3 %	56,7 %	14,2 %	52,0 %	48,0 %
Summe	674	2.471	3.145	100,0 %	100,0 %	100,0 %	21,4 %	78,6 %
Insgesamt	752	2.650	3.402	100,0 %	100,0 %	100,0 %	22,1 %	77,9 %

Anlage 18: Teilzeitquote mit und ohne Altersteilzeit nach Statusgruppen in der Kernverwaltung (2005)

Statusgruppen	Beschäftigte Gesamt	davon Teilzeitbeschäftigte			
		Teilzeit Gesamt		ohne Altersteilzeit	
		Beschäftigte	Teilzeitquote	Beschäftigte	Teilzeitquote
Beamte	11.991	3.727	31,1 %	2.294	19,1 %
Arbeitnehmer	6.253	2.878	46,0 %	2.351	37,6 %
Insgesamt	18.244	6.605	36,2 %	4.645	25,5 %

Anlage 19: Teilzeitquote mit und ohne Altersteilzeit nach Statusgruppen in den Betrieben, Sonderhaushalten und Stiftungen (2005)

Statusgruppen	Beschäftigte Gesamt	davon Teilzeitbeschäftigte			
		Teilzeit Gesamt		ohne Altersteilzeit	
		Beschäftigte	Teilzeitquote	Beschäftigte	Teilzeitquote
Beamte	1.407	257	18,3 %	165	11,7 %
Arbeitnehmer	6.668	3.145	47,2 %	2.850	42,7 %
Insgesamt	8.075	3.402	42,1 %	3.015	37,3 %

Anlage 20: Teilzeitquote nach Geschlecht und Laufbahngruppen in der Kernverwaltung (2005)

Laufbahn	Beschäftigte Gesamt		
	M	W	Gesamt
einfacher Dienst	63	623	686
mittlerer Dienst	1.901	2.801	4.702
gehobener Dienst	4.404	4.203	8.607
höherer Dienst	2.523	1.726	4.249
Summe	8.891	9.353	18.244
	Teilzeitbeschäftigte		
	M	W	Gesamt
einfacher Dienst	10	599	609
mittlerer Dienst	135	1.442	1.577
gehobener Dienst	603	2.242	2.845
höherer Dienst	707	867	1.574
Summe	1.455	5.150	6.605
	Altersteilzeit		
	M	W	Gesamt
einfacher Dienst	4	48	52
mittlerer Dienst	77	179	256
gehobener Dienst	414	589	1.003
höherer Dienst	484	165	649
Summe	979	981	1.960
	Teilzeitquote		
	M	W	Gesamt
einfacher Dienst	15,9 %	96,1 %	88,8 %
mittlerer Dienst	7,1 %	51,5 %	33,5 %
gehobener Dienst	13,7 %	53,3 %	33,1 %
höherer Dienst	28,0 %	50,2 %	37,0 %
Summe	16,4 %	55,1 %	36,2 %
	Teilzeitquote ohne Altersteilzeit		
	M	W	Gesamt
einfacher Dienst	9,5 %	88,4 %	81,2 %
mittlerer Dienst	3,1 %	45,1 %	28,1 %
gehobener Dienst	4,3 %	39,3 %	21,4 %
höherer Dienst	8,8 %	40,7 %	21,8 %
Summe	5,4 %	44,6 %	25,5 %

Anlage 21: Teilzeitquote nach Geschlecht und Laufbahngruppen in den Sonderhaushalten, Betrieben und Stiftungen (2005)

Laufbahn	Beschäftigte Gesamt		
	M	W	Gesamt
einfacher Dienst	158	608	766
mittlerer Dienst	1.005	2.010	3.015
gehobener Dienst	910	953	1.863
höherer Dienst	1.666	765	2.431
Summe	3.739	4.336	8.075
	Teilzeitbeschäftigte		
	M	W	Gesamt
einfacher Dienst	39	543	582
mittlerer Dienst	129	1.191	1.320
gehobener Dienst	175	539	714
höherer Dienst	409	377	786
Summe	752	2.650	3.402
	Altersteilzeit		
	M	W	Gesamt
einfacher Dienst	2	49	51
mittlerer Dienst	52	75	127
gehobener Dienst	87	66	153
höherer Dienst	47	9	56
Summe	188	199	387
	Teilzeitquote		
	M	W	Gesamt
einfacher Dienst	24,7 %	89,3 %	76,0 %
mittlerer Dienst	12,8 %	59,3 %	43,8 %
gehobener Dienst	19,2 %	56,6 %	38,3 %
höherer Dienst	24,5 %	49,3 %	32,3 %
Summe	20,1 %	61,1 %	42,1 %
	Teilzeitquote ohne Altersteilzeit		
	M	W	Gesamt
einfacher Dienst	23,4 %	81,3 %	69,3 %
mittlerer Dienst	7,7 %	55,5 %	39,6 %
gehobener Dienst	9,7 %	49,6 %	30,1 %
höherer Dienst	21,7 %	48,1 %	30,0 %
Summe	15,1 %	56,5 %	37,3 %

Anlage 22: Teilzeitquote in den Altersgruppen nach Bereichen (2005)

Alter	Beschäftigte Gesamt	Teilzeit- beschäftigte	Teilzeit- quote	Teilzeit- beschäftigte ohne Altersteilzeit	Teilzeitquote ohne Altersteilzeit
Kernverwaltung					
bis 20 Jahre	15	1	6,7 %	1	6,7 %
21 - 25 Jahre	377	18	4,8 %	18	4,8 %
26 - 30 Jahre	861	109	12,7 %	109	12,7 %
31 - 35 Jahre	1.351	333	24,6 %	333	24,6 %
36 - 40 Jahre	2.028	681	33,6 %	681	33,6 %
41 - 45 Jahre	2.311	734	31,8 %	734	31,8 %
46 - 50 Jahre	2.736	922	33,7 %	922	33,7 %
51 - 55 Jahre	3.572	1.164	32,6 %	1.149	32,2 %
56 - 60 Jahre	3.436	1.686	49,1 %	570	16,6 %
über 60 Jahre	1.557	957	61,5 %	128	8,2 %
Insgesamt	18.244	6.605	36,2 %	4.645	25,5 %
Ausgliederungen					
bis 20 Jahre	10	3	30,0 %	3	30,0 %
21 - 25 Jahre	134	66	49,3 %	66	49,3 %
26 - 30 Jahre	609	346	56,8 %	346	56,8 %
31 - 35 Jahre	782	334	42,7 %	334	42,7 %
36 - 40 Jahre	1.316	501	38,1 %	501	38,1 %
41 - 45 Jahre	1.306	527	40,4 %	527	40,4 %
46 - 50 Jahre	1.221	495	40,5 %	495	40,5 %
51 - 55 Jahre	1.223	463	37,9 %	447	36,5 %
56 - 60 Jahre	952	446	46,8 %	225	23,6 %
über 60 Jahre	522	221	42,3 %	71	13,6 %
Insgesamt	8.075	3.402	42,1 %	3.015	37,3 %

Anlage 23: Entwicklung der Altersteilzeit (1999 bis 2005)

Bereich	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Kernverwaltung	487	820	1.368	1.791	2.131	2.152	1.960
Ausgliederungen	95	140	232	269	366	387	387
Insgesamt	582	960	1.600	2.060	2.497	2.539	2.347

Anlage 24: Anzahl der Beschäftigten nach Art der Altersteilzeit (2005)

Bereich	Blockmodell		Teilzeit- modell	Gesamt
	aktiv	abwesend		
Kernverwaltung	953	850	157	1.960
Ausgliederungen	137	232	18	387
Insgesamt	1.090	1.082	175	2.347

Anlage 25: Altersteilzeit nach Statusgruppen (2005)

Status	Kernverwaltung			ausgegliederter Bereich		
	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt
Beamte	800	633	1.433	64	28	92
Arbeitnehmer	179	348	527	124	171	295
Insgesamt	979	981	1.960	188	199	387

Anlage 26: Altersteilzeit nach Laufbahngruppen (2005)

Laufbahngruppe	Kernbereich			ausgegliederter Bereich		
	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt
einfacher Dienst	4	48	52	2	49	51
mittlerer Dienst	77	179	256	52	75	127
gehobener Dienst	414	589	1.003	87	66	153
höherer Dienst	484	165	649	47	9	56
Insgesamt	979	981	1.960	188	199	387

Anlage 27: Abwesende nach Alter und Geschlecht (2005)

Alter	Beschäftigte			davon Abwesende			Anteil am Personalbestand		
	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt
bis 35 Jahre	1.825	2.314	4.139	19	233	252	1,0 %	10,1 %	6,1 %
36 - 45 Jahre	3.205	3.756	6.961	42	441	483	1,3 %	11,7 %	6,9 %
46 - 55 Jahre	4.006	4.746	8.752	66	245	311	1,6 %	5,2 %	3,6 %
56 - 60 Jahre	2.238	2.150	4.388	47	110	157	2,1 %	5,1 %	3,6 %
über 60 Jahre	1.356	723	2.079	30	29	59	2,2 %	4,0 %	2,8 %
Insgesamt	12.630	13.689	26.319	204	1.058	1.262	1,6 %	7,7 %	4,8 %

Anlage 28: Abwesende nach Alter und Geschlecht – Kernverwaltung (2005)

Alter	Beschäftigte			davon Abwesende			Anteil am Personalbestand		
	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt
bis 35 Jahre	2.033	2.306	4.339	14	149	163	0,7 %	6,5 %	3,8 %
36 - 45 Jahre	3.002	3.306	6.308	14	272	286	0,5 %	8,2 %	4,5 %
46 - 55 Jahre	1.780	1.656	3.436	42	153	195	2,4 %	9,2 %	5,7 %
56 - 60 Jahre	1.088	1.516	2.604	38	82	120	3,5 %	5,4 %	4,6 %
über 60 Jahre	988	569	1.557	23	24	47	2,3 %	4,2 %	3,0 %
Insgesamt	8.891	9.353	18.244	131	680	811	1,5 %	7,3 %	4,4 %

Anlage 29: Abwesende nach Alter und Geschlecht – ausgegliederte Bereiche (2005)

Alter	Beschäftigte			davon Abwesende			Anteil am Personalbestand		
	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt
bis 35 Jahre	1.172	1.450	2.622	5	84	89	0,4 %	5,8 %	3,4 %
36 - 45 Jahre	1.004	1.440	2.444	28	169	197	2,8 %	11,7 %	8,1 %
46 - 55 Jahre	458	494	952	24	92	116	5,2 %	18,6 %	12,2 %
56 - 60 Jahre	737	798	1.535	9	28	37	1,2 %	3,5 %	2,4 %
über 60 Jahre	368	154	522	7	5	12	1,9 %	3,2 %	2,3 %
Insgesamt	3.739	4.336	8.075	73	378	451	2,0 %	8,7 %	5,6 %

Anlage 30: Beschäftigte nach Altersgruppen (1993 und 2005)

Alter	Kernverwaltung				ausgegliederte Bereiche			
	1993	Quote	2005	Quote	1993	Quote	2005	Quote
bis 20 Jahre	35	0,2 %	15	0,1 %	7	0,1 %	10	0,1 %
21 - 25 Jahre	573	2,6 %	377	2,1 %	255	3,1 %	134	1,7 %
26 - 30 Jahre	1.269	5,8 %	861	4,7 %	889	10,9 %	609	7,5 %
31 - 35 Jahre	2.042	9,3 %	1.351	7,4 %	959	11,8 %	782	9,7 %
36 - 40 Jahre	2.915	13,2 %	2.028	11,1 %	1.026	12,6 %	1.316	16,3 %
41 - 45 Jahre	4.278	19,4 %	2.311	12,7 %	1.224	15,0 %	1.306	16,2 %
46 - 50 Jahre	4.170	18,9 %	2.736	15,0 %	1.051	12,9 %	1.221	15,1 %
51 - 55 Jahre	4.147	18,8 %	3.572	19,6 %	1.519	18,7 %	1.223	15,1 %
56 - 60 Jahre	2.293	10,4 %	3.436	18,8 %	1.008	12,4 %	952	11,8 %
über 60 Jahre	297	1,3 %	1.557	8,5 %	203	2,5 %	522	6,5 %
Insgesamt	22.019	100,0 %	18.244	100,0 %	8.141	100,0 %	8.075	100,0 %

Anlage 31: Altersstruktur der Beschäftigten nach Bereichen (1993 und 2005)

Alter	Kernverwaltung			ausgegliederte Bereiche	
	1993	2005	Soll	1993	2005
19	4	2	4	1	3
20	31	13	18	6	7
21	43	18	39	16	7
22	85	58	68	36	12
23	121	81	104	44	22
24	141	109	146	64	35
25	183	111	192	95	58
26	197	130	242	126	71
27	241	149	293	189	103
28	223	166	343	173	129
29	282	182	393	190	157
30	326	234	439	211	149
31	312	206	481	185	135
32	413	258	517	202	131
33	382	266	546	183	155
34	443	315	567	201	181
35	492	306	573	188	180
36	520	355	582	183	232
37	545	449	579	212	263
38	550	434	576	201	263
39	631	420	571	230	286
40	669	370	568	200	272
41	755	445	564	247	269
42	809	430	561	218	273
43	877	417	557	271	255
44	910	502	554	250	248
45	927	517	550	238	261
46	803	499	547	198	259
47	824	525	543	206	235
48	701	580	540	157	243
49	890	557	536	230	263
50	952	575	533	260	221
51	828	630	529	286	247
52	808	635	526	318	203
53	892	734	522	323	271
54	832	769	519	283	235
55	787	804	515	309	267
56	620	851	502	257	248
57	606	796	466	248	224
58	502	708	409	202	192
59	404	640	337	205	160
60	161	441	258	96	128
61	142	524	178	83	164
62	95	503	106	65	156
63	36	295	49	27	97
64	21	203	13	24	83
65 und älter	3	32	0	4	22
Insgesamt	22.019	18.244	18.251	8.141	8.075

Anlage 32: Zusammengefasste Abgangsgründe nach Bereichen (2005)

zusammengefasste Abgangsgründe	Kernverwaltung		ausgegliederte Bereiche	
	absolut	in %	absolut	in %
Alter	404	56,9 %	95	15,4 %
Dienst-/ Erwerbsunfähigkeit	100	14,1 %	11	1,8 %
Freiwillig	85	12,0 %	88	14,3 %
Frist	76	10,7 %	411	66,8 %
Tod	26	3,7 %	9	1,4 %
Sonstige	19	2,7 %	2	0,3 %
Insgesamt	710	100,0 %	616	100,0 %

Anlage 33: Auszubildende nach Geschlecht und Statusgruppen (2005)

Statusgruppe	männlich	weiblich	Gesamt	Frauenanteil
Beamte	285	406	691	58,8%
Arbeitnehmer	309	471	780	60,4%
Insgesamt	594	877	1.471	59,6%

Anlage 34: Einsatz der Nachwuchskräfte nach Laufbahngruppen in den Produktplänen (2006)

Produktplan	Kernverwaltung			Ausgliederungen		
	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	höherer Dienst	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	höherer Dienst
Bürgerschaft	1					
Senatskanzlei	2	3	4			
Datenschutz			1			
Inneres	31	4				
Justiz	2		1			
Bildung			1	13		1
Kultur				1		
Jugend u. Soziales	34	2		1		
Bau, Umwelt u. Verkehr	5	3				
Wirtschaft u. Häfen	1		2			
Finanzen / Personal	8	2	2	5		
Gesamt	84	14	11	20	0	1

Anlage 35: Beschäftigte nach Status- und Laufbahngruppen in den Bereichen (1993 bis 2005)

Laufbahn	1993		1999		2004		2005	
	Be- schäftigte	Anteil	Be- schäftigte	Anteil	Be- schäftigte	Anteil	Be- schäftigte	Anteil
Kernverwaltung								
Beamte								
einfacher Dienst	64	0,5%	49	0,4%	43	0,4%	42	0,4%
mittlerer Dienst	3.953	31,7%	3.366	29,1%	2.151	17,8%	2.016	16,8%
gehobener Dienst	5.359	42,9%	5.353	46,2%	6.598	54,6%	6.627	55,3%
höherer Dienst	3.107	24,9%	2.811	24,3%	3.296	27,3%	3.306	27,6%
Summe	12.483	100,0%	11.579	100,0%	12.088	100,0%	11.991	100,0%
Arbeitnehmer								
einfacher Dienst	1.947	20%	1.014	13%	667	11%	644	10,3%
mittlerer Dienst	3.914	41%	2.975	40%	2.765	44%	2.686	43,0%
gehobener Dienst	2.627	28%	2.390	32%	1.993	31%	1.980	31,7%
höherer Dienst	1.048	11%	1.147	15%	923	15%	943	15,1%
Summe	9.536	100%	7.526	100%	6.348	100%	6.253	100,0%
Gesamt	22.019	100,0%	19.105	100,0%	18.436	100,0%	18.244	100,0%
ausgliederte Bereiche								
Beamte								
einfacher Dienst								
mittlerer Dienst	299	18,2%	250	15,9%	214	14,8%	193	13,7%
gehobener Dienst	471	28,7%	421	26,7%	407	28,1%	416	29,6%
höherer Dienst	871	53,1%	906	57,5%	825	57,1%	798	56,7%
Summe	1.641	100,0%	1.577	100,0%	1.446	100,0%	1.407	100,0%
Arbeitnehmer								
einfacher Dienst	1.146	17,6%	880	13,6%	730	10,9%	766	11,5%
mittlerer Dienst	3.043	46,8%	2.975	46,1%	2.929	43,7%	2.822	42,3%
gehobener Dienst	1.258	19,4%	1.251	19,4%	1.418	21,2%	1.447	21,7%
höherer Dienst	1.053	16,2%	1.351	20,9%	1.626	24,3%	1.633	24,5%
Summe	6.500	100,0%	6.457	100,0%	6.703	100,0%	6.668	100,0%
Gesamt	8.141	100,0 %	8.034	100,0 %	8.149	100%	8.075	100%

Anlage 36: Beschäftigte in den Laufbahn- und Statusgruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung und den ausgegliederten Bereichen (2005)

Laufbahn	Kernverwaltung					ausgegliederte Bereiche				
	männlich	weiblich	Gesamt	Männeranteil	Frauenanteil	männlich	weiblich	Gesamt	Männeranteil	Frauenanteil
	Beamte									
einfacher Dienst	40	2	42	95,2 %	4,8 %					
mittlerer Dienst	1.255	761	2.016	62,3 %	37,7 %	79	114	193	40,9 %	59,1 %
gehobener Dienst	3.575	3.052	6.627	53,9 %	46,1 %	201	215	416	48,3 %	51,7 %
höherer Dienst	2.015	1.291	3.306	60,9 %	39,1 %	632	166	798	79,2 %	20,8 %
Summe	6.885	5.106	11.991	57,4 %	42,6 %	912	495	1.407	64,8 %	35,2 %
	Arbeitnehmer									
einfacher Dienst	23	621	644	3,6 %	96,4 %	158	608	766	20,6 %	79,4 %
mittlerer Dienst	646	2.040	2.686	24,1 %	75,9 %	926	1.896	2.822	32,8 %	67,2 %
gehobener Dienst	829	1.151	1.980	41,9 %	58,1 %	709	738	1.447	49,0 %	51,0 %
höherer Dienst	508	435	943	53,9 %	46,1 %	1.034	599	1.633	63,3 %	36,7 %
Summe	2.006	4.247	6.253	32,1 %	67,9 %	2.827	3.841	6.668	42,4 %	57,6 %
Insgesamt	8.891	9.353	18.244	48,7 %	51,3 %	3.739	4.336	8.075	46,3 %	53,7 %

Anlage 37: Beschäftigte in den Statusgruppen nach Altersgruppen in der Kernverwaltung (1993 und 2005)

Altersgruppe	Beamte	Quote	Arbeitnehmer	Quote
1993				
bis 20 Jahre	21	0,2 %	14	0,1 %
21 - 25 Jahre	317	2,5 %	256	2,7 %
26 - 30 Jahre	708	5,7 %	561	5,9 %
31 - 35 Jahre	1.199	9,6 %	843	8,8 %
36 - 40 Jahre	1.503	12,0 %	1.412	14,8 %
41 - 45 Jahre	2.518	20,2 %	1.760	18,5 %
46 - 50 Jahre	2.706	21,7 %	1.464	15,4 %
51 - 55 Jahre	2.352	18,8 %	1.795	18,8 %
56 - 60 Jahre	1.029	8,2 %	1.264	13,3 %
über 60 Jahre	130	1,0 %	167	1,8 %
Insgesamt	12.483	100,0 %	9.536	100,0 %
2005				
bis 20 Jahre	6	0,1 %	9	0,1 %
21 - 25 Jahre	282	2,2 %	95	1,5 %
26 - 30 Jahre	681	5,5 %	180	2,9 %
31 - 35 Jahre	1.044	8,6 %	307	4,9 %
36 - 40 Jahre	1.297	10,5 %	731	11,7 %
41 - 45 Jahre	1.497	12,8 %	814	13,0 %
46 - 50 Jahre	1.749	14,9 %	987	15,8 %
51 - 55 Jahre	2.106	19,0 %	1.466	23,4 %
56 - 60 Jahre	2.188	17,9 %	1.248	20,0 %
über 60 Jahre	1.141	8,5 %	416	6,7 %
Insgesamt	11.991	100,0 %	6.253	100,0 %

Anlage 38: Beschäftigte in den Statusgruppen nach Altersgruppen in den ausgegliederten Bereichen (1993 und 2005)

Altersgruppe	Beamte	Quote	Arbeitnehmer	Quote
1993				
bis 20 Jahre	0	0,0 %	7	0,1 %
21 - 25 Jahre	12	0,7 %	243	3,7 %
26 - 30 Jahre	71	4,3 %	818	12,6 %
31 - 35 Jahre	101	6,2 %	858	13,2 %
36 - 40 Jahre	150	9,1 %	876	13,5 %
41 - 45 Jahre	269	16,4 %	955	14,7 %
46 - 50 Jahre	285	17,4 %	766	11,8 %
51 - 55 Jahre	421	25,7 %	1.098	16,9 %
56 - 60 Jahre	262	16,0 %	746	11,5 %
über 60 Jahre	70	4,3 %	133	2,0 %
Insgesamt	1.641	100,0 %	6.500	100,0 %
2005				
bis 20 Jahre	0	0,0 %	10	0,1 %
21 - 25 Jahre	2	0,1 %	132	2,0 %
26 - 30 Jahre	25	1,8 %	584	8,8 %
31 - 35 Jahre	70	5,0 %	712	10,7 %
36 - 40 Jahre	215	15,3 %	1.101	16,5 %
41 - 45 Jahre	202	14,4 %	1.104	16,6 %
46 - 50 Jahre	189	13,4 %	1.032	15,5 %
51 - 55 Jahre	258	18,3 %	965	14,5 %
56 - 60 Jahre	209	14,9 %	743	11,1 %
über 60 Jahre	237	16,8 %	285	4,3 %
Insgesamt	1.407	100,0 %	6.668	100,0 %

Anlage 39: Altersstruktur der Beschäftigten nach Statusgruppen in der Kernverwaltung (2005)

Alter	Beamte	Arbeitnehmer	Gesamt
19	1	1	2
20	5	8	13
21	6	12	18
22	35	23	58
23	64	17	81
24	85	24	109
25	92	19	111
26	100	30	130
27	111	38	149
28	136	30	166
29	147	35	182
30	187	47	234
31	173	33	206
32	213	45	258
33	214	52	266
34	239	76	315
35	205	101	306
36	234	121	355
37	298	151	449
38	277	157	434
39	267	153	420
40	221	149	370
41	259	186	445
42	278	152	430
43	288	129	417
44	344	158	502
45	328	189	517
46	343	156	499
47	335	190	525
48	375	205	580
49	345	212	557
50	351	224	575
51	397	233	630
52	407	228	635
53	409	325	734
54	444	325	769
55	449	355	804
56	525	326	851
57	488	308	796
58	456	252	708
59	424	216	640
60	295	146	441
61	355	169	524
62	349	154	503
63	240	55	295
64	168	35	203
65 und älter	29	3	32
Insgesamt	11.991	6.253	18.244

Anlage 40: Altersstruktur der Beschäftigten nach Statusgruppen in den ausgegliederten Bereichen (2005)

Alter	Beamte	Arbeitnehmer	Gesamt
19		3	3
20		7	7
21		7	7
22		12	12
23	1	21	22
24		35	35
25	1	57	58
26	3	68	71
27	2	101	103
28	5	124	129
29	3	154	157
30	12	137	149
31	8	127	135
32	8	123	131
33	11	144	155
34	22	159	181
35	21	159	180
36	27	205	232
37	44	219	263
38	46	217	263
39	52	234	286
40	46	226	272
41	35	234	269
42	45	228	273
43	35	220	255
44	45	203	248
45	42	219	261
46	45	214	259
47	37	198	235
48	45	198	243
49	31	232	263
50	31	190	221
51	52	195	247
52	33	170	203
53	51	220	271
54	58	177	235
55	64	203	267
56	55	193	248
57	51	173	224
58	36	156	192
59	35	125	160
60	32	96	128
61	62	102	164
62	60	96	156
63	54	43	97
64	54	29	83
65 und älter	7	15	22
Insgesamt	1.407	6.668	8.075

Anlage 41: Anteile der Beschäftigten nach ausgewählten Personalgruppen (2005)

Personalgruppe		Kernverwaltung		ausgegliederte Bereiche		Gesamt	
		Beschäftigte	Anteil	Beschäftigte	Anteil	Beschäftigte	Anteil
01/02	Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	4.523	24,8 %	1.876	23,2 %	6.399	24,3 %
03	Polizei	2.490	13,6 %	0	0,0 %	2.490	9,5 %
04	Feuerwehr	492	2,7 %	0	0,0 %	492	1,9 %
05/06	Justiz / ordentliche Gerichte	908	5,0 %	7	0,1 %	915	3,5 %
07	Strafvollzugspersonal	235	1,3 %	60	0,7 %	295	1,1 %
10	Lehrpersonal	5.927	32,5 %	1.056	13,1 %	6.983	26,5 %
14	Erziehungs- und Betreuungspersonal	306	1,7 %	1.139	14,1 %	1.445	5,5 %
21/22	Technisches Personal	541	3,0 %	855	10,6 %	1.396	5,3 %
25	Steuerpersonal	1.149	6,3 %	61	0,8 %	1.210	4,6 %
30	Raumpflegerinnen	583	3,2 %	292	3,6 %	875	3,3 %
Sonstige Personalgruppen		1.090	6,0 %	2.729	33,8 %	3.819	14,5 %
Insgesamt		18.244	100,0 %	8.075	100,0 %	26.319	100,0 %

**Anlage 42: Entwicklung der Beschäftigtenzahl und des Beschäftigungsvolumens
in ausgewählten Personalgruppen (1993 und 2005)**

Personalgruppe	1993	2005	Differenz	Veränderung in %
Entwicklung Beschäftigtenzahl				
01 / 02 Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	7.181	6.399	-782	-10,9 %
03 Polizei	2.556	2.490	-66	-2,6 %
04 Feuerwehr	564	492	-72	-12,8 %
05 / 06 Justiz / ordentliche Gerichte	1.032	915	-117	-11,3 %
07 Strafvollzugspersonal	356	295	-61	-17,1 %
10 Lehrpersonal	8.284	6.983	-1.301	-15,7 %
14 Erziehungs- und Betreuungspersonal	1.284	1.445	161	12,5 %
21 / 22 Technisches Personal	1.570	1.396	-174	-11,1 %
25 Steuerpersonal	1.321	1.210	-111	-8,4 %
30 Raumpflegerinnen	2.390	875	-1.515	-63,4 %
Sonstige Personalgruppen	3.622	3.819	197	5,4 %
Insgesamt	30.160	26.319	-3.841	-12,7 %
Entwicklung Beschäftigungsvolumen				
01 / 02 Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	6.526,00	5.523,60	-1.002,40	-15,4 %
03 Polizei	2.555,79	2.438,41	-117,38	-4,6 %
04 Feuerwehr	566,00	486,90	-79,10	-14,0 %
05 / 06 Justiz / ordentliche Gerichte	962,30	799,92	-162,38	-16,9 %
07 Strafvollzugspersonal	355,50	288,73	-66,78	-18,8 %
10 Lehrpersonal	7.248,21	5.910,40	-1.337,81	-18,5 %
14 Erziehungs- und Betreuungspersonal	1.096,94	1.104,11	7,17	0,7 %
21 / 22 Technisches Personal	1.521,30	1.272,55	-248,75	-16,4 %
25 Steuerpersonal	1.218,65	1.061,98	-156,67	-12,9 %
30 Raumpflegerinnen	1.420,11	491,07	-929,04	-65,4 %
Sonstige Personalgruppen	3.317,86	3.194,51	-123,35	-3,7 %
Insgesamt	26.788,65	22.572,16	-4.216,49	-15,7 %

Anlage 43: Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht (1993)

Personalgruppen		Gesamt	männlich	weiblich	Männer- anteil	Frauen- anteil	Anteil der Männer an den Männern insgesamt	Anteil der Frauen an den Frauen insgesamt
01/02	Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	7.181	2.821	4.360	39,3 %	60,7 %	18,6 %	29,1 %
03	Polizei	2.556	2.449	107	95,8 %	4,2 %	16,1 %	0,7 %
04	Feuerwehr	564	563	1	99,8 %	0,2 %	3,7 %	0,0 %
05/06	Justiz / ordentliche Gerichte	1.032	505	527	48,9 %	51,1 %	3,3 %	3,5 %
07	Strafvollzugspersonal	356	328	28	92,1 %	7,9 %	2,2 %	0,2 %
10	Lehrpersonal	8.284	4.260	4.024	51,4 %	48,6 %	28,0 %	26,9 %
14	Erziehungs- und Betreuungspersonal	1.284	168	1.116	13,1 %	86,9 %	1,1 %	7,5 %
21/22	Technisches Personal	1.570	1.207	363	76,9 %	23,1 %	7,9 %	2,4 %
25	Steuerpersonal	1.321	682	639	51,6 %	48,4 %	4,5 %	4,3 %
30	Raumpflegerinnen	2.390	3	2.387	0,1 %	99,9 %	0,0 %	15,9 %
	Sonstige Personalgruppen	3.622	2.206	1.416	60,9 %	39,1 %	14,5 %	9,5 %
	Insgesamt	30.160	15.192	14.968	50,4 %	49,6 %	100,0 %	100,0 %

Anlage 44: Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht (2005)

Personalgruppen		Gesamt	männlich	weiblich	Männer- anteil	Frauen- anteil	Anteil der Männer an den Männern insgesamt	Anteil der Frauen an den Frauen insgesamt
01/02	Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	6.399	2.324	4.075	36,3 %	63,7 %	18,4 %	29,8 %
03	Polizei	2.490	2.080	410	83,5 %	16,5 %	16,5 %	3,0 %
04	Feuerwehr	492	483	9	98,2 %	1,8 %	3,8 %	0,1 %
05/06	Justiz / ordentliche Gerichte	915	363	552	39,7 %	60,3 %	2,9 %	4,0 %
07	Strafvollzugspersonal	295	235	60	79,7 %	20,3 %	1,9 %	0,4 %
10	Lehrpersonal	6.983	3.193	3.790	45,7 %	54,3 %	25,3 %	27,7 %
14	Erziehungs- und Betreuungspersonal	1.445	198	1.247	13,7 %	86,3 %	1,6 %	9,1 %
21/22	Technisches Personal	1.396	1.000	396	71,6 %	28,4 %	7,9 %	2,9 %
25	Steuerpersonal	1.210	585	625	48,3 %	51,7 %	4,6 %	4,6 %
30	Raumpflegerinnen	875	1	874	0,1 %	99,9 %	0,0 %	6,4 %
	Sonstige Personalgruppen	3.819	2.168	1.651	56,8 %	43,2 %	17,2 %	12,1 %
	Insgesamt	26.319	12.630	13.689	48,0 %	52,0 %	100,0 %	100,0 %

Anlage 45: Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung nach Geschlecht (2005)

Personalgruppen		Gesamt	männlich	weiblich	Männer- anteil	Frauen- anteil	Anteil der Männer an den Männern insgesamt	Anteil der Frauen an den Frauen insgesamt
01/02	Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	4.523	1.718	2.805	38,0 %	62,0 %	19,3 %	30,0 %
03	Polizei	2.490	2.080	410	83,5 %	16,5 %	23,4 %	4,4 %
04	Feuerwehr	492	483	9	98,2 %	1,8 %	5,4 %	0,1 %
05/06	Justiz / ordentliche Gerichte	908	356	552	39,2 %	60,8 %	4,0 %	5,9 %
07	Strafvollzugspersonal	235	186	49	79,1 %	20,9 %	2,1 %	0,5 %
10	Lehrpersonal	5.927	2.435	3.492	41,1 %	58,9 %	27,4 %	37,3 %
14	Erziehungs- und Betreuungspersonal	306	73	233	23,9 %	76,1 %	0,8 %	2,5 %
21/22	Technisches Personal	541	397	144	73,4 %	26,6 %	4,5 %	1,5 %
25	Steuerpersonal	1.149	541	608	47,1 %	52,9 %	6,1 %	6,5 %
30	Raumpflegerinnen	583	1	582	0,2 %	99,8 %	0,0 %	6,2 %
	Sonstige Personalgruppen	1.090	621	469	57,0 %	43,0 %	7,0 %	5,0 %
	Insgesamt	18.244	8.891	9.353	48,7 %	51,3 %	100,0 %	100,0 %

Anlage 46: Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen in den ausgegliederten Bereichen nach Geschlecht (2005)

Personalgruppen		Gesamt	männlich	weiblich	Männer- anteil	Frauen- anteil	Anteil der Männer an den Männern insgesamt	Anteil der Frauen an den Frauen insgesamt
01/02	Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	1.876	606	1.270	32,3 %	67,7 %	16,2 %	29,3 %
05/06	Justiz / ordentliche Gerichte	7	7	0	100,0 %	0,0 %	0,2 %	0,0 %
07	Strafvollzugspersonal	60	49	11	81,7 %	18,3 %	1,3 %	0,3 %
10	Lehrpersonal	1.056	758	298	71,8 %	28,2 %	20,3 %	6,9 %
14	Erziehungs- und Betreuungspersonal	1.139	125	1.014	11,0 %	89,0 %	3,3 %	23,4 %
21/22	Technisches Personal	855	603	252	70,5 %	29,5 %	16,1 %	5,8 %
25	Steuerpersonal	61	44	17	72,1 %	27,9 %	1,2 %	0,4 %
30	Raumpflegerinnen	292	0	292	0,0 %	100,0 %	0,0 %	6,7 %
	Sonstige Personalgruppen	2.729	1.547	1.182	56,7 %	43,3 %	41,4 %	27,3 %
	Insgesamt	8.075	3.739	4.336	46,3 %	53,7 %	100,0 %	100,0 %

Anlage 47: Durchschnittsalter der Beschäftigten in ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht (1993 und 2005)

Personalgruppe		1993			2005			Veränderung gg. 1993
		Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	
Insgesamt								
01/02	Verwaltungspers. einschl. Textverarbeitung	43,80	45,68	42,59	46,50	48,44	45,40	2,70
03	Polizei	41,20	41,61	31,67	42,14	44,10	32,18	0,94
04	Feuerwehr	44,42	44,45	26,00	42,33	42,57	29,33	-2,10
05/06	Justiz / ordentliche Gerichte	42,53	46,80	38,44	45,79	49,21	43,54	3,26
07	Strafvollzugspersonal	45,97	46,98	34,18	42,89	43,80	39,32	-3,08
10	Lehrpersonal	46,09	47,04	45,08	51,03	52,75	49,58	4,94
14	Erziehungs- und Betreuungspersonal	38,90	41,52	38,50	45,55	47,92	45,17	6,65
21/22	Technisches Personal	46,40	48,44	39,60	47,19	48,36	44,23	0,79
25	Steuerpersonal	40,83	42,92	38,60	45,80	47,03	44,64	4,97
30	Raumpflegerinnen	47,31	28,67	47,34	51,80	61,00	51,79	4,49
	Sonstige Personalgruppen	45,14	46,57	42,92	44,17	44,54	43,69	-0,97
	Gesamt	44,44	45,60	43,26	46,94	47,78	46,16	2,50
Kernverwaltung								
01/02	Verwaltungspers. einschl. Textverarbeitung	43,60	45,64	42,30	46,87	49,07	45,52	3,27
03	Polizei	41,20	41,61	31,67	42,14	44,10	32,18	0,94
04	Feuerwehr	44,42	44,45	26,00	42,33	42,57	29,33	-2,10
05/06	Justiz / ordentliche Gerichte	42,52	46,85	38,39	45,77	49,22	43,54	3,25
07	Strafvollzugspersonal	45,75	46,84	34,25	41,79	42,67	38,47	-3,95
10	Lehrpersonal	46,93	48,26	45,81	51,27	53,40	49,78	4,34
14	Erziehungs- und Betreuungspersonal	41,71	43,69	40,85	46,84	50,79	45,60	5,13
21/22	Technisches Personal	46,84	48,86	39,21	48,34	49,60	44,85	1,50
25	Steuerpersonal	41,02	43,22	38,73	46,00	47,33	44,82	4,98
30	Raumpflegerinnen	47,50	30,50	47,52	52,76	61,00	52,75	5,26
	Sonstige Personalgruppen	45,45	47,24	42,38	49,92	51,40	47,96	4,47
	Gesamt	44,68	45,61	43,73	47,77	48,71	46,88	3,09
Ausgliederungen								
01/02	Verwaltungspers. einschl. Textverarbeitung	44,49	45,83	43,59	45,62	46,67	45,12	1,13
05/06	Justiz / ordentliche Gerichte	45,50	39,33	64,00	48,57	48,57		3,07
07	Strafvollzugspersonal	46,73	47,40	33,75	47,20	48,12	43,09	0,47
10	Lehrpersonal	42,80	44,09	39,07	49,67	50,66	47,13	6,87
14	Erziehungs- und Betreuungspersonal	38,30	40,04	38,11	45,20	46,24	45,07	6,90
21/22	Technisches Personal	46,11	48,16	39,81	46,46	47,53	43,88	0,35
25	Steuerpersonal	34,62	35,93	31,27	42,00	43,39	38,41	7,38
30	Raumpflegerinnen	46,77	25,00	46,81	49,90		49,90	3,13
	Sonstige Personalgruppen	44,91	46,04	43,28	41,87	41,78	41,99	-3,04
	Gesamt	43,78	45,57	41,99	45,05	45,57	44,61	1,27

Anlage 48: Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung (1993 und 2005)

Entlohnungsstufe	1993	2005	Anteil (2005)	Veränderung gegenüber 1993	Veränderung gegenüber 1993 in %
1	624	4	0,0 %	-620	-99,4 %
2	1.234	592	3,2 %	-642	-52,0 %
3	85	33	0,2 %	-52	-61,2 %
4	61	19	0,1 %	-42	-68,9 %
5	448	139	0,8 %	-309	-69,0 %
6	1.526	665	3,6 %	-861	-56,4 %
7	2.216	1.418	7,8 %	-798	-36,0 %
8	1.877	1.367	7,5 %	-510	-27,2 %
9	2.527	2.721	14,9 %	194	7,7 %
10	1.773	1.816	10,0 %	43	2,4 %
11	1.262	1.184	6,5 %	-78	-6,2 %
12	2.668	2.184	12,0 %	-484	-18,1 %
13	3.747	4.258	23,3 %	511	13,6 %
14	1.028	972	5,3 %	-56	-5,4 %
15	659	547	3,0 %	-112	-17,0 %
16	123	162	0,9 %	39	31,7 %
17	106	97	0,5 %	-9	-8,5 %
18	25	37	0,2 %	12	48,0 %
19	5	6	0,0 %	1	20,0 %
20	6	9	0,0 %	3	50,0 %
21	1	1	0,0 %	0	0,0 %
22	16	12	0,1 %	-4	-25,0 %
23	2	1	0,0 %	-1	-50,0 %
Insgesamt	22.019	18.244	100,0 %	-3.775	-17,1 %

Anlage 49: Entlohnungsstufen in den Ausgliederungen (1993 und 2005)

Entlohnungs- stufe	1993	2005	Anteil (2005)	Veränderung gegenüber 1993	Veränderung gegenüber 1993 in %
1	267	11	0,1 %	-256	-95,9 %
2	495	327	4,0 %	-168	-33,9 %
3	291	365	4,5 %	74	25,4 %
4	214	63	0,8 %	-151	-70,6 %
5	475	303	3,8 %	-172	-36,2 %
6	720	404	5,0 %	-316	-43,9 %
7	723	607	7,5 %	-116	-16,0 %
8	886	1.037	12,8 %	151	17,0 %
9	613	901	11,2 %	288	47,0 %
10	729	686	8,5 %	-43	-5,9 %
11	368	431	5,3 %	63	17,1 %
12	297	334	4,1 %	37	12,5 %
13	1.143	1.619	20,0 %	476	41,6 %
14	194	270	3,3 %	76	39,2 %
15	261	219	2,7 %	-42	-16,1 %
16	8	30	0,4 %	22	275,0 %
17	262	294	3,6 %	32	12,2 %
18		4	0,0 %	4	
19	195	170	2,1 %	-25	-12,8 %
Insgesamt	8.141	8.075	100,0 %	-66	-0,8 %

Anlage 50: Entlohnungsstruktur der Beamten im Kernbereich (1993 bis 2005)

Besoldungs- gruppe	Beamte und Richter insgesamt			darunter: weiblich			Frauenanteil		
	1993	2004	2005	1993	2004	2005	1993	2004	2005
A 3	3	1		1			33,3 %		
A 4	4	6	4						
A 5	143			97			67,8 %		
A 5 S	42	21	19		1	1		4,8 %	5,3 %
A 6	116	108	98	65	55	52	56,0 %	50,9 %	53,1 %
A 6 S	15	15	19		1	1		6,7 %	5,3 %
A 7	928	457	393	241	180	154	26,0 %	39,4 %	39,2 %
A 8	1342	789	779	246	321	323	18,3 %	40,7 %	41,5 %
A 9	448	1284	1292	132	259	318	29,5 %	20,2 %	24,6 %
A 9 S	1424	797	746	198	248	232	13,9 %	31,1 %	31,1 %
A 10	791	1037	1102	261	314	315	33,0 %	30,3 %	28,6 %
A 10 S									
A 11	969	947	928	346	355	356	35,7 %	37,5 %	38,4 %
A 12	853	771	824	394	357	405	46,2 %	46,3 %	49,2 %
A 12 A	1346	1034	970	924	780	731	68,6 %	75,4 %	75,4 %
A 13	1508	1925	1947	525	884	950	34,8 %	45,9 %	48,8 %
A 13 S	838	1391	1374	398	863	874	47,5 %	62,0 %	63,6 %
A 14	587	450	465	154	131	122	26,2 %	29,1 %	26,2 %
A 14 S	69	90	92	26	43	44	37,7 %	47,8 %	47,8 %
A 14 O	5								
A 15	526	405	377	47	81	79	8,9 %	20,0 %	21,0 %
A 15 S	44	41	42	6	9	9	13,6 %	22,0 %	21,4 %
A 15 O	6								
A 16	111	115	126	8	16	21	7,2 %	13,9 %	16,7 %
A 16 S	1	3	3						
SO O.OZ/M.E	1	57	56		12	12		21,1 %	21,4 %
SO O.OZ/O.E	3			2			66,7 %		
B 2	19	26	21	2	5	4	10,5 %	19,2 %	19,0 %
B 3	12	18	19	1	2	4	8,3 %	11,1 %	21,1 %
B 4	1	2	3						
B 5	2	8	6						
B 7	16	12	12		3	3		25,0 %	25,0 %
B 8	1	1	1						
C 2	3	1	1	1			33,3 %		
C 3	7	9	7		2	2		22,2 %	28,6 %
R 1	201	178	181	48	70	77	23,9 %	39,3 %	42,5 %
R 2	76	70	64	12	15	14	15,8 %	21,4 %	21,9 %
R 3	12	11	12	2	2	2	16,7 %	18,2 %	16,7 %
R 4	4	3	3	1			25,0 %		
R 5	4	3	3		1	1		33,3 %	33,3 %
R 6	1	1	1						
R 8	1	1							
W2			1						
Insgesamt	12.483	12.088	11.991	4.138	5.010	5.106	33,1 %	41,4 %	42,6 %

**Fortsetzung Anlage 51: Entlohnungsstruktur der Arbeitnehmer im Kernbereich
(1993 bis 2005)**

Entgeltgruppe	Arbeitnehmer insgesamt			darunter: weiblich			Frauenanteil		
	1993	2004	2005	1993	2004	2005	1993	2004	2005
1 BMT-G	624	18		621	18		99,5 %	100,0 %	
1a BMT-G	533	222		533	221		100,0 %	99,5 %	
2 BMT-G	666	208	1	664	208	1	99,7 %	100,0 %	100,0 %
2a BMT-G	16	186		13	185		81,3 %	99,5 %	
3 BMT-G	34	13		12	10		35,3 %	76,9 %	
3a BMT-G	7	9		4	4		57,1 %	44,4 %	
4 BMT-G	50	13		5	8		10,0 %	61,5 %	
4a BMT-G	29	11		1	3		3,4 %	27,3 %	
5 BMT-G	47	14		4			8,5 %		
5a BMT-G	58	50			4			8,0 %	
6 BMT-G	30	9		4	1		13,3 %	11,1 %	
6a BMT-G	46	20			1			5,0 %	
7 BMT-G	8	6							
7a BMT-G	34	10							
8 BMT-G	5	1							
8a BMT-G	13	15							
PKW I									
PKW II									
PKW IIa	2	2	2						
PKW III	1	1	1						
PKW IIIa	1								
PKW IVa	2								
PKW PERS	1	2	2						
PKW PERS a	14	8	8						
PKW PERS a	1								
TVÖD 01			1			1			100,0 %
TVÖD 02			3			3			100,0 %
TVÖD 02U			589			588			99,8 %
TVÖD 03			24			18			75,0 %
TVÖD 04			15			6			40,0 %
TVÖD 05			72			10			13,9 %
TVÖD 06			28			3			10,7 %
TVÖD 07			17						
TVÖD 08			17						
TVÖD 09			2			1			50,0 %
TVÖD 10			1			1			100,0 %
TVÖD 14			1						
Insgesamt	9.536	6.348	6.253	6.744	4.318	4.247	70,7 %	68,0 %	67,9 %

Anlage 52: Entlohnungsstruktur der Beamten in den Ausgliederungen (1993 bis 2005)

Besoldungs- gruppe	Beamte und Richter insgesamt			darunter: weiblich			Frauenanteil		
	1993	2004	2005	1993	2004	2005	1993	2004	2005
A 5	3			3			100,0 %		
A 6	6	4	4	4	2	2	66,7 %	50,0 %	50,0 %
A 7	66	20	14	30	15	10	45,5 %	75,0 %	71,4 %
A 8	151	109	101	62	74	70	41,1 %	67,9 %	69,3 %
A 9	64	43	49	48	30	33	75,0 %	69,8 %	67,3 %
A 9 S	73	81	74	25	36	32	34,2 %	44,4 %	43,2 %
A 10	94	98	104	66	65	68	70,2 %	66,3 %	65,4 %
A 11	145	111	108	58	62	63	40,0 %	55,9 %	58,3 %
A 12	113	88	86	25	30	32	22,1 %	34,1 %	37,2 %
A 12 A	10	5	5	5	4	4	50,0 %	80,0 %	80,0 %
A 13	77	45	50	25	16	17	32,5 %	35,6 %	34,0 %
A 13 S	45	62	64	8	13	15	17,8 %	21,0 %	23,4 %
A 14	52	42	45	8	12	17	15,4 %	28,6 %	37,8 %
A 15	42	30	30	9	4	3	21,4 %	13,3 %	10,0 %
A 16	6	11	12	1	1	1	16,7 %	9,1 %	8,3 %
SO O.OZ/M.E									
B 2	3	1	1						
B 3		3	3						
C 1 STUFE 2	1								
C 1	76	105	83	16	37	31	21,1 %	35,2 %	37,3 %
C 2	172	124	103	14	17	14	8,1 %	13,7 %	13,6 %
C 3	250	231	201	28	38	30	11,2 %	16,5 %	14,9 %
C 4	192	164	145	10	23	19	5,2 %	14,0 %	13,1 %
R 1									
W1		25	27		7	10		28,0 %	37,0 %
W2		34	75		10	20		29,4 %	26,7 %
W3		10	23		1	4		10,0 %	17,4 %
Insgesamt	1.641	1.446	1.407	445	497	495	27,1 %	34,4 %	35,2 %

Anlage 53: Entlohnungsstruktur der Arbeitnehmer in den Ausgliederungen (1993 bis 2005)

Entgeltgruppe	Arbeitnehmer insgesamt			darunter: weiblich			Frauenanteil		
	1993	2004	2005	1993	2004	2005	1993	2004	2005
I BAT	2	16	15		3	3		18,8 %	20,0 %
Ia BAT	38	72	74	7	12	15	18,4 %	16,7 %	20,3 %
Ib BAT	142	216	221	26	59	60	18,3 %	27,3 %	27,1 %
IIa BAT	846	1.262	1.243	290	482	498	34,3 %	38,2 %	40,1 %
IIa S BAT	96	127	127	11	18	18	11,5 %	14,2 %	14,2 %
III BAT	174	225	243	15	65	64	8,6 %	28,9 %	26,3 %
IVa BAT	223	323	320	61	130	134	27,4 %	40,2 %	41,9 %
IVb BAT	635	588	579	475	420	415	74,8 %	71,4 %	71,7 %
Va BAT	3	4	3	2		1	66,7 %		33,3 %
Vb BAT	127	151	142	93	95	90	73,2 %	62,9 %	63,4 %
Vb S BAT	346	567	606	138	396	421	39,9 %	69,8 %	69,5 %
Vc BAT	735	929	883	617	828	786	83,9 %	89,1 %	89,0 %
Vla BAT									
Vlb BAT	593	488	483	453	373	369	76,4 %	76,4 %	76,4 %
VII BAT	526	284	276	368	178	166	70,0 %	62,7 %	60,1 %
VIII BAT	45	37	19	16	17	10	35,6 %	45,9 %	52,6 %
IXa BAT	21	9	8	7	3	2	33,3 %	33,3 %	25,0 %
IXb BAT	10	1	1	7			70,0 %		
Ang A 13		2			1			50,0 %	
Ang A 16		3	3		1	1		33,3 %	33,3 %
SO O.OZ/M.E		11	16		1	5		9,1 %	31,3 %
SO O.OZ/O.E	2								
KR I	1			1			100,0 %		
KR II									
KR III									
KR IV	3	2	2	3	2	2	100,0 %	100,0 %	100,0 %
KR V		6	3		4	3		66,7 %	100,0 %
KR Va	2	7	9	2	7	8	100,0 %	100,0 %	88,9 %
ANG B 3		1	1						
ANG B 4		1	1						
ANG C 1	2			1			50,0 %		
ANG C 2	9	12	11	1	4	3	11,1 %	33,3 %	27,3 %
ANG C 3	9	19	17	1	3	3	11,1 %	15,8 %	17,6 %
ANG C 4	3	1	1						
W 2		10	12		2	5		20,0 %	41,7 %
W 3			4						

Fortsetzung Anlage 53: Entlohnungsstruktur der Arbeitnehmer in den Ausgliederungen (1993 bis 2005)

Entgeltgruppe	Arbeitnehmer insgesamt			darunter: weiblich			Frauenanteil		
	1993	2004	2005	1993	2004	2005	1993	2004	2005
1 BMT-G	267	33		266	33		99,6 %	100,0 %	
1a BMT-G	210	136		210	136		100,0 %	100,0 %	
2 BMT-G	274	145		272	141		99,3 %	97,2 %	
2a BMT-G	108	200		70	160		64,8 %	80,0 %	
3 BMT-G	162	121	1	94	109	1	58,0 %	90,1 %	100,0 %
3a BMT-G	93	85		15	29		16,1 %	34,1 %	
4 BMT-G	121	49		30	16		24,8 %	32,7 %	
4a BMT-G	64	39		1	4		1,6 %	10,3 %	
5 BMT-G	161	79		46	26		28,6 %	32,9 %	
5a BMT-G	199	206		34	57		17,1 %	27,7 %	
6 BMT-G	68	44		4	10		5,9 %	22,7 %	
6a BMT-G	58	66			6			9,1 %	
7 BMT-G	40	19			1			5,3 %	
7a BMT-G	22	45			2			4,4 %	
8 BMT-G	19	6		2	1		10,5 %	16,7 %	
8a BMT-G	36	40		2	5		5,6 %	12,5 %	
9 BMT-G	2	14			3			21,4 %	
PKW I									
PKW II			1			1			100,0 %
PKW IVa	2	1			1			100,0 %	
PKW PERS a	1	1							
TVÖD 02			11			10			90,9 %
TVÖD 02U			326			299			91,7 %
TVÖD 03			356			282			79,2 %
TVÖD 04			63			14			22,2 %
TVÖD 05			283			95			33,6 %
TVÖD 06			124			16			12,9 %
TVÖD 07			80			10			12,5 %
TVÖD 08			53			9			17,0 %
TVÖD 09			13			10			76,9 %
TVÖD 09A			14			3			21,4 %
TVÖD 10			3						
TVÖD 11			3			3			100,0 %
TVÖD 13			9			6			66,7 %
TVÖD 14			4						
TVÖD 15			1						
Insgesamt	6.500	6.703	6.668	3.641	3.844	3.841	56,0 %	57,3 %	57,6 %

Anlage 54: Beförderungen¹ nach Status- und Laufbahngruppen in den Bereichen (2005)

Laufbahn	Kernverwaltung			ausgegliederte Bereiche		
	Beförderungen	Anteil an den Beförderungen in der Statusgruppe	Anteil an den beförderten Beschäftigten insgesamt	Beförderungen	Anteil an den Beförderungen in der Statusgruppe	Anteil an den beförderten Beschäftigten insgesamt
Beamte						
einfacher Dienst	9	1,3 %	0,8 %	0	0,0 %	0,0 %
mittlerer Dienst	122	17,0 %	11,0 %	7	8,4 %	1,4 %
gehobener Dienst	449	62,4 %	40,5 %	37	44,6 %	7,5 %
höherer Dienst	139	19,3 %	12,5 %	39	47,0 %	7,9 %
Summe	719	100,0 %	64,9 %	83	100,0 %	16,8 %
Arbeitnehmer						
einfacher Dienst	78	20,1 %	7,0 %	86	21,0 %	17,4 %
mittlerer Dienst	153	39,3 %	13,8 %	197	48,0 %	40,0 %
gehobener Dienst	113	29,0 %	10,2 %	93	22,7 %	18,9 %
höherer Dienst	45	11,6 %	4,1 %	34	8,3 %	6,9 %
Summe	389	100,0 %	35,1 %	410	100,0 %	83,2 %
Insgesamt	1.108	100,0 %	100,0 %	493	100,0 %	100,0 %

Anlage 55: Anteile der Personalgruppen an den Beförderungen (2005)

Personalgruppe	Kernverwaltung		ausgegliederte Bereiche	
	Beförderungen	Anteil der Personalgruppen an den Beförderungen	Beförderungen	Anteil der Personalgruppen an den Beförderungen
01/02 Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	395	35,6 %	157	31,8 %
03 Polizei	267	24,1 %	0	0,0 %
04 Feuerwehr	23	2,1 %	0	0,0 %
05/06 Justizpersonal /ord. Ger.	50	4,5 %	0	0,0 %
07 Strafvollzugspersonal	22	2,0 %	7	1,4 %
10 Lehrpersonal	104	9,4 %	44	8,9 %
14 Erziehungs- und Betreuungspersonal f. Jugendl.	17	1,5 %	43	8,7 %
21/22 Technisches Personal	46	4,2 %	58	11,8 %
25 Steuerpersonal	64	5,8 %	5	1,0 %
30 Raumpflegerinnen	73	6,6 %	33	6,7 %
Sonstige Personalgruppen	47	4,2 %	146	29,6 %
Insgesamt	1.108	100,0 %	493	100,0 %

¹ Für die Beschäftigten, die zum 01. Oktober 2005 in den TvöD übergeleitet wurden (sämtliche Arbeiter sowie die Angestellten des Focke- und des Übersee-Museums), wurde bei den Höhergruppierungen nur der Zeitraum bis einschließlich September berücksichtigt.

Die Zahl der beförderten Beamten enthält nicht die Beförderungen aus der Beförderungsrunde 2004 des Produktplans Finanzen/Personal, für die der Beförderungstermin 2004 vom 01.10.04 auf den 01.01.05 verschoben wurde.

Anlage 56: Anteile der Frauen in ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung (2005)

Personalgruppe		Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
01/02	Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	4.523	1.718	2.805	62,0%
03	Polizei	2.490	2.080	410	16,5%
04	Feuerwehr	492	483	9	1,8%
05/06	Justizpersonal /ord. Ger.	908	356	552	60,8%
07	Strafvollzugspersonal	235	186	49	20,9%
10	Lehrpersonal	5.927	2.435	3.492	58,9%
14	Erziehungs- und Betreuungspersonal f. Jugendl.	306	73	233	76,1%
21/22	Technisches Personal	541	397	144	26,6%
25	Steuerpersonal	1.149	541	608	52,9%
30	Raumpflegerinnen	583	1	582	99,8%
	Sonstige Personalgruppen	1.090	621	469	43,0%
Gesamt		18.244	8.891	9.353	51,3%

Anlage 57: Anteile der unter 35-jährigen Frauen in ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung (2005)

Personalgruppe		Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
01/02	Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	541	150	391	72,3%
03	Polizei	672	395	277	41,2%
04	Feuerwehr	119	111	8	6,7%
05/06	Justizpersonal /ord. Ger.	152	39	113	74,3%
07	Strafvollzugspersonal	52	40	12	23,1%
10	Lehrpersonal	452	104	348	77,0%
14	Erziehungs- und Betreuungspersonal f. Jugendl.	31	6	25	80,6%
21/22	Technisches Personal	32	19	13	40,6%
25	Steuerpersonal	194	72	122	62,9%
30	Sonstige Personalgruppen	53	23	30	56,6%
Gesamt		2.298	959	1.339	58,3%

Anlage 58: Anteile der Statusgruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung (2005)

Statusgruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Männeranteil	Frauenanteil	Anteil der Männer an den Männern insgesamt	Anteil der Frauen an den Frauen insgesamt
Beamte	11.991	6.885	5.106	57,4%	42,6%	77,4%	54,6%
Arbeitnehmer	6.253	2.006	4.247	32,1%	67,9%	22,6%	45,4%
Gesamt	18.244	8.891	9.353	48,7%	51,3%	100,0%	100,0%

Anlage 59: Anteile der Statusgruppen nach Geschlecht in der Altersgruppe der unter 35-jährigen in der Kernverwaltung (2005)

Statusgruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Männer-anteil	Frauen-anteil	Anteil der Männer an den Männern insgesamt	Anteil der Frauen an den Frauen insgesamt
Beamte	1.808	820	988	45,4%	54,6%	85,5%	73,8%
Arbeitnehmer	490	139	351	28,4%	71,6%	14,5%	26,2%
Gesamt	2.298	959	1.339	41,7%	58,3%	100,0%	100,0%

Anlage 60: Anteile der Geschlechter an den Laufbahngruppen in der Kernverwaltung (2005)

Laufbahn	Gesamt	Männer	Frauen	Männer-anteil	Frauen-anteil	Anteil der Männer an den Männern insgesamt	Anteil der Frauen an den Frauen insgesamt
einfacher Dienst	686	63	623	9,2%	90,8%	0,7%	6,7%
mittlerer Dienst	4.702	1.901	2.801	40,4%	59,6%	21,4%	29,9%
gehobener Dienst	8.607	4.404	4.203	51,2%	48,8%	49,5%	44,9%
höherer Dienst	4.249	2.523	1.726	59,4%	40,6%	28,4%	18,5%
Gesamt	18.244	8.891	9.353	48,7%	51,3%	100,0%	100,0%

Anlage 61: Anteile der Geschlechter an den Laufbahngruppen in der Altersgruppe der unter 35-jährigen in der Kernverwaltung (2005)

Laufbahn	Gesamt	Männer	Frauen	Männer-anteil	Frauen-anteil	Anteil der Männer an den Männern insgesamt	Anteil der Frauen an den Frauen insgesamt
einfacher Dienst	15	13	2	86,7%	13,3%	1,4%	0,1%
mittlerer Dienst	962	426	536	44,3%	55,7%	44,4%	40,0%
gehobener Dienst	1.043	413	630	39,6%	60,4%	43,1%	47,1%
höherer Dienst	278	107	171	38,5%	61,5%	11,2%	12,8%
Gesamt	2.298	959	1.339	41,7%	58,3%	100,0%	100,0%

Anlage 62: Beschäftigte in der Kernverwaltung unter 35 Jahren nach Geschlecht, Laufbahn- und Statusgruppen (2005)

Statusgruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Männer-anteil	Frauen-anteil	Anteil der Männer an den Männern insgesamt	Anteil der Frauen an den Frauen insgesamt
einfacher Dienst							
Beamte	9	9		100,0%	0,0%	69,2%	0,0%
Arbeitnehmer	6	4	2	66,7%	33,3%	30,8%	100,0%
Summe	15	13	2	86,7%	13,3%	100,0%	100,0%
mittlerer Dienst							
Beamte	626	352	274	56,2%	43,8%	82,6%	51,1%
Arbeitnehmer	336	74	262	22,0%	78,0%	17,4%	48,9%
Summe	962	426	536	44,3%	55,7%	100,0%	100,0%
gehobener Dienst							
Beamte	938	375	563	40,0%	60,0%	90,8%	89,4%
Arbeitnehmer	105	38	67	36,2%	63,8%	9,2%	10,6%
Summe	1.043	413	630	39,6%	60,4%	100,0%	100,0%
höherer Dienst							
Beamte	235	84	151	35,7%	64,3%	78,5%	88,3%
Arbeitnehmer	43	23	20	53,5%	46,5%	21,5%	11,7%
Summe	278	107	171	38,5%	61,5%	100,0%	100,0%

Anlage 63: Frauenanteile an den Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung (2005)

Entlohnungsstufe	Gesamt	darunter: weiblich	Frauenanteil
01	4	4	100,0%
02	592	589	99,5%
03	33	22	66,7%
04	19	6	31,6%
05	139	36	25,9%
06	665	474	71,3%
07	1.418	1.006	70,9%
08	1.367	755	55,2%
09	2.721	1.001	36,8%
10	1.816	763	42,0%
11	1.184	490	41,4%
12	2.184	1.344	61,5%
13	4.258	2.305	54,1%
14	972	355	36,5%
15	547	136	24,9%
16	162	34	21,0%
17	97	21	21,6%
18	37	8	21,6%
19	6	0	0,0%
20	9	1	11,1%
21	1	0	0,0%
22	12	3	25,0%
23	1	0	0,0%
Insgesamt	18.244	9.353	51,3%

Anlage 64: Frauenanteile der unter 35-jährigen an den Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung (2005)

Entlohnungsstufe	Gesamt	darunter: weiblich	Frauenanteil
02	1	0	0,0%
03	2	1	50,0%
04	7	1	14,3%
05	18	7	38,9%
06	182	130	71,4%
07	321	147	45,8%
08	289	180	62,3%
09	673	324	48,1%
10	139	77	55,4%
11	89	55	61,8%
12	172	142	82,6%
13	348	244	70,1%
14	49	30	61,2%
15	7	1	14,3%
18	1	0	0,0%
Insgesamt	2.298	1.339	58,3%

Anlage 65: Anteile der Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit nach Bereichen (2005)

	Kernverwaltung		ausgegliederte Bereiche		Gesamt	
Beschäftigte insgesamt	18.244		8.075		26.319	
davon: Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit						
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
EU-Inländer	65	0,4 %	140	1,7 %	205	0,8 %
EU-Ausländer	124	0,7 %	233	2,9 %	357	1,4 %
Insgesamt	189	1,0 %	373	4,6 %	562	2,1 %

Anlage 66: Verteilung der Wohnsitze der Beschäftigten (2005)

Wohnort	Beschäftigte	Anteil an insgesamt
Achim	422	1,6%
Bassum	132	0,5%
Berlin	63	0,2%
Berne	64	0,2%
Bokel	25	0,1%
Bremen	17.254	65,6%
Bremerhaven	544	2,1%
Delmenhorst	625	2,4%
Emtinghausen	28	0,1%
Fischerhude	31	0,1%
Ganderkesee	231	0,9%
Grasberg	121	0,5%
Hagen	33	0,1%
Hambergen	59	0,2%
Hamburg	104	0,4%
Harpstedt	39	0,1%
Hude	100	0,4%
Kirchlinteln	26	0,1%
Langen	109	0,4%
Langen	109	0,4%
Langwedel	167	0,6%
Lemwerder	113	0,4%
Lilienthal	468	1,8%
Loxstedt	75	0,3%
Martfeld	26	0,1%
Morsum	44	0,2%
Oldenburg	162	0,6%
Osterholz-Scharmbeck	419	1,6%
Ottersberg	151	0,6%
Oyten	305	1,2%
Riede	44	0,2%
Ritterhude	382	1,5%
Rotenburg	50	0,2%
Schiffdorf	66	0,3%
Schwanewede	477	1,8%
Sottrum	41	0,2%
Stuhr	666	2,5%
Syke	277	1,1%
Tarmstedt	38	0,1%
Thedinghausen	53	0,2%
Twistringen	43	0,2%
Verden	81	0,3%
Weyhe	601	2,3%
Wildeshausen	53	0,2%
Wilstedt	34	0,1%
Worpswede	162	0,6%
Wulsbuettel	27	0,1%
Sonstige	1.175	4,5%
Insgesamt	26.319	100,0%

Anlage 67: Ausgliederungsbereinigte Personalausgaben des Stadtstaates

Jahr	Stadtstaat	
	Rechnungs- ergebnis HGr. 4	ausgliederungs- bereinigt
	Mio. €	
1987	1.165,2	891,2
1988	1.187,3	904,4
1989	1.204,7	910,1
1990	1.276,1	964,0
1991	1.387,1	1.040,3
1992	1.431,6	1.104,0
1993	1.462,3	1.130,7
1994	1.337,6	1.141,4
1995	1.348,5	1.182,4
1996	1.335,4	1.184,6
1997	1.328,2	1.194,3
1998	1.328,3	1.198,5
1999	1.333,5	1.216,8
2000	1.314,7	1.210,2
2001	1.329,1	1.228,0
2002	1.321,9	1.245,0
2003	1.342,7	1.271,3
2004	1.294,5	1.253,9
2005	1.278,3	1.277,3

Anlage 68: Personalaufwand 2005 im Stadtstaat Bremen

	Land	Stadt Bremen	Bremerhaven	Gesamt
	in T€			
Dienstbezüge	352.453	365.306	157.595	875.354
Versorgungsbezüge	128.782	153.669	43.270	325.721
Beihilfen	21.536	23.331	7.953	52.820
Sonstige	15.805	3.800	3.772	23.377
Insgesamt	518.577	546.106	212.590	1.277.272

Anlage 69: Personalaufwand nach Konzernbereichen (2005)

	Personalaufwand 2005 in tsd. €	Anteil
Kernverwaltung (L+G)	1.064.682	47,1%
Sonderhaushalte	238.659	10,5%
Betriebe/Stiftungen	126.330	5,6%
Beteiligungen	832.646	36,8%

Anlage 70: Entwicklung der Personalhaushalte (1987 bis 2005)

Jahr	Personalausgaben		
	Rechnungs- ergebnis	ausgliederungs- bereinigt	kostensteigerungs- bereinigt
	in Tausend €		
1987	988.498	739.692	739.692
1988	1.006.660	749.487	732.621
1989	1.021.193	752.722	720.865
1990	1.086.007	795.596	750.199
1991	1.180.873	857.569	766.268
1992	1.216.126	912.797	768.978
1993	1.243.190	934.770	760.605
1994	1.124.716	944.960	756.344
1995	1.135.812	980.860	755.987
1996	1.119.841	980.304	744.543
1997	1.110.668	988.175	736.995
1998	1.115.063	993.039	729.162
1999	1.116.747	1.007.921	720.186
2000	1.099.937	1.003.214	708.912
2001	1.113.129	1.019.812	708.346
2002	1.103.618	1.034.602	701.822
2003	1.129.518	1.061.415	705.834
2004	1.083.099	1.042.453	699.729
2005	1.065.723	1.064.682	700.477

**Anlage 71: Veränderung der Personalausgaben gegenüber dem Vorjahr nach
Ausgabebereichen**

Jahr	Kernbereich	Ausbildung	Refinanzierte Bezüge (ohne ABM)	Beamten- versorgung
	in T€			
1988	4.028	-920	2.892	5.450
1989	9.914	-1.247	218	4.988
1990	33.039	1.470	-1.191	7.865
1991	45.622	2.029	-1.027	9.803
1992	40.075	2.911	-1.085	12.197
1993	21.993	1.808	-4.173	8.393
1994	6.978	383	302	3.866
1995	17.230	462	757	10.133
1996	-1.487	-2.186	2.925	5.618
1997	-6.557	521	3.376	8.736
1998	-5.336	-201	198	8.223
1999	407	-56	557	9.587
2000	-10.952	-1.158	431	8.933
2001	-2.476	189	420	13.276
2002	3.459	1.770	-37	11.290
2003	6.720	1.789	3.939	9.421
2004	-18.517	-401	4.379	678
2005	-2.150	-464	10.711	6.897

Anlage 72: Kostensteigernde Faktoren bei den Dienstbezügen seit 1987 nach Statusgruppen

Jahr	Beamte	Angestellte	Kostensteigerungen insgesamt
1987	3,38%	3,38%	3,68%
1988	2,02%	2,02%	2,32%
1989	1,76%	1,76%	2,06%
1990	1,69%	2,20%	2,22%
1991	5,05%	6,02%	5,78%
1992	5,52%	6,48%	6,31%
1993	3,11%	3,72%	3,62%
1994	0,96%	2,07%	1,72%
1995	3,91%	3,28%	3,92%
1996	0,77%	1,88%	1,56%
1997	1,52%	1,60%	1,85%
1998	1,27%	1,44%	1,64%
1999	1,96%	3,68%	3,03%
2000	0,70%	1,57%	1,40%
2001	1,82%	1,17%	1,82%
2002	1,87%	3,34%	2,70%
2003	1,94%	2,79%	2,64%
2004	-1,58%	-1,68%	-1,34%
2005	0,29%	5,96%	3,10%

Anlage 73: Kostensteigernde Faktoren bei den Dienstbezügen seit 1987 nach Laufbahngruppen

Jahr	Beamte		Angestellte		Insgesamt
	einf./mittl. Dienst	gehob./höh. Dienst	einf./mittl. Dienst	gehob./höh. Dienst	
1987	3,36%	3,38%	3,36%	3,38%	3,68%
1988	2,01%	2,02%	2,01%	2,02%	2,32%
1989	1,75%	1,76%	1,75%	1,76%	2,06%
1990	1,68%	1,69%	2,19%	2,20%	2,22%
1991	5,03%	5,05%	6,00%	6,04%	5,78%
1992	6,55%	5,35%	7,41%	6,02%	6,31%
1993	2,17%	3,26%	2,89%	4,14%	3,62%
1994	1,35%	0,90%	1,58%	2,31%	1,72%
1995	3,60%	4,01%	3,14%	3,37%	3,92%
1996	0,70%	0,79%	1,97%	1,81%	1,56%
1997	1,64%	1,48%	1,51%	1,66%	1,85%
1998	1,14%	1,31%	1,35%	1,49%	1,64%
1999	2,07%	1,92%	3,80%	3,61%	3,03%
2000	0,58%	0,74%	1,71%	1,48%	1,40%
2001	2,33%	1,66%	0,97%	1,31%	1,82%
2002	1,36%	2,04%	3,33%	3,36%	2,70%
2003	2,24%	1,52%	3,15%	2,46%	2,64%
2004	-1,99%	-1,45%	-2,02%	-1,45%	-1,34%
2005	0,26%	0,31%	5,97%	5,94%	3,10%

Anlage 74: Entwicklung des Versorgungsvolumens bis 2030

Monat	Beamtenversorgung			Zusatzversorgung		
	Abgänge	Zugänge	Bestand	Abgänge	Zugänge	Bestand
Dez 00			5.286,3			820,3
Dez 01			5.469,7			822,6
Dez 02			5.589,2			826,5
Dez 03			5.710,0			817,8
Dez 04			5.807,1			855,0
Dez 05			5.981,0			853,4
Dez 06	-274,9	468,8	6.174,9	-33,5	22,4	842,3
Dez 07	-281,1	457,4	6.351,2	-34,3	22,6	830,7
Dez 08	-288,1	467,5	6.530,5	-35,1	26,5	822,1
Dez 09	-294,9	467,2	6.702,8	-36,0	26,2	812,2
Dez 10	-301,9	411,9	6.812,8	-36,9	26,9	802,2
Dez 11	-308,5	433,3	6.937,6	-37,9	27,8	792,1
Dez 12	-315,5	433,5	7.055,6	-39,0	28,7	781,8
Dez 13	-322,1	432,4	7.165,8	-40,1	29,7	771,4
Dez 14	-329,2	434,9	7.271,4	-41,2	29,3	759,5
Dez 15	-336,4	390,7	7.325,7	-42,3	29,6	746,7
Dez 16	-343,2	400,4	7.382,9	-43,5	27,9	731,1
Dez 17	-350,4	398,0	7.430,4	-44,5	28,1	714,8
Dez 18	-357,7	377,8	7.450,5	-45,4	27,1	696,5
Dez 19	-365,1	360,1	7.445,5	-46,2	26,8	677,1
Dez 20	-372,6	340,9	7.413,8	-46,8	26,9	657,2
Dez 21	-380,2	332,0	7.365,6	-47,3	24,9	634,9
Dez 22	-387,6	310,9	7.288,9	-47,5	23,8	611,2
Dez 23	-394,4	293,5	7.188,0	-47,5	23,7	587,3
Dez 24	-400,6	288,4	7.075,8	-47,3	23,1	563,2
Dez 25	-406,3	243,6	6.913,1	-46,7	22,2	538,7
Dez 26	-410,6	249,3	6.751,8	-46,0	20,0	512,6
Dez 27	-413,8	240,3	6.578,3	-45,0	18,4	486,1
Dez 28	-415,5	243,3	6.406,0	-43,7	17,3	459,6
Dez 29	-416,1	223,3	6.213,2	-42,2	16,4	433,8
Dez 30	-504,9	206,9	5.915,1	-55,1	13,9	392,6

Anlage 75: Verteilung der Versorgungslasten im Konzern Bremen (2005)

	Versorgungslasten 2005	Anteil
	T €	%
Kernbereich	259.592	81,2%
Sonderhaushalte *	29.531	9,2%
Betriebe, Stiftungen **	20.615	6,5%
Zentralkrankenhäuser u.a.***	9.843	3,1%
Insgesamt	319.581	100,0%

*) Hochschulsonderhaushalte, Bauamt Bremen Nord und Landesuntersuchungsamt

**) einschl. Beteiligungen

***) Versorgungslasten werden aus eigenen Mitteln gezahlt

Anlage 76: Entwicklung der Versorgungsausgaben 2006 bis 2030

Jahr	Beamtenversorgung	Zusatzversorgung
in Tsd €		
2006	285.451	18.671
2007	294.987	18.469
2008	304.046	18.309
2009	312.834	18.146
2010	319.710	17.963
2011	325.536	17.797
2012	331.458	17.623
2013	336.974	17.433
2014	342.170	17.224
2015	345.930	16.989
2016	348.534	16.716
2017	350.778	16.406
2018	351.963	16.070
2019	351.882	15.703
2020	350.586	15.313
2021	348.150	14.888
2022	344.715	14.624
2023	340.180	14.522
2024	334.874	14.422
2025	328.149	14.316
2026	320.402	14.190
2027	312.337	14.041
2028	303.982	13.877
2029	295.157	13.712
2030	283.308	13.388

Anlage 77: Vergleich Entwicklung der Versorgungsausgaben zwischen den langfristigen Versorgungsprognosen 2001 und 2005

Angaben in Tsd. €													
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Zusatzversorgung neue Prognose	18.671	18.469	18.309	18.146	17.963	17.797	17.623	17.433	17.224	16.989	16.716	16.406	16.070
Beamtenversorgung neue Prognose	285.451	294.987	304.046	312.834	319.710	325.536	331.458	336.974	342.170	345.930	348.534	350.778	351.963
Zusatzversorgung alte Prognose	16.666	16.414	16.167	15.923	15.660	15.381	15.090	14.782	14.462	14.117	13.739	13.331	12.905
Beamtenversorgung alte Prognose	304.721	313.316	321.431	328.987	334.737	339.505	343.683	347.077	349.597	350.341	349.755	348.232	345.270
Beamtenversorgung alte Prognose mit Tarifsteigerungen zwischen 2001 bis 2004 und ohne Sonderzahlungen	296.854	305.228	313.133	320.493	326.095	330.740	334.811	338.117	340.571	341.296	340.725	339.242	336.356
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	
Zusatzversorgung neue Prognose	15.703	15.313	14.888	14.624	14.522	14.422	14.316	14.190	14.041	13.877	13.712	13.388	
Beamtenversorgung neue Prognose	351.882	350.586	348.150	344.715	340.180	334.874	328.149	320.402	312.337	303.982	295.157	283.308	
Zusatzversorgung alte Prognose	12.462	12.000	11.517	11.031	10.562	10.085	9.602	9.135	8.684	8.245	7.819	7.202	
Beamtenversorgung alte Prognose	341.131	335.962	330.184	323.485	315.677	307.383	297.976	287.825	277.247	266.633	255.915	242.338	
Beamtenversorgung alte Prognose mit Tarifsteigerungen zwischen 2001 bis 2004 und ohne Sonderzahlungen	332.324	327.288	321.660	315.134	307.528	299.448	290.283	280.394	270.089	259.749	249.308	236.082	

Anlage 78: Abweichungen im Beamtenversorgungsvolumen auf Versorgungsbereichsebene zwischen der Prognose von 2001 und 2005

Abweichungen im Beamtenversorgungsvolumen auf Versorgungsbereichsebene zwischen der Prognose von 2001 und 2005																									
Angaben in Volumen																									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Prognose 2001	6.439	6.597	6.752	6.896	6.986	7.083	7.157	7.222	7.264	7.260	7.249	7.216	7.152	7.069	6.962	6.854	6.712	6.550	6.382	6.174	5.967	5.744	5.534	5.308	4.985
Prognose 2005	6.166	6.343	6.522	6.695	6.805	6.932	7.050	7.161	7.267	7.321	7.379	7.427	7.447	7.443	7.412	7.364	7.287	7.186	7.075	6.912	6.751	6.578	6.406	6.213	5.916
Unterschied gesamt	-272	-254	-229	-201	-181	-151	-106	-61	3	61	130	211	295	374	450	509	575	636	693	738	784	834	872	905	931
davon																									
Schulen / Versorgung	-147	-159	-159	-155	-146	-146	-120	-92	-56	-17	26	86	155	216	266	307	345	378	413	445	477	507	531	555	575
Polizei	-4	-4	1	4	8	24	30	28	34	35	39	47	51	57	63	71	78	89	98	103	108	116	118	125	130
Bau	29	32	36	38	39	41	44	46	50	53	54	54	56	57	59	60	62	63	64	63	63	62	62	61	58
Übrige Versorgungsbereiche	-150	-123	-107	-88	-82	-71	-60	-44	-24	-9	11	23	33	43	61	71	91	106	118	128	136	148	161	165	167

Anlage 79: Entwicklung der Beihilfelasten (1987 bis 2005)

Jahr	Rechnungs- ergebnis Beihilfen	Beihilfen ausgliederungs- bereinigt	Beihilfen aktiv (incl. Freie Heilfürsorge)	Beihilfen Versorgung
	Tausend €			
1987	25.927	23.938	15.430	6.090
1988	26.429	24.403	15.606	6.437
1989	28.494	26.407	16.719	7.232
1990	26.411	24.378	15.688	6.621
1991	27.460	25.319	15.464	7.345
1992	28.433	26.189	15.759	7.901
1993	31.039	28.769	17.354	8.476
1994	32.241	29.929	17.993	9.126
1995	36.218	33.891	20.277	11.052
1996	35.438	33.033	18.882	11.547
1997	37.411	35.004	20.101	12.482
1998	38.064	35.521	19.412	13.734
1999	39.514	36.879	18.978	15.264
2000	38.421	35.735	17.227	15.717
2001	41.384	38.581	18.235	17.600
2002	41.908	39.019	17.702	18.593
2003	42.797	40.697	17.987	19.986
2004	41.872	41.816	18.229	20.854
2005	44.867	44.867	18.574	23.588

Verzeichnis der Schaubilder

Schaubild 1: Beschäftigung im Konzern Bremen (2005).....	5
Schaubild 2: Entwicklung der bereinigten Dienstbezüge* in der Kernverwaltung (1987 bis 2005, L+G).....	13
Schaubild 3: Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung (2005).....	15
Schaubild 4: Altersstruktur der Beschäftigten in den ausgegliederten Bereichen (2005)	16
Schaubild 5: Entwicklung des Personalbestandes in Ländern und Gemeinden 1993 bis 2004 (ohne Krankenhäuser und Hochschulen)	23
Schaubild 6: Entwicklung der Teilzeitquote - ohne Altersteilzeitfälle (1993 bis 2005).....	29
Schaubild 7: Umfang der Teilzeitbeschäftigung - ohne Altersteilzeitfälle (2005)	30
Schaubild 8: Umfang der Teilzeitbeschäftigung - ohne Altersteilzeitfälle (1993)	30
Schaubild 9: Teilzeitquote nach Statusgruppen – Kernverwaltung (2005).....	32
Schaubild 10: Teilzeitquote nach Statusgruppen – ausgegliederte Bereiche (2005).....	33
Schaubild 11: Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) nach Geschlecht und Laufbahngruppen in der Kernverwaltung (2005)	34
Schaubild 12: Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) nach Geschlecht und Laufbahngruppen in den ausgegliederten Bereichen (2005).....	34
Schaubild 13: Teilzeitquote in den Altersgruppen nach Bereichen (2005).....	35
Schaubild 14: Entwicklung der Altersteilzeit (1993 bis 2005).....	37
Schaubild 15: Anzahl der Beschäftigten nach Art der Altersteilzeit (2005)	38
Schaubild 16: Altersteilzeit nach Statusgruppen (2005).....	39
Schaubild 17: Altersteilzeit nach Laufbahngruppen (2005).....	40
Schaubild 18: Abwesende nach Alter und Geschlecht – Kernverwaltung (2005)	42
Schaubild 19: Abwesende nach Alter und Geschlecht – ausgegliederte Bereiche (2005)	43
Schaubild 20: Anzahl der Beschäftigten nach Altersgruppen (2005)	44
Schaubild 21: Anteil der Beschäftigten nach Altersgruppen – Kernverwaltung (2005).....	44
Schaubild 22: Anteil der Beschäftigten nach Altersgruppen – ausgegl. Bereiche (2005)	45
Schaubild 23: Alterstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung (1993 und 2005).....	46
Schaubild 24: Alterstruktur der Beschäftigten in den ausgegl. Bereichen (1993 u. 2005)	46
Schaubild 25: Prognose Entwicklung der Altersstruktur in der Kernverwaltung im Jahr 2020...48	
Schaubild 26: Abgänge nach Abgangsgründen – Kernverwaltung (2005).....	49
Schaubild 27: Abgänge nach Abgangsgründen – ausgegliederte Bereiche (2005).....	50
Schaubild 28: Auszubildende nach Geschlecht und Statusgruppen (2005)	51
Schaubild 29: Einsatz der Nachwuchskräfte nach Laufbahngruppen (2005).....	53
Schaubild 30: Einsatz der Nachwuchskräfte nach Laufbahngruppen in den Bereichen (2005)	54
Schaubild 31: Beschäftigte nach Status- und Laufbahngruppen in den Bereichen (2005).....	56
Schaubild 32: Beschäftigte in den Laufbahn- und Statusgruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung (2005)	57
Schaubild 33: Beschäftigte in den Laufbahn- und Statusgruppen nach Geschlecht in den ausgegliederten Bereichen (2005)	58
Schaubild 34: Beschäftigte in den Statusgruppen nach Altersgruppen (2005).....	59
Schaubild 35: Alterstruktur der Beschäftigten nach Statusgruppen in der Kernverwaltung (2005)	60

Schaubild 36: Alterstruktur der Beschäftigten nach Statusgruppen in den ausgegliederten Bereichen (2005).....	60
Schaubild 37: Beschäftigte nach ausgewählten Personalgruppen (1993 und 2005).....	61
Schaubild 38: Entwicklung der Beschäftigten und des Beschäftigungsvolumens nach ausgewählten Personalgruppen (1993 und 2005).....	62
Schaubild 39: Beschäftigte nach ausgewählten Personalgruppen sowie Geschlecht (2005)....	63
Schaubild 40: Beschäftigte nach ausgewählten Personalgruppen sowie Geschlecht in der Kernverwaltung (2005).....	64
Schaubild 41: Beschäftigte nach ausgewählten Personalgruppen sowie Geschlecht in den ausgegliederten Bereichen (2005).....	64
Schaubild 42: Durchschnittsalter der Beschäftigten nach ausgewählten Personalgruppen sowie Geschlecht – Insgesamt (2005).....	66
Schaubild 43: Durchschnittsalter der Beschäftigten nach ausgewählten Personalgruppen sowie Geschlecht – Kernverwaltung (2005).....	66
Schaubild 44: Durchschnittsalter der Beschäftigten nach ausgewählten Personalgruppen sowie Geschlecht – ausgegliederte Bereiche (2005).....	67
Schaubild 45: Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung (1993 und 2005).....	71
Schaubild 46: Entlohnungsstufen in den Ausgliederungen (1993 und 2005).....	72
Schaubild 47: Beförderungen nach Status- und Laufbahngruppen in der Kernverwaltung (2005).....	73
Schaubild 48: Beförderungen nach Status und Laufbahngruppen in den ausgegliederten Bereichen (2005).....	74
Schaubild 49: Beförderungen nach Personalgruppen in der Kernverwaltung (2005).....	74
Schaubild 50: Beförderungen nach Personalgruppen in den ausgegliederten Bereichen (2005).....	75
Schaubild 51: Frauenanteile in ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung (2005).....	78
Schaubild 52: Anteile der Statusgruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung (2005).....	79
Schaubild 53: Anteile der Statusgruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung in der Altersgruppe der unter 35-jährigen (2005).....	80
Schaubild 54: Anteile der Geschlechter an den Laufbahngruppen in der Kernverwaltung (2005).....	81
Schaubild 55: Anteile der Geschlechter an den Laufbahngruppen in der Kernverwaltung in der Altersgruppe der unter 35-jährigen (2005).....	81
Schaubild 56: Frauenanteile an den Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung (2005).....	82
Schaubild 57: Erfüllung der Beschäftigungsquote gemäß § 71 (3) Nr. 2 SGB IX durch die „Obersten Landesbehörden“ im Jahr 2004.....	84
Schaubild 58: Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit nach Bereichen (2005).....	85
Schaubild 59: Verteilung der Wohnorte der Beschäftigten (2005).....	86
Schaubild 60: Dienstunfälle (1993 bis 2005).....	87
Schaubild 61: Ausgliederungsbereinigte Personalausgaben des Stadtstaates.....	90
Schaubild 62: Personalaufwand 2005 im Stadtstaat Bremen.....	91
Schaubild 63: Personalaufwand 2005 nach Konzernbereichen (L+G).....	94
Schaubild 64: Entwicklung der bereinigten Personalhaushalte (1987 bis 2005, L+G).....	95
Schaubild 65: Veränderungen gegenüber dem Vorjahr nach Ausgabebereichen (in Mio. €, L+G).....	97
Schaubild 66: Entwicklung der ausgliederungs- und kostensteigerungsbereinigten Dienstbezüge seit 1987 (L+G).....	99

Schaubild 67: Wachstumsraten der Dienstbezüge in der Kernverwaltung seit 1987 (L+G)	100
Schaubild 68: Kostensteigernde Faktoren bei den Dienstbezügen seit 1987 nach Statusgruppen	102
Schaubild 69: Kostensteigernde Faktoren bei den Dienstbezügen seit 1987 nach Laufbahngruppen	102
Schaubild 70: Wachstumsraten der Versorgungsbezüge (1987 bis 2005, L+G)	104
Schaubild 71: Personalausgaben der Kernverwaltung 2005 nach Arten (L+G).....	105
Schaubild 72: Veränderungen der Ausgabearten gegenüber dem Vorjahr (L+G)	105
Schaubild 73: Anteile der Versorgungslasten im Konzern Bremen (2005)	109
Schaubild 74: Entwicklung des Versorgungsvolumens bis 2030	111
Schaubild 75: Entwicklung der Versorgungsausgaben bis 2030	112
Schaubild 76: Versorgungsausgabenvergleich zwischen den Prognosen von 2001 und 2005	113
Schaubild 77: Volumendifferenzen in der Beamtenversorgung zwischen den Prognosen von 2001 und 2005.....	114
Schaubild 78: Entwicklung der Beihilfelasten (1987 bis 2005).....	118

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1:	Beschäftigungsstruktur und Personalaufwand im Konzern Bremen (2005)	10
Tabelle 2:	Konsolidierungsbeiträge des Personals (1993 bis 2005, L+G)	11
Tabelle 3:	Entwicklung des Personalaufwands (1993 bis 2005)	12
Tabelle 4:	Personalkennzahlen in der Kernverwaltung (1993 bis 2005)	15
Tabelle 5:	Personalkennzahlen in den ausgegliederten Bereichen (1993 bis 2005)	16
Tabelle 6:	Personalmengenabbau (1993 bis 2005)	19
Tabelle 7:	Entwicklung des Personalbestandes der Länder und Gemeinden 1993 bis 2004 (ohne Krankenhäuser und Hochschulen)	22
Tabelle 8:	Beschäftigungsvolumen der Länder und Gemeinden 2004 (ohne Krankenhäuser und Hochschulen)	24
Tabelle 9:	Personalausgaben der Länder und Gemeinden 2003 (ohne Krankenhäuser, Hochschulen und Versorgungsausgaben)	25
Tabelle 10:	Personalausgaben der Länder und Gemeinden 2003 (ohne Krankenhäuser und Hochschulen)	25
Tabelle 11:	Versorgungsausgaben der Länder und Gemeinden 2003	26
Tabelle 12:	Teilzeitbeschäftigung und Altersteilzeit nach Geschlecht und Bereichen (1993 und 2005)	31
Tabelle 13:	Beschäftigte in Altersteilzeit nach Alter und Altersteilzeitmodellen (2005)	38
Tabelle 14:	Altersteilzeit nach Personalgruppen in der Kernverwaltung (2005)	40
Tabelle 15:	Altersteilzeit nach Personalgruppen in den ausgegliederten Bereichen (2005)	41
Tabelle 16:	Abwesende nach Abwesenheitsstatus (2005)	41
Tabelle 17:	Zusammengefasste Entlohnungsstufen	69
Tabelle 18:	Entwicklung des Stellenindex in der Kernverwaltung (1993 bis 2005)	70
Tabelle 19:	Entwicklung des Stellenindex in den ausgegliederten Bereichen (1993 bis 2005) ...	70
Tabelle 20:	Schwerbehindertenbeschäftigungsquote für die Jahre 2001-2005	83
Tabelle 21:	Dienstunfälle nach Dienststellen/Bereichen (1996 bis 2005)	88
Tabelle 22:	Personalaufwand der Freien Hansestadt Bremen nach Konzernbereichen	89
Tabelle 23:	Entwicklung der Personalausgaben in Bremen und Bremerhaven seit 1993	93
Tabelle 24:	Entwicklung der Dienstbezüge in der Kernverwaltung seit 1987	98
Tabelle 25:	Entwicklung der Versorgungsausgaben seit 1987 (L+G)	103
Tabelle 26:	Versorgungsempfänger und Versorgungsvolumen (2005)	110
Tabelle 27:	Zuführungen an das Sondervermögen „Versorgungsrücklage des Landes Bremen“ (2000 bis 2005)	117
Tabelle 28:	Beihilfeausgaben nach Art der Krankenversicherung (2005)	119

