

Personalcontrolling

Band I

**Jahresbericht Personalstruktur und Personalausgaben
nach Konzernbereichen 2004**

Der Senator für Finanzen



**Freie
Hansestadt
Bremen**

Personalcontrolling

Band I

**Jahresbericht
Personalstruktur und Personalausgaben
nach Konzernbereichen
2004**

Der Senator für Finanzen



**Freie
Hansestadt
Bremen**

2. Auflage

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.bremen.de/finanzsenator zur Verfügung.

Bremen, im Februar 2005

Vorwort

Die Freie Hansestadt Bremen befindet sich in einem Entwicklungsprozess der sowohl an den Herausforderungen zur weiteren Haushaltskonsolidierung als auch an den Zielen zur Etablierung effizienter, kunden- und bürgerorientierter Strukturen und Prozesse ausgerichtet ist.

Der Personalcontrollingbericht 2004 verdeutlicht die damit verbundenen vielschichtigen Anforderungen an ein modernes Personalmanagement.

Die Freie Hansestadt Bremen hat diese Herausforderungen in den letzten zehn Jahren in besonderer Art und Weise angenommen. Die erforderliche Verknüpfung von Ressourcen- und Personalorientierung ist erfolgreich in den Mittelpunkt des Personalcontrollings für das Land und die Stadtgemeinde Bremen gestellt worden.



Der vorliegende Bericht 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 der Personalcontrollingbericht 2004 den Verantwortlichen in Politik und Verwaltung sowie der interessierten Öffentlichkeit eine umfangreiche Informationsgrundlage.

Ländervergleiche zeigen die überproportionale Beschäftigungsreduzierung gerade in den Stadtstaaten. Sie vermitteln aber auch ein Bild von den besonderen Lasten, die diese regionalen Oberzentren tragen; seien es Zinsen oder wie an dieser Stelle die überproportionalen Versorgungsaufwendungen.

Der Bericht zeigt, dass die Freie Hansestadt Bremen sich diesen finanzwirtschaftlichen Problemen gerade auch im Personalbereich stellt. Sie nimmt ihre Arbeitgeberverantwortung ernst und verbindet einen unausweichlichen Beschäftigungsabbau mit einer kontinuierlichen Steigerung der Teilzeitquote und der Nutzung tariflicher und besoldungsrechtlicher Handlungsoptionen zur Kostensenkung. Flankiert wird dies durch eine aktive Versorgungsvorsorge, die im Sinne von mehr Generationengerechtigkeit auch künftige Haushalte nachhaltig entlasten wird.

Mit dem Ziel der Flexibilisierung, Effizienzsteigerung und Bürgerorientierung verändern sich die Strukturen der öffentlichen Aufgabenwahrnehmung. Dies zeigt auch die Verteilung des Personals auf die unterschiedlichen Konzernbereiche: Dass heute mehr als die Hälfte der bremischen Beschäftigten außerhalb der auf Hoheitsverwaltung, Gewährleistungsverantwortung und politische Steuerung reduzierten Kernverwaltung tätig sind, ist auch Ergebnis aktiven Personalmanagements.

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	14
1.2.	Entwicklung von Beschäftigung und Personalausgaben in der Kernverwaltung und in den ausgegliederten Bereichen	18
1.3.	Ländervergleiche	24
2.	Personalstruktur	29
2.1.	Arbeitszeit	29
2.1.1.	Teilzeitquote	29
2.1.2.	Teilzeitquoten nach Statusgruppen in den Bereichen	34
2.1.3.	Teilzeitquoten nach Laufbahngruppen in den Bereichen	35
2.1.4.	Teilzeitquoten in den Altersgruppen	37
2.1.5.	Altersteilzeit	38
2.2.	Abwesenheit	44
2.3.	Altersstruktur.....	47
2.4.	Abgänge	51
2.5.	Auszubildende	52
2.6.	Status-, Laufbahn-, Personalgruppen.....	54
2.6.1.	Beschäftigte nach Status- und Laufbahngruppen.....	54
2.6.2.	Status- und Laufbahngruppen nach Geschlecht	55
2.6.3.	Statusgruppen nach Altersgruppen	58
2.6.4.	Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen.....	60
2.6.5.	Personalgruppen nach Geschlecht.....	62
2.6.6.	Altersstruktur in ausgewählten Personalgruppen	64
2.7.	Beschäftigte nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen	67
2.8.	Beförderungen und Höhergruppierungen	72
2.9.	Personalstruktur und Landesgleichstellungsgesetz.....	75
2.10.	Schwerbehinderte	82
2.11.	Staatsangehörigkeit	83
2.12.	Wohnsitze der Beschäftigten	84
2.13.	Dienstunfälle	86

3.	Personalausgaben im Konzern Bremen.....	88
3.1.	Entwicklung der Personalausgaben 1987 bis 2004.....	90
3.2.	Entwicklung der um „Kostensteigerungen“ bereinigten Dienstbezüge seit 1987	92
3.3.	Entwicklung der bereinigten Versorgungsbezüge 1987 bis 2004.....	95
3.4.	Personalausgaben nach Arten	97
4.	Versorgung	100
4.1.	Überblick.....	100
5.	Versorgungsrücklagen.....	103
5.1.	Sondervermögen Beamtenversorgung.....	103
5.2.	Rücklage Zusatzversorgung	105
5.3.	Ausblick	105
6.	Beihilfelasten	106

Anhang

Verzeichnis der Schaubilder

Verzeichnis der Tabellen

1. Einleitung

Auch im Jahr 2004 war das Personalmanagement im sogenannten Konzern Bremen vor allem dadurch geprägt, den Mitteleinsatz zu optimieren. So spielt die Situation in den Personalhaushalten implizit immer eine große Rolle für alle Aspekte des Personalmanagements.

Umso wichtiger ist es für das Personalmanagement, trotz aller Ressourcenorientierung die Steuerung des Personals auch unter sogenannten „weichen“ Faktoren und Kennzahlen zu betrachten. Der Bericht des Senators für Finanzen zum Personalcontrolling 2004 setzt diese Tradition der bremischen Personalberichterstattung fort und berichtet auch in diesem Jahr wieder sowohl über die Entwicklung der Personalausgaben als auch über die Personalstruktur in Form von Altersstruktur, Frauenanteilen, Teilzeitquoten und weiteren relevanten Kennziffern.

Das Personalmanagement im Konzern Bremen hat sich unter den Bedingungen der Haushaltsbeschränkungen auch im letzten Jahr verschiedenen neuen Zielsetzungen geöffnet. Im Folgenden (Abschnitt 1) werden einige aktuelle Arbeitsschwerpunkte vorgestellt. Nach einer einleitenden Darstellung der Haushalts- und Tarifsituation, in der die personalwirtschaftlichen Bedingungen der Personalhaushalte ab 2004 kurz skizziert werden, wird auf den Aufbau eines Systems zum Management von Personalüberhängen sowie auf die Gründung der zukunftsweisenden Anstalt zur Bildung von Versorgungsrücklagen hingewiesen. Darüber hinaus wird die zentrale Bedeutung des Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterportals, sowohl für die Effektivierung der Personalarbeit, als auch für die individuellen Belange von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Konzern noch einmal dargestellt.

Anschließend erfolgt ein Überblick über die Konzerndefinition und die Entwicklung von Beschäftigung und Personalausgaben im Konzern Bremen. Anhand von Länderanalysen des Statistischen Bundesamtes wird die Entwicklung des Personals in Bremen in den Jahren 1993 bis 2003 mit der Entwicklung in anderen Bundesländern verglichen. Hier zeigen sich die Anstrengungen, die in Bremen zur Personaleinsparung seit über 10 Jahren unternommen wurden auch in der offiziellen Statistik. Abschließend wird anhand von vergleichenden Analysen der Beschäftigung bzw. der Personalausgaben pro Einwohner die Personalausstattung in den Ländern dargestellt.

In den Abschnitten 2 und 3 des Berichtes wird über die Entwicklung der Personalstruktur und der Personalausgaben im Jahre 2004 in der Kernverwaltung und den ausgegliederten Bereichen berichtet. Im vierten Abschnitt ist auch die Berichterstattung über die Entwicklung der Versorgung integriert

Band II der Jahresberichte dokumentiert die Entwicklung in den Produktplänen. Obwohl in der Regel nur mittelbar im Produktgruppenhaushalt verankert, werden dabei die Sonderhaushalte, die Betriebe und die Stiftungen öffentlichen Rechts einbezogen, soweit vergleichbare Daten vorliegen. Zur Stärkung der Transparenz über die Versorgungslasten sind auch diese produktplanbezogen in die Darstellungen des Bandes II einbezogen worden.

a) Tarifsituation und Kostenentwicklung im bremischen öffentlichen Dienst

Die Planungen für die Haushalte 2004/2005 sahen - neben den beschäftigungsorientierten Maßnahmen nach dem Personalentwicklungsprogramm (PEP) und der Begrenzung exogener Effekte auf maximal 1 % der Dienst- und Versorgungsbezüge - erstmalig auch weitere kostendämpfende Maßnahmen zur Begrenzung der Personalausgaben vor. Diese orientierten sich an den in der Vereinbarung zur Zusammenarbeit in einer Regierungskoalition für die 16. Wahlperiode festgelegten Rahmensetzungen, nach denen die Sparmaßnahmen von allen im öffentlichen Bereich Bremens und Bremerhavens Beschäftigten gleichermaßen und sozial ausgewogen getragen werden sollen.

Vorrangige Zielsetzung war und ist dabei die Begrenzung von linearen Erhöhungen, so dass zunächst die aus der vorangegangenen Lohnrunde resultierenden Effekte zu kompensieren waren. Entsprechend wurden die besoldungs- und versorgungsrechtlichen Spielräume bei den Sonderzahlungen für Beamte und Versorgungsempfänger genutzt, um die exogen bedingten Kostensteigerungen zu nivellieren. Dazu wurde das Urlaubsgeld bei den Beamten ab 2004 nicht mehr gewährt und das sog. Weihnachtsgeld wurde 2004 von 83 % der Dezemberbezüge auf durchschnittlich 50 % abgesenkt. 2005 wurde die laufbahnabhängig gewährte Sonderzahlung um weitere 5 Prozentpunkte auf durchschnittlich 45 % abgesenkt. Im Hinblick auf die weiterhin angespannte Haushaltslage in Bremen und aufgrund der bereits in der o.g. Koalitionsvereinbarung angelegten Orientierung an parallelen Maßnahmen anderer Länder, insbesondere dem benachbarten Niedersachsen, ist ab 2006 eine weitere Reduzierung der Sonderzahlungen vorgesehen. Bis einschließlich Besoldungsgruppe A 8 berücksichtigen die Haushaltsentwürfe 2006/2007 daher noch 420 Euro Weihnachtsgeld; im gehobenen und höheren Dienst sollen keine Sonderzahlungen mehr gewährt werden.

Im Arbeitnehmerbereich, für den durch die Kündigung der Sonderzahlungstarifverträge durch die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) zunächst für den Angestelltenbereich Gestaltungsspielräume entstanden sind, ist die Situation inzwischen sehr vielschichtig. Die in den Planungen für 2004 auf Besoldungsniveau berücksichtigten Sonderzahlungen konnten nur bei Angestellten realisiert werden, bei denen zwischenzeitlich Statusänderungen, Höhergruppierungen wegen Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder der Verlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen stattgefunden haben. Während neueingestellte oder aus Ausbildungsverhältnissen übernommene Angestellte bereits 2004 keine Sonderzahlungen mehr erhalten haben, galt diese Regelung ab 2005 auch für den zuvor genannten Personenkreis.

Der TVöD wiederum enthält nicht nur weitgehend unveränderte Sonderzahlungsregelungen für 2005 und 2006, sondern auch jährliche Einmalzahlungen von 300 Euro und strukturelle Verteuerungen, die bis 2007 auf bis zu 1,3 % kumulieren. Ab 2007 sind Modifikationen bei den Sonderzahlungen hinsichtlich der Höhe enthalten, etwaige Einspareffekte sind aber für Leistungsbestandteile einzusetzen.

Während bei den Besoldungs- und Versorgungsausgaben somit die Planungen hinsichtlich der Sonderzahlungen und die damit verbundenen Konsolidierungsbeiträge für die Haushalte im Umfang von 23,2 Mio. € realisiert werden konnten, ist dieses bei den Löhnen und Vergütungen weitgehend nicht gelungen. Im Berichtsjahr 2004 konnten die dadurch entstandenen Mehrausgaben von 8,9 Mio. € infolge der Umstellung des Auszahlungszeitpunktes für die Löhne und Gehälter vom 15. auf den 30. eines Monats größtenteils kompensiert werden, weil die Sozialversicherungsbeiträge für Dezember 2004 damit erst im Folgejahr fällig und kameral verbucht wurden. Dieser einmalige Entlastungseffekt ist zum einen durch die 2005 bundesgesetzlich beschlossene Änderung der Fälligkeit von Sozialversicherungsbeiträgen zurückgeholt worden. Zum anderen sind die höheren Sonderzahlungsverpflichtungen jährlich zu kompensieren, so dass bereits 2005 diese Beträge im Rahmen dezentraler Fach-, Personal- und Ressourcenverantwortung durch personalwirtschaftliche bzw. entsprechende Bewirtschaftungsmaßnahmen alternativ gedeckt werden mussten.

Die mittlerweile statusgruppenübergreifend und -intern sowie zwischen den unterschiedlichen Tarifwerken bestehenden großen Unterschiede bei den Sonderzahlungen (und teilweise auch bei der wöchentlichen Arbeitszeit) sind nicht nur aus finanzwirtschaftlicher Sicht ein Problem, sondern bezogen auf die Arbeitgeberverantwortung auch personalpolitisch ausgesprochen schwierig. Hinzu kommt, dass die bremischen Planungen bei den Personalausgaben seit 2004 dauerhaft weitere kostensenkende Effekte aus einem regionalen Bündnis bzw. einem Solidar-pakt berücksichtigen, die rd. 17 Mio. € jährlich entsprechen. Dieser Betrag steht faktisch den für Kostensteigerungen mit jährlich 1 % berücksichtigten Globalmitteln gegenüber und erfordert im Saldo zumindest eine Nullrunde bei den Dienst- und Versorgungsbezügen bis 2006.

b) Personalüberhangmanagement

Der Koalitionsausschuss bzw. der Senat haben mit den Beschlüssen vom 25.02.05 bzw. vom 19.04.05 beschlossen, ein konzernweites Personalüberhangmanagement aufzubauen. Wesentliches Ziel ist es, bestehende Personalüberhänge im Rahmen eines übergreifenden Personalüberhangmanagements durch offensive Nutzung aller zulässigen dienst- und arbeitsrechtlichen Handlungsformen sozialverträglich abzubauen und dadurch die Personalkosten ohne betriebsbedingte Kündigungen zu reduzieren.

In einem ersten Schritt hat der Senat am 12. Dezember 2005 mehrere sektorale Personalüberhangbereiche festgelegt sowie die personalwirtschaftlichen Instrumente zum Abbau des Überhangs in diesen Bereichen konkretisiert. Zu den Instrumenten gehören insbesondere die folgenden Möglichkeiten:

- Altersteilzeit für Beamte und Beamtinnen sowie Arbeitnehmer/-innen,
- Abfindungen,
- Vorruhestandsregelungen für Arbeitnehmer/-innen (Beendigung von Arbeitsverhältnissen bei gleichzeitiger Übernahme von Ausgleichsbeträgen zur Abwendung von Rentenabschlägen gemäß § 187a SGB VI),
- Versetzung in den einstweiligen Ruhestand von Beamten und Beamtinnen gemäß § 29 Bremisches Beamtengesetz sowie
- Personalausgleich.

Als sektorale Personalüberhangbereiche wurden die Produktgruppen der senatorischen Behörde des Produktplans Jugend und Soziales sowie die Produktpläne Kultur und Finanzen/Personal festgelegt. Diese Überhangbereiche ergeben sich aufgrund der Überschreitung der festgelegten PEP-Vorgaben in der Kernverwaltung. Für Betriebe und Sonderhaushalte gibt es (bislang) keine entsprechende Steuerung, da das PEP nur für den Bereich der Kernverwaltung angewendet wird. Für ausgegliederte Einheiten, die als Überhangbereiche ausgewiesen werden sollen, gilt es, eine analoge Steuerung aufzubauen. Nur so kann die Anwendung der Instrumente des Personalüberhangmanagements auch in diesen Bereichen sichergestellt werden.

Über die quantitative Überschreitung der festgelegten Beschäftigungszielzahlen hinaus können besondere Überhänge entstehen, die sich aus qualitativen und quantitativen Veränderungen bei der Art der Aufgaben und/oder deren Wahrnehmung in traditionellen Verwaltungsabläufen bzw. aus den damit verbundenen organisatorischen Maßnahmen im Rahmen der Verwaltungsreform ergeben. Für die Festlegung dieser sogenannten aufgabenbezogenen Überhangbereiche wird zur Zeit ein Verfahren entwickelt.

c) Versorgungsvorsorge Bremens

Der Senat und der Landtag der Bremischen Bürgerschaft haben im Frühjahr das Gesetz über die „Errichtung einer Anstalt zur Bildung einer Rücklage für Versorgungsvorsorge der Freien Hansestadt Bremen“ beschlossen (BremGBI. 2005, Seite 305). Damit ergänzt Bremen die 1999 bundeseinheitlich in Form von Sondervermögen eingeführte Versorgungsrücklage, die allein nicht ausreichen wird, um die Haushaltsbelastungen aus dem weiteren Anstieg der Pensionszahlungen und Beihilfen für Versorgungsempfänger abzufedern (vgl. hierzu Kapitel 4.1).

Die öffentlich-rechtliche Anstalt wird ausschließlich Mittel aus Entlastungseffekten in den Personalhaushalten oder aus bereits realisierten Mehreinnahmen zur Bildung dieser Rücklage einsetzen, so dass hierdurch keine zusätzlichen Belastungen für die bremischen Haushalte entstehen. Vielmehr wird die Versorgungsvorsorge mittel- und langfristig zu einer Entlastung beitragen, weil der weitere Anstieg bei den Versorgungslasten nicht mehr ausschließlich über eine Einsparung von Beschäftigten, sondern auch aus den Erträgen des Kapitalstocks finanziert werden kann. „Dies ist nicht nur ein Einstieg in eine kapitalgedeckte Finanzierung von Pensionen, sondern auch ein wichtiger Schritt zu mehr Generationengerechtigkeit“, so die Begründung des Finanzsenators für die Schaffung der neuen Anstalt.

Die Einsparungen von zunächst jährlich rund 16 Mio. € resultieren aus der Verbeamtung von angestellten Beschäftigten, insbesondere in den Jahren 2002 und 2003, in deren Folge die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung entfallen. Da die Freie Hansestadt Bremen für diese Beschäftigten nach Beendigung der aktiven Arbeitsphase künftig Pensionsbezüge zu tragen hat, werden die Entlastungseffekte zweckentsprechend zur Vorsorge eingesetzt.

Die zweite Quelle für die Rücklagenbildung sind Einnahmen aus Versorgungszuschlägen, die von Dritten für von diesen finanziertes Personal und (ab 2006) von ausgegliederten Einrichtungen für dort tätige Beschäftigte gezahlt werden, sofern es sich um Beamte oder ruhelohnberechtigte Arbeitnehmer handelt. Denn sowohl die Pensionen als auch die betriebsrentenähnliche Zusatzversorgung zahlt später die Freie Hansestadt Bremen. Diese Zuführungen erreichen mit rd. 16 Mio. € ab 2006 insgesamt ein ähnliches Finanzvolumen wie die Verbeamtungseffekte. Nur aus den Versorgungszuschlägen bei refinanzierter Beschäftigung konnten 2004 und 2005 jeweils rund 2 Mio. € zur Versorgungsvorsorge eingesetzt werden.

Im Sinne des öffentlichen Interesses von Wirtschaftlichkeit und Rendite wird die Versorgungsvorsorge als rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts getrennt vom übrigen Haushalt errichtet. Diese erstattet dem Finanzressort den für die Tätigkeit der Anstalt erforderlichen Aufwand, führt aber zur Minimierung des Aufwands kein eigenes Personal und unterhält auch keine eige-

nen Räumlichkeiten. Für die Anlage der Mittel in mündelsicheren Papieren bedient sich die Anstalt der Bremer Landesbank oder anderer Dritter.

Die Anstalt steht auch der Stadtgemeinde Bremerhaven und deren Einrichtungen sowie Eigenbetrieben, Sonderhaushalten, Gesellschaften, Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des Landes und der Stadtgemeinde für die Bildung von Rücklagen bzw. Rückstellungen offen, soweit diese selber Träger von Versorgungslasten sind.

Unter Berücksichtigung der im Sondervermögen Versorgungsrücklage und in der Anstalt zur Versorgungsvorsorge kumulierenden Beträge sowie der sich aus Arbeitnehmerbeiträgen nach dem bremischen Ruheohn generierenden Rücklage beträgt die Rückstellungsquote¹ in den Jahren 2006/2007 jeweils 6,6 %. Gleichzeitig steigt die Vorsorgequote² von 48,4 % in 2006 auf 66,4 % in 2007. In der Folge werden steigende Kapitalerträge realisierbar, mit denen zunächst der weitere Anstieg bei den Versorgungslasten in zunehmendem Maße kompensiert werden kann. Angesichts des in den letzten zehn Jahren u.a. zum Ausgleich steigender Versorgungslasten realisierten Personalabbaus ist dies nicht nur fiskalisch sinnvoll, sondern vor allem auch personalwirtschaftlich erforderlich. Gleichzeitig bietet der anwachsende Kapitalstock langfristig die Möglichkeit, einen immer größer werdenden Teil der Versorgungslasten kapitalgedeckt zu finanzieren und damit die Haushalte sowie künftige Generationen dauerhaft zu entlasten.

¹ Die Rückstellungsquote zeigt das Verhältnis der jährlichen Versorgungsrückstellungen für Versorgungsanwartschaften der Beamten, Richter und Senatoren an den jährlichen Ausgaben für die Dienstbezüge der aktiven Beamten, Richter, Arbeiter und Senatoren.

² Die Vorsorgequote zeigt das Verhältnis von Rückstellungen für Versorgungslasten (Bestand in Sondervermögen Versorgungsrücklage, Anstalt Versorgungsvorsorge und Ruheohnrücklage) zu den Versorgungsbezügen im jeweiligen Haushaltsjahr.

d) Einführung des Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterportals (MiP)

Das MiP ist ein intranetgestütztes Informations- und Servicesystem, auf das alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der bremischen Verwaltung zugreifen können. Neben Information und Transparenz für die Beschäftigten liegt ein Schwerpunkt auf der Unterstützung des dezentralen Personalmanagements durch entscheidungsrelevante Informationen. Darüber hinaus ergibt sich durch die Selfservices eine deutliche Steigerung der Effizienz und Qualität der Personalarbeit.

Seit Mai 2003 ist das MiP der bremischen Verwaltung im Pilotbetrieb im Einsatz. Mit dem Abschluss der Dienstvereinbarung zwischen dem Finanzsenator und dem Gesamtpersonalrat Ende 2005 sind die Voraussetzungen für den flächendeckenden Einsatz geschaffen. Folgende Inhalte deckt das MiP ab:

Information und Kommunikation

Das MiP schafft einen einheitlichen Zugang zu Informationen für und über das Personal. Perspektivisch sollen regelmäßig Informationen über Unternehmensziele und -maßnahmen veröffentlicht und über Neuigkeiten aus dem Personalbereich berichtet werden. Hierfür ist ein Redaktionskonzept entwickelt worden, das eine geeignete Darstellung von zentralen und dezentralen Mitteilungen ermöglicht und auch den Interessenvertretungen die Möglichkeit gibt, Informationen zu veröffentlichen. Das MiP bietet ferner die Möglichkeit, Umfragen elektronisch durchzuführen. Vorteile sind neben der leichteren Auswertbarkeit auch die bessere Adressierbarkeit, da die Nutzer des MiP dem System bekannt sind. Durch Erfassung der Organisationsstruktur und die Zuordnung der Beschäftigten steht jederzeit ein aktuelles Verzeichnis der Organisation zur Verfügung (Aufgabengebiete, Telefon-, Raumnummern etc.).

Der Ratgeber enthält redaktionell aufbereitete Informationen aus dem Personalbereich; im Formularcenter werden die wichtigsten Antragsformulare, zum Teil bereits mit den im System vorhandenen Personaldaten vorausgefüllt, bereitgestellt.

Dezentrales Personalmanagement

Zur Unterstützung des dezentralen Personalmanagements liefert das MiP Informationen und Kennzahlen. Durch das Rollenkonzept werden die spezifischen Aufgaben der bearbeitenden Stellen definiert und strukturiert, Informationen, die für den jeweiligen Aufgabenschritt entscheidungsrelevant sind, werden gezielt zur Verfügung gestellt. So stehen z. B. für die Entscheidung über Urlaubsanträge Übersichten über Resturlaube bzw. über die Urlaube des letzten Jahres zur Verfügung; bei Fortbildungen ermöglicht ein Planungsmodul, den zukünftigen Fortbildungsbedarf einer Organisationseinheit zu erfassen, ebenso lassen sich die bereits durchgeführten Fortbildungsmassnahmen der Mitarbeiter/innen einsehen,

Parallel stehen Informationen und Berichte des zentralen Personalcontrollings über Personalmenge, -ausgaben und -struktur monatsaktuell zur Verfügung, so dass dezentrale Entscheidungen in Abstimmung mit zentralen Vorgaben verantwortlich getroffen werden können. Perspektivisch sollen diese Informationen für Organisationseinheiten ausgeweitet werden (Kennzahlen für Personalverantwortliche).

Selfservices

Im MiP können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Vorgänge selbst ausführen bzw. anstoßen. An die Stelle von Formularen und Anträgen auf Papier treten elektronische Vorgänge, die automatisch im System an die zuständigen Stellen weitergeleitet und von diesen weiter bearbeitet werden können. Damit wird eine deutliche Effizienzsteigerung in der Bearbeitung erreicht, gleichzeitig erhöhen sich Qualität und Transparenz für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Vorgesetzte, aber auch für die bearbeitenden Stellen. Ziel ist dabei immer, Daten einmalig an der Stelle zu erfassen, wo sie erstmalig anfallen, um Aufwand und Fehlerträchtigkeit von Doppelerfassungen weitestgehend zu minimieren.

Pflege persönlicher Daten / Visitenkarte

Bestimmte persönliche Daten (z. B. Adresse) pflegt der/die Mitarbeiter/-in selbst und stellt sie in Form einer „Visitenkarte“ allen anderen MiP-Nutzern zur Verfügung. Damit wird die Aktualität und Richtigkeit dieser Informationen sichergestellt. Über eine Suchfunktion lassen sich Personen - auch dienststellenübergreifend - finden, sodass nicht nur die Funktionalität eines elektronischen Telefonbuchs abgebildet wird, sondern darüber hinaus weitere Informationen (z. B. Arbeitsgebiet, organisatorische Anbindung) abrufbar sind.

Da die Daten des MiP mit denen von PuMaOnline verknüpft sind, verfügen auch die Personalbüros immer über aktuelle Informationen, ohne sie selbst erfassen zu müssen. Alle Daten werden an einer Stelle erfasst und stehen unmittelbar allen anderen Anwendungen zur Verfügung.

Urlaub und Freizeitausgleich

Anträge auf Urlaub oder Freizeitausgleich kann der/die Mitarbeiter/-in an seinem Arbeitsplatz elektronisch stellen. Dazu stehen nicht nur Informationen über Urlaubsanspruch, Urlaubsrest usw. zur Verfügung, sondern über eine kalendarische Übersicht werden auch die Abwesenheiten anderer Mitarbeiter/-innen in der Organisation angezeigt, so dass sich Planungen optimal abstimmen lassen.

Wenn der Antrag gestellt ist, wird er automatisch an Stellvertreter, Vorgesetzte und Personalbüro zur weiteren Bearbeitung weitergeleitet. Der Arbeitsablauf ist dabei flexibel an die Bedarfe der Ressorts bzw. Dienststellen anpassbar. Der Antragsteller selbst kann sich jederzeit über den Stand der Bearbeitung informieren.

Vorgesetzten stehen weitere Informationen, die für die Entscheidung relevant sein können, zur Verfügung wie z. B. eine Übersicht über die Urlaube des letzten Jahres oder die Urlaubsreste

ihrer Mitarbeiter/-innen. Die Personalbüros können die Berechnung der Urlaubstage überprüfen sowie Urlaubsansprüche und -reste bearbeiten.

Fortbildung

Das Kursangebot des Aus- und Fortbildungszentrums steht vollständig im MiP zur Verfügung. Mitarbeiter/-innen können sich über Kursinhalte und -termine informieren und online Fortbildungsanträge stellen. Auch hierbei sorgt das MiP dafür, dass ein Antrag automatisch den am Verfahren Beteiligten zur Bearbeitung vorgelegt wird. Ähnlich wie bei Urlaubsanträgen kann sich der/die Antragsteller/-in jederzeit den aktuellen Bearbeitungsstand ansehen.

Neben Informationen z. B. über die Fortbildungen ihrer Mitarbeiter/-innen können Vorgesetzte bei ihrer Entscheidungsfindung weitere Möglichkeiten nutzen. Mit einem Planungsmodul können die Bedarfe einer Organisationseinheit im Voraus festgelegt und die beantragten bzw. durchgeführten Maßnahmen daran gemessen werden. So behält der Vorgesetzte den Überblick, ob eine konkrete Fortbildung in den für die Organisation gedachten Rahmen passt.

Weitere Auswertungen, z. B. die nach dem LGG geforderte Übersicht über Fortbildungsmaßnahmen nach Geschlechtern gegliedert, werden direkt aus den im Prozess erfassten Daten ohne zusätzliche Erfassung oder Berechnung generiert.

Dienstreisen, Reisekostenabrechnungen

Anträge auf Dienstreisen sowie auf Reisekostenabrechnung können Mitarbeiter/-innen ebenfalls am Arbeitsplatz online stellen. Das MiP berechnet dabei automatisch die anfallenden Kosten (z. B. Tagegelder), soweit die Angaben bereits vorliegen. Für die Reisekostenabrechnung müssen die Daten nicht neu erfasst werden, können aber modifiziert werden, wenn sich nach der Dienstreise Veränderungen gegenüber dem Dienstreiseantrag ergeben haben. Die Weiterleitung der Anträge an die zuständigen Stellen erfolgt automatisch, auch hier kann der Antragsteller jederzeit den aktuellen Bearbeitungsstand sehen. Lediglich die Belege müssen derzeit noch in Papierform nachgeschickt werden.

Es ist möglich, für Dienstreisen auf beliebiger organisatorischer Ebene Budgets zu bilden, denen die Kosten zugeordnet werden. Vorgesetzte bzw. Haushaltsstellen können so die Ausgabenentwicklung im Auge behalten und gegebenenfalls ihre Entscheidungen davon abhängig machen.

Die Berechnung der Reisekosten erfolgt automatisch, die abrechnende Stelle kann dies korrigieren, wenn z. B. bestimmte Kosten nicht oder nicht in voller Höhe anerkannt werden. Im automatisch erstellten Bescheid wird dies dem Antragsteller mitgeteilt.

Zukünftige Erweiterungen

Im Laufe der Pilotphase wurde das MiP um Funktionen erweitert bzw. bestehende Funktionen wurden sukzessive ergänzt und nutzerfreundlicher gestaltet. Dieses Vorgehen der schrittweisen Erweiterung unter intensiver Beteiligung der Nutzerinnen und Nutzer wird auch weiterhin praktiziert werden. An folgenden Funktionen wird derzeit gearbeitet:

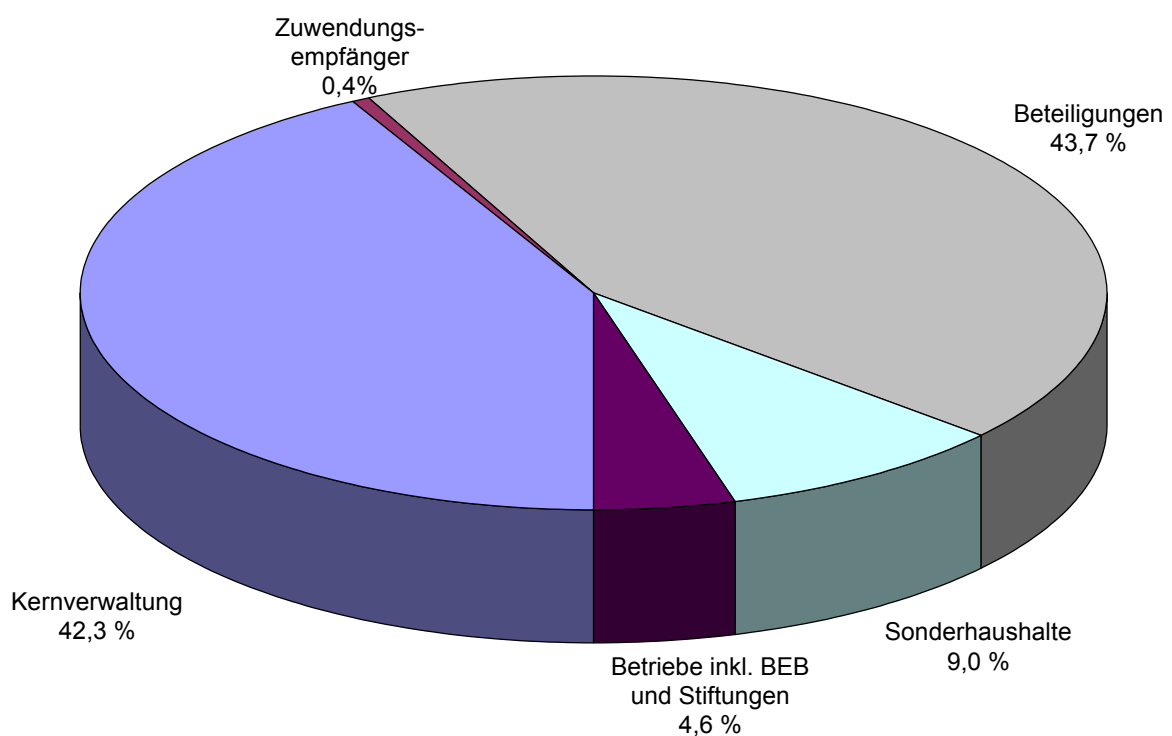
- Integration der AZS-Arbeitszeiterfassung in das MiP, um Korrekturen online durchführen zu können und über das MiP generierte Daten (z. B. Urlaub) in die Zeiterfassung zu übertragen.
- Um vollständige Anwesenheitsinformationen zu bekommen, soll ein Verfahren entwickelt werden, um krankheitsbedingte Fehlzeiten zu erfassen und statistisch auszuwerten.
- Der Self-Service Dienstreise wird um die Möglichkeit der Online-Buchung von Fahrkarten erweitert. An der Beleglosigkeit der Reisekostenabrechnung durch Einsatz eines geeigneten Prüfverfahrens wird gearbeitet, wobei augenblicklich noch rechtliche Bestimmungen entgegen stehen.
- Das Landesinstitut für Schule wird die Fortbildungsdatenbank einsetzen, wobei diese noch um einige Funktionen ergänzt wird.
- Die Beschäftigten sollen über das MiP Informationen über das Betriebliche Vorschlagswesen erhalten und eigene Vorschläge einreichen können.

1.1. Der Konzern Bremen im Überblick

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

Zusammengefasst werden diese fünf Bereiche unter dem Begriff des „Konzern Bremen“, um die vielfältige Struktur öffentlicher Aufgabenwahrnehmung in diesem Bericht nach einheitlichen Kriterien betrachten zu können. 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 (2004)



Quelle: Anlage 2 im Anhang

Im Konzern Bremen waren im Jahr 2004 50.774 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Hiervon waren deutlich weniger als die Hälfte, nämlich 21.463 Personen, in der Kernverwaltung tätig. In den Sonderhaushalten sind 4.526, in den Betrieben und Stiftungen (inklusive BEB)

2.320, bei Zuwendungsempfängern 226 sowie in den Beteiligungen 22.203 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beschäftigt. Das Beschäftigungsvolumen bei den Gesellschaften der Freien Hansestadt Bremen ist im Vergleich zum Jahr 2003 deutlich gestiegen. Diese Steigerung leitet sich nicht aus einer entsprechend starken Zunahme von Beschäftigung in diesem Bereich ab, sondern aus einer Verbesserung der Datenerfassung und der Datenanalyse.

Die Übersicht auf der folgenden Seite stellt die Beschäftigten im Konzern Bremen sowie deren steuerungs- und berichtsrelevante Differenzierung dar. Es wird darauf hingewiesen, dass die folgenden Untersuchungen zur Personalstruktur und den Personalausgaben auf den Gesamtzahlen basieren, die in der Übersicht in den Zeilen „Basis Personalstruktur“ und „Personalaufwand“ (ohne Beteiligungen) wiedergegeben sind.

Schaubild 2: Beschäftigungsstruktur und Personalaufwand im Konzern Bremen (2004)

	Insgesamt	Kernverwaltung	Sonderhaushalte nach § 15 LHO	Betriebe nach § 26 LHO	BEB ¹⁾	Stiftungen des öffentl. Rechts	Beteiligungen ²⁾	Zuwendungs-empfänger ^{2),3)}
Beschäftigte insgesamt ⁴⁾	50.774	21.463	4.562	2.098	109	113	22.203	226
Beschäftigte ohne Beteiligungen, Zuwendungsempfänger u. BEB	28.345							
- Sonstige (Anwärtler, Auszubildende, Praktikanten, ABM)	1.651	1.645	0	0		6		
= Basis Personalstruktur	26.585	19.818	4.562	2.098		107		
Umrechnung Teilzeit in Vollzeit								
= Zahl der Vollkräfte	41.983	17.043	3.845	1.845	97	87	18.873	192
- Abwesende	1.118	845	156	113	k.A.	4	k.A.	k.A.
- Refinanzierte	22.096	513	605	1.732	97	84	18.873	192
= Beschäftigungsvolumen	18.769	15.685	3.083	0	0	0	0	0
Personalaufwand (T€) ⁵⁾	2.082.952	748.085	214.831	80.105		3.749	1.036.181	

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

3) Zuwendungsempfänger mit institutioneller Bindung an die Freie Hansestadt Bremen

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

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

Die Darstellung der Beschäftigungszahlen basiert auf Erhebungen in der Kernverwaltung sowie in folgenden Betrieben und Einrichtungen:

Sonderhaushalte (§ 15 (1) LHO)

Bauamt Bremen-Nord
Hochschule Bremen
Hochschule Bremerhaven
Hochschule für Künste
Landesuntersuchungsamt
Staats- und Universitätsbibliothek
Studentenwerk Bremen
Universität Bremen

Eigenbetriebe (§ 26 LHO)

Bremer Entsorgungsbetriebe
fidatas Bremen
Gebäude- und Technikmanagement Bremen
GeoInformation Bremen
Justiz Dienstleistungen Bremen (Judit)
Musikschule Bremen
Performa Nord
Stadtbibliothek Bremen
Stadtgrün Bremen
Volkshochschule Bremen
Werkstatt Bremen

Stiftungen d. öffentlichen Rechts

Focke-Museum
Übersee-Museum

Zuwendungsempfänger

Neues Museum Weserburg
Wagenfeld Stiftung
Kunstverein
Kammer Philharmonie
Philharmonie

Bremische Beteiligungsgesellschaften

Ausbildungsgesellschaft mbH
Auto-Parkplatz Hafen GmbH, Bremen
Aviation Handling Services Bremen GmbH
BIA Bremer Innovations-Agentur GmbH, Bremen
Bremerhaven
BLG:
- Automobile Logistics GmbH & Co, Bremerhaven
- Automobile Logistics Italy
- Automotive Logistics of South Africa Ltda.
- Cargo Logistics GmbH & Co KG, Bremen
- Cargo Logistics Beteiligungs GmbH, Bremen
- Coldstore Logistics GmbH, Bremerhaven
- Consult GmbH, Bremen
- in.add.out Logistics GmbH & Co KG, Bremen
- International Logistics GmbH & Co, Bremen
- Kontraktlogistik GmbH, Bremen
- Leads Logistics GmbH, Bremen
- Leads Logistics of S.A.
- Logistics Group
- Logistics Inc.
- Logistics Solutions GmbH
- Unterstützungskasse GmbH, Bremen
Bremen Airport Service GmbH
Bremen Marketing Gesellschaft mbH
Bremen Online Services Beteiligungs GmbH
Bremen Online Services GmbH & Co KG

Fortsetzung Bremische Beteiligungsgesellschaften

bremen.online GmbH
bremenports finance GmbH
bremenports GmbH & Co. KG
Bremer Arbeit GmbH
Bremer Aufbau-Bank GmbH
Bremer Bäder GmbH
Bremer Design GmbH
Bremer Gewerbeflächengesellschaft mbH
Bremer Investitions-Gesellschaft mbH
Bremer Lagerhaus-Gesellschaft AG von 1877
Bremer Parkraumbewirtschaftungs- und Management GmbH, (BREPARK)
Bremer Ratskeller GmbH
Bremer Straßenbahn AG, Bremen ("BSAG")
Bremer Theater Grundstücks GmbH & Co KG
Bremer Theater Theater der Freien Hansestadt Bremen GmbH
Bremer Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH
Bremer Weser Stadion GmbH
BRG Bremer Rennbahn GmbH
Bremen
Bremen
datenschutz Nord GmbH
E.H.Harms GmbH & Co. KG Automobile- Logistics
EHH Autotec GmbH & Co KG
Eurogate GmbH & Co. KGaA, KG
Facility Management Bremen GmbH
Fähren Bremen-Stedingen GmbH
Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH (FBG)
Flughafen Bremen GmbH
mbH (GAUSS)
Gesellschaft für Bildungsinfrastruktur GmbH
Gesellschaft für Bremer Immobilien mbH
Gesundheit Nord Grundstücksgesellschaft mbH & Co KG
Gesundheit Nord Klinikverbund Bremen
GEWOBA AG Wohnen und Bauen, Bremen
Glocke Veranstaltungs-GmbH, Bremen
GPV Ges. f. Projektmanagement im Verkehrswegebau mbH
Großmarkt Bremen GmbH
H.A.G.E.-Grundstücksverwaltungsgesellschaft mbH
Hanse Vermögens-Verwaltungs-Gesellschaft mbH
Hanseatische Naturentwicklung GmbH
Hanseatische Wohnungs-Beteiligungs-Gesellschaft mbH (HAWOBEG)
HVG
ID Bremen GmbH
InnoWi GmbH
Institut für Fischqualität GmbH
Klinikservice- Gesellschaft Bremen
Klinikum "Links der Weser"
Klinikum Bremen Mitte
Klinikum Bremen Nord
Klinikum Bremen Ost
Kontorhaus Am Markt GmbH
Kulturmanagement Bremen GmbH
Lasa Schienentechnik GmbH
LernMit GmbH
Performa Nord GmbH
Rehazentrum Bremen GmbH
Rhododendronpark GmbH
Speicherbau-Gesellschaft mbH
Überseestadt GmbH
Visionarum GmbH
Werkstatt Nord
WeserBahn GmbH, Bremen
WfG Bremer Wirtschaftsförderung GmbH
ZOB Zentral Omnibus Bahnhof GmbH
3 V Consulting GmbH

Zur Zeit sind differenziertere Auswertungen und Vergleiche aller Konzernbereiche noch nicht möglich, da viele Beteiligungen, Zuwendungsempfänger sowie die BEB nicht am zentralen Abrechnungsverfahren teilnehmen. Aus diesem Grund wird im Folgenden nur zwischen der Kernverwaltung und den ausgegliederten Bereichen Eigenbetriebe, Sonderhaushalte und Stiftungen unterschieden. Zukünftig werden auch die übrigen Bereiche in das Konzernpersonalcontrolling integriert.

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

In der Kernverwaltung sank die Zahl der Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahr um 14 Personen bzw. 0,19 %, während das Beschäftigungsvolumen mit einem Rückgang von rd. 101,1 Vollkräften um 0,6 % auf 15.685 Vollkräfte deutlich stärker abnahm.⁶

Tabelle 1: Beschäftigungsentwicklung (1993 bis 2004)

	Beschäftigte				Beschäftigungsvolumen			
	1993	1998	2003	2004	1993	1998	2003	2004
Kernverwaltung	23.438	20.980	19.832	19.818	19.379,7	17.378,8	15.786,2	15.685,2
Sonderhaushalte	3.850	4.207	4.662	4.562	2.636,6	2.362,3	2.841,4	3.083,4
Zwischensumme	27.288	25.187	24.494	24.380	22.016,3	19.741,1	18.627,6	18.768,5
Betriebe und Stiftungen	2.882	2.436	2.321	2.205				
Insgesamt	30.170	27.623	26.815	26.585				

Mit der langfristig stärkeren Abnahme des Beschäftigungsvolumens im Vergleich zur Abnahme der Anzahl der Beschäftigten (seit 1993: -14,8 % Beschäftigungsvolumen und -11,9 % Zahl der Beschäftigten insgesamt, im Bereich der Kernverwaltung: -19,1 % Beschäftigungsvolumen und -15,4 % Zahl der Beschäftigten) drückt sich nicht nur die sozialverträgliche Gestaltung des Haushaltskonsolidierungsprozesses aus, sondern vor allem auch die „Sicherstellung beschäftigungs- und ausbildungspolitischer Effekte zur Revitalisierung des Personalkörpers“ im Konzern Freie Hansestadt Bremen. Eine gleichzeitige Sicherstellung von Beschäftigung und Aufgabenerfüllung bei sinkenden Personalausgaben lässt sich zum Beispiel durch die Förderung des personalwirtschaftlichen Instrumentes der Teilzeitarbeit erreichen. Durch die Zunahme der Teilzeitarbeit stieg zwischen 1993 und 2004 die Teilzeitquote im Bereich der Kernverwaltung von 28,9 % auf 38,9 %. Dieser Anstieg wurde wesentlich durch die wachsende Inanspruchnahme

⁶ Alle Angaben, die sich auf zurückliegende Zeiträume beziehen, sind ausgliederungsbereinigt. Das bedeutet, dass der Ausgliederungsstand von 2004 für alle vorangegangenen Jahre angenommen wird. Dienststellen, die z. B. im Jahr 2004 Eigenbetrieb geworden sind, werden für den Zeitraum einschließlich 2003 als Eigenbetrieb gezählt, auch wenn sie zu dieser Zeit noch eine Dienststelle der Kernverwaltung waren.

der Altersteilzeit begünstigt, wobei die Abnahme der Innenreinigung (Vgl. Kapitel 3.1.) gegenläufige Wirkungen ausgelöst hat. In den ausgegliederten Bereichen stieg die Teilzeitquote im selben Zeitraum von 26,1 % auf 34,5 %. Gemessen in der Kennzahl „Beschäftigte je Vollzeitäquivalent“ zeigt sich, dass sich im Jahr 2004 in der Kernverwaltung durchschnittlich 116 Beschäftigte 100 Vollzeitarbeitsplätze teilten. Bei den ausgegliederten Bereichen sind es 117 Beschäftigte.

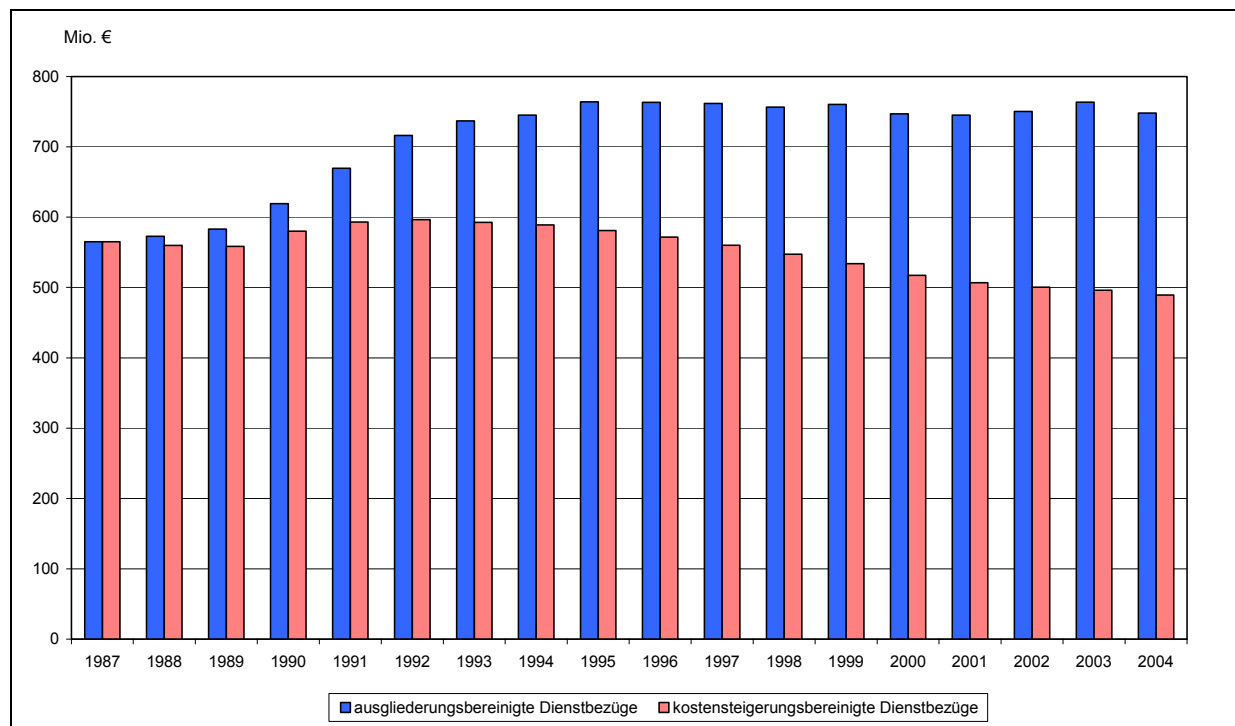
Der Personalaufwand ist gegenüber 2003 um 9,4 Mio. € bzw. 0,7 % reduziert worden. Weiter gestiegenen Aufwendungen in den Sonderhaushalten stehen mit -1,9 % und -4,2 % deutliche Abnahmen in den Personalhaushalten der Kernverwaltung (-20,6 Mio. €) bzw. beim Aufwand in den Betrieben (-3,7 Mio. €) gegenüber. Während bei den Eigenbetrieben insbesondere Restrukturierungen in der Aufgabenwahrnehmung (wie die Auflösung des Bremer Baubetriebes) den Rückgang unterstützt haben, ist dieser in der Kernverwaltung neben der weiteren Absenkung des Beschäftigungsumfangs auch durch die Nutzung besoldungsrechtlicher und tarifvertraglicher Handlungsoptionen zur Nivellierung der Einkommen, zunächst insbesondere der Beamten und Versorgungsempfänger, erreicht worden. Im Tarifbereich wurden ähnliche Entlastungseffekte 2004 infolge der fälligkeitsbezogenen Verbuchung von Sozialversicherungsbeiträgen erreicht und bei Neueinstellungen realisiert (vgl. zu 1a).

Tabelle 2: Entwicklung der Personalausgaben (1993 bis 2004)

	Personalausgaben			
	1993	1998	2003	2004
	Tsd. Euro			
Kernverwaltung	967.667	1.030.880	1.103.685	1.083.074
darunter: Dienstbezüge ohne Ausbildung	719.367	737.663	743.468	728.740
Sonderhaushalte	161.920	192.969	227.365	242.239
Betriebe	78.811	83.206	87.512	83.854
Gesamt	1.208.399	1.307.055	1.418.562	1.409.167

Weiter sinkende Tendenz zeigen deshalb auch die (um Kostensteigerungen und Ausgliederungen) bereinigten Dienstbezüge in der Kernverwaltung. Diese sind gegenüber dem Vorjahr um weitere 2,0 % reduziert worden. Das folgende Schaubild zeigt in der ausgliederungsbereinigten Entwicklung, dass exogene Effekte seit 1995 durch personalwirtschaftliche Maßnahmen kompensiert werden konnten. Auf diese im Wesentlichen durch Tarifabschlüsse bzw. Besoldungsanpassungen und gestiegene Lohnnebenkosten, wie Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung oder zur Zusatzversorgung (VBL), bedingten Kostensteigerungen, entfällt - trotz der Nivellierung der letzten Besoldungsanpassungen durch Reduzierungen bei den Sonderzuwendungen für Beamte - jeder dritte Euro bei den Dienstbezügen.

Schaubild 3: Entwicklung der bereinigten Dienstbezüge in der Kernverwaltung (1987 bis 2004)



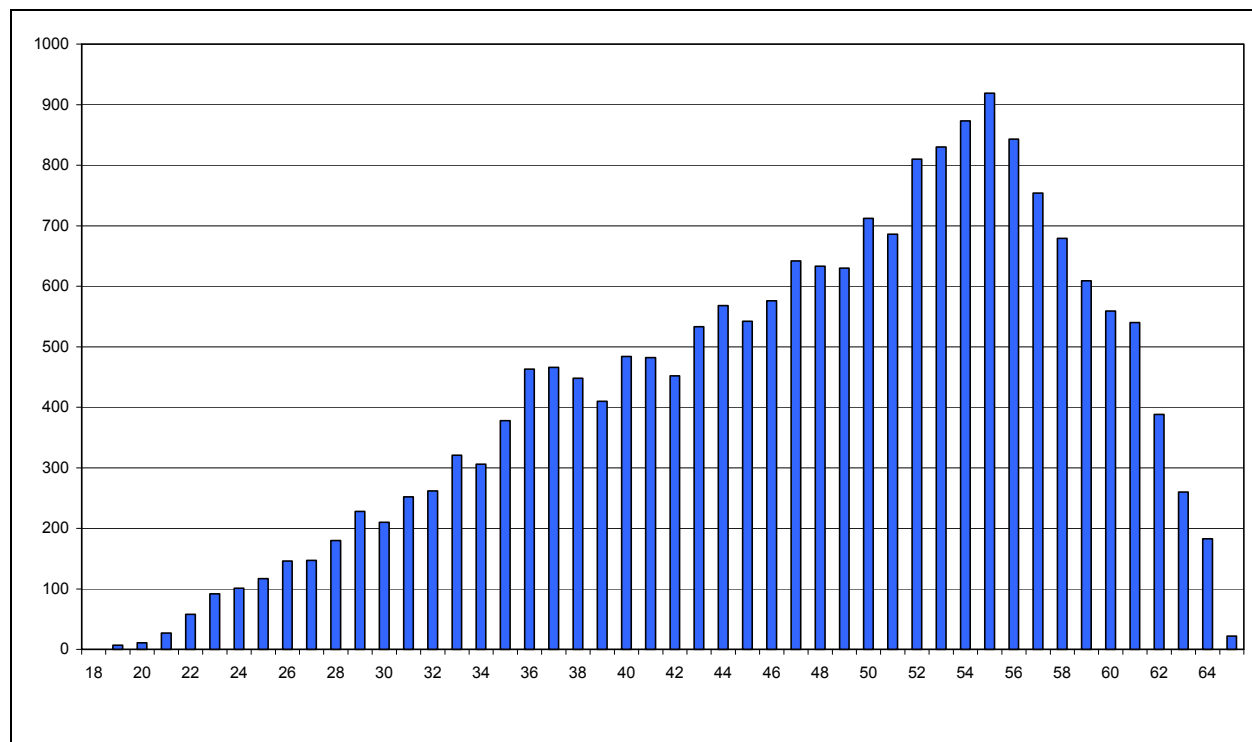
Quelle: Tabelle 20 auf Seite 92 des Berichts.

Ausgabensteigerungen im Personalbereich basieren in Bremen schon seit 1992 nicht mehr auf einer Zunahme an Beschäftigung, sondern sind vielmehr das Resultat von gestiegenen Pro-Kopf-Ausgaben und Entwicklungen im Bereich des nicht mehr aktiven Teils der Beschäftigten, der Versorgung. So ist der Anteil der Versorgungsbezüge an den Personalausgaben seit 1994 um 6,5 Prozentpunkte auf nunmehr 25,4 % gestiegen. An diesem zunehmenden Anteil der Versorgungsausgaben zeigt sich, wie wichtig die Struktur des Personals, also die Zusammensetzung nach Status, Alter, Geschlecht und Entlohnung, auch für das Ziel der Konsolidierung der Personalhaushalte ist. Erst nach dem Jahr 2018 ist in Bremen mit einem allmählichen Rückgang des ab 2014 weitgehend konstanten Versorgungsvolumens zu rechnen. An dem Umstand, dass bei Bund und Ländern der Höhepunkt erst ab 2028 erwartet wird, werden zugleich die schon jetzt überproportionalen Haushaltsbelastungen durch Versorgungsaufwendungen in Bremen deutlich (vgl. Kapitel 1.3).

Die folgenden Übersichten dokumentieren das Controlling der zentralen Personalstrukturkennzahlen. Besonders in Bezug auf das Alter lassen sich bemerkenswerte Entwicklungen in der Kernverwaltung und (abgeschwächt) bei den Ausgliederungen beobachten. Der Anteil der unter Beschäftigten unter 35 Jahre ist in der Kernverwaltung seit 1993 von 16,4 % auf 12,4 % gesunken, während der Anteil der Beschäftigten über 55 Jahre mit 22,8 % mit einem doppelt so hohen Anteil wie im Jahr 1993 vertreten ist.

Mit dem starken Ansteigen der Teilzeitquote wurden die Beschäftigungsmöglichkeiten für eine Verwaltung unter den Bedingungen der Haushaltsnotlage voll ausgeschöpft. Dennoch zeigt sich weiterhin ein Handlungsbedarf in Richtung einer Verjüngung der Personalstruktur.

Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung (2004)



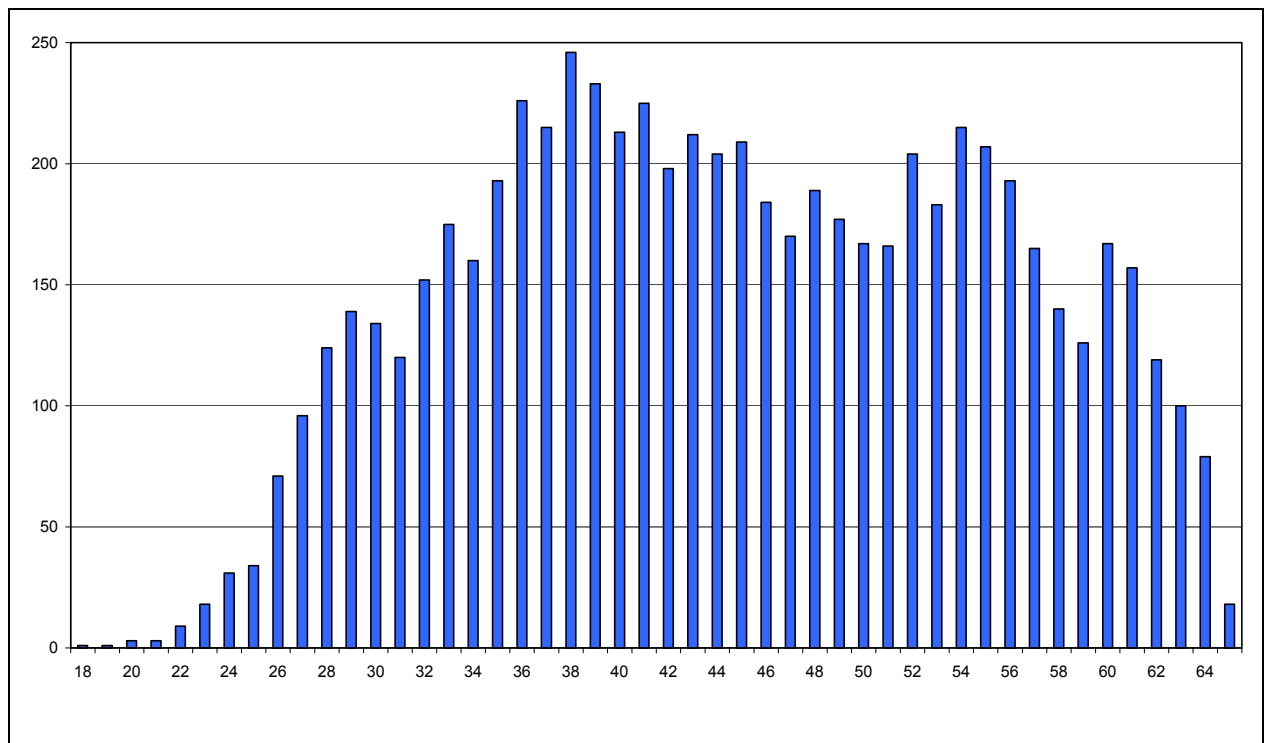
Quelle: Anlage 29 im Anhang

Tabelle 3: Personalkennzahlen in der Kernverwaltung (1993 bis 2004)⁷

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	1998	2003	2004	1993	1998	2003	2004
Beschäftigte zusammen	23.438	20.980	19.832	19.818				
weibliche Beschäftigte	12.201	10.872	10.503	10.603	52,1 %	51,8 %	53,0 %	53,5 %
Teilzeitbeschäftigte	6.773	6.221	7.592	7.713	28,9 %	29,7 %	38,3 %	38,9 %
Beschäftigte je VZÄ	1,12	1,12	1,16	1,16	---	---	---	---
ausländische Beschäftigte		305	273	251		15,3 %	13,6 %	12,5 %
Abwesende	1.657	1.317	1.063	966	7,1 %	6,3 %	5,4 %	4,9 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	3.835	2.837	2.450	2.459	16,4 %	13,5 %	12,4 %	12,4 %
Beschäftigte über 55 Jahren	2.673	3.706	4.529	4.834	11,4 %	17,7 %	22,8 %	24,4 %
Durchschnittsalter	44,40	46,20	47,29	47,44	---	---	---	---
Beamte	12.560	11.863	12.056	12.149	53,6 %	56,5 %	60,8 %	61,3 %
Angestellte	8.261	7.394	6.583	6.522	35,2 %	35,2 %	33,2 %	32,9 %
Arbeiter	2.617	1.723	1.193	1.147	11,2 %	8,2 %	6,0 %	5,8 %
einfacher Dienst	2.477	1.573	1.011	970	10,6 %	7,5 %	5,1 %	4,9 %
mittlerer Dienst	8.366	7.273	5.780	5.687	35,7 %	34,7 %	29,1 %	28,7 %
gehobener Dienst	8.433	8.137	8.916	8.936	36,0 %	38,8 %	45,0 %	45,1 %
höherer Dienst	4.162	3.997	4.125	4.225	17,8 %	19,1 %	20,8 %	21,3 %
Stellenindex	1,32	1,35	1,38	1,38	---	---	---	---
Auszubildende	1.665	1.420	1.722	1.645	---	---	---	---

⁷ Die Kennzahl Beschäftigte je VZÄ (Vollzeitäquivalent) bezieht sich auf alle Beschäftigten und deren individueller Arbeitszeit. Hier werden auch refinanzierte Beschäftigte mitgezählt.

Schaubild 5: Altersstruktur der Beschäftigten in den Ausgliederungen (2004)



Quelle: Anlage 30 im Anhang

Tabelle 4: Personalkennzahlen in den Ausgliederungen (1993 bis 2004)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	1998	2003	2004	1993	1998	2003	2004
Beschäftigte zusammen	6.732	6.643	6.983	6.767				
weibliche Beschäftigte	2.767	2.856	3.149	3.066	41,1 %	43,0 %	45,1 %	45,3 %
Teilzeitbeschäftigte	1.755	1.910	2.338	2.332	26,1 %	28,8 %	33,5 %	34,5 %
Beschäftigte je VZÄ	1,13	1,15	1,17	1,17	---	---	---	---
ausländische Beschäftigte		226	343	278		3,4 %	4,9 %	4,1 %
Abwesende	343	377	380	336	5,1 %	5,7 %	5,4 %	5,0 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	1.514	1.631	1.416	1.271	22,5 %	24,6 %	20,3 %	18,8 %
Beschäftigte über 55 Jahren	1.130	1.298	1.250	1.263	16,8 %	19,5 %	17,9 %	18,7 %
Durchschnittsalter	44,6	44,2	44,4	44,7	---	---	---	---
Beamte	1.574	1.552	1.457	1.385	23,4 %	23,4 %	20,9 %	20,5 %
Angestellte	3.646	3.915	4.454	4.382	54,2 %	58,9 %	63,8 %	64,8 %
Arbeiter	1.512	1.176	1.072	1.000	22,5 %	17,7 %	15,4 %	14,8 %
einfacher Dienst	826	606	548	470	12,3 %	9,1 %	7,8 %	6,9 %
mittlerer Dienst	2.698	2.503	2.414	2.372	40,1 %	37,7 %	34,6 %	35,1 %
gehobener Dienst	1.284	1.320	1.478	1.480	19,1 %	19,9 %	21,2 %	21,9 %
höherer Dienst	1.924	2.214	2.543	2.445	28,6 %	33,3 %	36,4 %	36,1 %
Stellenindex	1,33	1,36	1,41	1,41	---	---	---	---
Auszubildende			4	6	---	---	---	---

1.3. Ländervergleiche

Das Ausmaß der Veränderungen im Personalbereich des Konzerns Bremen wird im Vergleich mit den anderen Bundesländern deutlich. Die folgenden Tabellen zum Personalbestand, zu den Personalausgaben sowie zu den Versorgungslasten beziehen sich auf die Rechnungsergebnisse der Hauptgruppe 4 der Haushalte der westdeutschen Länder und Gemeinden. Die Angaben für Bremen enthalten auch Daten aus Bremerhaven.

Seit 1993 wurden in fast allen westlichen Bundesländern die Personalbestände der Kommunal- und Landesverwaltungen reduziert. Zwar sind diese Daten durch die Nichtbereinigung von Ausgliederungen nur bedingt vergleichbar. Dennoch geben sie Auskunft darüber, mit welcher Intensität in den einzelnen Bundesländern und Gemeinden „Personaleinsparungen“ betrieben wurden.

Nach Berlin (welches Mitte der 90er Jahre große Anstrengungen zur Reduzierung des nach der Wiedervereinigung hohen Personalbestandes unternommen hat) und Hamburg steht Bremen mit einer sehr starken Abbaurate beim Personal im Vergleich an der Spitze der Bundesländer:^{8,9}

Tabelle 5: Entwicklung des Personalbestandes der Länder und Gemeinden 1993 bis 2003 (ohne Krankenhäuser und Hochschulen)

	1993	1995	1997	1999	2001	2002	2003	Veränderung 1993 - 2003
Berlin	247.123	192.881	179.210	168.512	163.509	162.498	157.426	-36,30 %
Hamburg	89.369	83.270	77.412	67.234	64.686	65.806	65.777	-26,40 %
Bremen	36.133	34.044		30.175		28.627	28.486	-21,16 %
Schleswig-Holstein	106.055	104.428	102.325	99.601	98.993	95.914	95.807	-9,66 %
Hessen	244.765	238.055	227.689	225.259	219.950	223.987	226.233	-7,57 %
Nordrhein-Westfalen	639.671	633.834	624.827	616.291	608.697	608.714	606.433	-5,20 %
Niedersachsen	293.441	297.971	288.560	290.235	285.160	284.815	286.836	-2,25 %
Baden-Württemberg	407.144	407.965	399.573	394.319	395.351	398.951	399.921	-1,77 %
Saarland	36.405	36.572	35.215	34.960	34.998	34.601	35.011	-3,83 %
Bayern	429.547	434.542	433.344	421.174	417.030	422.221	425.206	-1,01 %
Rheinland-Pfalz	144.726	146.175	145.365	143.852	144.393	146.518	147.750	2,09 %

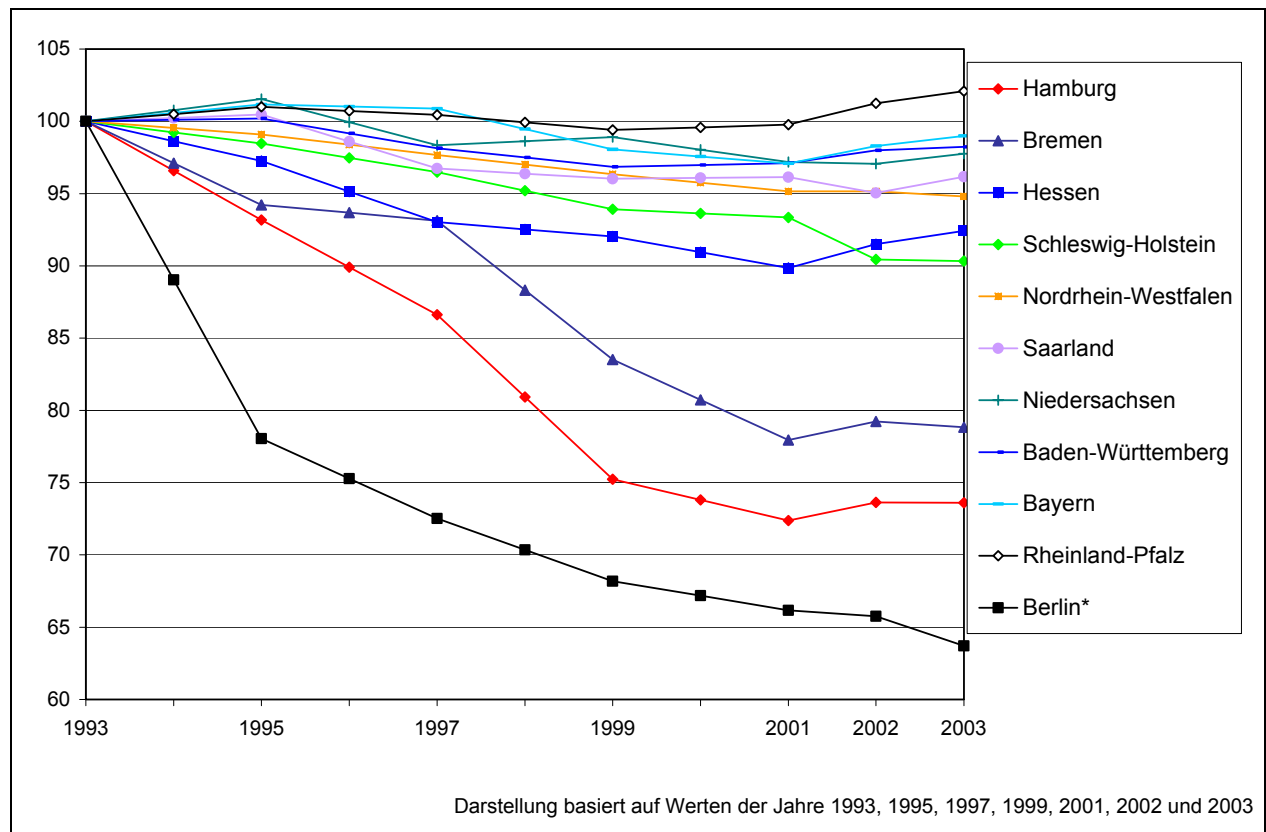
Quelle: „Finanzen und Steuern“, Fachserie 14, Reihe 6

⁸ Methodisch problematisch sind Vergleiche der Personalausstattung zwischen Bundesländern vor allem wegen der mittlerweile ausdifferenzierten Art der Erstellung von Verwaltungsdienstleistungen. Der unterschiedliche Ausgliederungsstand führt – bei differenzierter Betrachtung – oftmals zu Fehlbeurteilungen. So sind in fast allen Bundesländern bei den beiden großen Personalbereichen unterschiedliche Erfassungen des Krankenhaus- und Hochschulbereiches zu beobachten. In der Statistik des Statistischen Bundesamtes gibt es z.B. einige Länder, in denen der Hochschulbereich gar nicht mehr erfasst wurde, Krankenhäuser sind in fast allen Ländern in privater Form organisiert, dennoch werden sie in einigen Ländern in der StaBu-Darstellung einbezogen, in anderen nicht.

Um dieses methodische Problem zu umgehen, aber dennoch zu vergleichenden Aussagen über den Personalbestand der Länder und Gemeinden zu kommen, werden in den folgenden Darstellungen die Angaben um die Personalbereiche Hochschulen und Krankenhäuser bereinigt. Somit ist sichergestellt, dass die durch Ausgliederung verzerrte Vergleichbarkeit zumindest zum Teil wiederhergestellt wurde.

⁹ Die Angaben für die Jahre 1997 und 2001 sind für Bremen in der Fachserie 14 fehlerhaft dokumentiert. Ein Vergleich ist daher nicht möglich. Für das Jahr 2002 wurden die Angaben korrigiert.

Schaubild 6: Entwicklung des Personalbestandes in Ländern und Gemeinden 1993 bis 2003 (ohne Krankenhäuser und Hochschulen)



*) In Berlin: vereinigungsbedingt hohes Ausgangsniveau

Quelle: „Finanzen und Steuern“, Fachserie 14, Reihe 6

Auch die aktuelle Personalausstattung ist keineswegs als für einen Stadtstaat besonders hoch zu bezeichnen. Bremen liegt bei der Ausstattung mit Personal (gemessen in Beschäftigungsvolumen für das ganze Land Bremen) bei ca. 120 % der westdeutschen Länder ohne Berlin.

Tabelle 6: Beschäftigungsvolumen der Länder und Gemeinden 2003 (ohne Krankenhäuser und Hochschulen)

	Beschäftigungsvolumen 2003	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	344.019	3,22	104,48 %	102,40 %	100,55 %
Bayern	366.966	2,95	95,92 %	94,01 %	92,32 %
Hessen	197.872	3,25	105,52 %	103,42 %	101,56 %
Niedersachsen	247.714	3,10	100,63 %	98,63 %	96,85 %
Nordrhein-Westfalen	538.121	2,98	96,65 %	94,73 %	93,02 %
Rheinland-Pfalz	127.350	3,14	101,89 %	99,86 %	98,06 %
Saarland	31.812	3,00	97,33 %	95,39 %	93,67 %
Schleswig-Holstein	83.205	2,95	95,71 %	93,80 %	92,11 %
Berlin	147.582	4,36		138,61 %	136,12 %
Bremen	24.551	3,70	120,23 %	117,83 %	115,71 %
Hamburg	59.087	3,41	110,65 %	108,44 %	106,49 %
Brandenburg	98.394	3,82			119,45 %
Mecklenburg- Vorpommern	66.395	3,83			119,79 %
Sachsen	153.327	3,55			110,89 %
Sachsen Anhalt	108.069	4,28			133,87 %
Thüringen	85.967	3,62			113,22 %
Westdeutsche Länder		3,14			98,20 %
Westdt. Länder ohne Berlin		3,08			96,24 %

Quelle: Statistisches Bundesamt 2003

Der Vergleich der Personalausgaben ergibt ein ähnliches Bild. Hier wird ein besonderes Problem der Bremischen Ressourcenverteilung im Personalbereich deutlich. Bei der Betrachtung der Personalausgaben pro Einwohner ohne Versorgungsleistungen wird in Bremen ein ähnlicher Rang erreicht, wie beim Beschäftigungsvolumen pro Einwohner (ca. 118 % des Durchschnitts der westdeutschen Bundesländer ohne Berlin).

Tabelle 7: Personalausgaben der Länder und Gemeinden 2002 (ohne Krankenhäuser, Hochschulen und Versorgungsausgaben)

Bundesland	Personalausgaben 2002 (Mio. €)	Personalausgaben pro Einwohner	Relation zum Mittelwert der Länder (West ohne Berlin)	Relation zum Mittelwert der Länder (West)	Relation zum Mittelwert der Länder
Baden-Württemberg	13.487	1.265	102,50 %	100,37 %	98,23 %
Bayern	14.836	1.198	97,04 %	95,02 %	93,00 %
Hessen	8.025	1.317	106,74 %	104,52 %	102,29 %
Niedersachsen	9.911	1.242	100,63 %	98,53 %	96,43 %
Nordrhein-Westfalen	21.751	1.203	97,50 %	95,47 %	93,43 %
Rheinland-Pfalz	4.838	1.192	96,61 %	94,59 %	92,58 %
Saarland	1.288	1.209	97,99 %	95,95 %	93,91 %
Schleswig-Holstein	3.347	1.188	96,29 %	94,28 %	92,27 %
Berlin	5.995	1.767		140,20 %	137,22 %
Bremen	970	1.465	118,70 %	116,23 %	113,76 %
Hamburg	2.421	1.400	113,47 %	111,10 %	108,74 %
Brandenburg	3.714	1.438			111,68 %
Mecklenburg-Vorp.	2.627	1.506			116,92 %
Sachsen	5.664	1.302			101,13 %
Sachsen-Anhalt	4.065	1.595			123,83 %
Thüringen	3.357	1.403			108,97 %
Länder (West ohne Berlin)	80.873	1.234			
Länder (West)	86.868	1.260			
Länder	106.295	1.288			

Werden dagegen die Versorgungsleistungen in die Betrachtung mit einbezogen, erhöht sich der Bremische Wert überproportional, so dass im Vergleich rd. 127 % des Durchschnitts der westdeutschen Bundesländer erreicht wird.

Tabelle 8: Personalausgaben der Länder und Gemeinden 2002 (ohne Krankenhäuser und Hochschulen)

Bundesland	Personalausgaben 2002 (Mio. €)	Personalausgaben pro Einwohner	Relation zum Mittelwert der Länder (West ohne Berlin)	Relation zum Mittelwert der Länder (West)	Relation zum Mittelwert der Länder
Baden-Württemberg	16.762	1.572	100,44 %	98,57 %	100,10 %
Bayern	18.765	1.515	96,78 %	94,98 %	96,45 %
Hessen	10.169	1.669	106,65 %	104,66 %	106,29 %
Niedersachsen	12.371	1.550	99,03 %	97,19 %	98,70 %
Nordrhein-Westfalen	27.727	1.534	97,99 %	96,17 %	97,66 %
Rheinland-Pfalz	6.096	1.502	95,98 %	94,19 %	95,65 %
Saarland	1.717	1.612	103,00 %	101,08 %	102,65 %
Schleswig-Holstein	4.289	1.523	97,29 %	95,48 %	96,96 %
Berlin	7.356	2.168		135,95 %	138,06 %
Bremen	1.324	2.000	127,75 %	125,38 %	127,32 %
Hamburg	3.349	1.937	123,76 %	121,46 %	123,34 %
Brandenburg	3.757	1.455			92,63 %
Mecklenburg-Vorp.	2.670	1.530			97,44 %
Sachsen	5.733	1.318			83,93 %
Sachsen-Anhalt	4.134	1.622			103,27 %
Thüringen	3.413	1.427			90,85 %
Länder (West ohne Berlin)	102.568	1.565			
Länder (West)	109.924	1.595			
Länder	129.631	1.571			

Somit wird deutlich: auch bei nachgewiesenen enormen Sparanstrengungen seit 1993 reichen alle Bemühungen um Verringerung des Ressourcenverbrauchs beim aktiven Personal nicht aus, um den Effekt der steigenden Versorgungslasten ausreichend zu kompensieren. Zwar hat das Bundesland Bremen eine dem Status eines Stadtstaates entsprechende Personalausstattung. Die Personalausgaben werden aber durch die Versorgung so stark erhöht, dass die Sparanstrengungen oftmals verdeckt werden.

Eine Beurteilung des Ressourcenverbrauchs im Personalbereich muss also auf einer getrennten Analyse der Komponenten des aktiven und des bereits ausgeschiedenen Personals basieren. Im aktiven Bereich werden letztlich Verwaltungsdienstleistungen produziert. Hier setzt auch die Steuerung über die Personalmenge an, die eine - bei abnehmender Menge - Effektivierung von Verwaltungshandeln und Mitarbeitermotivation erfordert.

Im „passiven“ Bereich können Änderungen im Ressourcenverbrauch nur sehr langfristig angestrebt und umgesetzt werden. Dieses Problem wird für zukünftige Personalpolitik durch den Aufbau einer Versorgungsanstalt und die abnehmenden Übergangsraten in die Versorgung entschärft werden. Für die derzeitigen Ressourcenprobleme stellen sich die Versorgungsausgaben als schwer steuerbare, limitierende Größe dar.

Tabelle 9: Versorgungsausgaben der Länder und Gemeinden 2002

Bundesland	Personal- ausgaben 2002 (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	3.275	307	92,78 %	91,82 %	108,65 %
Bayern	3.929	317	95,80 %	94,81 %	112,18 %
Hessen	2.144	352	106,31 %	105,21 %	124,48 %
Niedersachsen	2.460	308	93,10 %	92,14 %	109,03 %
Nordrhein-Westfalen	5.976	331	99,85 %	98,82 %	116,93 %
Rheinland-Pfalz	1.258	310	93,64 %	92,67 %	109,65 %
Saarland	429	403	121,67 %	120,41 %	142,47 %
Schleswig-Holstein	942	334	101,02 %	99,98 %	118,29 %
Berlin	1.361	401		119,92 %	141,90 %
Bremen	354	535	161,49 %	159,82 %	189,10 %
Hamburg	928	537	162,13 %	160,46 %	189,86 %
Brandenburg	43	17			5,89 %
Mecklenburg-Vorp.	43	25			8,72 %
Sachsen	69	16			5,61 %
Sachsen-Anhalt	69	27			9,57 %
Thüringen	56	23			8,28 %
Länder (West ohne Berlin)	21.695	331			
Länder (West)	23.056	335			
Länder	23.336	283			

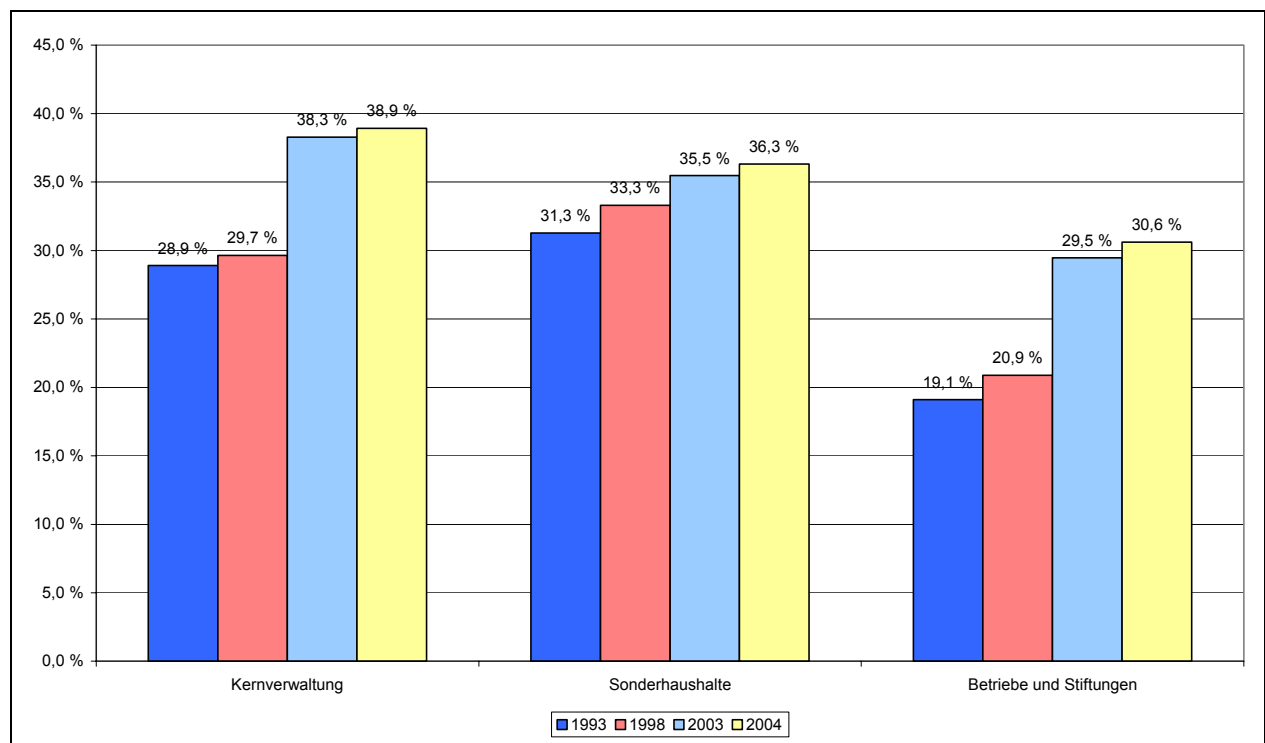
2. Personalstruktur

In diesem Kapitel werden die wichtigsten Kennzahlen bezogen auf die Zusammensetzung des Personals im Jahre 2004 und die Entwicklung der Personalstruktur dargestellt (z. B. Arbeitszeit, gefolgt von Abwesenheiten, Altersstruktur, Abgängen und Auszubildenden (Kapitel 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 und eine Darstellung nach Beförderungen, Schwerbehinderung, Staatsangehörigkeit und Wohnsitz der Beschäftigten.

2.1. Arbeitszeit

2.1.1. Teilzeitquote

10.045 der 26.585 Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Freien Hansestadt Bremen gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach. 7.713 Teilzeitbeschäftigte sind in der Kernverwaltung, 2.332 Teilzeitbeschäftigte sind in den Sonderhaushalten sowie den Betrieben und Stiftungen beschäftigt. Trotz des Absinkens der Anzahl der Beschäftigten insgesamt von 30.170 im Jahre 1993 auf 26.585 im Jahre 2004 arbeiten 1.517 mehr Beschäftigte Teilzeit; die Teilzeitquote ist daher seit 1993 kontinuierlich von 28 % auf 38 % im Jahr 2004 angestiegen. In der Kernverwaltung stieg sie in diesem Zeitraum von 29 % auf 39 %, in den Sonderhaushalten von 31 % auf 36 % und in den Betrieben und Stiftungen von 19 % auf 31 %.

Schaubild 7: Entwicklung der Teilzeitquote (1993 bis 2004)

Quelle: Anlage 3 im Anhang

Lässt man die Altersteilzeit bei der Berechnung außer Acht, liegt die Teilzeitquote in der Kernverwaltung bei 28 %¹³ und in den ausgegliederten Bereichen bei 30 %¹⁴. Der Anstieg der Teilzeitquote seit 1993 ist daher im Wesentlichen auch auf den Anstieg der Altersteilzeitquote zurückzuführen.

Das Beschäftigungsvolumen pro Kopf liegt insgesamt (Kernverwaltung und ausgegliederte Bereiche) bei 86 %¹⁵, damit liegt die Arbeitszeit jeder/s Beschäftigten im Durchschnitt 14 % unter der jeweiligen Vollarbeitszeit.

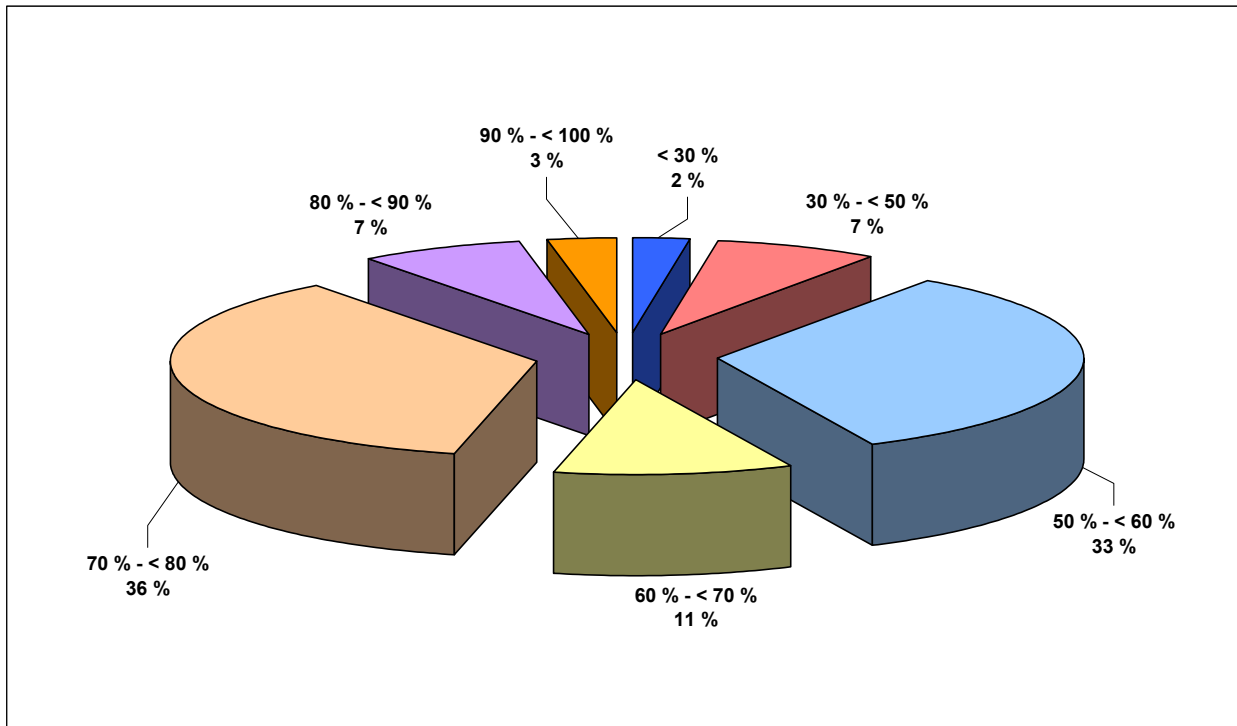
9 % der Teilzeitbeschäftigten arbeiten weniger als die Hälfte der vollen Arbeitszeit. Größtenteils arbeiten die Teilzeitbeschäftigten zwischen 50 % und 60 % der Vollarbeitszeit (33 %) und zwischen 70 % und 80 % der Vollarbeitszeit (36 %). Die Entwicklung zwischen 1993 und 2004 zeigt, dass der Anteil derjenigen, die zwischen 50 % und 60 % des Vollzeitarbeitsumfanges arbeiten, deutlich abgenommen hat; zugenommen hingegen hat der Anteil der Beschäftigten mit einer Arbeitszeit zwischen 70 % und 90 % der Vollarbeitszeit. Es hat daher eine deutliche Verschiebung weg von der „klassischen Halbtagsbeschäftigung“ hin zu einer Beschäftigung mit einer höheren Arbeitsstundenzahl stattgefunden.

¹³ Siehe Anlage 9 im Anhang.

¹⁴ Siehe Anlage 10 im Anhang.

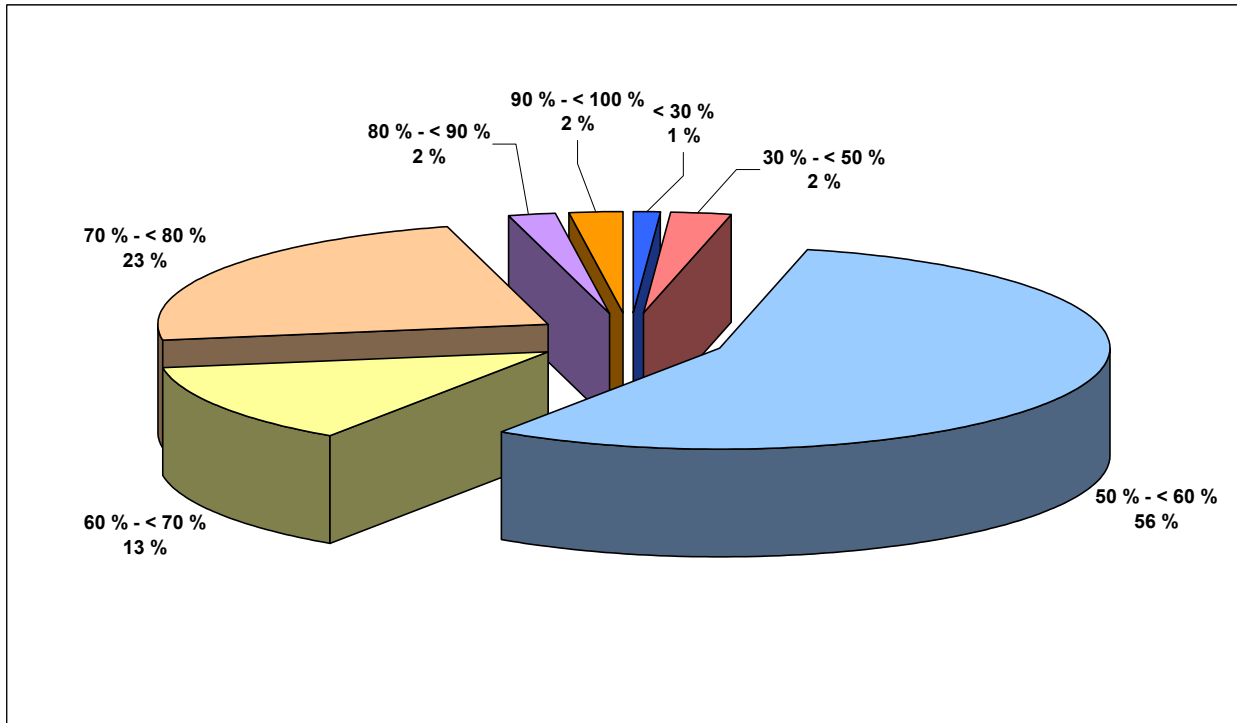
¹⁵ Siehe Anlage 6 im Anhang.

Schaubild 8: Umfang der Teilzeitbeschäftigung (2004)



Quelle: Anlage 4 im Anhang

Schaubild 9: Umfang der Teilzeitbeschäftigung (1993)



Quelle: Anlage 5 im Anhang

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.

Der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten liegt im Zeitraum 1993 bis 2004 immer deutlich über dem ihrer männlichen Kollegen, sinkt jedoch seit 1993 kontinuierlich von 91 % auf 77 % ab.

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen an den Frauen am Personalbestand bleibt über die Zeit hinweg relativ stabil (2004: 57 %; 1993: 52 %). Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer ist dagegen seit 1993 von 5 % auf rund 18 % gestiegen. Dieser Anstieg ist zu einem Großteil auf Altersteilzeitfälle zurückzuführen.

In der Kernverwaltung sind 80 % der Teilzeitbeschäftigten Frauen (ohne Altersteilzeit: 91 %). Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen an den Frauen im Personalbestand liegt bei 57 %, der ihrer männlichen Kollegen bei 17 %. Ohne die Altersteilzeit sind in der Kernverwaltung 47 % der Frauen und 5 % der Männer teilzeitbeschäftigt.

In den ausgegliederten Bereichen sind 70 % der Teilzeitbeschäftigten Frauen (ohne Altersteilzeit sind es 74 %). 53 % der Frauen und 19 % der Männer sind dort teilzeitbeschäftigt (ohne Altersteilzeit 48 % der Frauen und 14 % der Männer).

Tabelle 10: Teilzeitbeschäftigung und Altersteilzeit nach Geschlecht und Bereichen (1993 und 2004)

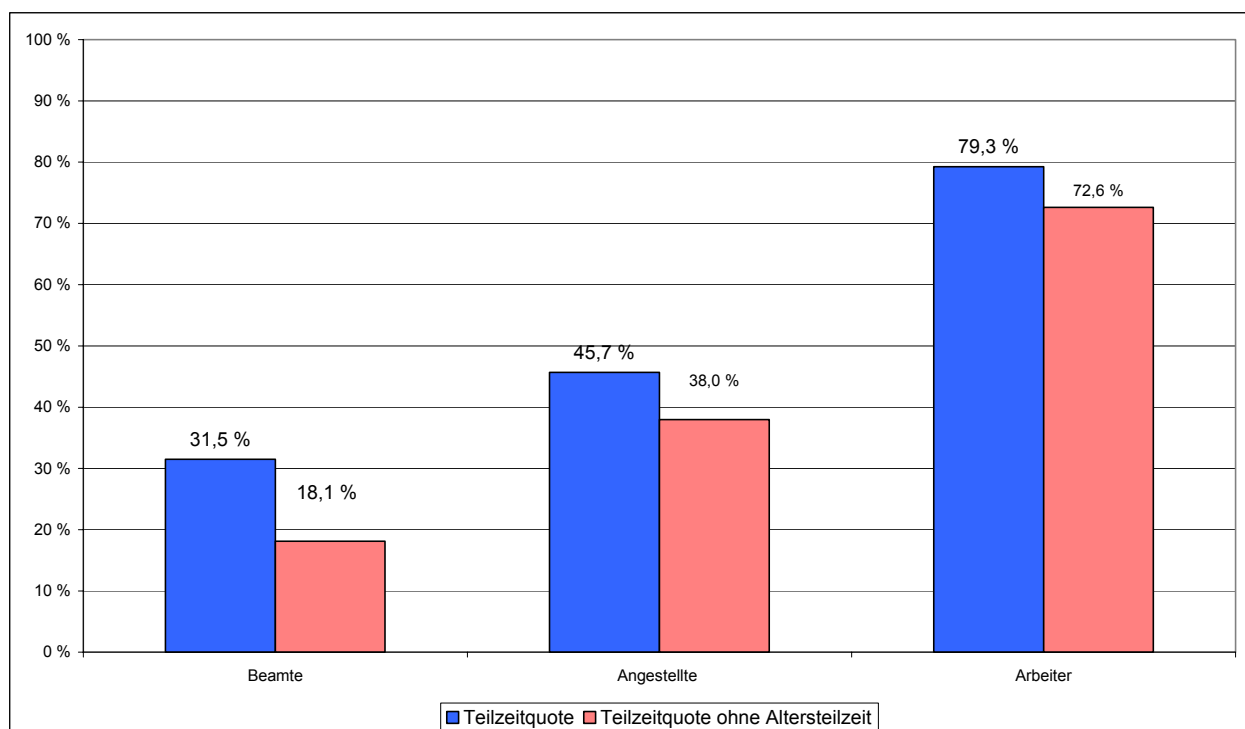
		1993			2004		
		Beschäftigte	Kernverwaltung	Ausgliederungen	Beschäftigte	Kernverwaltung	Ausgliederungen
Beschäftigte Gesamt	Gesamt	30.170	23.438	6.732	26.585	19.818	6.767
	männlich	15.202	11.237	3.965	12.916	9215	3701
	weiblich	14.968	12.201	2.767	13.669	10603	3066
	Frauenanteil	49,6 %	52,1 %	41,1 %	51,4 %	53,5 %	45,3 %
Teilzeitbeschäftigte	Gesamt	8.528	6.773	1.755	10.045	7.713	2.332
	männlich	752	385	367	2.301	1598	703
	weiblich	7.776	6.388	1.388	7.744	6115	1629
	Frauenanteil	91,2 %	94,3 %	79,1 %	77,1 %	79,3 %	69,9 %
Anteil Teilzeitbeschäftigte	Frauen	52,0 %	52,4 %	50,2 %	56,7 %	57,7 %	53,1 %
	Männer	4,9 %	3,4 %	9,3 %	17,8 %	17,3 %	19,0 %
Altersteilzeit	Gesamt				2.540	2.203	337
	männlich				1.292	1099	193
	weiblich				1.248	1104	144
	Frauenanteil				49,1 %	50,1 %	42,7 %
Anteil Altersteilzeit an Teilzeitarbeit	Gesamt				25,3 %	28,6 %	14,5 %
	männlich				56,1 %	68,8 %	27,5 %
	weiblich				16,1 %	18,1 %	8,8 %

2.1.2. Teilzeitquoten nach Statusgruppen in den Bereichen

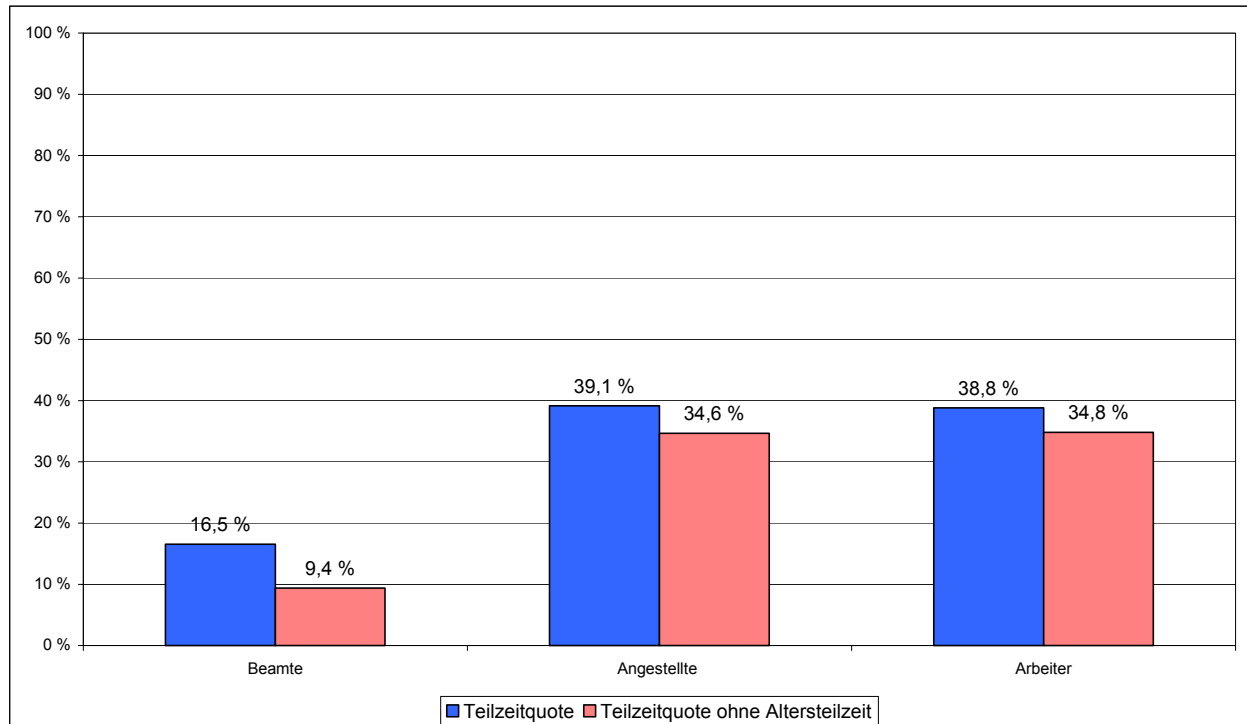
In der Kernverwaltung liegt die Teilzeitquote der Beamten bei 32 %, die der Angestellten bei 46 % und die der Arbeiter bei 79 %. Der hohe Teilzeitanteil bei den Arbeiter/innen ist auf die hohe Quote bei den Raumpflegerinnen zurückzuführen. Lässt man die Beschäftigten in der Altersteilzeit bei der Berechnung unberücksichtigt, beträgt der Anteil bei den teilzeitbeschäftigten Beamten 18 %, bei den Angestellten 38 % und den Arbeitern 73 %. Im Bereich der Sonderhaushalte, Betriebe und Stiftungen liegt die Teilzeitquote durchgehend unter der Teilzeitquote im Kernbereich. Bei den Beamten liegt sie bei 17 % (ohne Altersteilzeit 9 %), bei den Angestellten bei 39 % (35 %) und bei den Arbeitern bei 39 % (35 %).

Bei den Beamten ist sowohl in der Kernverwaltung wie auch in den ausgegliederten Bereichen die größte Differenz zwischen Teilzeitquote und Teilzeitquote ohne Altersteilzeit festzustellen.

Schaubild 10: Teilzeitquote nach Statusgruppen – Kernverwaltung (2004)



Quelle: Anlage 7 im Anhang

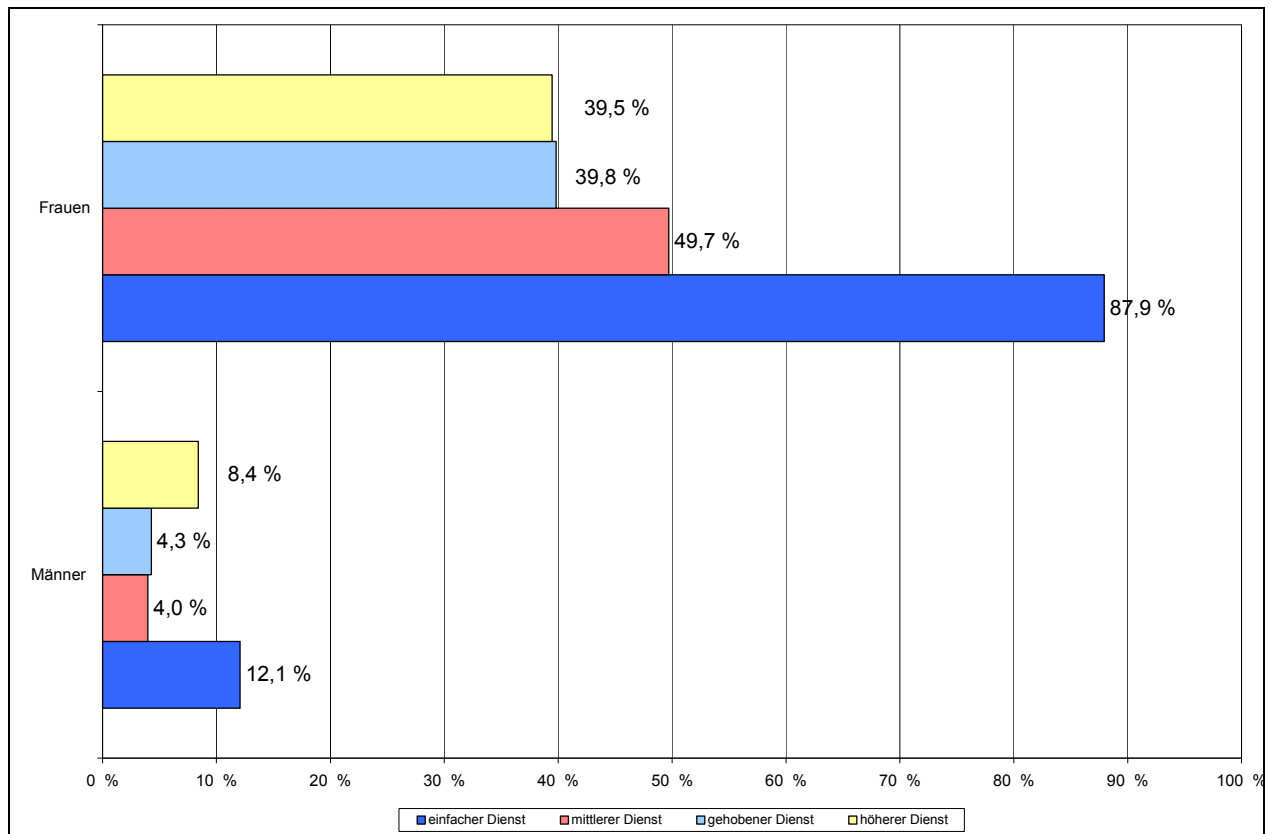
Schaubild 11: Teilzeitquote nach Statusgruppen – ausgegliederte Bereiche (2004)

Quelle: Anlage 8 im Anhang

2.1.3. Teilzeitquoten nach Laufbahngruppen in den Bereichen

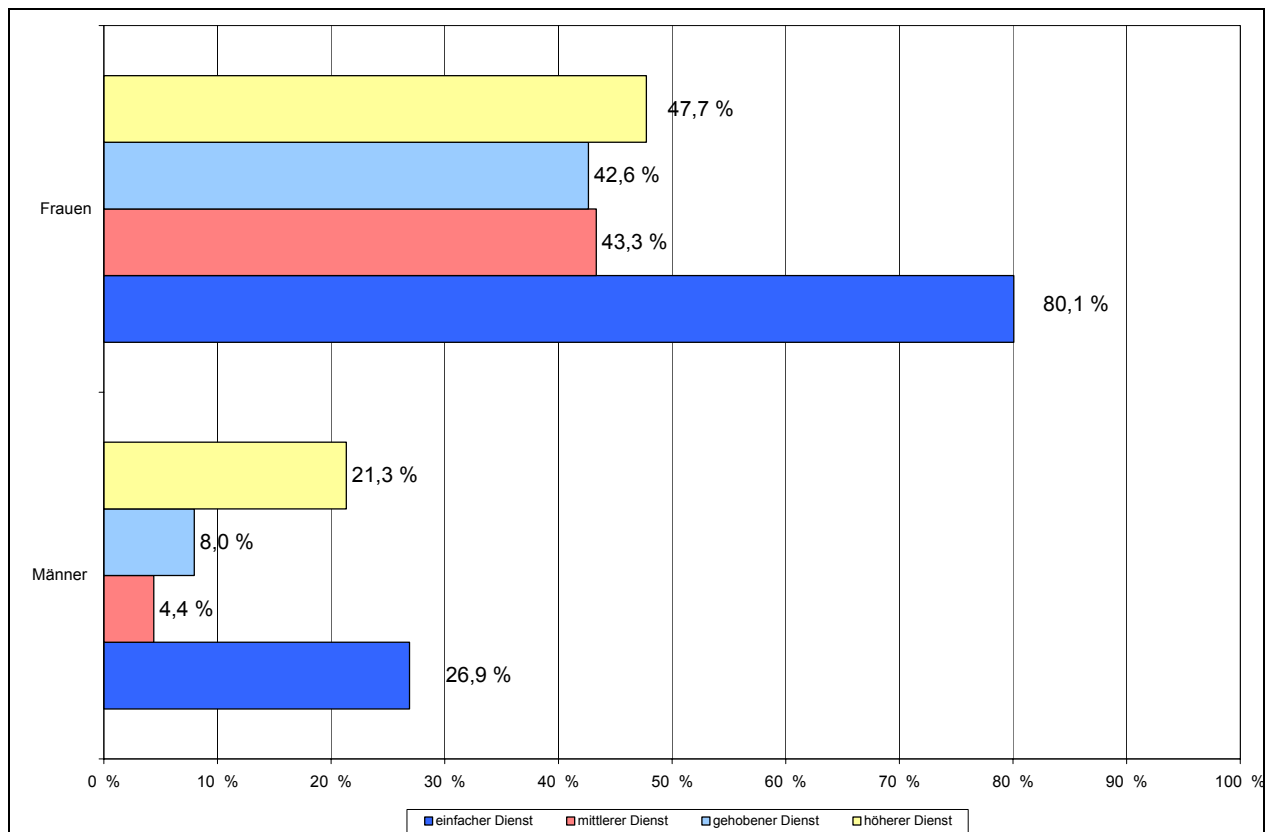
Mit steigender Laufbahngruppe nimmt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ab. 78 % der Beschäftigten im einfachen Dienst arbeiten Teilzeit, 31 % der Beschäftigten im mittleren Dienst und 22 % bzw. 24 % der Beschäftigten im gehobenen und höheren Dienst (ohne Berücksichtigung der Altersteilzeitfälle).

Schaubild 12: Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) nach Geschlecht und Laufbahngruppen in der Kernverwaltung (2004)



Quelle: Anlage 11 im Anhang

Schaubild 13: Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) nach Geschlecht und Laufbahngruppen in den ausgegliederten Bereichen (2004)



Quelle: Anlage 12 im Anhang

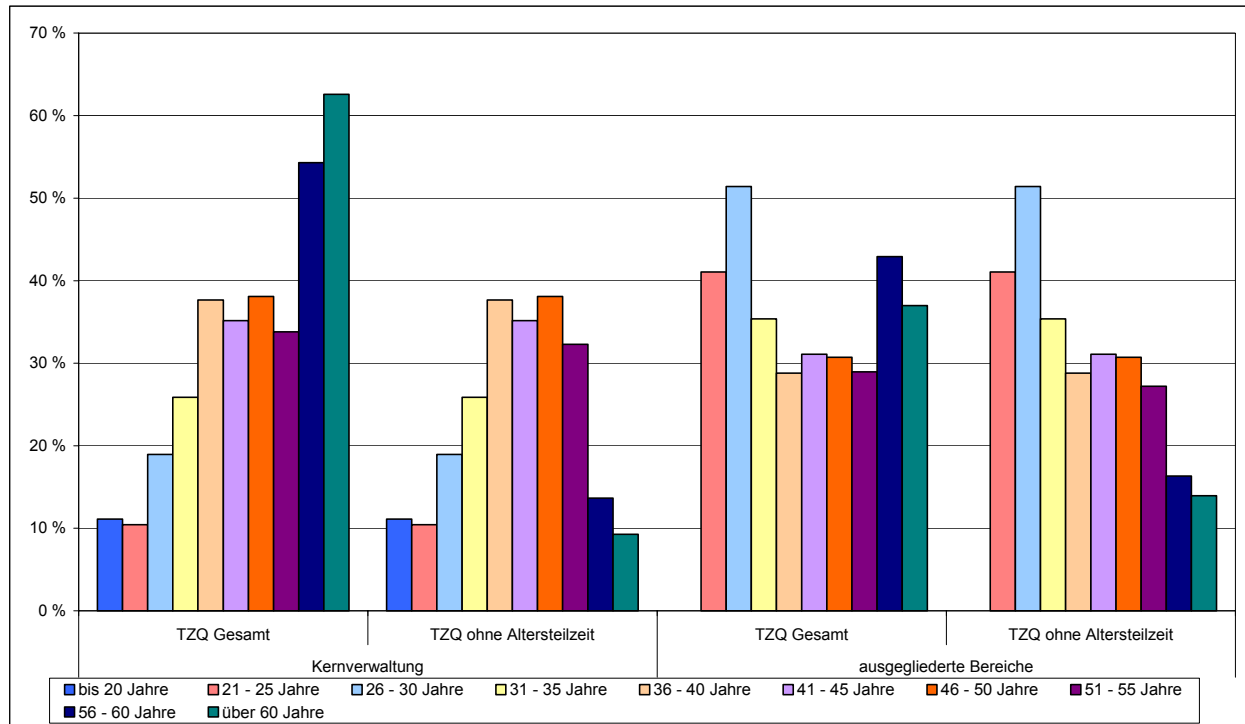
Die Teilzeitquoten variieren daher in beträchtlichem Umfang nach Status- und Laufbahngruppen. Dies ist auch auf die unterschiedliche Geschlechterverteilung auf die einzelnen Status- und Laufbahngruppen zurückzuführen.

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 im Wesentlichen durch die Reduktion der Arbeitszeit von Frauen. Hinzu gekommen sind in den letzten Jahren in erheblichem Umfang die Effekte der Altersteilzeit.

2.1.4. Teilzeitquoten in den Altersgruppen

In der Kernverwaltung nimmt die Teilzeitquote mit steigendem Alter zu. Sie beträgt in der Altersgruppe der 56 – 60-jährigen 54 % und in der Altersgruppe der über 60-jährigen 63 %. Ohne die Effekte der Altersteilzeit liegen diese Quoten bei 14 % und 9 %.

In den Sonderhaushalten, Betrieben und Stiftungen weisen die jüngeren Altersgruppen eine beträchtlich höhere Teilzeitquote auf, andererseits nimmt die Teilzeitquote mit steigendem Alter nicht in dem Maße wie in der Kernverwaltung zu. Im Vergleich zur Kernverwaltung liegt die Teilzeitquote in den Altersgruppen 56 – 60 und über 60 Jahre deutlich niedriger. Sie liegt in der Altersgruppe der 56 – 60-jährigen bei 43 % (ohne Altersteilzeit 16 %) und in der Altersgruppe der über 60-jährigen bei 37 % (14 %).

Schaubild 14: Teilzeitquote in den Altersgruppen nach Bereichen (2004)

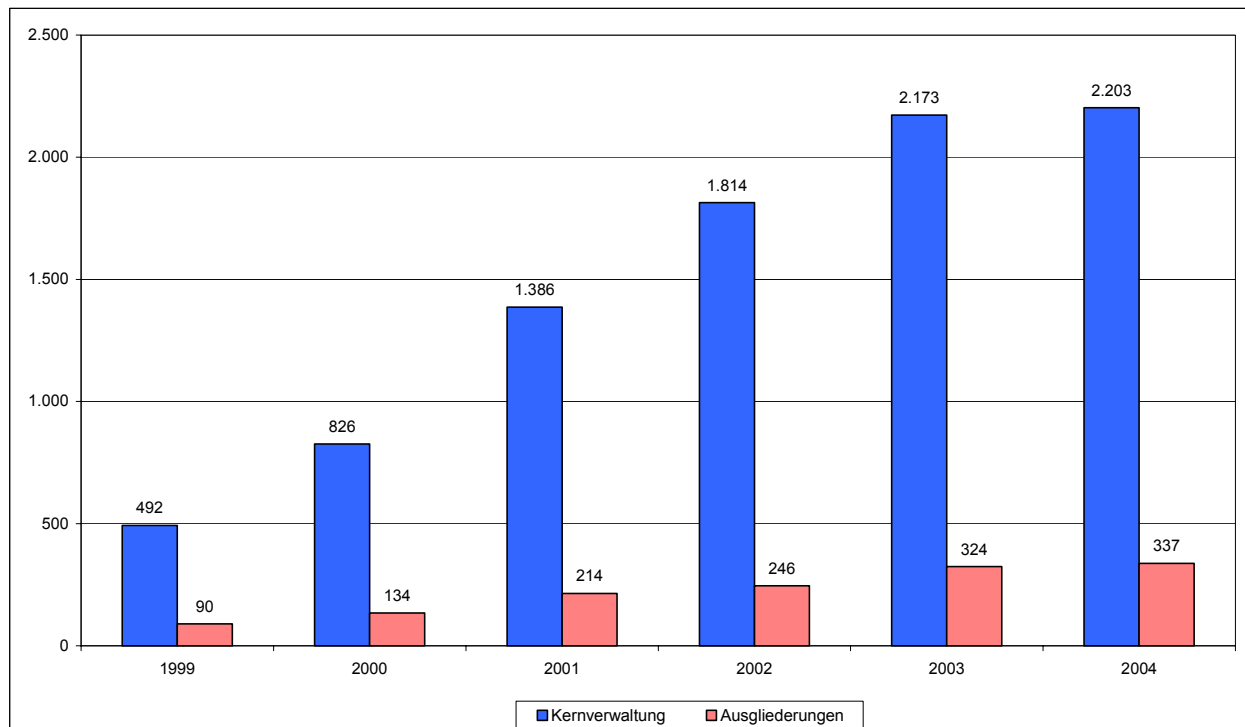
Quelle: Anlage 13 im Anhang

2.1.5. Altersteilzeit

Die Möglichkeit, Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen, besteht seit 1998 für Arbeitnehmer und seit April 1999 für Beamte.¹⁶ Seit Juli 2000 können auch bislang Teilzeitbeschäftigte in Altersteilzeit gehen. Insgesamt 2.540 Beschäftigte nehmen im Jahr 2004 Altersteilzeit in Anspruch, 1.248 Frauen und 1.292 Männer. Teilzeitarbeit wird nach wie vor geschlechtsspezifisch äußerst unterschiedlich wahrgenommen. Dies gilt nicht für die Altersteilzeit, da hier die Gründe für eine Inanspruchnahme völlig andere sind: statt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht es um einen Übergang in die Ruhephase mit der Möglichkeit, Renten- und Versorgungsabschlüsse zu vermeiden.

In der Kernverwaltung sind 2.203 Beschäftigte in Altersteilzeit, davon 1.104 Frauen und 1.099 Männer. In den Sonderhaushalten und Stiftungen nehmen insgesamt 337 Beschäftigte die Altersteilzeit in Anspruch, davon 144 Frauen und 193 Männer.

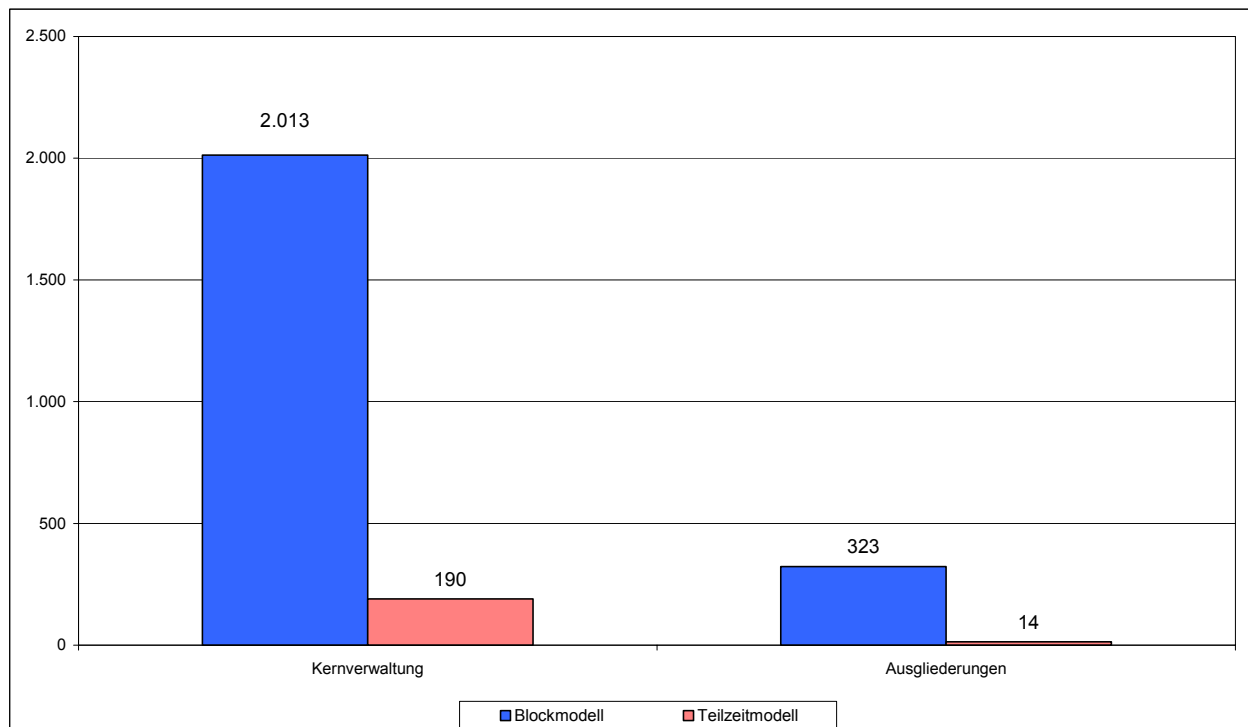
¹⁶ Am 11.11.2003 hat der Senat beschlossen, die Verordnung über die Gewährung von Altersteilzeit nach dem Bremischen Beamtengesetz mit sofortiger Wirkung aufzuheben (mit Ausnahme einer Übergangsregelung im Lehrerbereich).

Schaubild 15: Entwicklung der Altersteilzeit (1999 bis 2004)

Quelle: Anlage 14 im Anhang

Die Wahrnehmung der Altersteilzeit erfolgt in zwei unterschiedlichen 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 eine über die ganze Zeitdauer gleichmäßige reduzierte Bezahlung, wobei bei Ersterem in die Phase der Anwesenheit Ansprüche erworben werden, die dann in der Dauer der Freistellungsphase abgegolten werden.

In der Kernverwaltung haben von den 2.203 Beschäftigten 2.013 das Blockmodell gewählt (hiervon befinden sich 1.341 Personen bzw. 61 % bereits in der Freistellungsphase), 190 das Teilzeitmodell. In den Sonderhaushalten, Betrieben und Stiftungen wählten 323 das Blockmodell (hiervon befinden sich bereits 182 Personen bzw. 54 % in der Freistellungsphase), 14 das Teilzeitmodell.

Schaubild 16: Anzahl der Beschäftigten nach Art der Altersteilzeit (2004)

Quelle: Anlage 15 im Anhang

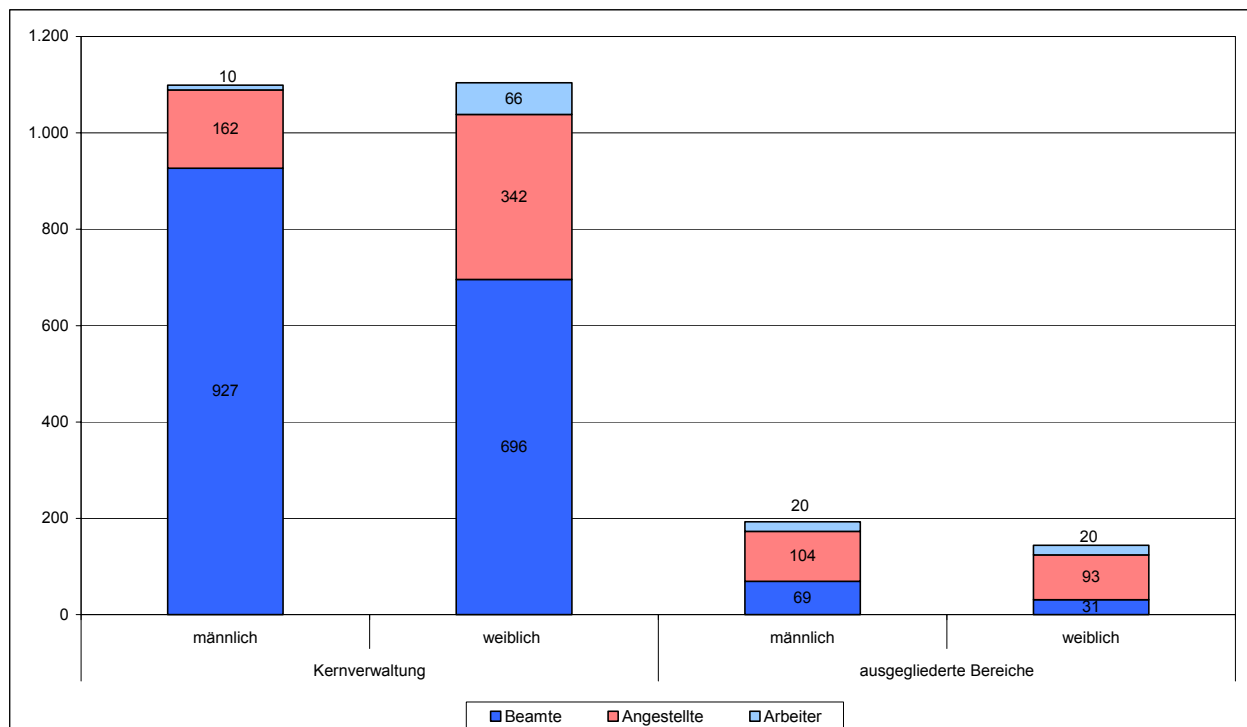
Das Blockmodell ist folglich das wesentlich beliebtere Modell der Altersteilzeit. 92 % der Beschäftigten in Altersteilzeit haben sich für dieses Modell entschieden, nur 8 % wählten das Teilzeitmodell. Altersteilzeit wird demnach von den Beschäftigten im Wesentlichen als Möglichkeit genutzt, die Ruhestandsphase vorzuziehen.

Tabelle 11: Beschäftigte in Altersteilzeit nach Alter und Altersteilzeitmodellen (2004)

Alter	Altersteilzeit			Gesamt
	Blockmodell		Teilzeitmodell	
	abwesend	aktiv		
55	20	56	3	79
56	2	287	12	301
57	26	295	23	344
58	54	262	23	339
59	65	206	22	293
60	112	193	27	332
61	170	136	40	346
62	144	61	19	224
63	125	17	23	165
64	86	8	11	105
65	9	2	1	12
Insgesamt	813	1.523	204	2.540

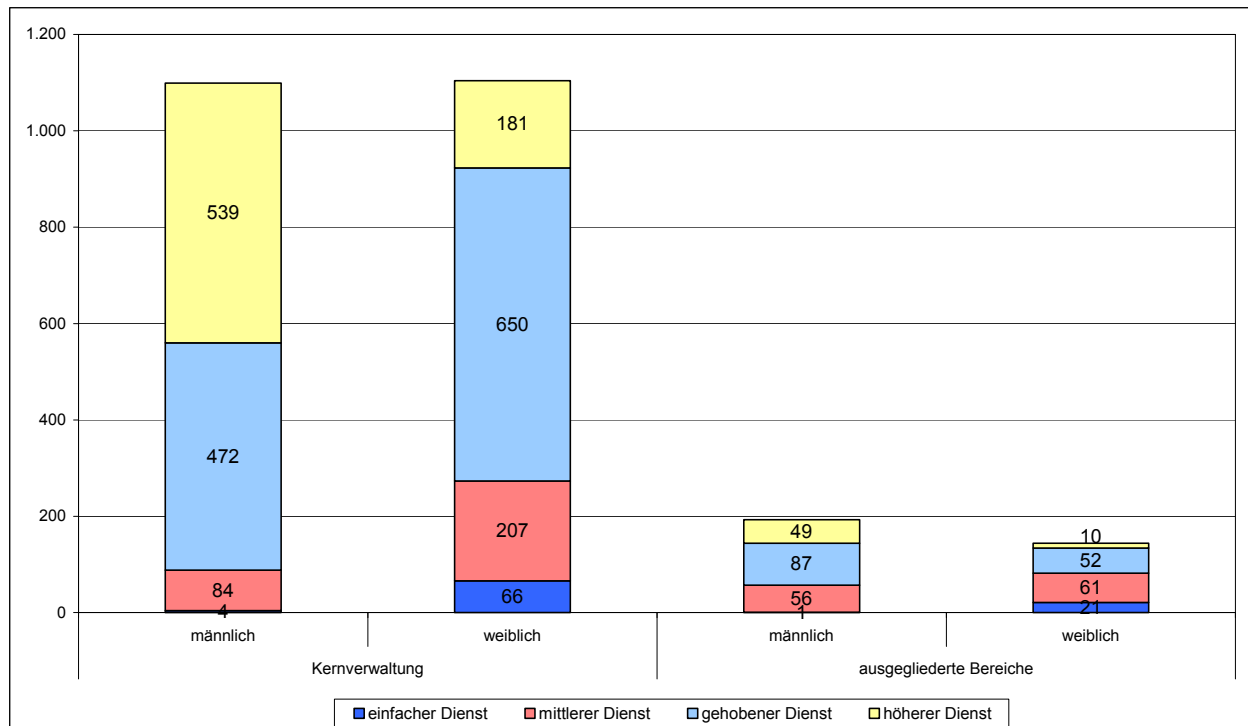
Die Altersteilzeit wird überwiegend von der Statusgruppe der Beamten wahrgenommen. 1.723 der Beschäftigten, die Altersteilzeit in Anspruch nahmen, waren Beamte (68 %), 701 waren Angestellte (28 %) und 116 waren Arbeiter (5 %).

Schaubild 17: Altersteilzeit nach Statusgruppen (2004)



Quelle: Anlage 16 im Anhang

Die Altersteilzeit wird hauptsächlich von Personen wahrgenommen, die dem gehobenen und höheren Dienst angehören. 80 % der Personen in Altersteilzeit sind in diesen Laufbahngruppen beschäftigt.

Schaubild 18: Altersteilzeit nach Laufbahngruppen (2004)

Quelle: Anlage 17 im Anhang

Die Struktur der Altersteilzeit unterscheidet sich deutlich von der Struktur der „normalen“ Teilzeitarbeit. Bei der Altersteilzeit ist die Geschlechterverteilung deutlich ausgewogener, vor allem Beamte und der gehobene oder höhere Dienst sind vertreten.

In der Altersgruppe der Beschäftigten ab 55 Jahre befinden sich zur Zeit in der Kernverwaltung 37 % der Beschäftigten in Altersteilzeit, 41 % der Frauen und 34 % der Männer. In den ausgegliederten Bereichen befinden sich 22 % in Altersteilzeit, 25 % der Frauen und 20 % der Männer. Die Anteile variieren beträchtlich nach Personalgruppen.

Tabelle 12: Altersteilzeit nach Personalgruppen in der Kernverwaltung (2004)

Personalgruppe	Beschäftigte ab 55 Jahre			davon Altersteilzeit			Anteil		
	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt
01 / 02 Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	643	640	1.283	188	242	430	29,2 %	37,8 %	33,5 %
03 Polizei	312	18	330	31	7	38	9,9 %	38,9 %	11,5 %
04 Feuerwehr	101		101	26		26	25,7 %	0,0 %	25,7 %
05 / 06 Justizpersonal / ordentliche Gerichte	123	91	214	36	35	71	29,3 %	38,5 %	33,2 %
07 Strafvollzugspersonal	29	2	31	3	0	3	10,3 %	0,0 %	9,7 %
10 Lehrpersonal	1372	1226	2.598	658	644	1.302	48,0 %	52,5 %	50,1 %
14 Erziehungs- und Betreuungspersonal f. Jugendl.	49	131	180	13	34	47	26,5 %	26,0 %	26,1 %
21 / 22 Technisches Personal	144	16	160	56	5	61	38,9 %	31,3 %	38,1 %
25 Steuerpersonal	113	94	207	39	52	91	34,5 %	55,3 %	44,0 %
30 Raumpflegerinnen	1	278	279	0	55	55	0,0 %	19,8 %	19,7 %
sonstige Personalgruppen	354	221	575	49	30	79	13,8 %	13,6 %	13,7 %
Insgesamt	3.241	2.717	5.958	1.099	1.104	2.203	33,9 %	40,6 %	37,0 %

Tabelle 13: Altersteilzeit nach Personalgruppen in den ausgegliederten Bereichen (2004)

Personalgruppe	Beschäftigte ab 55 Jahre			davon Altersteilzeit			Anteil		
	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt
01 / 02 Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	171	246	417	56	79	135	32,7 %	32,1 %	32,4 %
06 Justizpersonal (ord. Ger.)	5	1	6	3	0	3	60,0 %	0,0 %	50,0 %
07 Strafvollzugspersonal	13		13	7	0	7	53,8 %	0,0 %	53,8 %
10 Lehrpersonal	300	71	371	14	6	20	4,7 %	8,5 %	5,4 %
14 Erziehungs- und Betreuungspersonal f. Jugendl.	1	1	2	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %
21 / 22 Technisches Personal	155	28	183	55	14	69	35,5 %	50,0 %	37,7 %
25 Steuerpersonal	6	3	9	4	1	5	66,7 %	33,3 %	55,6 %
30 Raumpflegerinnen	0	56	56	0	14	14	0,0 %	25,0 %	25,0 %
Sonstige Personalgruppen	261	152	413	54	30	84	20,7 %	19,7 %	20,3 %
Insgesamt	912	558	1.470	193	144	337	21,2 %	25,8 %	22,9 %

2.2. Abwesenheit

Als Abwesende werden die Beschäftigten bezeichnet, die keine Bezügezahlungen erhalten. Dies umfasst alle Personen, die am 01.12.2004 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.

Der Anteil der Abwesenden an den Beschäftigten ist seit 1993 von 7 % auf 5 % (1.302 Personen) gesunken. Gegenüber dem Vorjahr hat es 2004 141 weniger Abwesende gegeben, was insbesondere auf den Rückgang der Beurlaubungen zurückzuführen ist (- 108).

In der Kernverwaltung sind 966 Personen abwesend, in den Sonderhaushalten, Stiftungen und Betrieben sind es 336 Personen. Der Anteil der Abwesenden beträgt in der Kernverwaltung und in den ausgegliederten Bereichen jeweils 5 %. Die meisten Abwesenden sind weiblich. Der Frauenanteil beträgt in der Kernverwaltung 84 % und bei den Sonderhaushalten, Stiftungen und Betrieben 76 %. Rund 8 % der Frauen sind jeweils in der Kernverwaltung und in den ausgegliederten Bereichen abwesend; Im Vergleich zum Vorjahr sank damit die Quote (Kernbereich 2003: 9 %; ausgegliederter Bereich 2003: 12 %).

Mit 651 Personen ist der Großteil der Abwesenden beurlaubt, 335 Personen sind in Elternzeit, 20 Frauen in Mutterschutz und 186 Personen sind langfristig erkrankt.

Tabelle 14: Abwesende nach Abwesenheitsstatus (2004)

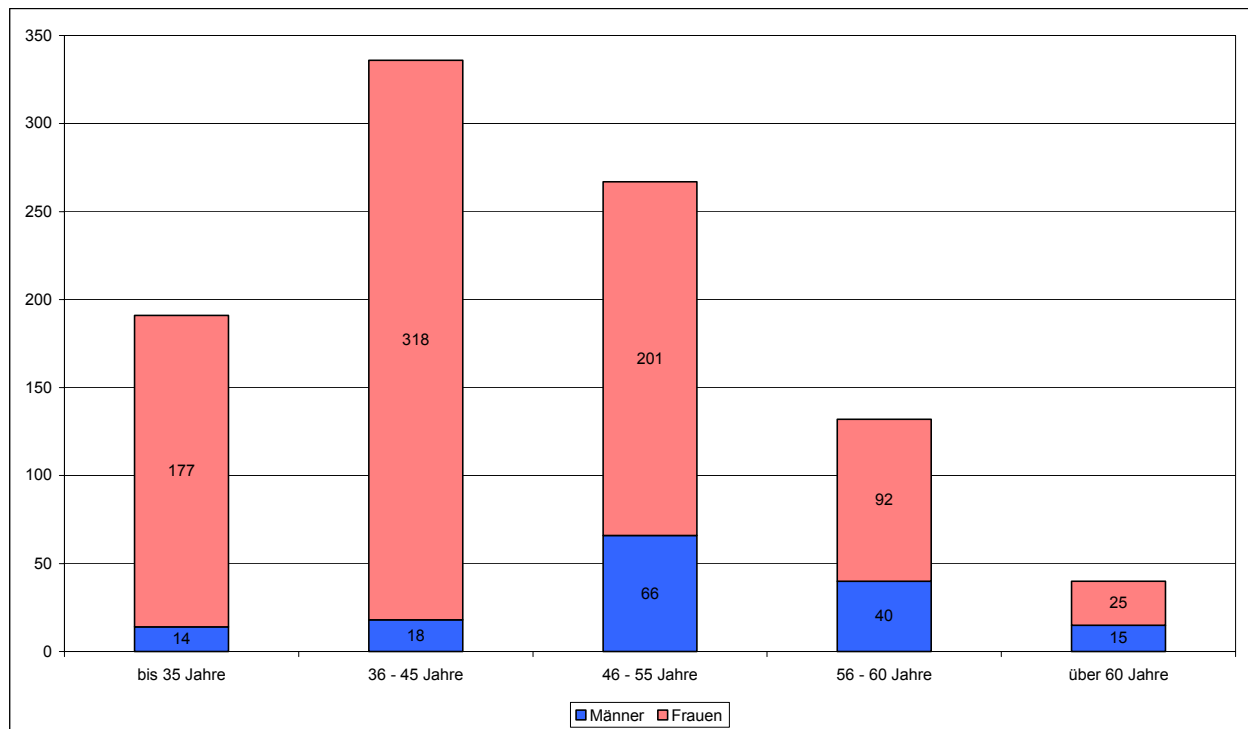
Abwesenheitsstatus	Gesamt	Anteil an Gesamt	männlich	weiblich	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil an den Abwesenden	Frauenanteil an den Abwesenden
Mutterschutz	20	1,5 %	0	20	0,0 %	100,0 %	0,0 %	1,5 %
Elternzeit	335	25,7 %	4	331	1,2 %	98,8 %	0,3 %	25,4 %
Beurlaubung	651	50,0 %	147	504	22,6 %	77,4 %	11,3 %	38,7 %
langfristige Erkrankung	186	14,3 %	45	141	24,2 %	75,8 %	3,5 %	10,8 %
sonstige Abwesende	110	8,4 %	36	74	32,7 %	67,3 %	2,8 %	5,7 %
Insgesamt	1.302	100,0 %	232	1.070	17,8 %	82,2 %	17,8 %	82,2 %

Die meisten Abwesenden sind bei den jüngeren Beschäftigten zu finden. 21 % der Abwesenden gehören zur Altersgruppe der bis 35-jährigen, 36 % zu den 36 – 45-jährigen, 26 % zu den 46 – 55-jährigen, 13 % zu den 56 – 60-jährigen und 4 % zur Gruppe der über 60-jährigen. Der Frauenanteil an der jeweiligen Altersgruppe der Abwesenden sinkt mit steigender Altersgruppe: Er liegt bei den bis 35-jährigen bei 94 %, bei den 36 – 45-jährigen bei 91 %, bei den 46 – 55-jährigen bei 72 %, bei den 56 – 60-jährigen bei 70 % und bei den über 60-jährigen bei 50 %.

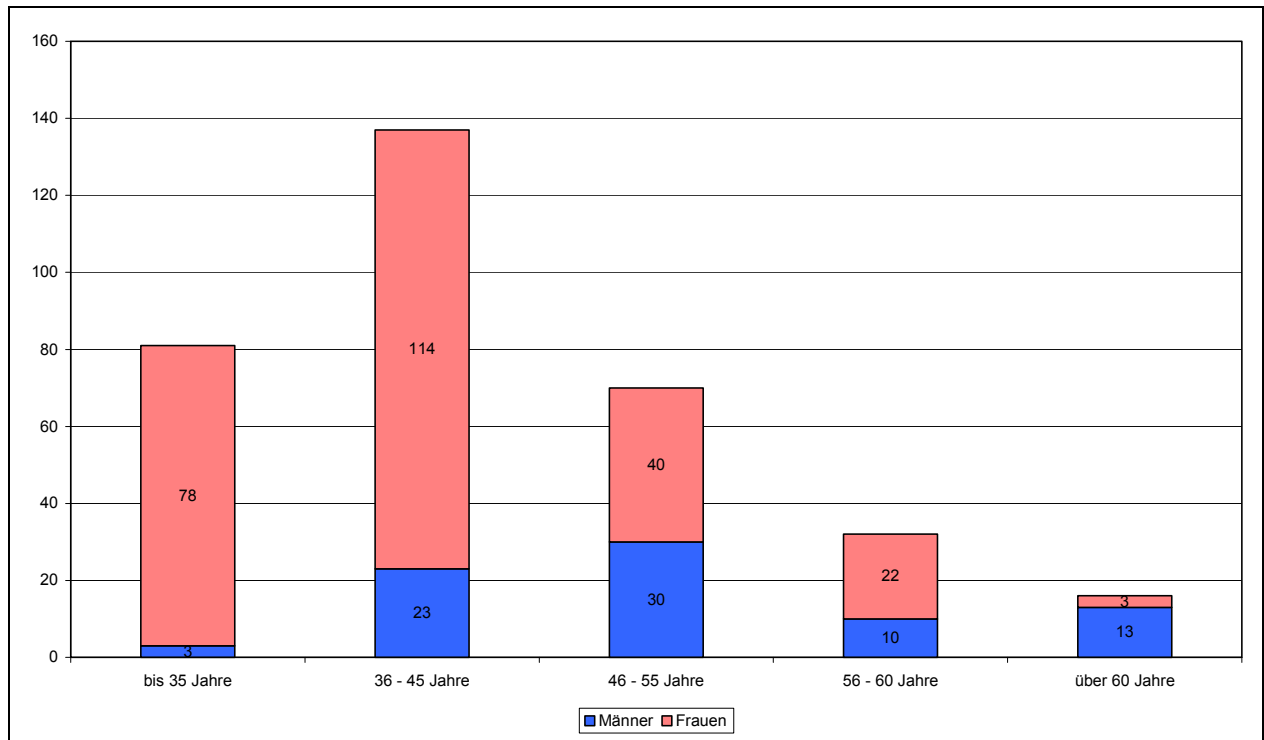
In der Kernverwaltung zählen 2 % der Männer und 8 % der Frauen zu den Abwesenden. Der größte Anteil der abwesenden Männer ist zwischen 46 und 55 Jahre alt. Die Zahl der abwesen-

den Frauen ist ab der Altersstufe der 56 bis 60-jährigen deutlich geringer als in den niedrigeren Altersgruppen. In den Ausgliederungen sind 8 % der Frauen und 2 % der Männer abwesend. Die Anzahl der Abwesenden nimmt mit steigender Altersgruppe ab.

Schaubild 19: Abwesende nach Alter und Geschlecht – Kernverwaltung (2004)



Quelle: Anlage 19 im Anhang

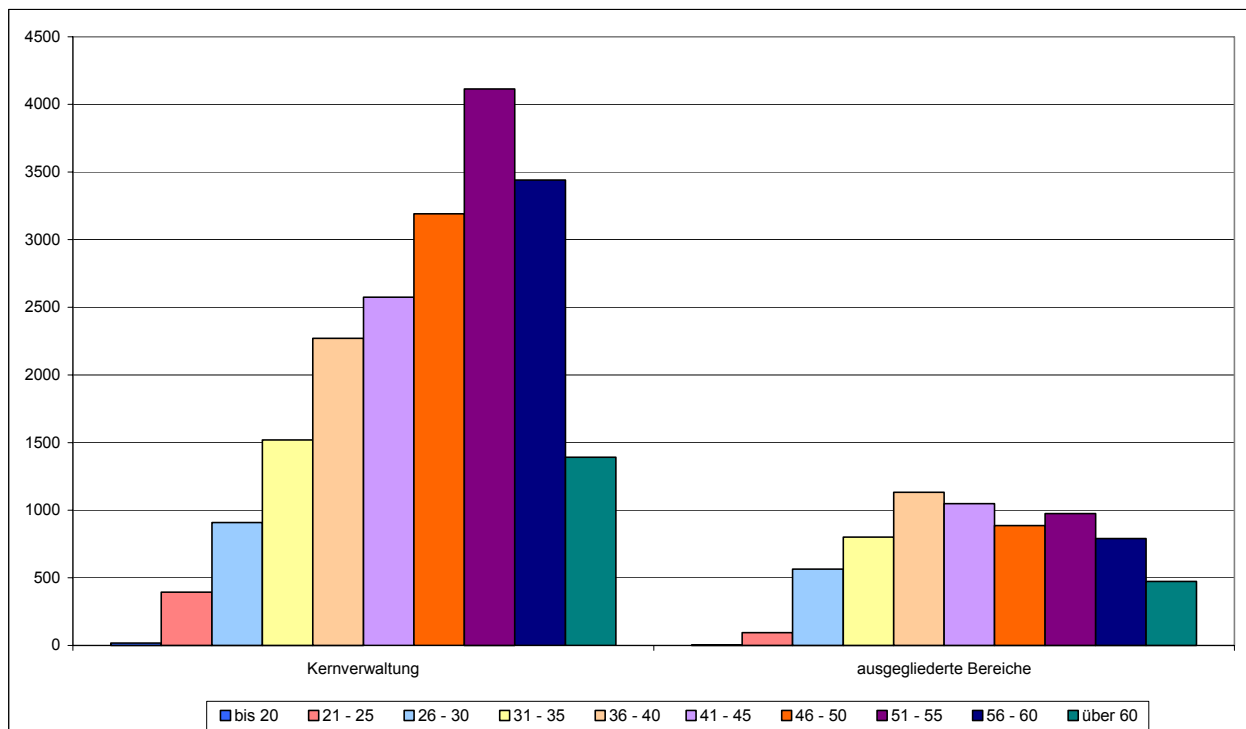
Schaubild 20: Abwesende nach Alter und Geschlecht - ausgegliederte Bereiche (2004)

Quelle: Anlage 20 im Anhang

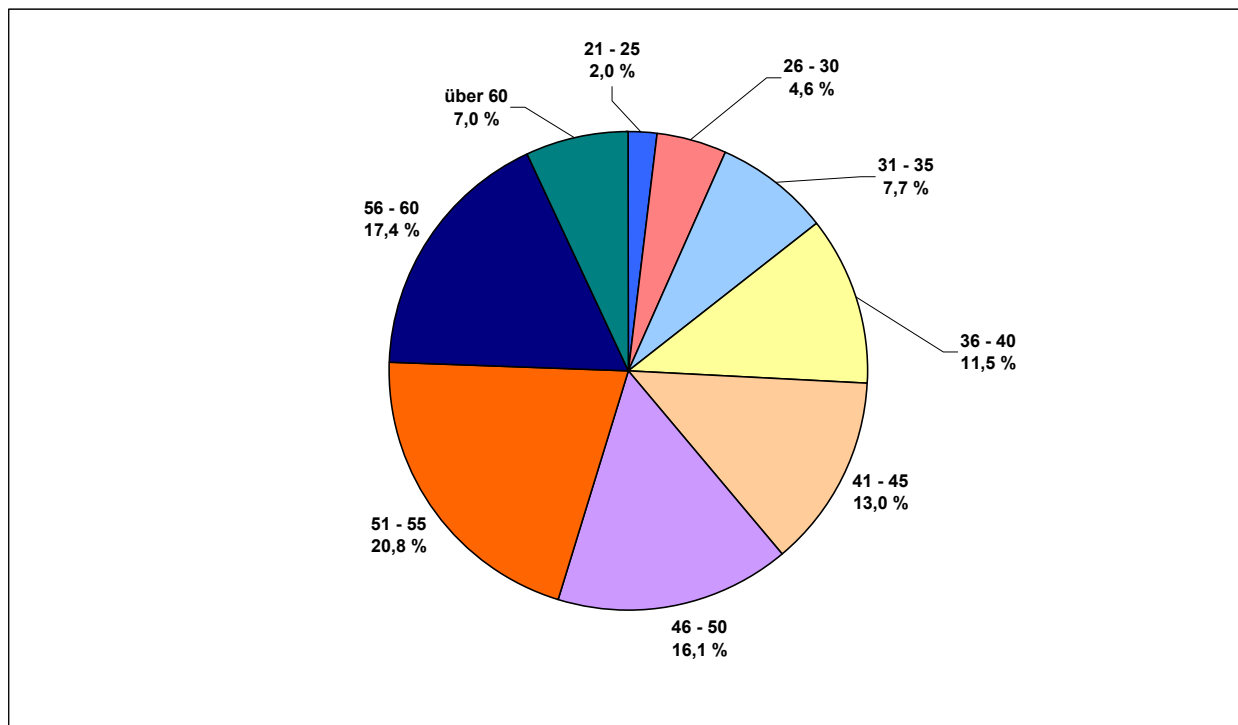
2.3. Altersstruktur

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.

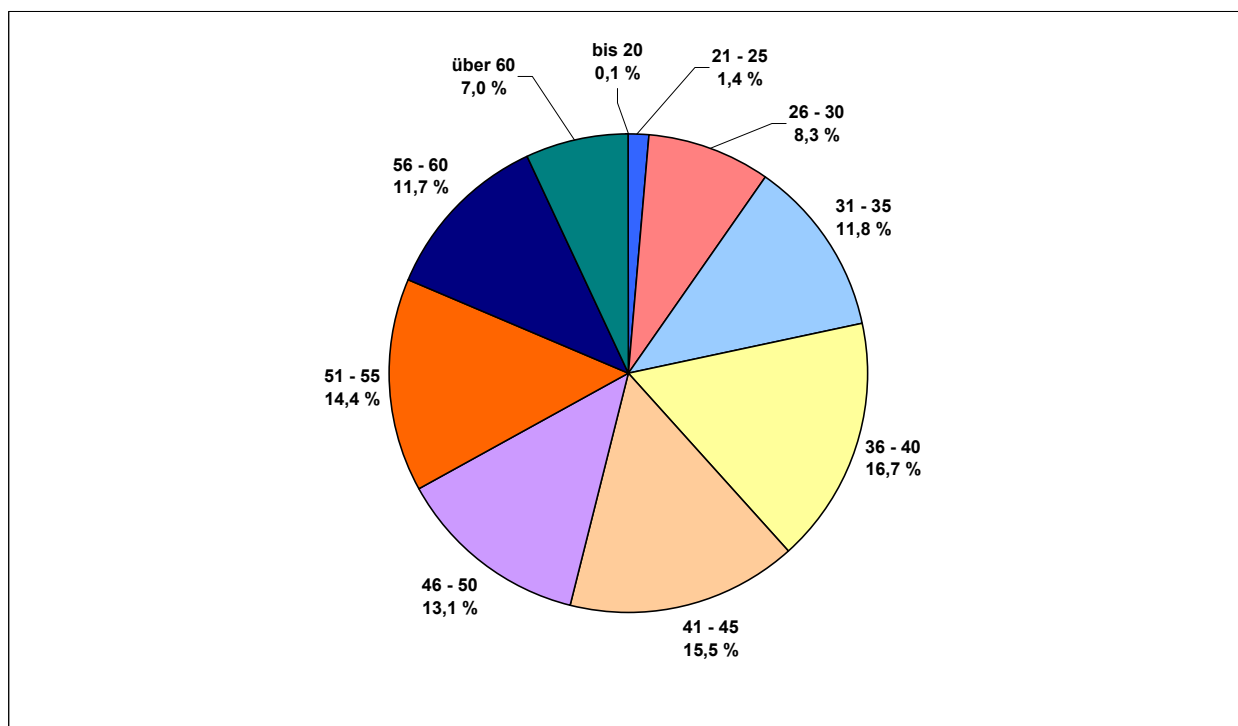
Schaubild 21: Anzahl der Beschäftigten nach Altersgruppen (2004)



Quelle: Anlage 21 im Anhang

Schaubild 22: Anteil der Beschäftigten nach Altersgruppen – Kernverwaltung (2004)

Quelle: Anlage 21 im Anhang

Schaubild 23: Anteil der Beschäftigten nach Altersgruppen – ausgegliederte Bereiche (2004)

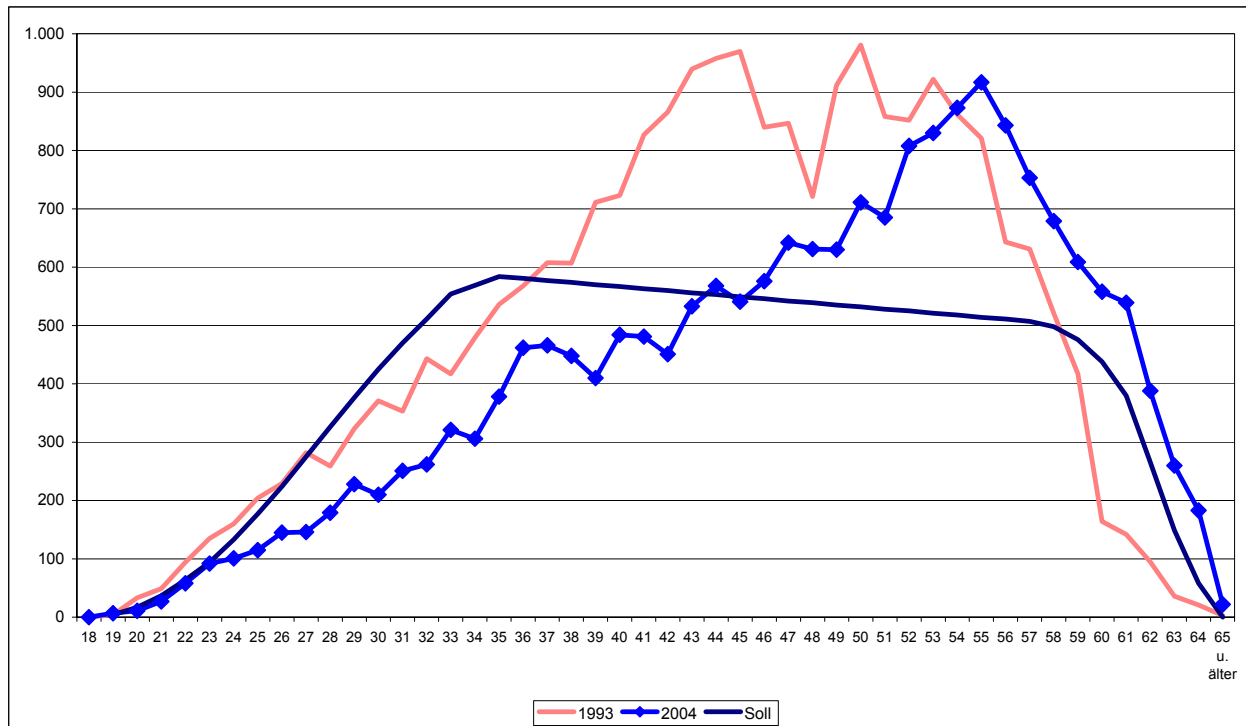
Quelle: Anlage 21 im Anhang

Das Durchschnittsalter ist in der Kernverwaltung von 44,4 Jahren im Jahr 1993 auf 47,4 Jahre im Jahr 2004 angestiegen, während es in den ausgegliederten Bereichen nahezu gleich geblieben ist (44,6 Jahre 1993; 44,7 Jahre 2004). In den nächsten Jahren wird das Durchschnittsalter allerdings wieder sinken, da sehr stark besetzte Jahrgänge in den Ruhestand gehen werden.

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

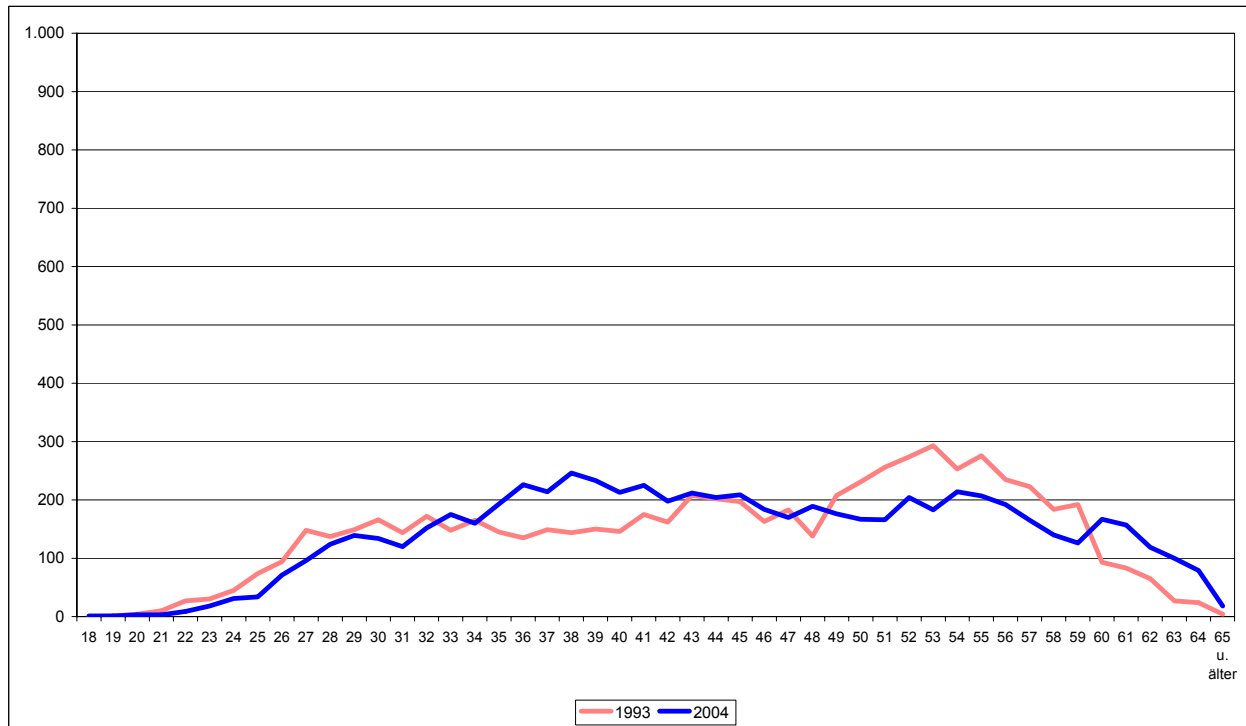
In den ausgegliederten Bereichen ist die Altersstruktur 2004 ausgewogener als 1993 und entspricht nahezu einer optimalen Verteilung. Dies ist auf den Austritt ehemals stark besetzter Jahrgänge aus dem öffentlichen Dienst zurückzuführen. Eine Zunahme der Beschäftigten zwischen 31 und 42 Jahre hat vor allem an der Universität stattgefunden.

Schaubild 24: Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung (1993 und 2004)



Quelle: Anlage 22 im Anhang

Schaubild 25: Altersstruktur der Beschäftigten in den ausgegliederten Bereichen (1993 und 2004)

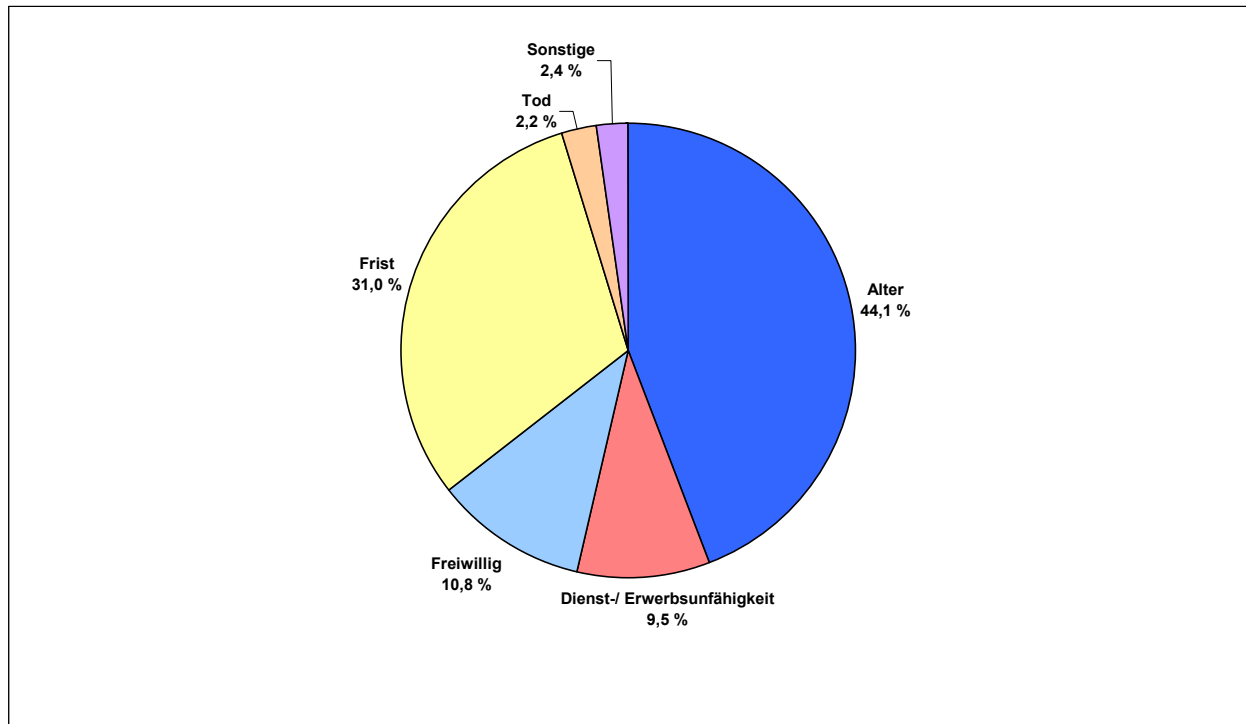


Quelle: Anlage 22 im Anhang

2.4. Abgänge

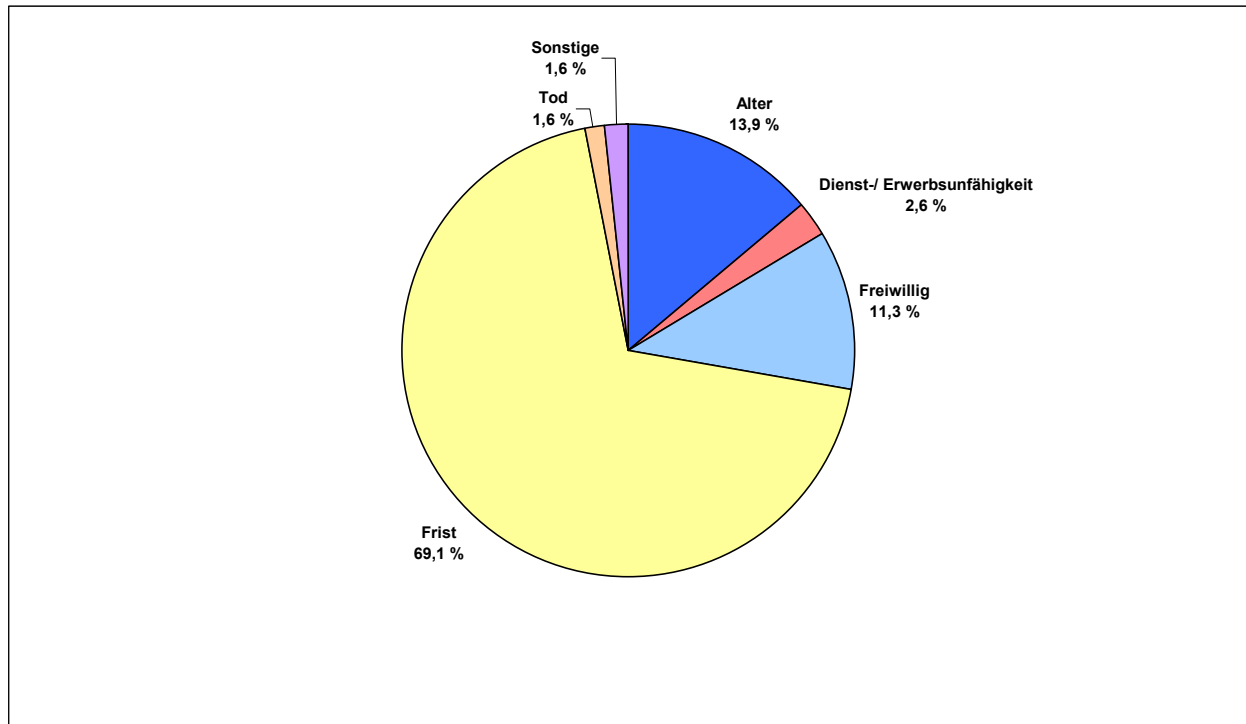
Die Abgangsquote beträgt in der Kernverwaltung 4,7 % und in den ausgegliederten Bereichen 10,4 %.¹⁷ Die relativ hohe Abgangsquote in den Sonderhaushalten ist auf die Beendigung befristeter Arbeitsverhältnisse im Universitäts- und Hochschulbereich zurückzuführen.

Schaubild 26: Abgänge nach Abgangsgründen – Kernverwaltung (2004)



Quelle: Anlage 23 im Anhang

¹⁷ 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 27: Abgänge nach Abgangsgründen – ausgegliederte Bereiche (2004)

Quelle: Anlage 23 im Anhang

2.5. Auszubildende

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

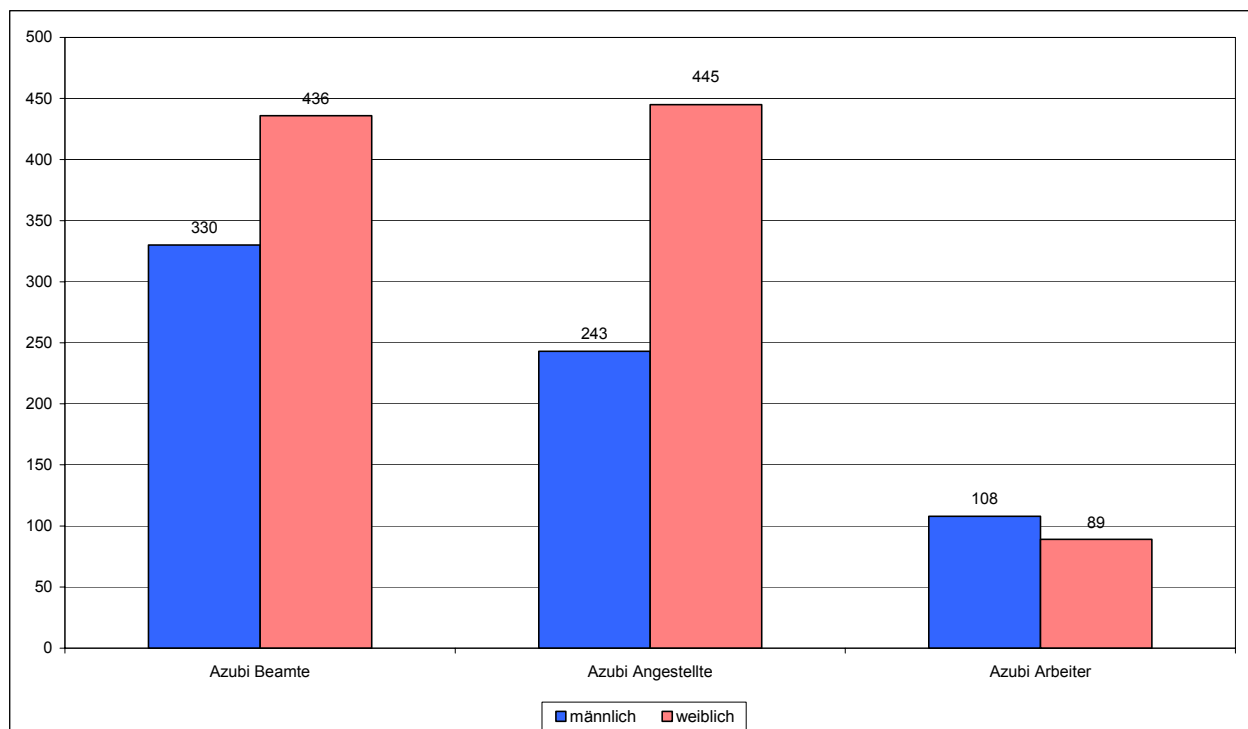
- Referendare/Referendarinnen (Lehrer/-innen und Rechtspraktikanten/Rechtspraktikantinnen)
- Personalbedarfsorientierte Ausbildungsgänge
- Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG)
- Praktikanten/Praktikantinnen in Berufen des Sozialdienstes
- Praktika für Studenten/Studentinnen

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 „über Bedarf“ – 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 & Nagel (AG & Co.) KG und Bremer Werkgemeinschaft e.V.

Die Anzahl der Auszubildenden (einschließlich der Referendare) betrug im Jahr 2004 1.651. Der Frauenanteil lag bei 59 %. Die meisten Auszubildenden (46 %) gehören zur Statusgruppe der Beamten. 42 % der Auszubildenden sind Angestellte und 12 % Arbeiter. Bei den Angestellten ist der Frauenanteil mit 65 % am höchsten, gefolgt von den Beamten mit 57 % und den Arbeitern mit 45 %.

Schaubild 28: Auszubildende nach Geschlecht und Statusgruppen (2004)



Quelle: Anlage 24 im Anhang

2.6. Status-, Laufbahn-, Personalgruppen

2.6.1. Beschäftigte nach Status- und Laufbahngruppen

Kernverwaltung

Die Zahl der Beschäftigten ist seit 1993 in allen drei Statusgruppen kontinuierlich gesunken. Die Anzahl der Beamten sank in der Kernverwaltung von 12.560 um 3 % auf 12.149, die der Angestellten von 8.261 um 21 % auf 6.522 und die Anzahl der Arbeiter von 2.617 um 57 % auf 1.117.

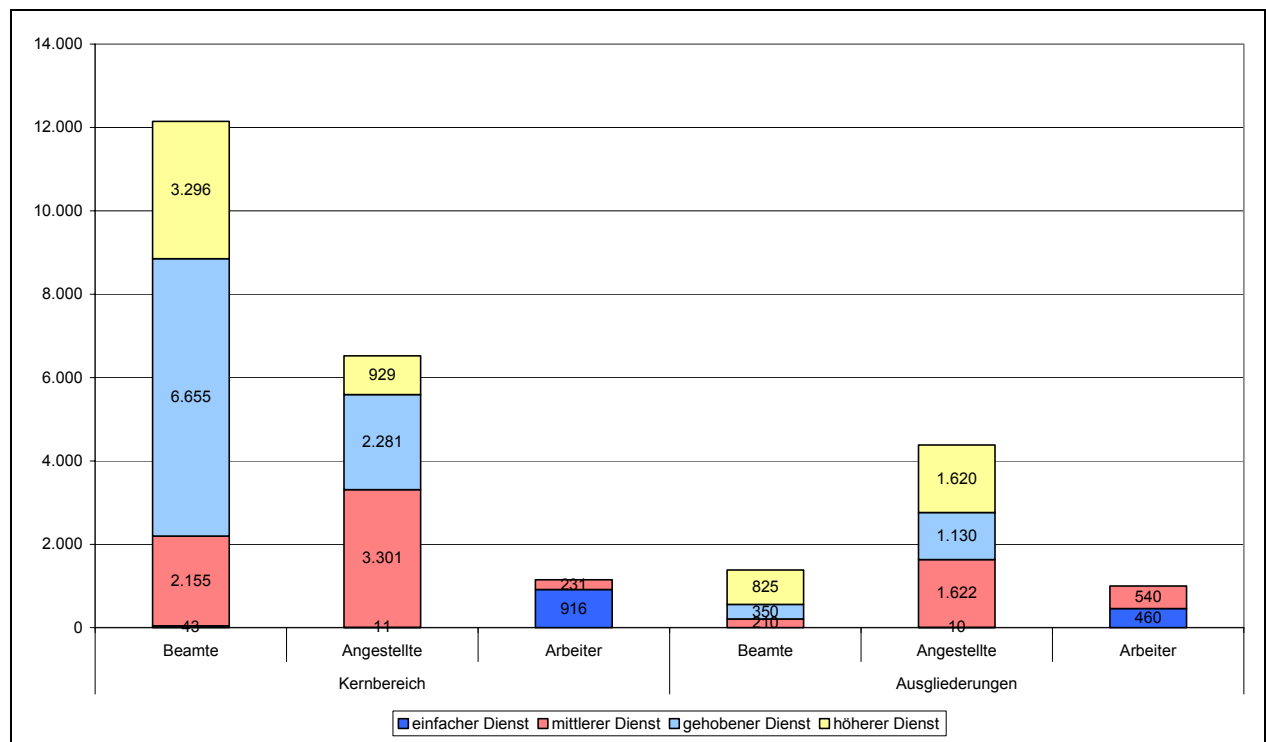
Die meisten Beamten (55 %) sind in der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes vertreten, gefolgt von der Laufbahngruppe des höheren Dienstes (27 %) und des mittleren Dienstes (18 %). 0,4 % der Beamten gehören der Laufbahngruppe des einfachen Dienstes an.

Bei den Angestellten ist am stärksten der mittlere Dienst vertreten (51 %). 35 % der Angestellten sind im gehobenen Dienst und 14 % im höheren Dienst. Auch bei den Angestellten ist der Anteil des einfachen Dienstes mit 0,2 % sehr gering.

Die 1.117 Arbeiter sind zu 80 % in der Laufbahngruppe des einfachen Dienstes und zu 20 % in der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes beschäftigt.

Ausgliederungen

Während in der Kernverwaltung der überwiegende Teil der Beschäftigten zur Statusgruppe der Beamten gehört, sind die Beschäftigten in den Ausgliederungen zum Großteil Angestellte. Insgesamt gibt es 1.385 Beamte, 4.382 Angestellte und 1.000 Arbeiter. 15,2 % der Beamten gehören dem mittleren Dienst, 25,3 % dem gehobenen Dienst und 59,6 % dem höheren Dienst an. Die Angestellten sind mit jeweils 37 % in den Laufbahngruppen des mittleren und höheren Dienstes vertreten. Ein Viertel der Angestellten (25,8 %) gehört der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes an. In der Laufbahngruppe des einfachen Dienstes sind 0,2 % der Angestellten vertreten. Die Arbeiter sind mit 54 % in der Laufbahngruppe des mittleren und mit 46 % in der des einfachen Dienstes beschäftigt.

Schaubild 29: Beschäftigte nach Status- und Laufbahngruppen in den Bereichen (2004)

Quelle: Anlage 25 im Anhang

2.6.2. Status- und Laufbahngruppen nach Geschlecht

Kernverwaltung

In der Statusgruppe der Beamten sind Frauen zu 42 % und Männer zu 58 % vertreten. 48 % der weiblichen Beschäftigten und 77 % der männlichen Beschäftigten sind verbeamtet.

Der Frauenanteil an den Beamten ist mit 45 % im gehobenen Dienst am höchsten und mit 5 % im einfachen Dienst am niedrigsten.

Die Beamtinnen sind mit rund 60 % am stärksten in der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes vertreten; die männlichen Beamten sind ebenfalls am stärksten in dieser Laufbahngruppe vertreten (51 %).

70 % der Angestellten in der Kernverwaltung sind Frauen. Die weiblichen Angestellten sind am stärksten in der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes vertreten (60 %), die männlichen Angestellten mit 44 % am stärksten in der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes.

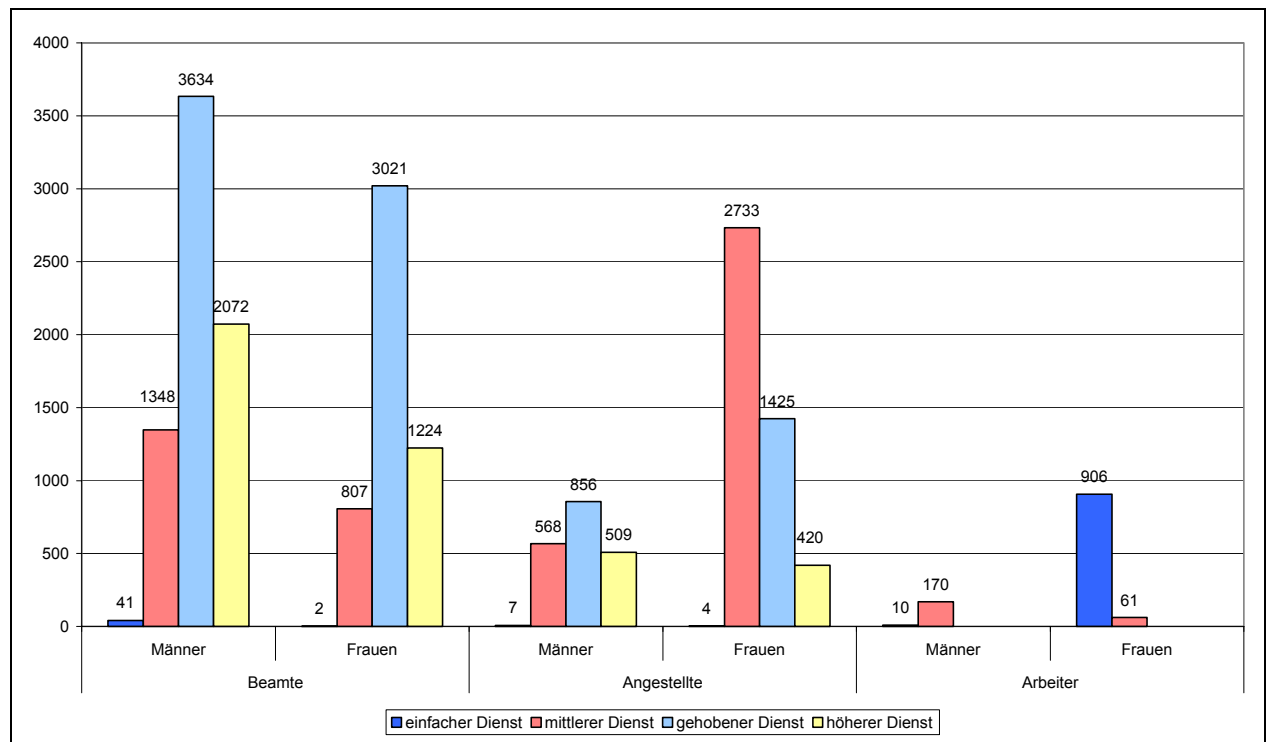
84 % der Arbeiter/-innen sind Frauen. Die meisten von ihnen (94 %) gehören dem einfachen Dienst an. Männliche Arbeiter sind zu 94 % im mittleren Dienst beschäftigt. Der Frauenanteil beträgt bei den Arbeitern im mittleren Dienst 26 % und im einfachen Dienst 99 %.

Ausgegliederte Bereiche

33 % der Beamten in den Ausgliederungen sind Frauen und 67 % Männer. Zu dieser Statusgruppe gehören 15 % der weiblichen Beschäftigten und 25 % der männlichen Beschäftigten. Die weiblichen Beamten sind mit jeweils 35 % am stärksten im gehobenen und höheren Dienst vertreten. Die männlichen Beamten sind am stärksten in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes vertreten. Der Anteil beträgt 71 % 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 9 % bzw. 20 %.

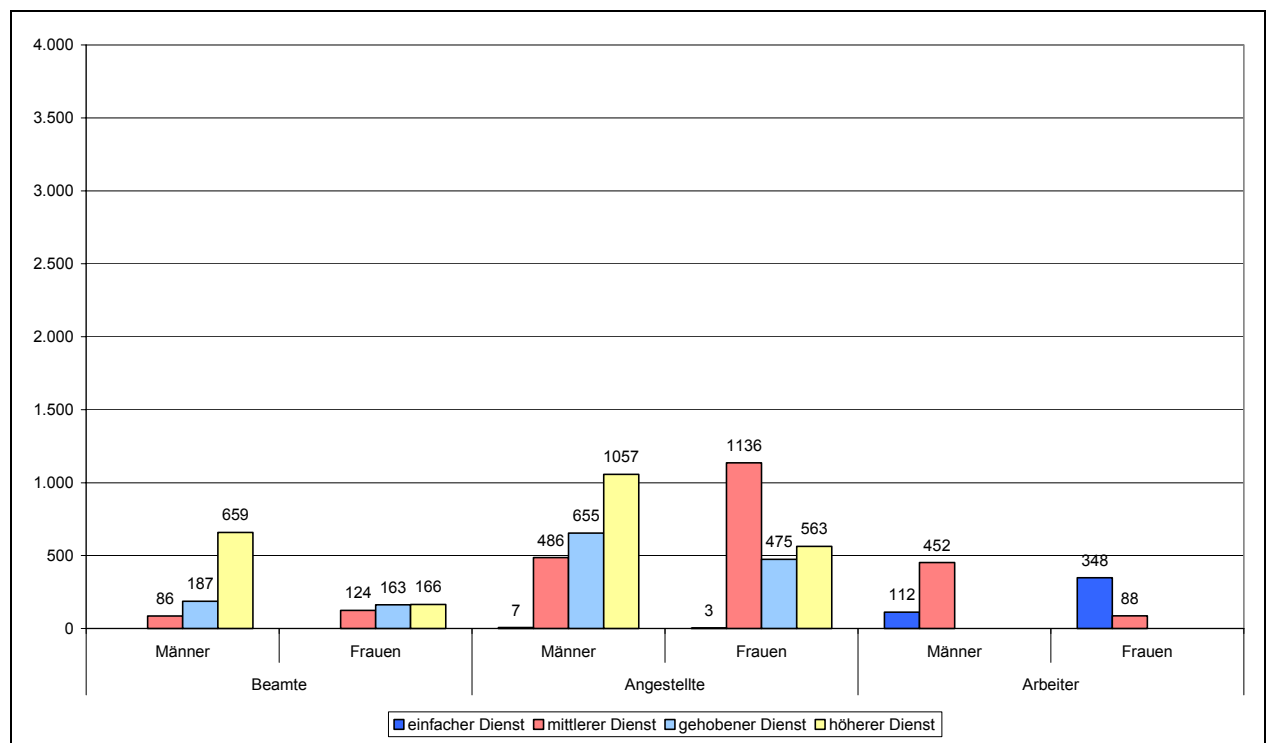
In der Statusgruppe der Angestellten sind die Geschlechter zu gleichen Teilen vertreten. Bei den männlichen Angestellten zeigt sich ein gegenläufiges Bild. Die meisten weiblichen Angestellten (52 %) sind im mittleren Dienst, während fast die Hälfte der männlichen Angestellten (48 %) im höheren Dienst beschäftigt ist. Bei den Arbeitern ist das Verhältnis der Geschlechter in der Statusgruppe der Arbeiter ausgewogener als in der Kernverwaltung. Die Arbeiter sind zu 56 % männlichen und zu 44 % weiblichen Geschlechts. Während die Arbeiterinnen größtenteils dem einfachen Dienst angehören, sind die männlichen Arbeiter vorwiegend im mittleren Dienst zu finden.

Schaubild 30: Beschäftigte in den Laufbahn- und Statusgruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung (2004)



Quelle: Anlage 26 im Anhang

Schaubild 31: Beschäftigte in den Laufbahn- und Statusgruppen nach Geschlecht in den ausgegliederten Bereichen (2004)



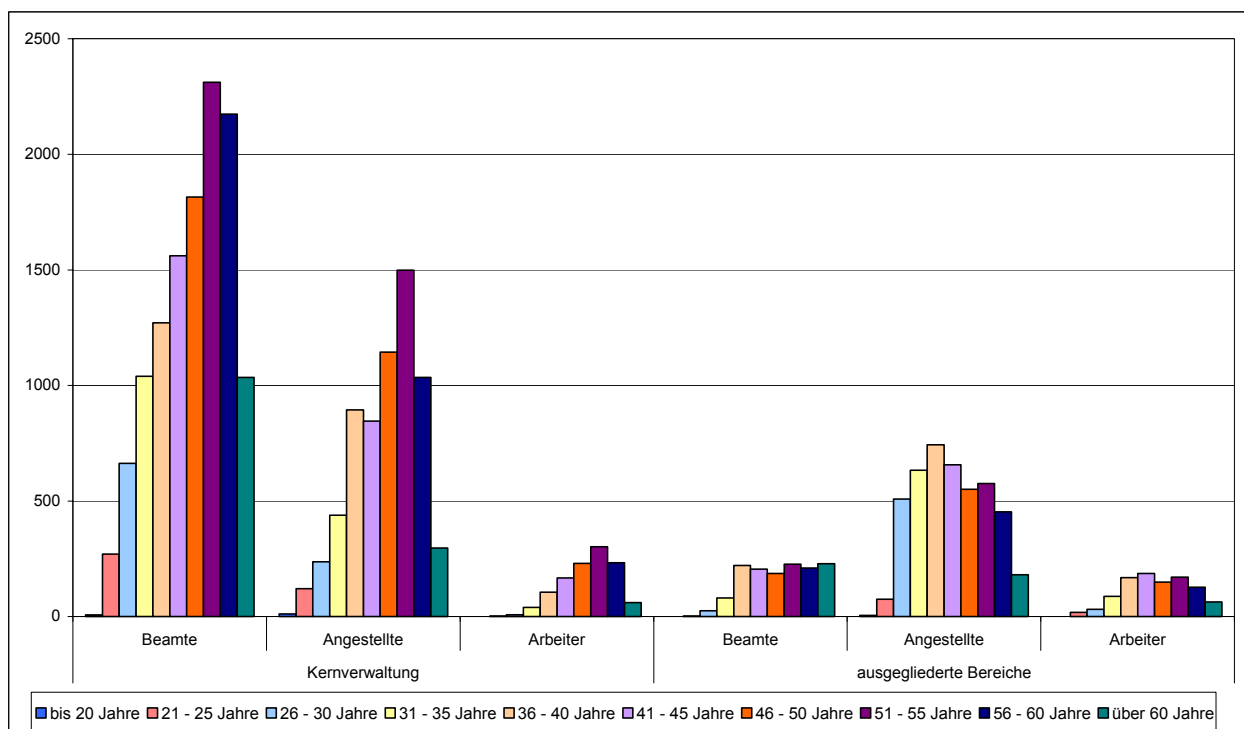
Quelle: Anlage 26 im Anhang

2.6.3. Statusgruppen nach Altersgruppen

In der Kernverwaltung sind 16 % der Beamten, 12 % der Angestellten und 4 % der Arbeiter in den Altersgruppen bis 35 Jahren. Die meisten Beamten sind in der Altersgruppe der 51 bis 55-jährigen (19 %) und in der Altersgruppe der 56 – 60-jährigen (18 %). Die Angestellten sind am stärksten mit 23 % in der Altersgruppe der 51 – 55-jährigen und mit 18 % in der Altersgruppe der 46 – 50-jährigen vertreten. Auch in der Statusgruppe der Arbeiter konzentrieren sich die Beschäftigten in diesen Altersgruppen. In der Altersgruppe der 46 – 50-jährigen sind sie mit 20 % vertreten, in der Altersgruppe der 51 – 55-jährigen mit 27 % und in der Altersgruppe der 56 – 60-jährigen mit 20 %.

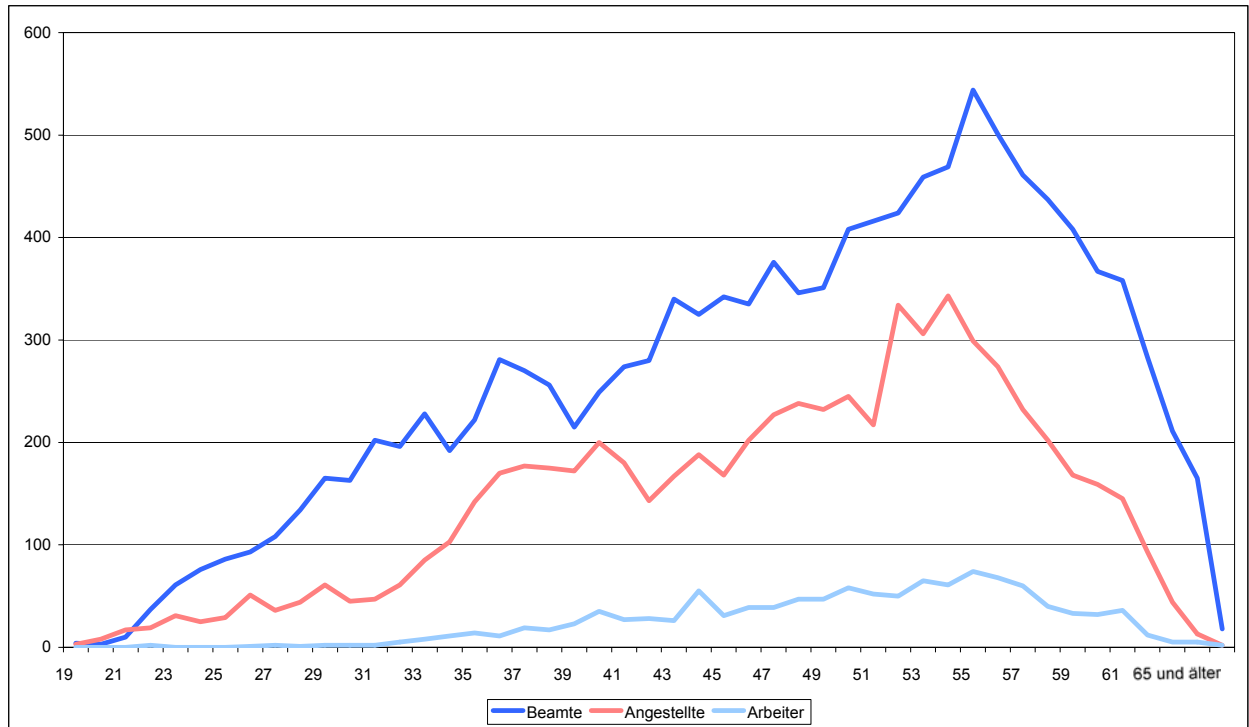
In den Ausgliederungen stellt sich die Altersstruktur der Beschäftigten in den jeweiligen Statusgruppen ausgewogener dar: Während die Beamten mit 8 % in den Altersgruppen bis 35 Jahre in den Ausgliederungen schwächer vertreten sind als im Kernbereich, übersteigen die Anteile der Angestellten und Arbeiter in diesen Altersgruppen die Anteile im Kernbereich deutlich. 28 % der Angestellten und 14 % der Arbeiter gehören diesen Altersgruppen an. In den übrigen Altersgruppen sind die Statusgruppen in den Ausgliederungen relativ gleichmäßig verteilt.

Schaubild 32: Beschäftigte in den Statusgruppen nach Altersgruppen (2004)



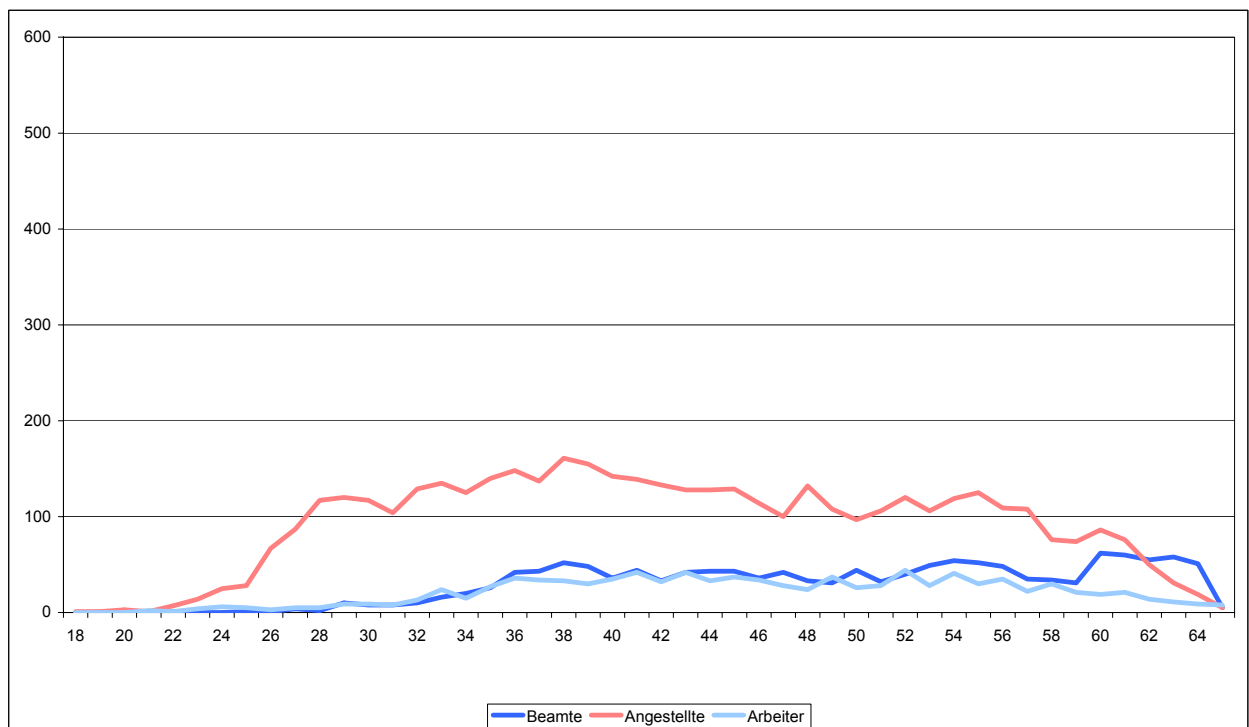
Quelle: Anlagen 27 und 28 im Anhang

Schaubild 33: Altersstruktur der Beschäftigten nach Statusgruppen in der Kernverwaltung (2004)



Quelle: Anlage 29 im Anhang

Schaubild 34: Altersstruktur der Beschäftigten nach Statusgruppen in den ausgegliederten Bereichen (2004)



Quelle: Anlage 30 im Anhang

2.6.4. Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen

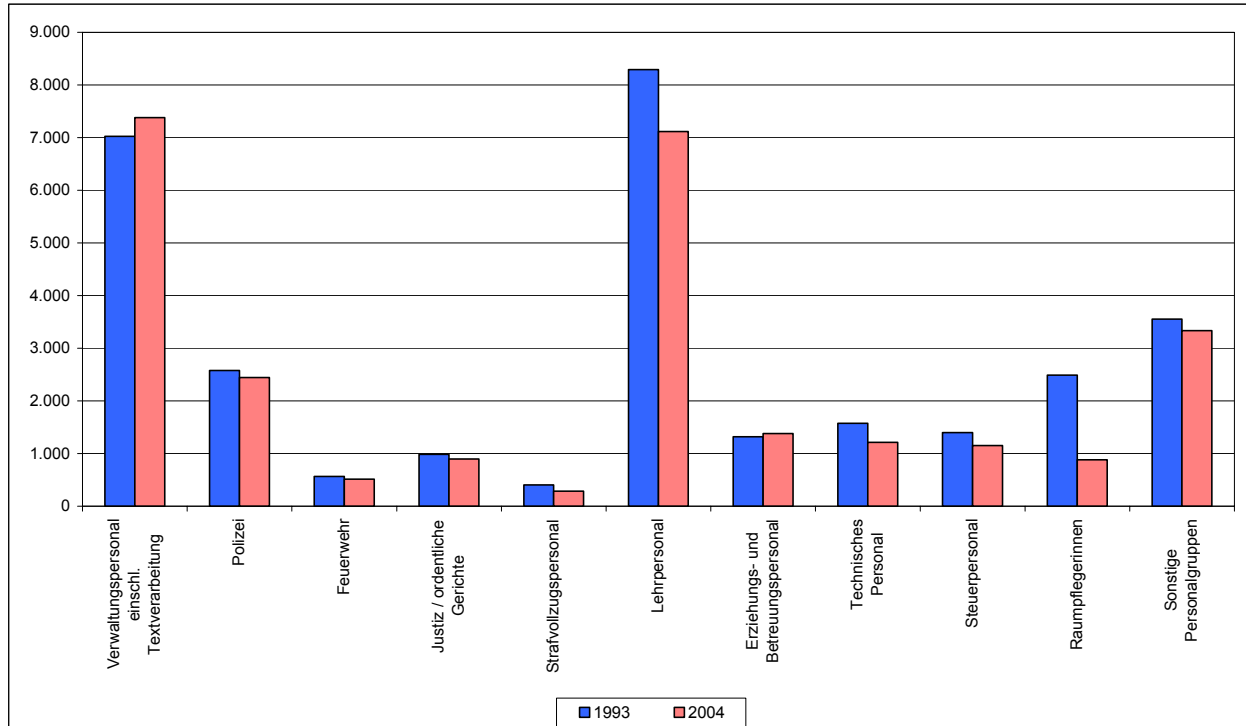
87 % der Beschäftigten sind in folgenden 10 Personalgruppen beschäftigt: Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung (28 %), Polizei (9 %), Feuerwehr (2 %), Justizpersonal/ordentliche Gerichte (3 %), Strafvollzugspersonal (1 %), Lehrpersonal (27 %), Erziehungs- und Betreuungspersonal (5 %), Technisches Personal (5 %), Steuerpersonal (4 %) und Raumpfleger/-innen (3 %).

Die Beschäftigten der Kernverwaltung sind schwerpunktmäßig in den Personalgruppen Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung (24 %) und Lehrpersonal (30 %) beschäftigt. In den ausgegliederten Bereichen liegt der Schwerpunkt auf den Personalgruppen des Verwaltungspersonals einschl. Textverarbeitung (38 %) und der Personalgruppe des Lehrpersonals (17 %).¹⁸

Die Entwicklung der Anzahl der Beschäftigten in den Personalgruppen seit 1993 zeigt einen Anstieg in den Personalgruppen des Verwaltungspersonals einschl. Textverarbeitung (um 5 %) und des Erziehungs- und Betreuungspersonals (um 5 %). In allen anderen Personalgruppen sank die Anzahl der Beschäftigten. Bei Betrachtung der Entwicklung des Beschäftigungsvolumens stellt sich der Rückgang in den einzelnen Personalgruppen verstärkt dar. Dies wird besonders an der Personalgruppe des Verwaltungspersonals einschl. Textverarbeitung deutlich: Während gemessen an der Anzahl der Beschäftigten noch ein Anstieg von 5 % beobachtet werden kann, ist das Volumen seit 1993 um 16 % gesunken.

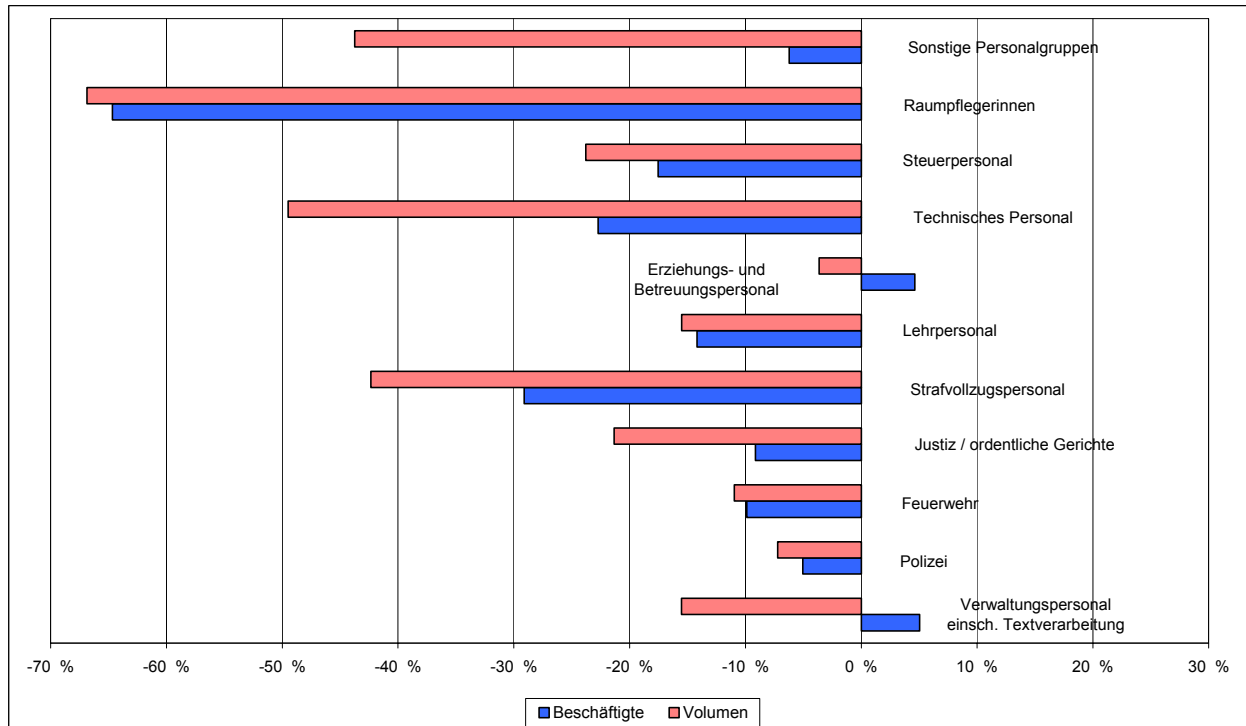
¹⁸ Vgl. Anlagen 31 und 32 im Anhang.

Schaubild 35: Beschäftigte nach ausgewählten Personalgruppen (1993 und 2004)



Quelle: Anlagen 33 und 34 im Anhang

Schaubild 36: Entwicklung der Beschäftigten und des Beschäftigungsvolumens in ausgewählten Personalgruppen (1993 und 2004)



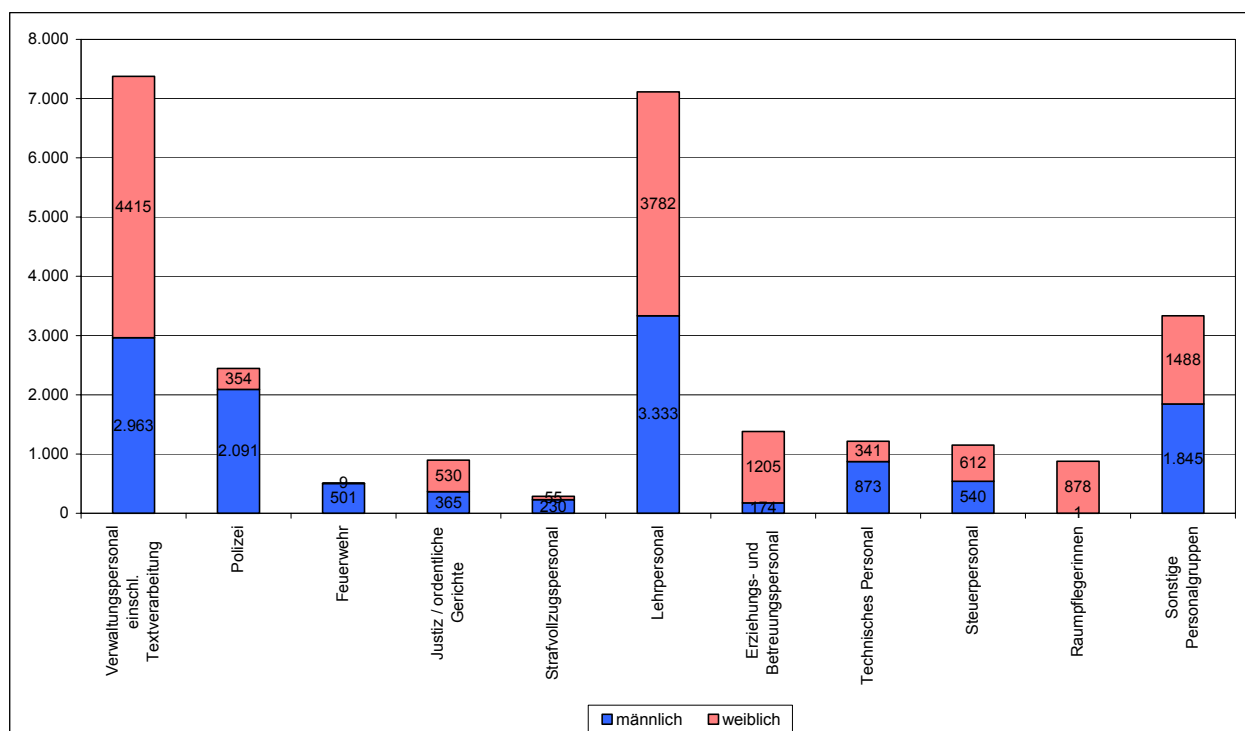
Quelle: Anlage 32 im Anhang

2.6.5. 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 den Personalgruppen des Erziehungs- und Betreuungspersonals sowie der Raumpfleger/-innen liegt mit 87 % bzw. nahezu 100 % besonders hoch.

Am geringsten ist der Anteil der Frauen bei der Feuerwehr (2 %) und bei der Polizei (15 %). Die meisten Frauen gehören dem Verwaltungspersonal einschließlich Textverarbeitung (32 %) und dem Lehrpersonal (28 %) an. Der größte Teil der Männer ist in den Personalgruppen des Lehrpersonals (25 %), des Verwaltungspersonals einschließlich Textverarbeitung (23 %) und der Polizei (16 %) vertreten.

Schaubild 37: Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht (2004)

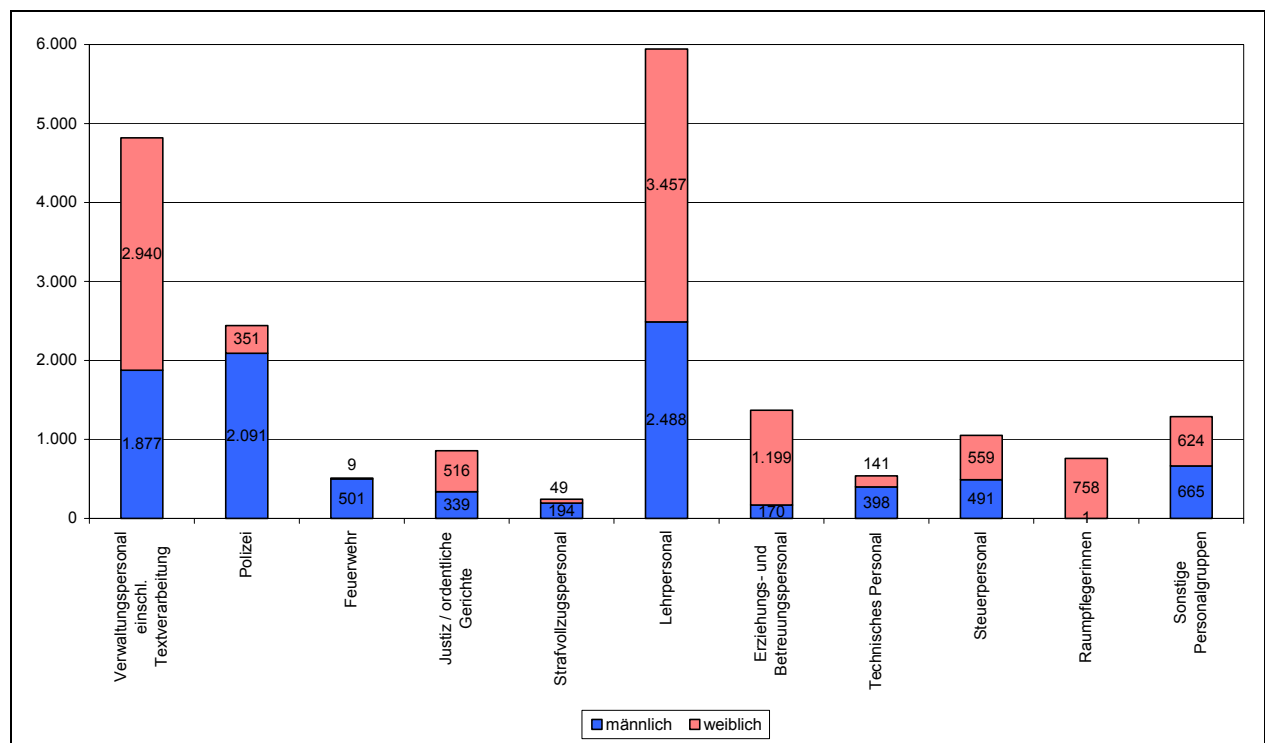


Quelle: Anlage 34 im Anhang

In der Kernverwaltung sind mehr als die Hälfte aller Beschäftigten in den Personalgruppen des Verwaltungspersonals einschl. Textverarbeitung (24 %), der Polizei (12 %) und des Lehrpersonals (30 %) beschäftigt. Die Frauen in der Kernverwaltung sind mit 60 %, die Männer mit rund 47 % überwiegend in den Personalgruppen des Verwaltungspersonals einschl. Textverarbeitung und des Lehrpersonals beschäftigt.¹⁹

In den Ausgliederungen sieht es ähnlich aus: Gut die Hälfte der Beschäftigten sind in den Personalgruppen des Verwaltungspersonals einschl. Textverarbeitung (38 %) und des Lehrpersonals (17 %) beschäftigt. 59 % der Frauen und 52 % der Männer sind in den Personalgruppen des Verwaltungspersonals einschl. Textverarbeitung und des Lehrpersonals beschäftigt.²⁰

Schaubild 38: Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung (2004)

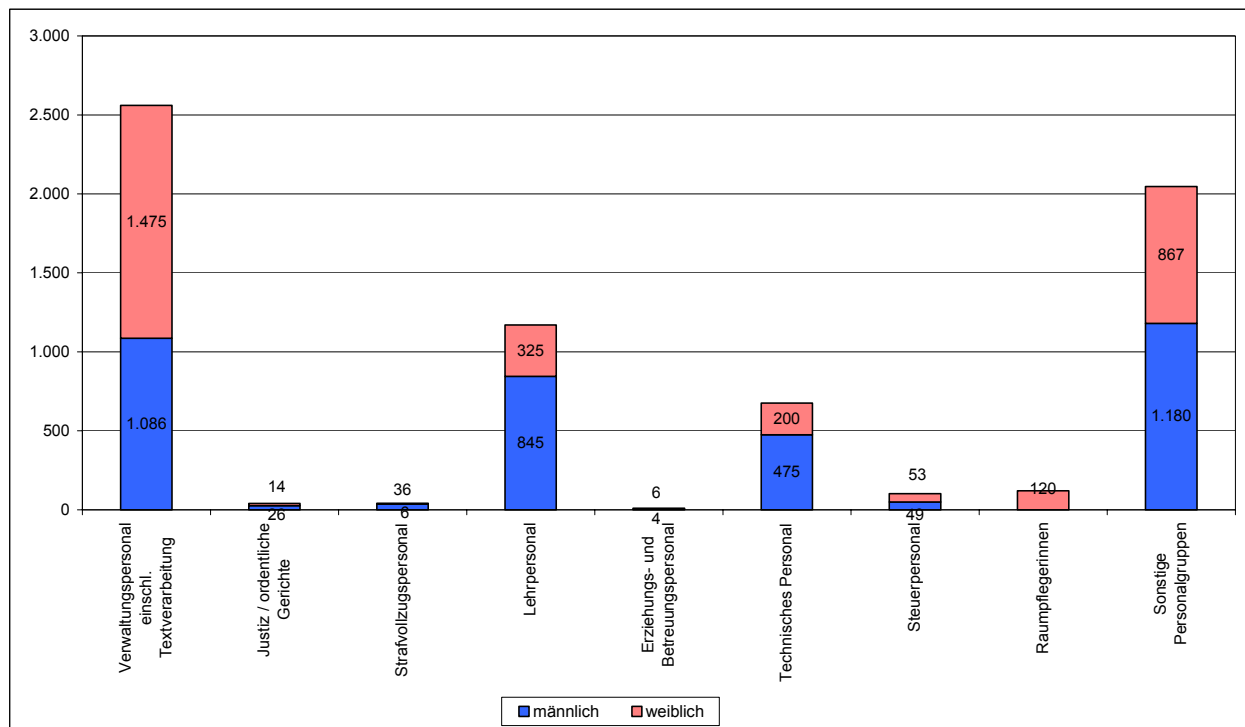


Quelle: Anlage 35 im Anhang

¹⁹ Vgl. Anlage 35 im Anhang.

²⁰ Vgl. Anlage 36 im Anhang.

Schaubild 39: Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht in den ausgegliederten Bereichen (2004)



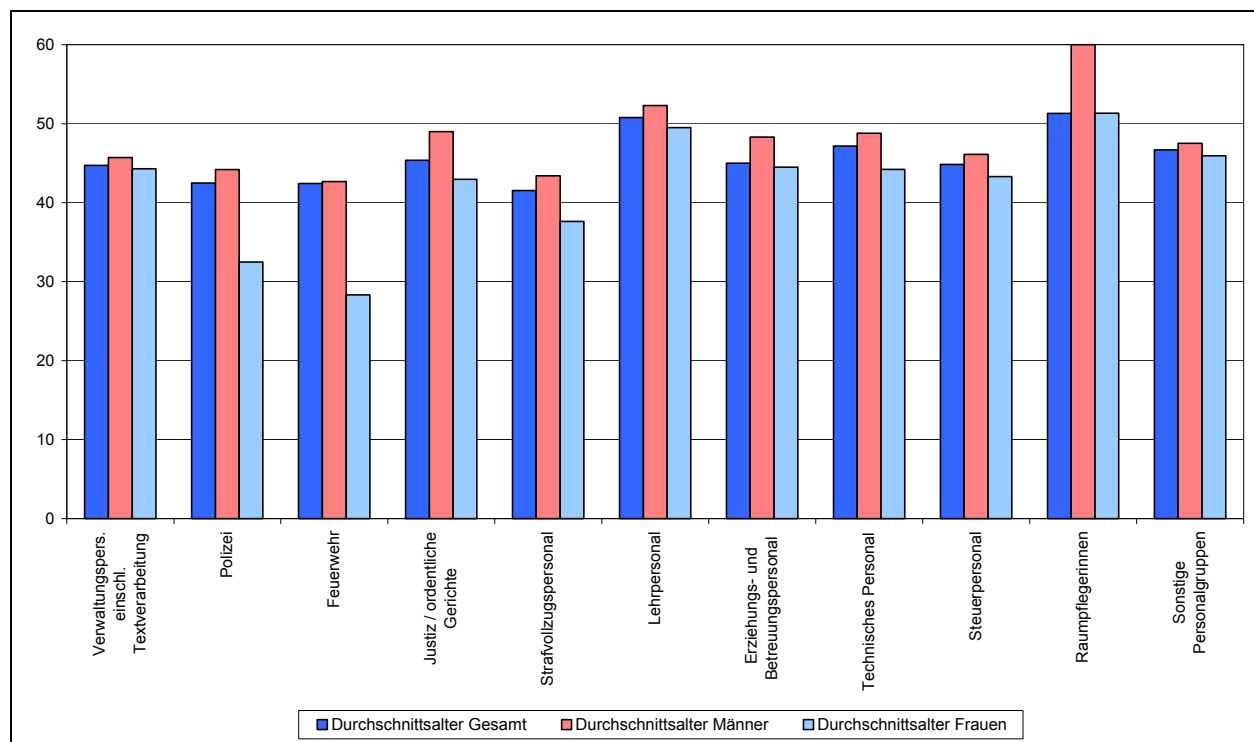
Quelle: Anlage 36 im Anhang

2.6.6. Altersstruktur in ausgewählten Personalgruppen

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten in den Personalgruppen liegt zwischen 41,5 und 51,3 Jahren und stieg seit 1993 am stärksten beim Erziehungs- und Betreuungspersonal (um 5,2 Jahre) und beim Lehrpersonal (um 4,8 Jahre). Am höchsten ist der Altersdurchschnitt beim Lehrpersonal (50,8 Jahre) und bei den Raumpfleger/-innen (51,3 Jahre). Das niedrigste Durchschnittsalter hat das Personal des Strafvollzugs mit 41,5 Jahren. Das Durchschnittsalter der männlichen Beschäftigten in den Personalgruppen liegt durchgehend höher als das der weiblichen Beschäftigten. Den größten Unterschied gibt es bei der Feuerwehr (14,3 Jahre) und der Polizei (11,7 Jahre).

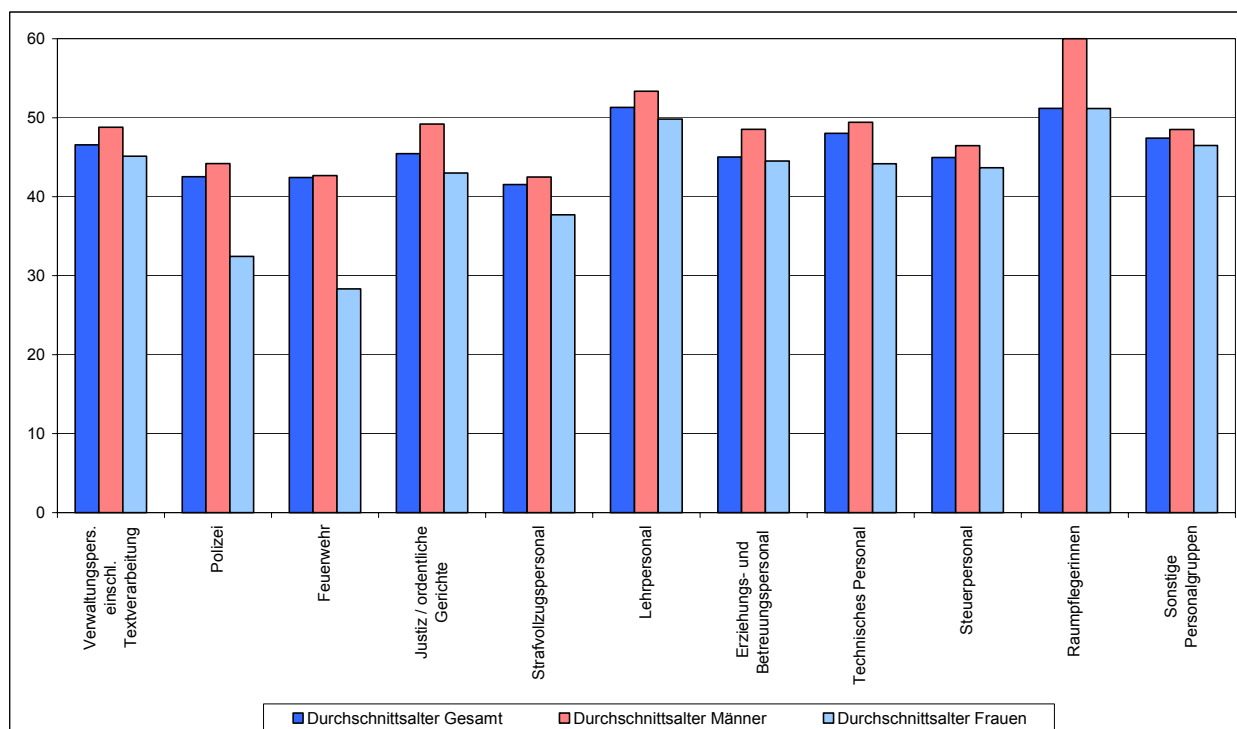
In der Kernverwaltung ist das Durchschnittsalter der Beschäftigten des Lehrpersonals mit 51,3 Jahren und im Bereich der Raumpflege mit 51,2 Jahren am höchsten. Der größte Anstieg seit 1993 ist mit 6,3 Jahren in der Personalgruppe des Erziehungs- und Betreuungspersonals zu verzeichnen. Das Durchschnittsalter der Raumpfleger/-innen liegt in den Ausgliederungen mit 52,4 Jahren noch über dem des Lehrpersonals (49,1 Jahre).

Schaubild 40: Durchschnittsalter der Beschäftigten in den Personalgruppen nach Geschlecht – Insgesamt (2004)



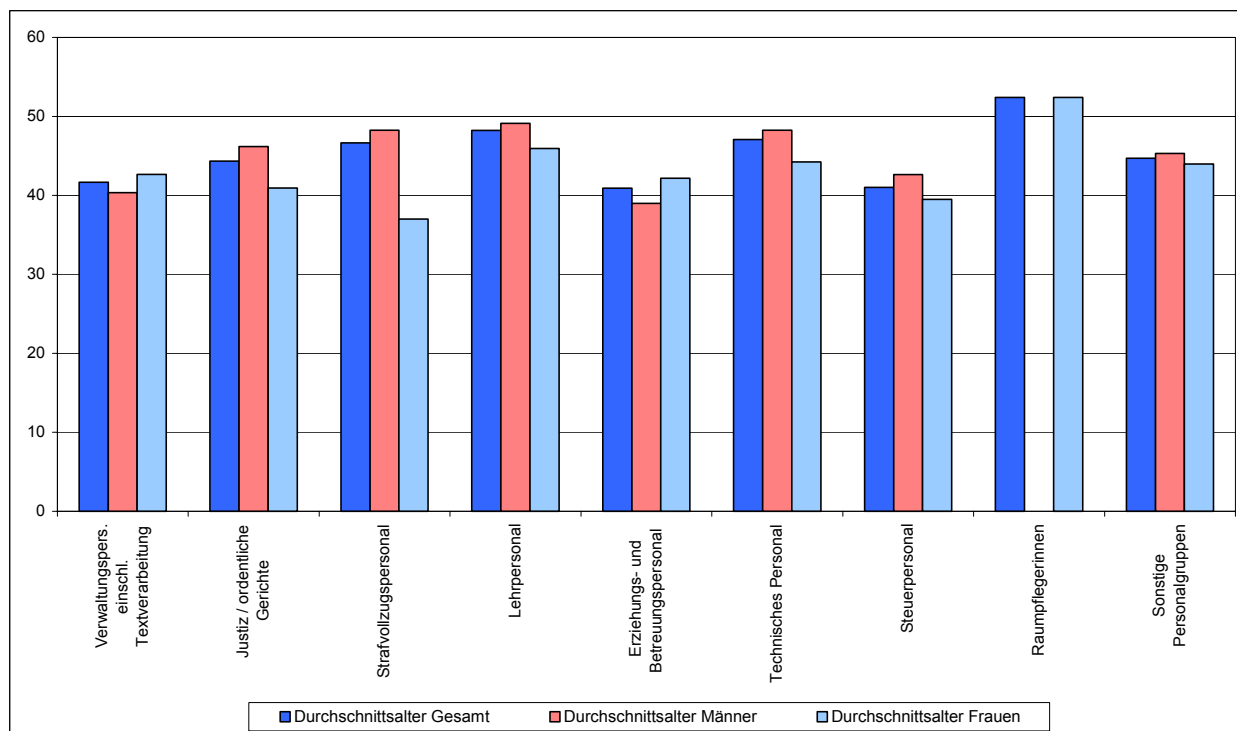
Quelle: Anlage 37 im Anhang

Schaubild 41: Durchschnittsalter der Beschäftigten in den Personalgruppen nach Geschlecht – Kernverwaltung (2004)



Quelle: Anlage 37 im Anhang

Schaubild 42: Durchschnittsalter der Beschäftigten in den Personalgruppen nach Geschlecht – ausgegliederte Bereiche (2004)



Quelle: Anlage 37 im Anhang

2.7. Beschäftigte nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen

Mit der Aufstellung der Stellenpläne für die Haushalte 2002/03 wurde die Stellenverwaltung in Übereinstimmung mit den vorhandenen Verfahren zur Steuerung der Personalmenge (Beschäftigungszielzahlen) und der Personalausgaben (Budgetierung) gebracht. Erstmals 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 Bestimmung der 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 in den Entlohnungsstufen mit den entsprechenden Bewertungsfaktoren.

Tabelle 15: Zusammengefasste Entlohnungsstufen

	Bewertungs- faktor	Beamte			Richter R- Besoldung	Angestellte		TVK	Arbeit- nehmer TVöD	Arbeiter BMT-G	PKW- Fahrer	Sonder- verträge
		A- Besoldung	B- Besoldung	C- Besoldung		W- Besoldung	BAT					
1	0,74	A1				X			1,2	1		
2	0,76	A2				IX, IXb	I		2U	2		
3	0,80	A3				IXa	II		3	2a, 3		
4	0,84	A4							4	4		
5	0,89	A5, A5S				VIII			5	5	PKW- Fahrer	
6	0,94	A6, A6S				VII	III		6	6, 6a, 7, 7a		
7	1,00	A7				Vlb	IV, V, Va		7	8, 8a, 9		
8	1,06	A8				Vc	VI		8			
9	1,14	A9, A9S				Vb, VbS, Va	VII, VIII		9, 9A			SO OZ II
10	1,27	A10, A10S, A9SZ				IVb	IX		10			
11	1,39	A11, A11S				IVa	X, XI		11			
12	1,53	A12, A12a				III	XII	TVKA	12			
13	1,69	A13, A13S		C 1		IIb, IIa, IIaS	XIII		13			SO OZ Ie, Ang C1
14	1,82	A14, A14S			R 1	Ib			14			
15	1,96	A15, A15S	B 1	C 2		Ia			15			Ang C2
16	2,16	A16, A16S				I			15U			
17	2,40		B 2	C 3	R 2							Ang B2, C3
18	3,03		B 3		R 3							Ang B3
19	3,21		B 4	C 4	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 2004)

Basierend auf den zusammengefassten Entlohnungsstufen ergibt sich folgende Entwicklung der Stellenindizes in der Kernverwaltung und den ausgegliederten Bereichen von 1993 bis 2004:

Tabelle 16: Entwicklung des Stellenindex in der Kernverwaltung (1993 bis 2004)

	1993	1995	1997	1999	2001	2003	2004
Volumen	19.380	18.680	17.792	16.858	16.053	15.786	15.685
Bewertetes Volumen	25.535	24.914	23.878	22.815	21.925	21.732	21.649
Stellenindex	1,318	1,334	1,342	1,353	1,366	1,377	1,380
Veränderung gegenüber Vorjahr		0,007	0,005	0,005	0,005	0,006	0,004
Veränderung gegenüber Vorjahr in %		0,5 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,3 %
Veränderung gegenüber 1993		0,016	0,024	0,036	0,048	0,059	0,063
Veränderung gegenüber 1993 in %		1,2 %	1,9 %	2,7 %	3,7 %	4,5 %	4,8 %

Tabelle 17: Entwicklung des Stellenindex in den ausgegliederten Bereichen (1993 bis 2004)

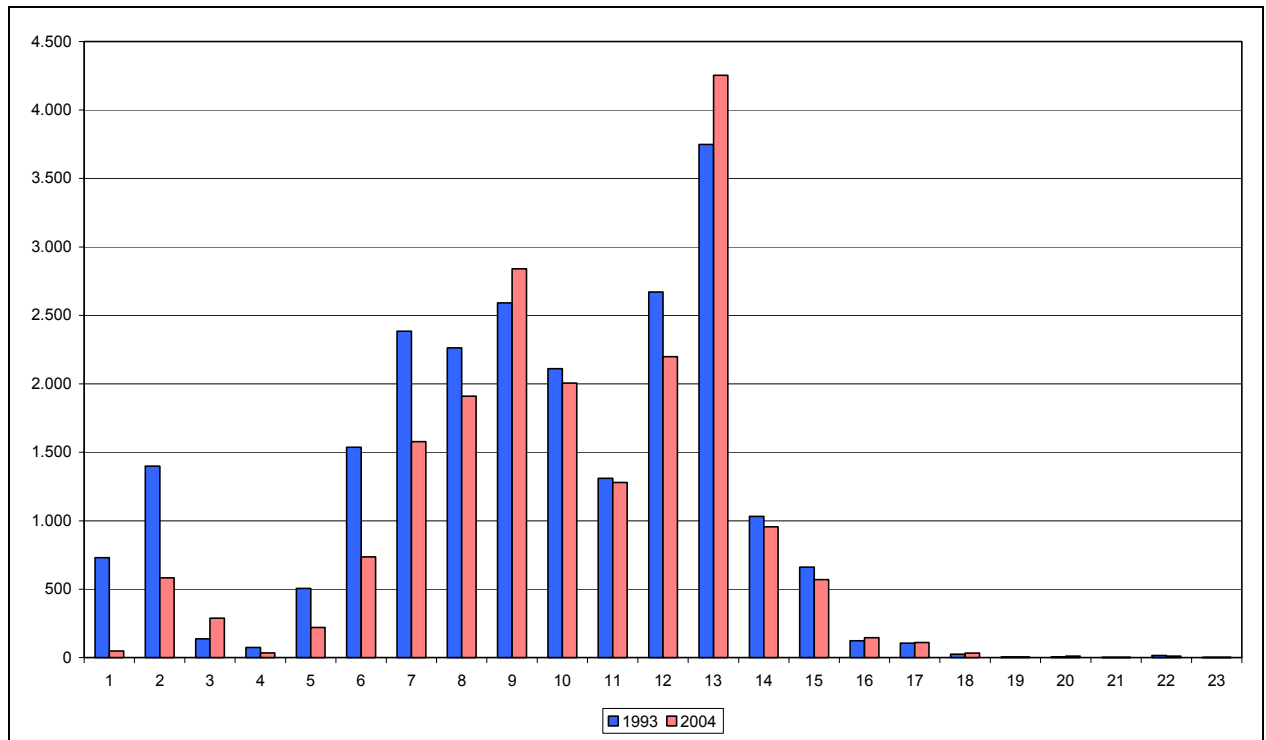
	1993	1995	1997	1999	2001	2003	2004
Volumen	5.079	4.710	4.586	4.417	4.617	4.747	4.899
Bewertetes Volumen	6.778	6.395	6.268	6.001	6.427	6.674	6.922
Stellenindex	1,335	1,358	1,367	1,359	1,392	1,406	1,413
Veränderung gegenüber Vorjahr		0,013	0,004	0,003	0,014	0,020	0,007
Veränderung gegenüber Vorjahr in %		0,9 %	0,3 %	0,2 %	1,0 %	1,4 %	0,5 %
Veränderung gegenüber 1993		0,023	0,032	0,024	0,057	0,071	0,078
Veränderung gegenüber 1993 in %		1,7 %	2,4 %	1,8 %	4,3 %	5,4 %	5,9 %

In der Kernverwaltung hat sich der Stellenindex im Vergleich zu 1993 um 4,8 % 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 - 2004 im Vergleich. Die Dar-

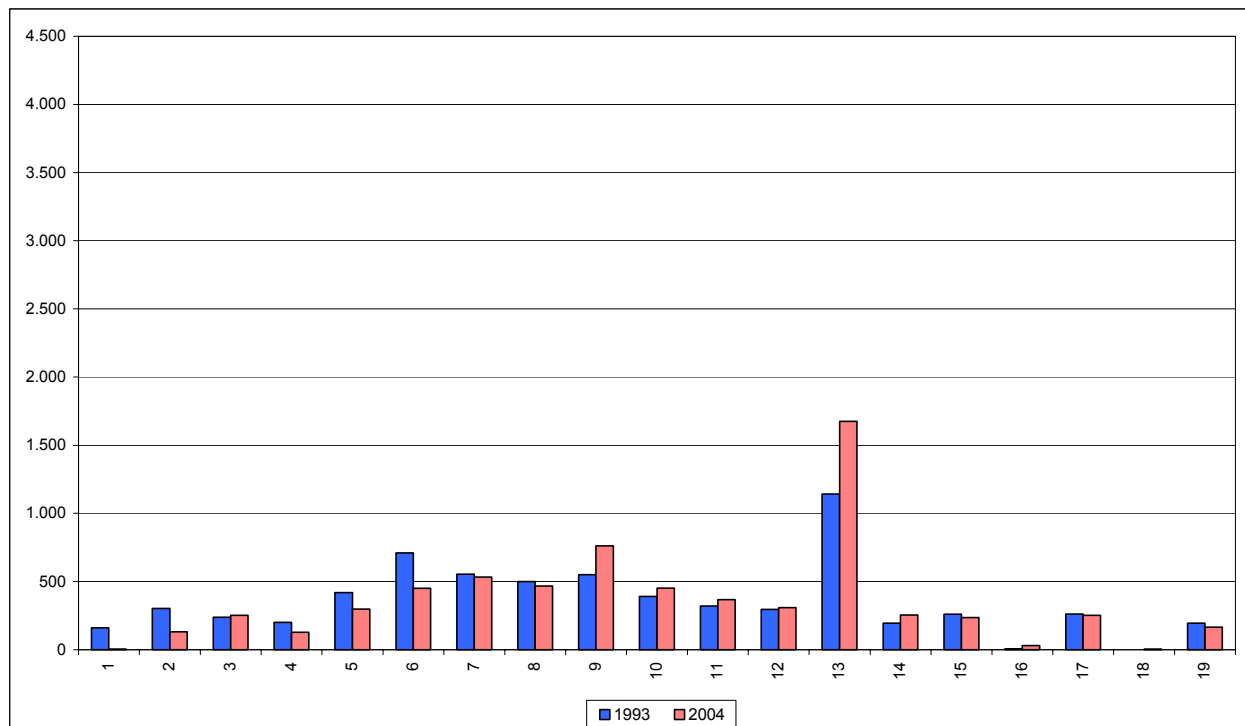
stellung erfolgt auf Basis der dargestellten Entlohnungsstufen aus der Tabelle „Zusammengefasste Entlohnungsstufen“ auf Seite 68.

Schaubild 43: Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung (1993 und 2004)



Quelle: Tabelle 38 im Anhang

Schaubild 44: Entlohnungsstufen in den ausgegliederten Bereichen (1993 und 2004)



Quelle: Tabelle 39 im Anhang

Der Anteil der Beschäftigten ist mit 22 % in der Entlohnungsstufe 13 und mit 14 % in der Entlohnungsstufe 9 in der Kernverwaltung am höchsten. Der hohe Anteil der Beschäftigten mit der Entlohnungsstufe 13 ist im Kernbereich durch die Entlohnungsstruktur der Personalgruppe der Lehrkräfte 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.

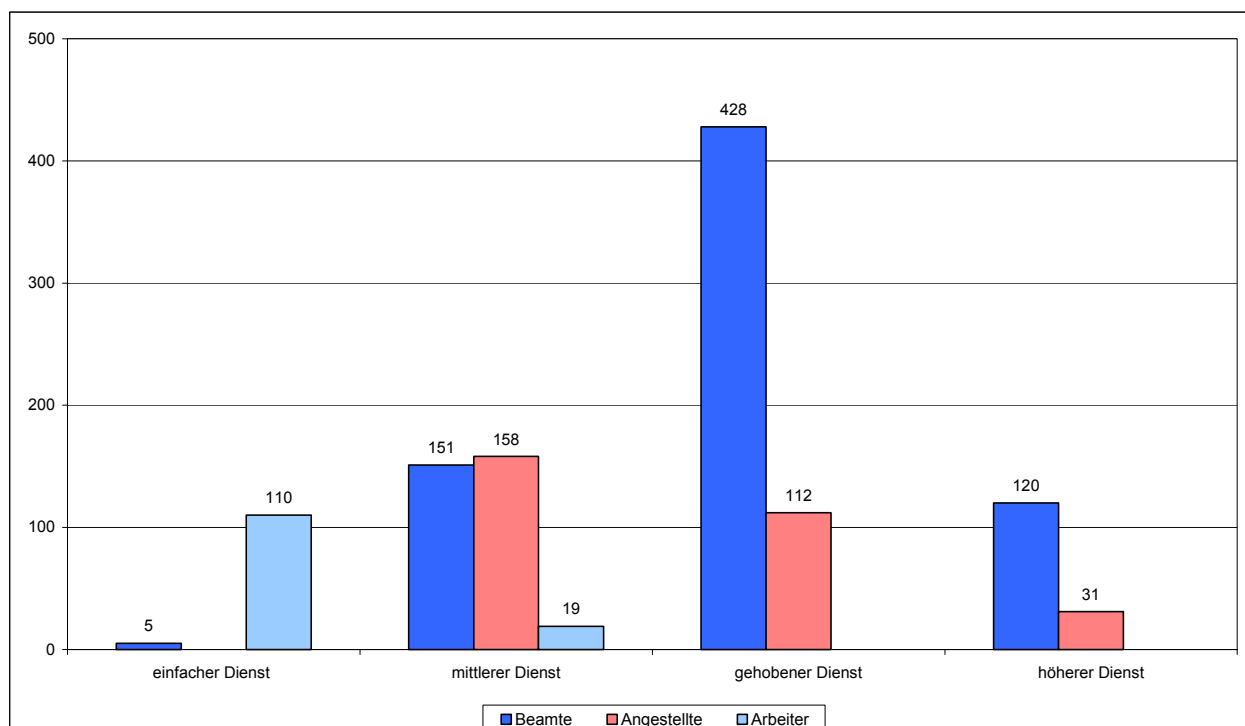
Der Anteil der Beschäftigten der ausgegliederten Einheiten ist mit 24,8 % in der Entlohnungsstufe 13 am höchsten. Wie in der Kernverwaltung, ist auch in den ausgegliederten Bereichen seit 1993 die Anzahl der Beschäftigten der Entlohnungsstufen 9 und 13 am stärksten gestiegen. Der Zunahme in den genannten Entlohnungsstufen steht eine Abnahme sowohl in niedrigen als auch in einigen höheren Stufen gegenüber.

2.8. Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Jahr 2004 wurden in Bremen insgesamt 1.510 Mitarbeiter/-innen befördert bzw. höhergruppiert, davon 1.134 in der Kernverwaltung und 376 in den ausgegliederten Bereichen²¹. Beamte sind mit 62 % am stärksten an den Beförderungen in der Kernverwaltung vertreten, gefolgt von den Angestellten (27 %) und den Arbeitern (11 %). Betrachtet man die Beförderungen innerhalb der Statusgruppen, so sind 6 % der Beamten, 5 % der Angestellten und 11 % der Arbeiter befördert worden.

In den ausgegliederten Bereichen sind die Angestellten mit einem Anteil von 61 % am stärksten bei den Beförderungen bzw. Höhergruppierungen vertreten. Beamte sind zu 14 % und Arbeiter zu 25 % vertreten. Betrachtet man die Beförderungen bzw. Höhergruppierungen innerhalb der Statusgruppen, so sind 4 % der Beamten, 5 % der Angestellten und 9 % der Arbeiter befördert worden.

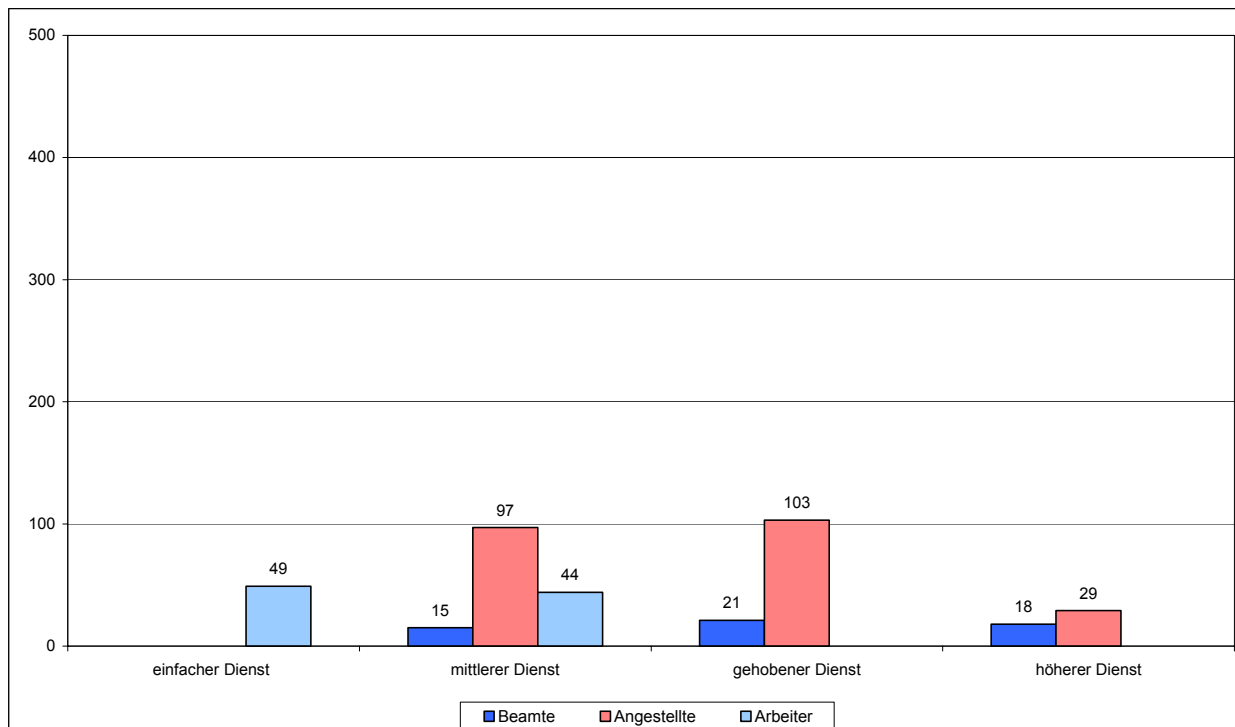
Schaubild 45: Beförderungen nach Status- und Laufbahngruppen in der Kernverwaltung (2004)



Quelle: Anlage 46 im Anhang

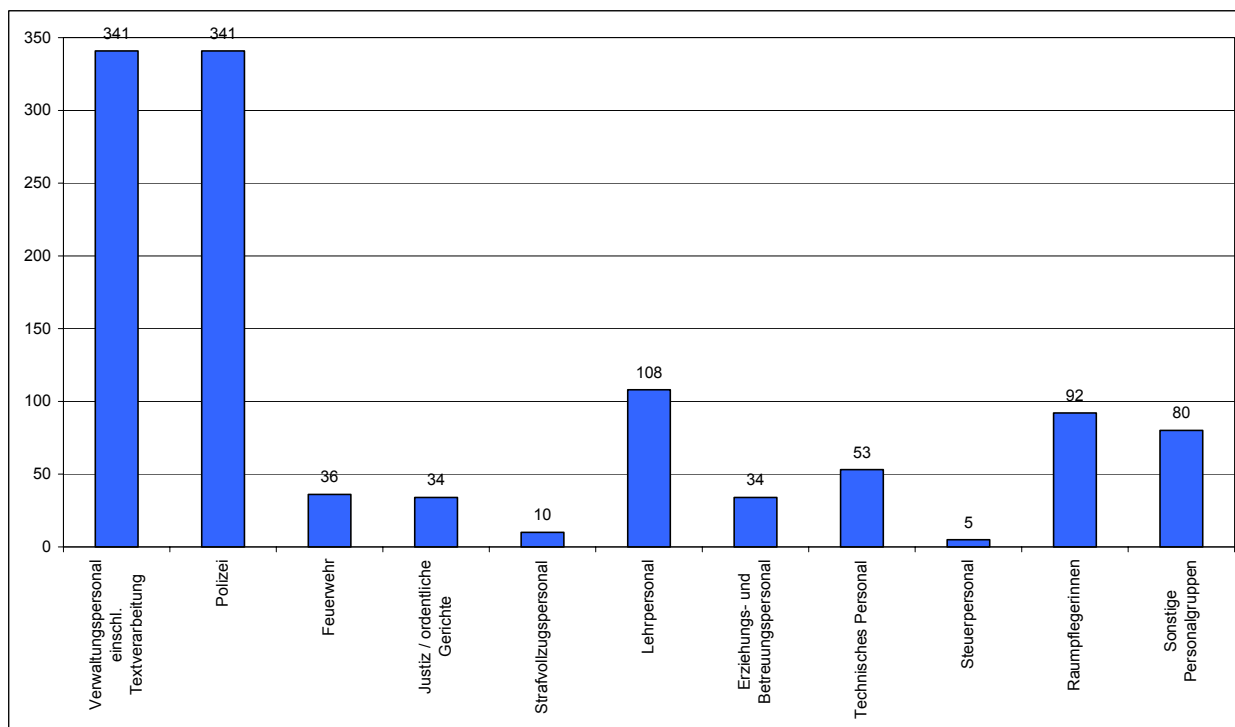
²¹ Vgl. Anlage 46 im Anhang.

Schaubild 46: Beförderungen nach Status und Laufbahngruppen in den ausgegliederten Bereichen (2004)



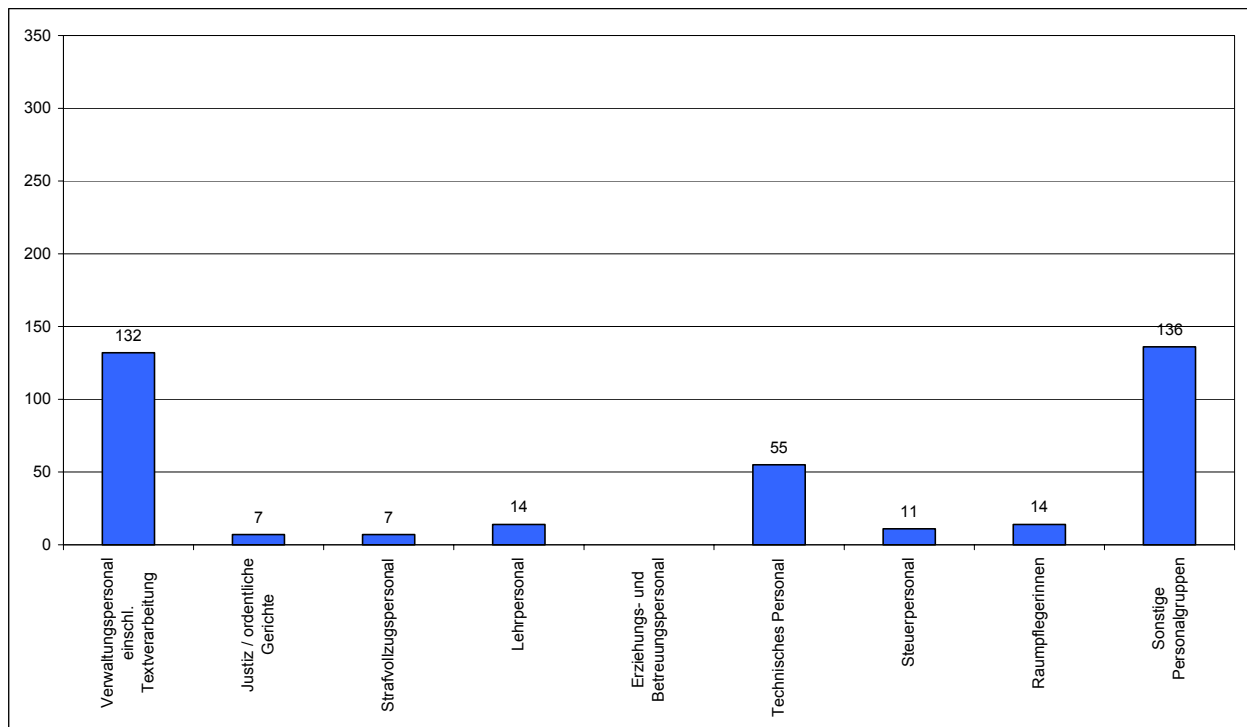
Quelle: Anlage 46 im Anhang

Schaubild 47: Beförderungen nach Personalgruppen in der Kernverwaltung (2004)



Quelle: Anlage 47 im Anhang

Schaubild 48: Beförderungen nach Personalgruppen in den ausgegliederten Bereichen (2004)



Quelle: Anlage 47 im Anhang

2.9. Personalstruktur und Landesgleichstellungsgesetz

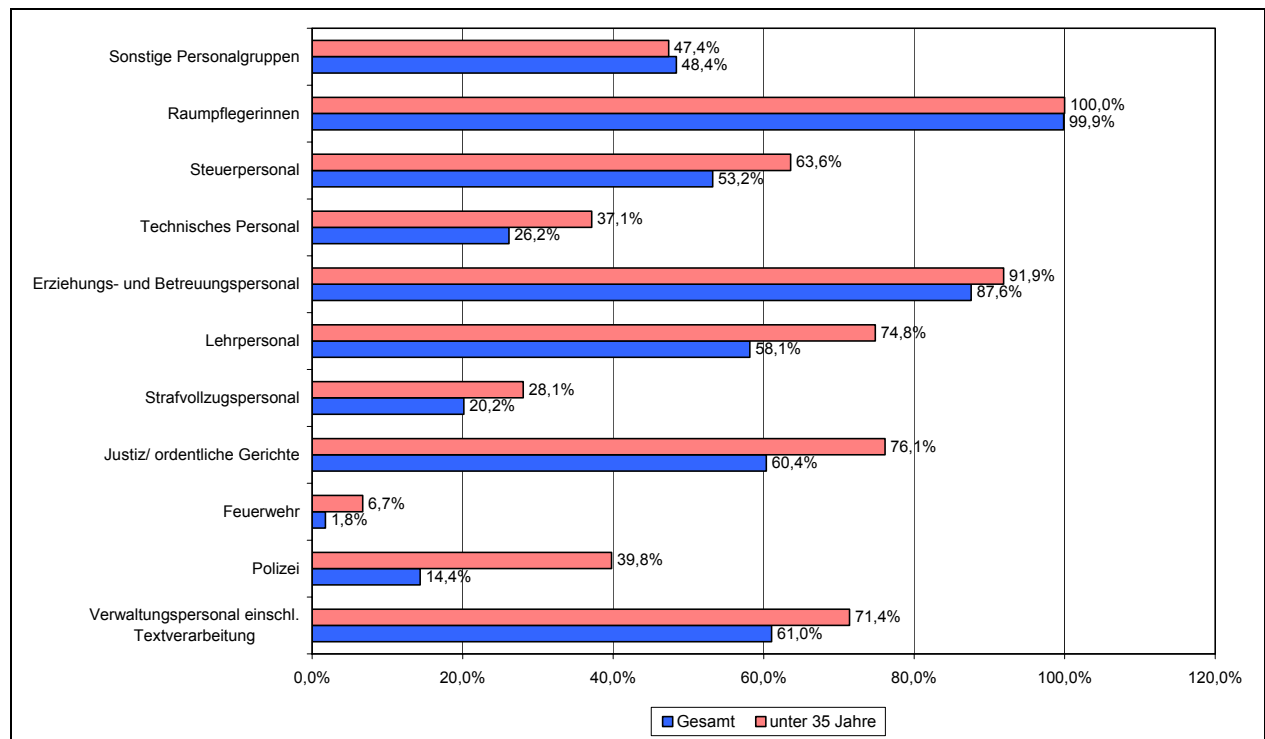
Eine ausgewogene Personalstruktur und damit auch die Gleichstellung von Frauen und Männern im bremischen öffentlichen Dienst kann aufgrund bestehender Strukturen nicht von heute auf morgen erreicht werden. Hierfür ist ein kontinuierlicher Veränderungsprozess notwendig. Die Umsetzung des bremischen Gesetzes zur Gleichstellung von Mann und Frau im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (Landesgleichstellungsgesetz) ist hierbei ein wesentlicher Bestandteil. Der diesbezügliche Controllingbericht mit ausführlichem Anlagenband wurde vom Senat in seiner Sitzung am 29.11.05 beschlossen.

Der Frauenanteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung insgesamt liegt bei 54 %, bei den Beschäftigten in der Altersgruppe der unter 35-jährigen bei 60 %. Dieser deutliche Unterschied bezogen auf die Altersstruktur zieht sich quer durch die unterschiedlichen Personalstrukturmerkmale wie Personal-, Laufbahn-, Status- und Entlohnungsstufen.

Personalgruppen

Der Großteil der Frauen ist in den Personalgruppen des Verwaltungs-, Justiz- und Lehrpersonals sowie 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 traditionell von Männern dominierten Personalgruppen 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 hier insbesondere die Personalgruppe der Polizei, deren Frauenanteil bei den unter 35-jährigen 40 % beträgt, was einer Differenz zum Frauenanteil der Beschäftigten insgesamt in dieser Personalgruppe von 25 % entspricht.

Schaubild 49: Frauenanteile in ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung (2004)

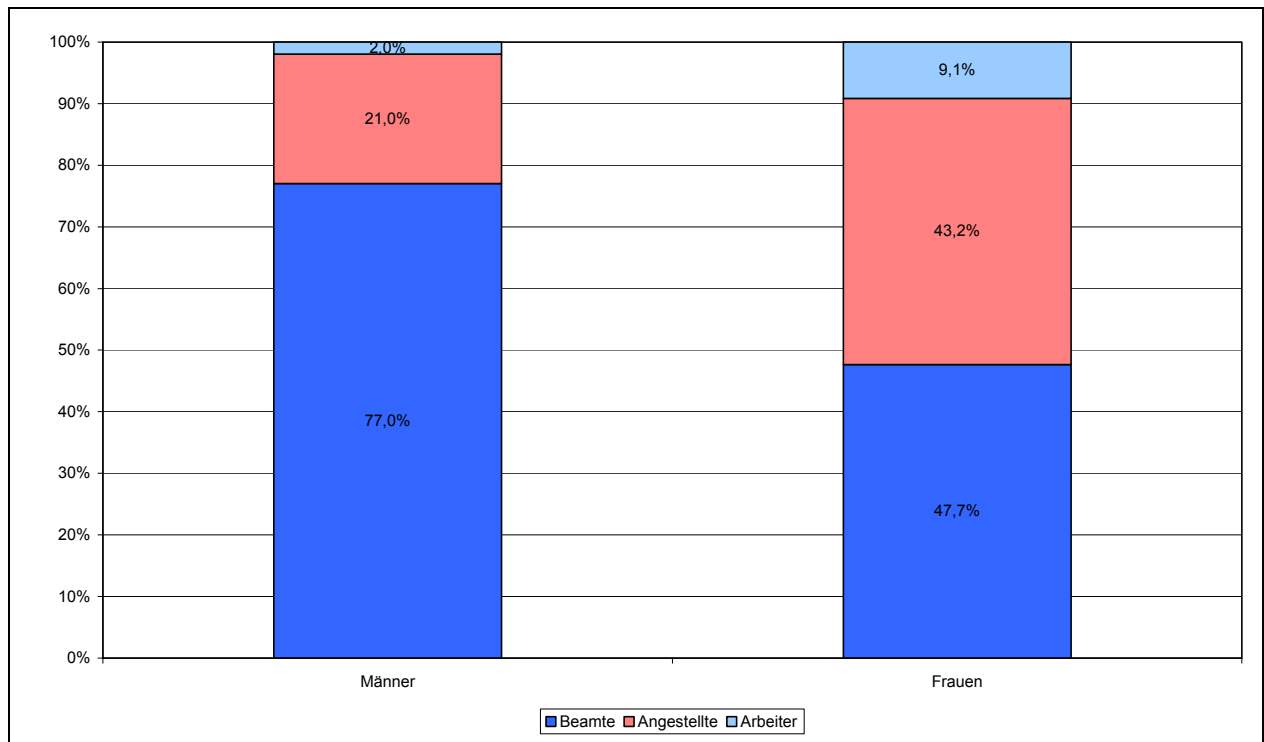


Quelle: Anlagen 48 und 49 im Anhang

Statusgruppen

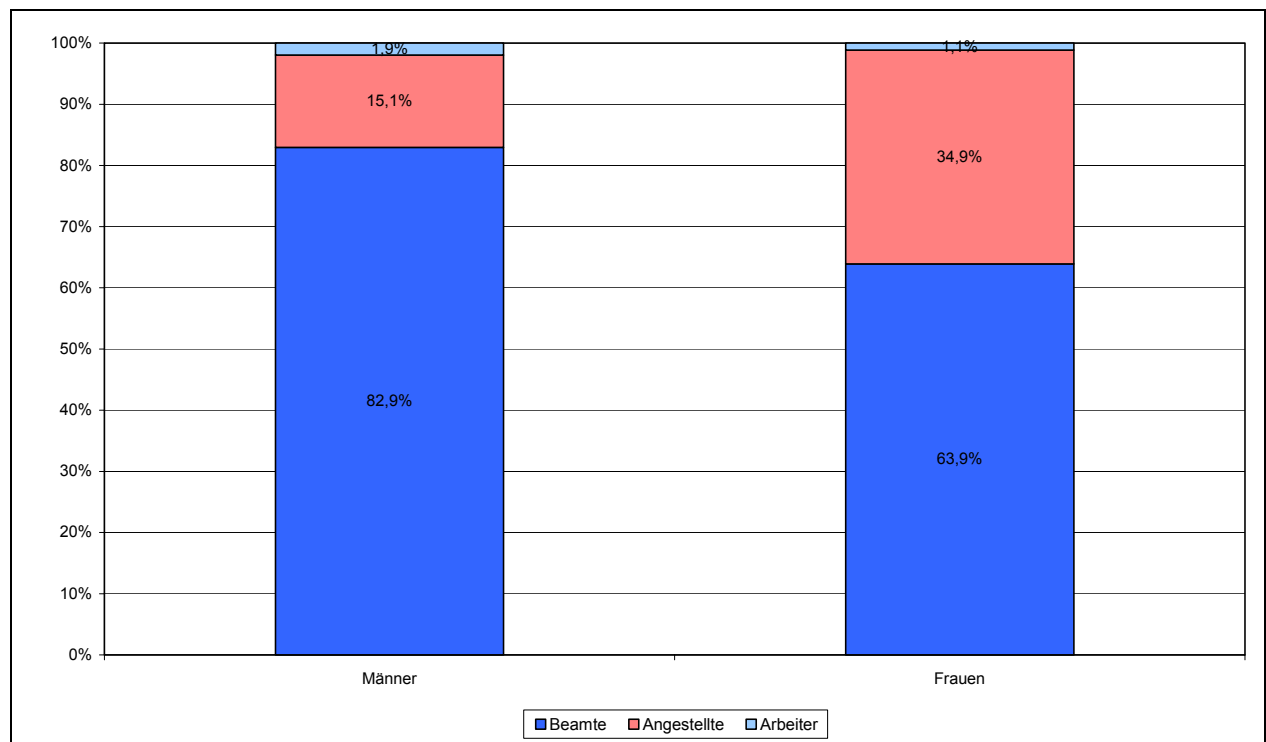
In der Kernverwaltung sind die weiblichen Beschäftigten wie folgt vertreten: Beamte 42 %, Angestellte 70 % und Arbeiter 84 %. Dieses Bild ändert sich bei den jüngeren Beschäftigten: Der Frauenanteil nimmt bei den Beamten und Angestellten deutlich zu, während er bei den Arbeitern abnimmt. In der Kernverwaltung gehören die Männer mit 77 % zum überwiegenden Teil, die Frauen mit 48 % knapp zur Hälfte der Statusgruppe der Beamten an. In der Altersgruppe der unter 35-jährigen liegt der Anteil der Frauen mit Beamtenstatus bei 60 %.

Schaubild 50: Anteile der Statusgruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung (2004)



Quelle: Anlage 50 im Anhang

Schaubild 51: Anteile der Statusgruppen nach Geschlecht in der Altersgruppe der unter 35-jährigen in der Kernverwaltung (2004)

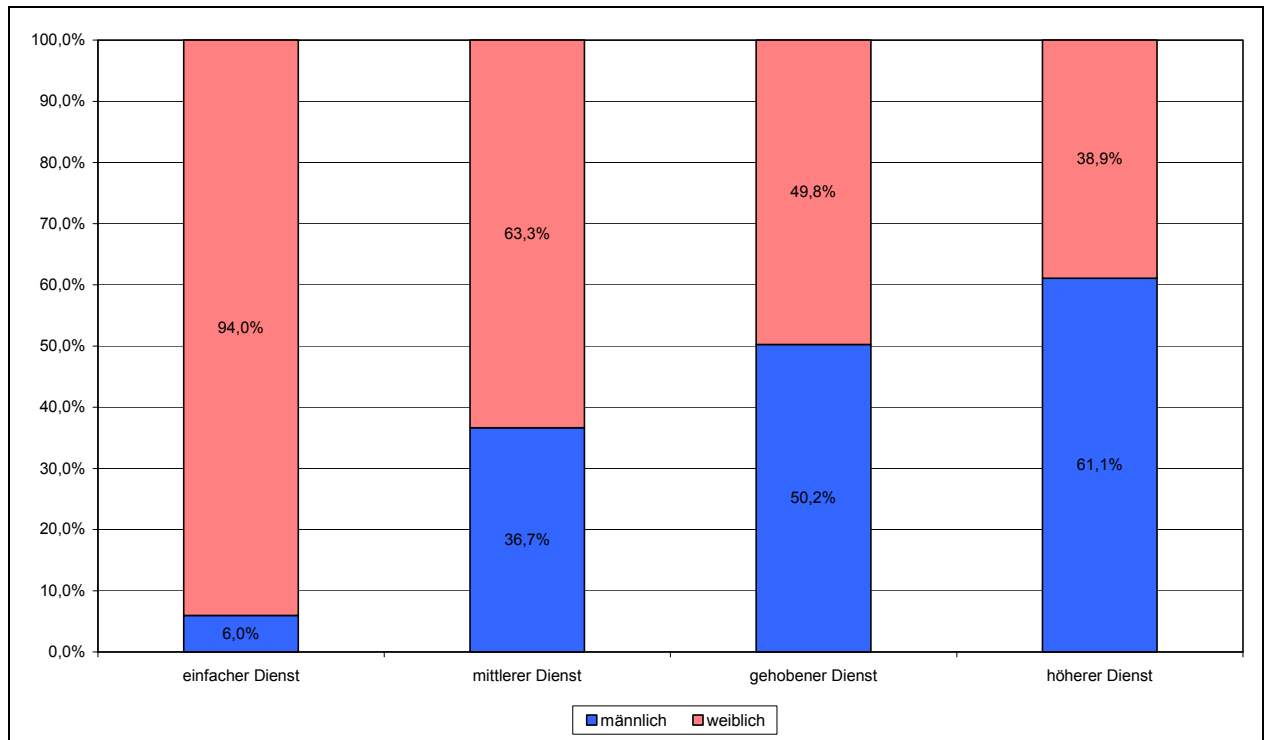


Quelle: Anlage 51 im Anhang

Laufbahngruppen

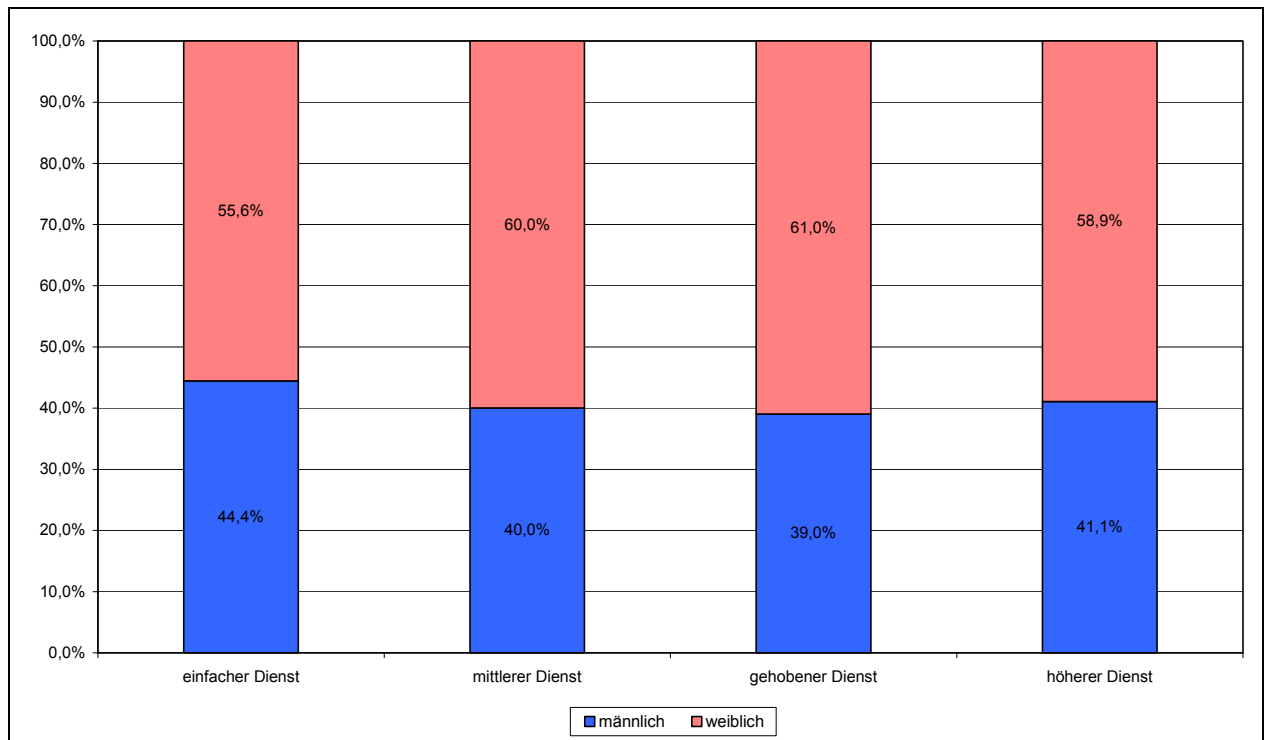
Während bei den Beschäftigten der Kernverwaltung insgesamt der Frauenanteil an den Laufbahngruppen mit steigender Laufbahngruppe abnimmt, zeigt sich in der Altersgruppe der unter 35-jährigen ein anderes Bild. Hier liegt der Frauenanteil in allen Laufbahngruppen bei rund 60 %. Im gehobenen und höheren Dienst sind die Statusgruppen nach Geschlecht relativ ausgewogen, im einfachen und mittleren Dienst hingegen bestehen deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Schaubild 52: Anteile der Geschlechter an den Laufbahngruppen in der Kernverwaltung (2004)



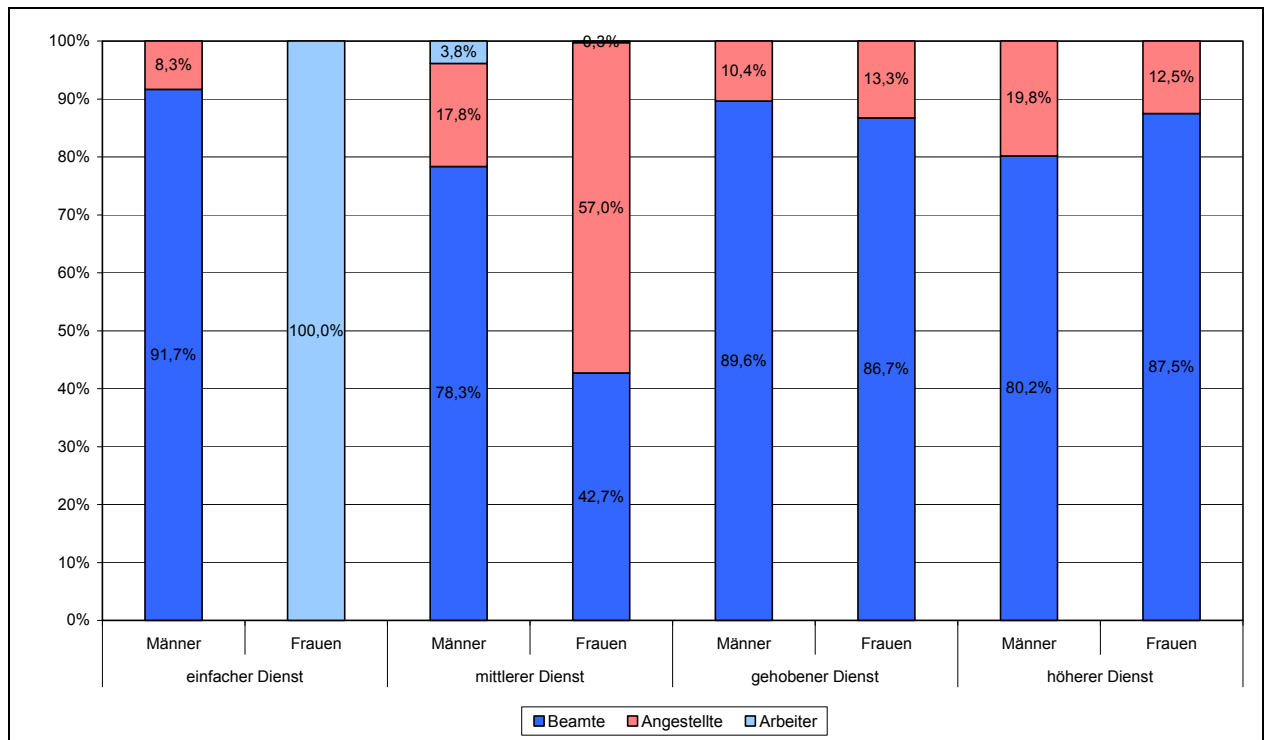
Quelle: Anlage 52 im Anhang

Schaubild 53: Anteile der Geschlechter an den Laufbahngruppen in der Altersgruppe der unter 35-jährigen in der Kernverwaltung (2004)



Quelle: Anlage 53 im Anhang

Schaubild 54: Beschäftigte in der Kernverwaltung unter 35 Jahren nach Geschlecht, Laufbahn- und Statusgruppen (2004)

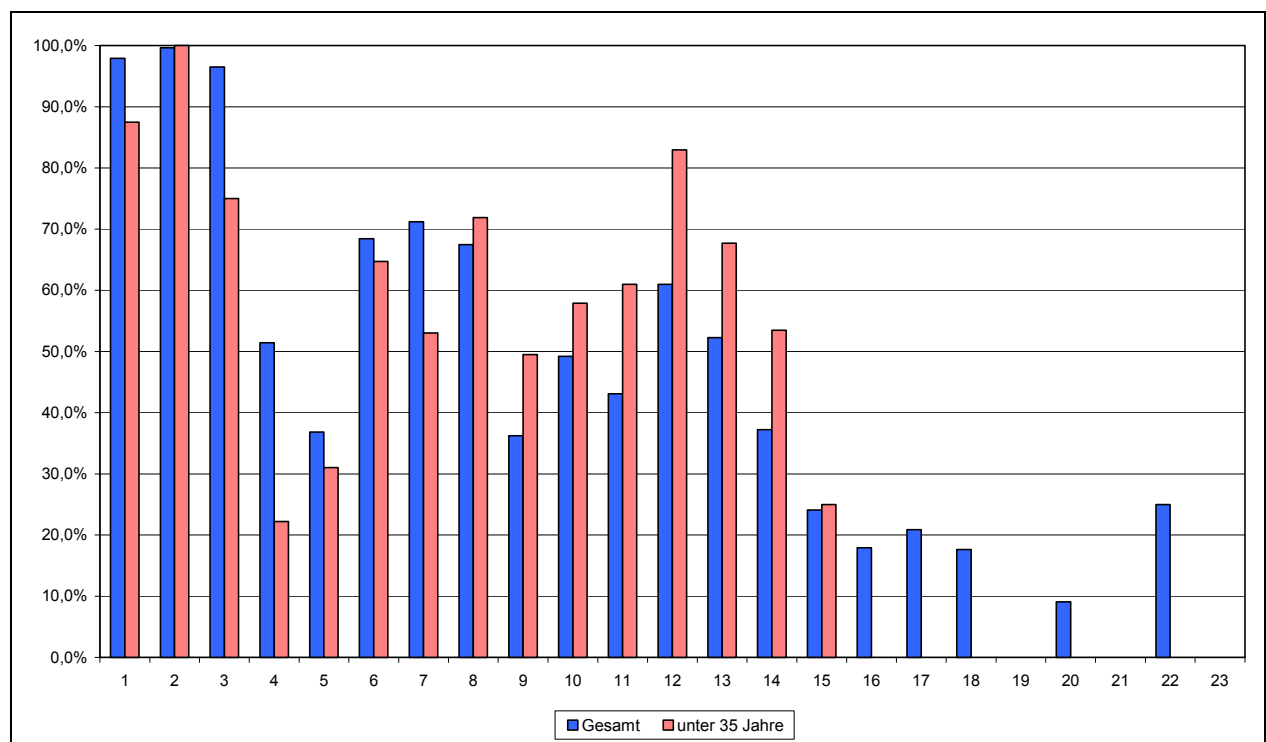


Quelle: Anlage 54 im Anhang

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, die dem gehobenen und höheren Dienst zuzuordnen sind. Es hat eine Verschiebung der Beschäftigung von Frauen zu höherwertigen Tätigkeiten gegeben. Dies spiegelt die geänderte Ausbildungs- und Studiensituation und das veränderte Selbstverständnis junger Frauen wider.

Schaubild 55: Frauenanteile an den Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung (2004)



Quelle: Anlagen 55 und 56 im Anhang

2.10. 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 ihrer Kernverwaltung, der Sonderhaushalte und der Betriebe nach § 26 LHO im Jahre 2004 über insgesamt 25.229 Arbeitsplätze. Diese sind im Jahresdurchschnitt mit 1.576 schwerbehinderten Beschäftigten besetzt gewesen, so dass sich eine Beschäftigungsquote von 6,25 v.H. für das Jahr 2004 ergibt (siehe nachstehende Tabelle).

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die vier kommunalen Krankenhäuser mit Wirkung vom 1. Januar 2004 in eine gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung (gGmbH) überführt wurden und demzufolge nicht mehr im Anzeigeverfahren der Freien Hansestadt Bremen bzw. bei der Ermittlung der Beschäftigungsquote Berücksichtigung finden.

Tabelle 18: Schwerbehindertenbeschäftigungsquote für die Jahre 2001-2004

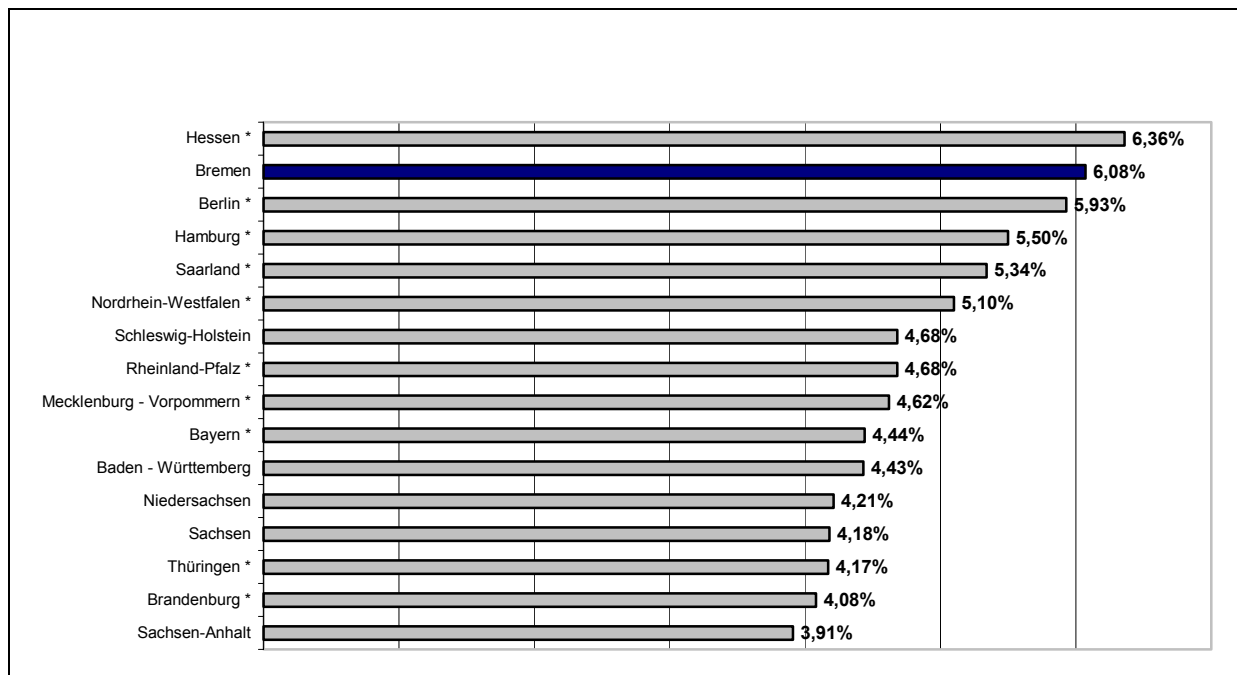
	Arbeitsplätze	5 v.H.	6 v.H.	schwb. Beschäftigte	Erfüllungsquote
Jahr 2001 *)	32.720	1.635,99	1.963,19	1.971	6,02
Jahr 2002 *)	32.020	1.601,00	1.921,20	1.911	5,97
Jahr 2003 *)	32.326	1.616,30	1.939,56	1.966	6,08
Jahr 2004 *)	25.229	1.261,45	1.513,74	1.576	6,25

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

Eine Ausgleichsabgabepflicht für das Land und die Stadtgemeinde Bremen ist im Jahr 2004 nicht entstanden.

Wie das umseitige Schaubild zeigt, nimmt Bremen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im öffentlichen Dienst im Ländervergleich für das Jahr 2003 zusammen mit Hessen einen Spitzenplatz ein.

Schaubild 56: Erfüllung der Beschäftigungsquote gemäß § 71 (3) Nr. 2 SGB IX durch die "Obersten Landesbehörden" im Jahr 2003²²

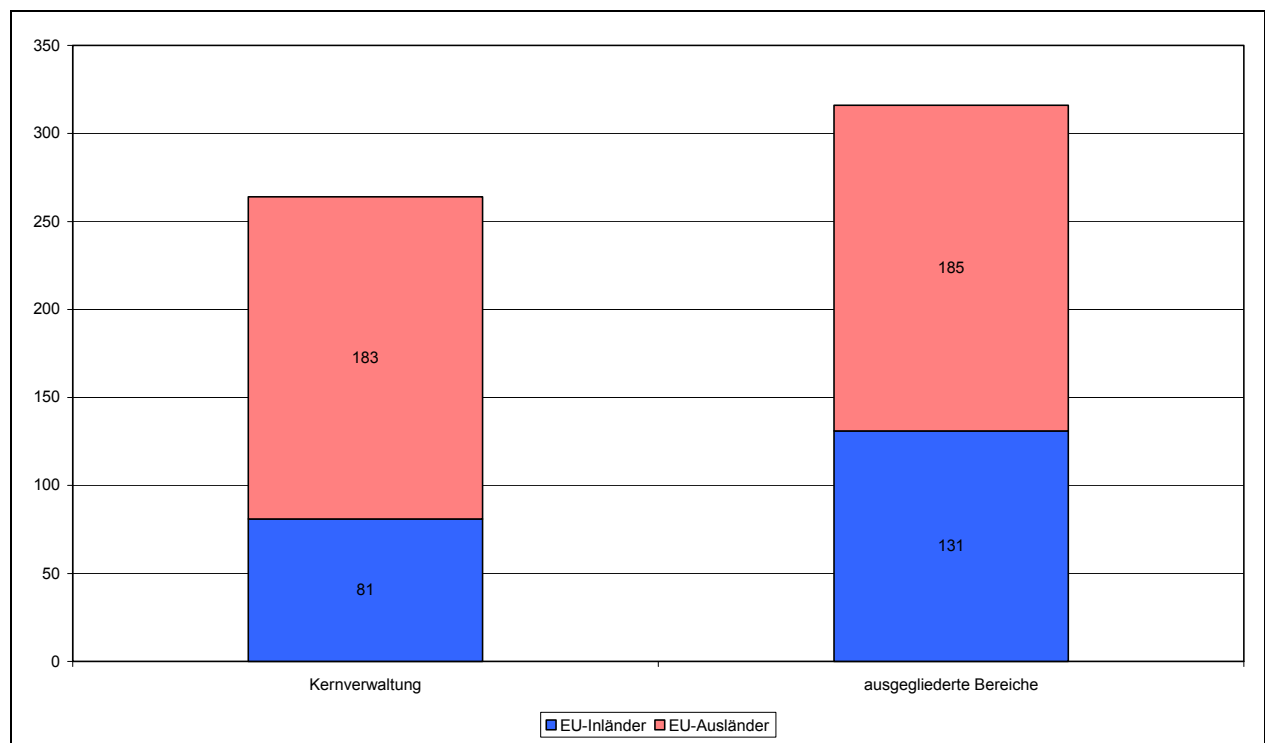


(* Jahresdurchschnitt)

2.11. Staatsangehörigkeit

Insgesamt waren im Jahr 2004 580 Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit beschäftigt, 264 in der Kernverwaltung und 316 in den ausgegliederten Bereichen. 212 Beschäftigte hatten die Staatsangehörigkeit eines EU-Mitgliedstaates, 368 Beschäftigte die Staatsangehörigkeit eines Landes außerhalb der Europäischen Union.

²² Entsprechende Länderübersichten für das Jahr 2004 liegen noch nicht vor.

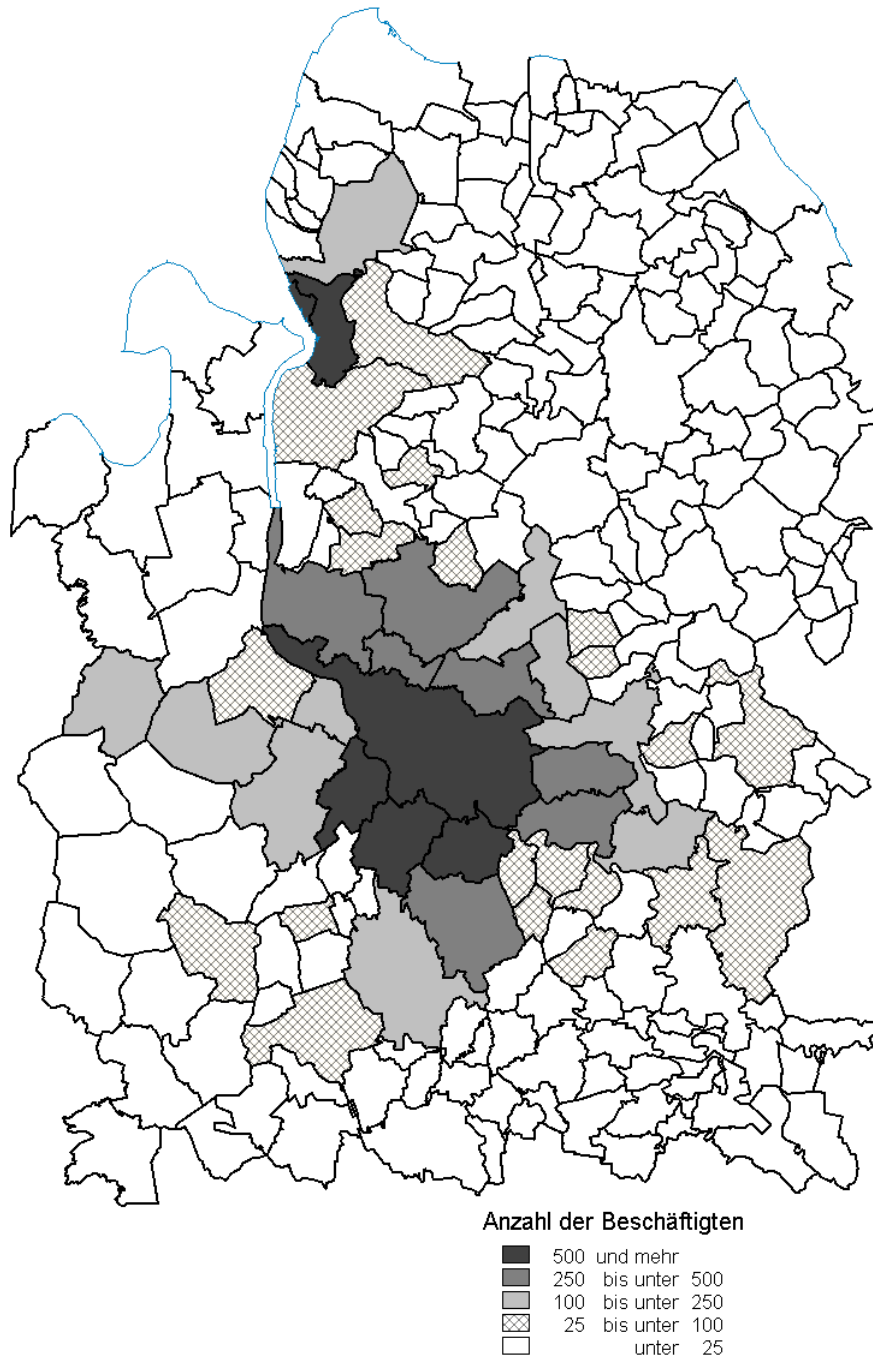
Schaubild 57: Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit nach Bereichen (2004)

Quelle: Anlage 57 im Anhang

2.12. Wohnsitze der Beschäftigten

Das nachfolgende Schaubild zeigt die Verteilung der Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes nach dem Wohnsitz. 17.798 Beschäftigte bzw. 66,9 % des Landes und der Stadtgemeinde Bremen (einschließlich Betriebe, Sonderhaushalte und Stiftungen des öffentlichen Rechts) wohnen im Land Bremen²³. Die restlichen 33,1 % der Mitarbeiter/-innen 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.

²³ Vgl. dazu Anlage 58 „Verteilung der Wohnsitze der Beschäftigten (2004)“ im Anhang.

Schaubild 58: Verteilung der Wohnorte²⁴ der Beschäftigten (2004)

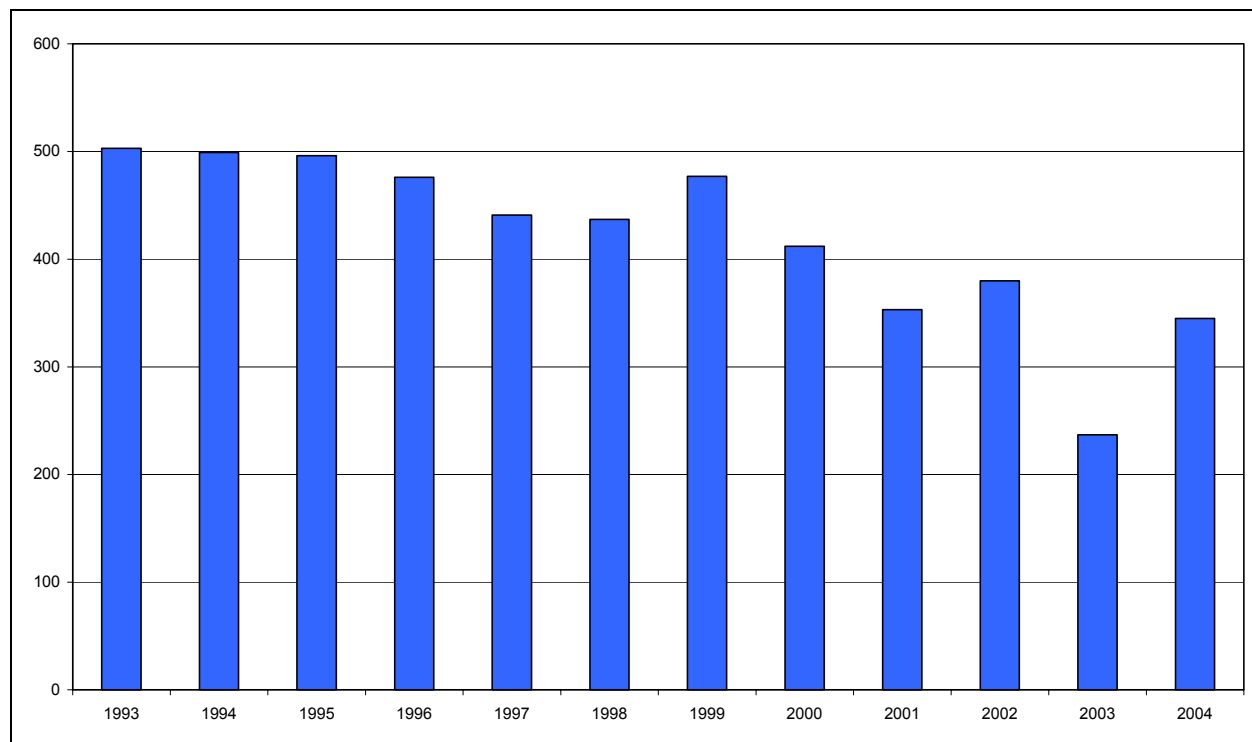
Quelle: Anlage 58 im Anhang

²⁴ Gemeinden, in denen weniger als 25 Personen wohnen, werden nicht dargestellt.

2.13. Dienstunfälle

In den Jahren 1993 bis 2004 wurden folgende Dienstunfälle gemeldet:

Schaubild 59: Dienstunfälle (1993 bis 2004)



Quelle: Tabelle 19

Die Zahlen 2003 und 2004 können sich noch erhöhen, da die Ausschlussfrist für die Meldung von Unfällen von zwei Jahren noch nicht abgelaufen ist.

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

Tabelle 19: Dienstunfälle nach Dienststellen/Bereichen (1997 bis 2004)²⁵

Dienststelle/Bereich	Dienstunfälle								Schadensersatzfälle (§ 87)			
	anerkannt				abgelehnt							
	1996	1998	2003	2004	1996	1998	2003	2004	1996	1998	2003	2004
Bürgerschaft / Senatskanzlei			1	2								
Rechnungshof												
Bund und Europa				1								
Datenschutz				1								
Senator für Inneres	3	4	4	6		1				2	1	1
Polizei Bremen	170	138	33	145	7	5	1	8	80	53	14	53
Feuerwehr Bremen	53	58	44	50	2	3	4	6	2	4	6	1
Senator für Justiz und Verfassung				2								
Gerichte	16	9	8	13	3	1	1	2	7	2	1	1
Justizvollzugsanstalt	29	20	23	12				2	7	7	5	5
Staatsanwaltschaft	2	3	2					1		1		
Senator für Bildung und Wissenschaft	9	15	2	4				1	1	5		
Schulen	109	94	72	55	8	2	5	7	20	8	9	7
Landesinstitut für Schule			12	10								2
Senator für Kultur				2								1
Senator für Bau und Umwelt	10	7		3		1		1	1			
Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend u. Soz.	11	8	3	7	2	0			2	0	1	1
Amt für Soziale Dienste	7	6	3	9				2	3	2		2
Senator für Wirtschaft u. Häfen	3	3	2		1	0			0	1		
Senator für Finanzen 1)	41	38	20	18	2	1	3	1	10	6	4	1
Zwischensumme	463	403	229	340	25	14	17	29	132	91	41	75
Stadtgrün Bremen	1											
Bremer Baubetrieb												
Bremer Entsorgungsbetriebe	1	1								1		
Bremer Arbeit GmbH								1				
Facility Management		1										
fidatas Bremen	2	1			1	1			1			
Informations- und Datentechnik Bremen				1								
Justiz-Dienstleistungen	1	23	1	3		2	1			2		1
Zentralkrankenhäuser	1				1							
Stadtbibliothek	1	3	1	1					1		1	
Werkstatt Bremen												
Summe Betriebe	7	29	2	5	2	3	1	1	2	3	1	1
Landesuntersuchungsamt	1											
Alfred Wegener-Institut		1										
Universität Bremen	5	5	3		1				2		1	
Hochschule Bremen			3									
Summe Sonderhaushalte	6	6	6	0	1	0	0	0	2	0	1	0
Insgesamt	476	438	237	345	28	17	18	30	136	94	43	76

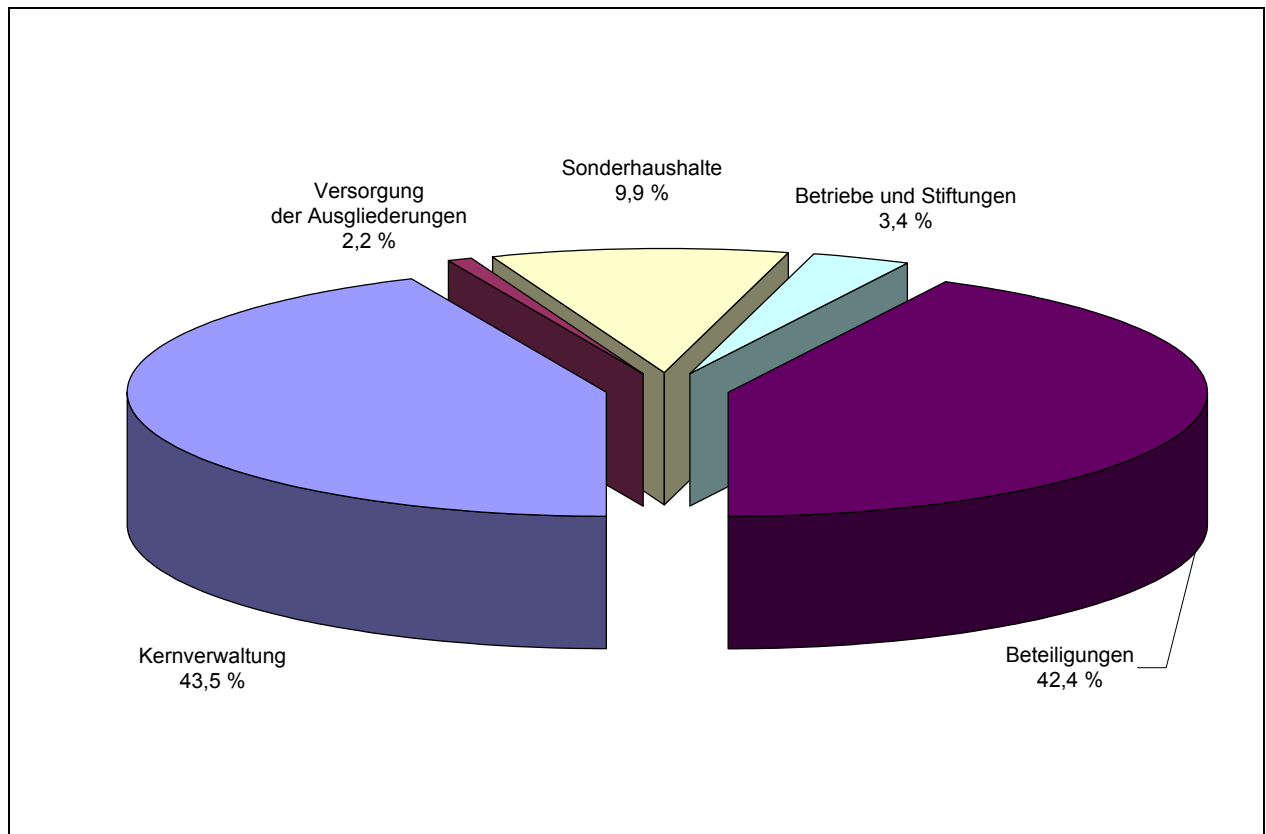
1) einschl. der Dienstunfälle des Eigenbetriebs Performa Nord

3. Personalausgaben im Konzern Bremen

Die Personalausgaben des Konzerns Bremen sind seit mehr als einem Jahrzehnt zentraler Ansatzpunkt bremischer Sanierungspolitik. Dies schlägt sich zum einen in einer deutlichen Begrenzung des haushaltsfinanzierten Beschäftigungsumfangs nieder. Zum anderen hat dies aber auch zu einer Flexibilisierung öffentlicher Leistungserbringung geführt, bei der Aufgaben in ausgegliederten Einrichtungen wahrgenommen werden. In der Folge entstehen Personalausgaben in zunehmenden Maße auch außerhalb der originären Personalhaushalte in Sonderhaushalten, Betrieben, Stiftungen und bei bremischen Beteiligungen sowie bei Zuwendungsempfängern der Freien Hansestadt Bremen. Mit 22 % sind knapp ein Viertel der 1987 noch in Dienststellen des Landes oder der Stadtgemeinde Bremen verausgabten Personalmittel mittlerweile aus der Kernverwaltung in andere Konzernbereiche ausgegliedert worden; die kommunalen Krankenhäuser waren zu diesem Zeitpunkt schon ausgegründet.

In den bremischen Haushalten verbleiben für die ausgegründeten Einrichtungen nur Personalkostenanteile, die sich in konsumtiv veranschlagten Personalkostenzuschüssen finden oder Bestandteil von Entgelten, Zuwendungen bzw. Verlustabdeckungen aus dem Sachhaushalt sind. Den 1.083,1 Mio. € Personalausgaben in der Kernverwaltung stehen mittlerweile weitere 326,1 Mio. € in den als Sonderhaushalt, Eigenbetrieb oder Stiftung ausgegliederten Konzernbereichen, sowie ca. 1.036 Mio. € an Personalaufwand in den Gesellschaften mit direkter oder indirekter bremischer Mehrheitsbeteiligung gegenüber²⁶. Unter Berücksichtigung der den Betrieben und Beteiligungen noch zurechenbaren Beihilfe- und Versorgungsaufwendungen aus dem Personalhaushalt von 20,2 Mio. € beträgt der Anteil der Kernverwaltung an den Personalaufwendungen des Konzerns zur Zeit rd. 50 %.

²⁶ Der Wert für die Beteiligungsgesellschaften wurde geschätzt, da genaue Angaben noch nicht vorliegen.

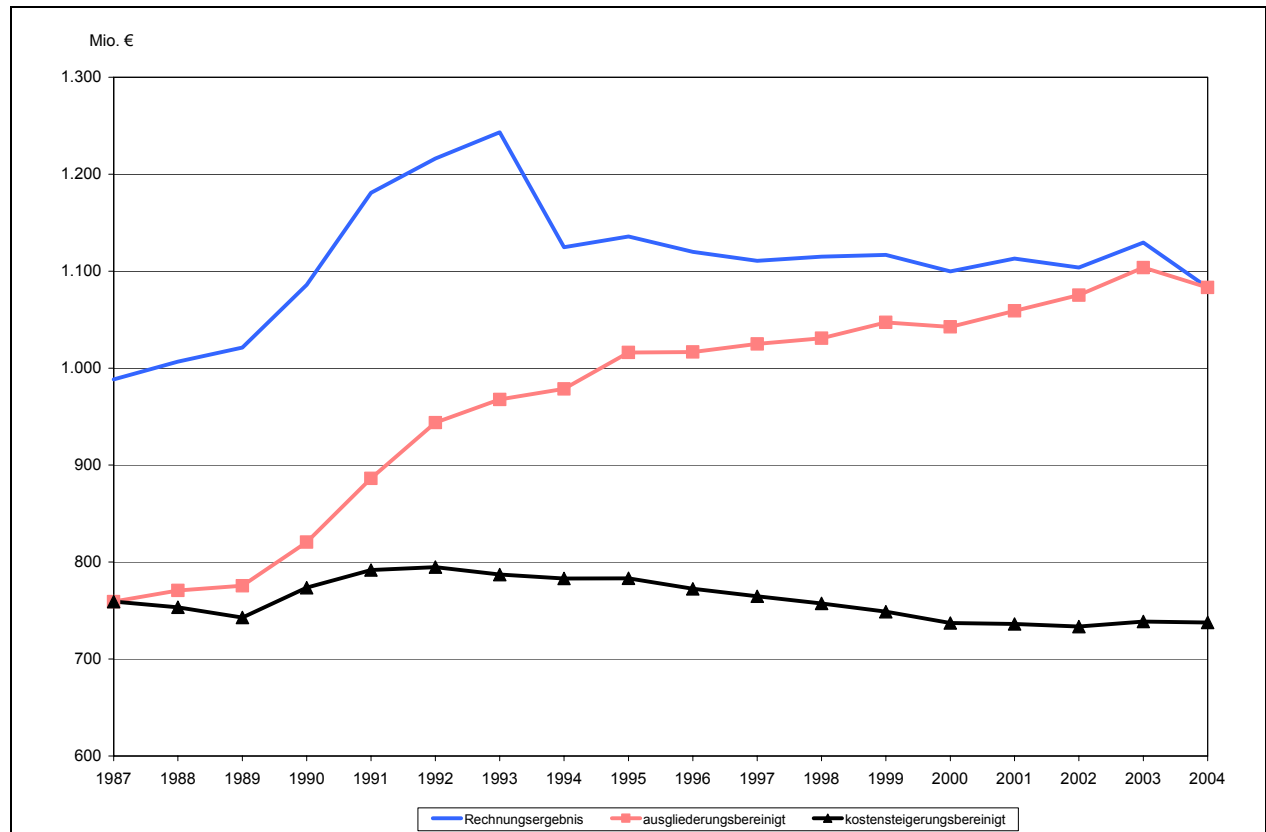
Schaubild 60: Personalaufwand nach Konzernbereichen (2004)

Quelle: Anlage 59 im Anhang

3.1. Entwicklung der Personalausgaben 1987 bis 2004

Die Darstellungen der Personalausgaben sind rückwirkend um Ausgliederungseffekte aus den Personalhaushalten bereinigt, soweit es Auslagerungen bis zum Berichtsjahr betrifft.

Schaubild 61: Entwicklung der Personalhaushalte (1987 bis 2004)



Quelle: Anlage 60 im Anhang

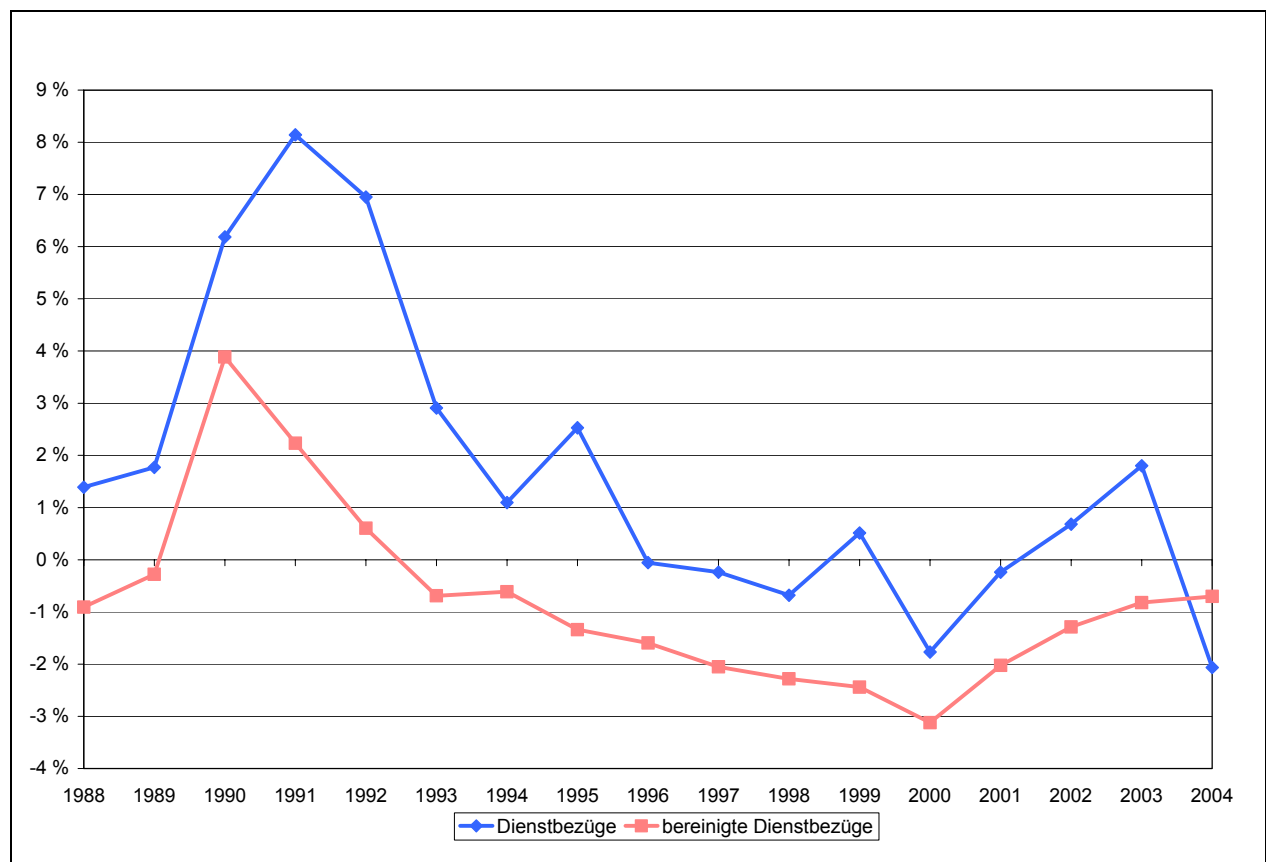
Das Schaubild verdeutlicht den stetigen Prozess der Ausgliederung von Aufgaben aus dem Kern des bremischen öffentlichen Dienstes, dessen Höhepunkt Anfang der 90er Jahre gewesen ist. Dieser Zeitraum ist zugleich der Wendepunkt in der Entwicklung der Personalausgaben. Der Ausgabenzuwachs konnte seit 1993 durch aktive personalwirtschaftliche Maßnahmen und die sukzessive Einführung moderner Management- und Controllinginstrumente deutlich begrenzt werden. Dabei wurden sowohl die einsetzende Versorgungsdynamik als auch die Kostensteigerungen aus Tarifabschlüssen und bei den Lohnnebenkosten (bis 2000) weitgehend kompensiert. Die kumulierte Verteuerung des Personals seit 1987 konnte durch die dämpfend wirkende Absenkung der Sonderzahlungen von 365 Mio. € bis 2003 auf mittlerweile 345 Mio. € zurückgeführt werden; dies entspricht aber immer noch rd. einem Drittel der Personalausgaben. Diese erstmalige Trendumkehr in der Kostenentwicklung verdeutlicht aber auch, wie wichtig es für die bremische Sanierungspolitik ist, lineare Lohnzuwächse künftig zu begrenzen und darüber hinaus sozial verträgliche Beiträge von allen Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes zu fordern.

Im Jahr 2004 ist das Rechnungsergebnis auch dadurch geringer ausgefallen, dass die Beihilfe- und Versorgungslasten der Sonderhaushalte in diese überführt worden sind und sich in der Folge als konsumtive Zuschüsse in den Haushalten abbilden. Während die um diese Ausgliederungseffekte bereinigte Entwicklung für 2004 infolge der Sonderzahlungsanpassungen eine deutliche Abnahme zeigt, verdeutlicht die kostensteigerungsbereinigte Linie, dass Effekte aus dem weiteren Beschäftigungsrückgang und einzelner personalwirtschaftlicher Maßnahmen durch den weiteren Anstieg des Versorgungsvolumens aufgezehrt wurden. Hinzu kommt hier auch die Entwicklung im Bereich der refinanzierten Beschäftigung, die u.a. infolge rücklagefinanzierter Altersteilzeit, um 21 % zugenommen hat.

3.2. Entwicklung der um „Kostensteigerungen“ bereinigten Dienstbezüge seit 1987

Im Folgenden werden die Dienstbezüge bereinigt um die kostensteigernden Faktoren (insbesondere Tarifabschlüsse und Besoldungsanpassungen 1987 bis 2003, Veränderungen bei den Sonderzahlungen und bei Arbeitgeberanteilen zur VBL, Sozial- und Krankenversicherung) dargestellt.²⁷

Schaubild 62: Wachstumsraten der Dienstbezüge in der Kernverwaltung (1987 bis 2004)



Quelle: Tabelle 20

Das Schaubild verdeutlicht die Wirksamkeit der Anfang der 90er Jahre im Bremer Personalmanagement eingeleiteten Veränderungen. Faktisch mit der Einführung des zielzahlgesteuerten Beschäftigungsvolumens im Mai 1993 konnten zunächst die bereinigten Dienstbezüge 1993 gegenüber dem Vorjahr gesenkt werden. Mit der hochrechnungsbasierten Transformation in Personalbudgets zum Haushalt 1995 wurde diese Trendumkehr verstärkt. Ab 1996 konnten auch die unbereinigten Dienstbezüge so kontinuierlich zurückgeführt werden. Infolge der bis zum Jahr 2000 teilweise über die - bis zu 400 Vollzeitäquivalente jährlich betragenden - Vorga-

²⁷ Nicht berücksichtigt wurden personalgruppenspezifische Tarifverträge (z. B. für Erzieher/innen oder Raumpfleger/innen), monetäre Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung bzw. deren Rücknahme für Beamte) und ausgabenwirksame Personalstrukturveränderungen (insb. Ortszuschlagsveränderungen, Beförderungen und Höhergruppierungen usw.), so dass die kostensteigernden Effekte eher noch unterschätzt sind.

ben des Personalentwicklungsprogramms hinaus realisierten Reduzierung des Beschäftigungsumfangs konnten die (bereinigten) Dienstbezüge um bis zu 3 % gegenüber dem Vorjahr reduziert werden. Die eingetretene Verknappung der Personalressource hat in den Folgejahren dazu geführt, dass einerseits die Sparvorgaben auf 250 Vollzeitäquivalente zurückgeführt wurden. Andererseits brauchten Bereiche mit realisierten „Vorleistungen“ zeitweise auch keine weiteren Abnahmen erbringen, um die Personalplanungen einzuhalten, so dass weitere Ausgabereduzierungen zunehmend geringer ausgefallen sind. Die personalwirtschaftlichen Beschlüsse zu den Anti-Terrormaßnahmen infolge des 11. September 2001 - von der Aussetzung der PEP-Vorgaben bis hin zu Personalaufstockungen in einzelnen Bereichen des Innen- und Justizressorts - und zu den Sofortmaßnahmen infolge der PISA-Ergebnisse für Bremen haben insbesondere 2003 zu einer deutlichen Dämpfung der rückläufigen bereinigten Dienstbezüge geführt. Im Jahr 2004 konnten die nicht um Kostensteigerungen bereinigten Dienstbezüge infolge der Streichung des Urlaubsgeldes für Beamte, der Reduzierung des Weihnachtsgeldes für Beamte auf durchschnittlich 50 % der Dezemberbezüge und der Sonderzahlungen für insbesondere neu eingestellte Angestellte sowie der fälligkeitsbezogenen Verbuchung von Sozialversicherungsbeiträgen stärker zurückgeführt werden, als die um diese Effekte bereinigten Bezüge. Auch diese sind - gegen den Trend gestiegener Bezüge für refinanzierte Dienstbezüge - allerdings auch im zwölften Jahr hintereinander zurückgeführt worden.

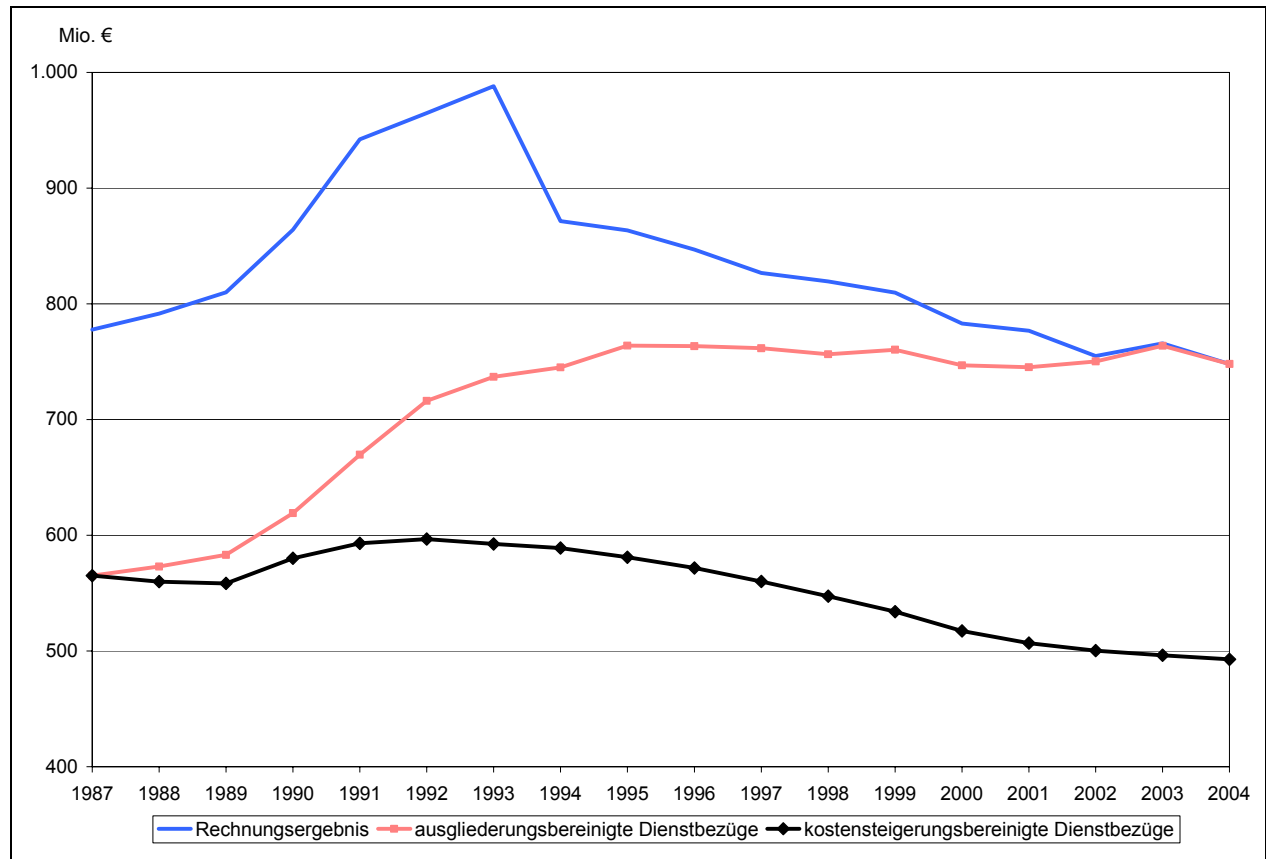
Tabelle 20: Entwicklung der bereinigten Dienstbezüge 1987 bis 2004 (ohne ABM)

Jahr	Ist-Ausgaben	Steig. geg. Vorjahr	Steigerungsfaktoren	Bereinigte Ist-Ausgaben	Bereinigte Steig. geg. Vorjahr
	Mio. €	%		Mio. €	%
1987	565,1		3,7 %	565,1	
1988	572,9	1,4 %	2,3 %	559,9	-0,9 %
1989	583,1	1,8 %	2,1 %	558,4	-0,3 %
1990	619,1	6,2 %	2,2 %	580,1	3,9 %
1991	669,5	8,1 %	5,8 %	593,0	2,2 %
1992	716,1	7,0 %	6,3 %	596,6	0,6 %
1993	736,9	2,9 %	3,6 %	592,5	-0,7 %
1994	745,0	1,1 %	1,7 %	588,9	-0,6 %
1995	763,8	2,5 %	3,9 %	581,0	-1,3 %
1996	763,4	-0,1 %	1,6 %	571,7	-1,6 %
1997	761,6	-0,2 %	1,9 %	560,0	-2,0 %
1998	756,4	-0,7 %	1,6 %	547,2	-2,3 %
1999	760,3	0,5 %	3,0 %	533,9	-2,4 %
2000	746,9	-1,8 %	1,4 %	517,2	-3,1 %
2001	745,1	-0,2 %	1,8 %	506,8	-2,0 %
2002	750,2	0,7 %	2,7 %	496,8	-2,0 %
2003	763,7	1,8 %	2,6 %	492,7	-0,8 %
2004	748,0	-2,1 %	-1,4 %	489,3	-0,7 %

Die Tabelle zeigt auch, dass seit 2002 jeder dritte für Dienstbezüge aufgewendete Euro in den bremischen Personalhaushalten auf die kumulierten Kostensteigerungen seit 1988 zurückzu-

führen ist. Während die Aufwendungen für Bezüge so seit 1987 um 32,4 % gestiegen sind, hätten sie - trotz des zwischenzeitlichen Anstiegs um 5,6 % (bis 1992) - andernfalls um 12,8 % abgesenkt werden können.

Schaubild 63: Entwicklung der bereinigten Dienstbezüge ohne ABM (1987 bis 2004)



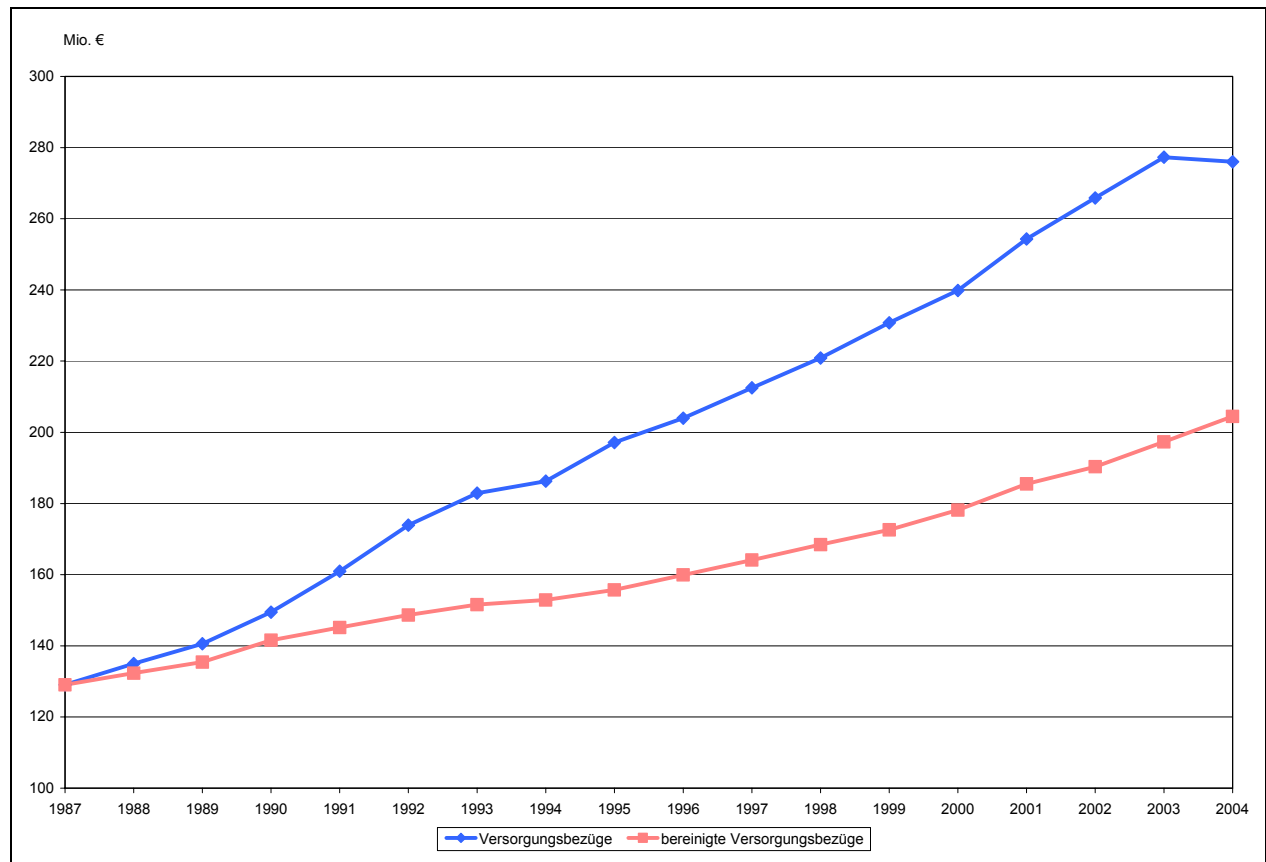
Quelle: Tabelle 20

Das Schaubild verdeutlicht noch einmal

- die großen Ausgliederungseffekte Anfang bis Mitte der 90er Jahre,
- die weitgehende Kompensation der Kostensteigerungen durch personalwirtschaftliche Maßnahmen des zentralen und dezentralen Personalmanagements,
- den Umfang der Kostensteigerungen an den Aufwendungen für Dienstbezüge,
- die Nivellierung der Kostensteigerungen aus der vorletzten Lohnrunde durch die abgesenkten Sonderzahlungen und
- die Wirksamkeit der bremischen Controlling- und Managementinstrumente in den Grenzen eigener Entscheidungs- und Steuerungsmöglichkeiten.

3.3. Entwicklung der bereinigten Versorgungsbezüge 1987 bis 2004

Schaubild 64: Entwicklung der bereinigten Versorgungsbezüge (1987 bis 2004)

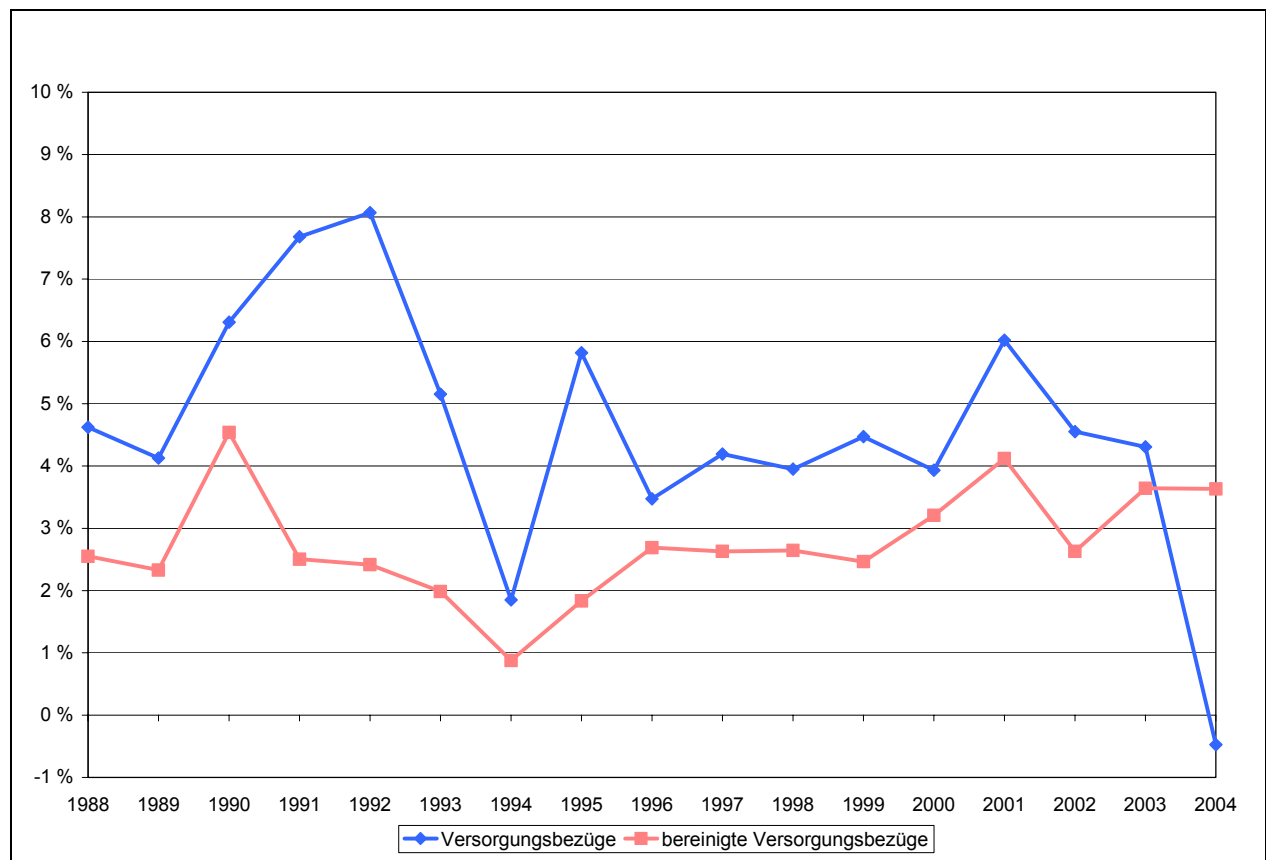


Quelle: Tabelle 21

Die Entwicklung der Versorgungsbezüge unterscheidet sich von der Entwicklung der Dienstbezüge durch niedrigere Kostensteigerungen. Dies resultiert aus der weitgehenden Kopplung an die Besoldung, so dass die tarif- und sozialversicherungsbedingt höheren Steigerungsraten im Arbeitnehmerbereich dort nicht zu verzeichnen sind. Hier wirken allerdings auch die kostendämpfenden Maßnahmen der jüngeren Versorgungsreformen, wie die Absenkung der Versorgungsanpassung um 0,2 Prozentpunkte zwischen 1999 und 2001, die erste Stufe der Absenkung der Höchstruhegehaltssätze in 2003 oder die Einführung von Versorgungsabschlägen bei vorzeitiger Pensionierung. Hinzu kommt die auch hier wirksame Reduzierung der Sonderzahlungen auf durchschnittlich 50 % der Dezemberbezüge.

Tabelle 21: Entwicklung der bereinigten Versorgungsbezüge (1987 bis 2004)

	Ist-Ausgaben	Steig. geg. Vorjahr	Steigerungsfaktoren	Bereinigte Ist-Ausgaben	Bereinigte Steig. geg. Vorjahr
	Mio. €	%		Mio. €	%
1987	129,1		3,4 %	129,1	
1988	135,0	4,6 %	2,0 %	132,3	2,6 %
1989	140,6	4,1 %	1,8 %	135,4	2,3 %
1990	149,5	6,3 %	1,7 %	141,6	4,5 %
1991	160,9	7,7 %	5,1 %	145,1	2,5 %
1992	173,9	8,1 %	5,5 %	148,6	2,4 %
1993	182,9	5,2 %	3,1 %	151,6	2,0 %
1994	186,3	1,8 %	1,0 %	152,9	0,9 %
1995	197,1	5,8 %	3,9 %	155,7	1,8 %
1996	204,0	3,5 %	0,8 %	159,9	2,7 %
1997	212,5	4,2 %	1,5 %	164,1	2,6 %
1998	220,9	3,9 %	1,3 %	168,5	2,6 %
1999	230,8	4,5 %	2,0 %	172,6	2,5 %
2000	239,9	3,9 %	0,7 %	178,1	3,2 %
2001	254,3	6,0 %	1,8 %	185,5	4,1 %
2002	265,9	4,6 %	1,9 %	190,4	2,6 %
2003	277,3	4,3 %	0,6 %	197,3	3,6 %
2004	276,0	-0,5 %	-4,0 %	204,5	3,6 %

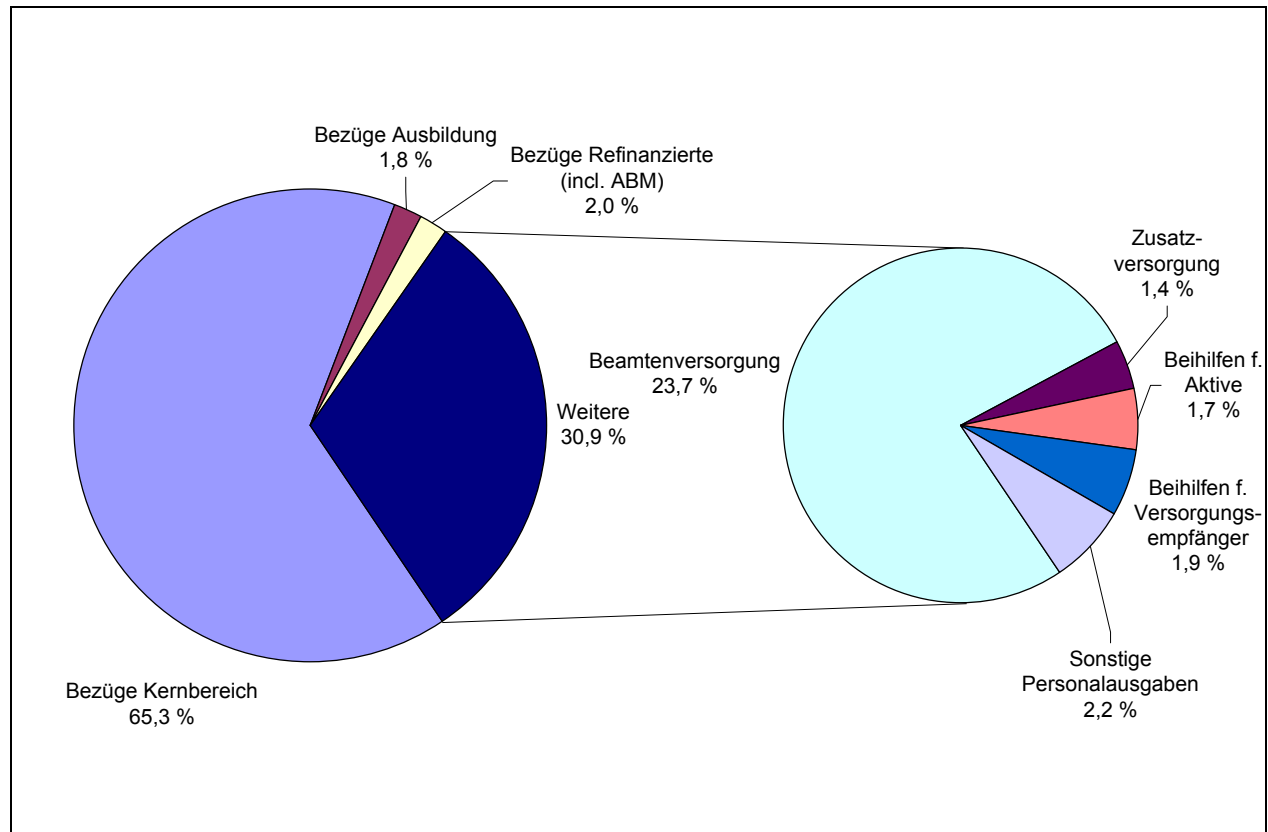
Schaubild 65: Wachstumsraten Versorgungsbezüge (1987 bis 2004)

Quelle: Tabelle 21

3.4. Personalausgaben nach Arten

Die drei größten Personalausgabenblöcke Dienstbezüge, Versorgungsbezüge und Beihilfen hatten an den Personalausgaben der Kernverwaltung 2004 die in nachfolgendem Schaubild differenziert nach Steuerungsbereichen dargestellten Anteile.

Schaubild 66: Personalausgaben der Kernverwaltung nach Arten (2004)



Quelle: Tabelle 22 und Senator für Finanzen, Referat 32.

Das Schaubild verdeutlicht, dass der sog. Kernbereich der aktiven Beschäftigung mit knapp zwei Dritteln und die Beamtenversorgung mit rund 24 % die mit Abstand größten Ausgabenblöcke darstellen. Die übrigen Ausgaben verteilen sich mit jeweils rund 1,5 bis 2 % nahezu gleichmäßig auf die Sonderbereiche aktiver Beschäftigung, die Zusatzversorgung und die Beihilfelasen. Dies erklärt auch, weshalb der Fokus des Personalmanagements und -controllings im Bereich der Personalausgaben auf

- der integrativen Planung, Steuerung und Kontrolle der Dienst- und Versorgungsbezüge einschl. der technikerunterstützten Informationssysteme,
- der Stärkung dezentraler Verantwortung für die Entwicklungen und Zusammenhänge,
- der Optimierung aller personalwirtschaftlichen Felder bis hin zu Self-Services für die Beschäftigten und
- der Eröffnung alternativer Finanzierungsmodelle und -möglichkeiten sowohl bei der Beschäftigung wie hinsichtlich der Versorgungslasten

liegt.

Die nachstehende Tabelle verdeutlicht die Entwicklung der Ausgabenanteile nach den Ausgabenarten seit 1993.

Tabelle 22: Personalausgaben nach Arten und Konzernbereichen (1993 bis 2004)

Titel/ Gruppe/ Obergruppe	Art	Ausgaben				Veränd. gegen. Vorjahr	Veränd. gegen. 1993
		1993	1998	2003	2004		
		T€					
421	Bürgermeister und Senatoren	1.229	1.032	906	885	-2,3 %	-28,0 %
422	Beamte und Richter	429.577	446.017	461.285	459.804	-0,3 %	7,0 %
425	Angestellte	260.859	275.051	275.594	263.144	-4,5 %	0,9 %
426	Arbeiter	43.135	32.931	26.737	25.137	-6,0 %	-41,7 %
427	Nebenamtler/-berufler	2.326	2.754	3.230	3.204	-0,8 %	37,7 %
Zwischensumme Bezüge (ohne ABM)		737.125	757.786	767.752	752.174	-2,0 %	2,0 %
431	Versorgung Bürgermeister/Senatoren	1.624	2.233	2.388	2.342	-2,0 %	44,2 %
432	Versorgung Beamte und Richter	166.502	203.078	255.585	256.263	0,3 %	53,9 %
435	Zusatzrenten Angestellte	162	140	1.452	1.594	9,8 %	882,7 %
436	Ruhehohn Arbeiter	14.602	15.452	14.934	15.303	2,5 %	4,8 %
Zwischensumme Versorgung		182.890	220.903	274.359	275.502	0,4 %	50,6 %
441	Beihilfen für Aktive	13.775	15.580	14.065	14.435	2,6 %	4,8 %
44302	Freie Heilfürsorge	3.579	3.832	3.921	3.794	-3,2 %	6,0 %
446	Beihilfen Versorgungsempfänger	8.476	13.734	19.986	20.854	4,3 %	146,0 %
44301	Unfallfürsorge Beamte	469	530	558	585	4,8 %	24,7 %
44308	Beiträge Unfallversicherung	2.389	1.678	2.007	2.003	-0,2 %	-16,2 %
442/3Rest	Sonstige Fürsorgeleistungen	79	167	160	147	-7,6 %	86,8 %
Zwischensumme Beihilfen		28.769	35.521	40.697	41.819	2,8 %	45,4 %
411/412	Abgeordnete/Ehrenamtliche	6.479	7.703	7.968	7.399	-7,1 %	14,2 %
42207/8/9	Nachversicherungen	2.920	3.226	1.190	1.319	10,8 %	-54,8 %
423	Sold der Zivildienstleistenden	526	633	369	548	48,5 %	4,1 %
424/434	Zuführung an d. Versorgungsrücklage	0	0	7.678	494	-93,6 %	
42503	An Dritte f. bereitgestelltes Personal	419	588	941	673	-28,5 %	60,5 %
425/426	Bezüge der Kräfte in ABM	6.024	1.581	5	0	-100,0 %	-100,0 %
429	Nicht aufteilbare Dienstbezüge	0	0	54	0	-100,0 %	
45	Personalbezogene Sachausgaben	2.515	2.939	2.672	3.146	17,7 %	25,1 %
46	Globale Mehr-/Minderausgaben	0	0	0	0		
Zwischensumme Sonstige Personalausgaben		18.883	16.670	20.877	13.579	-35,0 %	-28,1 %
Summe Personalausgaben Kernverwaltung		967.667	1.030.880	1.103.685	1.083.074	-1,9 %	11,9 %
	Bezüge	146.135	173.732	201.799	214.831	6,5 %	47,0 %
	Versorgung	15.785	19.237	25.565	27.408	7,2 %	73,6 %
Personalausgaben Sonderhaushalte		161.920	192.969	227.365	242.239	6,5 %	49,6 %
	Bezüge	78.811	83.206	87.512	83.854	-4,2 %	6,4 %
Personalaufwand Betriebe/Stiftungen		78.811	83.206	87.512	83.854	-4,2 %	6,4 %
Personalaufwand FHB Bremen		1.208.399	1.307.055	1.418.562	1.409.167	-0,7 %	16,6 %

Die Veränderungen bei den Dienstbezügen resultieren im Saldo aus folgenden Faktoren, welche mittel- oder unmittelbar auch die übrigen Personalausgaben, z. B. Ausgaben für Beihilfen beeinflussen:

- Unterschiedliche Beschäftigungsvolumina (Vgl. Kapitel 1.); auch in den Ausbildungsstärken und bei der Innenreinigung (Fremdvergabe),
- tarifrechtliche und besoldungsrechtliche Veränderungen mit strukturellem (Änderung von Eingruppierungstarifverträgen, Dienstrechtsreform), linearem oder einmaligem Charakter (Tarifabschlüsse) sowie deren Folgeeffekte,

- Höhe der Sonderzahlungen (u. a. kein Urlaubsgeld für Beamte und neueingestellte Angestellte, Weihnachtsgeld 2004 durchschnittlich 50 % bei Beamten und Versorgungsempfängern, kein Weihnachtsgeld für neueingestellte Angestellte),
- Veränderungen bei den Lohnnebenkosten (Arbeitgeberanteile zur Kranken-, Sozial- und Zusatzversicherung, 1995/96 insbesondere Einführung der Pflegeversicherung, 1998 VBL-Erhöhung, Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge 2004),
- individuelle Veränderungen (Beförderung, Höhergruppierung, Ortszuschlag),
- unterschiedliche Altersstruktur,
- unterschiedliche Anteile bei Beamten, Angestellten und Arbeitern sowie in den Laufbahnen (z. B. Verbeamtung der Lehrkräfte in den Jahren 2001 / 2002),
- Umfang drittmittelfinanzierter Projekte bzw. Personalausgaben.

So ist der Besoldungsaufwand 2004 gegenüber dem Vorjahr trotz der Reduzierungen bei den Sonderzahlungen nur um -0,3 % zurückgegangen, weil zum einen unterjährige lineare Effekte aus dem Vorjahr erst 2004 die volle Wirkung entfalteten und Nachbesetzungen im Lehrerbereich im Beamten- statt im Angestelltenstatus erfolgten. Gleichzeitig haben die Angestelltenvergütungen im gleichen Zeitraum - ohne wirklich relevante Veränderungen bei den Sonderzahlungen – mit minus 4,5 % deutlich abgenommen. Neben der Verbeamtung der Lehrer resultiert dies aus der um einen Monatsbeitrag reduzierten Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen, die auch den Trend rückläufiger Lohnzahlungen verstärkt hat.

Die oben genannten Faktoren wirken sich unmittelbar oder mittelbar auch auf die Versorgungsbezüge und die Beihilfen für Versorgungsempfänger aus. Hinzu kommen hier der demografische Faktor, die Lebenserwartung und das Zugangspotential aus dem aktiven Bereich. So hat die Absenkung der Sonderzuwendung auf durchschnittlich 50 % „nur“ eine weitgehende Konstanz der Versorgungsbezüge für Beamte und Richter gegenüber 2003 ermöglicht. Der tatsächliche Anstieg von rd. 3,6 % spiegelt sich aber wider bei den Beihilfen für Versorgungsempfänger, die um 4,3 % gegenüber dem Vorjahr gestiegen sind.

So sind auch die Beihilfen für aktive Beschäftigte letztlich u.a. infolge der Verbeamtung von angestellten Lehrkräften bzw. der Nachbesetzung im Beamtenstatus gegenüber dem Vorjahr um 2,6 % gestiegen. Wären die Anweisungszeiten für Beihilfen zum Jahresende nicht verlängert worden, so wäre der außerdem durch die frühe Ankündigung hinsichtlich einer wirkungsgleichen Übertragung der Gesundheitsreform auf die Beihilfe geförderte Anstieg 2004 sogar noch höher ausgefallen.

4. Versorgung

4.1. Überblick

Die nachstehende Tabelle zeigt das Verhältnis von Versorgungsvolumina³⁰ zu Versorgungsempfängern. Ein Versorgungsurheber in der Beamtenversorgung entspricht im Durchschnitt 66,8 % eines Vollbeschäftigten, während dies bei einem Versorgungsurheber in der Zusatzversorgung im Durchschnitt 14,1 % sind.

Tabelle 23: Versorgungsempfänger und Versorgungsvolumen (2004)

	Versorgungsempfänger	Versorgungsvolumen	Verhältnis
Beamtenversorgung			
Versorgungsurheber	7.126	4.763,0	66,8 %
Hinterbliebene	2.824	1.044,1	37,0 %
Insgesamt	9.950	5.807,1	58,4 %
Zusatzversorgung			
Versorgungsurheber	5.387	761,0	14,1 %
Hinterbliebene	1.171	94,0	8,0 %
Insgesamt	6.558	855,0	13,0 %

Um eine Basis für den Übergang von aktiver Beschäftigung in die Versorgung zu haben und eine Transformation von Menge in Geld vornehmen zu können, werden Versorgungsprognosen volumensbezogen durchgeführt. Sie bestehen aus den Bausteinen:

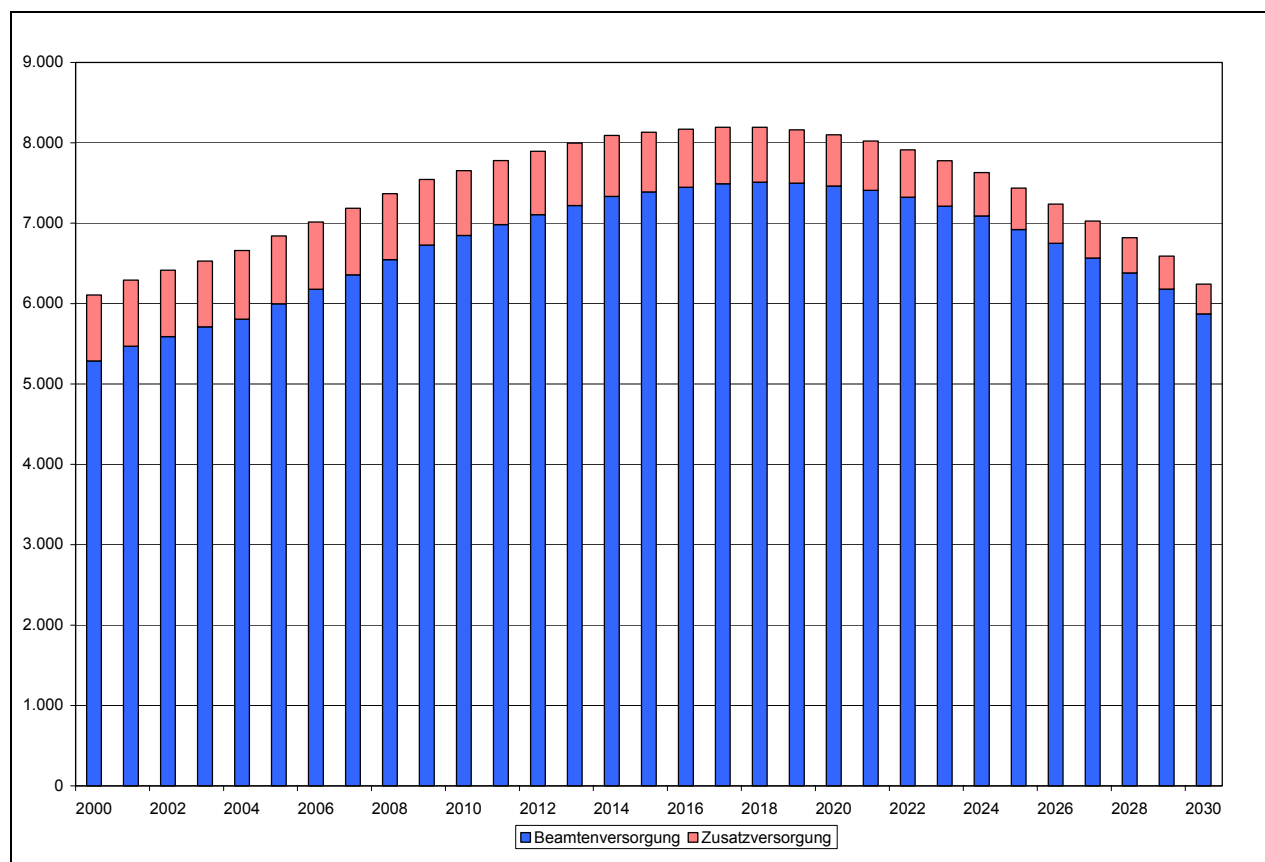
- Ermittlung des Versorgungs**bestandes**,
- Ermittlung des **Zugang**spotentials aus der Personalplanung des aktiven Bereichs,
- Ermittlung des **Abgang**spotentials aus der Versorgung auf der Basis von Mortalitätsdaten und unter Einbeziehung des Familienstandes,
- Ermittlung des **Wechsel**potentials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

²⁹ Zur Methode der Ermittlung vgl. Kapitel 2.2 des Jahresberichtes 2001, Band 3

³⁰ Zur Methode der Ermittlung vgl. Kapitel 2.2 des Jahresberichtes 2001, Band 3

Gemessen am Ist des Jahres 2004 wird das Versorgungsvolumen bis 2014 um rund 21,4 % ansteigen. Im Zeitraum zwischen 2014 und 2019 stehen die Ab- und Zugänge in einem relativ gleichen Ergebnis zueinander, so dass das Versorgungsvolumen nahezu konstant bleiben wird. Ab 2019 wird das Versorgungsvolumen abnehmen und bis 2030 ungefähr auf das Niveau von 2001 zurückfallen. Anders als bei Bund und Ländern, für die eine Spitzenbelastung im Jahr 2026 prognostiziert wird, ist in Bremen die Spitzenbelastung bereits neun Jahre früher zu verzeichnen.

Schaubild 67: Entwicklung des Versorgungsvolumens bis 2030



Quelle: Anlage 61 im Anhang.

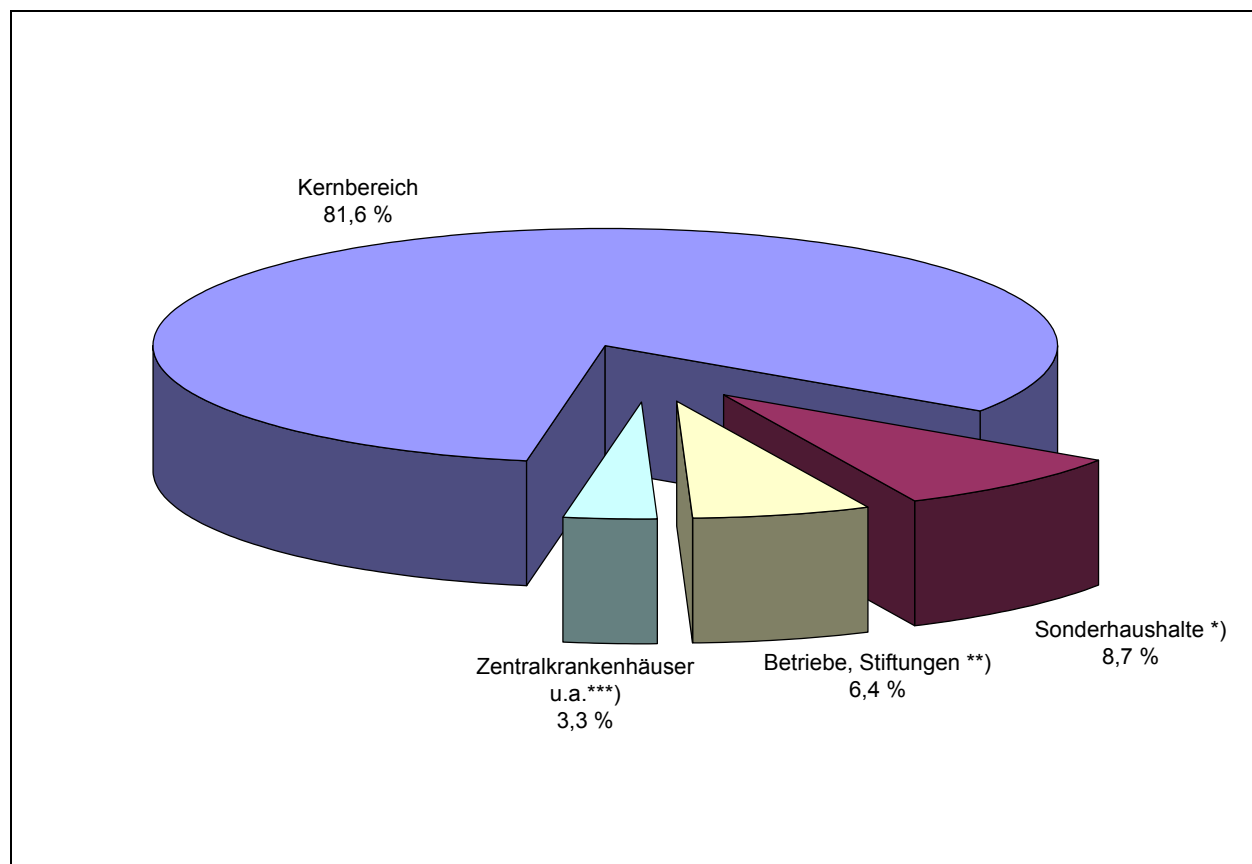
Anstelle linearer Fortschreibung von Mittelabflüssen bei den Versorgungsausgaben werden die Versorgungslasten auf der Basis der voraussichtlichen Versorgungsvolumina und einer empfängerbezogenen Versorgungskostenhochrechnung budgetiert und unterjährigem Controlling zugänglich gemacht³¹.

Seit November 2001 werden hierzu die Versorgungsbezüge flächendeckend aus Haushaltsstellen in den Einzelplänen der Ressorts (Produktpläne) angewiesen, so dass eine Zuord-

³¹ Vgl. zur Methode Kapitel 2.2 des Jahresberichtes 2001, Band 3, und zum Ergebnis Kapitel 4.2 dieses Berichtes.

nung zu steuerungsrelevanten Konzern- und Versorgungsbereichen möglich ist. Die prozentualen Anteile der Versorgungslasten in den einzelnen Konzernbereichen sind aus dem nachfolgenden Schaubild ersichtlich. Auf die Kernverwaltung entfallen 255,8 Mio. €, auf die Hochschulen und Sonderhaushalte 27,4 Mio. €, auf die Betriebe, Stiftungen und Beteiligungen insgesamt 20,2 Mio. € und auf die Zentralkrankenhäuser 10,3 Mio. €. Die Zentralkrankenhäuser tragen die auf ihre ehemaligen Beschäftigten entfallenden Versorgungslasten über die Pflegesätze selber. Die Versorgungslasten der vormals in ausgegliederten Sonderhaushalten Beschäftigten wurden zu den Haushalten 2004 in diese Einrichtungen überführt.

Schaubild 68: Anteile der Versorgungslasten im Konzern Bremen (2004)



Quelle: Tabelle 24.

Tabelle 24: Verteilung der Versorgungslasten nach Konzernbereichen (2004)

	Versorgungslasten 2004	Anteil
	T €	%
Kernbereich	255.827	81,6%
Sonderhaushalte *)	27.408	8,7%
Betriebe, Stiftungen **)	20.169	6,4%
Zentralkrankenhäuser u.a. ***)	10.289	3,3%
Insgesamt	313.693	100,0%

*) Hochschulsonderhaushalte sowie Bauamt Bremen Nord und Landesuntersuchungsamt

***) einschließlich auf Beteiligungen zurückgehende Versorgungslasten

**) bremische Einrichtungen, die ihre Versorgung aus eigenen Mitteln tragen

5. Versorgungsrücklagen

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 - BremVersRücklG - 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 erst 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 BremVersRücklG 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 2003, die jeweils im darauffolgenden Haushaltsjahr, d.h. erstmals 2000 für 1999, kas-senwirksam geworden sind. Abweichend hiervon sind die für das Jahr 2003 abzuführenden Beträge - aus haushaltstechnischen Gründen - bereits im Haushaltsjahr 2003 dem Sonder-

vermögen 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 Beträgen in diesem Bericht, weil in den nachstehenden Werten ggf. auch die aus den bremischen Ausgliederungen abgeführten Beträge enthalten sind.

Tabelle 25: Zuführungsbeträge an das Sondervermögen „Versorgungsrücklage des Landes Bremen“ (2000 bis 2004)

Zuführungen	2000	2001	2002	2003	2004	insges.
	T €					
aus dem Haushalt des Landes Bremen	255,0	583,4	1.204,8	3.996,1	255,8	6.295,0
aus dem Haushalt der Stadtgemeinde Bremen	442,0	616,8	1.222,8	3.682,2	238,3	6.202,1
aus Sonderhaushalten (Bremen)	40,2	96,5	188,6	293,4	294,4	913,1
von Eigen- und Wirtschaftsbetrieben (Bremen)	24,8	50,3	104,8	159,9	164,7	504,5
aus dem Haushalt der Seestadt Bremerhaven	122,8	207,0	428,1	655,5	739,5	2.152,8
von Eigen- und Wirtschaftsbetrieben (Bremerhaven)	0,4	0,8	38,3	13,6	19,3	72,5
insges.	885,3	1.554,7	3.187,3	8.800,6	1.712,0	16.140,0

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.

5.2. Rücklage Zusatzversorgung

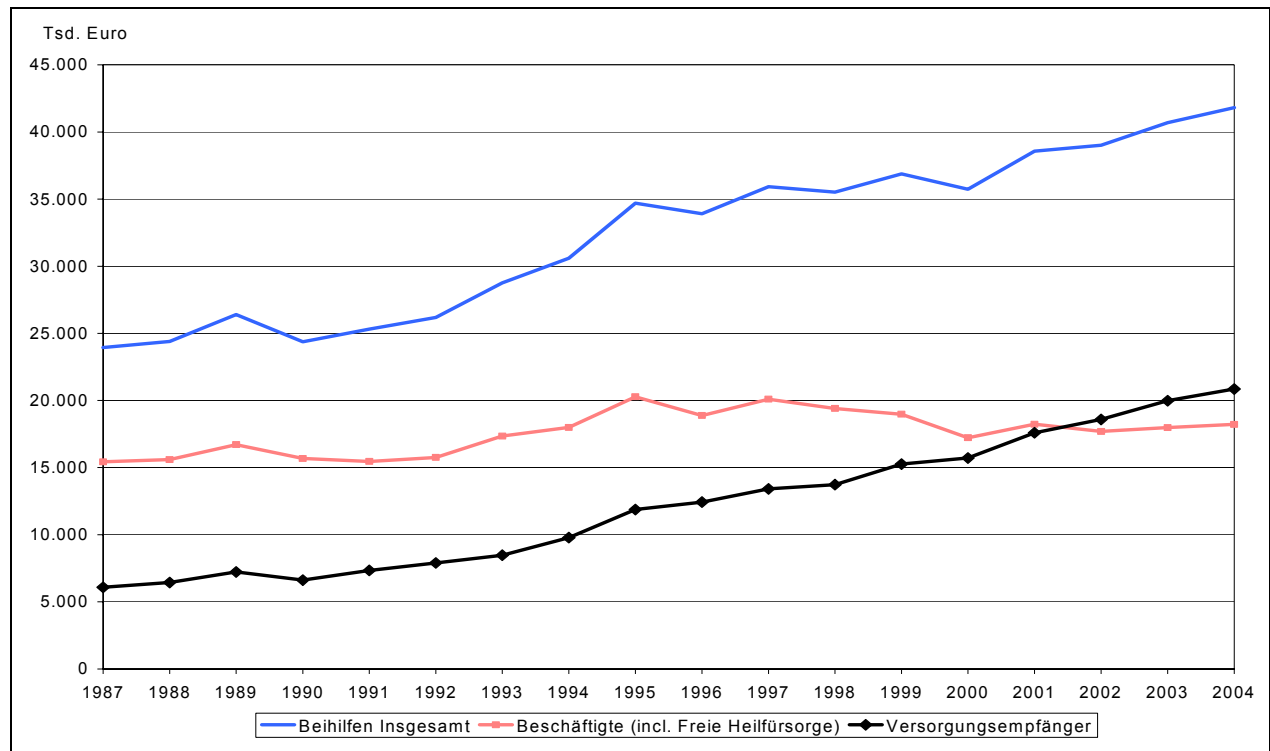
Da auch bei der Zusatzversorgung durch die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) für die bremischen Angestellten schon in den letzten Jahren zunehmende finanzielle Belastungen festzustellen waren, ist im Rahmen der Lohnrunde 1999 eine Eigenbeteiligung der Arbeitnehmer eingeführt worden. 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 verzinlichen Anlage ausgeschlossen.

5.3. Ausblick

Die Bedeutung der Versorgungsausgaben in den öffentlichen Haushalten der Länder und des Bundes ist in den letzten Jahren infolge ihres starken Anstieges und der allgemein angespannten Haushaltslage immer stärker bewusst geworden. Aus der Dynamik der Versorgungslasten folgt, dass sie langfristig nicht mehr (nur) aus den Einnahmen des Haushalts gedeckt werden können. Es müssen neben der gesetzlich bereits beschlossenen Absenkung der individuellen Versorgungsleistungen auch finanzwirtschaftlich neue Wege beschritten werden. Vor dem Hintergrund der im Kapitel 4.2 dieses Berichtes dargestellten Versorgungsprognose sehen die Haushaltsgesetze 2004/2005 vor, neben der bestehenden Versorgungsrücklage nach dem Versorgungsrücklagengesetz ergänzend eine Rücklage für Versorgungsvorsorge aufzulegen. Die hierzu mit Gesetz vom 29. Juni 2005 gegründete öffentlich-rechtliche Anstalt zur Bildung einer Rücklage für Versorgungsvorsorge soll ausschließlich aus Versorgungszuschlägen aus refinanzierter Beschäftigung von Beamten sowie haushaltsentlastenden Effekten aus der Verbeamtung angestellter Beschäftigter sowie Versorgungszuschlägen für beurlaubte oder zugewiesene Beamte in ausgegliederten Konzernbereichen bedient werden. Die erzielten Kapitalerträge werden zur Deckung der Zuwachsraten bei den Versorgungslasten verwendet. Da der Kapitalstock als solcher unangetastet bleibt, werden die Zuwachsraten in der Folgezeit zunehmend kapitalgedeckt finanziert.

6. Beihilfelasten

Schaubild 69: Entwicklung der Beihilfelasten (1987 bis 2004)



Quelle: Anlage 62 im Anhang.

An dem vorstehenden Schaubild wird deutlich, dass insbesondere bei den Beihilfen für Versorgungsempfänger ein kontinuierlicher sowie überproportionaler Anstieg zu verzeichnen ist, so dass sich die Aufwendungen zwischen 1987 und 2004 schon mehr als verdreifacht haben. Die Beihilfen für Beschäftigte sind im gleichen Zeitraum – auch begünstigt durch Ausgliederungseffekte – nahezu konstant geblieben, während die Aufwendungen für Freie Heilfürsorge um rund 50 % gestiegen sind. Neben den Ausgliederungseffekten ist die vergleichsweise moderate Entwicklung bei den Beihilfen für Beschäftigte auch auf die insbesondere seit 1994 restriktive Beschäftigungsentwicklung und die in den 80er Jahren vollzogene Abkehr von Verbeamtungen im Lehrerbereich begünstigt worden. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Niveauerhöhungen 1995 ursächlich auf die 1. Stufe der Einführung der Pflegeversicherung und eine deutliche Verkürzung der Bearbeitungszeiten durch die Einführung des BABSY-Verfahrens zurückzuführen sind. Die seit 2001 forcierte Verbeamtung von angestellten Lehrern hat hier zu einem leichten Wiederanstieg ebenfalls beigetragen. Dämpfende Effekte werden ab 2005 durch die Anpassung des bremischen Beihilferechts an die Veränderungen durch die Gesundheitsreform erwartet.

Die Höhe der Gesamtaufwendungen für die Beihilfe ist von mehreren Faktoren abhängig (Zahl und Struktur der Beihilfeberechtigten, Kosten im Gesundheitswesen, Beihilferecht), die sich unterschiedlich auf die Entwicklung der Beihilfen je Beihilfeberechtigten auswirken. Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Ausgaben insgesamt und je Beihilfeberechtigten in den verschiedenen Berechtigtengruppen.

Tabelle 26: Beihilfeausgaben* nach Art der Krankenversicherung (2004)

	Krankenversicherung	
	gesetzlich	privat
Ausgaben Beihilfen für Aktive	4.103.770	14.172.683
Ausgaben Beihilfen für Versorgungsempfänger	5.321.860	15.896.887
Ausgaben pro Beamten	2.166	1.378
Ausgaben pro Beamtenversorgungsempfänger	1.918	2.347

*einschl. Freie Heilfürsorge

Die vorstehende Tabelle verdeutlicht, dass die im Wege der Besitzstandswahrung noch geltende Zuschussregelung bei einer gesetzlichen Versicherung im aktiven Bereich je Beamten deutlich teurer ist, als die mit einer Privatversicherung einhergehende Beihilfegewährung. Dies liegt u. a. auch daran, dass sich die Zuschusshöhe am Jahreseinkommen bemisst und somit für jeden Beschäftigten in dieser Gruppe anfällt und die noch in dieser Regelung befindlichen Beamten durchweg mindestens rund 20 Jahre im Dienst und damit sowohl vom Dienstalter wie von der Besoldungsgruppe in den oberen Bereichen sind.

Im Gegensatz dazu ist die Zuschussregelung bei den überproportional wachsenden Beihilfen für Versorgungsempfänger deutlich günstiger für den Dienstherrn, obwohl davon auszugehen ist, dass dieser Personenkreis in der Endstufe und am Karrierhöhepunkt angekommen ist. Zum einen wird dies begünstigt durch das geringere Jahreseinkommen in der Versorgung, das ausweislich der Darlegungen unter 4.1 dieses Berichtes rd. 67 % eines Vollbeschäftigten entspricht. Zum anderen ist davon auszugehen, dass im Alter nahezu jeder Beihilfe beansprucht und die Ausgaben auch im Durchschnitt deutlich höher sind als in jüngeren Jahren. So sind die Aufwendungen je privat versicherten Beihilfeberechtigten in der Versorgung fast doppelt so hoch wie die für einen privat versicherten Beamten und immerhin noch rund 22 % höher, als für einen zuschussberechtigten Versorgungsempfänger.

Bei den Vergleichen zwischen gesetzlich und privat Versicherten ist zu berücksichtigen, dass im Jahr 2004 der Mittelabfluss bei den gegen Jahresende beantragten Beihilfen überproportional erst im Folgejahr erfolgt ist. So erklärt sich auch ein Teil des Rückgangs gegenüber den Vorjahreswerten je Beamten (1.465 Euro) bzw. Versorgungsempfänger (3.073 Euro). Im übrigen geht dieser auch zurück auf Ausgliederungseffekte in die Sonderhaushalte, bei denen nur noch die Zuschüsse berücksichtigt worden sind.

Anhang

Verzeichnis des Anhangs

Anlage 1:	Verhältnis Personalbestand zum Beschäftigungsvolumen nach Konzernbereichen (1993 bis 2004)	3
Anlage 2:	Verteilung der Beschäftigten im Konzern Bremen (2004)	3
Anlage 3:	Entwicklung der Teilzeitquote (1993 bis 2004)	4
Anlage 4:	Umfang der Teilzeitbeschäftigung (2004)	5
Anlage 5:	Umfang der Teilzeitbeschäftigung (1993)	5
Anlage 6:	Volumen (2004)	5
Anlage 7:	Teilzeitbeschäftigte nach Status- und Laufbahngruppen in der Kernverwaltung (2004)	6
Anlage 8:	Teilzeitbeschäftigte nach Status- und Laufbahngruppen ausgegliederte Bereiche (2004)	6
Anlage 9:	Teilzeitquote mit und ohne Altersteilzeit nach Statusgruppen in der Kernverwaltung (2004)	7
Anlage 10:	Teilzeitquote mit und ohne Altersteilzeit nach Statusgruppen in den Betrieben, Sonderhaushalten und Stiftungen (2004)	7
Anlage 11:	Teilzeitquote nach Geschlecht und Laufbahngruppen in der Kernverwaltung (2004)	8
Anlage 12:	Teilzeitquote nach Geschlecht und Laufbahngruppen in den Sonderhaushalten, Betrieben und Stiftungen (2004)	9
Anlage 13:	Teilzeitquote in den Altersgruppen nach Bereichen (2004)	10
Anlage 14:	Entwicklung der Altersteilzeit (1999 bis 2004)	10
Anlage 15:	Anzahl der Beschäftigten nach Art der Altersteilzeit (2004)	10
Anlage 16:	Altersteilzeit nach Statusgruppen (2004)	11
Anlage 17:	Altersteilzeit nach Laufbahngruppen (2004)	11
Anlage 18:	Abwesende nach Alter und Geschlecht (2004)	11
Anlage 19:	Abwesende nach Alter und Geschlecht – Kernverwaltung (2004)	12
Anlage 20:	Abwesende nach Alter und Geschlecht – ausgegliederte Bereiche (2004)	12
Anlage 21:	Beschäftigte in den Altersgruppen nach Bereichen (2004)	12
Anlage 22:	Altersstruktur der Beschäftigten nach Bereichen (1993 und 2004)	13
Anlage 23:	Zusammengefasste Abgangsgründe nach Bereichen (2004)	14
Anlage 24:	Auszubildende nach Geschlecht und Statusgruppen (2004)	14
Anlage 25:	Beschäftigte nach Status- und Laufbahngruppen in den Bereichen (1993 bis 2004)	15
Anlage 26:	Beschäftigte in den Laufbahn- und Statusgruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung und den ausgegliederten Bereichen (2004)	16
Anlage 27:	Beschäftigte in den Statusgruppen nach Altersgruppen in der Kernverwaltung (1993 und 2004)	16
Anlage 28:	Beschäftigte in den Statusgruppen nach Altersgruppen in den ausgegliederten Bereichen (1993 und 2004)	17
Anlage 29:	Altersstruktur der Beschäftigten nach Statusgruppen in der Kernverwaltung (2004)	18
Anlage 30:	Altersstruktur der Beschäftigten nach Statusgruppen in den ausgegliederten Bereichen (2004)	19
Anlage 31:	Anteile der Beschäftigten nach ausgewählten Personalgruppen (2004)	20

Anlage 32:	Entwicklung der Beschäftigtenzahl und des Beschäftigungsvolumens in ausgewählten Personalgruppen (1993 und 2004).....	21
Anlage 33:	Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht (1993)	22
Anlage 34:	Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht (2004)	22
Anlage 35:	Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung nach Geschlecht (2004)	23
Anlage 36:	Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen in den ausgegliederten Bereichen nach Geschlecht (2004)	23
Anlage 37:	Durchschnittsalter der Beschäftigten in ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht (1993 und 2004)	24
Anlage 38:	Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung (1993 und 2004)	25
Anlage 39:	Entlohnungsstufen in den Ausgliederungen (1993 und 2004).....	26
Anlage 40:	Entlohnungsstruktur der Beamten im Kernbereich (1993 bis 2004).....	27
Anlage 41:	Entlohnungsstruktur der Angestellten im Kernbereich (1993 bis 2004)	28
Anlage 42:	Entlohnungsstruktur der Arbeiter im Kernbereich (1993 bis 2004).....	29
Anlage 43:	Entlohnungsstruktur der Beamten in den Ausgliederungen (1993 bis 2004)	30
Anlage 44:	Entlohnungsstruktur der Angestellten in den Ausgliederungen (1993 bis 2004)	31
Anlage 45:	Entlohnungsstruktur der Arbeiter in den Ausgliederungen (1993 bis 2004)	32
Anlage 46:	Beförderungen nach Status- und Laufbahngruppen in den Bereichen (2004)	32
Anlage 47:	Anteile der Personalgruppen an den Beförderungen (2004).....	33
Anlage 48:	Anteile der Frauen in ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung (2004)	33
Anlage 49:	Anteile der unter 35-jährigen Frauen in ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung (2004)	34
Anlage 50:	Anteile der Statusgruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung (2004).....	34
Anlage 51:	Anteile der Statusgruppen nach Geschlecht in der Altersgruppe der unter 35-jährigen in der Kernverwaltung (2004)	34
Anlage 52:	Anteile der Geschlechter an den Laufbahngruppen in der Kernverwaltung (2004)	35
Anlage 53:	Anteile der Geschlechter an den Laufbahngruppen in der Altersgruppe der unter 35-jährigen in der Kernverwaltung (2004)	35
Anlage 54:	Beschäftigte in der Kernverwaltung unter 35 Jahren nach Geschlecht, Laufbahn- und Statusgruppen (2004).....	36
Anlage 55:	Frauenanteile an den Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung (2004)	37
Anlage 56:	Frauenanteile der unter 35-jährigen an den Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung (2004)	37
Anlage 57:	Anteile der Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit nach Bereichen (2004)	38
Anlage 58:	Verteilung der Wohnsitze der Beschäftigten (2004)	39
Anlage 59:	Personalaufwand nach Konzernbereichen (2004)	40
Anlage 60:	Entwicklung der Personalhaushalte (1987 bis 2004)	40
Anlage 61:	Entwicklung des Versorgungsvolumens bis 2030	41
Anlage 62:	Entwicklung der Beihilfelasten (1987 bis 2004).....	42

Anlage 1: Verhältnis Personalbestand zum Beschäftigungsvolumen nach Konzernbereichen (1993 bis 2004)

Jahr	Kernverwaltung			Ausgliederungen		
	Beschäftigte	Beschäftigungsvolumen *)	Verhältnis	Beschäftigte	Beschäftigungsvolumen *)	Verhältnis
1993	23.438	19.379,7	120,9 %	6.732	5.079,3	132,5 %
1994	23.001	19.093,9	120,5 %	6.677	4.891,4	136,5 %
1995	22.378	18.680,5	119,8 %	6.601	4.709,6	140,2 %
1996	22.006	18.271,6	120,4 %	6.619	4.669,5	141,7 %
1997	21.522	17.792,2	121,0 %	6.655	4.586,3	145,1 %
1998	20.980	17.378,8	120,7 %	6.643	4.421,5	150,2 %
1999	20.531	16.858,3	121,8 %	6.625	4.417,1	150,0 %
2000	20.089	16.341,7	122,9 %	6.600	4.530,3	145,7 %
2001	19.872	16.053,5	123,8 %	6.687	4.617,4	144,8 %
2002	19.923	15.914,8	125,2 %	7.008	4.670,0	150,1 %
2003	19.832	15.786,2	125,6 %	6.983	4.747,0	147,1 %
2004	19.818	15.685,2	126,3 %	6.767	4.899,2	138,1 %

*) nur aktives Personal ohne Drittmittelfinanzierte und ohne Auszubildende

Anlage 2: Verteilung der Beschäftigten im Konzern Bremen (2004)

	Beschäftigte insgesamt	Prozentualer Anteil
Kernverwaltung	21.463	42,3 %
Zuwendungsempfänger	226	0,4 %
Beteiligungen	22.203	43,7 %
Sonderhaushalte	4.562	9,0 %
Betriebe inkl. BEB und Stiftungen	2.320	4,6 %
Insgesamt	50.774	100,0 %

Anlage 3: Entwicklung der Teilzeitquote (1993 bis 2004)

Jahr	Beschäftigte Gesamt			davon Teilzeitbeschäftigte			Anteile der Geschlechter an den Teilzeitbeschäftigten			Anteile der Teilzeitbeschäftigten am Personalbestand		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Beschäftigte Gesamt												
1993	15.202	14.968	30.170	752	7.776	8.528	8,8 %	91,2 %	100,0 %	4,9 %	52,0 %	28,3 %
1994	15.005	14.673	29.678	767	7.500	8.267	9,3 %	90,7 %	100,0 %	5,1 %	51,1 %	27,9 %
1995	14.614	14.365	28.979	862	7.270	8.132	10,6 %	89,4 %	100,0 %	5,9 %	50,6 %	28,1 %
1996	14.441	14.184	28.625	905	7.235	8.140	11,1 %	88,9 %	100,0 %	6,3 %	51,0 %	28,4 %
1997	14.196	13.981	28.177	1.037	7.228	8.265	12,5 %	87,5 %	100,0 %	7,3 %	51,7 %	29,3 %
1998	13.895	13.728	27.623	1.032	7.099	8.131	12,7 %	87,3 %	100,0 %	7,4 %	51,7 %	29,4 %
1999	13.675	13.481	27.156	1.364	7.111	8.475	16,1 %	83,9 %	100,0 %	10,0 %	52,7 %	31,2 %
2000	13.420	13.269	26.689	1.580	7.118	8.698	18,2 %	81,8 %	100,0 %	11,8 %	53,6 %	32,6 %
2001	13.271	13.288	26.559	1.795	7.182	8.977	20,0 %	80,0 %	100,0 %	13,5 %	54,0 %	33,8 %
2002	13.396	13.535	26.931	2.121	7.494	9.615	22,1 %	77,9 %	100,0 %	15,8 %	55,4 %	35,7 %
2003	13.163	13.652	26.815	2.281	7.649	9.930	23,0 %	77,0 %	100,0 %	17,3 %	56,0 %	37,0 %
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 %
Kernverwaltung												
1993	11.237	12.201	23.438	385	6.388	6.773	5,7 %	94,3 %	100,0 %	3,4 %	52,4 %	28,9 %
1994	11.102	11.899	23.001	373	6.168	6.541	5,7 %	94,3 %	100,0 %	3,4 %	51,8 %	28,4 %
1995	10.785	11.593	22.378	429	5.938	6.367	6,7 %	93,3 %	100,0 %	4,0 %	51,2 %	28,5 %
1996	10.629	11.377	22.006	454	5.905	6.359	7,1 %	92,9 %	100,0 %	4,3 %	51,9 %	28,9 %
1997	10.359	11.163	21.522	538	5.831	6.369	8,4 %	91,6 %	100,0 %	5,2 %	52,2 %	29,6 %
1998	10.108	10.872	20.980	528	5.693	6.221	8,5 %	91,5 %	100,0 %	5,2 %	52,4 %	29,7 %
1999	9.903	10.628	20.531	814	5.703	6.517	12,5 %	87,5 %	100,0 %	8,2 %	53,7 %	31,7 %
2000	9.674	10.415	20.089	1.031	5.694	6.725	15,3 %	84,7 %	100,0 %	10,7 %	54,7 %	33,5 %
2001	9.512	10.360	19.872	1.230	5.717	6.947	17,7 %	82,3 %	100,0 %	12,9 %	55,2 %	35,0 %
2002	9.474	10.449	19.923	1.466	5.928	7.394	19,8 %	80,2 %	100,0 %	15,5 %	56,7 %	37,1 %
2003	9.329	10.503	19.832	1.580	6.012	7.592	20,8 %	79,2 %	100,0 %	16,9 %	57,2 %	38,3 %
2004	9.215	10.603	19.818	1.598	6.115	7.713	20,7 %	79,3 %	100,0 %	17,3 %	57,7 %	38,9 %
ausgegliederte Bereiche												
1993	3.965	2.767	6.732	367	1.388	1.755	20,9 %	79,1 %	100,0 %	9,3 %	50,2 %	26,1 %
1994	3.903	2.774	6.677	394	1.332	1.726	22,8 %	77,2 %	100,0 %	10,1 %	48,0 %	25,8 %
1995	3.829	2.772	6.601	433	1.332	1.765	24,5 %	75,5 %	100,0 %	11,3 %	48,1 %	26,7 %
1996	3.812	2.807	6.619	451	1.330	1.781	25,3 %	74,7 %	100,0 %	11,8 %	47,4 %	26,9 %
1997	3.837	2.818	6.655	499	1.397	1.896	26,3 %	73,7 %	100,0 %	13,0 %	49,6 %	28,5 %
1998	3.787	2.856	6.643	504	1.406	1.910	26,4 %	73,6 %	100,0 %	13,3 %	49,2 %	28,8 %
1999	3.772	2.853	6.625	550	1.408	1.958	28,1 %	71,9 %	100,0 %	14,6 %	49,4 %	29,6 %
2000	3.746	2.854	6.600	549	1.424	1.973	27,8 %	72,2 %	100,0 %	14,7 %	49,9 %	29,9 %
2001	3.759	2.928	6.687	565	1.465	2.030	27,8 %	72,2 %	100,0 %	15,0 %	50,0 %	30,4 %
2002	3.922	3.086	7.008	655	1.566	2.221	29,5 %	70,5 %	100,0 %	16,7 %	50,7 %	31,7 %
2003	3.834	3.149	6.983	701	1.637	2.338	30,0 %	70,0 %	100,0 %	18,3 %	52,0 %	33,5 %
2004	3.701	3.066	6.767	703	1.629	2.332	30,1 %	69,9 %	100,0 %	19,0 %	53,1 %	34,5 %

Anlage 4: Umfang der Teilzeitbeschäftigung (2004)

Umfang	Teilzeitbeschäftigte					
	Gesamt	Anteil	Kern- verwaltung	Anteil	Ausglie- derungen	Anteil
< 30 %	250	2,5 %	161	2,1 %	89	3,8 %
30 % - < 50 %	720	7,2 %	603	7,8 %	117	5,0 %
50 % - < 60 %	3.352	33,4 %	2.104	27,3 %	1.248	53,5 %
60 % - < 70 %	1.065	10,6 %	914	11,9 %	151	6,5 %
70 % - < 80 %	3.618	36,0 %	3.023	39,2 %	595	25,5 %
80 % - < 90 %	723	7,2 %	620	8,0 %	103	4,4 %
90 % - < 100 %	317	3,2 %	288	3,7 %	29	1,2 %
Insgesamt	10.045	100,0 %	7.713	100,0 %	2.332	100,0 %

Anlage 5: Umfang der Teilzeitbeschäftigung (1993)

Umfang	Teilzeitbeschäftigte					
	Gesamt	Anteil	Kern- verwaltung	Anteil	Ausglie- derungen	Anteil
< 30 %	94	1,1 %	42	0,6 %	52	3,0 %
30 % - < 50 %	213	2,5 %	137	2,0 %	76	4,3 %
50 % - < 60 %	4.754	55,7 %	3.496	51,6 %	1.258	71,7 %
60 % - < 70 %	1.112	13,0 %	981	14,5 %	131	7,5 %
70 % - < 80 %	1.989	23,3 %	1.788	26,4 %	201	11,5 %
80 % - < 90 %	188	2,2 %	164	2,4 %	24	1,4 %
90 % - < 100 %	178	2,1 %	165	2,4 %	13	0,7 %
Insgesamt	8.528	100,0 %	6.773	100,0 %	1.755	100,0 %

Anlage 6: Volumen (2004)

Bereiche	Beschäftigte	Volumen	Anteil
Kernverwaltung	19.818	17.046,85	86,0 %
Ausgliederungen	6.767	5.776,47	85,4 %
Insgesamt	26.585	22.823,32	85,9 %

Anlage 7: Teilzeitbeschäftigte nach Status- und Laufbahngruppen in der Kernverwaltung (2004)

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	0	4	0,1 %	0,0 %	0,3 %	0,0 %	100,0 %
mittlerer Dienst	71	287	358	9,4 %	11,0 %	5,8 %	80,2 %	19,8 %
gehobener Dienst	505	1.686	2.191	57,3 %	64,9 %	41,2 %	77,0 %	23,0 %
höherer Dienst	646	625	1.271	33,2 %	24,1 %	52,7 %	49,2 %	50,8 %
Summe	1.226	2.598	3.824	100,0 %	100,0 %	100,0 %	67,9 %	32,1 %
Angestellte								
einfacher Dienst	2	2	4	0,1 %	0,1 %	0,6 %	50,0 %	50,0 %
mittlerer Dienst	83	1.685	1.768	59,3 %	64,2 %	23,4 %	95,3 %	4,7 %
gehobener Dienst	159	734	893	30,0 %	28,0 %	44,9 %	82,2 %	17,8 %
höherer Dienst	110	205	315	10,6 %	7,8 %	31,1 %	65,1 %	34,9 %
Summe	354	2.626	2.980	100,0 %	100,0 %	100,0 %	88,1 %	11,9 %
Arbeiter								
einfacher Dienst	5	866	871	95,8 %	97,2 %	27,8 %	99,4 %	0,6 %
mittlerer Dienst	13	25	38	4,2 %	2,8 %	72,2 %	65,8 %	34,2 %
gehobener Dienst				0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
höherer Dienst				0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Summe	18	891	909	100,0 %	100,0 %	100,0 %	98,0 %	2,0 %
Insgesamt	1.598	6.115	7.713	100,0 %	100,0 %	100,0 %	79,3 %	20,7 %

Anlage 8: Teilzeitbeschäftigte nach Status- und Laufbahngruppen – ausgliederte Bereiche (2004)

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	9	50	59	25,8 %	11,0 %	34,0 %	15,3 %	84,7 %
gehobener Dienst	43	77	120	52,4 %	52,4 %	52,4 %	35,8 %	64,2 %
höherer Dienst	30	20	50	21,8 %	36,6 %	13,6 %	60,0 %	40,0 %
Summe	82	147	229	100,0 %	100,0 %	100,0 %	35,8 %	64,2 %
Angestellte								
einfacher Dienst	3	2	5	0,3 %	0,5 %	0,2 %	60,0 %	40,0 %
mittlerer Dienst	59	570	629	36,7 %	10,6 %	49,3 %	9,4 %	90,6 %
gehobener Dienst	111	247	358	20,9 %	19,9 %	21,3 %	31,0 %	69,0 %
höherer Dienst	385	338	723	42,2 %	69,0 %	29,2 %	53,3 %	46,7 %
Summe	558	1.157	1.715	100,0 %	100,0 %	100,0 %	32,5 %	67,5 %
Arbeiter								
einfacher Dienst	30	300	330	85,1 %	47,6 %	92,3 %	9,1 %	90,9 %
mittlerer Dienst	33	25	58	14,9 %	52,4 %	7,7 %	56,9 %	43,1 %
gehobener Dienst								
höherer Dienst								
Summe	63	325	388	100,0 %	100,0 %	100,0 %	16,2 %	83,8 %
Insgesamt	703	1.629	2.332	100,0 %	100,0 %	100,0 %	30,1 %	69,9 %

Anlage 9: Teilzeitquote mit und ohne Altersteilzeit nach Statusgruppen in der Kernverwaltung (2004)

Status- gruppen	Beschäftigte Gesamt	davon Teilzeitbeschäftigte			
		Teilzeit Gesamt		ohne Altersteilzeit	
		Beschäftigte	Teilzeitquote	Beschäftigte	Teilzeitquote
Beamte	12.149	3.824	31,5 %	2.201	18,1 %
Angestellte	6.522	2.980	45,7 %	2.476	38,0 %
Arbeiter	1.147	909	79,3 %	833	72,6 %
Insgesamt	19.818	7.713	38,9 %	5.510	27,8 %

Anlage 10: Teilzeitquote mit und ohne Altersteilzeit nach Statusgruppen in den Betrieben, Sonderhaushalten und Stiftungen (2004)

Status- gruppen	Beschäftigte Gesamt	davon Teilzeitbeschäftigte			
		Teilzeit Gesamt		ohne Altersteilzeit	
		Beschäftigte	Teilzeitquote	Beschäftigte	Teilzeitquote
Beamte	1.385	229	16,5 %	130	9,4 %
Angestellte	4.382	1.715	39,1 %	1.518	34,6 %
Arbeiter	1.000	388	38,8 %	348	34,8 %
Insgesamt	6.767	2.332	34,5 %	1.996	29,5 %

Anlage 11: Teilzeitquote nach Geschlecht und Laufbahngruppen in der Kernverwaltung (2004)

Laufbahn	Beschäftigte Gesamt		
	M	W	Gesamt
einfacher Dienst	58	912	970
mittlerer Dienst	2.086	3.601	5.687
gehobener Dienst	4.490	4.446	8.936
höherer Dienst	2.581	1.644	4.225
Summe	9.215	10.603	19.818
	Teilzeitbeschäftigte		
	M	W	Gesamt
einfacher Dienst	11	868	879
mittlerer Dienst	167	1.997	2.164
gehobener Dienst	664	2.420	3.084
höherer Dienst	756	830	1.586
Summe	1.598	6.115	7.713
	Altersteilzeit		
	M	W	Gesamt
einfacher Dienst	4	66	70
mittlerer Dienst	84	207	291
gehobener Dienst	472	650	1.122
höherer Dienst	539	181	720
Summe	1.099	1.104	2.203
	Teilzeitquote		
	M	W	Gesamt
einfacher Dienst	19,0 %	95,2 %	90,6 %
mittlerer Dienst	8,0 %	55,5 %	38,1 %
gehobener Dienst	14,8 %	54,4 %	34,5 %
höherer Dienst	29,3 %	50,5 %	37,5 %
Summe	17,3 %	57,7 %	38,9 %
	Teilzeitquote ohne Altersteilzeit		
	M	W	Gesamt
einfacher Dienst	12,1 %	87,9 %	83,4 %
mittlerer Dienst	4,0 %	49,7 %	32,9 %
gehobener Dienst	4,3 %	39,8 %	22,0 %
höherer Dienst	8,4 %	39,5 %	20,5 %
Summe	5,4 %	47,3 %	27,8 %

Anlage 12: Teilzeitquote nach Geschlecht und Laufbahngruppen in den Sonderhaushalten, Betrieben und Stiftungen (2004)

Laufbahn	Beschäftigte Gesamt		
	M	W	Gesamt
einfacher Dienst	119	351	470
mittlerer Dienst	1.024	1.348	2.372
gehobener Dienst	842	638	1.480
höherer Dienst	1.716	729	2.445
Summe	3.701	3.066	6.767
	Teilzeitbeschäftigte		
	M	W	Gesamt
einfacher Dienst	33	302	335
mittlerer Dienst	101	645	746
gehobener Dienst	154	324	478
höherer Dienst	415	358	773
Summe	703	1.629	2.332
	Altersteilzeit		
	M	W	Gesamt
einfacher Dienst	1	21	22
mittlerer Dienst	56	61	117
gehobener Dienst	87	52	139
höherer Dienst	49	10	59
Summe	193	144	337
	Teilzeitquote		
	M	W	Gesamt
einfacher Dienst	27,7 %	86,0 %	71,3 %
mittlerer Dienst	9,9 %	47,8 %	31,5 %
gehobener Dienst	18,3 %	50,8 %	32,3 %
höherer Dienst	24,2 %	49,1 %	31,6 %
Summe	19,0 %	53,1 %	34,5 %
	Teilzeitquote ohne Altersteilzeit		
	M	W	Gesamt
einfacher Dienst	26,9 %	80,1 %	66,6 %
mittlerer Dienst	4,4 %	43,3 %	26,5 %
gehobener Dienst	8,0 %	42,6 %	22,9 %
höherer Dienst	21,3 %	47,7 %	29,2 %
Summe	13,8 %	48,4 %	29,5 %

Anlage 13: Teilzeitquote in den Altersgruppen nach Bereichen (2004)

Alter	Beschäftigte Gesamt	Teilzeit- beschäftigte	Teilzeit- quote	Teilzeit- beschäftigte ohne Altersteilzeit	Teilzeitquote ohne Altersteilzeit
Kernverwaltung					
bis 20 Jahre	18	2	11,1 %	2	11,1 %
21 - 25 Jahre	393	41	10,4 %	41	10,4 %
26 - 30 Jahre	908	172	18,9 %	172	18,9 %
31 - 35 Jahre	1.518	393	25,9 %	393	25,9 %
36 - 40 Jahre	2.270	855	37,7 %	855	37,7 %
41 - 45 Jahre	2.574	905	35,2 %	905	35,2 %
46 - 50 Jahre	3.190	1.215	38,1 %	1.215	38,1 %
51 - 55 Jahre	4.113	1.390	33,8 %	1.328	32,3 %
56 - 60 Jahre	3.442	1.869	54,3 %	470	13,7 %
über 60 Jahre	1.392	871	62,6 %	129	9,3 %
Insgesamt	19.818	7.713	38,9 %	5.510	27,8 %
Ausgliederungen					
bis 20 Jahre	5	0	0,0 %	0	0,0 %
21 - 25 Jahre	95	39	41,1 %	39	41,1 %
26 - 30 Jahre	564	290	51,4 %	290	51,4 %
31 - 35 Jahre	800	283	35,4 %	283	35,4 %
36 - 40 Jahre	1.132	326	28,8 %	326	28,8 %
41 - 45 Jahre	1.048	326	31,1 %	326	31,1 %
46 - 50 Jahre	886	272	30,7 %	272	30,7 %
51 - 55 Jahre	974	282	29,0 %	265	27,2 %
56 - 60 Jahre	790	339	42,9 %	129	16,3 %
über 60 Jahre	473	175	37,0 %	66	14,0 %
Insgesamt	6.767	2.332	34,5 %	1.996	29,5 %

Anlage 14: Entwicklung der Altersteilzeit (1999 bis 2004)

Bereich	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Kernverwaltung	492	826	1.386	1.814	2.173	2.203
Ausgliederungen	90	134	214	246	324	337
Insgesamt	582	960	1.600	2.060	2.497	2.540

Anlage 15: Anzahl der Beschäftigten nach Art der Altersteilzeit (2004)

Bereich	Blockmodell		Teilzeit- modell	Gesamt
	abwesend	anwesend		
Kernverwaltung	1.341	672	190	2.203
Ausgliederungen	182	141	14	337
Insgesamt	1.523	813	204	2.540

Anlage 16: Altersteilzeit nach Statusgruppen (2004)

Status	Kernverwaltung			ausgegliederter Bereich		
	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt
Beamte	927	696	1.623	69	31	100
Angestellte	162	342	504	104	93	197
Arbeiter	10	66	76	20	20	40
Insgesamt	1.099	1.104	2.203	193	144	337

Anlage 17: Altersteilzeit nach Laufbahngruppen (2004)

Laufbahngruppe	Kernbereich			ausgegliederter Bereich		
	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt
einfacher Dienst	4	66	70	1	21	22
mittlerer Dienst	84	207	291	56	61	117
gehobener Dienst	472	650	1.122	87	52	139
höherer Dienst	539	181	720	49	10	59
Insgesamt	1.099	1.104	2.203	193	144	337

Anlage 18: Abwesende nach Alter und Geschlecht (2004)

Altersstruktur	Gesamt	Anteil an Gesamt	männlich	weiblich	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil an den Abwesenden	Frauenanteil an den Abwesenden
bis 35 Jahre	272	20,9 %	17	255	6,3 %	93,8 %	1,3 %	19,6 %
36 - 45	473	36,3 %	41	432	8,7 %	91,3 %	3,1 %	33,2 %
46 - 55	337	25,9 %	96	241	28,5 %	71,5 %	7,4 %	18,5 %
56 - 60	164	12,6 %	50	114	30,5 %	69,5 %	3,8 %	8,8 %
über 60	56	4,3 %	28	28	50,0 %	50,0 %	2,2 %	2,2 %
Gesamt	1.302	100,0 %	232	1.070	17,8 %	82,2 %	17,8 %	82,2 %

Anlage 19: Abwesende nach Alter und Geschlecht – Kernverwaltung (2004)

Altersstruktur	Gesamt	Anteil an Gesamt	männlich	weiblich	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil an den Abwesenden	Frauenanteil an den Abwesenden
bis 35 Jahre	191	19,8 %	14	177	7,3 %	92,7 %	1,4 %	18,3 %
36 - 45	336	34,8 %	18	318	5,4 %	94,6 %	1,9 %	32,9 %
46 - 55	267	27,6 %	66	201	24,7 %	75,3 %	6,8 %	20,8 %
56 - 60	132	13,7 %	40	92	30,3 %	69,7 %	4,1 %	9,5 %
über 60	40	4,1 %	15	25	37,5 %	62,5 %	1,6 %	2,6 %
Insgesamt	966	100,0 %	153	813	15,8 %	84,2 %	15,8 %	84,2 %

Anlage 20: Abwesende nach Alter und Geschlecht – ausgegliederte Bereiche (2004)

Altersgruppen	Gesamt	Anteil an Gesamt	männlich	weiblich	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil an den Abwesenden	Frauenanteil an den Abwesenden
bis 35 Jahre	81	24,1 %	3	78	3,7 %	96,3 %	0,9 %	23,2 %
36 - 45	137	40,8 %	23	114	16,8 %	83,2 %	6,8 %	33,9 %
46 - 55	70	20,8 %	30	40	42,9 %	57,1 %	8,9 %	11,9 %
56 - 60	32	9,5 %	10	22	31,3 %	68,8 %	3,0 %	6,5 %
über 60	16	4,8 %	13	3	81,3 %	18,8 %	3,9 %	0,9 %
Gesamt	336	100,0 %	79	257	23,5 %	76,5 %	23,5 %	76,5 %

Anlage 21: Beschäftigte nach Altersgruppen (2004)

Alter	Kernverwaltung				ausgegliederte Bereiche			
	1993	Quote	2004	Quote	1993	Quote	2004	Quote
bis 20 Jahre	37	0,2 %	18	0,1 %	5	0,1 %	5	0,1 %
21 - 25 Jahre	642	2,7 %	393	2,0 %	186	2,8 %	95	1,4 %
26 - 30 Jahre	1.464	6,2 %	908	4,6 %	694	10,3 %	564	8,3 %
31 - 35 Jahre	2.228	9,5 %	1.518	7,7 %	774	11,5 %	800	11,8 %
36 - 40 Jahre	3.217	13,7 %	2.270	11,5 %	724	10,8 %	1.132	16,7 %
41 - 45 Jahre	4.561	19,5 %	2.574	13,0 %	944	14,0 %	1.048	15,5 %
46 - 50 Jahre	4.301	18,4 %	3.190	16,1 %	923	13,7 %	886	13,1 %
51 - 55 Jahre	4.315	18,4 %	4.113	20,8 %	1.352	20,1 %	974	14,4 %
56 - 60 Jahre	2.376	10,1 %	3.442	17,4 %	927	13,8 %	790	11,7 %
über 60 Jahre	297	1,3 %	1.392	7,0 %	203	3,0 %	473	7,0 %
Insgesamt	23.438	100,0 %	19.818	100,0 %	6.732	100,0 %	6.767	100,0 %

Anlage 22: Altersstruktur der Beschäftigten nach Bereichen (1993 und 2004)

Alter	Kernverwaltung			ausgegliederte Bereiche	
	1993	2004	Soll	1993	2004
18					1
19	4	7	4	1	1
20	33	11	17	4	3
21	49	27	37	10	3
22	94	58	64	27	9
23	135	92	94	30	18
24	160	101	133	45	31
25	204	115	177	74	34
26	229	145	224	94	71
27	282	146	275	148	96
28	259	179	326	137	124
29	323	228	376	149	139
30	371	210	425	166	134
31	353	251	470	144	120
32	443	262	511	172	152
33	417	321	554	148	175
34	479	306	569	165	160
35	536	378	584	145	193
36	568	462	581	135	226
37	608	466	577	149	214
38	607	448	574	144	246
39	711	410	570	150	233
40	723	484	567	146	213
41	827	481	563	175	225
42	866	451	560	162	198
43	940	533	556	208	212
44	958	568	553	202	204
45	970	541	549	197	209
46	840	576	546	163	184
47	847	642	542	183	170
48	721	631	539	138	189
49	912	630	535	208	176
50	981	711	532	231	167
51	858	685	528	256	166
52	852	808	525	274	204
53	922	830	521	293	183
54	862	873	518	253	214
55	821	917	514	276	207
56	643	843	511	235	192
57	631	753	507	223	165
58	521	679	498	184	140
59	417	609	476	192	126
60	164	558	438	93	167
61	142	539	380	83	157
62	95	388	266	65	119
63	36	260	149	27	100
64	21	183	58	24	79
65 u. älter	3	22		4	18
Insgesamt	23.438	19.818	19.073	6.732	6.767

Anlage 23: Zusammengefasste Abgangsgründe nach Bereichen (2004)

zusammengefasste Abgangsgründe	Kernverwaltung		ausgegliederte Bereiche	
	absolut	in %	absolut	in %
Alter	412	44,1 %	98	13,9 %
Dienst-/ Erwerbsunfähigkeit	89	9,5 %	18	2,6 %
Freiwillig	101	10,8 %	80	11,3 %
Frist	290	31,0 %	487	69,1 %
Tod	21	2,2 %	11	1,6 %
Sonstige	22	2,4 %	11	1,6 %
Insgesamt	935	100,0 %	705	100,0 %

Anlage 24: Auszubildende nach Geschlecht und Statusgruppen (2004)

Statusgruppe	männlich	weiblich	Gesamt	Frauenanteil
Beamte	330	436	¹⁾ 766	56,9 %
Angestellte	243	445	688	64,7 %
Arbeiter	108	89	197	45,2 %
Insgesamt	681	970	1.651	58,8 %

1) darunter 411 Lehrer und 298 Polizisten

Anlage 25: Beschäftigte nach Status- und Laufbahngruppen in den Bereichen (1993 bis 2004)

Laufbahn	1993		1998		2003		2004	
	Be- schäftigte	Anteil	Beschäftigte	Anteil	Be- schäftigte	Anteil	Be- schäftigte	Anteil
Kernverwaltung								
Beamte								
einfacher Dienst	64	0,5 %	51	0,4 %	46	0,4 %	43	0,4 %
mittlerer Dienst	3.954	31,5 %	3.501	29,5 %	2.179	18,1 %	2.155	17,7 %
gehobener Dienst	5.428	43,2 %	5.430	45,8 %	6.613	54,9 %	6.655	54,8 %
höherer Dienst	3.114	24,8 %	2.881	24,3 %	3.218	26,7 %	3.296	27,1 %
Summe	12.560	100,0 %	11.863	100,0 %	12.056	100,0 %	12.149	100,0 %
Angestellte								
einfacher Dienst	67	0,8 %	32	0,4%	14	0,2 %	11	0,2 %
mittlerer Dienst	4.141	50,1 %	3.539	47,9%	3.359	51,0 %	3.301	50,6 %
gehobener Dienst	3.005	36,4 %	2.707	36,6%	2.303	35,0 %	2.281	35,0 %
höherer Dienst	1.048	12,7 %	1.116	15,1%	907	13,8 %	929	14,2 %
Summe	8.261	100,0 %	7.394	100,0 %	6.583	100,0 %	6.522	100,0 %
Arbeiter								
einfacher Dienst	2.203	84,2 %	1.428	82,9%	951	79,7 %	916	79,9 %
mittlerer Dienst	414	15,8 %	295	17,1%	242	20,3 %	231	20,1 %
gehobener Dienst								
höherer Dienst								
Summe	2.617	100,0 %	1.723	100,0 %	1.193	100,0 %	1.147	100,0 %
Gesamt	23.438		20.980		19.832		19.818	
ausgegliederte Bereiche								
Beamte								
einfacher Dienst								
mittlerer Dienst	299	19,0 %	276	17,8%	225	15,4 %	210	15,2 %
gehobener Dienst	404	25,7 %	377	24,3%	357	24,5 %	350	25,3 %
höherer Dienst	871	55,3 %	899	57,9%	849	58,3 %	825	59,6 %
nicht zugeordnet					26	1,8 %		
Summe	1.574	100,0 %	1.552	100,0 %	1.457	100,0 %	1.385	100,0 %
Angestellte								
einfacher Dienst	32	0,9 %	17	0,4%	11	0,2 %	10	0,2 %
mittlerer Dienst	1.681	46,1 %	1.640	41,9%	1.654	37,1 %	1.622	37,0 %
gehobener Dienst	880	24,1 %	943	24,1%	1.121	25,2 %	1.130	25,8 %
höherer Dienst	1.053	28,9 %	1.315	33,6%	1.665	37,4 %	1.620	37,0 %
nicht zugeordnet		0,0 %			3	0,1 %		
Summe	3.646	100,0 %	3.915	100,0 %	4.454	100,0 %	4.382	100,0 %
Arbeiter								
einfacher Dienst	791	52,3 %	579	49,2%	537	50,1 %	460	46,0 %
mittlerer Dienst	721	47,7 %	597	50,8%	535	49,9 %	540	54,0 %
gehobener Dienst								
höherer Dienst								
Summe	1.512	100,0 %	1.176	100,0 %	1.072	100,0 %	1.000	100,0 %
Gesamt	6.732	100,0 %	6.643		6.983	100,0 %	6.767	100,0 %

Anlage 26: Beschäftigte in den Laufbahn- und Statusgruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung und den ausgegliederten Bereichen (2004)

Laufbahn	Kernverwaltung					ausgegliederte Bereiche				
	männlich	weiblich	Gesamt	Männer- anteil	Frauen- anteil	männlich	weiblich	Gesamt	Männer- anteil	Frauen- anteil
Beamte										
einfacher Dienst	41	2	43	95,3 %	4,7 %					
mittlerer Dienst	1.348	807	2.155	62,6 %	37,4 %	86	124	210	41,0 %	59,0 %
gehobener Dienst	3.634	3.021	6.655	54,6 %	45,4 %	187	163	350	53,4 %	46,6 %
höherer Dienst	2.072	1.224	3.296	62,9 %	37,1 %	659	166	825	79,9 %	20,1 %
Summe	7.095	5.054	12.149	58,4 %	41,6 %	932	453	1.385	67,3 %	32,7 %
Angestellte										
einfacher Dienst	7	4	11	63,6 %	36,4 %	7	3	10	70,0 %	30,0 %
mittlerer Dienst	568	2.733	3.301	17,2 %	82,8 %	486	1.136	1.622	30,0 %	70,0 %
gehobener Dienst	856	1.425	2.281	37,5 %	62,5 %	655	475	1.130	58,0 %	42,0 %
höherer Dienst	509	420	929	54,8 %	45,2 %	1.057	563	1.620	65,2 %	34,8 %
Summe	1.940	4.582	6.522	29,7 %	70,3 %	2.205	2.177	4.382	50,3 %	49,7 %
Arbeiter										
einfacher Dienst	10	906	916	1,1 %	98,9 %	112	348	460	24,3 %	75,7 %
mittlerer Dienst	170	61	231	73,6 %	26,4 %	452	88	540	83,7 %	16,3 %
gehobener Dienst										
höherer Dienst										
Summe	180	967	1.147	15,7 %	84,3 %	564	436	1.000	56,4 %	43,6 %
Insgesamt	9.215	10.603	19.818	46,5 %	53,5 %	3.701	3.066	6.767	54,7 %	45,3 %

Anlage 27: Beschäftigte in den Statusgruppen nach Altersgruppen in der Kernverwaltung (1993 und 2004)

Altersgruppe	Beamte	Quote	Angestellte	Quote	Arbeiter	Quote
1993						
bis 20 Jahre	21	0,2 %	15	0,2 %	1	0,0 %
21 - 25 Jahre	317	2,5 %	303	3,7 %	22	0,8 %
26 - 30 Jahre	708	5,6 %	632	7,7 %	124	4,7 %
31 - 35 Jahre	1.200	9,6 %	798	9,7 %	230	8,8 %
36 - 40 Jahre	1.516	12,1 %	1.383	16,7 %	318	12,2 %
41 - 45 Jahre	2.556	20,4 %	1.592	19,3 %	413	15,8 %
46 - 50 Jahre	2.719	21,6 %	1.207	14,6 %	375	14,3 %
51 - 55 Jahre	2.360	18,8 %	1.321	16,0 %	634	24,2 %
56 - 60 Jahre	1.033	8,2 %	873	10,6 %	470	18,0 %
über 60 Jahre	130	1,0 %	137	1,7 %	30	1,1 %
Insgesamt	12.560	100,0 %	8.261	100,0 %	2.617	100,0 %
2004						
bis 20 Jahre	7	0,1 %	11	0,2 %		
21 - 25 Jahre	270	2,2 %	121	1,9 %	2	0,2 %
26 - 30 Jahre	663	5,5 %	237	3,6 %	8	0,7 %
31 - 35 Jahre	1.040	8,6 %	438	6,7 %	40	3,5 %
36 - 40 Jahre	1.271	10,5 %	894	13,7 %	105	9,2 %
41 - 45 Jahre	1.561	12,8 %	846	13,0 %	167	14,6 %
46 - 50 Jahre	1.816	14,9 %	1.144	17,5 %	230	20,1 %
51 - 55 Jahre	2.312	19,0 %	1.499	23,0 %	302	26,3 %
56 - 60 Jahre	2.174	17,9 %	1.035	15,9 %	233	20,3 %
über 60 Jahre	1.035	8,5 %	297	4,6 %	60	5,2 %
Insgesamt	12.149	100,0 %	6.522	100,0 %	1.147	100,0 %

Anlage 28: Beschäftigte in den Statusgruppen nach Altersgruppen in den ausgegliederten Bereichen (1993 und 2004)

Altersgruppe	Beamte	Quote	Angestellte	Quote	Arbeiter	Quote
1993						
bis 20 Jahre			3	0,1 %	2	0,1 %
21 - 25 Jahre	12	0,8 %	99	2,7 %	75	5,0 %
26 - 30 Jahre	71	4,5 %	493	13,5 %	130	8,6 %
31 - 35 Jahre	101	6,4 %	526	14,4 %	147	9,7 %
36 - 40 Jahre	137	8,7 %	455	12,5 %	132	8,7 %
41 - 45 Jahre	234	14,9 %	519	14,2 %	191	12,6 %
46 - 50 Jahre	275	17,5 %	464	12,7 %	184	12,2 %
51 - 55 Jahre	414	26,3 %	596	16,3 %	342	22,6 %
56 - 60 Jahre	260	16,5 %	401	11,0 %	266	17,6 %
über 60 Jahre	70	4,4 %	90	2,5 %	43	2,8 %
Insgesamt	1.574	100,0 %	3.646	100,0 %	1.512	100,0 %
2004						
bis 20 Jahre			5	0,1 %		
21 - 25 Jahre	2	0,1 %	75	1,7 %	18	1,8 %
26 - 30 Jahre	25	1,8 %	508	11,6 %	31	3,1 %
31 - 35 Jahre	80	5,8 %	633	14,4 %	87	8,7 %
36 - 40 Jahre	221	16,0 %	743	17,0 %	168	16,8 %
41 - 45 Jahre	205	14,8 %	657	15,0 %	186	18,6 %
46 - 50 Jahre	186	13,4 %	551	12,6 %	149	14,9 %
51 - 55 Jahre	227	16,4 %	576	13,1 %	171	17,1 %
56 - 60 Jahre	210	15,2 %	453	10,3 %	127	12,7 %
über 60 Jahre	229	16,5 %	181	4,1 %	63	6,3 %
Insgesamt	1.385	100,0 %	4.382	100,0 %	1.000	100,0 %

Anlage 29: Altersstruktur der Beschäftigten nach Statusgruppen in der Kernverwaltung (2004)

	Beamte	Angestellte	Arbeiter	Gesamt
19	4	3		7
20	3	8		11
21	10	17		27
22	37	19	2	58
23	61	31		92
24	76	25		101
25	86	29		115
26	93	51	1	145
27	108	36	2	146
28	134	44	1	179
29	165	61	2	228
30	163	45	2	210
31	202	47	2	251
32	196	61	5	262
33	228	85	8	321
34	192	103	11	306
35	222	142	14	378
36	281	170	11	462
37	270	177	19	466
38	256	175	17	448
39	215	172	23	410
40	249	200	35	484
41	274	180	27	481
42	280	143	28	451
43	340	167	26	533
44	325	188	55	568
45	342	168	31	541
46	335	202	39	576
47	376	227	39	642
48	346	238	47	631
49	351	232	47	630
50	408	245	58	711
51	416	217	52	685
52	424	334	50	808
53	459	306	65	830
54	469	343	61	873
55	544	299	74	917
56	501	274	68	843
57	461	232	60	753
58	437	202	40	679
59	408	168	33	609
60	367	159	32	558
61	358	145	36	539
62	283	93	12	388
63	211	44	5	260
64	165	13	5	183
65 und älter	18	2	2	22
Insgesamt	12.149	6.522	1.147	19.818

**Anlage 30: Altersstruktur der Beschäftigten nach Statusgruppen in den
ausgliederten Bereichen (2004)**

Alter	Beamte	Angestellte	Arbeiter	Gesamt
18		1		1
19		1		1
20		3		3
21		1	2	3
22	1	7	1	9
23		14	4	18
24		25	6	31
25	1	28	5	34
26	1	67	3	71
27	4	87	5	96
28	2	117	5	124
29	10	120	9	139
30	8	117	9	134
31	8	104	8	120
32	10	129	13	152
33	16	135	24	175
34	20	125	15	160
35	26	140	27	193
36	42	148	36	226
37	43	137	34	214
38	52	161	33	246
39	48	155	30	233
40	36	142	35	213
41	44	139	42	225
42	33	133	32	198
43	42	128	42	212
44	43	128	33	204
45	43	129	37	209
46	36	114	34	184
47	42	100	28	170
48	33	132	24	189
49	31	108	37	176
50	44	97	26	167
51	32	106	28	166
52	40	120	44	204
53	49	106	28	183
54	54	119	41	214
55	52	125	30	207
56	48	109	35	192
57	35	108	22	165
58	34	76	30	140
59	31	74	21	126
60	62	86	19	167
61	60	76	21	157
62	55	50	14	119
63	58	31	11	100
64	51	19	9	79
65 und älter	5	5	8	18
Insgesamt	1.385	4.382	1.000	6.767

Anlage 31: Anteile der Beschäftigten nach ausgewählten Personalgruppen (2004)

Personalgruppe		Kernverwaltung		ausgegliederte Bereiche		Gesamt	
		Beschäftigte	Anteil	Beschäftigte	Anteil	Beschäftigte	Anteil
01/02	Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	4.817	24,3 %	2.561	37,8 %	7.378	27,8 %
03	Polizei	2.442	12,3 %	3	0,0 %	2.445	9,2 %
04	Feuerwehr	510	2,6 %			510	1,9 %
05/06	Justiz / ordentliche Gerichte	855	4,3 %	40	0,6 %	895	3,4 %
07	Strafvollzugspersonal	243	1,2 %	42	0,6 %	285	1,1 %
10	Lehrpersonal	5.945	30,0 %	1.170	17,3 %	7.115	26,8 %
14	Erziehungs- und Betreuungspersonal	1.369	6,9 %	10	0,1 %	1.379	5,2 %
21/22	Technisches Personal	539	2,7 %	675	10,0 %	1.214	4,6 %
25	Steuerpersonal	1.050	5,3 %	102	1,5 %	1.152	4,3 %
30	Raumpflegerinnen	759	3,8 %	120	1,8 %	879	3,3 %
Sonstige Personalgruppen		1.289	6,5 %	2.044	30,2 %	3.333	12,5 %
Insgesamt		19.818	100,0 %	6.767	100,0 %	26.585	100,0 %

**Anlage 32: Entwicklung der Beschäftigtenzahl und des Beschäftigungsvolumens
in ausgewählten Personalgruppen (1993 und 2004)**

Personalgruppe	1993	2004	Differenz	Veränderung in %
Entwicklung Beschäftigtenzahl				
01 / 02 Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	7.024	7.378	354	5,0 %
03 Polizei	2.575	2.445	-130	-5,0 %
04 Feuerwehr	566	510	-56	-9,9 %
05 / 06 Justiz / ordentliche Gerichte	985	895	-90	-9,1 %
07 Strafvollzugspersonal	402	285	-117	-29,1 %
10 Lehrpersonal	8.291	7.115	-1.176	-14,2 %
14 Erziehungs- und Betreuungspersonal	1.318	1.379	61	4,6 %
21 / 22 Technisches Personal	1.571	1.214	-357	-22,7 %
25 Steuerpersonal	1.397	1.152	-245	-17,5 %
30 Raumpflegerinnen	2.487	879	-1.608	-64,7 %
Sonstige Personalgruppen	3.554	3.333	-221	-6,2 %
Insgesamt	30.170	26.585	-3.585	-11,9 %
Entwicklung Beschäftigungsvolumen				
01 / 02 Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	5.683,09	4.800,51	-882,58	-15,5 %
03 Polizei	2.535,04	2.351,86	-183,19	-7,2 %
04 Feuerwehr	564,00	502,20	-61,80	-11,0 %
05 / 06 Justiz / ordentliche Gerichte	878,51	690,98	-187,53	-21,3 %
07 Strafvollzugspersonal	396,50	228,60	-167,90	-42,3 %
10 Lehrpersonal	6.580,84	5.560,85	-1.020,00	-15,5 %
14 Erziehungs- und Betreuungspersonal	951,53	916,80	-34,73	-3,6 %
21 / 22 Technisches Personal	1.376,00	695,05	-680,95	-49,5 %
25 Steuerpersonal	1.180,60	899,85	-280,75	-23,8 %
30 Raumpflegerinnen	1.317,59	436,55	-881,04	-66,9 %
Sonstige Personalgruppen	2.995,28	1.685,27	-1.310,01	-43,7 %
Insgesamt	24.459,00	18.768,52	-5.690,48	-23,3 %

Anlage 33: 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	7.024	2.661	4.363	37,9 %	62,1 %	17,5 %	29,1 %
03	Polizei	2.575	2.464	111	95,7 %	4,3 %	16,2 %	0,7 %
04	Feuerwehr	566	565	1	99,8 %	0,2 %	3,7 %	0,0 %
05/06	Justiz / ordentliche Gerichte	985	542	443	55,0 %	45,0 %	3,6 %	3,0 %
07	Strafvollzugspersonal	402	366	36	91,0 %	9,0 %	2,4 %	0,2 %
10	Lehrpersonal	8.291	4.233	4.058	51,1 %	48,9 %	27,8 %	27,1 %
14	Erziehungs- und Betreuungspersonal	1.318	189	1.129	14,3 %	85,7 %	1,2 %	7,5 %
21/22	Technisches Personal	1.571	1.197	374	76,2 %	23,8 %	7,9 %	2,5 %
25	Steuerpersonal	1.397	753	644	53,9 %	46,1 %	5,0 %	4,3 %
30	Raumpflegerinnen	2.487	3	2.484	0,1 %	99,9 %	0,0 %	16,6 %
	Sonstige Personalgruppen	3.554	2.229	1.325	62,7 %	37,3 %	14,7 %	8,9 %
	Insgesamt	30.170	15.202	14.968	50,4 %	49,6 %	100,0 %	100,0 %

Anlage 34: Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht (2004)

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	7.378	2.963	4.415	40,2 %	59,8 %	22,9 %	32,3 %
03	Polizei	2.445	2.091	354	85,5 %	14,5 %	16,2 %	2,6 %
04	Feuerwehr	510	501	9	98,2 %	1,8 %	3,9 %	0,1 %
05/06	Justiz / ordentliche Gerichte	895	365	530	40,8 %	59,2 %	2,8 %	3,9 %
07	Strafvollzugspersonal	285	230	55	80,7 %	19,3 %	1,8 %	0,4 %
10	Lehrpersonal	7.115	3.333	3.782	46,8 %	53,2 %	25,8 %	27,7 %
14	Erziehungs- und Betreuungspersonal	1.379	174	1.205	12,6 %	87,4 %	1,3 %	8,8 %
21/22	Technisches Personal	1.214	873	341	71,9 %	28,1 %	6,8 %	2,5 %
25	Steuerpersonal	1.152	540	612	46,9 %	53,1 %	4,2 %	4,5 %
30	Raumpflegerinnen	879	1	878	0,1 %	99,9 %	0,0 %	6,4 %
	Sonstige Personalgruppen	3.333	1.845	1.488	55,4 %	44,6 %	14,3 %	10,9 %
	Insgesamt	26.585	12.916	13.669	48,6 %	51,4 %	100,0 %	100,0 %

Anlage 35: Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung nach Geschlecht (2004)

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	4.817	1.877	2.940	39,0 %	61,0 %	20,4 %	27,7 %
03	Polizei	2.442	2.091	351	85,6 %	14,4 %	22,7 %	3,3 %
04	Feuerwehr	510	501	9	98,2 %	1,8 %	5,4 %	0,1 %
05/06	Justiz / ordentliche Gerichte	855	339	516	39,6 %	60,4 %	3,7 %	4,9 %
07	Strafvollzugspersonal	243	194	49	79,8 %	20,2 %	2,1 %	0,5 %
10	Lehrpersonal	5.945	2.488	3.457	41,9 %	58,1 %	27,0 %	32,6 %
14	Erziehungs- und Betreuungspersonal	1.369	170	1.199	12,4 %	87,6 %	1,8 %	11,3 %
21/22	Technisches Personal	539	398	141	73,8 %	26,2 %	4,3 %	1,3 %
25	Steuerpersonal	1.050	491	559	46,8 %	53,2 %	5,3 %	5,3 %
30	Raumpflegerinnen	759	1	758	0,1 %	99,9 %	0,0 %	7,1 %
	Sonstige Personalgruppen	1.289	665	624	51,6 %	48,4 %	7,2 %	5,9 %
	Insgesamt	19.818	9.215	10.603	46,5 %	53,5 %	100,0 %	100,0 %

Anlage 36: Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen in den ausgegliederten Bereichen nach Geschlecht (2004)

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	2.561	1.086	1.475	42,4 %	57,6 %	29,3 %	48,1 %
05/06	Justiz / ordentliche Gerichte	40	26	14	65,0 %	35,0 %	0,7 %	0,5 %
07	Strafvollzugspersonal	42	36	6	85,7 %	14,3 %	1,0 %	0,2 %
10	Lehrpersonal	1.170	845	325	72,2 %	27,8 %	22,8 %	10,6 %
14	Erziehungs- und Betreuungspersonal	10	4	6	40,0 %	60,0 %	0,1 %	0,2 %
21/22	Technisches Personal	675	475	200	70,4 %	29,6 %	12,8 %	6,5 %
25	Steuerpersonal	102	49	53	48,0 %	52,0 %	1,3 %	1,7 %
30	Raumpflegerinnen	120		120		100,0 %		3,9 %
	Sonstige Personalgruppen	2.047	1.180	867	57,6 %	42,4 %	31,9 %	28,3 %
	Insgesamt	6.767	3.701	3.066	54,7 %	45,3 %	100,0 %	100,0 %

Anlage 37: Durchschnittsalter der Beschäftigten in ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht (1993 und 2004)

Personalgruppe		1993			2004			Veränderung gg. 1993
		Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	
Insgesamt								
01/02	Verwaltungspers. einschl. Textverarbeitung	43,78	46,00	42,50	44,73	45,70	44,30	0,95
03	Polizei	41,20	41,62	31,95	42,51	44,20	32,49	1,31
04	Feuerwehr	44,40	44,44	26,00	42,42	42,67	28,33	-1,98
05/06	Justiz / ordentliche Gerichte	43,14	46,50	38,98	45,39	48,98	42,96	2,25
07	Strafvollzugspersonal	45,03	46,16	33,58	41,54	43,40	37,64	-3,49
10	Lehrpersonal	46,04	47,01	45,04	50,79	52,29	49,49	4,75
14	Erziehungs- und Betreuungspersonal	38,88	41,03	38,53	44,99	48,31	44,51	6,11
21/22	Technisches Personal	46,33	48,60	39,33	47,17	48,79	44,22	0,84
25	Steuerpersonal	41,07	42,86	38,98	44,85	46,11	43,31	3,78
30	Raumpflegerinnen	47,05	28,67	47,07	51,32	60,00	51,34	4,27
	Sonstige Personalgruppen	45,34	46,60	43,17	46,70	47,52	45,95	1,36
	Gesamt	44,44	45,60	43,26	46,74	47,59	45,93	2,30
Kernverwaltung								
01/02	Verwaltungspers. einschl. Textverarbeitung	43,51	45,90	42,10	46,56	48,79	45,13	3,05
03	Polizei	41,20	41,62	31,95	42,51	44,20	32,44	1,31
04	Feuerwehr	44,40	44,44	26,00	42,42	42,67	28,33	-1,98
05/06	Justiz / ordentliche Gerichte	43,20	46,60	38,98	45,47	49,19	43,02	2,27
07	Strafvollzugspersonal	44,73	45,95	33,74	41,54	42,51	37,71	-3,19
10	Lehrpersonal	46,93	48,27	45,81	51,31	53,36	49,83	4,38
14	Erziehungs- und Betreuungspersonal	38,73	41,05	38,42	45,02	48,53	44,52	6,29
21/22	Technisches Personal	46,71	48,90	39,05	48,04	49,41	44,18	1,33
25	Steuerpersonal	41,28	43,19	39,09	44,97	46,46	43,67	3,69
30	Raumpflegerinnen	47,05	28,67	47,08	51,18	60,00	51,17	4,13
	Sonstige Personalgruppen	45,40	47,00	43,08	47,44	48,51	46,50	2,04
	Gesamt	44,40	45,60	43,35	47,44	48,51	46,50	3,04
Ausgliederungen								
01/02	Verwaltungspers. einschl. Textverarbeitung	44,70	46,10	43,73	41,68	40,35	42,65	-3,02
05/06	Justiz / ordentliche Gerichte	37,81	37,00	38,50	44,35	46,19	40,93	6,54
07	Strafvollzugspersonal	46,04	46,82	32,60	46,64	48,25	37,00	0,60
10	Lehrpersonal	42,52	43,89	38,77	48,23	49,12	45,93	5,71
14	Erziehungs- und Betreuungspersonal	41,06	40,93	41,18	40,90	39,00	42,17	-0,16
21/22	Technisches Personal	46,13	48,30	39,51	47,07	48,26	44,25	0,94
25	Steuerpersonal	35,09	35,74	33,25	41,00	42,63	39,49	5,91
30	Raumpflegerinnen	47,03		47,03	52,39		52,39	5,36
	Sonstige Personalgruppen	45,29	46,03	43,26	44,69	45,30	43,96	-0,60
	Gesamt	44,57	45,70	42,88	44,69	45,30	43,96	0,12

Anlage 38: Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung (1993 und 2004)

Entlohnungs- stufe	1993	2004	Anteil (2004)	Veränderung gegenüber 1993	Veränderung gegenüber 1993 in %
1	730	48	0,2 %	-682	-93,4 %
2	1.399	582	2,9 %	-817	-58,4 %
3	137	288	1,5 %	151	110,2 %
4	75	35	0,2 %	-40	-53,3 %
5	505	220	1,1 %	-285	-56,4 %
6	1.537	735	3,7 %	-802	-52,2 %
7	2.385	1.577	8,0 %	-808	-33,9 %
8	2.262	1.910	9,6 %	-352	-15,6 %
9	2.591	2.840	14,3 %	249	9,6 %
10	2.111	2.006	10,1 %	-105	-5,0 %
11	1.310	1.279	6,5 %	-31	-2,4 %
12	2.670	2.199	11,1 %	-471	-17,6 %
13	3.748	4.254	21,5 %	506	13,5 %
14	1.031	956	4,8 %	-75	-7,3 %
15	661	569	2,9 %	-92	-13,9 %
16	124	145	0,7 %	21	16,9 %
17	107	110	0,6 %	3	2,8 %
18	25	34	0,2 %	9	36,0 %
19	5	5	0,0 %	0	0,0 %
20	6	11	0,1 %	5	83,3 %
21	1	1	0,0 %	0	0,0 %
22	16	12	0,1 %	-4	-25,0 %
23	2	2	0,0 %	0	0,0 %
Insgesamt	23.438	19.818	100,0 %	-3.620	-15,4 %

Anlage 39: Entlohnungsstufen in den Ausgliederungen (1993 und 2004)

Entlohnungs- stufe	1993	2004	Anteil (2004)	Veränderung gegenüber 1993	Veränderung gegenüber 1993 in %
1	161	4	0,1 %	-157	-97,5 %
2	303	131	1,9 %	-172	-56,8 %
3	239	251	3,7 %	12	5,0 %
4	200	127	1,9 %	-73	-36,5 %
5	418	299	4,4 %	-119	-28,5 %
6	709	450	6,6 %	-259	-36,5 %
7	554	532	7,9 %	-22	-4,0 %
8	501	467	6,9 %	-34	-6,8 %
9	550	762	11,3 %	212	38,5 %
10	391	452	6,7 %	61	15,6 %
11	320	367	5,4 %	47	14,7 %
12	296	308	4,6 %	12	4,1 %
13	1.143	1.675	24,8 %	532	46,5 %
14	194	255	3,8 %	61	31,4 %
15	261	236	3,5 %	-25	-9,6 %
16	8	30	0,4 %	22	275,0 %
17	262	251	3,7 %	-11	-4,2 %
18		4	0,1 %	4	
19	195	166	2,5 %	-29	-14,9 %
Insgesamt	6.705	6.767	100,0 %	62	0,9 %

Anlage 40: Entlohnungsstruktur der Beamten im Kernbereich (1993 bis 2004)

Besoldungs- gruppe	Beamte und Richter insgesamt			darunter: weiblich			Frauenanteil		
	1993	2003	2004	1993	2003	2004	1993	2003	2004
A 3	3	2	1	1			33,3 %		
A 4	4	6	6						
A 5	143			97			67,8 %		
A 5 S	42	23	21		1	1		4,3 %	4,8 %
A 6	116	79	108	65	38	55	56,0 %	48,1 %	50,9 %
A 6 S	15	15	15		1	1		6,7 %	6,7 %
A 7	928	498	457	241	210	180	26,0 %	42,2 %	39,4 %
A 8	1.342	795	789	246	311	321	18,3 %	39,1 %	40,7 %
A 9	477	1.330	1.298	158	250	270	33,1 %	18,8 %	20,8 %
A 9 S	1.425	807	801	198	254	251	13,9 %	31,5 %	31,3 %
A 10	811	1.011	1.052	277	312	326	34,2 %	30,9 %	31,0 %
A 10 S									
A 11	987	960	965	359	375	370	36,4 %	39,1 %	38,3 %
A 12	854	724	778	394	311	359	46,1 %	43,0 %	46,1 %
A 12 A	1.346	1.102	1.034	924	829	780	68,6 %	75,2 %	75,4 %
A 13	1.508	1.855	1.925	525	829	884	34,8 %	44,7 %	45,9 %
A 13 S	839	1.349	1.394	398	819	864	47,4 %	60,7 %	62,0 %
A 14	590	468	450	154	127	131	26,1 %	27,1 %	29,1 %
A 14 S	69	101	90	26	45	43	37,7 %	44,6 %	47,8 %
A 14 O	5								
A 15	528	422	405	47	75	81	8,9 %	17,8 %	20,0 %
A 15 S	44	33	41	6	6	9	13,6 %	18,2 %	22,0 %
A 15 O	6								
A 16	112	113	115	8	13	16	7,1 %	11,5 %	13,9 %
A 16 S	1	3	3						
SO O.OZ/M.E	1	12	57		2	12		16,7 %	21,1 %
SO O.OZ/O.E	3			2			66,7 %		
B 2	20	29	26	2	5	5	10,0 %	17,2 %	19,2 %
B 3	12	17	18	1	2	2	8,3 %	11,8 %	11,1 %
B 4	1	2	2						
B 5	2	7	8						
B 7	16	12	12		2	3		16,7 %	25,0 %
B 8	1	1	1						
C 2	3	1	1	1			33,3 %		
C 3	7	10	9		1	2		10,0 %	22,2 %
R 1	201	179	178	48	66	70	23,9 %	36,9 %	39,3 %
R 2	76	71	70	12	13	15	15,8 %	18,3 %	21,4 %
R 3	12	11	11	2	2	2	16,7 %	18,2 %	18,2 %
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	1						
Insgesamt	12.560	12.056	12.149	4.193	4.900	5.054	33,4 %	40,6 %	41,6 %

Anlage 41: Entlohnungsstruktur der Angestellten im Kernbereich (1993 bis 2004)

Vergütungs- gruppe	Angestellten insgesamt			darunter: weiblich			Frauenanteil		
	1993	2003	2004	1993	2003	2004	1993	2003	2004
I BAT	11	23	27	3	9	10	27,3 %	39,1 %	37,0 %
Ia BAT	80	117	122	34	46	47	42,5 %	39,3 %	38,5 %
Ib BAT	166	236	238	75	109	112	45,2 %	46,2 %	47,1 %
IIa BAT	781	517	530	379	233	248	48,5 %	45,1 %	46,8 %
IIa S BAT	609	399	396	410	221	223	67,3 %	55,4 %	56,3 %
IIb BAT	11	9	9	5	5	5	45,5 %	55,6 %	55,6 %
III BAT	470	375	387	272	198	202	57,9 %	52,8 %	52,2 %
IVa BAT	323	327	314	172	186	181	53,3 %	56,9 %	57,6 %
IVb BAT	1.300	957	953	838	659	661	64,5 %	68,9 %	69,4 %
Va BAT									
Vb BAT	291	236	221	222	162	153	76,3 %	68,6 %	69,2 %
Vb S BAT	397	516	520	186	354	355	46,9 %	68,6 %	68,3 %
Vc BAT	912	1.120	1.120	737	945	967	80,8 %	84,4 %	86,3 %
VIb BAT	1.398	1.058	1.012	1.186	937	900	84,8 %	88,6 %	88,9 %
VII BAT	1.286	575	565	1.081	458	444	84,1 %	79,7 %	78,6 %
VIII BAT	107	57	49	76	41	34	71,0 %	71,9 %	69,4 %
IXa BAT	30	11	9	24	6	4	80,0 %	54,5 %	44,4 %
IXb BAT	35	2	1	31			88,6 %		
X BAT		1	1						
SO O.OZ/M.E		2	2						
SO O.OZ/O.E	5								
KR II	2			2			100,0 %		
KR III	1	1	1	1	1	1	100,0 %	100,0 %	100,0 %
KR IV	1	1	1	1	1	1	100,0 %	100,0 %	100,0 %
KR V	7	4	3	7	4	3	100,0 %	100,0 %	100,0 %
KR Va	24	26	29	24	24	27	100,0 %	92,3 %	93,1 %
KR VI	8	1	1	7	1	1	87,5 %	100,0 %	100,0 %
KR VII	1			1			100,0 %		
KR IX			1						
ANG B 2	3	5	5	1	1	1	33,3 %	20,0 %	20,0 %
ANG B 3	1	6	5		2	2		33,3 %	40,0 %
ANG B 7									
ANG C 3	1	1			1			100,0 %	
Insgesamt	8.261	6.583	6.522	5.775	4.604	4.582	69,9 %	69,9 %	70,3 %

Anlage 42: Entlohnungsstruktur der Arbeiter im Kernbereich (1993 bis 2004)

Lohngruppe	Arbeiter insgesamt			darunter: weiblich			Frauenanteil		
	1993	2003	2004	1993	2003	2004	1993	2003	2004
1 BMT-G	730	67	47	726	66	47	99,5 %	98,5 %	100,0 %
1a BMT-G	596	334	306	596	333	305	100,0 %	99,7 %	99,7 %
2 BMT-G	768	282	275	765	282	275	99,6 %	100,0 %	100,0 %
2a BMT-G	44	200	224	41	198	223	93,2 %	99,0 %	99,6 %
3 BMT-G	58	56	54	36	54	51	62,1 %	96,4 %	94,4 %
3a BMT-G	7	12	10	4	7	5	57,1 %	58,3 %	50,0 %
4 BMT-G	64	23	19	14	15	13	21,9 %	65,2 %	68,4 %
4a BMT-G	29	12	11	1	1	3	3,4 %	8,3 %	27,3 %
5 BMT-G	69	32	32	19	10	13	27,5 %	31,3 %	40,6 %
5a BMT-G	93	98	94	27	30	30	29,0 %	30,6 %	31,9 %
6 BMT-G	30	7	9	4	1	1	13,3 %	14,3 %	11,1 %
6a BMT-G	46	24	20		1	1		4,2 %	5,0 %
7 BMT-G	9	4	6						
7a BMT-G	34	13	11		1			7,7 %	
8 BMT-G	5	3	1						
8a BMT-G	13	11	15						
PKW I									
PKW II		1							
PKW IIa	2	1	2						
PKW III	1	1	1						
PKW IIIa	1								
PKW IVa	2								
PKW PERS	1	3	2						
PKW PERS a	14	9	8						
PKW PERS a	1								
Insgesamt	2.617	1.193	1.147	2.233	999	967	85,3 %	83,7 %	84,3 %

Anlage 43: Entlohnungsstruktur der Beamten in den Ausgliederungen (1993 bis 2004)

Besoldungs- gruppe	Beamte und Richter insgesamt			darunter: weiblich			Frauenanteil		
	1993	2003	2004	1993	2003	2004	1993	2003	2004
A 5	3			3			100,0 %		
A 6	6	4	4	4	2	2	66,7 %	50,0 %	50,0 %
A 7	66	29	20	30	22	15	45,5 %	75,9 %	75,0 %
A 8	151	112	109	62	73	74	41,1 %	65,2 %	67,9 %
A 9	35	36	29	22	21	19	62,9 %	58,3 %	65,5 %
A 9 S	73	80	77	25	33	33	34,2 %	41,3 %	42,9 %
A 10	74	81	83	50	52	53	67,6 %	64,2 %	63,9 %
A 11	127	99	93	45	49	47	35,4 %	49,5 %	50,5 %
A 12	113	76	81	25	27	28	22,1 %	35,5 %	34,6 %
A 12 A	10		5	5		4	50,0 %		80,0 %
A 13	77	38	45	25	16	16	32,5 %	42,1 %	35,6 %
A 13 S	45	65	59	8	12	12	17,8 %	18,5 %	20,3 %
A 14	52	42	42	8	8	8	15,4 %	19,0 %	28,6 %
A 15	42	31	30	9	4	4	21,4 %	12,9 %	13,3 %
A 16	6	13	11	1	1	1	16,7 %	7,7 %	9,1 %
SO O.OZ/M.E									
B 2	3	2	1		1			50,0 %	
B 3		3	3						
C 1 STUFE 2	1								
C 1	76	128	105	16	46	37	21,1 %	35,9 %	35,2 %
C 2	172	133	124	14	19	17	8,1 %	14,3 %	13,7 %
C 3	250	261	231	28	40	38	11,2 %	15,3 %	16,5 %
C 4	192	198	164	10	25	23	5,2 %	12,6 %	14,0 %
R 1									
W 1		18	25		6	7		33,3 %	28,0 %
W 2		6	34		3	10		50,0 %	29,4 %
W 3		2	10			1			10,0 %
Insgesamt	1.574	1.457	1.385	390	460	453	24,8 %	31,6 %	32,7 %

Anlage 44: Entlohnungsstruktur der Angestellten in den Ausgliederungen (1993 bis 2004)

Vergütungs- gruppe	Angestellte insgesamt			darunter: weiblich			Frauenanteil		
	1993	2003	2004	1993	2003	2004	1993	2003	2004
I BAT	2	13	16		2	3		15,4 %	18,8 %
Ia BAT	38	67	70	7	10	11	18,4 %	14,9 %	15,7 %
Ib BAT	142	220	213	26	58	56	18,3 %	26,4 %	26,3 %
IIa BAT	846	1.312	1261	290	510	481	34,3 %	38,9 %	38,1 %
IIa S BAT	96	115	124	11	11	16	11,5 %	9,6 %	12,9 %
III BAT	173	211	222	15	58	63	8,7 %	27,5 %	28,4 %
IVa BAT	193	277	274	40	92	93	20,7 %	33,2 %	33,9 %
IVb BAT	317	381	369	182	219	220	57,4 %	57,5 %	59,6 %
Va BAT	3	1	4	2	1		66,7 %	100,0 %	
Vb BAT	98	136	137	68	87	83	69,4 %	64,0 %	60,6 %
Vb S BAT	341	495	515	133	323	346	39,0 %	65,3 %	67,2 %
Vc BAT	350	365	358	238	280	279	68,0 %	76,7 %	77,9 %
VIa BAT									
VIb BAT	424	434	426	294	329	316	69,3 %	75,8 %	74,2 %
VII BAT	516	305	273	358	183	167	69,4 %	60,0 %	61,2 %
VIII BAT	45	43	35	16	19	15	35,6 %	44,2 %	42,9 %
IXa BAT	21	9	9	7	3	3	33,3 %	33,3 %	33,3 %
IXb BAT	10	1	1	7	1		70,0 %	100,0 %	
Ang A 13		1	2		1	1		100,0 %	50,0 %
Ang A 16		3	3		1	1		33,3 %	33,3 %
SO O.OZ/M.E		11	11		2	1		18,2 %	9,1 %
SO O.OZ/O.E	2								
KR I	1			1			100,0 %		
KR II		1			1			100,0 %	
KR III									
KR IV	3	2	2	3	2	2	100,0 %	100,0 %	100,0 %
KR V		5	6		4	4		80,0 %	66,7 %
KR Va	2	5	7	2	5	7	100,0 %	100,0 %	100,0 %
ANG B 3			1						
ANG B 4		1	1						
ANG C 1	2			1			50,0 %		
ANG C 2	9	13	12	1	5	4	11,1 %	38,5 %	33,3 %
ANG C 3	9	23	19	1	5	3	11,1 %	21,7 %	15,8 %
ANG C 4	3	1	1						
W 2		2	10			2			20,0 %
W 3		1							
Insgesamt	3.646	4.454	4.382	1.703	2.212	2.177	46,7 %	49,7 %	49,7 %

Anlage 45: Entlohnungsstruktur der Arbeiter in den Ausgliederungen (1993 bis 2004)

Lohngruppe	Arbeiter insgesamt			darunter: weiblich			Frauenanteil		
	1993	2003	2004	1993	2003	2004	1993	2003	2004
1 BMT-G	161	6	4	161	6	4	100,0 %	100,0 %	100,0 %
1a BMT-G	147	68	52	147	68	52	100,0 %	100,0 %	100,0 %
2 BMT-G	172	117	78	171	110	74	99,4 %	94,0 %	94,9 %
2a BMT-G	80	170	162	42	109	122	52,5 %	64,1 %	75,3 %
3 BMT-G	138	90	80	70	71	68	50,7 %	78,9 %	85,0 %
3a BMT-G	93	86	84	15	25	28	16,1 %	29,1 %	33,3 %
4 BMT-G	107	34	43	21	10	11	19,6 %	29,4 %	25,6 %
4a BMT-G	64	41	39	1	5	4	1,6 %	12,2 %	10,3 %
5 BMT-G	139	64	61	31	17	13	22,3 %	26,6 %	21,3 %
5a BMT-G	164	161	162	7	28	31	4,3 %	17,4 %	19,1 %
6 BMT-G	68	40	44	4	9	10	5,9 %	22,5 %	22,7 %
6a BMT-G	58	68	66	0	6	6	0,0 %	8,8 %	9,1 %
7 BMT-G	39	22	19	0	2	1	0,0 %	9,1 %	5,3 %
7a BMT-G	22	40	44	0	1	2	0,0 %	2,5 %	4,5 %
8 BMT-G	19	5	6	2	1	1	10,5 %	20,0 %	16,7 %
8a BMT-G	36	44	40	2	5	5	5,6 %	11,4 %	12,5 %
9 BMT-G	2	14	14	0	3	3	0,0 %	21,4 %	21,4 %
PKW I	0	0	0	0		0	0,0 %	0,0 %	0,0 %
PKW IVa	2	1	1	0	1	1	0,0 %	100,0 %	100,0 %
PKW PERS a	1	1	1	0			0,0 %	0,0 %	0,0 %
Insgesamt	1.512	1.072	1.000	674	477	436	44,6 %	44,5 %	43,6 %

Anlage 46: Beförderungen nach Status- und Laufbahngruppen in den Bereichen (2004)

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	5	0,7 %	0,4 %			
mittlerer Dienst	151	21,4 %	13,3 %	15	27,8 %	4,0 %
gehobener Dienst	428	60,8 %	37,7 %	21	38,9 %	5,6 %
höherer Dienst	120	17,0 %	10,6 %	18	33,3 %	4,8 %
Summe	704	100,0 %	62,1 %	54	100,0 %	14,4 %
Angestellte						
einfacher Dienst						
mittlerer Dienst	158	52,5 %	13,9 %	97	42,4 %	25,8 %
gehobener Dienst	112	37,2 %	9,9 %	103	45,0 %	27,4 %
höherer Dienst	31	10,3 %	2,7 %	29	12,7 %	7,7 %
Summe	301	100,0 %	26,5 %	229	100,0 %	60,9 %
Arbeiter						
einfacher Dienst	110	85,3 %	9,7 %	49	52,7 %	13,0 %
mittlerer Dienst	19	14,7 %	1,7 %	44	47,3 %	11,7 %
gehobener Dienst						
höherer Dienst						
Summe	129	100,0 %	11,4 %	93	100,0 %	24,7 %
Insgesamt	1.134	100,0 %	100,0 %	376	100,0 %	100,0 %

Nicht enthalten sind die Beförderungen der Beamten des Produktplans Finanzen/Personal, für die der Beförderungstermin 2004 vom 01.10.04 auf den 01.01.05 verschoben wurde.

Anlage 47: Anteile der Personalgruppen an den Beförderungen (2004)

Personalgruppe		Kernverwaltung		Ausgliederte Bereiche	
		Beförderungen	Anteil der Personalgruppen an den Beförderungen	Beförderungen	Anteil der Personalgruppen an den Beförderungen
1/2	Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	341	30,1 %	132	35,1 %
03	Polizei	341	30,1 %	0	0,0 %
04	Feuerwehr	36	3,2 %	0	0,0 %
5/6	Justiz / ordentliche Gerichte	34	3,0 %	7	1,9 %
07	Strafvollzugspersonal	10	0,9 %	7	1,9 %
10	Lehrpersonal	108	9,5 %	14	3,7 %
14	Erziehungs- und Betreuungspersonal	34	3,0 %	0	0,0 %
21/22	Technisches Personal	53	4,7 %	55	14,6 %
25	Steuerpersonal	5	0,4 %	11	2,9 %
30	Raumpflegerinnen	92	8,1 %	14	3,7 %
	Sonstige Personalgruppen	80	7,1 %	136	36,2 %
Insgesamt		1.134	100,0 %	376	100,0 %

Nicht enthalten sind die Beförderungen der Beamten des Produktplans Finanzen/Personal, für die der Beförderungstermin 2004 vom 01.10.04 auf den 01.01.05 verschoben wurde.

Anlage 48: Anteile der Frauen in ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung (2004)

Personalgruppe		Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
01/02	Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	4.817	1.877	2.940	61,0 %
03	Polizei	2.442	2.091	351	14,4 %
04	Feuerwehr	510	501	9	1,8 %
05/06	Justiz/ ordentliche Gerichte	855	339	516	60,4 %
07	Strafvollzugspersonal	243	194	49	20,2 %
10	Lehrpersonal	5.945	2.488	3.457	58,1 %
14	Erziehungs- und Betreuungspersonal	1.369	170	1.199	87,6 %
21/22	Technisches Personal	539	398	141	26,2 %
25	Steuerpersonal	1.050	491	559	53,2 %
30	Raumpflegerinnen	759	1	758	99,9 %
	Sonstige Personalgruppen	1.289	665	624	48,4 %
Gesamt		19.818	9.215	10.603	53,5 %

**Anlage 49: Anteile der unter 35-jährigen Frauen in ausgewählten Personalgruppen
in der Kernverwaltung (2004)**

Personalgruppe		Gesamt	Männer	Frauen	Frauen- anteil
01/02	Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	605	173	432	71,4 %
03	Polizei	598	360	238	39,8 %
04	Feuerwehr	119	111	8	6,7 %
05/06	Justiz/ ordentliche Gerichte	155	37	118	76,1 %
07	Strafvollzugspersonal	57	41	16	28,1 %
10	Lehrpersonal	417	105	312	74,8 %
14	Erziehungs- und Betreuungspersonal	185	15	170	91,9 %
21/22	Technisches Personal	35	22	13	37,1 %
25	Steuerpersonal	206	75	131	63,6 %
30	Raumpflegerinnen	6	0	6	100,0 %
	Sonstige Personalgruppen	76	40	36	47,4 %
Gesamt		2.459	979	1.480	60,2 %

**Anlage 50: Anteile der Statusgruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung
(2004)**

Statusgruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Männer- anteil	Frauen- anteil	Anteil der Männer an den Männern insgesamt	Anteil der Frauen an den Frauen insgesamt
Beamte	12.149	7.095	5.054	58,4 %	41,6 %	77,0 %	47,7 %
Angestellte	6.522	1.940	4.582	29,7 %	70,3 %	21,1 %	43,2 %
Arbeiter	1.147	180	967	15,7 %	84,3 %	2,0 %	9,1 %
Gesamt	19.818	9.215	10.603	46,5 %	53,5 %	100,0 %	100,0 %

**Anlage 51: Anteile der Statusgruppen nach Geschlecht in der Altersgruppe der
unter 35-jährigen in der Kernverwaltung (2004)**

Statusgruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Männer- anteil	Frauen- anteil	Anteil der Männer an den Männern insgesamt	Anteil der Frauen an den Frauen insgesamt
Beamte	1.758	812	946	46,2 %	53,8 %	8,8 %	8,9 %
Angestellte	665	148	517	22,3 %	77,7 %	1,6 %	4,9 %
Arbeiter	36	19	17	52,8 %	47,2 %	0,2 %	0,2 %
Gesamt	2.459	979	1.480	39,8 %	60,2 %	10,6 %	14,0 %

Anlage 52: Anteile der Geschlechter an den Laufbahngruppen in der Kernverwaltung (2004)

Laufbahn	Gesamt	Männer	Frauen	Männer- anteil	Frauen- anteil	Anteil der Männer an den Männern insgesamt	Anteil der Frauen an den Frauen insgesamt
einfacher Dienst	970	58	912	6,0 %	94,0 %	0,6 %	8,6 %
mittlerer Dienst	5.687	2.086	3.601	36,7 %	63,3 %	22,6 %	34,0 %
gehobener Dienst	8.936	4.490	4.446	50,2 %	49,8 %	48,7 %	41,9 %
höherer Dienst	4.225	2.581	1.644	61,1 %	38,9 %	28,0 %	15,5 %
Gesamt	19.818	9.215	10.603	46,5 %	53,5 %	100,0 %	100,0 %

Anlage 53: Anteile der Geschlechter an den Laufbahngruppen in der Altersgruppe der unter 35-jährigen in der Kernverwaltung (2004)

Laufbahn	Gesamt	Männer	Frauen	Männer- anteil	Frauen- anteil	Anteil der Männer an den Männern insgesamt	Anteil der Frauen an den Frauen insgesamt
einfacher Dienst	27	12	15	44,4 %	55,6 %	1,2 %	1,0 %
mittlerer Dienst	1.234	494	740	40,0 %	60,0 %	50,5 %	50,0 %
gehobener Dienst	940	367	573	39,0 %	61,0 %	37,5 %	38,7 %
höherer Dienst	258	106	152	41,1 %	58,9 %	10,8 %	10,3 %
Gesamt	2.459	979	1.480	39,8 %	60,2 %	100,0 %	100,0 %

**Anlage 54: Beschäftigte in der Kernverwaltung unter 35 Jahren nach Geschlecht,
Laufbahn- und Statusgruppen (2004)**

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	11	11		100,0 %		91,7 %	
Angestellte	1	1		100,0 %		8,3 %	
Arbeiter	15		15		100,0 %		100,0 %
Summe	27	12	15	44,4 %	55,6 %	100,0 %	100,0 %
mittlerer Dienst							
Beamte	703	387	316	55,0 %	45,0 %	78,3 %	42,7 %
Angestellte	510	88	422	17,3 %	82,7 %	17,8 %	57,0 %
Arbeiter	21	19	2	90,5 %	9,5 %	3,8 %	0,3 %
Summe	1.234	494	740	40,0 %	60,0 %	100,0 %	100,0 %
gehobener Dienst							
Beamte	826	329	497	39,8 %	60,2 %	89,6 %	86,7 %
Angestellte	114	38	76	33,3 %	66,7 %	10,4 %	13,3 %
Arbeiter							
Summe	940	367	573	39,0 %	61,0 %	100,0 %	100,0 %
höherer Dienst							
Beamte	218	85	133	39,0 %	61,0 %	80,2 %	87,5 %
Angestellte	40	21	19	52,5 %	47,5 %	19,8 %	12,5 %
Arbeiter							
Summe	258	106	152	41,1 %	58,9 %	100,0 %	100,0 %

Anlage 55: Frauenanteile an den Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung (2004)

Entlohnungsstufe	Gesamt	darunter: weiblich	Frauenanteil
01	48	47	97,9 %
02	582	580	99,7 %
03	288	278	96,5 %
04	35	18	51,4 %
05	220	81	36,8 %
06	735	503	68,4 %
07	1.577	1.123	71,2 %
08	1.910	1.289	67,5 %
09	2.840	1.029	36,2 %
10	2.006	987	49,2 %
11	1.279	551	43,1 %
12	2.199	1.341	61,0 %
13	4.254	2.224	52,3 %
14	956	356	37,2 %
15	569	137	24,1 %
16	145	26	17,9 %
17	110	23	20,9 %
18	34	6	17,6 %
19	5	0	0,0 %
20	11	1	9,1 %
21	1	0	0,0 %
22	12	3	25,0 %
23	2	0	0,0 %
Insgesamt	19.818	10.603	53,5 %

Anlage 56: Frauenanteile der unter 35-jährigen an den Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung (2004)

Entlohnungsstufe	Gesamt	darunter: weiblich	Frauenanteil
01	8	7	87,5 %
02	5	5	100,0 %
03	4	3	75,0 %
04	9	2	22,2 %
05	29	9	31,0 %
06	207	134	64,7 %
07	443	235	53,0 %
08	388	279	71,9 %
09	606	300	49,5 %
10	152	88	57,9 %
11	82	50	61,0 %
12	129	107	82,9 %
13	350	237	67,7 %
14	43	23	53,5 %
15	4	1	25,0 %
Insgesamt	2.459	1.480	60,2 %

Anlage 57: Anteile der Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit nach Bereichen (2004)

	Kernverwaltung		ausgegliederte Bereiche		Gesamt	
Beschäftigte insgesamt	19.818		6.767		26.585	
davon: Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit						
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
EU-Inländer	81	0,4 %	131	1,9 %	212	0,8 %
EU-Ausländer	183	0,9 %	185	2,7 %	368	1,4 %
Insgesamt	264	1,3 %	316	4,7 %	580	2,2 %

Anlage 58: Verteilung der Wohnsitze der Beschäftigten (2004)

Wohnort	Beschäftigte	Anteil an insgesamt
Achim	422	1,6 %
Bassum	132	0,5 %
Berne	64	0,2 %
Bokel	25	0,1 %
Bremen	17.254	64,9 %
Bremerhaven	544	2,0 %
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 %
Harpstedt	39	0,1 %
Hude	100	0,4 %
Kirchlinteln	26	0,1 %
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	1,1 %
Riede	44	0,2 %
Ritterhude	382	1,4 %
Rotenburg	50	0,2 %
Schiffdorf	66	0,2 %
Schwanewede	478	1,8 %
Sottrum	41	0,2 %
Stuhr	666	2,5 %
Syke	277	1,0 %
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	1.716	6,5 %
Insgesamt	26.585	100,0 %

Anlage 59: Personalaufwand nach Konzernbereichen (2004)

	Personalausgaben 2004	Prozentualer Anteil
Kernverwaltung	1.062.905.103	43,5 %
Versorgung der Ausgliederungen	20.168.790	0,8 %
Sonderhaushalte	242.238.905	9,9 %
Betriebe und Stiftungen	83.854.494	3,4 %
Beteiligungen	ca. 1.036.181.000	42,4 %
Insgesamt	2.445.348.292	100,0 %

Anlage 60: Entwicklung der Personalhaushalte (1987 bis 2004)

Jahr	Personalausgaben		
	Rechnungs- ergebnis	ausgliederungs- bereinigt	kostensteigerungs- bereinigte
	in Tausend €		
1987	988.498	759.173	759.173
1988	1.006.660	770.681	753.341
1989	1.021.193	775.612	742.802
1990	1.086.007	820.602	773.654
1991	1.180.873	886.274	791.734
1992	1.216.126	943.754	794.839
1993	1.243.190	967.667	787.147
1994	1.124.716	978.497	783.098
1995	1.135.812	1.016.107	783.337
1996	1.119.841	1.016.680	772.397
1997	1.110.668	1.025.042	764.791
1998	1.115.063	1.030.880	757.396
1999	1.116.747	1.047.219	748.801
2000	1.099.937	1.042.598	737.138
2001	1.113.129	1.059.087	736.089
2002	1.103.618	1.075.322	733.493
2003	1.129.518	1.103.685	738.713
2004	1.083.099	1.083.074	737.681

Anlage 61: Entwicklung des Versorgungsvolumens bis 2030

Monat	Beamtenversorgung			Zusatzversorgung		
	Bestand	Abgänge	Zugänge	Bestand	Abgänge	Zugänge
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	5.997,0	-271,2	461,2	844,9	-33,1	23,0
Dez 06	6.179,5	-277,4	459,8	836,1	-33,9	25,1
Dez 07	6.359,4	-283,6	463,4	828,2	-34,7	26,8
Dez 08	6.547,0	-290,2	477,9	821,8	-35,5	29,1
Dez 09	6.729,1	-297,2	479,3	814,4	-36,5	29,1
Dez 10	6.848,2	-304,4	423,6	806,5	-37,4	29,6
Dez 11	6.981,8	-311,3	444,8	798,3	-38,4	30,2
Dez 12	7.105,4	-318,4	442,0	789,8	-39,5	31,0
Dez 13	7.221,9	-325,1	441,6	774,5	-40,6	25,3
Dez 14	7.334,5	-332,4	445,0	758,0	-41,6	25,1
Dez 15	7.389,8	-339,9	395,2	741,6	-42,7	26,3
Dez 16	7.446,5	-346,8	403,5	722,5	-43,7	24,7
Dez 17	7.491,8	-354,2	399,5	703,4	-44,6	25,5
Dez 18	7.511,3	-361,4	381,0	683,0	-45,5	25,0
Dez 19	7.499,9	-369,0	357,5	661,2	-46,1	24,4
Dez 20	7.463,0	-376,6	339,8	639,1	-46,7	24,5
Dez 21	7.408,7	-384,1	329,8	614,8	-47,0	22,8
Dez 22	7.323,3	-391,1	305,7	589,8	-47,1	22,1
Dez 23	7.213,2	-397,6	287,5	564,8	-47,0	22,1
Dez 24	7.092,2	-403,5	282,5	539,7	-46,7	21,5
Dez 25	6.921,7	-408,7	238,1	514,4	-46,0	20,7
Dez 26	6.750,9	-412,3	241,5	488,3	-45,1	19,0
Dez 27	6.566,3	-414,9	230,3	461,6	-44,0	17,2
Dez 28	6.383,3	-416,1	233,0	435,2	-42,6	16,3
Dez 29	6.180,4	-415,9	213,0	409,7	-41,0	15,4
Dez 30	5.873,0	-503,9	196,4	368,5	-54,3	13,1

Anlage 62: Entwicklung der Beihilfelasten (1987 bis 2004)

Jahr	Beihilfen*) an Beschäftigte Versorg. Empf. (und Angehörige)		Freie Heilfür- sorge Titel 44302	Zwischen- summe	Unfall- versicherung und -fürsorge Tit. 44301/08/10	Sonstige Fürsorge- leistungen Titel 443*	Beihilfen insgesamt	
	Gruppe 441	Gruppe 446					Ober- gruppe 44	Produkt- bereich 92.02
	T€							
1987	12.971	6.090	2.459	21.520	2.394	24	23.937	15.755
1988	13.243	6.437	2.363	22.043	2.344	16	24.403	16.198
1989	14.172	7.232	2.547	23.950	2.428	29	26.407	17.435
1990	12.885	6.621	2.803	22.309	2.039	29	24.378	15.816
1991	12.748	7.345	2.716	22.809	2.468	42	25.319	16.896
1992	12.719	7.901	3.040	23.660	2.479	50	26.189	17.446
1993	13.775	8.476	3.579	25.831	2.862	76	28.769	18.854
1994	14.217	9.126	3.776	27.119	2.701	109	29.929	19.658
1995	16.648	11.052	3.629	31.329	2.460	102	33.891	22.458
1996	15.151	11.547	3.731	30.428	2.482	122	33.033	22.395
1997	16.101	12.482	3.999	32.583	2.290	132	35.004	23.502
1998	15.580	13.734	3.832	33.146	2.214	161	35.521	24.312
1999	15.354	15.264	3.624	34.242	2.483	154	36.879	25.844
2000	13.813	15.717	3.414	32.945	2.642	148	35.735	25.838
2001	14.615	17.600	3.620	35.834	2.607	139	38.581	28.463
2002	13.811	18.593	3.891	36.295	2.591	133	39.019	25.831
2003	14.065	19.986	3.921	37.972	2.571	154	40.697	22.539
2004	14.435	20.854	3.794	39.083	2.594	142	41.819	23.437

*) bereinigt um die 2003/2004 in die Sonderhaushalte verlagerten Mittelanteile der Gruppen 441 und 446

Verzeichnis der Schaubilder

Schaubild 1:	Beschäftigung im Konzern Bremen (2004).....	14
Schaubild 2:	Beschäftigungsstruktur und Personalaufwand im Konzern Bremen (2004).....	16
Schaubild 3:	Entwicklung der bereinigten Dienstbezüge in der Kernverwaltung (1987 bis 2004).....	21
Schaubild 4:	Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung (2004)	22
Schaubild 5:	Altersstruktur der Beschäftigten in den Ausgliederungen (2004).....	23
Schaubild 6:	Entwicklung des Personalbestandes in Ländern und Gemeinden 1993 bis 2003 (ohne Krankenhäuser und Hochschulen).....	25
Schaubild 7:	Entwicklung der Teilzeitquote (1993 bis 2004)	30
Schaubild 8:	Umfang der Teilzeitbeschäftigung (2004).....	31
Schaubild 9:	Umfang der Teilzeitbeschäftigung (1993).....	31
Schaubild 10:	Teilzeitquote nach Statusgruppen – Kernverwaltung (2004).....	34
Schaubild 11:	Teilzeitquote nach Statusgruppen – ausgegliederte Bereiche (2004)	35
Schaubild 12:	Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) nach Geschlecht und Laufbahngruppen in der Kernverwaltung (2004)	36
Schaubild 13:	Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) nach Geschlecht und Laufbahngruppen in den ausgegliederten Bereichen (2004).....	36
Schaubild 14:	Teilzeitquote in den Altersgruppen nach Bereichen (2004).....	38
Schaubild 15:	Entwicklung der Altersteilzeit (1999 bis 2004)	39
Schaubild 16:	Anzahl der Beschäftigten nach Art der Altersteilzeit (2004).....	40
Schaubild 17:	Altersteilzeit nach Statusgruppen (2004).....	41
Schaubild 18:	Altersteilzeit nach Laufbahngruppen (2004)	42
Schaubild 19:	Abwesende nach Alter und Geschlecht – Kernverwaltung (2004).....	45
Schaubild 20:	Abwesende nach Alter und Geschlecht - ausgegliederte Bereiche (2004)	46
Schaubild 21:	Anzahl der Beschäftigten nach Altersgruppen (2004)	47
Schaubild 22:	Anteil der Beschäftigten nach Altersgruppen – Kernverwaltung (2004)	48
Schaubild 23:	Anteil der Beschäftigten nach Altersgruppen – ausgegliederte Bereiche (2004).....	48
Schaubild 24:	Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung (1993 und 2004) ...	50
Schaubild 25:	Altersstruktur der Beschäftigten in den ausgegliederten Bereichen (1993 und 2004)	50
Schaubild 26:	Abgänge nach Abgangsgründen – Kernverwaltung (2004).....	51
Schaubild 27:	Abgänge nach Abgangsgründen – ausgegliederte Bereiche (2004)	52

Schaubild 28:	Auszubildende nach Geschlecht und Statusgruppen (2004).....	53
Schaubild 29:	Beschäftigte nach Status- und Laufbahngruppen in den Bereichen (2004).....	55
Schaubild 30:	Beschäftigte in den Laufbahn- und Statusgruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung (2004).....	57
Schaubild 31:	Beschäftigte in den Laufbahn- und Statusgruppen nach Geschlecht in den ausgegliederten Bereichen (2004)	57
Schaubild 32:	Beschäftigte in den Statusgruppen nach Altersgruppen (2004)	58
Schaubild 33:	Altersstruktur der Beschäftigten nach Statusgruppen in der Kernverwaltung (2004).....	59
Schaubild 34:	Altersstruktur der Beschäftigten nach Statusgruppen in den ausgegliederten Bereichen (2004).....	59
Schaubild 35:	Beschäftigte nach ausgewählten Personalgruppen (1993 und 2004)	61
Schaubild 36:	Entwicklung der Beschäftigten und des Beschäftigungsvolumens in ausgewählten Personalgruppen (1993 und 2004).....	61
Schaubild 37:	Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht (2004).....	62
Schaubild 38:	Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung (2004).....	63
Schaubild 39:	Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht in den ausgegliederten Bereichen (2004)	64
Schaubild 40:	Durchschnittsalter der Beschäftigten in den Personalgruppen nach Geschlecht – Insgesamt (2004).....	65
Schaubild 41:	Durchschnittsalter der Beschäftigten in den Personalgruppen nach Geschlecht – Kernverwaltung (2004).....	65
Schaubild 42:	Durchschnittsalter der Beschäftigten in den Personalgruppen nach Geschlecht – ausgegliederte Bereiche (2004).....	66
Schaubild 43:	Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung (1993 und 2004).....	70
Schaubild 44:	Entlohnungsstufen in den ausgegliederten Bereichen (1993 und 2004)	71
Schaubild 45:	Beförderungen nach Status- und Laufbahngruppen in der Kernverwaltung (2004).....	72
Schaubild 46:	Beförderungen nach Status und Laufbahngruppen in den ausgegliederten Bereichen (2004).....	73
Schaubild 47:	Beförderungen nach Personalgruppen in der Kernverwaltung (2004).....	73

Schaubild 48:	Beförderungen nach Personalgruppen in den ausgegliederten Bereichen (2004)	74
Schaubild 49:	Frauenanteile in ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung (2004).....	76
Schaubild 50:	Anteile der Statusgruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung (2004).....	77
Schaubild 51:	Anteile der Statusgruppen nach Geschlecht in der Altersgruppe der unter 35-jährigen in der Kernverwaltung (2004)	78
Schaubild 52:	Anteile der Geschlechter an den Laufbahngruppen in der Kernverwaltung (2004).....	79
Schaubild 53:	Anteile der Geschlechter an den Laufbahngruppen in der Altersgruppe der unter 35-jährigen in der Kernverwaltung (2004).....	79
Schaubild 54:	Beschäftigte in der Kernverwaltung unter 35 Jahren nach Geschlecht, Laufbahn- und Statusgruppen (2004)	80
Schaubild 55:	Frauenanteile an den Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung (2004).....	81
Schaubild 56:	Erfüllung der Beschäftigungsquote gemäß § 71 (3) Nr. 2 SGB IX durch die "Obersten Landesbehörden" im Jahr 2003	83
Schaubild 57:	Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit nach Bereichen (2004)	84
Schaubild 58:	Verteilung der Wohnorte der Beschäftigten (2004).....	85
Schaubild 59:	Dienstunfälle (1993 bis 2004)	86
Schaubild 60:	Personalaufwand nach Konzernbereichen (2004).....	89
Schaubild 61:	Entwicklung der Personalhaushalte (1987 bis 2004).....	90
Schaubild 62:	Wachstumsraten der Dienstbezüge in der Kernverwaltung (1987 bis 2004).....	92
Schaubild 63:	Entwicklung der bereinigten Dienstbezüge ohne ABM (1987 bis 2004)	94
Schaubild 64:	Entwicklung der bereinigten Versorgungsbezüge (1987 bis 2004).....	95
Schaubild 65:	Wachstumsraten Versorgungsbezüge (1987 bis 2004).....	96
Schaubild 66:	Personalausgaben der Kernverwaltung nach Arten (2004).....	97
Schaubild 67:	Entwicklung des Versorgungsvolumens bis 2030.....	101
Schaubild 68:	Anteile der Versorgungslasten im Konzern Bremen (2004).....	102
Schaubild 69:	Entwicklung der Beihilfelasten (1987 bis 2004)	106

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1:	Beschäftigungsentwicklung (1993 bis 2004)	18
Tabelle 2:	Entwicklung der Personalausgaben (1993 bis 2004)	20
Tabelle 3:	Personalkennzahlen in der Kernverwaltung (1993 bis 2004)	22
Tabelle 4:	Personalkennzahlen in den Ausgliederungen (1993 bis 2004)	23
Tabelle 5:	Entwicklung des Personalbestandes der Länder und Gemeinden 1993 bis 2003 (ohne Krankenhäuser und Hochschulen).....	24
Tabelle 6:	Beschäftigungsvolumen der Länder und Gemeinden 2003 (ohne Krankenhäuser und Hochschulen)	26
Tabelle 7:	Personalausgaben der Länder und Gemeinden 2002 (ohne Krankenhäuser, Hochschulen und Versorgungsausgaben)	26
Tabelle 8:	Personalausgaben der Länder und Gemeinden 2002 (ohne Kranken-häuser und Hochschulen)	27
Tabelle 9:	Versorgungsausgaben der Länder und Gemeinden 2002.....	28
Tabelle 10:	Teilzeitbeschäftigung und Altersteilzeit nach Geschlecht und Bereichen (1993 und 2004)	33
Tabelle 11:	Beschäftigte in Altersteilzeit nach Alter und Altersteilzeitmodellen (2004)	41
Tabelle 12:	Altersteilzeit nach Personalgruppen in der Kernverwaltung (2004).....	43
Tabelle 13:	Altersteilzeit nach Personalgruppen in den ausgegliederten Bereichen (2004).....	43
Tabelle 14:	Abwesende nach Abwesenheitsstatus (2004).....	44
Tabelle 15:	Zusammengefasste Entlohnungsstufen	68
Tabelle 16:	Entwicklung des Stellenindex in der Kernverwaltung (1993 bis 2004)	69
Tabelle 17:	Entwicklung des Stellenindex in den ausgegliederten Bereichen (1993 bis 2004).....	69
Tabelle 18:	Schwerbehindertenbeschäftigungsquote für die Jahre 2001-2004.....	82
Tabelle 19:	Dienstunfälle nach Dienststellen/Bereichen (1997 bis 2004).....	87
Tabelle 20:	Entwicklung der bereinigten Dienstbezüge 1987 bis 2004 (ohne ABM).....	93
Tabelle 21:	Entwicklung der bereinigten Versorgungsbezüge (1987 bis 2004).....	96
Tabelle 22:	Personalausgaben nach Arten und Konzernbereichen (1993 bis 2004)	98
Tabelle 23:	Versorgungsempfänger und Versorgungsvolumen (2004).....	100
Tabelle 24:	Verteilung der Versorgungslasten nach Konzernbereichen (2004)	102
Tabelle 25:	Zuführungsbeträge an das Sondervermögen „Versorgungsrücklage des Landes Bremen“ (2000 bis 2004)	104
Tabelle 26:	Beihilfeausgaben nach Art der Krankenversicherung (2004)	107