

24.02.2014

Herr Sommer

Tel.: 10173

Vorlage für die Sitzung des Senats am 04.03.2014

„Personalbericht 2014 Band I. Jahresbericht zur Personalstruktur und zu den Personalausgaben mit den Daten der Jahre 2011 und 2012“

A. Problem

Die Senatorin für Finanzen berichtet dem Senat, mit der Bitte um Genehmigung zur Weitergabe an den parlamentarischen Haushalts- und Finanzausschuss, im Rahmen des Personalcontrollings über die Entwicklung der Personalstruktur und der Personalausgaben in der Kernverwaltung (Land und Stadtgemeinde Bremen), in den ausgegliederten Verwaltungseinheiten und in den bremischen Mehrheitsgesellschaften.

B. Lösung

Die Senatorin für Finanzen legt in der Anlage den Band I des Personalberichts 2014 zur Entwicklung der Personalstruktur und der Personalausgaben mit den Daten der Jahre 2011 und 2012 vor.

Der vorliegende Bericht erstreckt sich dieses Mal auf einen Auswertungszeitraum von zwei Jahren: 2011 und 2012. Ein Ergänzungsband mit den Daten des Jahres 2013 ist im Laufe des Jahres 2014, wenn die entsprechenden Jahresdaten ausgewertet sind, geplant.

C. Alternativen

Keine.

D. Finanzielle und Personalwirtschaftliche Auswirkungen, Gender-Prüfung

Keine Auswirkungen. Zum Gender-Aspekt werden umfangreiche Datenanalysen im Abschnitt zur Personalstruktur durchgeführt.

E. Beteiligung und Abstimmung

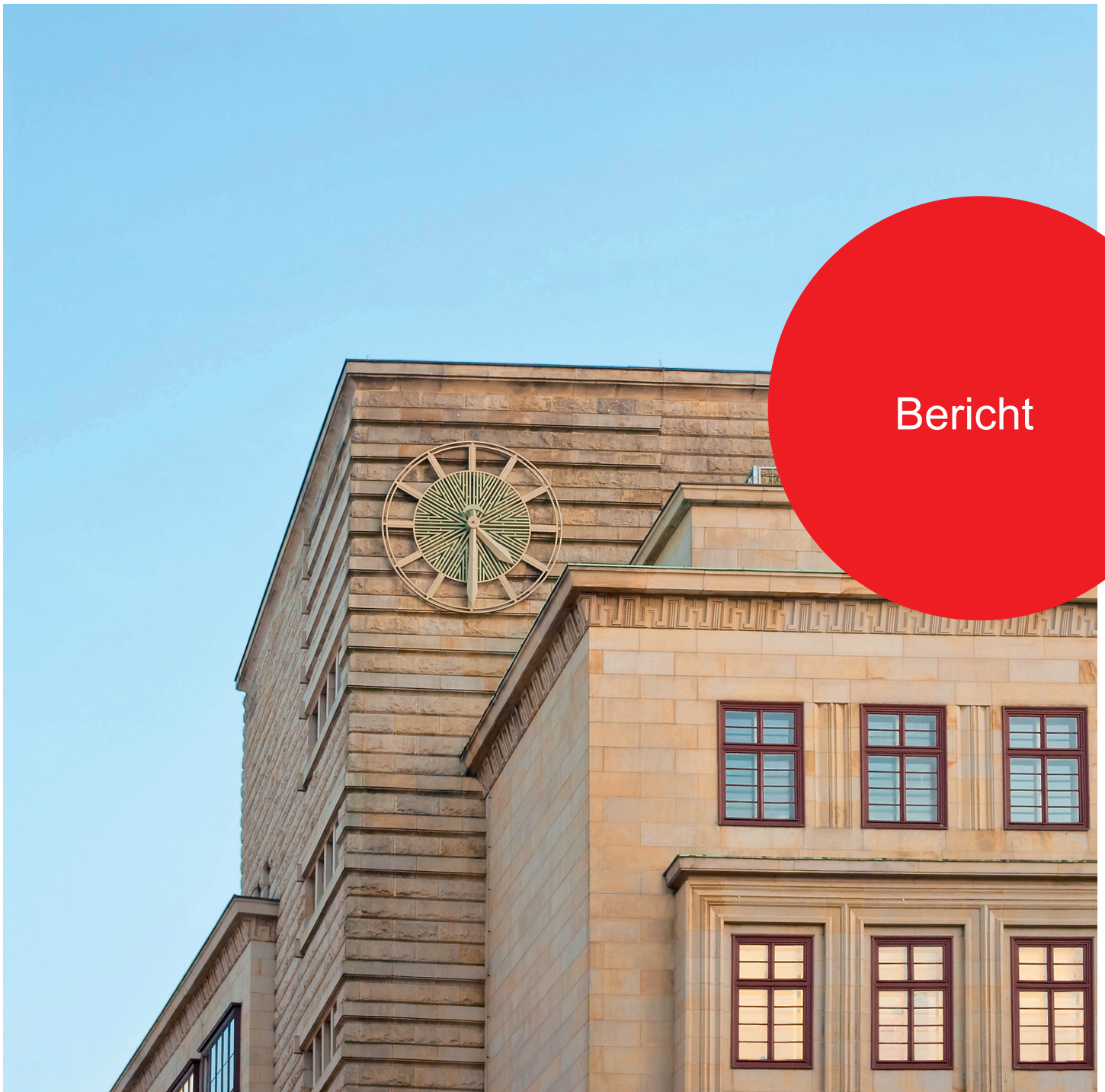
Die Abstimmung mit der Senatskanzlei ist eingeleitet.

F. Öffentlichkeitsarbeit und Veröffentlichung nach dem Informationsfreiheitsgesetz

Die Senatsvorlage ist dazu geeignet, nach Beschlussfassung über das zentrale elektronische Informationsregister veröffentlicht zu werden.

G. Beschluss

1. Der Senat nimmt den Band I des Personalberichts 2014 zur Entwicklung der Personalstruktur und der Personalausgaben mit den Daten der Jahre 2011 und 2012 zur Kenntnis.
2. Der Senat bittet die Senatorin für Finanzen, den Band I des Personalberichts 2014 an die parlamentarischen Haushalts- und Finanzausschüsse weiterzuleiten.



Bericht

Die Senatorin für Finanzen

Personalbericht 2014

Band I

Jahresbericht zur Personalstruktur und zu den Personalausgaben mit den Daten der Jahre 2011 und 2012



**Freie
Hansestadt
Bremen**

Impressum

Herausgeberin:

Die Senatorin für Finanzen
Referat 32 – Personalcontrolling und IT im Personalmanagement
Rudolf-Hilferding-Platz 1
28195 Bremen

Redaktion und fachliche Information zur Veröffentlichung:

Juliane Bahrenburg; Tel.: 0421 / 361 10108, Email: juliane.bahrenburg@finanzen.bremen.de
Silke Murken; Tel.: 0421 / 361 2707, Email: silke.murken@finanzen.bremen.de
Birgit Rodewald; Tel.: 0421 / 361 6126, Email: birgit.rodewald@finanzen.bremen.de

Druck:

Hausdruckerei, Die Senatorin für Finanzen
Rudolf-Hilferding-Platz 1, 28195 Bremen

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

Erscheinungsdatum: März 2014

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Personal in Bremen im Überblick	2
1.1.1	Ausdifferenzierung des öffentlichen Dienstes in Bremen	2
1.1.2	Übersicht Beschäftigungsstruktur und Personalausgaben	3
1.1.3	Entwicklung des Volumens in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen	6
1.1.4	Entwicklung der Personalstruktur	12
2	Personalstrukturdaten	15
2.1	Personalbestandsstatistik.....	15
2.1.1	Beschäftigte nach Status- und Laufbahngruppen	15
2.1.2	Beschäftigte nach ausgewählten Personalgruppen	17
2.1.3	Personen in Ausbildung.....	21
2.1.4	Fortbildung.....	22
2.1.5	Beschäftigtengruppen nach Alter	25
2.1.6	Schwerbehinderte.....	27
2.1.7	Staatsangehörigkeit und Migration	28
2.1.8	Teilzeit	29
2.2	Personalveränderungen	36
2.2.1	Fehlzeiten (Krankenstand)	36
2.2.2	Abgänge	44
2.2.3	Entwicklung des Stellenindex	44
3	Personalausgaben	48
3.1	Personalausgaben in Bremen und Bremerhaven.....	48
3.2	Entwicklung der Personalausgaben in Bremen (Land und Stadtgemeinde)	49
3.3	Zusammensetzung der Personalausgaben in der Kernverwaltung.....	52
4	Beihilfen, Kranken- und Unfallfürsorge	54
5	Versorgung und Ruheohn	55
5.1	Überblick.....	55
5.2	Versorgungsvorsorge	56
5.2.1	Sondervermögen Versorgungsrücklage	56
5.2.2	Anstalt für Versorgungsvorsorge	57
5.2.3	Rücklage Zusatzversorgung.....	58
5.3	Anpassung der Lebensarbeitszeit der Beamten.....	59
	Anhang	61
	Abkürzungsverzeichnis	93

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Personalmengenabbau in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 bis 2012).....	7
Tabelle 2:	Entwicklung des Volumens in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 bis 2012).....	9
Tabelle 3:	Konsolidierungsbeiträge des Personals in der Kernverwaltung (2000 bis 2012) ...	10
Tabelle 4:	Überblick über die Personalstruktur in den verschiedenen Bereichen (2012).....	12
Tabelle 5:	Wandel der Personalstruktur in der Kernverwaltung (2000 bis 2012)	14
Tabelle 6:	Wandel der Personalstruktur in den Ausgliederungen (2000 bis 2012)	14
Tabelle 7:	Wandel der Personalstruktur in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2010 bis 2012).....	14
Tabelle 8:	Durchschnittsalter der Beschäftigten nach Personalgruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012)	20
Tabelle 9:	Durchschnittsalter der Beschäftigten nach Personalgruppen in den Mehrheitsgesellschaften (2012).....	20
Tabelle 10:	Umfang der Teilzeitbeschäftigung in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2012 – ohne Altersteilzeit)	31
Tabelle 11:	Entwicklung des Stellenindex in der Kernverwaltung	45
Tabelle 12:	Entwicklung des Stellenindex in den Ausgliederungen	45
Tabelle 13:	Personalausgaben im Stadtstaat Bremen	48
Tabelle 14:	Entwicklung der Dienstbezüge und Entgelte in der Kernverwaltung seit 2000.....	51
Tabelle 15:	Entwicklung der Versorgungsausgaben in der Kernverwaltung seit 2000.....	51
Tabelle 16:	Personalausgaben der Kernverwaltung nach Arten (2000 bis 2012)	53
Tabelle 17:	Beihilfeausgaben nach Art der Kranken- und Pflegeversicherung (2012).....	54
Tabelle 18:	Anzahl der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger und Versorgungsvolumen (2012).....	55
Tabelle 19:	Zuführungen an das Sondervermögen „Versorgungsrücklage des Landes Bremen“ (2000 bis 2012).....	57

Verzeichnis der Schaubilder

Schaubild 1: Beschäftigung im Konzern Bremen 2012	2
Schaubild 2: Beschäftigung in Bremen nach Bereichen (2012)	3
Schaubild 3: Beschäftigungsstruktur und Personalausgaben (2011)	4
Schaubild 4: Beschäftigungsstruktur und Personalausgaben (2012)	5
Schaubild 5: Entwicklung der bereinigten Dienstbezüge und Entgelte in der Kernverwaltung (2000 bis 2012)	11
Schaubild 6: Status- und Laufbahngruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012).....	15
Schaubild 7: Status- und Laufbahngruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung (2012) ..	16
Schaubild 8: Status- und Laufbahngruppen nach Geschlecht in den Ausgliederungen (2012)	17
Schaubild 9: Anteile der Beschäftigten nach ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesell- schaften (2012)	18
Schaubild 10: Anteile der Beschäftigten nach ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012)	18
Schaubild 11: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen nach ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 und 2012).....	19
Schaubild 12: Beschäftigtenanteile nach Geschlecht in ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2012)	19
Schaubild 13: Entwicklung der Anzahl der Personen in Ausbildung in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2000 bis 2012)....	21
Schaubild 14: Personen in Ausbildung nach Statusgruppen und Geschlecht in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesell- schaften (2012)	22
Schaubild 15: Anzahl der Fortbildungsteilnehmer nach Geschlecht in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in sonstigen Bereichen (2012)	23
Schaubild 16: Belegungen von Veranstaltungen der Senatorin für Finanzen und beim LIS nach Themenbereichen (Kernverwaltung, Ausgliederungen und sonstige Bereiche).....	23
Schaubild 17: Belegungsquote von Veranstaltungen der Senatorin für Finanzen und beim LIS nach Geschlecht (2012)	24
Schaubild 18: Belegungsquote von Veranstaltungen der Senatorin für Finanzen und beim LIS nach Ressorts (2012)	24
Schaubild 19: Anzahl der Beschäftigten nach Altersgruppen in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2012)	25
Schaubild 20: Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2012)	26
Schaubild 21: Vergleich der Altersstruktur im Kernbereich von 2011 bis Oktober 2013	26

Schaubild 22: Entwicklung der Schwerbehindertenbeschäftigungsquote in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2001 bis 2012)	27
Schaubild 23: Teilzeitquoten in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2012)	29
Schaubild 24: Teilzeitbeschäftigung und Altersteilzeit nach Geschlecht und Bereichen in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2012).....	30
Schaubild 25: Entwicklung der Teilzeitquoten in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den bremischen Mehrheitsgesellschaften ohne Altersteilzeitfälle (2000 bis 2012)	31
Schaubild 26: Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) nach Geschlecht und Laufbahngruppen in der Kernverwaltung (2012).....	32
Schaubild 27: Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) nach Geschlecht und Laufbahngruppen in den Ausgliederungen (2012)	33
Schaubild 28: Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) in den Altersgruppen in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2012)	33
Schaubild 29: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in Altersteilzeit in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2000 bis 2012)	34
Schaubild 30: Altersteilzeit nach Statusgruppen und Geschlecht in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2012)	35
Schaubild 31: Altersteilzeit nach Laufbahngruppen und Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012).....	36
Schaubild 32: Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeitenquote in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen nach Kalendertagen und Arbeitstagen (2009 bis 2012)	38
Schaubild 33: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2009 bis 2012) - nach Kalendertagen.....	38
Schaubild 34: Betroffenenquote nach Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012).....	39
Schaubild 35: Durchschnittliche Anzahl der Krankheitsfälle pro Person und nach Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012).....	39
Schaubild 36: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Schwerbehinderung und Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012) - nach Kalendertagen.....	40
Schaubild 37: Verteilung der Fehlzeitenquote nach Dauer der Erkrankung und Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012).....	40
Schaubild 38: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Altersgruppen und Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012) - nach Kalendertagen .	41
Schaubild 39: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Entlohnungsstufen und Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012) - nach Kalendertagen.....	42
Schaubild 40: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Laufbahngruppen und Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012) - nach Kalendertagen .	42

Schaubild 41: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Personalgruppen und Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012) - nach Kalendertagen .	43
Schaubild 42: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Geschlecht und Umfang der Arbeitszeit in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012) - nach Kalendertagen.....	43
Schaubild 43: Abgänge nach Abgangsgründen in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2012)	44
Schaubild 44: Veränderungen des Stellenindex in der Kernverwaltung (2000 bis 2012)	46
Schaubild 45: Veränderungen des Stellenindex in den Ausgliederungen (2000 bis 2012)	46
Schaubild 46: Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung (2000 und 2012)	47
Schaubild 47: Entlohnungsstufen in den Ausgliederungen (2000 und 2012)	47
Schaubild 48: Prozentuale Verteilung der Personalausgaben 2012 in der Kernverwaltung des Stadtstaates Bremen.....	49
Schaubild 49: Entwicklung der bereinigten Personalhaushalte (2000 bis 2012)	50
Schaubild 50: Aufteilung der Personalausgaben in der Kernverwaltung nach Arten (2012)	52
Schaubild 51: Entwicklung der Ausgaben für die Beihilfen, die Kranken- und Unfallfürsorge (2000 bis 2012)	54

1 Einleitung

Mit dem vorliegenden Personalbericht 2014 berichtet die Senatorin für Finanzen der Freien Hansestadt Bremen über die aktuellen Entwicklungen im Personalbereich des bremischen öffentlichen Dienstes. Der Fokus wird hierbei insbesondere auf die Entwicklung der Personalausgaben und der Personalstruktur seit dem Jahr 2010 gelegt. Als Datengrundlage für den vorliegenden Bericht dienen die Personaldaten aus den Jahren 2011 und 2012. Ein Ergänzungsband mit den Daten des Jahres 2013 ist im Laufe des Jahres 2014, wenn die entsprechenden Jahresdaten ausgewertet sind, geplant.

Der Berichtszeitraum bis 2012 ist für das Personalmanagement in Bremen von großer Bedeutung, da dieser die ersten beiden Jahre des Konsolidierungszeitraumes beinhaltet. Innerhalb des Konsolidierungszeitraumes soll der vollständige Abbau des bremischen jährlichen Haushaltsdefizites bis zum Jahr 2020 erzielt werden. Für den Personalbereich bedeutet das, dass die Ausgaben für das aktive Personal (ohne die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger) über einen Zeitraum von 10 Jahren konstant gehalten werden sollen. Möglich sein wird dies nur mit weiteren Personaleinsparungen, die in diesem Zeitraum die erwarteten Kostensteigerungen ausgleichen oder zumindest begrenzen. Insgesamt (inklusive der Versorgungsausgaben) steigen die Personalausgaben im Berichtszeitraum leicht an. Diese Ausgabenentwicklung wird sich auch in den kommenden Jahren fortsetzen, da noch bis zum Jahr 2020 mit deutlich steigenden Ausgaben im Bereich der Versorgung zu rechnen ist.

Durch einen weiteren Personalabbau und der mittlerweile seit 20 Jahren praktizierten Personaleinsparungen werden sich die Bedingungen, die zum Erreichen dieses Ziels unternommen werden, von Jahr zu Jahr verschärfen. Neben der bisher angewandten Methode der pauschalen Personaleinsparungen wurde mit dem Haushalt 2011 (und später bei der Aufstellung der aktuellen Haushalte 2014 und 2015) deutlich, dass auf dezentraler Ebene in Einzelfällen eine feinere Steuerung erforderlich sein kann. So mussten bereits erste Korrekturen am System der pauschalen Einsparungen vorgenommen werden, um die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes nicht zu gefährden. Dies wurde nicht zuletzt in einigen Bereichen des öffentlichen Dienstes mit einer Zielzahlbereinigung im Jahr 2011 erreicht. Doch auch mit einer genaueren Steuerung muss das Konsolidierungsziel – die Konstanthaltung der Ausgaben für das aktive Personal (ohne die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger) – durch Personaleinsparungen von rund 200 Vollkräften pro Jahr erreicht werden. Diese Vorgaben zu realisieren, ohne die Aufgabenerfüllung zu gefährden, ist die Herausforderung der kommenden Jahre, für die mit den Haushalten seit 2011 die Grundlagen gelegt wurden.

Darüber hinaus ist im aktuellen Berichtszeitraum eine nicht unerhebliche strukturelle Änderung innerhalb der Zusammensetzung des Personals in Bremen zu beobachten. Durch den schrittweisen Abbau der hohen Beschäftigungsanteile in den oberen Altersgruppen, setzt sich die schon in 2010 aufgetretene Verringerung des Durchschnittsalters im öffentlichen Dienst in Bremen fort. Gleichzeitig wird durch eine moderate Wiederbesetzung von Stellen mit jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern diese Entwicklung positiv beeinflusst.

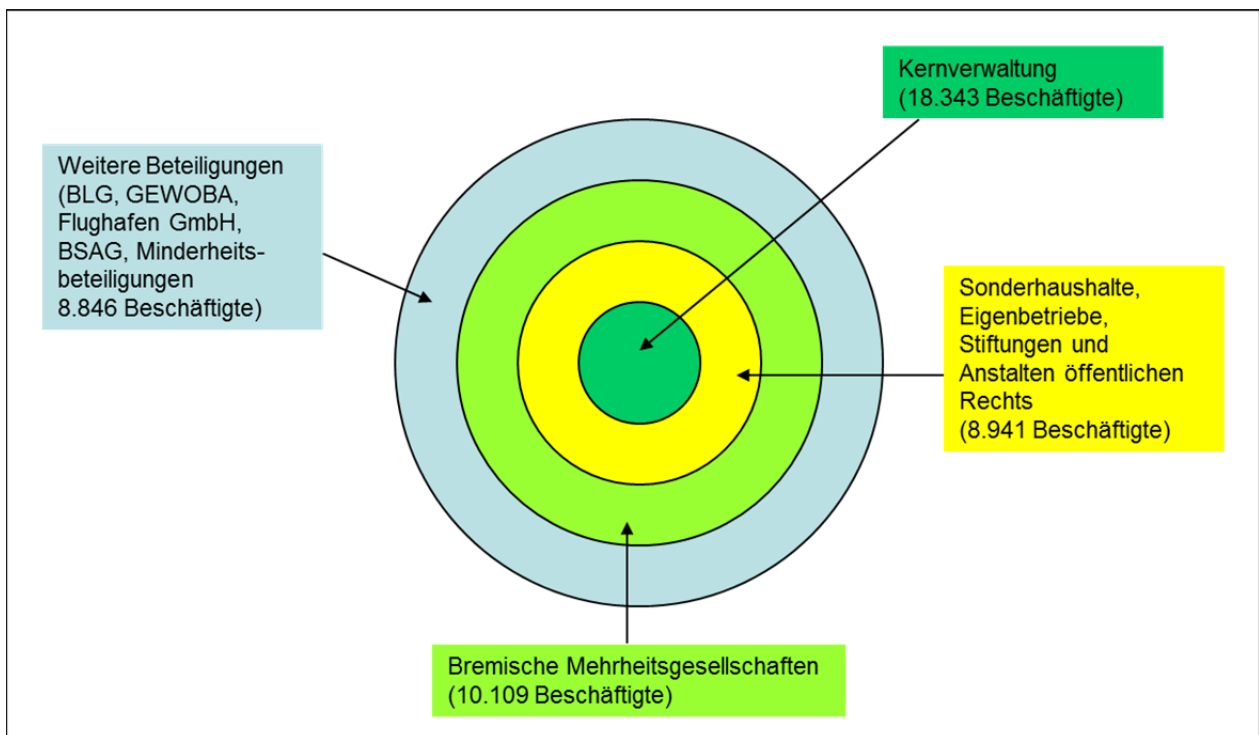
Im Bericht werden in Kapitel 1 zunächst die Entwicklungen im Vergleich zur Beschäftigung in den Vorperioden dargestellt. Das Kapitel 2 gibt einen aktuellen Überblick über die Zusammensetzung des Personals (Personalstruktur). Die Ausgabenseite wird eingehend in den Kapiteln 3 bis 5 (Personalausgaben, Beihilfen, Kranken- und Unfallfürsorge und Versorgung) dargestellt.

1.1 Personal in Bremen im Überblick

1.1.1 Ausdifferenzierung des öffentlichen Dienstes in Bremen

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über die Beschäftigung im öffentlichen Dienst und in den öffentlichen Gesellschaften der Freien Hansestadt Bremen. Bei der Ermittlung der Gesamtzahl der Beschäftigten und der Gesamtpersonalausgaben werden neben der Erhebung von Daten der Dienststellen, Einrichtungen und Gesellschaften ergänzend auch Angaben aus dem Beteiligungsbericht der Senatorin für Finanzen verwendet.

Schaubild 1: Beschäftigung im Konzern Bremen 2012



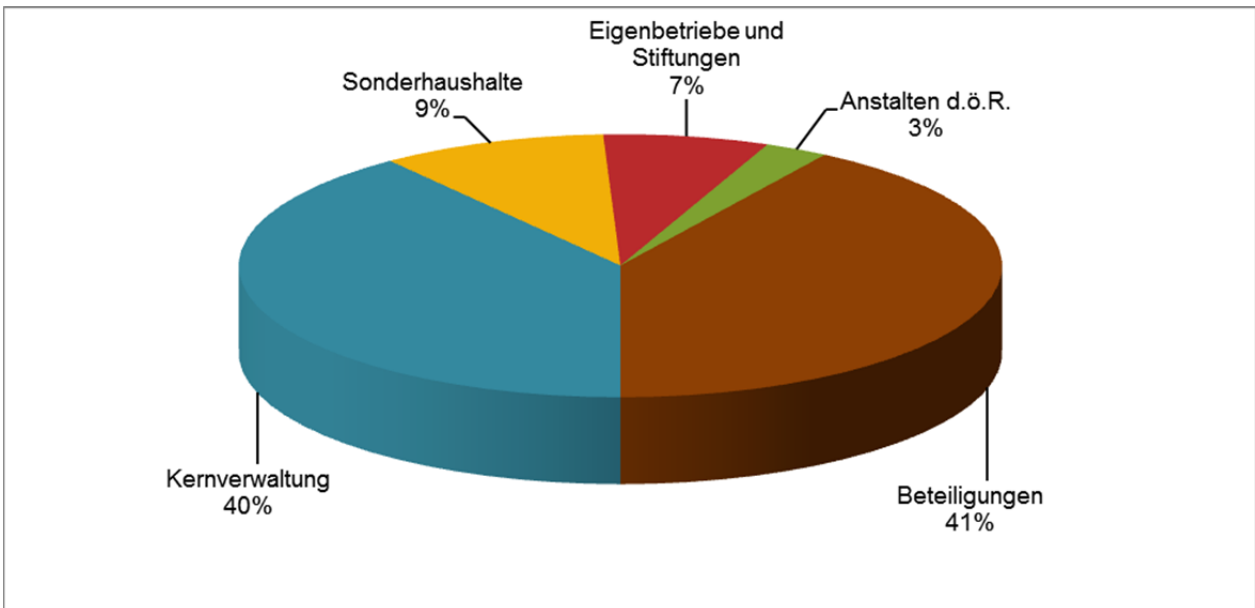
Die Personalberichterstattung ist aufgrund von Beschlüssen der Senatskommission für öffentliche Unternehmen auf die bremischen Gesellschaften, an denen die Freie Hansestadt Bremen zu mehr als 50 % beteiligt ist, ausgedehnt worden. Ausgenommen hiervon sind die BLG, die GEWOBA, die Flughafen GmbH und die BSAG¹. Für die soeben genannten Gesellschaften liegen nur Daten in Form der Berichterstattung des Beteiligungsberichtes vor (vergleiche Schaubilder 3 und 4). Für die weiteren bremischen Mehrheitsgesellschaften liegen dagegen differenzierte Analysen vor, die zum Beispiel auch in die Analysen zur Personalstruktur mit einbezogen werden konnten. Die in diesem Personalbericht berücksichtigten bremischen Mehrheitsgesellschaften werden in der Anlage 11 auf der Seite 75 im Anhang aufgeführt.

¹ Sitzungen der Senatskommission für öffentliche Unternehmen vom 20.05.2008 und 30.06.2008.

1.1.2 Übersicht Beschäftigungsstruktur und Personalausgaben

In allen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes und der öffentlichen Gesellschaften in Bremen arbeiten im Jahr 2012 zusammen mehr als 46.000 Beschäftigte. Die größten Anteile der Beschäftigung liegen in der Kernverwaltung und in den Gesellschaften, an denen die Freie Hansestadt Bremen Mehrheitsbeteiligungen hält – darunter Krankenhäuser, BLG, BSAG und GEWOBA. In den Beteiligungen sind im Jahr 2012 mehr Personen (circa 41 %) als in der Kernverwaltung (knapp 40 %) beschäftigt. Der verbleibende Anteil von rund 19 % verteilt sich auf die unter dem Oberbegriff „Ausgliederungen“ zusammengefassten Sonderhaushalte, Eigenbetriebe, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts.

Schaubild 2: Beschäftigung in Bremen nach Bereichen (2012)



Nach Abzug der Personen in Ausbildung, abwesenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie der Umrechnung von Teilzeitstellen in anteilige Vollzeitstellen, ergibt sich ein Volumen von insgesamt rund 37.500 Vollkräften. Diesem Volumen stehen 2012 Personalausgaben (Entgelte, Bezüge ohne Versorgung, Beihilfen, et cetera) in Höhe von rund 2,03 Milliarden €² gegenüber. Rechnerisch ergeben sich somit durchschnittliche Personalausgaben von rund 54,1 Tausend € pro Vollzeitbeschäftigten. Unter Berücksichtigung der Auszubildenden und Praktikantinnen und Praktikanten ergeben sich durchschnittliche Personalausgaben von etwa 50,7 Tausend € pro Vollzeitkraft.

² Die Personalausgaben der Beteiligungen sind, wie in den Vorjahren, dem Beteiligungsbericht entnommen. Siehe: Bericht über die Beteiligungen, Eigenbetriebe und Museumsstiftungen der Freien Hansestadt Bremen 2011/2012, Die Senatorin für Finanzen (Hrsg.), Bremen, November 2012.

Schaubild 3: Beschäftigungsstruktur und Personalausgaben (2011)

	Insgesamt	Kern- verwaltung	Sonderhaus- halte nach § 15 LHO	Betriebe nach § 26 LHO	Anstalten des öffentl. Rechts	Stiftungen des öffentl. Rechts	Beteili- gungen ^{1) 2)} gesamt	bremische Mehrheits- gesellschaften ^{2) 6)}
Beschäftigte insgesamt ³⁾	46.754	18.840	4.521	3.105	1.235	98	18.955	10.057
- in Ausbildung befindliche Personen (Auszubildende, Anwärter/-innen, Referendare/-innen etc.)	2.551	1.598	0	0	2	0	951	491
= Basis Personalstruktur insgesamt	44.203	17.242	4.521	3.105	1.233	98	18.004	9.566
davon in der Berichterstattung ⁴⁾	35.765	17.242	4.521	3.105	1.233	98		9.566
Umrechnung Teilzeit in Vollzeit								
= Zahl der Vollkräfte insgesamt	38.897	15.392	3.798	2.557	961	78	16.111	7.160
- Abwesende	1.026	652	118	193	58	4	k.A.	856
= Volumen	37.872	14.739	3.680	2.364	902	74	16.111	6.304
- Refinanzierte	20.613	739	422	2.364	902	74	16.111	6.304
- temporäre personalwirtschaftliche Verstärkungsmittel	380	380	0	0	0	0	0	0
= Beschäftigungsvolumen	16.876	13.618	3.258	0	0	0	0	0
Personalausgaben (T€) ⁵⁾	2.017.365	747.267	222.928	109.619	42.572	3.568	891.411	k.A.

1) Die Angaben über die Beteiligungen wurden aus dem Beteiligungsbericht 2011/2012 übernommen. Hier stehen nur Informationen über das Volumen zur Verfügung, die Zahl der Beschäftigten basiert auf einer Berechnung anhand der Teilzeitquote.

2) Enthalten sind nur die Beteiligungen, bei denen Bremen mindestens 50% der Anteile besitzt und bei denen Personal beschäftigt wird.

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

4) Basis Personalstruktur wird im folgenden Bericht ohne "Beteiligungen gesamt", aber inklusive der bremischen Mehrheitsgesellschaften dargestellt. Datenbasis: 35.765

5) Laufende Bezüge einschließlich Arbeitgeberanteile für aktiv beschäftigtes Personal. Bei Beteiligungen: Angaben zum Personalaufwand

6) ohne BSAG, BLG, GEWOBA und Flughafen

Schaubild 4: Beschäftigungsstruktur und Personalausgaben (2012)

	Insgesamt	Kern- verwaltung	Sonderhaus- halte nach § 15 LHO	Betriebe nach § 26 LHO	Anstalten des öffentl. Rechts	Stiftungen des öffentl. Rechts	Beteili- gungen ^{1) 2)} gesamt	davon: bremische Mehrheits- gesellschaften ^{2) 6)}
Beschäftigte insgesamt ³⁾	46.239	18.343	4.442	3.149	1.247	103	18.955	10.109
- in Ausbildung befindliche Personen (Auszubildende, Anwärter/-innen, Referendare/-innen etc.)	2.518	1.564	0	0	3	0	951	501
= Basis Personalstruktur insgesamt	43.721	16.779	4.442	3.149	1.244	103	18.004	9.608
davon in der Berichterstattung ⁴⁾	35.325	16.779	4.442	3.149	1.244	103		9.608
Umrechnung Teilzeit in Vollzeit								
= Zahl der Vollkräfte insgesamt	38.561	15.052	3.742	2.614	961	79	16.111	7.859
- Abwesende	1.013	643	114	195	58	4	k.A.	830
= Volumen	37.548	14.409	3.629	2.420	904	75	16.111	7.029
- Refinanzierte	20.646	737	399	2.420	904	75	16.111	7.029
- temporäre personalwirtschaftliche Verstärkungsmittel	211	211	0	0	0	0	0	0
= Beschäftigungsvolumen	16.691	13.462	3.230	0	0	0	0	0
Personalausgaben (T€) ⁵⁾	2.030.262	748.906	228.836	114.947	42.585	3.577	891.411	k.A.

1) Die Angaben über die Beteiligungen wurden aus dem Beteiligungsbericht 2011/2012 übernommen. Hier stehen nur Informationen über das Volumen zur Verfügung, die Zahl der Beschäftigten basiert auf einer Berechnung anhand der Teilzeitquote.

2) Enthalten sind nur die Beteiligungen, bei denen Bremen mindestens 50% der Anteile besitzt und bei denen Personal beschäftigt wird.

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

4) Basis Personalstruktur wird im folgenden Bericht ohne "Beteiligungen gesamt", aber inklusive der bremischen Mehrheitsgesellschaften dargestellt. Datenbasis: 35.325

5) Laufende Bezüge einschließlich Arbeitgeberanteile für aktiv beschäftigtes Personal. Bei Beteiligungen: Angaben zum Personalaufwand

6) ohne BSAG, BLG, GEWOBA und Flughafen

1.1.3 Entwicklung des Volumens in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen

In diesem Unterkapitel werden die Bestandsveränderungen der letzten zwölf Jahre betrachtet. Da für die bremischen Mehrheitsgesellschaften Daten erst ab dem Jahr 2010 vorliegen, wird an dieser Stelle nur über die Kernverwaltung und die Ausgliederungen berichtet. Die Daten wurden in den einzelnen Jahren um die Ausgliederungseffekte, aber auch um Effekte von Verschiebungen innerhalb der Kernverwaltung bereinigt (sogenannte Rückwärtsbereinigung), so dass die in diesem Bericht dargestellten Entwicklungen eine organisatorische Konstanz unterstellen. Gleichwohl soll darauf hingewiesen werden, dass jede Bereinigung ein methodisches Hilfsmittel ist, um eine Vergleichbarkeit im Zeitverlauf herstellen zu können. Die Rückwärtsbereinigung erhebt nicht den Anspruch, jeden Personalwechsel zwischen zwei Einheiten in der Vergangenheit organisatorischen Veränderungen oder individuellen Entscheidungen zuordnen zu können, sondern bietet eine plausible Arbeitsgrundlage, bei der mit einiger Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden kann, dass zumindest große organisatorische Änderungen korrekt erfasst wurden.

Im Berichtszeitraum 2011 hat es folgende strukturelle Änderungen gegeben:

- Die Sozialen Dienste Justiz sind fortan als eigene Dienststelle organisiert (vorher dem Landgericht zugehörig).
- Geoinformation Bremen ist wieder in den Kernbereich eingegliedert worden (davor Eigenbetrieb).

Im Jahr 2012 hat es folgende strukturelle Änderungen gegeben:

- Das Ressort Arbeit gehört fortan zum Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen (vorher Senatorin für Arbeit, Frauen, Jugend und Soziales).
- Der Senator für Gesundheit ist seit Dezember 2012 eine eigene senatorische Behörde (vorher Senatorin für Bildung, Wissenschaft und Gesundheit).
- Die Fachdienste für Arbeitsschutz sind vom Kernbereich Performa Nord zugeordnet worden.
- Die bremer und bremerhavener Arbeit GmbH ist aufgelöst und als Referat beim Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen eingegliedert worden.
- Das Deutsche Schifffahrtsmuseum ist vom Kernbereich den sonstigen Bereichen zugeordnet worden.

Der Konsolidierungskurs im Personalbereich hat in der Kernverwaltung dazu geführt, dass zwischen den Jahren 2000 und 2012 insgesamt 14,5 % des kernfinanzierten Beschäftigungsvolumens abgebaut wurden. Im Gegensatz zu den allgemein gesteuerten PEP Bereichen, wurde in den gesondert gesteuerten Bereichen des Kernbereichs, wie Polizei, Feuerwehr, Lehrerinnen/Lehrer, eine geringere PEP-Quote festgelegt, um die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes weiterhin gewährleisten zu können. Dies zeigt sich deutlich in der Abbaquote des Beschäftigungsvolumens von 5,8 %. In den allgemein gesteuerten PEP Bereichen des Kernbereichs wurden dagegen 23,1 % abgebaut.

Im Bereich des refinanzierten Personals sowie bei den temporären Personalmitteln (TPM) gab es zwischen 2000 und 2012 eine erhebliche Steigerung. Begründet wird dies nicht zuletzt durch eine weitere Ausdehnung von Aufgaben, die aus Entscheidungen des Bundes resultieren und durch ihn finanziert werden, wie beispielsweise das Jobcenter und die Bearbeitung der Bildungs- und Teilhabeprogramme. Aber auch durch eine zunehmende Ausschöpfung aller Möglichkeiten der Refinanzierung, hat sich das Beschäftigungsvolumen des refinanzierten Personals verdoppelt.

Temporäre Personalmittel (TPM) sind ein Steuerungsmittel, um vorübergehende Personalengpässe besser aussteuern zu können. Diese Buchungsart gab es im Jahr 2000 noch nicht. Die höchste Ausdehnung in diesem Bereich hat es in den Jahren 2007 bis 2011 gegeben. Von den damaligen Höchstständen von bis zu 450 Vollkräften wurde bereits die Hälfte wieder abgebaut. Bezieht man die refinanzierte Beschäftigung sowie temporäre Personalmittel mit ein, ergibt sich ein Personalabbau von rund 10,5 % seit dem Jahr 2000.

Entgegen dieser Entwicklung hat sich die Zahl der Beschäftigten in den Ausgliederungen (Sonderhaushalte -insbesondere Hochschulen-, Eigenbetriebe, Stiftungen und Anstalten öffentlichen Rechts) im Zeitraum seit 2000 deutlich erhöht.

Tabelle 1: Personalmengenabbau in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 bis 2012)

Bereich	Volumen				
	2000	2007	2012	Differenz 2000 zu 2012	
				absolut	in %
Kernbereich					
allgemeine PEP Bereiche	7.950,3	6.568,0	6.114,5	-1.835,8	-23,1%
gesondert gesteuerte Bereiche	7.797,2	7.358,3	7.347,0	-450,2	-5,8%
darunter:					
- Polizei	2.416,1	2.309,9	2.319,3	-96,8	-4,0%
- Feuerwehr	507,8	484,3	485,8	-21,9	-4,3%
- Lehrer	4.527,3	4.256,5	4.265,4	-261,9	-5,8%
nachrichtlich: Lehrer inkl. TPM für Schulstruktur und Entwicklung	4.527,3	4.282,5	4.336,0	-191,3	-4,2%
Kernbereich insgesamt	15.747,5	13.926,3	13.461,5	-2.286,0	-14,5%
Refinanzierte	352,6	640,8	737,0	384,3	109,0%
Temporäre Personalmittel (TPM)	0,0	433,5	210,8	210,8	100,0%
Zwischensumme	16.100,1	15.000,6	14.409,3	-1.690,9	-10,5%
Ausgliederungen	6.200,2	6.369,9	7.027,0	826,8	13,3%
Insgesamt	22.300,4	21.370,5	21.436,3	-864,1	-3,9%

Der Abbau von 14,5 % des Beschäftigungsvolumens im Kernbereich seit dem Jahr 2000 ist umso beachtlicher, wenn in Betracht gezogen wird, dass die eigentlichen Einsparungen im Bremer Personalhaushalt bereits seit dem Jahr 1993 mit der Einführung des Personalentwicklungsprogramms begonnen wurden. Mit dem letzten Personalbericht wurde aus methodischen Gründen die Rückwärtsbereinigung der Daten auf Basis des Ausgangsjahres 2000 neu berechnet. Eine bereinigte Sicht bis zurück ins Jahr 1993 ist somit nicht möglich. Dennoch lässt sich der Personalabbau zwischen 1993 und 2012 grob schätzen. Im Ausgangsjahr waren (in einer grob um Aus- und Eingliederungen bereinigten Sicht) rund 18.500 Vollkräfte im Kernbereich der

Verwaltung beschäftigt. Es wurden also rund 5.000 Vollzeitkräfte abgebaut, was rund 27 % und damit fast ein Drittel aller Vollzeitkräfte in der Kernverwaltung ausmacht.

Ein detaillierter Überblick der Personalveränderungen seit dem Jahr 2000 auf der Ebene von Produktplänen wird in Tabelle 2 (Volumen = Vollkräfte ohne Abwesende) dargestellt.

Tabelle 2: Entwicklung des Volumens in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 bis 2012)

Produktplan	Kernbereich				temporäre Personalmittel			Refinanzierte			Zwischensumme				Ausgliederungen				Insgesamt			
	2000*	2012*	Diff.		2000*	2012*	Diff. abs.	2000*	2012*	Diff. abs.	2000*	2012*	Diff.		2000*	2012*	Diff.		2000*	2012*	Diff.	
			abs.	in %									abs.	in %			abs.	in %			abs.	in %
normale PEP-Bereiche																						
Senat und Senatskanzlei	163	109	-54	-33,0%		4	4	2	2	0	165	115	-50	-30,4%		14	14		165	129	-36	-21,6%
Bundes- und Europaangelegenheiten	37	38	1	3,7%				1	2	1	38	40	2	6,3%				38	40	2	6,3%	
Datenschutz	12	14	2	18,4%							12	14	2	18,4%				12	14	2	18,4%	
Inneres (o. Polizei u. Feuerwehr)	801	671	-130	-16,3%		12	12	16	43	28	817	726	-90	-11,1%				817	726	-90	-11,1%	
Gleichberechtigung der Frau	13	10	-2	-18,4%							13	10	-2	-18,4%				13	10	-2	-18,4%	
Justiz	1.452	1.254	-198	-13,6%				19	8	-11	1.471	1.262	-209	-14,2%				1.471	1.262	-209	-14,2%	
Sport	32	22	-10	-30,9%							32	22	-10	-30,9%				32	22	-10	-30,9%	
Bildung (o. Lehrer)	833	637	-195	-23,4%		2	2	3	19	16	836	659	-176	-21,1%				836	659	-176	-21,1%	
Kultur (inkl. ehemalige k.m.b.**)	67	67	0	0,0%				4	4		67	71	4	5,8%	278	272	-6	-2,2%	345	343	-2	-0,7%
Hochschulen und Forschung	42	34	-7	-17,8%		1	1	6	5	-1	48	40	-8	-16,6%	3.166	3.800	634	20,0%	3.214	3.840	627	19,5%
Jugend und Soziales	984	741	-243	-24,7%		1	1	79	314	234	1.063	1.056	-7	-0,7%	1.376	1.555	179	13,0%	2.439	2.611	172	7,1%
Gesundheit	357	263	-94	-26,4%		9	9	23	56	32	381	327	-53	-14,0%	104	47	-57	-54,6%	485	375	-110	-22,7%
Umwelt, Bau und Verkehr	1.152	719	-434	-37,6%				69	116	46	1.222	834	-387	-31,7%	396	459	64	16,1%	1.617	1.294	-323	-20,0%
Wirtschaft, Arbeit und Häfen	497	370	-127	-25,6%				92	39	-53	589	409	-180	-30,6%				589	409	-180	-30,6%	
darunter: Wirtschaft	94	101	7	7,7%				7	21	14	100	122	22	21,5%				100	122	22	21,5%	
Arbeit	194	156	-39	-19,9%				81	7	-74	275	163	-113	-41,0%				275	163	-113	-41,0%	
Häfen	209	113	-96	-45,8%				5	12	7	213	125	-89	-41,6%				213	125	-89	-41,6%	
Finanzen / Personal (o. Allg. Bew.)	1.537	1.189	-348	-22,7%		1	1	38	111	73	1.575	1.301	-274	-17,4%	881	878	-2	-0,3%	2.456	2.180	-276	-11,3%
Zentrale Finanzen						7	7					7	7							7	7	
Summe (ohne k.m.b.**)	7.974	6.138	-1.836	-23,0%		36	36	348	720	371	8.323	6.894	-1.428	-17,2%	6.200	7.027	827	13,3%	14.523	13.921	-602	-4,1%
sonstige Bereiche																						
Bürgerschaft	61	53	-9	-14,5%					2	2	61	54	-7	-11,7%					61	54	-7	-11,7%
Rechnungshof	42	37	-5	-11,1%							42	37	-5	-11,1%					42	37	-5	-11,1%
Polizei	2.416	2.319	-97	-4,0%					4	4	2.416	2.323	-93	-3,8%					2.416	2.323	-93	-3,8%
Feuerwehr	508	486	-22	-4,3%				2	10	8	510	496	-13	-2,6%					510	496	-13	-2,6%
Lehrer	4.527	4.265	-262	-5,8%		174	174	2		-2	4.530	4.440	-90	-2,0%					4.530	4.440	-90	-2,0%
Allg. Bewilligungen	218	163	-56	-25,6%					1	1	218	164	-55	-25,0%					218	164	-55	-25,0%
Summe	7.773	7.323	-450	-5,8%		174	174	4	17	13	7.777	7.515	-263	-3,4%					7.777	7.515	-263	-3,4%
Insgesamt	15.748	13.462	-2.286	-14,5%		211	211	353	737	384	16.100	14.409	-1.691	-10,5%	6.200	7.027	827	13,3%	22.300	21.436	-864	-3,9%

* Die Volumina sind buchhalterisch auf volle Zahlen gerundet.

** Kulturmanagement Bremen GmbH

Die bisherigen Einsparungen im Kernbereich haben zu einer nachhaltigen Verringerung des bremischen Haushaltsdefizits beigetragen. Seit dem Jahr 2000 sind 2.286 Beschäftigungsvolumina mit einem rechnerischen Gegenwert von 2,6 Milliarden € eingespart worden. Wird der gesamte Zeitraum seit Einführung des Personalentwicklungsprogramms betrachtet, so wurden seit 1993 insgesamt 5.398 Beschäftigungsvolumina abgebaut, denen bis 2012 kumulierte Einsparungen in Höhe von 2,98 Milliarden € gegenüber stehen.

Tabelle 3: Konsolidierungsbeiträge des Personals in der Kernverwaltung (2000 bis 2012)

Jahr	Volumen Kern	Änderung des Beschäftigungsvolumens		Mittelwert	Einsparungen	
		jährlich	kumuliert		jährlich	kumuliert
		Vollzeitäquivalente			Mio. €	
bis 2000			-3.112,4			-479,2
2000	15.747,5		-3.112,4	42.846	-133,4	-479,2
2001	15.415,9	-331,6	-3.444,0	43.626	-150,3	-629,5
2002	15.192,9	-222,9	-3.667,0	44.803	-164,3	-793,8
2003	14.989,1	-203,9	-3.870,9	45.987	-178,0	-971,8
2004	14.878,3	-110,7	-3.981,6	45.357	-180,6	-1.152,4
2005	14.619,0	-259,3	-4.240,9	45.522	-193,1	-1.345,4
2006	14.179,1	-440,0	-4.680,8	44.829	-209,8	-1.555,3
2007	13.926,3	-252,8	-4.933,6	44.994	-222,0	-1.777,3
2008	13.791,6	-134,6	-5.068,3	44.061	-223,3	-2.000,6
2009	13.627,9	-163,7	-5.232,0	44.957	-235,2	-2.235,8
2010	13.720,3	92,3	-5.139,7	44.957	-231,1	-2.466,9
2011	13.618,1	-102,2	-5.241,8	47.618	-249,6	-2.716,5
2012	13.461,5	-156,6	-5.398,4	48.975	-264,4	-2.980,8

Im Vergleich zum Vorjahr wurde der Personalbestand 2012 um 156,6 Volumen reduziert. Allerdings ist mit dem Haushalt 2012 / 2013 vereinbart worden, dass die Bereiche Bildung (Lehrerinnen und Lehrer), Polizei sowie Justiz, anstelle von Personaleinsparungen, eine wirkungsgleiche und nachhaltige Einsparung in Höhe der vereinbarten 1,2 prozentigen PEP-Quote erbringen können. Insgesamt hätten aus diesen Bereichen rund 100 Stellen im PEP gesteuerten Kernbereich abgebaut werden müssen. Für das Jahr 2012 ist den Bereichen der Nachweis eines wirkungsgleichen Ausgleiches für Personaleinsparungen gelungen, so dass die vorgesehene Einsparrate von insgesamt 200 Vollkräften im Jahr 2012, um rund 50 Vollkräfte übererfüllt wurde.

Zusammen mit den Einsparungen des Jahres 2011³ wurden somit rund 360 (260 Personalabbau und rund 100 wirkungsgleiche Maßnahmen) der 400 geplanten Beschäftigungsvolumina reduziert. Als Reaktion auf die Schwierigkeiten, die Vorgabe von 200 jährlichen Einsparungen

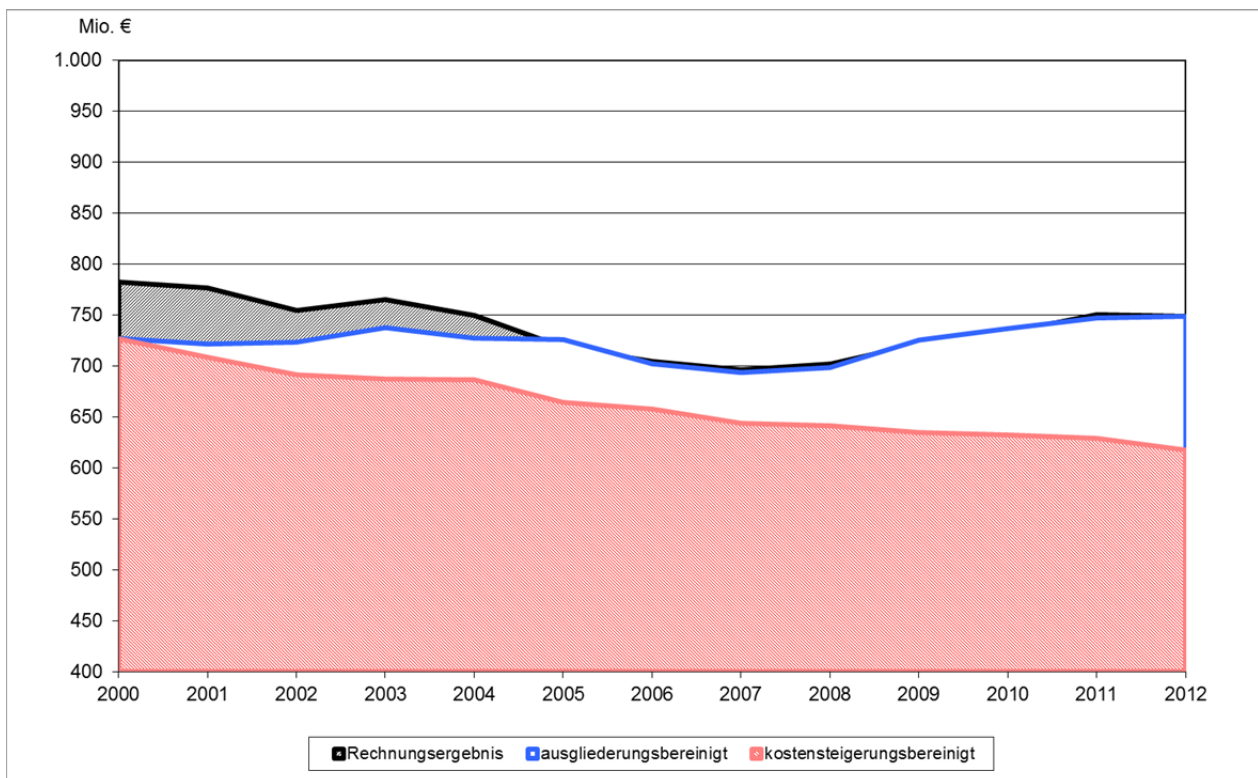
³ In 2010 wurden tatsächlich insgesamt 83 Beschäftigungsvolumina abgebaut und nicht 92,3 Volumina aufgebaut, wie die Tabelle 3 suggeriert. Dem vermeintlichen Anstieg liegen zum einen Fehlbuchungen von Personalverstärkungskräften und zum anderen Veränderungen bei der Methodik von Altersteilzeitverbuchungen zugrunde. Zum einen wurden im Kernbereich in 2010 insgesamt 74 Personalverstärkungskräfte irrtümlich im Kernbereich verbucht. Zum anderen hat die Umstellung der Methodik bei der Verbuchung der Altersteilzeit rechnerisch zu einer Zunahme von rund 98 Vollkräften zu Beginn des Jahres 2010 geführt, ohne dass mehr Personal eingesetzt wurde. Seit Januar 2010 werden Altersteilzeitfälle mit einem Volumen von 1,0 statt 0,7 gezählt, da der entstehende Budgetentlastungseffekt während der Aktivphase an die Anstalt für Versorgungsvorsorge zur Finanzierung der Passivphase abgeführt wird (siehe Personalbericht 2011).

beim Beschäftigungsvolumen zu erreichen, wurde mit den Haushalten 2014 / 2015 eine einmalige Zielzahlbereinigung für eine Reihe von Dienststellen durchgeführt. Diese sollte die dezentralen Einheiten wieder in die Lage versetzen, sich an den Einsparungen zu beteiligen.

Obgleich im Jahr 2012 Beschäftigung abgebaut worden ist, steigen die Personalausgaben auch absolut an. Die Ursachen hierfür liegen in erheblichen Kostensteigerungen aufgrund steigender Versorgungsausgaben und in der Entwicklung der Entlohnung begründet.

Im Schaubild 5 wird die langfristige Entwicklung der Entgelte und Dienstbezüge deutlich. Die Steigerung bei den Entgelten und Dienstbezügen im Jahr 2012 ist vor allem durch die Tarifsteigerungen sowie die entsprechende Anpassung bei den Beamtinnen und Beamten zu erklären. Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im TV-L gab es im April 2011 eine Tarifierhöhung von 1,5 % und im Januar 2012 eine Erhöhung von 1,9 %. Für die Beamtinnen und Beamten bis A 11 erfolgte die Besoldungsanpassung zum April 2011 in Höhe von 1,5 % und zum April 2012 in Höhe von 1,9 %. Für die Beamtinnen und Beamten ab A 12 wurde die Besoldungsanpassung zeitversetzt zum Oktober 2011 beziehungsweise zum Oktober 2012 wirksam. Wenn die Ausgaben für die Entgelte und Dienstbezüge um die Tarifsteigerungen und Besoldungsanpassungen bereinigt werden, sinken sie wie in den Vorjahren durch die Mengenabnahme moderat ab.

Schaubild 5: Entwicklung der bereinigten Dienstbezüge und Entgelte in der Kernverwaltung (2000 bis 2012)



1.1.4 Entwicklung der Personalstruktur

Seit 2010 liegen Daten vor, die einen Strukturvergleich zwischen der Kernverwaltung, den Ausgliederungen und den Mehrheitsgesellschaften ermöglichen. Dabei lassen sich in einigen Bereichen Gemeinsamkeiten feststellen.

Sowohl in der Kernverwaltung als auch in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften, werden mehr Frauen als Männer beschäftigt, wobei die Quoten in den einzelnen Bereichen differieren. Die höchste Beschäftigungsquote weisen die bremischen Mehrheitsgesellschaften auf. Hier liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei 70,5 %. In den Ausgliederungen sind es 59,6 %. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten ist demgegenüber in der Kernverwaltung mit 54,3 % relativ geringer. Gemessen am Vorjahr haben sich in allen drei Strukturbereichen die Anteile erhöht.

Der Vergleich der Teilzeitquoten (ohne Altersteilzeit) zeigt, dass diese in den Mehrheitsgesellschaften und in Ausgliederungen um gut 10 % höher sind als in der Kernverwaltung. In der Kernverwaltung werden somit sowohl absolut als auch relativ gesehen die meisten Vollzeitarbeitsstellen angeboten.

Bezüglich der Altersstruktur zeigt sich, dass in der Kernverwaltung wie in den Vorjahren verhältnismäßig wenige Personen unter 35 Jahren und vergleichsweise viele Personen über 55 Jahren beschäftigt sind. Am „jüngsten“ ist die Beschäftigungsstruktur in den bremischen Mehrheitsgesellschaften, in denen das Durchschnittsalter mit 45,5 Jahren am niedrigsten ist. In den Ausgliederungen liegt das Durchschnittsalter bei 46,0 Jahren und in der Kernverwaltung bei 47,2 Jahren. Die relativ hohen Werte in der Kernverwaltung lassen sich durch eine starke Einstellungskohorte der heute 55 bis 60-jährigen erklären, die allerdings aktuell kurz vor dem Abgang aus dem aktiven Berufsleben stehen.

Tabelle 4: Überblick über die Personalstruktur in den verschiedenen Bereichen (2012)

Bezeichnung	Gesamt		Kernverwaltung		Ausgliederungen		bremische Mehrheitsgesellschaften	
	2012	in %	2012	in %	2012	in %	2012	in %
Beschäftigte insgesamt	35.325		16.779		8.938		9.608	
weibliche Beschäftigte	21.213	60,1 %	9.114	54,3 %	5.328	59,6 %	6.771	70,5 %
Teilzeitbeschäftigte	13.112	37,1 %	5.222	31,1 %	3.883	43,4 %	4.007	41,7 %
Beschäftigte je VZÄ	---	---	1,11	---	1,21	---	1,22	---
Abwesende	2.069	5,9 %	760	4,5 %	479	5,4 %	830	8,6 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	6.353	18,0 %	2.731	16,3 %	1.821	20,4 %	1.801	18,7 %
Beschäftigte über 55 Jahren	8.641	24,5 %	4.668	27,8 %	2.121	23,7 %	1.852	19,3 %
Durchschnittsalter	46,4	---	47,2	---	46,0	---	45,5	---
Beamte/-innen	12.450	35,2 %	11.409	68,0 %	1.017	11,4 %	24	0,2 %
Arbeitnehmer/-innen	22.875	64,8 %	5.370	32,0 %	7.921	88,6 %	9.584	99,8 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	1.352	3,8 %	88	0,5 %	1.264	14,1 %	---	---
Laufbahngruppe 1, 2. EA	7.109	20,1 %	3.927	23,4 %	3.182	35,6 %	---	---
Laufbahngruppe 2, 1. EA	9.899	28,0 %	8.341	49,7 %	1.558	17,4 %	---	---
Laufbahngruppe 2, 2. EA	7.299	20,7 %	4.404	26,2 %	2.895	32,4 %	---	---
nicht zugeordnet*	58	0,2 %	19	0,1 %	39	0,4 %	---	---
Stellenindex	---	---	1,22	---	1,19	---	---	---
Personen in Ausbildung	2.068	---	1.564	---	3	---	501	---

* Festvertrag

Die Periodenvergleiche (Tabelle 5 und Tabelle 6) zeigen, dass die Personalstrukturen in den letzten zwölf Jahren einem Wandel unterworfen waren. Änderungen gibt es vor allem in den Strukturmerkmalen Durchschnittsalter, Geschlechterverteilung und Entlohnungsstrukturen.

Während in der Kernverwaltung das Durchschnittsalter in den letzten Jahren gesunken ist, hat es sich in den Ausgliederungen kontinuierlich erhöht. Das Absinken des Durchschnittsalters in der Kernverwaltung in den letzten Jahren ist insbesondere bedingt durch die mittlerweile hohen Abgangsraten durch Verrentung oder Pensionierung und eine moderate Wiedereinstellung von jüngeren Beschäftigten. Sowohl in der Kernverwaltung als auch in den Ausgliederungen und den Mehrheitsgesellschaften⁴, sind die Anteile der weiblichen Beschäftigten und die Anteile an Teilzeitbeschäftigung in den letzten Jahren schrittweise gestiegen.

In den Ausgliederungen sind die meisten Personen in der Laufbahngruppe⁵ 1, zweites Einstiegsamt beschäftigt. In der Kernverwaltung sind dagegen die meisten Beschäftigten in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt eingruppiert. Tendenziell lässt sich eine Erhöhung der Anzahl der Beschäftigten in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen im Bereich der Laufbahngruppe 2 konstatieren. Während in der Kernverwaltung mittlerweile fast 76 % der Beschäftigten in der Laufbahngruppe 2 tätig sind, liegt die Quote in den Ausgliederungen bei nur 49,8 %. Diese Entwicklung ist zum Teil auf Faktoren, wie die Notwendigkeit mit weniger Personal anspruchsvollere Aufgaben erfüllen zu müssen, zurückzuführen, und steigern somit die Einstellungsnachfrage zu qualitativ höherwertig ausgebildetem Personal⁶. Der Trend im bremischen öffentlichen Dienst zu höherwertigen Stellen verläuft somit im Konsens der gesellschaftlichen Entwicklung hin zu einer Wissensgesellschaft.

Insgesamt ist festzustellen, dass der Personalabbau in der Vergangenheit insbesondere im Bereich der Laufbahngruppe 1 vollzogen wurde. Tätigkeiten der Assistenz wurden abgebaut oder durch Umorganisation in höherwertige Stellen umgewandelt. Eine weitere konkrete Ursache liegt auch in der zweigeteilten Laufbahn bei der Polizei begründet, der letztlich dieselben gesellschaftlichen Entwicklungen zugrunde liegen. Gleichwohl liegt das mittel- und langfristige Ziel in einer ausgewogeneren Stellenstruktur. Ziel des Senats ist es weiterhin, eine Steigerung der Beschäftigungsquote in der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt zu erreichen (siehe Senatsbeschluss vom 06.07.2010). Dieses Ziel ist zukünftig noch stärker zu verfolgen.

⁴ Für die Mehrheitsgesellschaften ist lediglich ein Dreijahresvergleich möglich, da nur für diesen Zeitraum Daten vorliegen.

⁵ Grundsätzlich gibt es die Laufbahngruppen nur bei Beamtinnen und Beamten; aus Gründen der Vergleichbarkeit wird dieser Begriff in diesem Bericht aber auch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verwendet, deren Entgeltgruppen entsprechend zugeordnet worden sind.

⁶ Für die bremischen Mehrheitsgesellschaften wurde auf eine Auswertung zu den Laufbahnverordnungen verzichtet, da nur eine sehr geringe Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbeamtet ist. Des Weiteren ist in den Mehrheitsgesellschaften keine einheitliche Tarifwerkstruktur vorhanden, so dass eine eindeutige, vergleichbare Zuordnung zu den Laufbahnen nicht möglich ist.

Tabelle 5: Wandel der Personalstruktur in der Kernverwaltung (2000 bis 2012)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2006	2011	2012	2000	2006	2011	2012
Beschäftigte insgesamt	18.964	17.951	17.242	16.779				
weibliche Beschäftigte	8.863	9.025	9.301	9.114	46,7 %	50,3 %	53,9 %	54,3 %
Teilzeitbeschäftigte	4.581	4.342	4.623	4.675	24,2 %	24,2 %	26,8 %	27,9 %
Beschäftigte je VZÄ	1,12	1,14	1,12	1,11	---	---	---	---
Abwesende	1.050	783	772	760	5,5 %	4,4 %	4,5 %	4,5 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	2.381	2.254	2.700	2.731	12,6 %	12,6 %	15,7 %	16,3 %
Beschäftigte über 55 Jahren	4.158	5.185	4.986	4.668	21,9 %	28,9 %	28,9 %	27,8 %
Durchschnittsalter	47,1	47,9	47,4	47,2	---	---	---	---
Beamte/-innen	11.493	12.011	11.568	11.409	60,6 %	66,9 %	67,1 %	68,0 %
Arbeitnehmer/-innen	7.471	5.940	5.674	5.370	39,4 %	33,1 %	32,9 %	32,0 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	628	219	104	88	3,3 %	1,2 %	0,6 %	0,5 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	6.499	4.734	4.044	3.927	34,3 %	26,4 %	23,5 %	23,4 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	7.902	8.464	8.542	8.341	41,7 %	47,2 %	49,5 %	49,7 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	3.923	4.502	4.528	4.404	20,7 %	25,1 %	26,3 %	26,2 %
nicht zugeordnet*	12	32	24	19	0,1 %	0,2 %	0,1 %	0,1 %
Stellenindex	1,19	1,21	1,22	1,22	---	---	---	---
Personen in Ausbildung	1.419	1.314	1.598	1.564	---	---	---	---

* Festvertrag

Tabelle 6: Wandel der Personalstruktur in den Ausgliederungen (2000 bis 2012)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2006	2011	2012	2000	2006	2011	2012
Beschäftigte insgesamt	8.000	8.205	8.957	8.938				
weibliche Beschäftigte	4.559	4.729	5.304	5.328	57,0 %	57,6 %	59,2 %	59,6 %
Teilzeitbeschäftigte	3.226	3.446	3.838	3.883	40,3 %	42,0 %	42,8 %	43,4 %
Beschäftigte je VZÄ	1,20	1,22	1,21	1,21	---	---	---	---
Abwesende	596	513	482	479	7,5 %	6,3 %	5,4 %	5,4 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	1.703	1.307	1.786	1.821	21,3 %	15,9 %	19,9 %	20,4 %
Beschäftigte über 55 Jahren	1.310	1.635	2.097	2.121	16,4 %	19,9 %	23,4 %	23,7 %
Durchschnittsalter	44,1	45,6	45,9	46,0	---	---	---	---
Beamte/-innen	1.399	1.176	1.034	1.017	17,5 %	14,3 %	11,5 %	11,4 %
Arbeitnehmer/-innen	6.601	7.029	7.923	7.921	82,5 %	85,7 %	88,5 %	88,6 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	1.278	1.237	1.258	1.264	16,0 %	15,1 %	14,0 %	14,1 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	2.857	2.848	3.106	3.182	35,7 %	34,7 %	34,7 %	35,6 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	1.601	1.589	1.630	1.558	20,0 %	19,4 %	18,2 %	17,4 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	2.247	2.491	2.920	2.895	28,1 %	30,4 %	32,6 %	32,4 %
nicht zugeordnet*	17	40	43	39	0,2 %	0,5 %	0,5 %	0,4 %
Stellenindex	1,19	1,19	1,19	1,19	---	---	---	---
Personen in Ausbildung	3	3	2	3	---	---	---	---

* Festvertrag

Tabelle 7: Wandel der Personalstruktur in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2010 bis 2012)

Bezeichnung	Werte			in % der Beschäftigten		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Beschäftigte insgesamt	9.912	9.566	9.608			
weibliche Beschäftigte	6.886	6.693	6.771	69,5 %	70,0 %	70,5 %
Teilzeitbeschäftigte	3.906	3.937	4.007	39,4 %	41,2 %	41,7 %
Beschäftigte je VZÄ	1,28	1,34	1,22	---	---	---
Abwesende	1.016	856	830	10,3 %	8,9 %	8,6 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	1.951	1.735	1.801	19,7 %	18,1 %	18,7 %
Beschäftigte über 55 Jahren	1.702	1.764	1.852	17,2 %	18,4 %	19,3 %
Durchschnittsalter	44,7	45,4	45,5	---	---	---
Beamte/-innen	27	22	24	0,3 %	0,2 %	0,2 %
Arbeitnehmer/-innen	9.885	9.544	9.584	99,7 %	99,8 %	99,8 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	---	---	---	---	---	---
Laufbahngruppe 1, 2. EA	---	---	---	---	---	---
Laufbahngruppe 2, 1. EA	---	---	---	---	---	---
Laufbahngruppe 2, 2. EA	---	---	---	---	---	---
nicht zugeordnet*	---	---	---	---	---	---
Stellenindex	---	---	---	---	---	---
Personen in Ausbildung	478	491	501	---	---	---

* Festvertrag

2 Personalstrukturdaten

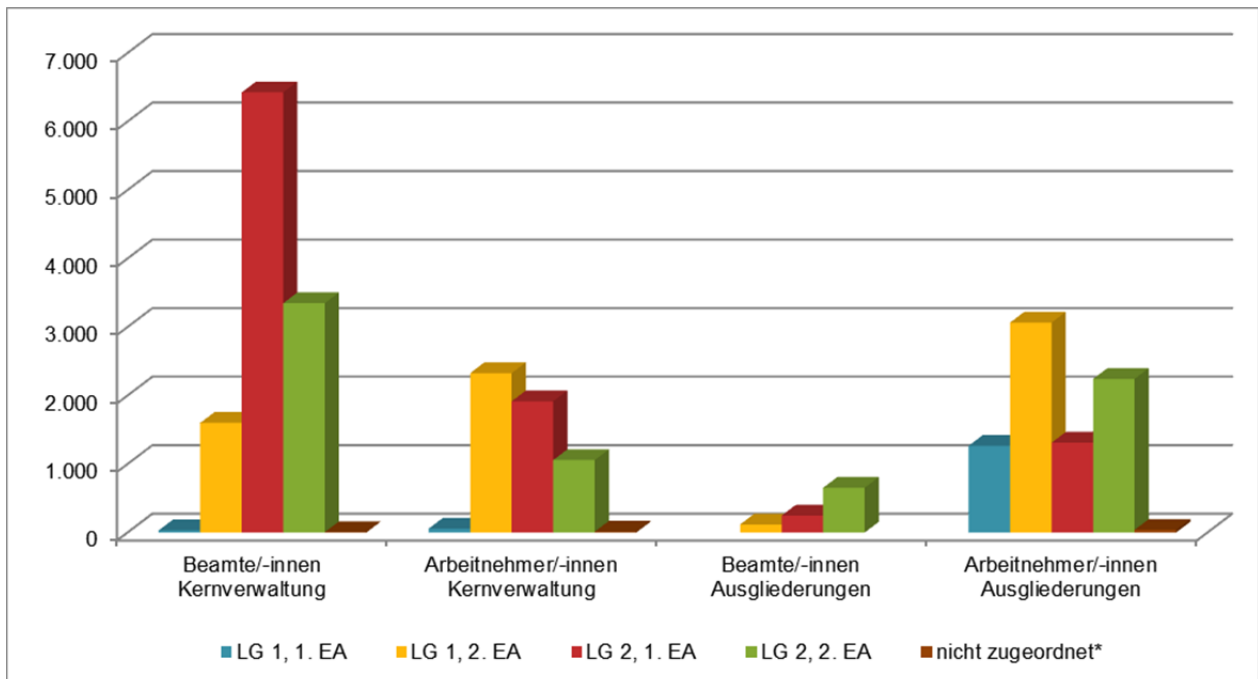
2.1 Personalbestandsstatistik

2.1.1 Beschäftigte nach Status- und Laufbahngruppen

In der Kernverwaltung beträgt die Zahl der Beamtinnen und Beamten im Jahr 2012 insgesamt 11.409 Personen, während zu der Statusgruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 5.370 Personen zählen. In der Gruppe der Beamtinnen und Beamten sind mit 56,3 % die meisten Personen in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt beschäftigt. Die zweithöchste Anzahl an Beamtinnen und Beamten sind mit 29,3 % in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt eingruppiert. Die Verteilung der Anteile auf die Laufbahngruppen hat sich im Vergleich zu den Vorjahren nur geringfügig verändert. In der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind weiterhin die meisten Personen in der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt mit 43,3 % vertreten. Die zweitgrößte Gruppe bilden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt mit 35,7 % (vergleiche Schaubild 6).

In den Ausgliederungen beträgt die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Jahr 2012 7.921 Personen. Zur Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten zählen 1.017 Personen. Von den Beamtinnen und Beamten ist ein großer Anteil (64,2 %) in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt eingruppiert. Dagegen sind in der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die meisten Beschäftigten mit 38,7 % in der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt tätig. Die zweitgrößte Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befindet sich mit 28,3 % in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt.

Schaubild 6: Status- und Laufbahngruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012)



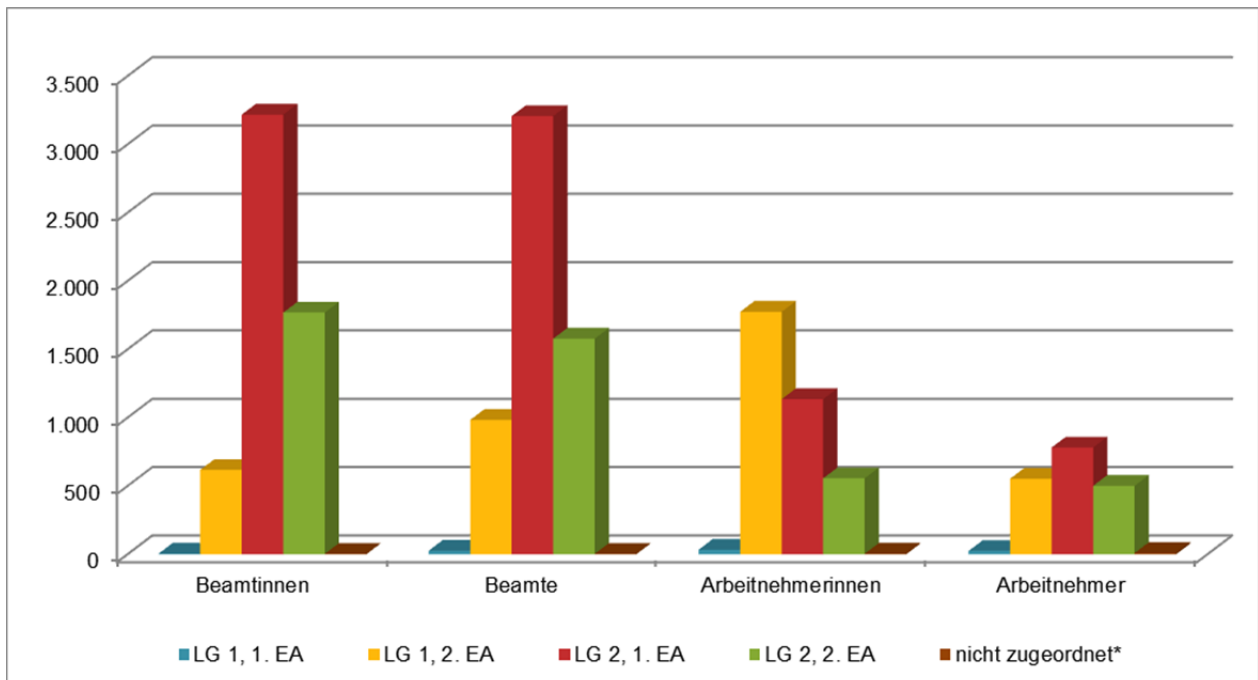
Quelle: Anlage 12 im Anhang

Das Schaubild 7 zeigt die Verteilung der Beschäftigten nach Status- und Laufbahngruppe bezüglich des Geschlechts in der Kernverwaltung auf. In der Kernverwaltung sind insgesamt 61,6 % der Frauen und 75,6 % der beschäftigten Männer verbeamtet. Während bei den Beamtinnen und Beamten in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt nahezu gleich viele Frauen und Männern beschäftigt sind, sind in der Laufbahngruppe 1 in beiden Einstiegsämtern mehr Männer als Frauen tätig. Ausschließlich in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt sind mehr verbeamtete Frauen als Männer eingruppiert. In der Statusgruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dominieren dagegen die Frauen deutlich. Mit Ausnahme der nicht zugeordneten Bereiche, sind über alle Laufbahnen und Einstiegsämter hinweg mehr Frauen als Männer beschäftigt. Am häufigsten sind Arbeitnehmerinnen in der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt und Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt tätig.

In den Ausgliederungen (vergleiche Schaubild 8) sind im Gegensatz zur Kernverwaltung mehrheitlich (88,6 %) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. In der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind rund 1.900 mehr Frauen als Männer tätig. Am häufigsten sind Arbeitnehmerinnen in der Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt eingruppiert. Die Mehrheit der männlichen Arbeitnehmer arbeitet dagegen in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt. Die meisten verbeamteten Männer sowie Frauen sind in den Ausgliederungen jeweils in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt eingruppiert.

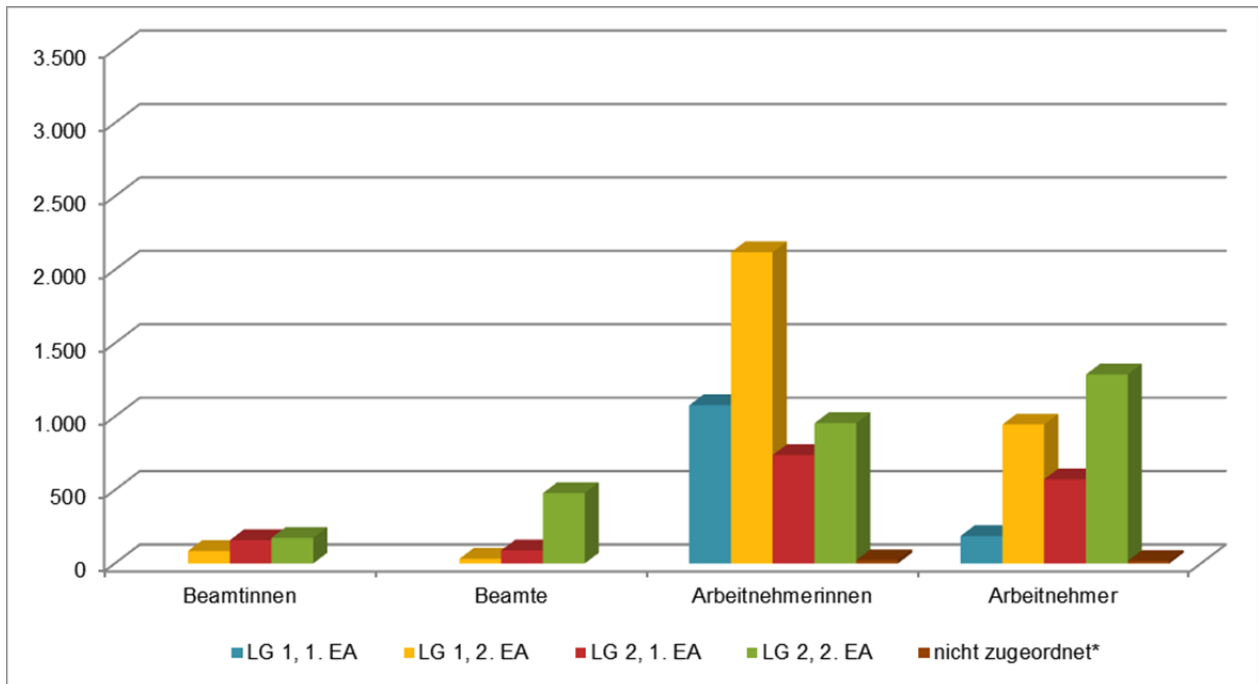
Auf eine Auswertung für die Mehrheitsgesellschaften wurde verzichtet, da nur eine sehr geringe Anzahl der Beschäftigten verbeamtet ist.

Schaubild 7: Status- und Laufbahngruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung (2012)



Quelle: Anlage 13 im Anhang

Schaubild 8: Status- und Laufbahngruppen nach Geschlecht in den Ausgliederungen (2012)



Quelle: Anlage 14 im Anhang

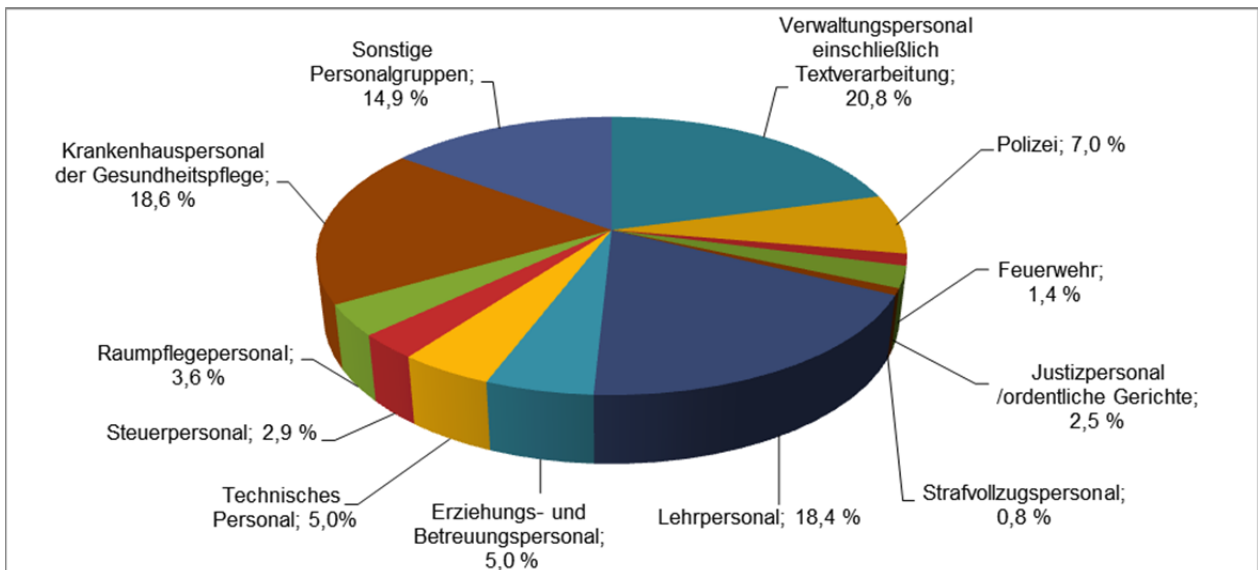
2.1.2 Beschäftigte nach ausgewählten Personalgruppen

Im Jahr 2012 sind 39,2 % der Beschäftigten der Kernverwaltung, der Ausgliederungen und der bremischen Mehrheitsgesellschaften als Lehr- und Verwaltungspersonal tätig. Die Personalgruppe Krankenhauspersonal der Gesundheitspflege wird in diesem Bericht aufgrund ihres großen Anteils mit 18,6 % erstmals als eigenständige Personalgruppe ausgewiesen. Im vorherigen Personalbericht 2011 wurde diese Personalgruppe noch unter den sonstigen Personalgruppen aufgeführt. Aus diesem Grund können die Zahlen aus 2012 nicht mit den Zahlen aus dem vorangegangenen Bericht verglichen werden. Als Folge daraus sind im Jahr 2012 nur noch 14,9 % aller Beschäftigten in den sonstigen Personalgruppen tätig (vergleiche Schaubild 9). In den sonstigen Personalgruppen werden unter anderem Bademeister und diverse Handwerksberufe sowie Beschäftigte zusammengefasst, bei denen zum Teil keine Zuordnung zu den Personalgruppen erfolgt ist.

Werden die Mehrheitsgesellschaften separat betrachtet, so arbeiten im Jahr 2012 mehr als zwei Drittel (68,2 %) aller Beschäftigten der Mehrheitsgesellschaften in der Personalgruppe Krankenhauspersonal der Gesundheitspflege. Mit 12,4 % bilden die Beschäftigten im Verwaltungsbereich und mit 10,7 % in den sonstigen Personalgruppen die zweit- und drittstärksten Gruppen (vergleiche hierzu Anlage 15 im Anhang auf Seite 76).

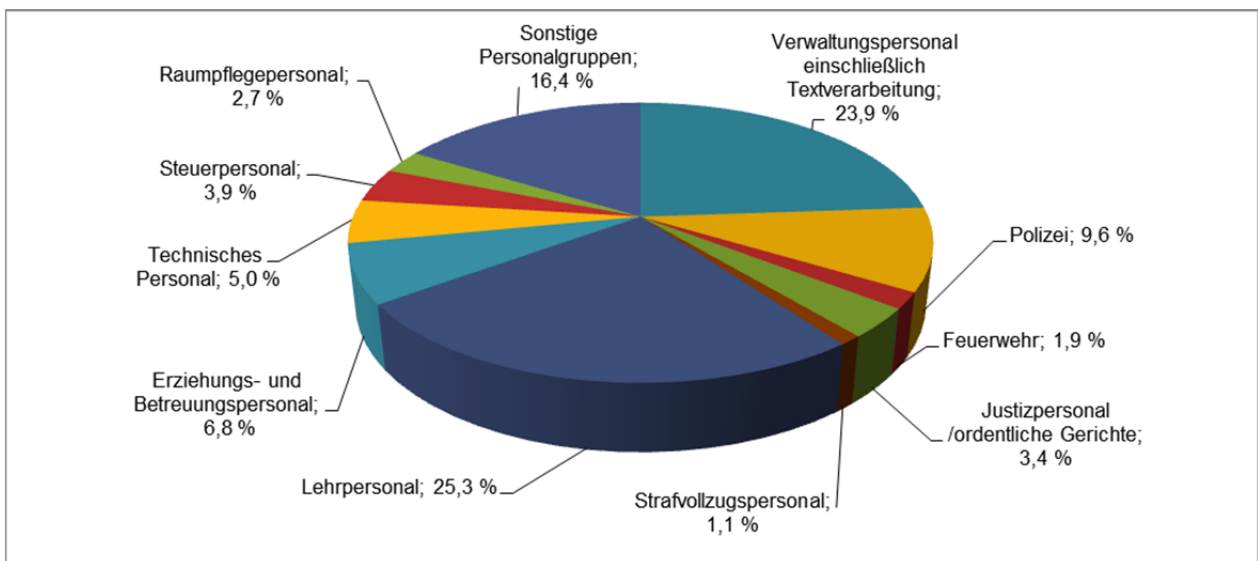
Werden die Kernverwaltung und die Ausgliederungen ohne die Mehrheitsgesellschaften betrachtet, so ist in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen zu beobachten, dass knapp die Hälfte aller Beschäftigten in den Personalgruppen Lehr- und Verwaltungspersonal tätig ist. Weitere große Bereiche sind die sonstigen Personalgruppen mit 16,4 % und die Polizei mit 9,6 % aller Beschäftigten (vergleiche Schaubild 10).

Schaubild 9: Anteile der Beschäftigten nach ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2012)



Quelle: Anlage 15 im Anhang

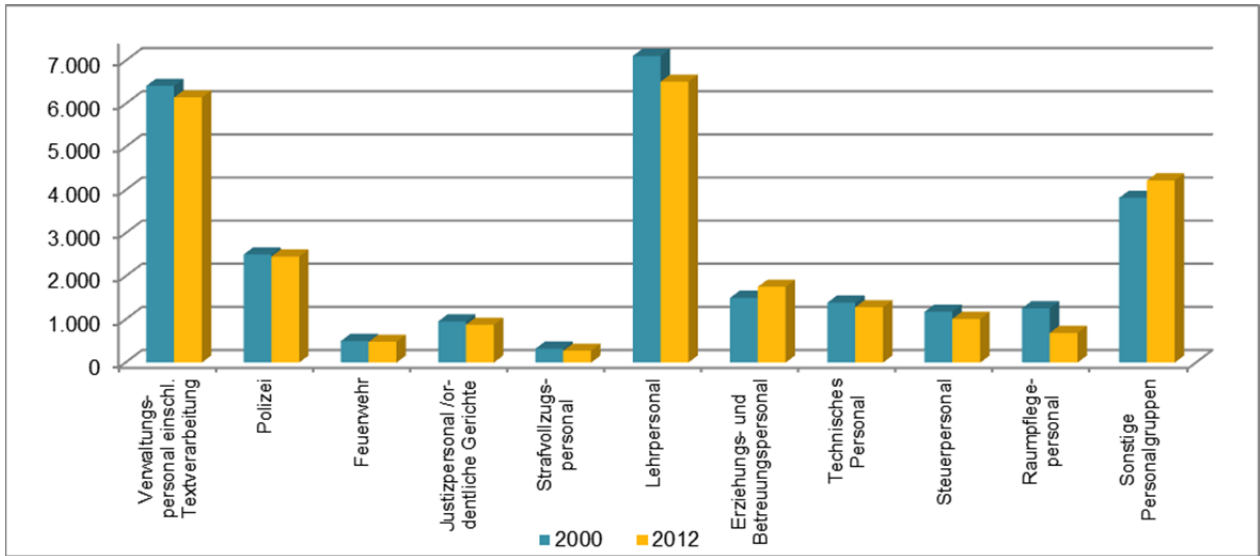
Schaubild 10: Anteile der Beschäftigten nach ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012)



Quelle: Anlage 15 im Anhang

In den meisten Personalgruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen ist im Vergleich zum Jahr 2000 ein Rückgang der Beschäftigtenzahlen zu verzeichnen. Beim Erziehungs- und Betreuungspersonal für Jugendliche hat sich dagegen die Zahl der Beschäftigten im Vergleich zum Jahr 2000 aufgrund des Ausbaus von Kindertagesplätzen für Kinder unter drei Jahren (gemäß Tagesbetreuungsausbaugesetz) um 17,0 % erhöht. Die sonstigen Personalgruppen haben eine Steigerung von 10,5 % zu verzeichnen (vergleiche Schaubild 11).

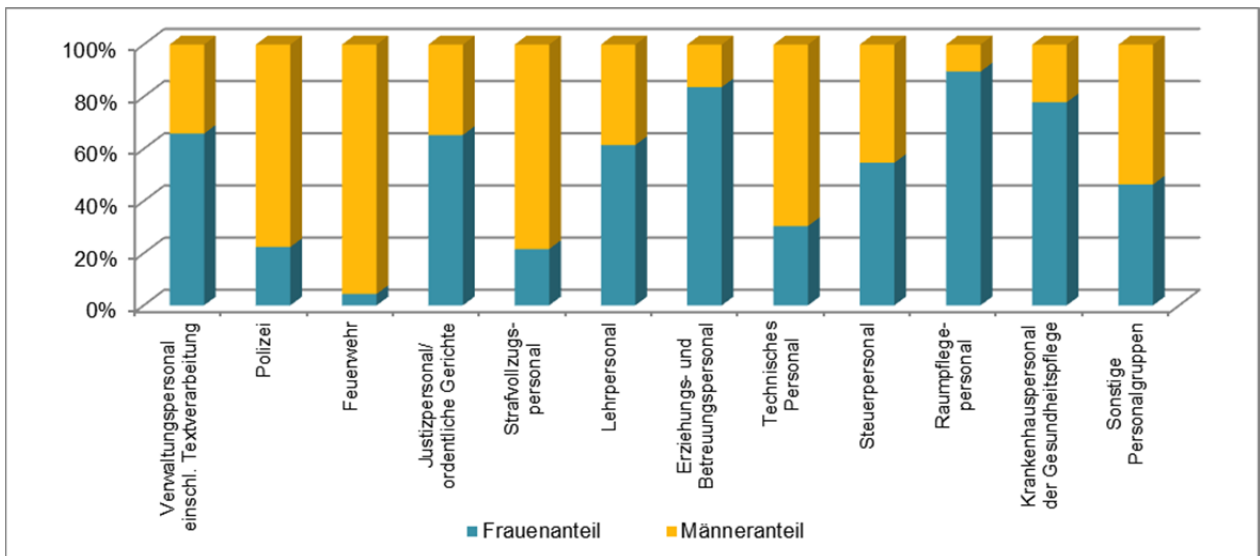
Schaubild 11: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen nach ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 und 2012)



Quelle: Anlage 16 im Anhang

Wird die Geschlechterverteilung in den Personalgruppen der Kernverwaltung, der Ausgliederungen und der Mehrheitsgesellschaften betrachtet, so differiert diese in den einzelnen Personalgruppen nach wie vor deutlich. In den Berufsgruppen der Raumpflege, dem Erziehungs- und Betreuungspersonal sowie beim Krankenhauspersonal der Gesundheitspflege dominieren eindeutig die weiblichen Beschäftigten (vergleiche Schaubild 12). So liegt im Jahr 2012 der Frauenanteil beim Raumpflegepersonal bei 89,6 %, beim Erziehungs- und Betreuungspersonal bei 83,7 % und beim Krankenhauspersonal der Gesundheitspflege bei rund 77,9 %. Ein deutlich höherer Anteil an männlichen Beschäftigten wird dagegen im Jahr 2012 bei der Feuerwehr, der Polizei und dem Strafvollzugspersonal verzeichnet. 95,6 % aller Beschäftigten der Feuerwehr sind männlichen Geschlechts, beim Strafvollzugspersonal beträgt der Männeranteil 78,4 % und bei der Polizei 77,6 %.

Schaubild 12: Beschäftigtenanteile nach Geschlecht in ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2012)



Quelle: Anlage 17 im Anhang

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen liegt im Jahr 2012 im Vergleich der Personalgruppen bei der Feuerwehr mit 40,1 Jahren am niedrigsten. Das höchste Durchschnittsalter wird dagegen beim Raumpflegepersonal mit 53,7 Jahren, gefolgt vom Steuerpersonal mit 49,2 Jahren, verzeichnet. Mit Ausnahme des Raumpflegepersonals sowie des Erziehungs- und Betreuungspersonals liegt das Durchschnittsalter der Männer in allen Personalgruppen über dem der Frauen.

Wird das Durchschnittsalter 2012 mit dem Durchschnittsalter aus dem Jahre 2000 verglichen, so ist erkennbar, dass nur in den Personalgruppen Feuerwehr, Lehrpersonal und in den sonstigen Personalgruppen das Durchschnittsalter, am stärksten jedoch bei der Feuerwehr, um circa 4 Jahre gesunken ist. Dagegen ist die größte Steigerung des Durchschnittsalters in der Personalgruppe Steuerpersonal mit rund 6 Jahren und beim Raumpflegepersonal mit 4,4 Jahren zu beobachten (vergleiche Anlage 18 im Anhang).

Tabelle 8: Durchschnittsalter der Beschäftigten nach Personalgruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012)

Personalgruppe	2012		
	Gesamt	Frauen	Männer
Verwaltungspersonal einschließlich Textverarbeitung	47,7	47,1	49,0
Polizei	43,4	34,8	45,9
Feuerwehr	40,1	33,0	40,5
Justizpersonal /ordentliche Gerichte	45,1	43,9	47,4
Strafvollzugspersonal	43,3	41,4	43,8
Lehrpersonal	48,5	47,4	50,4
Erziehungs- und Betreuungspersonal	46,3	46,5	45,7
Technisches Personal	48,6	46,7	49,6
Steuerpersonal	49,2	48,0	50,8
Raumpflegepersonal	53,7	53,8	41,5
Sonstige Personalgruppen	43,8	43,8	43,8

In den Mehrheitsgesellschaften zeigt sich ein etwas anderes Bild. Hier ist insbesondere das Raumpflegepersonal mit durchschnittlich 44,3 Jahren, im Vergleich zum Raumpflegepersonal im Kernbereich und in den Ausgliederungen, deutlich jünger. Demgegenüber hat das Lehrpersonal ein deutlich höheres Durchschnittsalter, wobei jedoch berücksichtigt werden muss, dass die Anzahl der Lehrkräfte in den Mehrheitsgesellschaften wesentlich niedriger ist als in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen, so dass aus diesem Grund ein Vergleich hier schwer möglich ist.

Tabelle 9: Durchschnittsalter der Beschäftigten nach Personalgruppen in den Mehrheitsgesellschaften (2012)

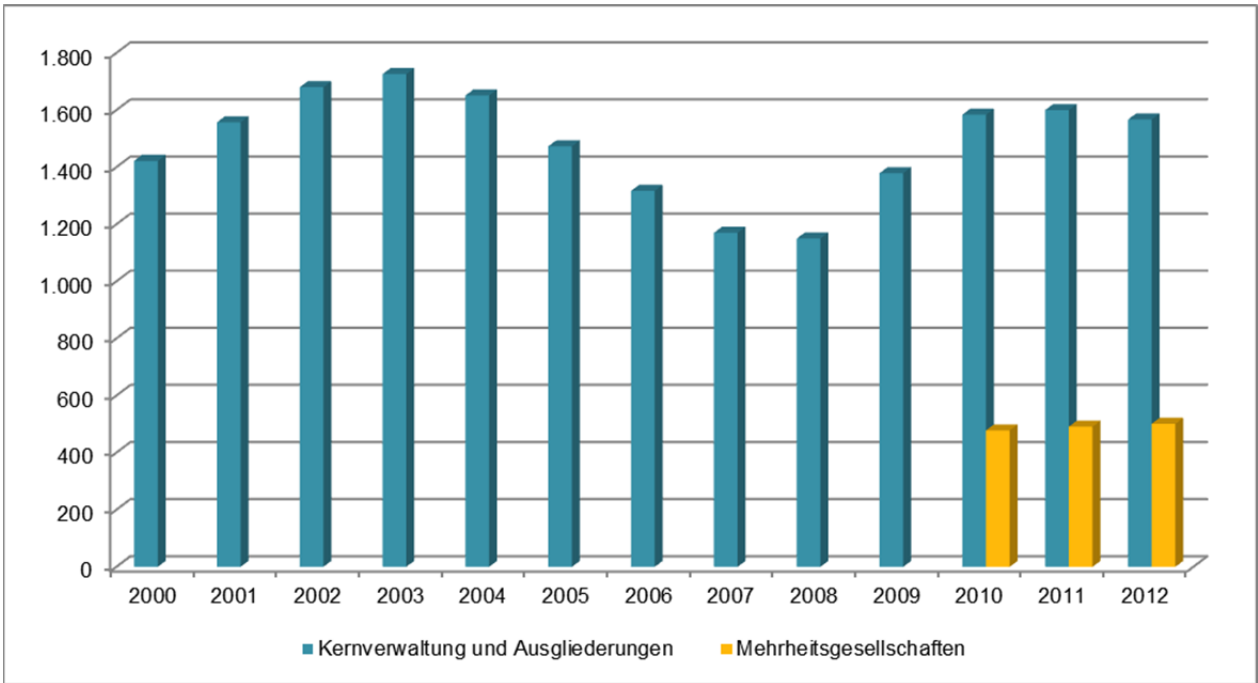
Personalgruppe	2012		
	Gesamt	Frauen	Männer
Verwaltungspersonal einschließlich Textverarbeitung	46,3	45,5	45,5
Polizei	0,0	0,0	0,0
Feuerwehr	0,0	0,0	0,0
Justizpersonal /ordentliche Gerichte*	24,0	24,0	0,0
Strafvollzugspersonal	0,0	0,0	0,0
Lehrpersonal*	55,0	0,0	55,0
Erziehungs- und Betreuungspersonal	41,7	37,5	43,4
Technisches Personal	49,5	46,1	50,0
Steuerpersonal	0,0	0,0	0,0
Raumpflegepersonal	44,3	45,5	40,0
Krankenhauspersonal der Gesundheitspflege	45,3	43,3	45,1
Sonstige Personalgruppen	45,4	43,2	47,0

* In dieser Personalgruppe ist nur eine sehr geringe Anzahl von Personen beschäftigt.

2.1.3 Personen in Ausbildung

Im Jahr 2012 wurden insgesamt 2.068 Auszubildende, Referendarinnen und Referendare sowie Anwärterinnen und Anwärter et cetera ausgebildet. Davon entfallen 1.567 auf die Kernverwaltung und die ausgegliederten Bereiche sowie 501 auf die bremischen Mehrheitsgesellschaften. Im Vergleich zu 2011 befinden sich damit im Jahr 2012 insgesamt 23 Personen weniger in Ausbildung.

Schaubild 13: Entwicklung der Anzahl der Personen in Ausbildung in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2000 bis 2012)

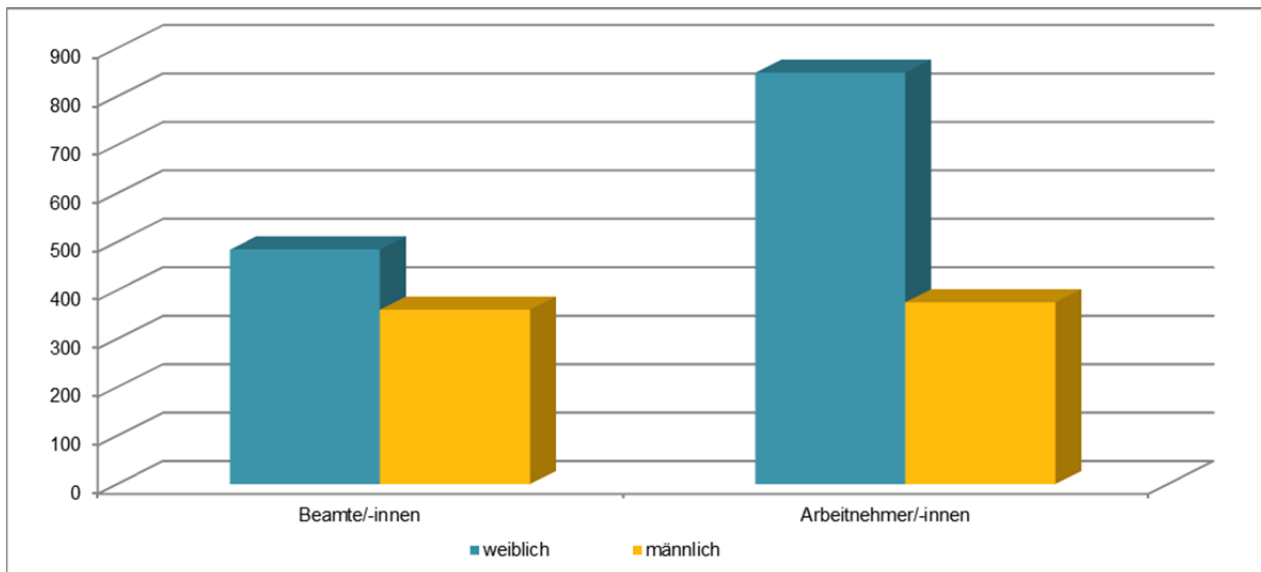


Quelle: Anlage 19 im Anhang

Der Frauenanteil liegt 2012 insgesamt bei 64 %. Knapp 41 % der Personen in Ausbildung gehören der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten an, circa 59 % sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sowohl bei den Beamtinnen und Beamten als auch bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist der Frauenanteil in der Ausbildung überdurchschnittlich (vergleiche Schaubild 14). Er liegt bei 57 % beziehungsweise 69 %.

Zusammen mit den Auszubildenden der Ausbildungsgesellschaft Bremen mbH (AbiG), ergibt sich bei der Ausbildungsplanung in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen für das Jahr 2012 eine Ausbildungsquote von 8,5 %. Die Auszubildenden der bremischen Mehrheitsgesellschaften finden in dieser Quote keine Berücksichtigung, da sich diese an der voraussichtlichen Beschäftigung bemisst und darüber keine Daten für die bremischen Mehrheitsgesellschaften vorliegen. Das vom Senat gesetzte Ziel einer Ausbildungsquote von 7,5 % wurde damit für die Kernverwaltung und die Ausgliederungen voll erfüllt.

Schaubild 14: Personen in Ausbildung nach Statusgruppen und Geschlecht in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2012)



Quelle: Anlage 20 im Anhang

2.1.4 Fortbildung

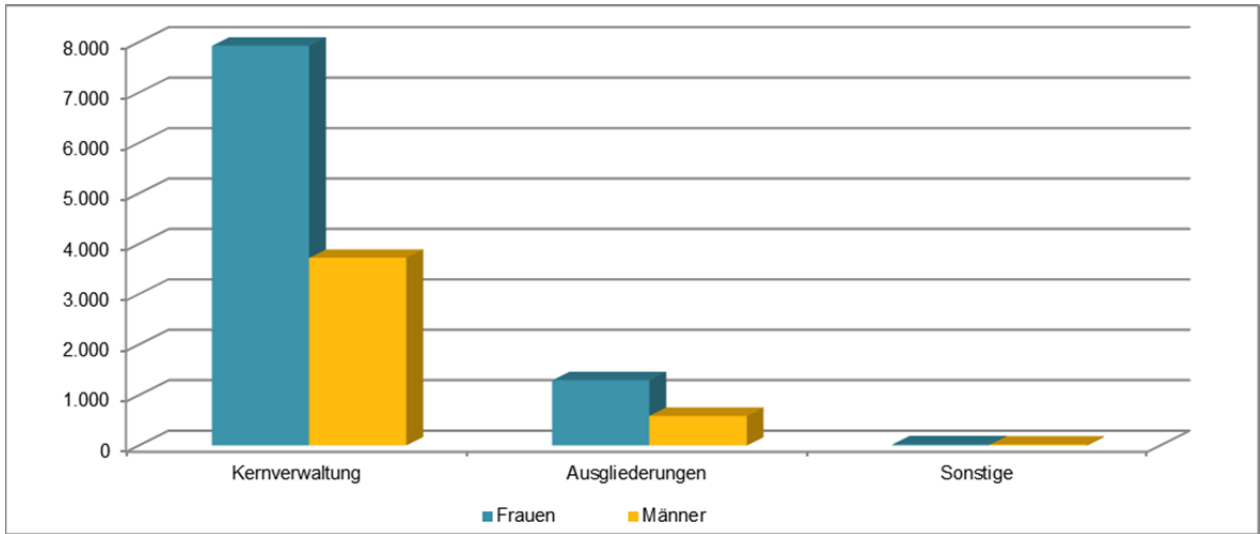
Die folgenden Auswertungen beziehen sich auf die Fortbildungsveranstaltungen der Senatorin für Finanzen und des Landesinstituts für Schule (LIS). Die Fortbildungsveranstaltungen der Senatorin für Finanzen richten sich grundsätzlich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes einschließlich der Wirtschaftsbetriebe nach § 26 Landeshaushaltsordnung (LHO). Für Lehrerinnen und Lehrer der Schulen in Bremen und Bremerhaven werden eigene Fortbildungsveranstaltungen über das Landesinstitut für Schule (LIS) durchgeführt.

In den Personalberichten wird über die Fortbildungen stets kalenderjahrbezogen berichtet. Da aber das jeweilige Fortbildungsjahr immer erst im Laufe des zweiten Halbjahrs des Kalenderjahres beginnt, basieren die Auswertungen immer auf zwei unterschiedlichen Fortbildungsprogrammen. Mit dem Fortbildungsprogramm 2012/2013 wurden die Themenbereiche der Fortbildungsveranstaltungen der Senatorin für Finanzen überarbeitet, so dass ein Vergleich zu den Themenbereichen der Fortbildungsveranstaltungen des Fortbildungsprogramms 2011/2012 nicht mehr herzustellen ist. In Schaubild 16 sind aus diesem Grund die Belegungen von Fortbildungsveranstaltungen, bis auf die Fortbildungen zu Informationstechnologien (IT) und den Fortbildungen im Landesinstitut für Schule, getrennt nach den Fortbildungsprogrammen 2011/2012 und 2012/2013 dargestellt.

Im Jahr 2012 haben insgesamt 13.573⁷ Teilnehmerinnen und Teilnehmer Fortbildungsveranstaltungen besucht. Hiervon entfallen 8.788 Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf die Veranstaltungen, die die Senatorin für Finanzen anbietet und 4.785 Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf Fortbildungen des Landesinstituts für Schule. Der Anteil der Frauen entspricht hierbei 68,1 %. Aus der Kernverwaltung stammen 85,8 % aller teilnehmenden Personen, 13,9 % der Personen aus Ausgliederungen. Die restlichen 0,3 % entfallen auf Personen aus sonstigen Einrichtungen.

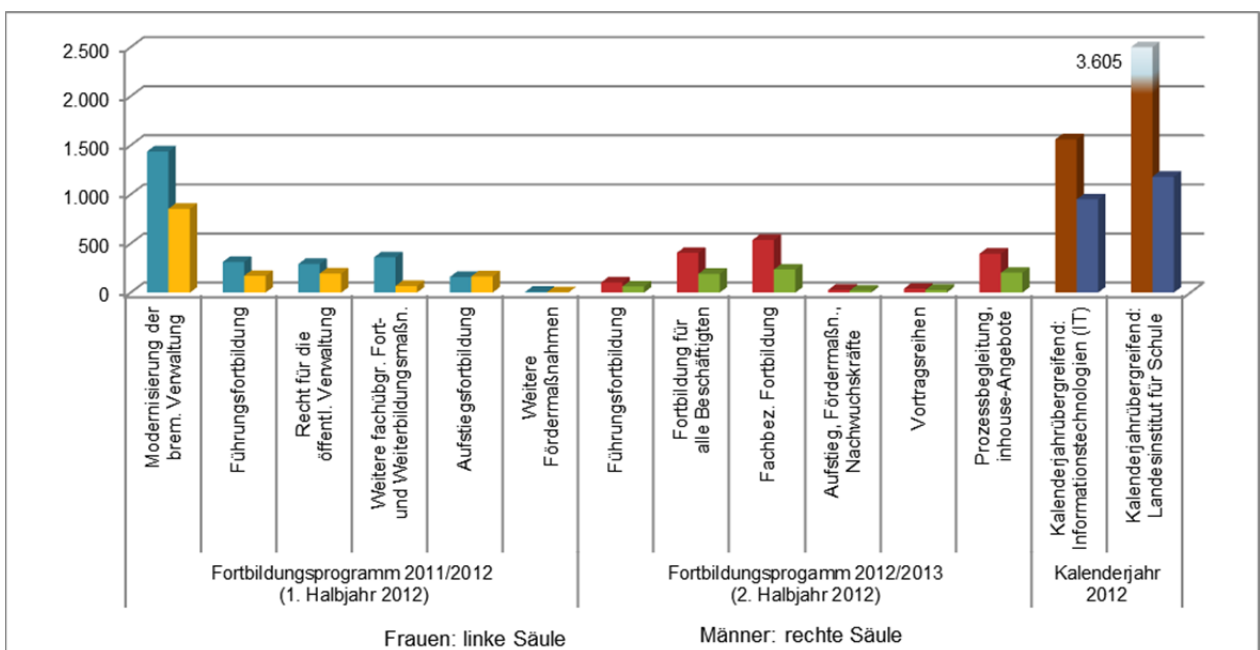
⁷ Hierin sind Mehrfachbelegungen einzelner Personen enthalten.

Schaubild 15: Anzahl der Fortbildungsteilnehmer nach Geschlecht in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in sonstigen Bereichen (2012)



Wird die Belegung von Veranstaltungen auf das Kalenderjahr bezogen betrachtet, so haben 35,3 % der Fortbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer die Veranstaltungen beim Landesinstitut für Schule und 18,5 % die Veranstaltungen zum Themengebiet Informationstechnologien (IT) besucht. 16,8 % aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Kalenderjahres 2012 haben an Veranstaltungen aus dem Themengebiet Modernisierung der bremischen Verwaltung teilgenommen, wobei ab dem Fortbildungsprogramm 2012/2013 dieses Themengebiet unter diesem Titel nicht mehr existiert. Insgesamt gesehen werden nahezu alle Themengebiete von mehr Frauen als von Männern besucht. Einzige Ausnahme sind die Veranstaltungen zum Thema Aufstiegsfortbildungen des Fortbildungsprogramms 2011/2012. Die Verteilung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf die Themengebiete der Fortbildungsprogramme 2011/2012 und 2012/2013 werden in Schaubild 16 dargestellt.

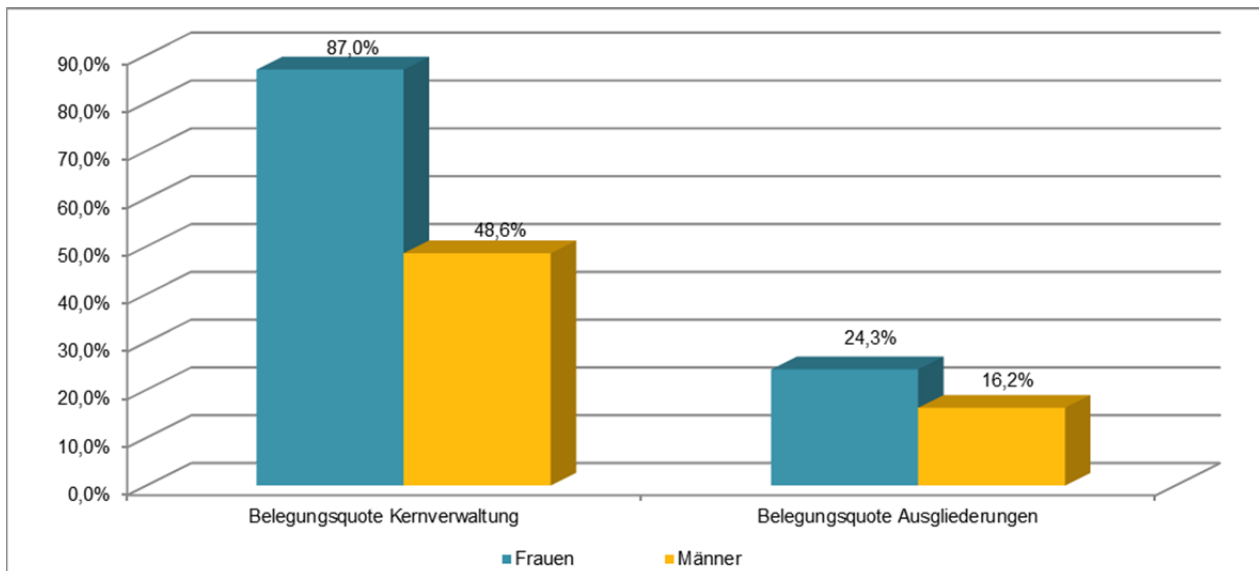
Schaubild 16: Belegungen von Veranstaltungen der Senatorin für Finanzen und beim LIS nach Themenbereichen (Kernverwaltung, Ausgliederungen und sonstige Bereiche)



Quelle: Anlage 21 im Anhang

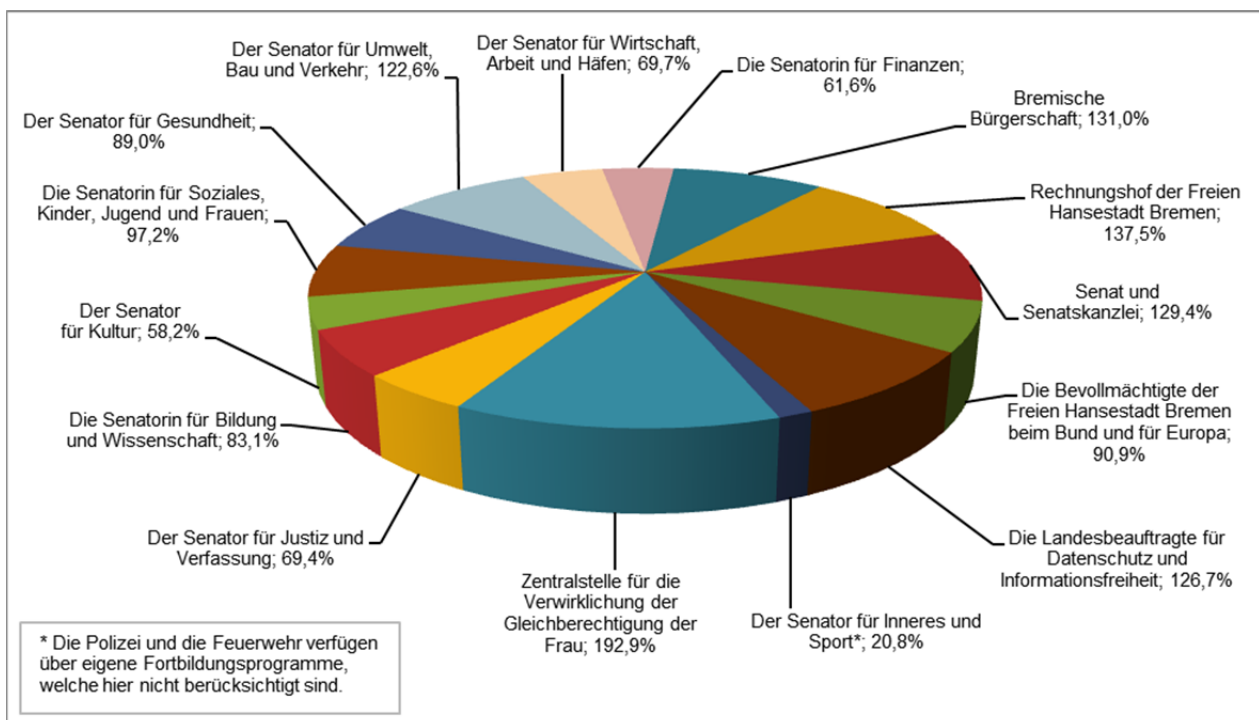
Insgesamt werden Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen häufiger von Frauen besucht. 87 % der weiblichen und 48,6 % der männlichen Beschäftigten der Kernverwaltung besuchten eine oder mehrere Fortbildungsveranstaltungen. In den ausgegliederten Bereichen war der Anteil der Frauen mit 24,3 % ebenfalls höher als der der männlichen mit 16,2 %, aber wesentlich geringer als in der Kernverwaltung. Für die bremische Verwaltung insgesamt ergibt sich damit eine Belegungsquote von 53 %, das heißt 53 % der Beschäftigten haben eine Fortbildung besucht.

Schaubild 17: Belegungsquote von Veranstaltungen der Senatorin für Finanzen und beim LIS nach Geschlecht (2012)



Quelle: Anlage 22 im Anhang

Schaubild 18: Belegungsquote von Veranstaltungen der Senatorin für Finanzen und beim LIS nach Ressorts (2012)



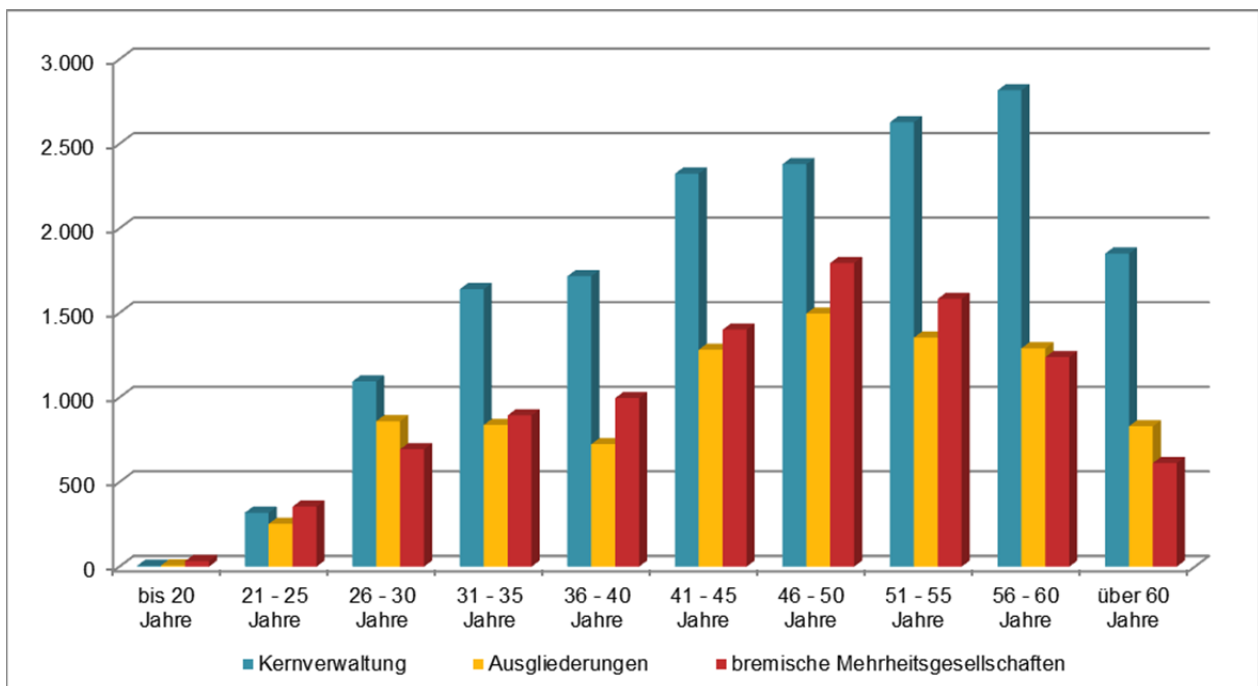
Quelle: Anlage 22 im Anhang. Belegungsquoten über 100 % ergeben sich, wenn mehrere Veranstaltungen besucht worden sind. Beispiel: Von den 10 Personen in einer Organisationseinheit wurden 12 Veranstaltungen besucht => Belegungsquote 120 %.

2.1.5 Beschäftigtengruppen nach Alter

Die Altersstruktur der Beschäftigten wird einem ständigen Controlling unterzogen. Zielgröße des Personalmanagements ist eine ausgewogene Altersverteilung, die dann erreicht wird, wenn der Anteil der Beschäftigten in der sogenannten Rekrutierungsphase (bis zum Alter von 35 Jahren) mindestens dem Anteil der Beschäftigten in der Phase des Ausscheidens (ab 55 Jahren) entspricht.

Die Schaubilder verdeutlichen, dass die Zahl der Beschäftigten in der Kernverwaltung in den einzelnen Altersgruppen mit steigender Altersgruppe zunimmt und erst in der Gruppe der über 60-jährigen abnimmt. In der Kernverwaltung ist die Altersgruppe der 56 bis 60-jährigen am stärksten vertreten. Im Unterschied hierzu befinden sich in den Ausgliederungen und in den bremischen Mehrheitsgesellschaften die meisten Beschäftigten in der Altersgruppe der 46 bis 50-jährigen. Zugleich stellt sich hier die Altersstruktur insgesamt sehr viel ausgewogener dar.

Schaubild 19: Anzahl der Beschäftigten nach Altersgruppen in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2012)

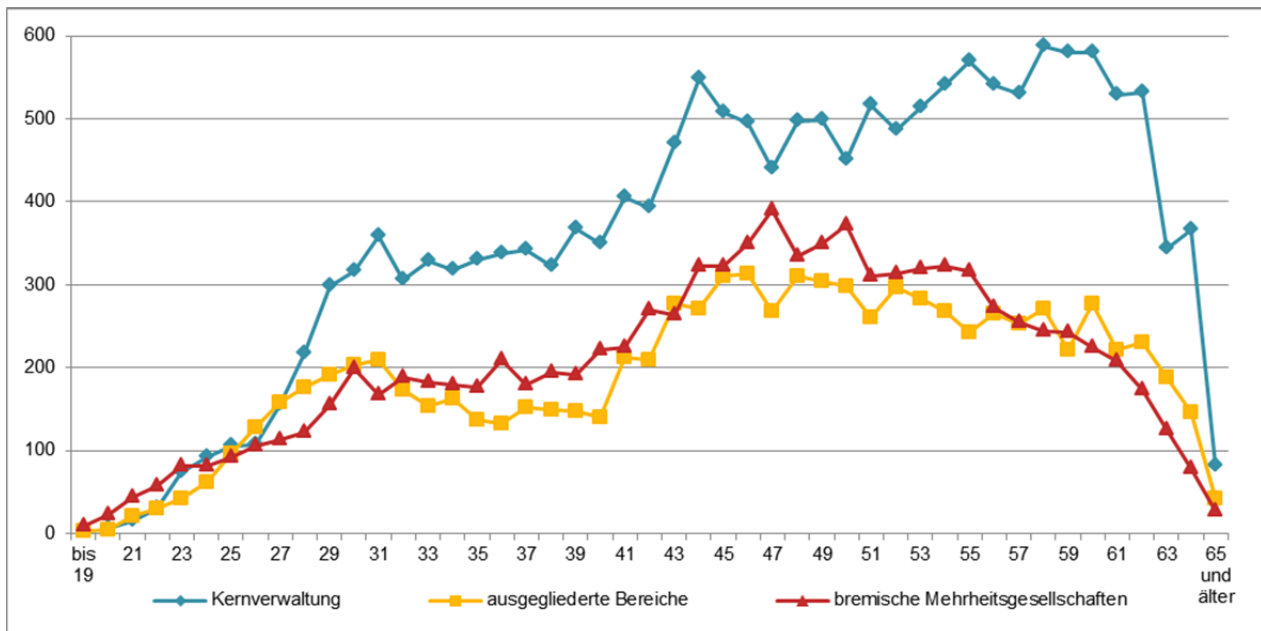


Quelle: Anlage 23 im Anhang

Im Jahr 2012 sind in der Kernverwaltung nur 16,3 % der Beschäftigten unter 35 Jahre alt, wobei jedoch bis zu dieser Altersgruppe eine Zielgröße zwischen 20 % und 25 % anzustreben wäre. Demgegenüber sind knapp 28 % der Beschäftigten über 55 Jahre alt. Diese Altersgruppe ist weiterhin überproportional vertreten. Erstrebenswert wäre auch hier ein Wert von 20 %. Ein Vergleich der Zahlen aus 2006 macht allerdings deutlich, dass ein Verjüngungsprozess bereits eingesetzt hat und strukturelle Maßnahmen greifen (siehe auch Tabelle 5 und Tabelle 6).

In den Ausgliederungen und bremischen Mehrheitsgesellschaften liegen die Anteile der Personen unter 35 Jahren bei 20,4 % beziehungsweise 18,7 % und die Anteile über 55 Jahre zählenden Beschäftigten bei 23,7 % beziehungsweise 19,3 %. Auch diese Zahlen untermauern die deutlich größere Ausgewogenheit der Altersstruktur in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften.

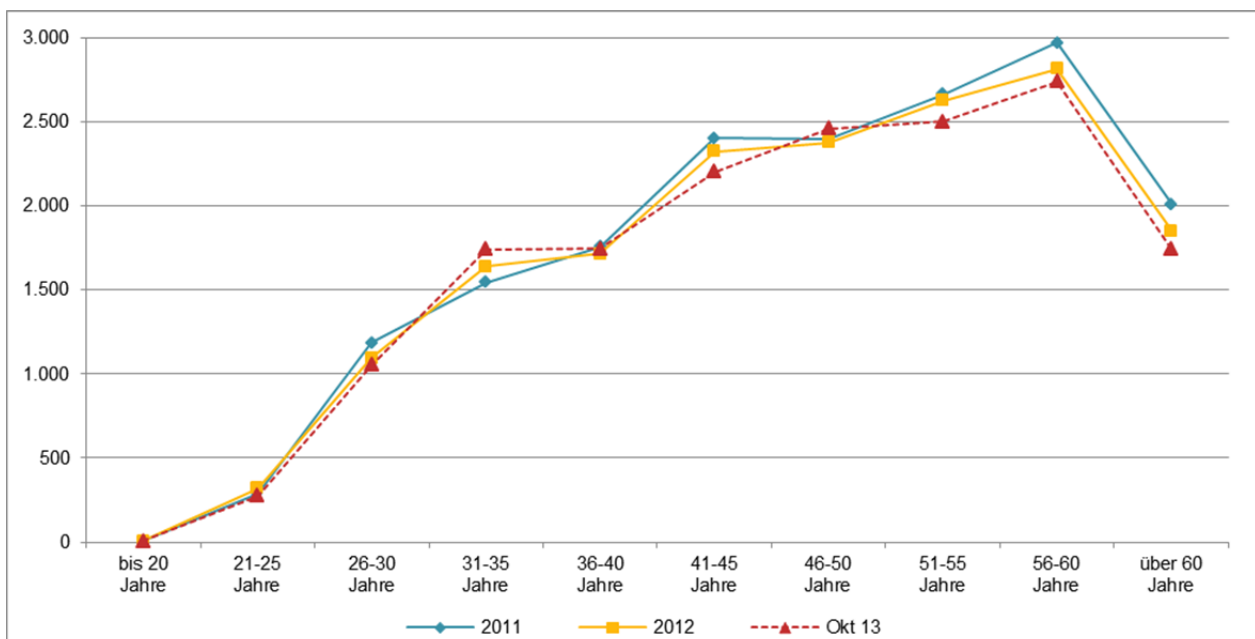
Schaubild 20: Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2012)



Quelle: Anlage 24 im Anhang

Das Durchschnittsalter in der Kernverwaltung liegt im Jahr 2012 bei 47,2 Jahren. Damit setzt sich der Trend des abnehmenden Durchschnittsalters in der Kernverwaltung fort. Anders als in der Kernverwaltung, ist im Vergleich zu den Vorjahren das Durchschnittsalter in den Ausgliederungen auf 46,0 Jahre und in den bremischen Mehrheitsgesellschaften auf 45,5 Jahre minimal angestiegen, liegt aber dennoch weiterhin unter dem Niveau der Kernverwaltung. Das abnehmende Durchschnittsalter in der Kernverwaltung kann mittlerweile durch eine deutliche Verringerung in den Altersgruppen der ab 50-jährigen bis einschließlich zu den über 60-jährigen dokumentiert werden. In diesem Alterssegment hat sich innerhalb der vergangenen 3 Jahre, wie das folgende Schaubild zeigt, die Zahl der Beschäftigten deutlich verringert.

Schaubild 21: Vergleich der Altersstruktur im Kernbereich von 2011 bis Oktober 2013



Quelle: Eigene Berechnungen

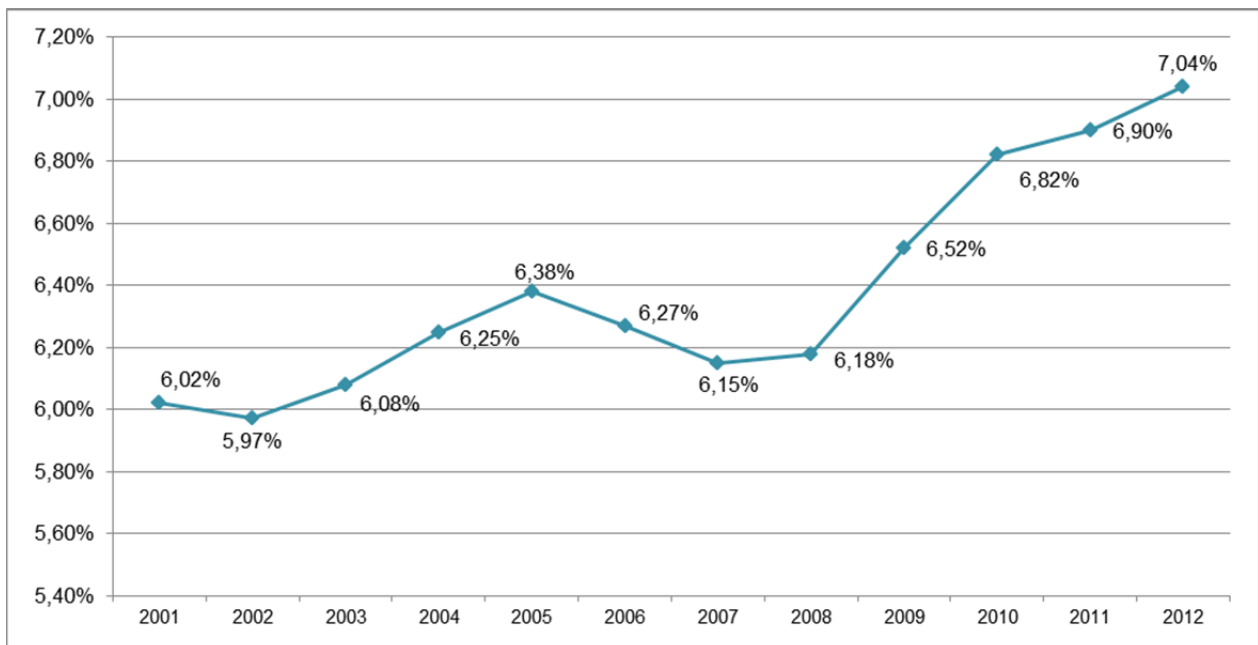
2.1.6 Schwerbehinderte

Nach § 71 Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch (SGB IX) sollen Arbeitgeber im Sinne des § 73 SGB IX auf wenigstens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigen. Mit der gemäß § 83 SGB IX abgeschlossenen und am 1. Januar 2008 in Kraft getretenen Integrationsvereinbarung (IGV), hat sich der Senat der Freien Hansestadt Bremen das beschäftigungspolitische Ziel gesetzt, eine Beschäftigungsquote von mindestens 6 % schwerbehinderter Menschen, bezogen auf die vorhandenen Arbeitsplätze, zu erreichen (vergleiche Ziffer 2.1.1 der IGV).

Für die Berechnung der Beschäftigungsquote wird die Zahl der Arbeitsplätze gemäß der §§ 73 – 74 SGB IX und auch die der schwerbehinderten Beschäftigten und Auszubildenden (§§ 75 – 76 SGB IX) im Jahresdurchschnitt zugrunde gelegt. Die gemäß § 73 SGB IX ermittelten Arbeitsplätze entsprechen nicht dem tatsächlichen Beschäftigungsvolumen, da ausschließlich Personen beziehungsweise „Kopfzahlen“ im Jahresdurchschnitt zugrunde gelegt werden.

Im Sinne des § 73 SGB IX verfügen das Land und die Stadtgemeinde Bremen im Bereich der Kernverwaltung, der Sonderhaushalte, der Betriebe nach § 26 LHO und der Anstalten im Jahre 2012 jahresdurchschnittlich über insgesamt 24.782 Arbeitsplätze. Diese sind im Jahresdurchschnitt mit 1.747 schwerbehinderten Beschäftigten besetzt gewesen. Für das Jahr 2012 ergibt sich daraus eine Schwerbehindertenbeschäftigungsquote von 7,04 %⁸. Die Beschäftigungsquote des Jahres 2012 stellt somit die höchste Quote seit 2001 dar. Die Freie Hansestadt Bremen hat damit sowohl die gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigungsquote, als auch das in der IGV verankerte Ziel, mehr als erfüllt.

Schaubild 22: Entwicklung der Schwerbehindertenbeschäftigungsquote in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2001 bis 2012)



Quelle: Anlage 25 im Anhang

⁸ Vergleiche Bericht -Kompakt- über die Beschäftigungssituation und Beschäftigungsstruktur schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im bremischen öffentlichen Dienst für das Jahr 2012, Hrsg. Senatorin für Finanzen, Bremen, im Juni 2013.

2.1.7 Staatsangehörigkeit und Migration

Im Land Bremen leben derzeit mehr als 80.000 Ausländerinnen und Ausländer⁹. Dieses entspricht einem Bevölkerungsanteil von 12,4 %. Wird die aktuelle Beschäftigungssituation im bremischen öffentlichen Dienst betrachtet, so ist das Ziel einer Integration aller Bevölkerungsgruppen, bezogen auf die ausländischen Mitbürgerinnen und Mitbürger, noch nicht erreicht. Im Jahr 2012 sind insgesamt 1.306 Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit im bremischen öffentlichen Dienst beschäftigt. Dies entspricht 3,7 % aller Beschäftigten. Davon sind 147 in der Kernverwaltung, 581 in den ausgegliederten Bereichen und 578 in den bremischen Mehrheitsgesellschaften tätig. Auffallend ist die deutliche Unterrepräsentanz in der Kernverwaltung mit 0,9 %, gegenüber 6,5 % in den Ausgliederungen und 6,0 % in den Mehrheitsgesellschaften. Gegenüber 2010 hat sich die Quote der beschäftigten Ausländer damit insgesamt um 0,4 % erhöht, wobei die Erhöhung auf verstärkte Einstellungen ausländischer Beschäftigter in den Mehrheitsgesellschaften und in den Ausgliederungen basiert.

514 Beschäftigte, das heißt 39,4 % haben die Staatsangehörigkeit eines EU-Mitgliedstaates, 792 Beschäftigte (60,6 %) die Staatsangehörigkeit eines Staates außerhalb der Europäischen Union.

Ein erklärtes personalpolitisches Ziel ist die Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Zu den Personen mit Migrationshintergrund werden „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenem Elternteil“¹⁰ gezählt. Ihr Anteil an der bremischen Bevölkerung beläuft sich auf etwa 27,9 % und wird sich voraussichtlich bis 2020 auf etwa 33 % erhöhen¹¹. Für den bremischen öffentlichen Dienst können für 2011 beziehungsweise 2012 aufgrund der mangelnden Datenlage keine quantitativen Aussagen über Beschäftigte mit Migrationshintergrund getroffen werden, da bisher nur das Merkmal Staatsangehörigkeit erfasst worden ist.

Im Sommer 2013 hat es aus diesem Grund eine Beschäftigtenbefragung zur Beschäftigtenstruktur und zum Migrationshintergrund gegeben. Erste Ergebnisse der Befragung liegen mittlerweile vor. Demnach liegt der Anteil beschäftigter Personen mit Migrationshintergrund im Kernbereich und in den Ausgliederungen bei 13,8 %.

⁹ Vergleiche Statistisches Landesamt Bremen, Statistisches Jahrbuch 2012, Bremen 2012.

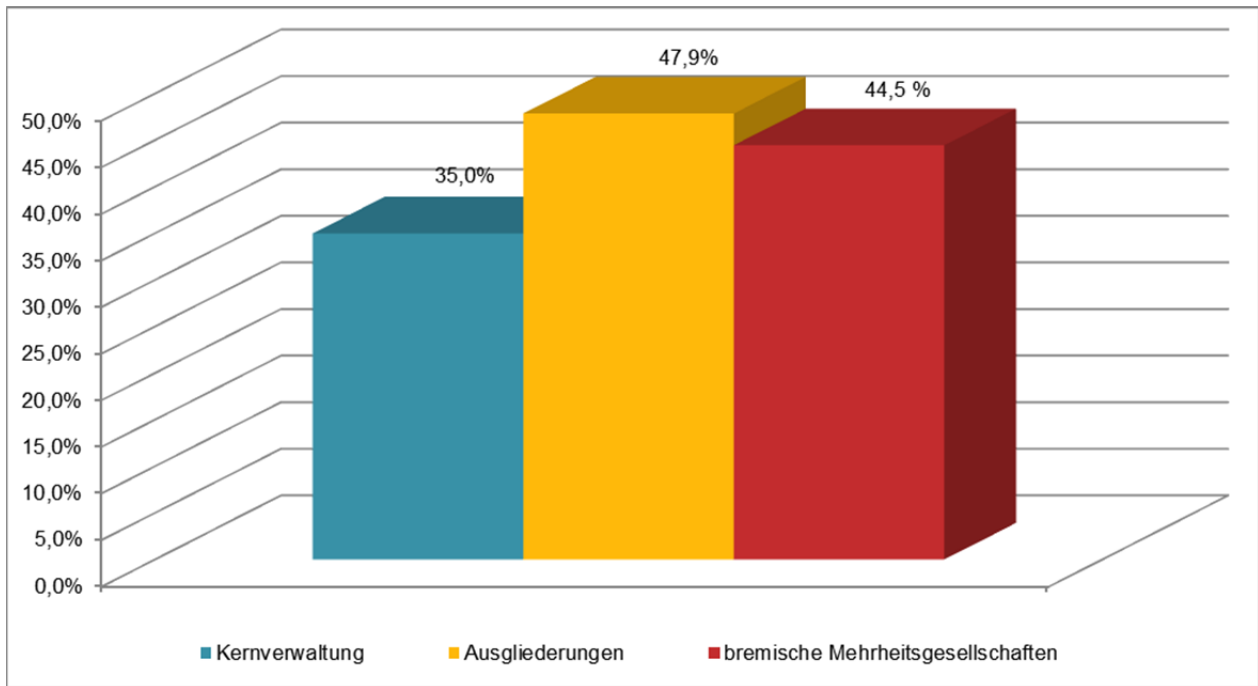
¹⁰ Vergleiche Statistisches Bundesamt (Hg.), Bevölkerung und Erwerbstätigkeit – Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2005, Fachserie 1, Reihe 2.2, Wiesbaden 2009, S. 8; Statistisches Bundesamt (Hg.), Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus – FS 1 R. 2.2, Wiesbaden 2010.

¹¹ Vergleiche Bremische Bürgerschaft, Auswirkungen des demografischen Wandels im Lande Bremen auf die Kultur, Drs. 17/764 vom 21.07.2009.

2.1.8 Teilzeit

Von den insgesamt 35.325 Beschäftigten des bremschen öffentlichen Dienstes gingen im Jahr 2012 insgesamt 14.422¹² Personen einer Teilzeitbeschäftigung (inklusive Personen mit Altersteilzeitbeschäftigung) nach. Dies entspricht einer Teilzeitquote für alle Bereiche zusammen von 40,8 %. Werden die Bereiche getrennt voneinander betrachtet, so sind 5.873 Teilzeitbeschäftigte in der Kernverwaltung, 4.278 Teilzeitbeschäftigte in den Ausgliederungen und 4.271 Teilzeitbeschäftigte in den bremschen Mehrheitsgesellschaften tätig. Die hieraus abgeleiteten Teilzeitquoten werden im Schaubild 23 dargestellt.

Schaubild 23: Teilzeitquoten in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2012)

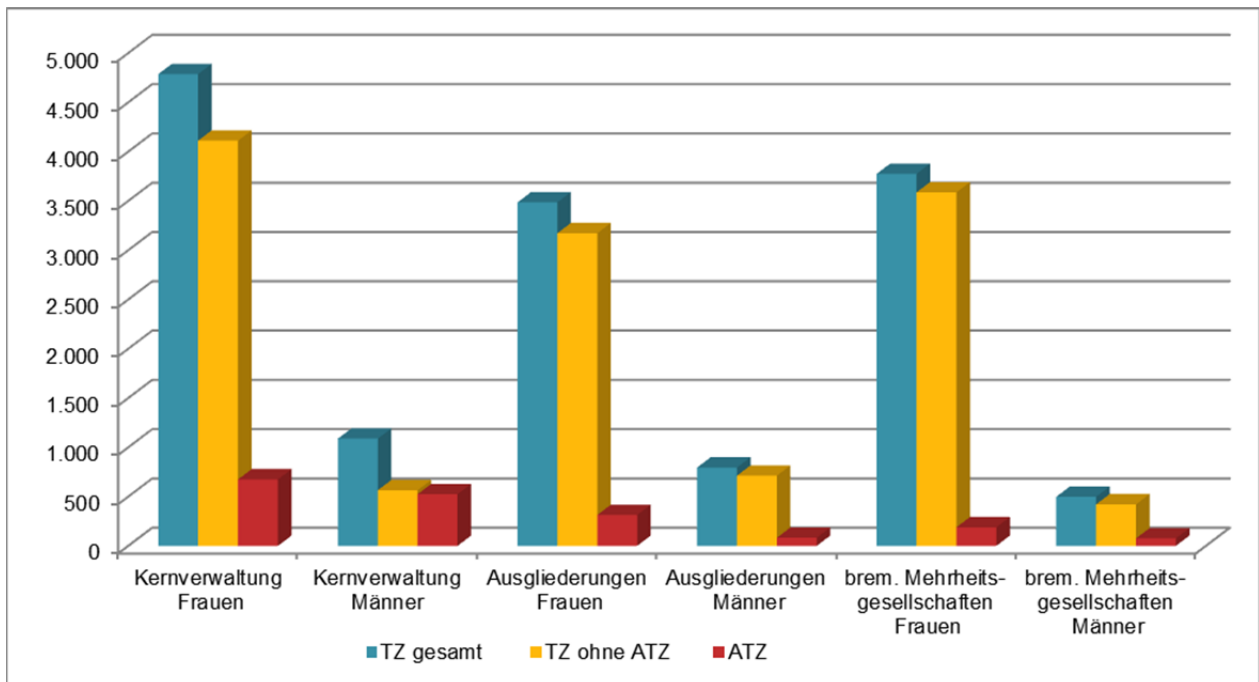


Quelle: Anlage 27 im Anhang

Wird die Teilzeitbeschäftigung und die Altersteilzeit mit Blick auf das Geschlecht betrachtet, so ist in allen Bereichen ein großer Unterschied zwischen Männern und Frauen festzustellen. Im Jahr 2012 beläuft sich der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten, bezogen auf alle Bereiche inklusive der Altersteilzeit, auf 83,5 %. Werden die Zahlen zur Altersteilzeit herausgerechnet, so gehen 4.111 Frauen in der Kernverwaltung, 3.171 Frauen in den Ausgliederungen und 3.586 Frauen in den bremschen Mehrheitsgesellschaften einer Teilzeitbeschäftigung nach. Dies entspricht einem Frauenanteil (ohne Altersteilzeit) von 87,9 % in der Kernverwaltung, 81,7 % in den Ausgliederungen und 89,5 % in den bremschen Mehrheitsgesellschaften. Das Schaubild 24 zeigt die großen Unterschiede in der Verteilung der Teilzeitbeschäftigung zwischen Männern und Frauen auf.

¹² In den Zahlen zur Teilzeitbeschäftigung sind 331 Personen hinzugerechnet worden, die sich zurzeit in der Passivphase der Altersteilzeit befinden und auf einem außerhaushaltsmäßigen Konto gebucht sind und daher nicht in die Berichterstattung miteinfließen.

Schaubild 24: Teilzeitbeschäftigung und Altersteilzeit nach Geschlecht und Bereichen in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2012)



Quelle: Anlage 27 im Anhang

Im Folgenden wird in den Auswertungen nach Teilzeitarbeit (Beschäftigte ohne Altersteilzeit) und Altersteilzeit differenziert.

Teilzeitarbeit (ohne Altersteilzeit)

Ohne die Beschäftigten in Altersteilzeit sind im Jahr 2012 insgesamt 35,6 % aller Beschäftigten teilzeitbeschäftigt. Der Anteil der Frauen beträgt 86,5 %.

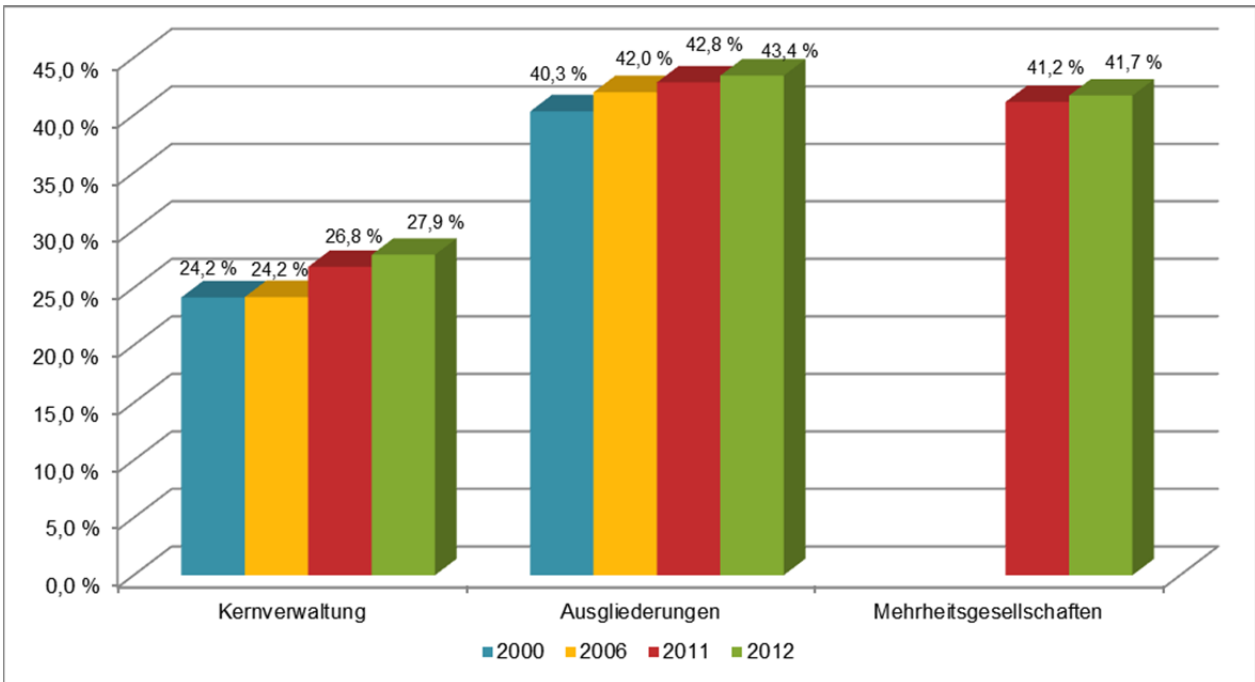
Es gibt verschiedene Ursachen dafür, dass Teilzeit überwiegend von Frauen wahrgenommen wird. Zum einen spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach wie vor eine große Rolle, zum anderen können in manchen frauenspezifischen Berufen, wie beispielsweise beim Betreuungspersonal in den Kindertagesheimen, teilweise nur reduzierte Arbeitszeitmodelle angeboten werden.

Die Senatorin für Finanzen unterstützt die breite Einführung einer familienfreundlichen Personalpolitik und die damit einhergehende Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bestehende Regelungen, wie das Landesgleichstellungsgesetz, Frauenförderpläne, die Dienstvereinbarung zur „Alternierenden Telearbeit“ oder Flexibilisierung der Grundsätze für die gleitende Arbeitszeit, werden weiter entwickelt und umgesetzt. In diesem Zusammenhang wird auch die Erprobung von Teilzeitarbeit für Führungspositionen angestrebt.

Die Teilzeitquote (ohne ATZ) beträgt 2012 in der Kernverwaltung 27,9 %, in den Ausgliederungen 43,4 % und in bremischen Mehrheitsgesellschaften 41,7 %. Im Vergleich zu 2011 und den Vergleichsjahren 2000 und 2006 ist die Teilzeitquote in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen stetig angestiegen. Da die Daten zu den bremischen Mehrheitsgesellschaften erst seit dem Jahr 2010 ausgewertet werden, liegen zu den Vergleichsjahren 2000 und 2006 keine Daten

vor. Im Vergleich zum Jahr 2011 ist aber auch hier eine leichte Zunahme der Teilzeitquote zu verzeichnen.

Schaubild 25: Entwicklung der Teilzeitquoten in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den bremschen Mehrheitsgesellschaften ohne Altersteilzeitfälle (2000 bis 2012)



Quelle: Anlage 26 im Anhang

Aufgrund der Vielzahl der vorhandenen Arbeitszeitmodelle variiert der Umfang der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten sehr stark. Derzeit arbeiten 9,8 % der Teilzeitbeschäftigten unter 50 % der vollen Arbeitszeit. Der größte Anteil von rund 33,9 % arbeitet zwischen 50 % und 60 % und 28,4 % der Teilzeitbeschäftigten zwischen 70 % und 80 % der vollen Arbeitszeit. Die vollständige Aufschlüsselung des Umfangs an Teilzeitbeschäftigung in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den bremschen Mehrheitsgesellschaften kann aus der nachfolgenden Tabelle 10 entnommen werden.

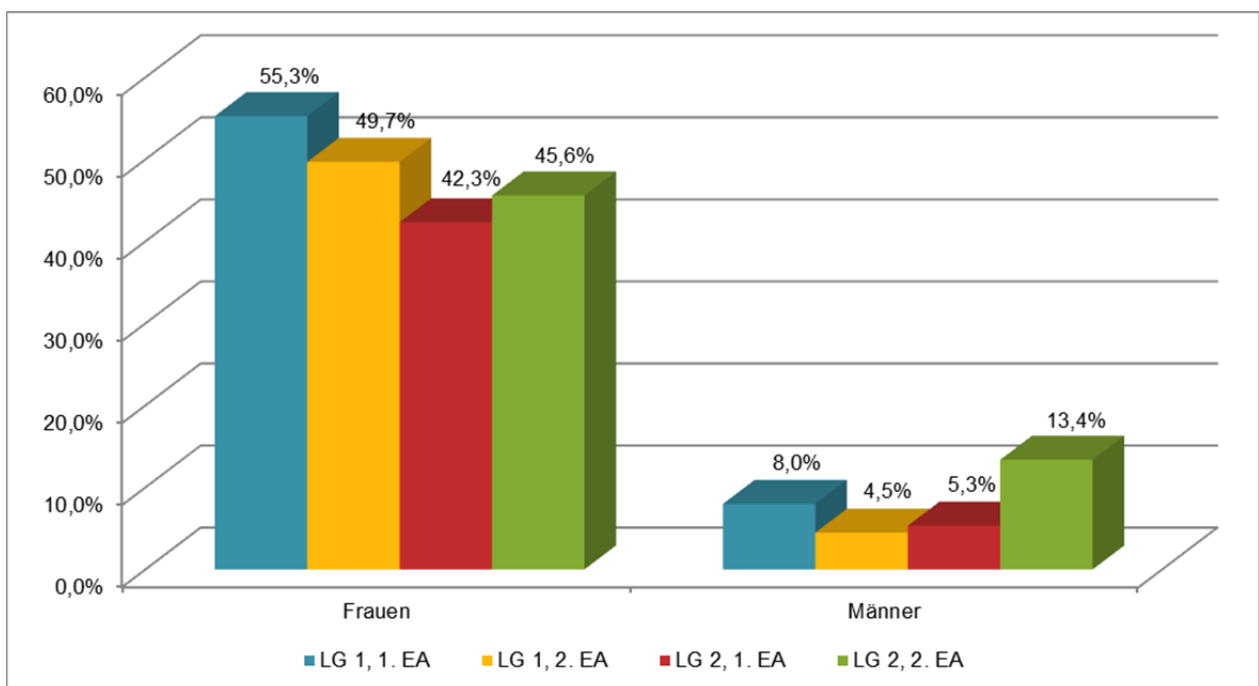
Tabelle 10: Umfang der Teilzeitbeschäftigung in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2012 – ohne Altersteilzeit)

Teilzeit Umfang	Gesamt	in %	Kern- verwaltung	in %	Ausglie- derungen	in %	brem. Mehrheits- gesell- schaften	in %
< 30 %	605	4,8 %	134	2,9 %	175	4,5 %	296	7,4 %
30 % - < 50 %	628	5,0 %	296	6,3 %	195	5,0 %	137	3,4 %
50 % - < 60 %	4.263	33,9 %	1.103	23,6 %	1.504	38,7 %	1.656	41,3 %
60 % - < 70 %	1.372	10,9 %	623	13,3 %	546	14,1 %	203	5,1 %
70 % - < 80 %	3.570	28,4 %	1.374	29,4 %	734	18,9 %	1.462	36,5 %
80 % - < 90 %	1.603	12,8 %	923	19,7 %	527	13,6 %	153	3,8 %
90 % - < 100 %	524	4,2 %	222	4,7 %	202	5,2 %	100	2,5 %
Insgesamt	12.565	100,0 %	4.675	100,0 %	3.883	100,0 %	4.007	100,0 %

Die Teilzeitquoten variieren ebenfalls in beträchtlichem Umfang nach Geschlecht und Laufbahngruppen. Im Vergleich zur Teilzeitquote der Männer ist die Teilzeitquote der Frauen in den einzelnen Laufbahngruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen wesentlich höher. In der Kernverwaltung bewegt sich die Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) der Frauen in den verschiedenen Laufbahngruppen zwischen 42,3 % (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt) und 55,3 % (Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt). In den Ausgliederungen ist die Teilzeitquote der Frauen in der Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt mit 84,3 % mit Abstand am höchsten. Dies ist unter anderem durch die bei Immobilien Bremen beschäftigten Raumpflegerkräfte begründet. Ansonsten bewegt sich die Teilzeitquote in den Ausgliederungen zwischen 44,5 % (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt) und 59,1 % (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt).

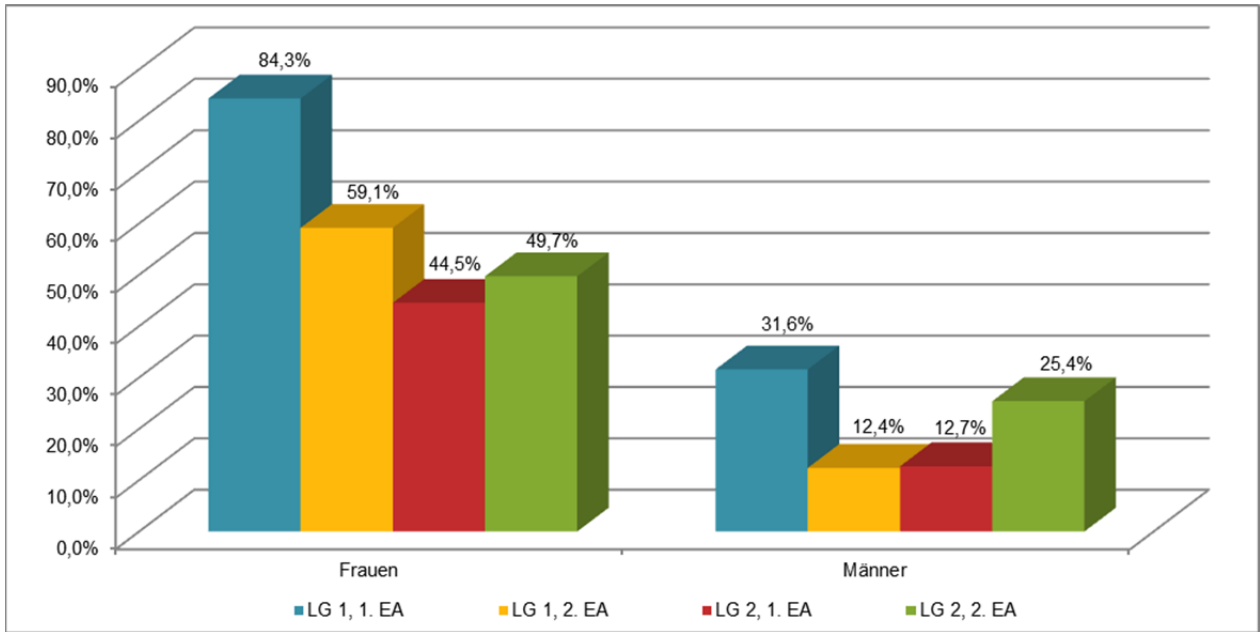
Für die bremischen Mehrheitsgesellschaften wurde auf eine Auswertung zu den Laufbahnverordnungen verzichtet, da nur eine sehr geringe Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbeamtet ist. Des Weiteren ist in den Mehrheitsgesellschaften keine einheitliche Tarifwerkstruktur vorhanden, so dass eine eindeutige, vergleichbare Zuordnung zu den Laufbahnen nicht möglich ist.

Schaubild 26: Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) nach Geschlecht und Laufbahngruppen in der Kernverwaltung (2012)



Quelle: Anlage 28 im Anhang

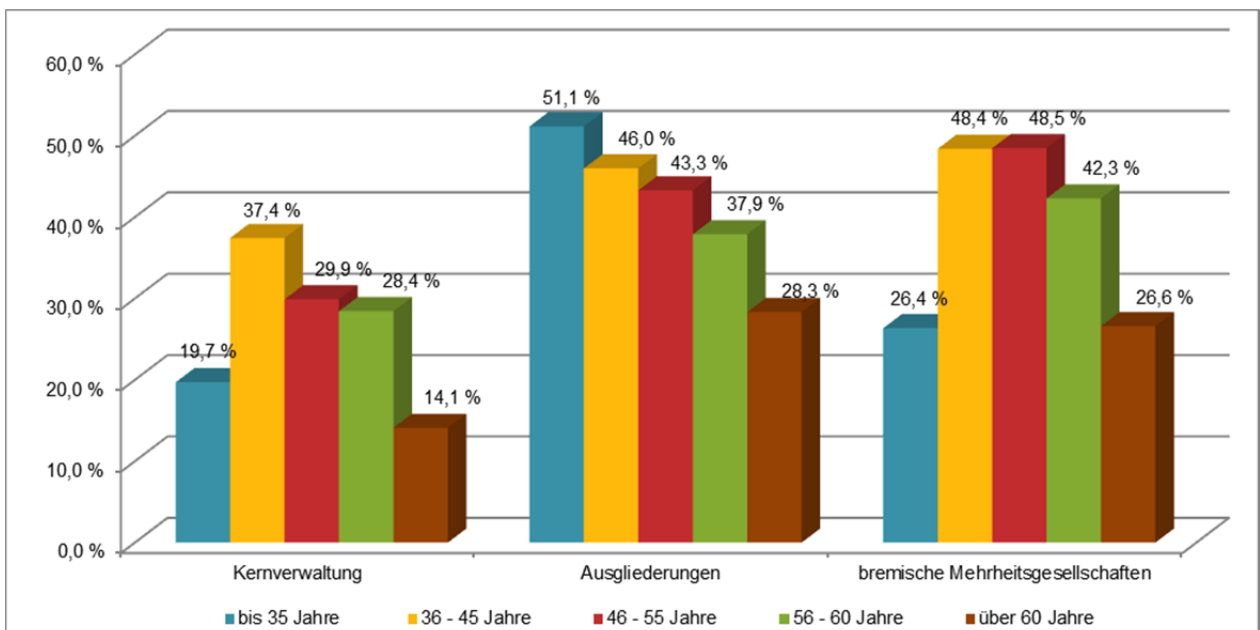
Schaubild 27: Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) nach Geschlecht und Laufbahngruppen in den Ausgliederungen (2012)



Quelle: Anlage 28 im Anhang

In der Kernverwaltung wird mit 37,4 % am häufigsten einer Teilzeitbeschäftigung in der Altersgruppe der 36 bis 45-jährigen nachgegangen. Die niedrigste Teilzeitquote wird in der Altersgruppe der über 60-jährigen mit 14,1 % erreicht. In den Ausgliederungen nimmt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit zunehmender Altersgruppe ab. So wird der größte Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit 51,1 % bei den bis zu 35-jährigen verzeichnet. In den bremischen Mehrheitsgesellschaften sind es, ähnlich wie in der Kernverwaltung, die Altersgruppen der 36 bis 45-jährigen (48,4 %) und der 46 bis 55-jährigen (48,5 %), in denen am meisten Teilzeitbeschäftigte vorhanden sind.

Schaubild 28: Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) in den Altersgruppen in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2012)



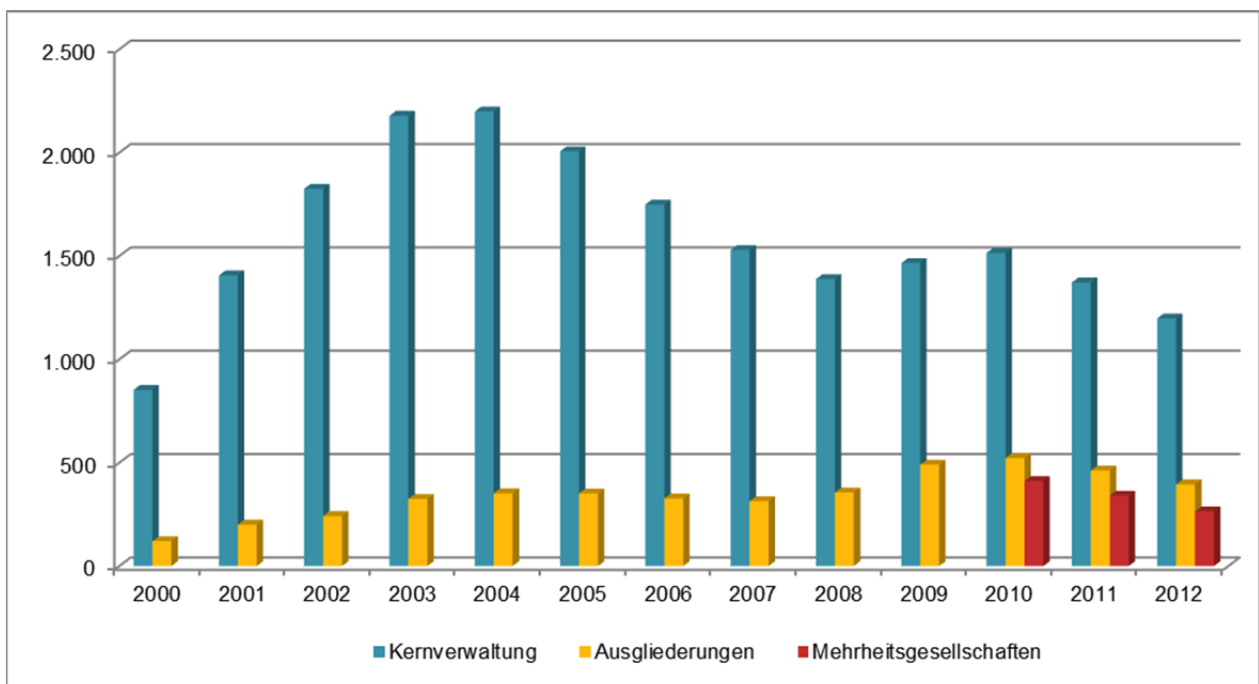
Quelle: Anlage 29 im Anhang

Altersteilzeit

In der Kernverwaltung sind bei jeder neuen Gewährung von Altersteilzeit im Blockmodell die während der Aktivphase entstehenden Budgetentlastungseffekte als Rückstellung der Anstalt für Versorgungsvorsorge zuzuführen. Die Budgetentlastung wird pauschal ermittelt und beträgt 30 % der durchschnittlichen Personalhauptkosten der betroffenen Besoldungs- oder Entgeltgruppe des entsprechenden Produktbereichs. Die Rückstellungen werden dann in der Passivphase der Altersteilzeit zur anteiligen Deckung der Ausgaben herangezogen. Diese Regelung gilt für alle Altersteilzeitfälle des seit dem 10. April 2008 geltenden Altersteilzeitgesetzes für Beamtinnen und Beamte sowie der seit dem 5. Mai 1998 geltenden Altersteilzeitvereinbarung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen nach dem 1. Januar 2008 Altersteilzeit gewährt wurde.

Im Jahr 2012 befinden sich insgesamt 1.857¹³ Beschäftigte der Kernverwaltung, der Ausgliederungen und der Mehrheitsgesellschaften in Altersteilzeit. Mit 64,5 % gibt es in der Kernverwaltung die meisten Beschäftigten in Altersteilzeit, in den Ausgliederungen sind es 21,3 % und in den bremischen Mehrheitsgesellschaften 14,2 %. Die Zahlen der Altersteilzeitfälle sind seit dem Jahr 2010 in allen Bereichen rückläufig. In der Kernverwaltung sind im Vergleich zum Jahr 2010 die Altersteilzeitfälle um etwa ein Fünftel, in den Ausgliederungen um knapp ein Viertel und in den bremischen Mehrheitsgesellschaften sogar um mehr als ein Drittel gesunken.

Schaubild 29: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in Altersteilzeit in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2000 bis 2012)



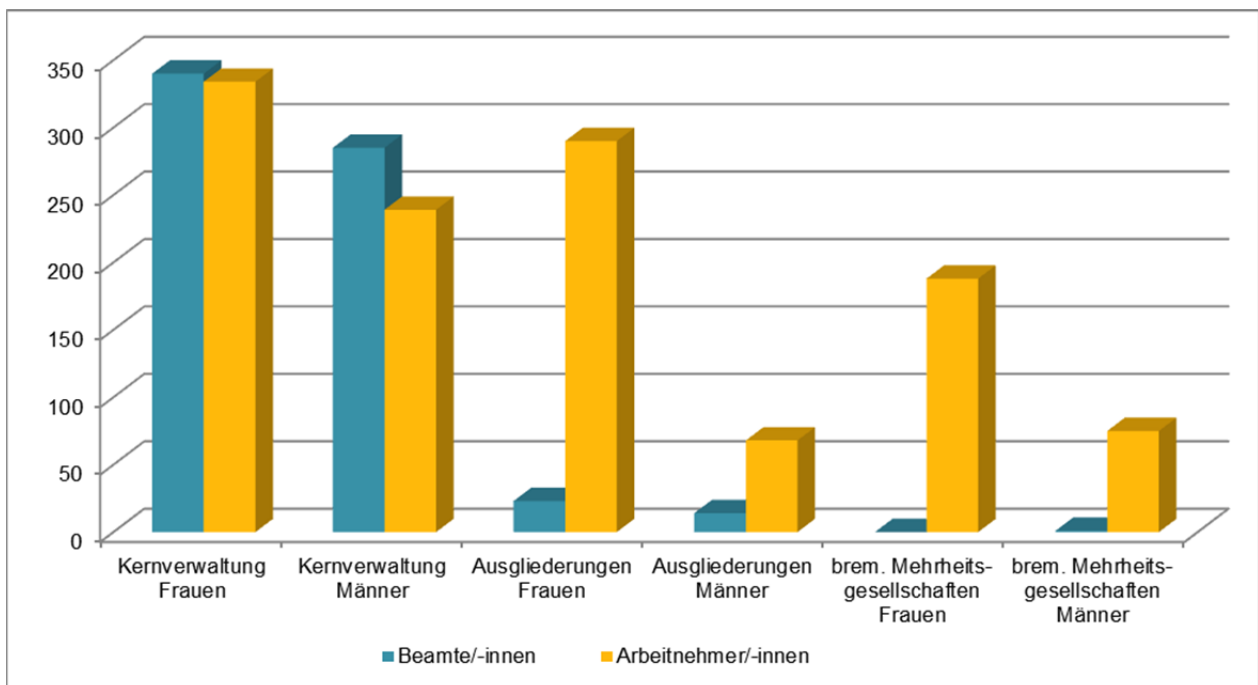
Quelle: Anlage 30 im Anhang

¹³ In den Zahlen der Altersteilzeit sind 331 Personen hinzugerechnet worden, die sich zurzeit in der Passivphase der Altersteilzeit befinden und auf einem außerhaushaltsmäßigen Konto gebucht sind und daher nicht in die Berichterstattung mit einfließen.

Wird die Anzahl der Beschäftigten in Altersteilzeit ohne die bremischen Mehrheitsgesellschaften betrachtet, so reduziert sich die Anzahl der in Altersteilzeit beschäftigten Personen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen auf insgesamt 1.593 Personen. Hiervon haben 1.453¹⁴ Personen (91,2 %) das Blockmodell gewählt. 56,3 % befinden sich aus dieser Gruppe bereits in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Nur 8,8 % der Beschäftigten haben das Teilzeitmodell der Altersteilzeit gewählt.

Wird die Inanspruchnahme von Altersteilzeit nach Geschlecht betrachtet, so ist der Frauenanteil sowohl in der Kernverwaltung als auch in den Ausgliederungen und den Mehrheitsgesellschaften deutlich höher. In der Kernverwaltung wird die Altersteilzeit eher von Beamtinnen und Beamten in Anspruch genommen. In den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften dagegen eher von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, wobei hier allerdings auch nur ein geringer Teil der Beschäftigten verbeamtet ist.

Schaubild 30: Altersteilzeit nach Statusgruppen und Geschlecht in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2012)



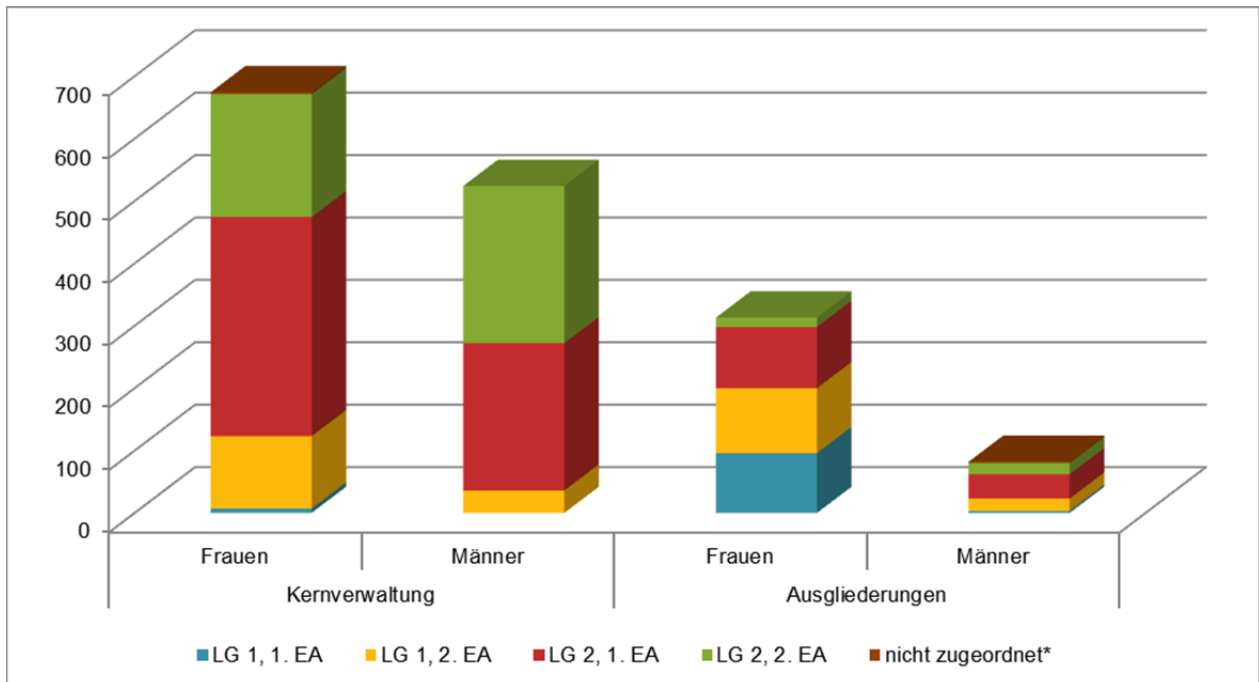
Quelle: Anlage 32 im Anhang

Die Inanspruchnahme von Altersteilzeit variiert ebenfalls nach Laufbahngruppen und Geschlecht. So sind in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen die meisten Altersteilzeitbeschäftigten in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt. In derselben Laufbahngruppe befinden sich in der Kernverwaltung auch die meisten altersteilzeitbeschäftigten Frauen. Bei den Männern hingegen befinden sich die meisten Altersteilzeitbeschäftigten in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt. In den Ausgliederungen sind dagegen in der Gruppe der Frauen die meisten Beschäftigten in Altersteilzeit in der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt, während sich die meisten Männer in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt in Altersteilzeit befinden.

¹⁴ Vergleiche Anlage 32 im Anhang.

Für die bremischen Mehrheitsgesellschaften wurde auf eine Auswertung zu den Laufbahnverordnungen verzichtet, da nur eine sehr geringe Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbeamtet ist. Des Weiteren ist in den Mehrheitsgesellschaften keine einheitliche Tarifwerkstruktur vorhanden, so dass eine eindeutige, vergleichbare Zuordnung zu den Laufbahnen nicht möglich ist.

Schaubild 31: Altersteilzeit nach Laufbahngruppen und Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012)



Quelle: Anlage 33 im Anhang

2.2 Personalveränderungen

2.2.1 Fehlzeiten (Krankenstand)

Über die im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements im bremischen öffentlichen Dienst erhobene Fehlzeitenstatistik wird mit dem vorliegenden Personalbericht bereits zum dritten Mal berichtet¹⁵. Die krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten, die halbjährlich jeweils zum 30.06. und 31.12. rückwirkend für die letzten 12 Monate erhoben werden, lassen Vergleiche zu den Vorjahren zu. Der Personalbericht stellt damit die statistische Grundlage für die Bewertung der Zahlen zur Verfügung, um darauf aufbauend Interpretationen zu den Veränderungen in den Daten vorzunehmen und auf qualitativer Ebene gegebenenfalls Ziele und Maßnahmen zu entwickeln.

Im Rahmen der Realisierung des Senatsbeschlusses „Umsetzung der Ergebnisse der Föderalismuskommission II in der Freien Hansestadt Bremen“ vom 08.03.2010 wurde angestrebt, bis zum Berichtsjahr 2010 sämtliche organisatorische Bereiche des bremischen öffentlichen Dienst-

¹⁵ Eine detaillierte Beschreibung der Erhebungsmethode von krankheitsbedingten Fehlzeiten ist im Personalbericht 2010, Band I, im Kapitel 2.2.1 Krankheitsbedingte Fehlzeiten zu finden.

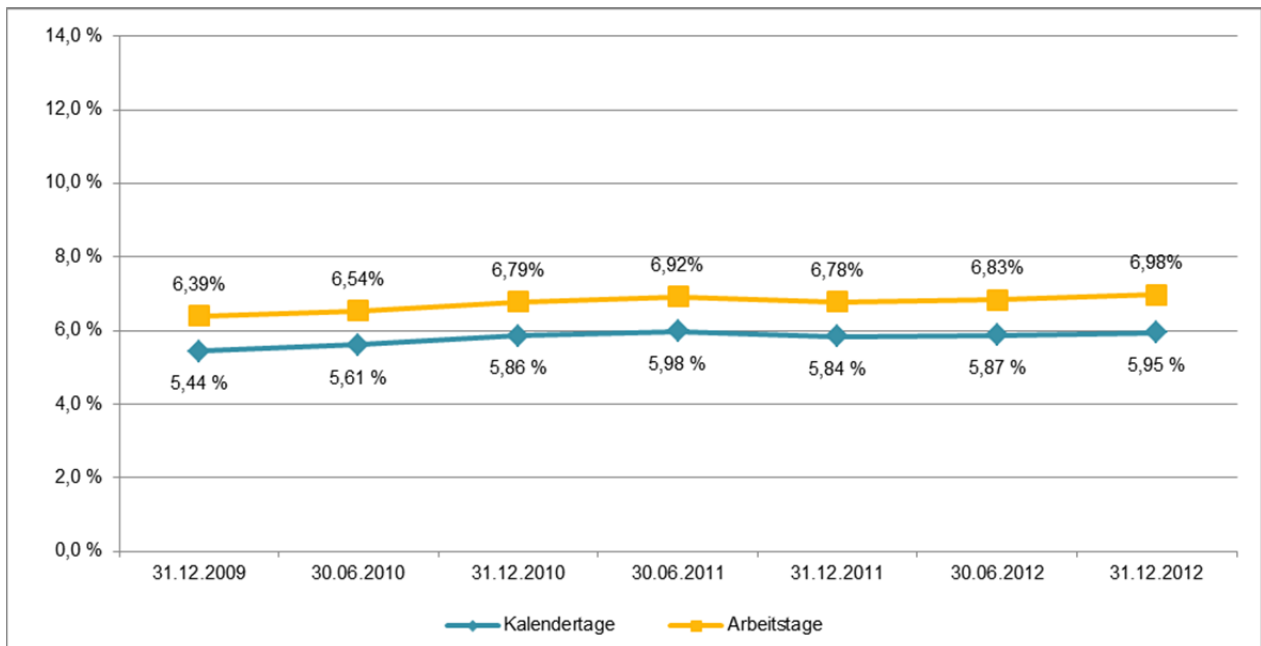
tes in die Berichterstattung zu Fehlzeiten mit aufzunehmen. Im letzten Bericht sind die Anstalt öffentlichen Rechts Immobilien Bremen und der Eigenbetrieb Umweltbetrieb Bremen sowie in diesem Jahr die Feuerwehr Bremen hinzugekommen. Im Vergleich zum Jahr 2009 sind damit rund 1.700 Beschäftigte mehr in den Auswertungen enthalten.

Mit diesem Bericht gibt es zudem einige Neuerungen in den zentralen Auswertungen.

- Die Betroffenenquote beschreibt den Anteil der Beschäftigten, die im Auswertungszeitraum mindestens einmal eine Arbeitsunfähigkeit hatten. Beispiel: Eine Quote von 77 % bedeutet, dass 77 % der Beschäftigten mindestens einmal arbeitsunfähig erkrankt waren.
- Dargestellt wird fortan auch die Anzahl der Krankheitsfälle. Dabei wird jede krankheitsbedingte Abwesenheit als Fall definiert, unabhängig von ihrer Dauer.
- Erstmals wird die Fehlzeitenquote unter den schwerbehinderten Beschäftigten (Stichtag 31.12.2012) ausgewertet.
- Die Darstellung der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit nach Dauer der Erkrankung ist erweitert worden. Der zuvor zusammengefasste Zeitraum 4 bis 42 Krankheitstage ist nun unterteilt in 4 bis 14 sowie 15 bis 42 Krankheitstage. Damit ist eine genauere Beschreibung der vorliegenden Krankheitslängen möglich und es ergibt sich für diesen Bericht die folgende Aufteilung: 1 bis 3 Tage, 4 bis 14 Tage, 15 bis 42 Tage, über 42 Tage.
- Eine Änderung gibt es in der grundsätzlichen Berechnung der Fehlzeitenquote nach Arbeitstagen: Bei der bisherigen Fehlzeitenquote nach Arbeitstagen wurden Arbeitstage (Kalendertage abzüglich Wochenenden und Feiertage) in Bezug zu den Gesamtfehltagen gesetzt, in denen jedoch die Wochenendtage mit enthalten sind, was zu einer entsprechend hohen Fehlzeitenquote je Arbeitstag führte. Dies wird künftig durch eine neue Formel „bereinigt“, indem die Wochenenden aus den Fehltagen pauschal herausgerechnet werden. Bei Fehltagen bis einschließlich fünf Tagen wird dabei angenommen, dass kein Wochenendtag betroffen ist. Bei mehr als fünf Fehltagen wird davon ausgegangen, dass mindestens ein Wochenendtag betroffen ist, der entsprechend abgerechnet („bereinigt“) wird. Die Zahl der bereinigten Wochenendtage ist abhängig von Zeitraum der Erkrankung.
- Die Skalierung der krankheitsbedingten Fehlzeitenquote nach Kalender- und Arbeitstagen ist für alle Auswertungskriterien aufgrund besserer Vergleichbarkeit in den Diagrammen einheitlich auf 14 % festgelegt worden. Für die Fehlzeitenquote der Schwerbehinderten musste von der einheitlichen Skalierung allerdings abgewichen werden, da sie von der allgemeinen Fehlzeitenquote zu stark abweicht.
- Die Cluster (zusammengefasste Dienststellen mit einer Beschäftigungszielzahl von unter 90) sind aufgrund des hohen Pflegeaufwands und der schlechten Aussagefähigkeit von krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten bei gruppierten Dienststellen aufgehoben worden. Ab 90 Beschäftigten in einer Dienststelle kann eine detaillierte Einzelauswertung vorgenommen werden; für eine Beschäftigtenzahl zwischen 50 und 89 pro Dienststelle sowie beim Rechnungshof werden die Ergebnisse im Rahmen der Gesamtquote dargestellt. Bei unter 50 Beschäftigten pro Dienststelle gibt es aus Datenschutzgründen keine Einzelauswertung. Eine Ausnahme bildet der Bereich Justiz. Alle Gerichte mit weniger als 50 Beschäftigten werden zusammen mit dem Senator für Justiz unter dem Cluster „Justiz und Gerichte“ zusammengefasst (siehe Anlage 37 im Anhang).

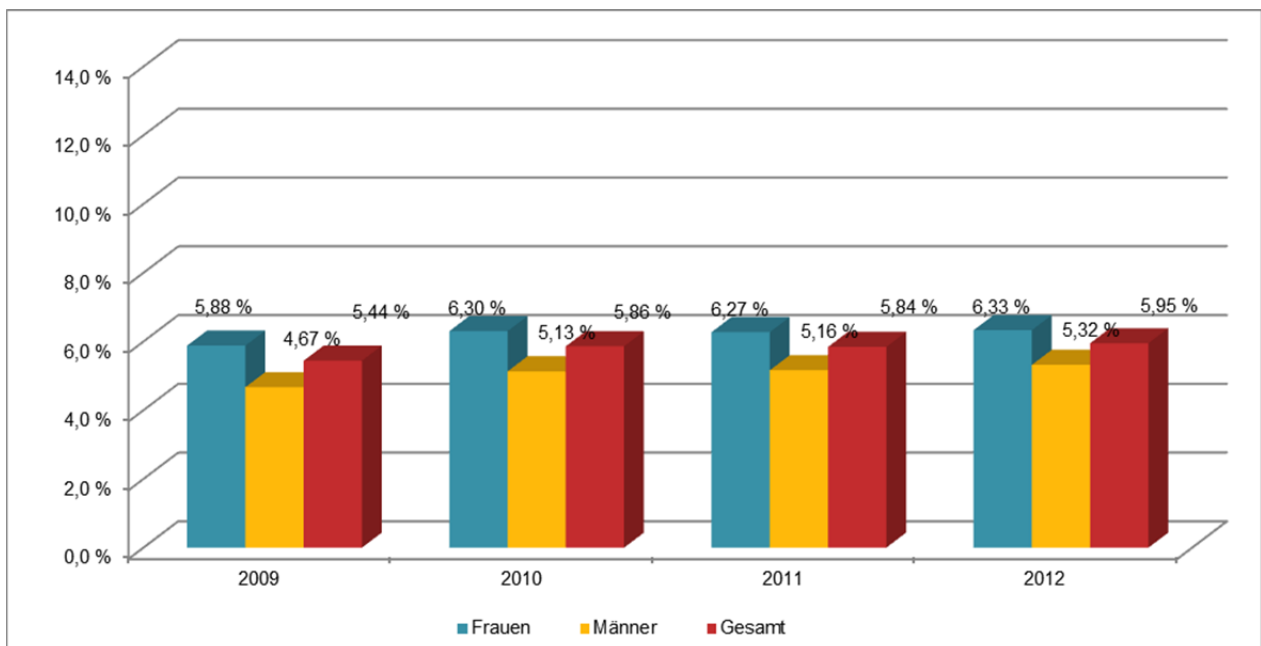
Im Jahr 2012 beträgt die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote insgesamt 5,95 % (Kalendertage). Grundlage der Auswertung für 2012 sind 396.755 Fehlzeitentage (in 2011: 391.257) und 18.215 Beschäftigte (in 2011: 18.340). Die Fehlzeitenquote hat seit Beginn ihrer Erfassung zugenommen. Sie erreicht sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen einen neuen Höchstwert. Bei den männlichen Beschäftigten stieg sie von 4,67 % (2009) auf 5,32 % (2012). Bei den weiblichen Beschäftigten von 5,88 % (2009) auf 6,33 % (2012).

Schaubild 32: Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeitenquote in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen nach Kalendertagen und Arbeitstagen (2009 bis 2012)



Quelle: Anlage 34 im Anhang

Schaubild 33: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2009 bis 2012) - nach Kalendertagen



Die neu hinzugekommene Auswertung der „Betroffenenquote“ zeigt den Anteil der Beschäftigten, die im Berichtszeitraum krankheitsbedingt abwesend waren und gibt damit Rückschlüsse auf die Verteilung der Abwesenheiten innerhalb der Beschäftigten. Es wird deutlich, dass insgesamt 80,48 % – also vier Fünftel – aller Beschäftigten im Berichtszeitraum krankheitsbedingt abwesend waren. Bei den weiblichen Beschäftigten liegt die Quote im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten um rund 4 % höher. Die Anzahl der Krankheitsfälle pro Person ist bei Männern mit 3,04 und Frauen mit 3,44 durchschnittlichen Fällen pro Jahr nahezu gleich.

Schaubild 34: Betroffenenquote nach Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012)

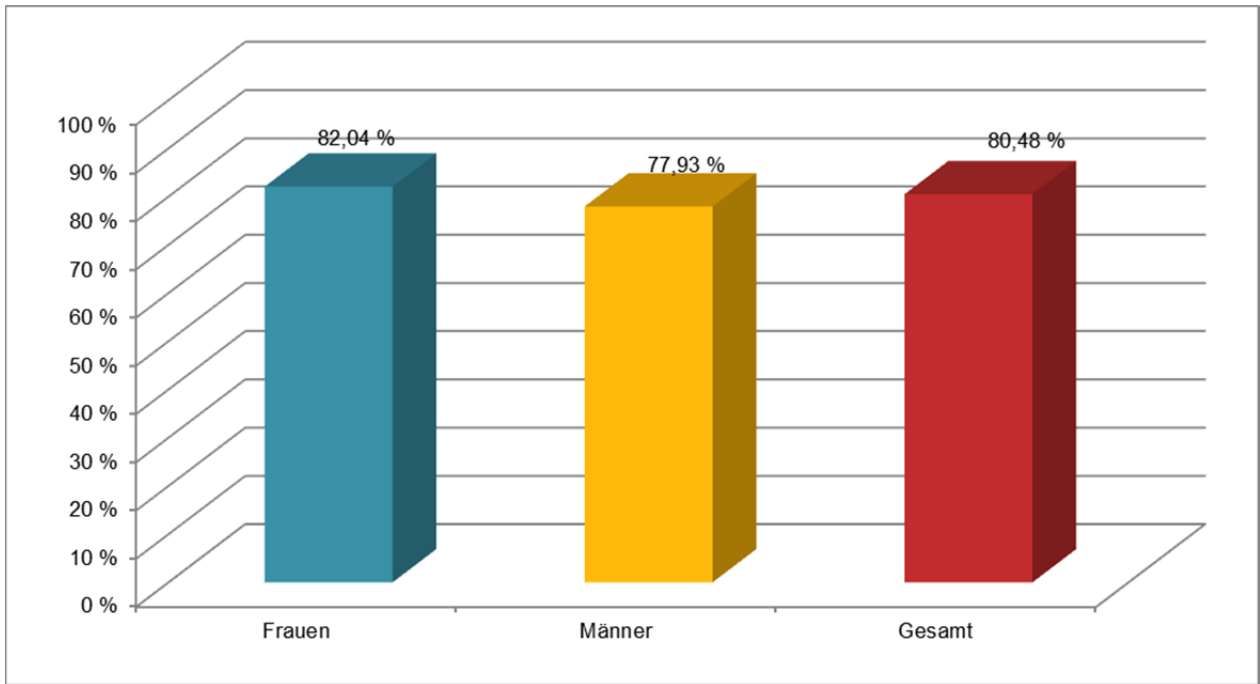
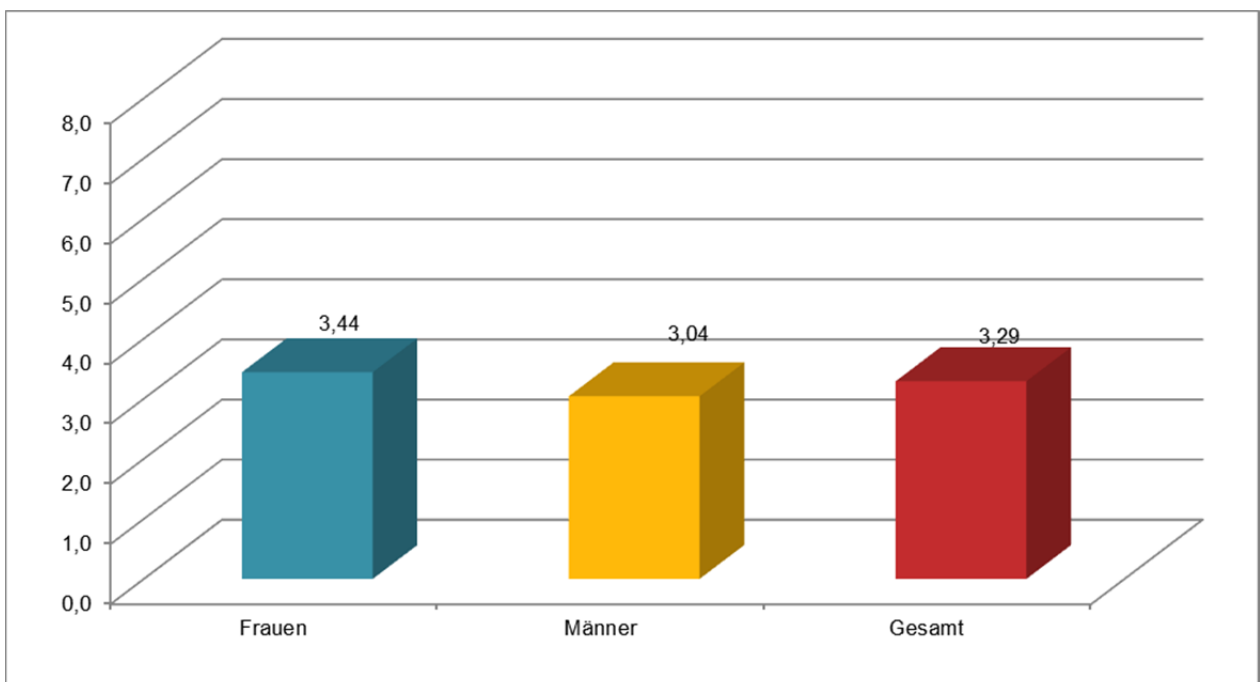
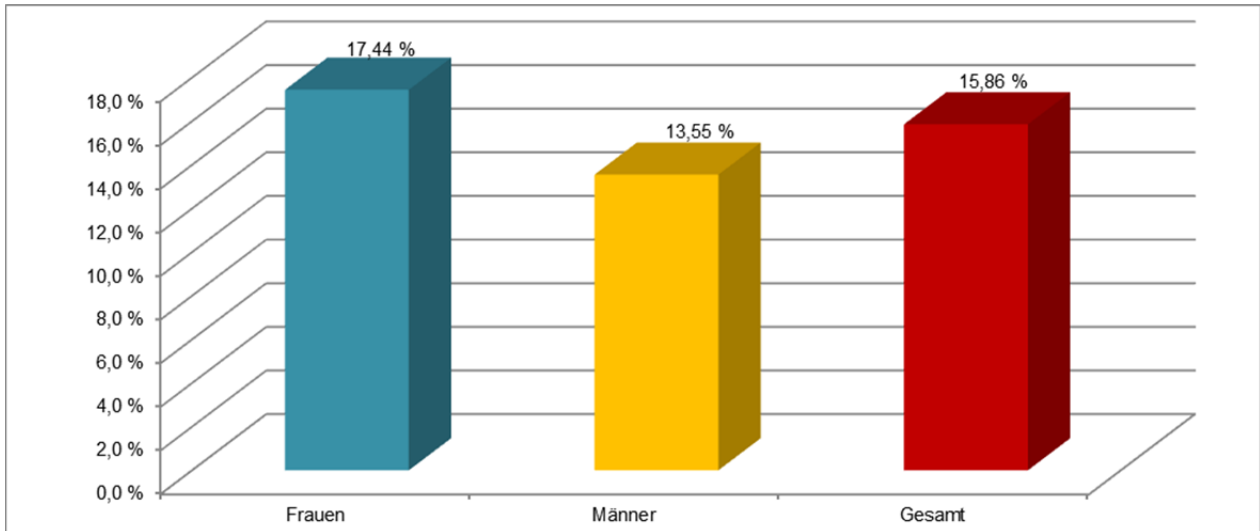


Schaubild 35: Durchschnittliche Anzahl der Krankheitsfälle pro Person und nach Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012)



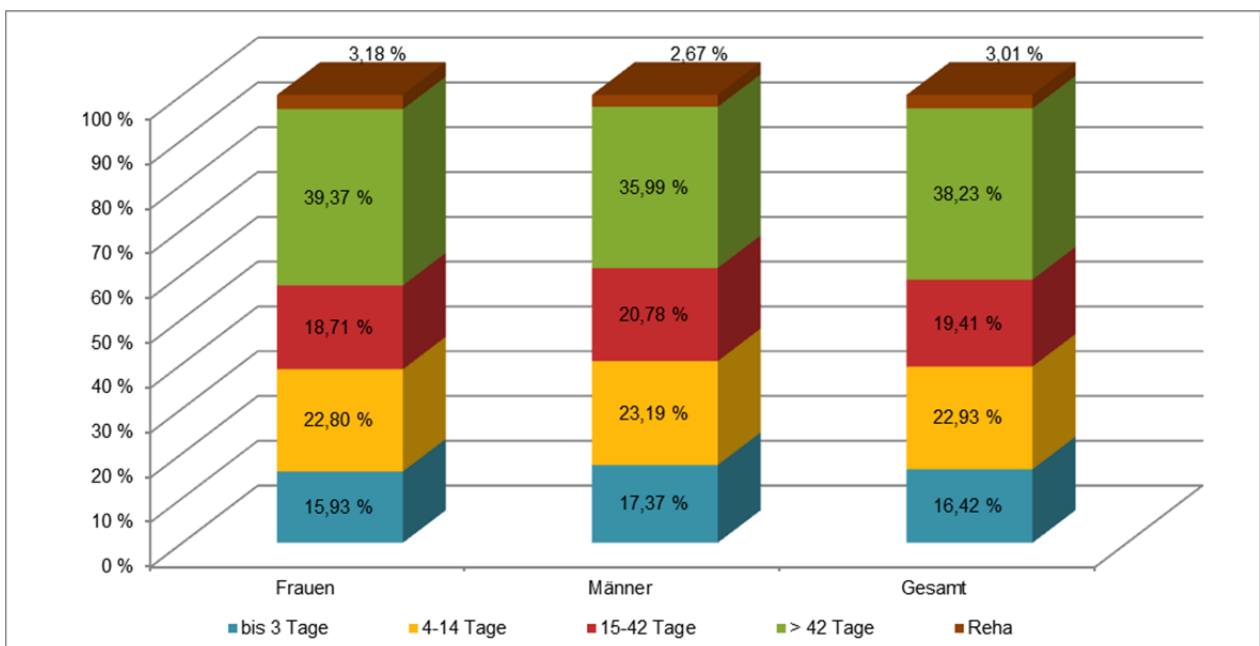
Bezüglich der schwerbehinderten Beschäftigten gibt es zum ersten Mal eine eigene Auswertung. Mit 15,86 % liegt die Fehlzeitenquote weit über dem Durchschnitt aller Beschäftigten. Bei den schwerbehinderten Frauen liegt die Quote bei 17,44 %, bei den schwerbehinderten Männern bei 13,55 %. Grundlage der Auswertung sind zum Stichtag 31.12.2012 insgesamt 1.194 schwerbehinderte Beschäftigte.

Schaubild 36: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Schwerbehinderung und Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012) - nach Kalendertagen



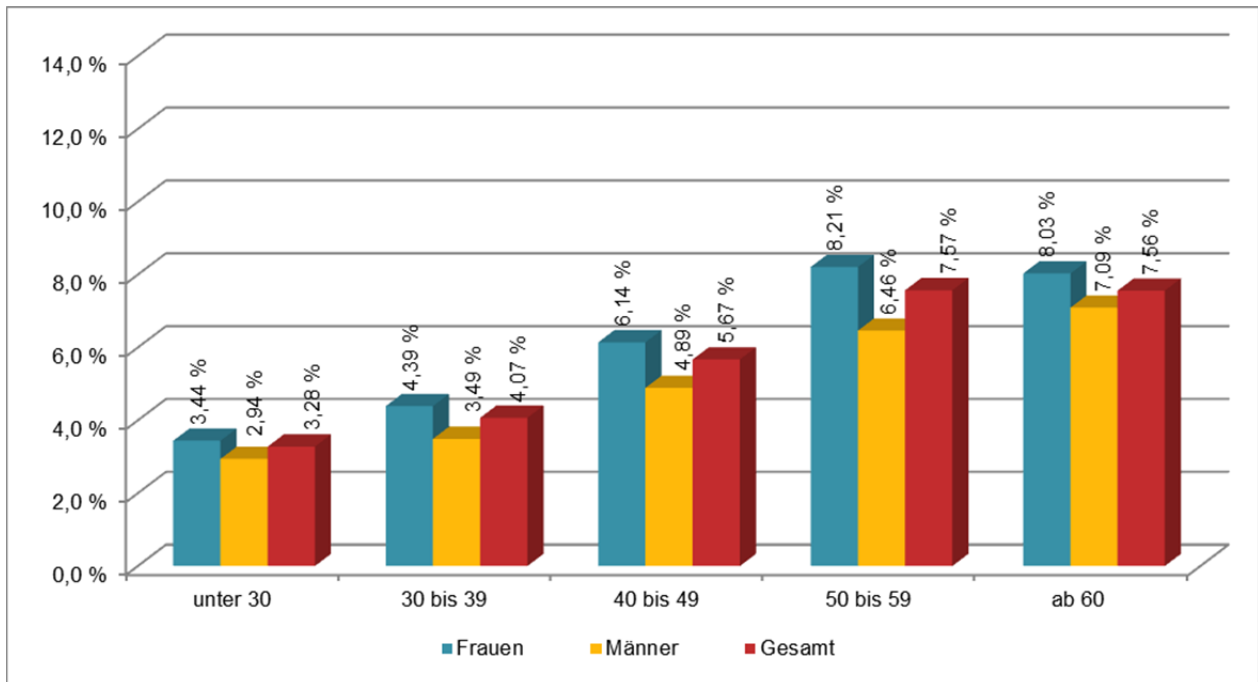
Eine differenzierte Betrachtung der Fehlzeitenquote nach Dauer der Erkrankung macht deutlich, dass Langzeiterkrankungen über 42 Tage (38,23 %) den höchsten Anteil haben, gefolgt von Krankheiten zwischen 4 und 14 Tagen (22,93 %). Der Anteil der Langzeiterkrankungen ist damit gegenüber 2010 (39,2 %) leicht gesunken. Der Anteil von Arbeitsunfällen an den Fehltagen beträgt im Jahr 2012 insgesamt 1,70 % (2,10 % in 2011 und 1,69 % in 2010).

Schaubild 37: Verteilung der Fehlzeitenquote nach Dauer der Erkrankung und Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012)



Wie auch in den letzten Jahren steigt mit zunehmendem Alter die Fehlzeitenquote an, wobei die höchste Gesamt-Fehlzeitenquote in der Altersgruppe der 50 bis 59-Jährigen zu verzeichnen ist. Unter den Männern weisen die über 60-jährigen und bei den Frauen die 50 bis 59-jährigen die höchste Quote auf. Im Allgemeinen zeigen sich in jeder Altersgruppe bei den Frauen höhere Fehlzeitenquoten als bei den Männer (vergleiche Schaubild 38).

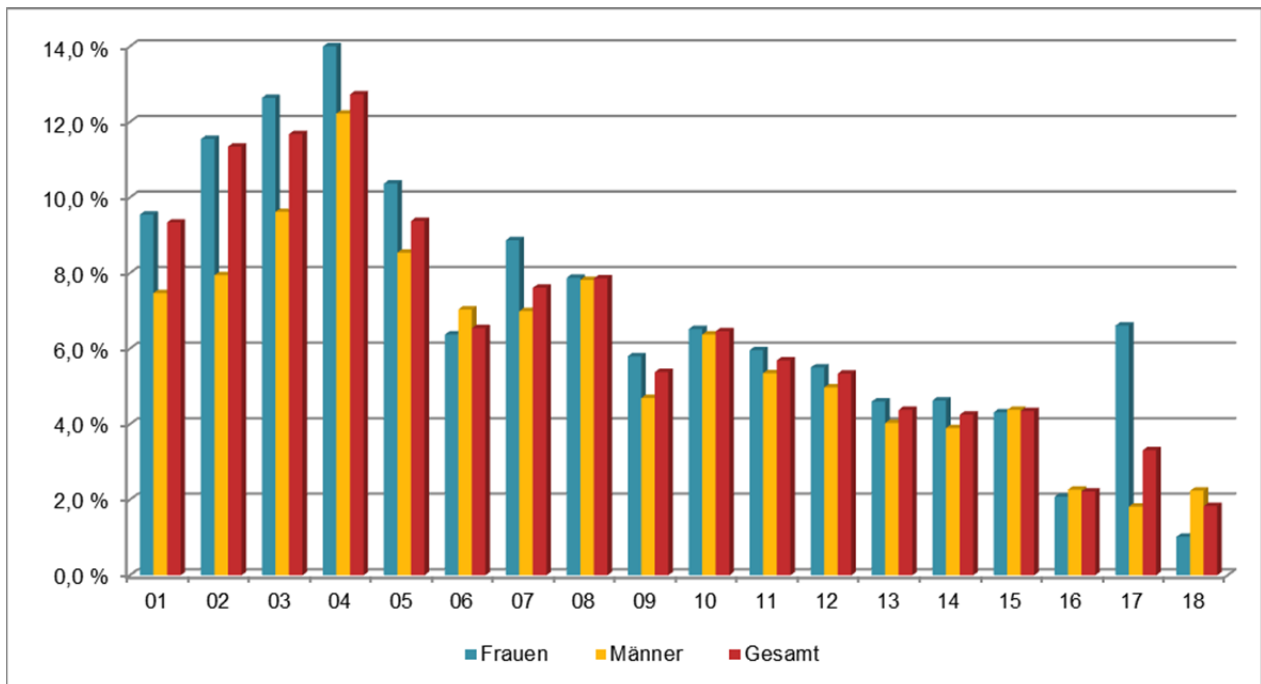
Schaubild 38: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Altersgruppen und Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012) - nach Kalendertagen



Generell sinkt die Fehlzeitenquote mit steigender Entlohnungsstufe¹⁶ (vergleiche Schaubild 39), wobei auch hier die Frauen überwiegend höhere Fehlzeitenquoten aufweisen. Auch in den Laufbahngruppen (vergleiche Schaubild 40) sinkt die Fehlzeitenquote mit steigender Laufbahngruppe. In der Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt ist die Fehlzeitenquote mit 11,28 % im Vergleich zu 2009 (7,82 %) wesentlich angestiegen. In den anderen Laufbahngruppen ist sie dagegen in etwa gleich geblieben.

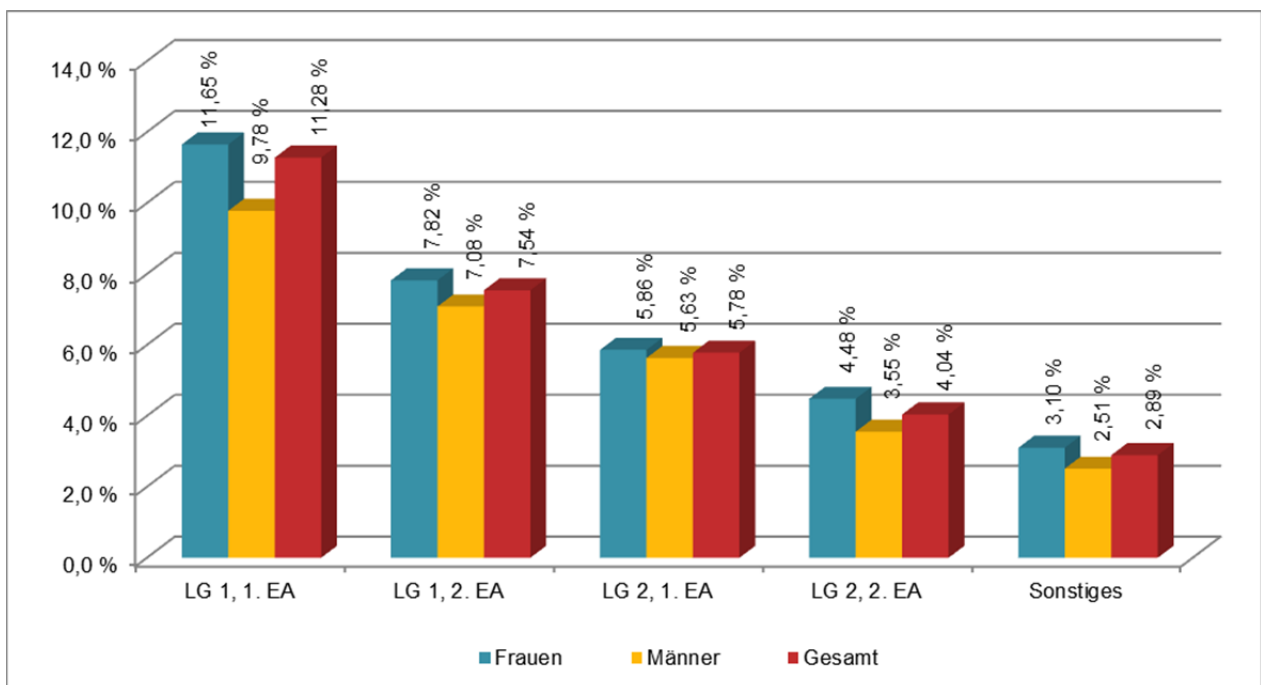
¹⁶ Um eine Vergleichbarkeit zwischen den Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten sowie der Entgeltgruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer herstellen zu können, sind diese entsprechend der im Anhang beigefügten Anlage 39 zugeordnet und unter dem Begriff „Entlohnungsstufen“ zusammengefasst worden.

Schaubild 39: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Entlohnungsstufen und Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012) - nach Kalendertagen



Quelle: Anlage 35 im Anhang

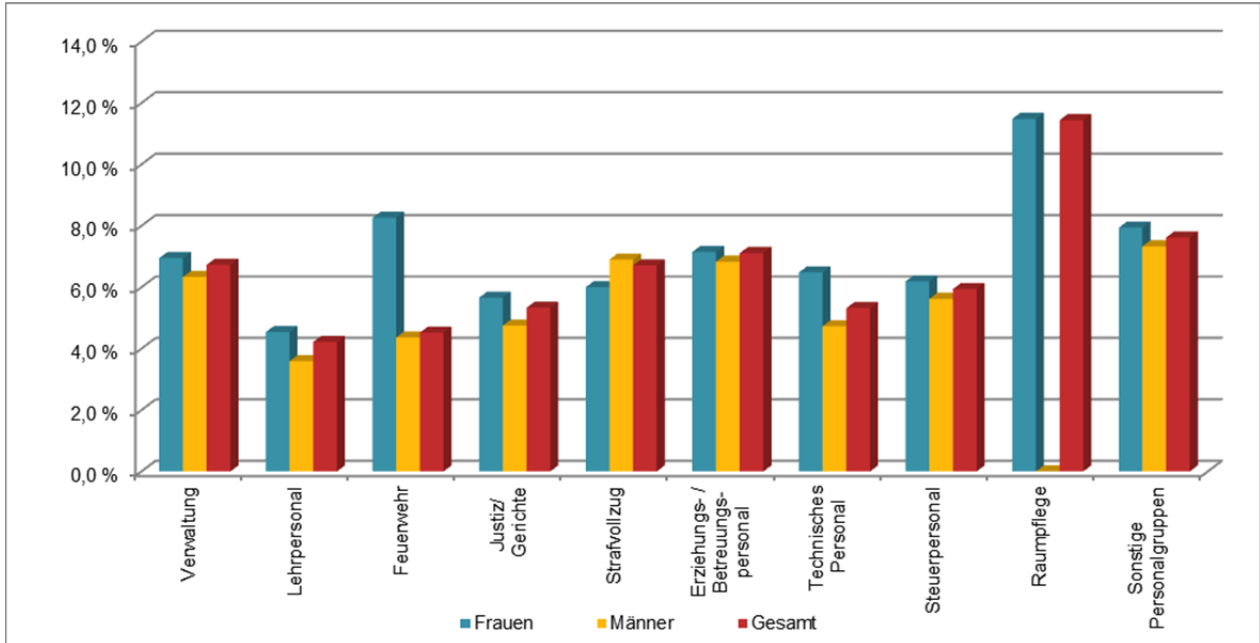
Schaubild 40: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Laufbahngruppen und Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012) - nach Kalendertagen



Wie im Vorjahr weist die Raumpflege 2012 mit 11,44 % den höchsten Krankheitsausfall auf. Hier ist anzumerken, dass die Raumpflege die Personalgruppe mit dem höchsten Durchschnittsalter von 53,7 Jahren (siehe Tabelle 8) darstellt. Betrachtet man in diesem Zusammenhang die Fehlzeitenquoten nach Altersgruppen (Schaubild 38), ist festzustellen, dass die Raumpflege zu

der Altersgruppe mit der höchsten Fehlzeitenquote gehört. Weitere Personalgruppen mit überdurchschnittlicher Fehlzeitenquote sind das Erziehungs- und Betreuungspersonal (7,11 %), das allgemeine Verwaltungspersonal (6,7 %) sowie der Strafvollzug (6,7 %).

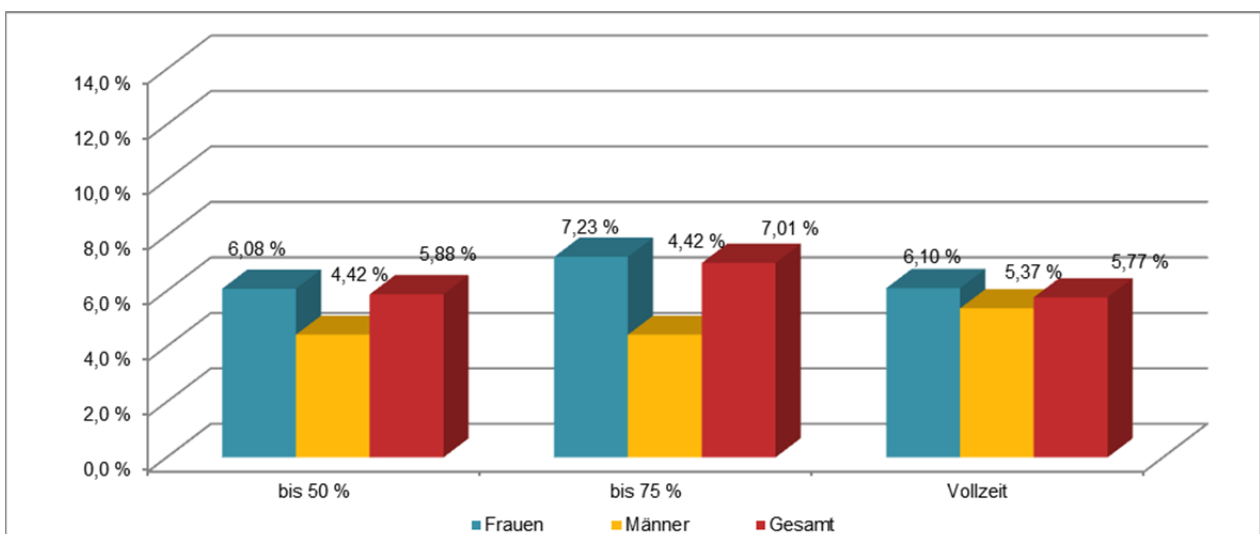
Schaubild 41: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Personalgruppen und Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012) - nach Kalendertagen



Quelle: Anlage 36 im Anhang

Bei Betrachtung des Umfangs der Arbeitszeit (vergleiche Schaubild 42) ist bei den Beschäftigten, die bis zu 75 % arbeiten, die Fehlzeitenquote am höchsten. Bei denen, die bis zu 50 % der Arbeitszeit beschäftigt sind sowie bei Vollzeitbeschäftigten, ist die Quote fast gleich.

Schaubild 42: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Geschlecht und Umfang der Arbeitszeit in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012) - nach Kalendertagen



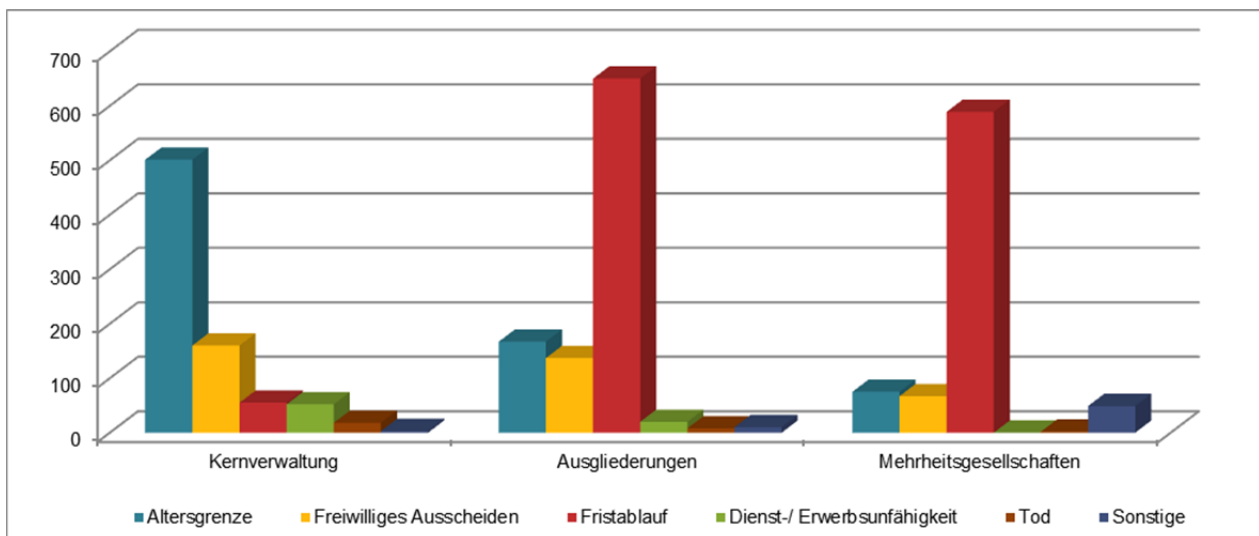
Eine Übersicht der krankheitsbedingten Fehlzeiten nach Dienststellen ist im Anhang (vergleiche Anlage 34) aufgeführt.

2.2.2 Abgänge

Im Jahr 2012 haben 2.563 Beschäftigte ihr Arbeitsverhältnis beendet. Gründe für die Beendigungen der Arbeitsverhältnisse sind das Erreichen der Altersgrenze, freiwilliges Ausscheiden, Fristabläufe, Dienst-/Erwerbsunfähigkeiten, Todesfälle oder sonstige Gründe. Auf die Kernverwaltung entfallen hierbei 789 Abgänge, auf die Ausgliederungen 992 und auf die bremischen Mehrheitsgesellschaften 782. Dies entspricht einer Abgangsquote von insgesamt 5,4 % (Kernverwaltung 4,5 %, Ausgliederungen 10,2 % und Mehrheitsgesellschaften 2,2 %).

Die häufigsten Abgangsgründe sind in der Kernverwaltung das Erreichen der Altersgrenze, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften sind es dagegen befristete Arbeitsverhältnisse. Die im Vergleich zu den Ausgliederungen und der Kernverwaltung verhältnismäßig hohe Zahl von 6,3 % „Sonstige Abgangsgründe“ ist bei den Mehrheitsgesellschaften damit begründet, dass die Angabe von Abgangsgründen der Mitbestimmung unterliegt und einige Betriebsräte diese Angabe abgelehnt haben.

Schaubild 43: Abgänge nach Abgangsgründen in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2012)



Quelle: Anlage 38 im Anhang

2.2.3 Entwicklung des Stellenindex

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

Um finanzielle Effekte, die durch die Veränderungen der Besoldungs- und Entlohnungsstrukturen entstehen, kompensieren zu können, fließen Veränderungen der Beschäftigungsstruktur in das System von Personalmengensteuerung und Personalausgaben in der Kernverwaltung ein. Dies geschieht, indem Strukturveränderungen als Bonus beziehungsweise Malus in die Be-

schäftigungszielzahlen eingehen. In den Ausgliederungen gibt es eine derartige Steuerung (Zielzahlabzug bei Zunahme des Stellenindex beziehungsweise Zielzahlerhöhung bei Abnahme des Stellenindex) nicht.

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 9 (Bewertungsfaktor 1,0) angibt. Mittelt man die Bewertungsfaktoren gewichtet mit den Stellenvolumina, erhält man ein Maß für die Bewertungsstruktur des Personals: den Stellenindex.

In der Kernverwaltung hat sich der Stellenindex gegenüber dem Jahr 2000 um 2,6 % erhöht, was eine strukturelle Verteuerung des Personals um diesen Prozentsatz bedeutet. Dabei hat sich der Stellenindex der weiblichen Beschäftigten mit 5,2 % deutlicher erhöht als der Stellenindex der männlichen Beschäftigten mit 0,9 %.

Tabelle 11: Entwicklung des Stellenindex in der Kernverwaltung

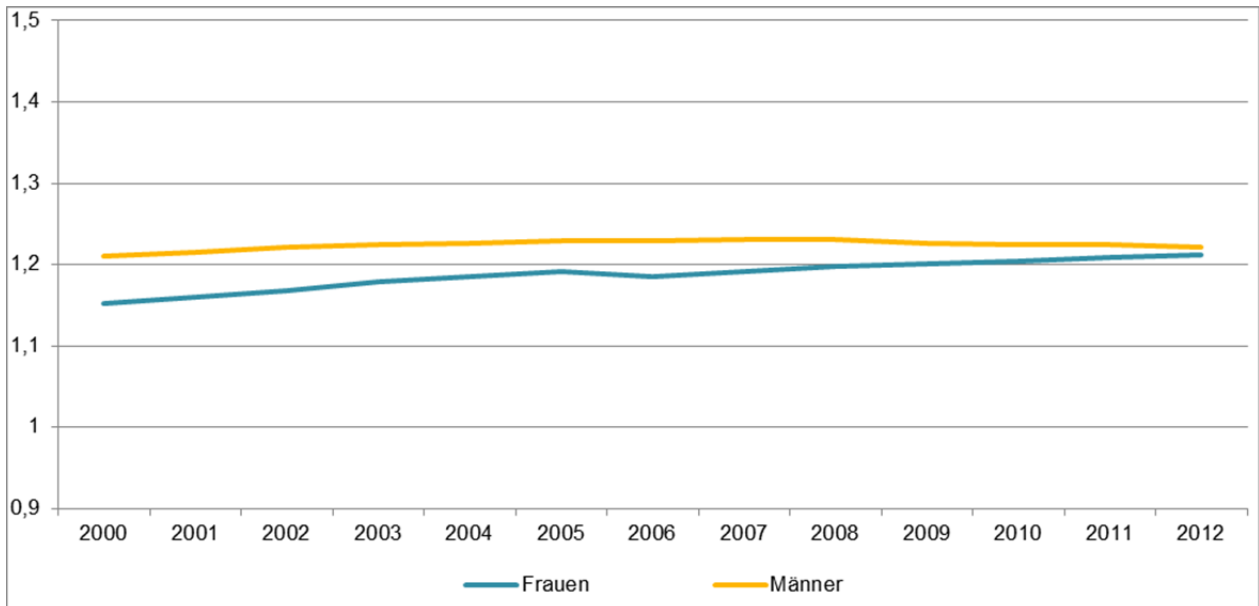
	2000	2006	2011	2012
Stellenindex gesamt	1,1858	1,2090	1,2161	1,2168
Stellenindex Frauen	1,1516	1,1852	1,2082	1,2117
Stellenindex Männer	1,2109	1,2293	1,2240	1,2221

In den ausgegliederten Bereichen liegt die Veränderung des Stellenindex gegenüber dem Jahr 2000 bei 0,3 %. Während der Stellenindex für die männlichen Beschäftigten sogar um 2,5 % gesunken ist, hat sich der Stellenindex für die weiblichen Beschäftigten um 5,4 % erhöht.

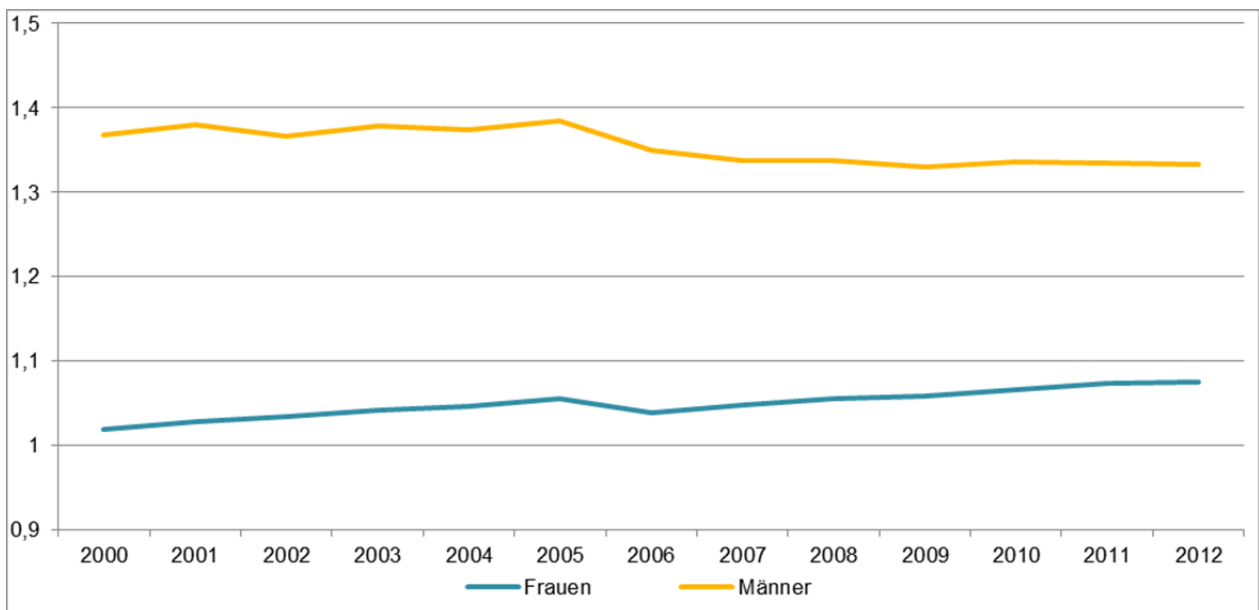
Tabelle 12: Entwicklung des Stellenindex in den Ausgliederungen

	2000	2006	2011	2012
Stellenindex gesamt	1,1868	1,1860	1,1918	1,1908
Stellenindex Frauen	1,0202	1,0394	1,0744	1,0758
Stellenindex Männer	1,3680	1,3495	1,3343	1,3335

Die nachfolgenden Schaubilder stellen die Entwicklung des Stellenindex in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen seit dem Jahr 2000 grafisch dar.

Schaubild 44: Veränderungen des Stellenindex in der Kernverwaltung (2000 bis 2012)

Quelle: Tabelle 11

Schaubild 45: Veränderungen des Stellenindex in den Ausgliederungen (2000 bis 2012)

Quelle: Tabelle 12

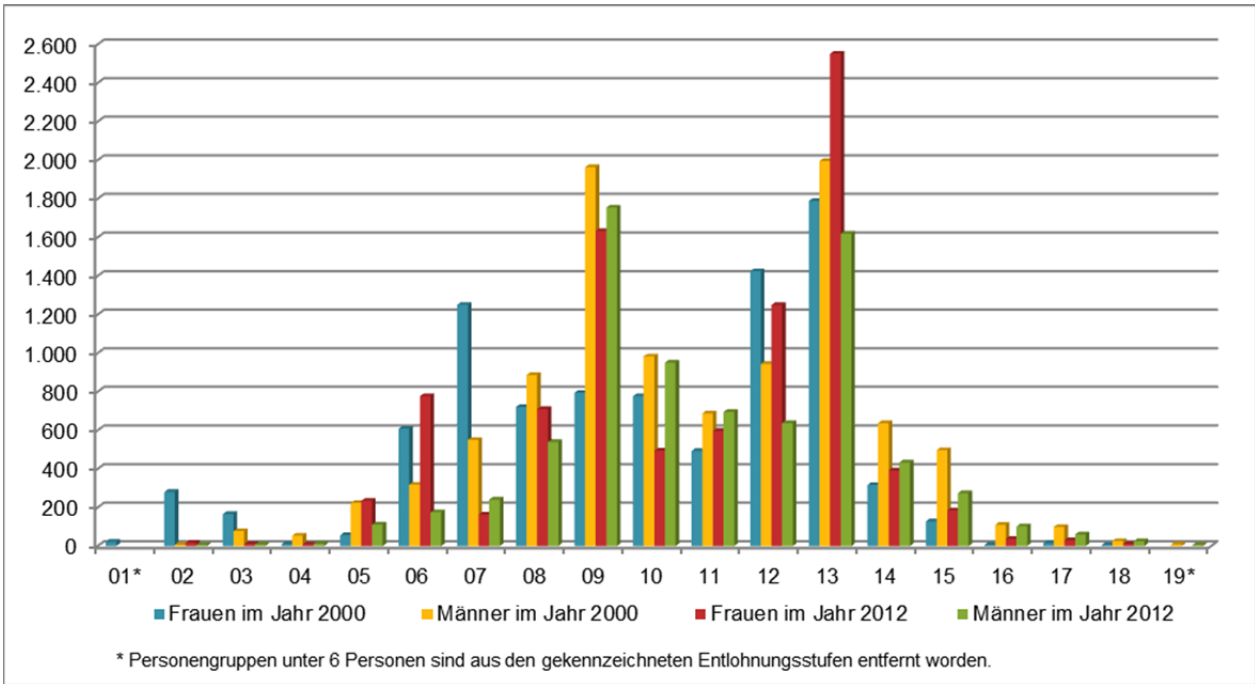
Sowohl in der Kernverwaltung als auch in den Ausgliederungen, ist der Stellenindex der weiblichen Beschäftigten niedriger, als der der männlichen Beschäftigten. Allerdings haben sich die Indizes der weiblichen und männlichen Beschäftigten in der Kernverwaltung fast angeglichen.

Insgesamt zeigt die Veränderung des Stellenindex eine Verlagerung innerhalb der Besoldungs- und Entgeltstruktur zugunsten durchschnittlich höher bewerteter Stellen.

Die folgenden Schaubilder zeigen die Entlohnungsstruktur in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen, getrennt nach Geschlechtern, für die Jahre 2000 und 2012. Um eine Vergleichbarkeit zwischen den Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten sowie der Entgeltgruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer herstellen zu können, sind diese entspre-

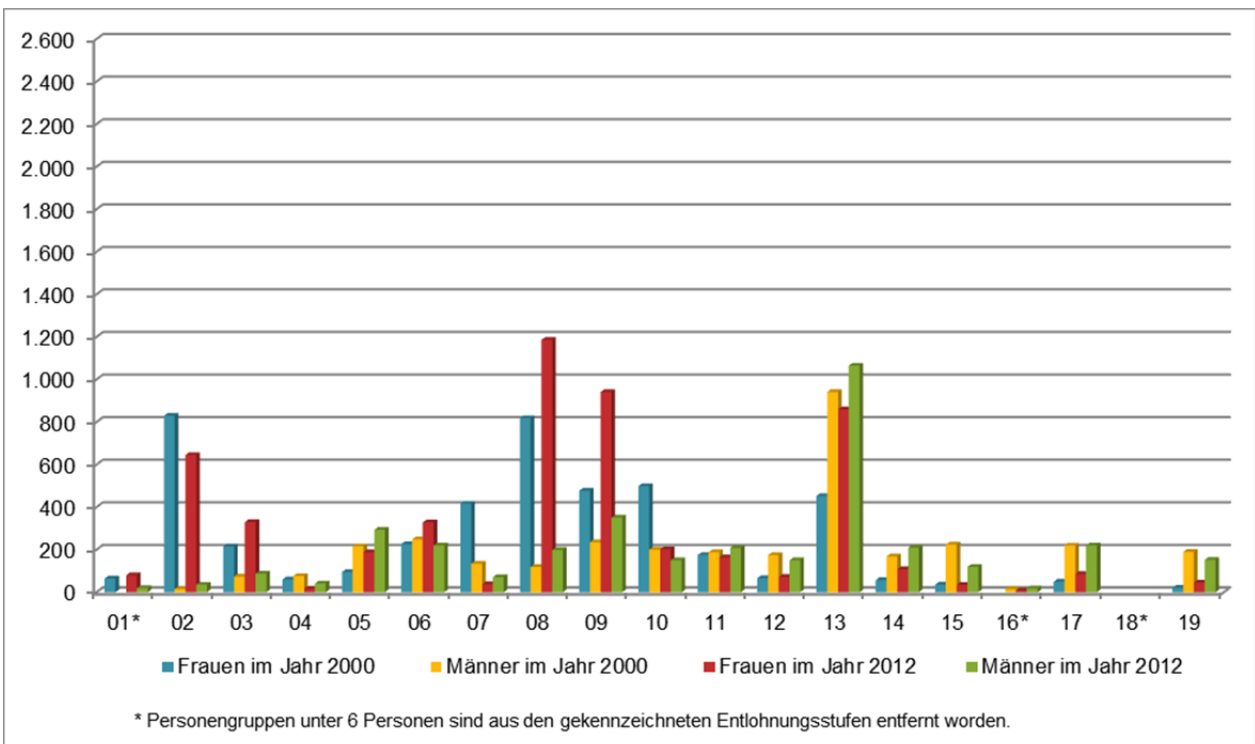
chend der im Anhang beigefügten Anlage 39, den sogenannten „Entlohnungsstufen“ 1 bis 23 zugeordnet worden. Aus Datenschutzgründen werden jedoch in den nachfolgenden Schaubildern und in den dazugehörigen Anlagen nur die Entlohnungsstufen 1 bis 19 ausgewiesen. Darüber hinaus sind Personengruppen mit einer Personenanzahl von unter 6 Personen unkenntlich gemacht worden, um Rückschlüsse auf einzelne Personen zu unterbinden.

Schaubild 46: Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung (2000 und 2012)



Quelle: Anlage 40 im Anhang

Schaubild 47: Entlohnungsstufen in den Ausgliederungen (2000 und 2012)



Quelle: Anlage 41 im Anhang

3 Personalausgaben

Das Personal der Freien Hansestadt Bremen ist in Dienststellen der Kernverwaltung, in Sonderhaushalten, Betrieben, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, Gesellschaften oder anderen Beteiligungsformen beschäftigt.

In diesem Kapitel wird über die Personalausgaben der Kernverwaltung und der Ausgliederungen Bremens und Bremerhavens berichtet. Für die bremischen Mehrheitsgesellschaften wurden die Ausgaben aus dem Beteiligungsbericht übernommen.

Im Jahr 2012 hat die Freie Hansestadt Bremen insgesamt 2,75 Milliarden € an Personalausgaben in den Dienststellen, Betrieben und Beteiligungen, an denen Bremen Anteile von mindestens 50 % besitzt, getätigt.

Werden die Ausgaben für die Beteiligungen außer Acht gelassen, ergeben sich im Jahr 2012 Personalausgaben des Stadtstaates Bremen in Höhe von 1,85 Milliarden €. Dies bedeutet einen Anstieg im Vergleich zum letzten Jahr von etwa 2,5 %.

Tabelle 13: Personalausgaben im Stadtstaat Bremen

Bereich	2000	2006	2011	2012	Veränd. gegen. Vorjahr	Veränd. gegen. 2000
	T €					
Personalausgaben Kernverwaltung*	1.022.249	1.049.986	1.157.640	1.182.714	2,2%	15,7%
darunter: Dienstbezüge und Entgelte ohne Ausbildung	707.042	683.825	721.954	724.301	0,3%	2,4%
Personalausgaben Sonderhaushalte	187.688	214.332	260.124	267.700	2,9%	42,6%
Personalausgaben Betriebe/Stiftungen/Anstalten	121.676	131.773	155.759	162.054	4,0%	33,2%
Personalausgaben Beteiligungen	k. A.	859.365	891.411**	891.411**		
Personalausgaben Land und Stadtgemeinde***	1.331.613	1.396.091	1.573.522	1.612.468	2,5%	21,1%
Personalausgaben Bremerhaven	207.823	208.794	236.033	241.475	2,3%	16,2%
darunter: Dienstbezüge und Entgelte	150.247	154.816	171.929	175.413	2,0%	16,7%
Personalausgaben Stadtstaat Bremen***	1.539.436	1.604.885	1.809.555	1.853.943	2,5%	20,4%
darunter Personalausgaben Kernverwaltung*	1.230.072	1.258.780	1.393.672	1.424.189	2,2%	15,8%

*keine rückwirkende Bereinigung der Eingliederung der Bremer und Bremerhavener Arbeit GmbH im Jahr 2012 (2,5 Mio. €)

** aus Beteiligungsbericht 2011/2012

*** Summen ohne Beteiligungen

3.1 Personalausgaben in Bremen und Bremerhaven

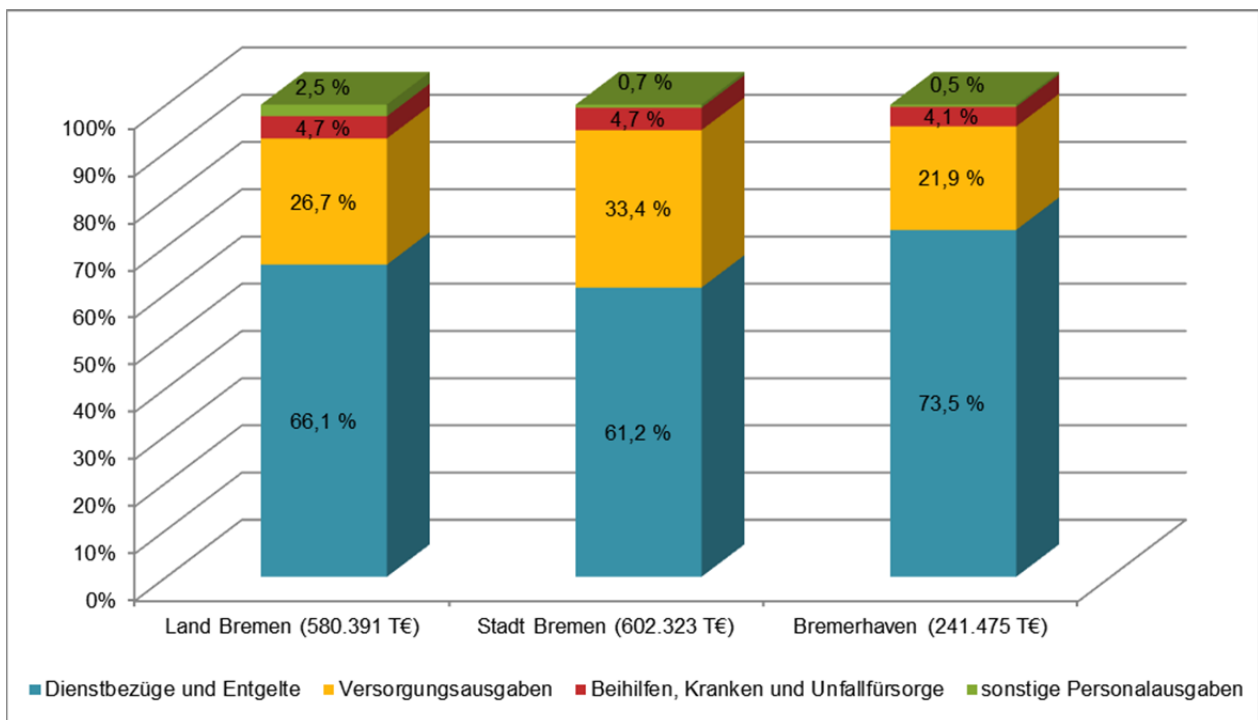
Im folgenden Schaubild wird die Verteilung der Personalausgaben auf das Land sowie auf die Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven differenziert dargestellt. Für die Kernverwaltung des Stadtstaates Bremen wurden im Jahr 2012 insgesamt 1,42 Milliarden € an Personalausgaben aufgewendet. Diese verteilen sich auf Personalausgaben für das Land Bremen in Höhe von rund 580 Millionen €, auf die Stadtgemeinde Bremen mit etwa 602 Millionen € und auf die Stadtgemeinde Bremerhaven mit rund 241 Millionen €. Der daraus resultierende Anteil an den Dienstbezügen und Entgelten¹⁷ für das aktive Personal hat im Land Bremen 66,1 % betragen und ist in etwa vergleichbar mit dem Anteil der Stadtgemeinde Bremen (61,2 %). In der Stadtgemeinde Bremerhaven hingegen ist der Anteil der Dienstbezüge und Entgelte an den Gesamtausgaben

¹⁷ Nachfolgend in diesem Kapitel jeweils inklusive der Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungsbeiträgen.

mit 73,5 % deutlich höher. Die Versorgungsausgaben¹⁸ sind in Bremerhaven im Jahr 2012 mit 21,9 % dagegen geringer als im Land Bremen (26,7 %) und in der Stadtgemeinde Bremen (33,4 %). Die Ausgaben für Beihilfen liegen im Land und der Stadtgemeinde Bremen bei 4,7 % und in Bremerhaven bei 4,1 %.

Insgesamt sind die Personalausgaben der Kernverwaltung des Landes und der Stadtgemeinde Bremen um 2,0 % im Jahr 2012 gegenüber dem Vorjahr gestiegen. In Bremerhaven haben sich die Personalausgaben um insgesamt 2,3 % erhöht. Die Ursachen sind zum einen die Tarifabschlüsse und die Besoldungsanpassungen der Jahre 2011 und 2012 und zum anderen die steigende Zahl der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger. Die Dienstbezüge und Entgelte nahmen in der Kernverwaltung Bremens (Land und Stadtgemeinde) um 0,1 % und in Bremerhaven um 2,0 % zu. Bei den Versorgungsausgaben war in Bremen ein Anstieg von 4,1 % und in Bremerhaven ein Anstieg von 3,7 % zu verzeichnen.

Schaubild 48: Prozentuale Verteilung der Personalausgaben 2012 in der Kernverwaltung des Stadtstaates Bremen



Quelle: Anlage 42 im Anhang

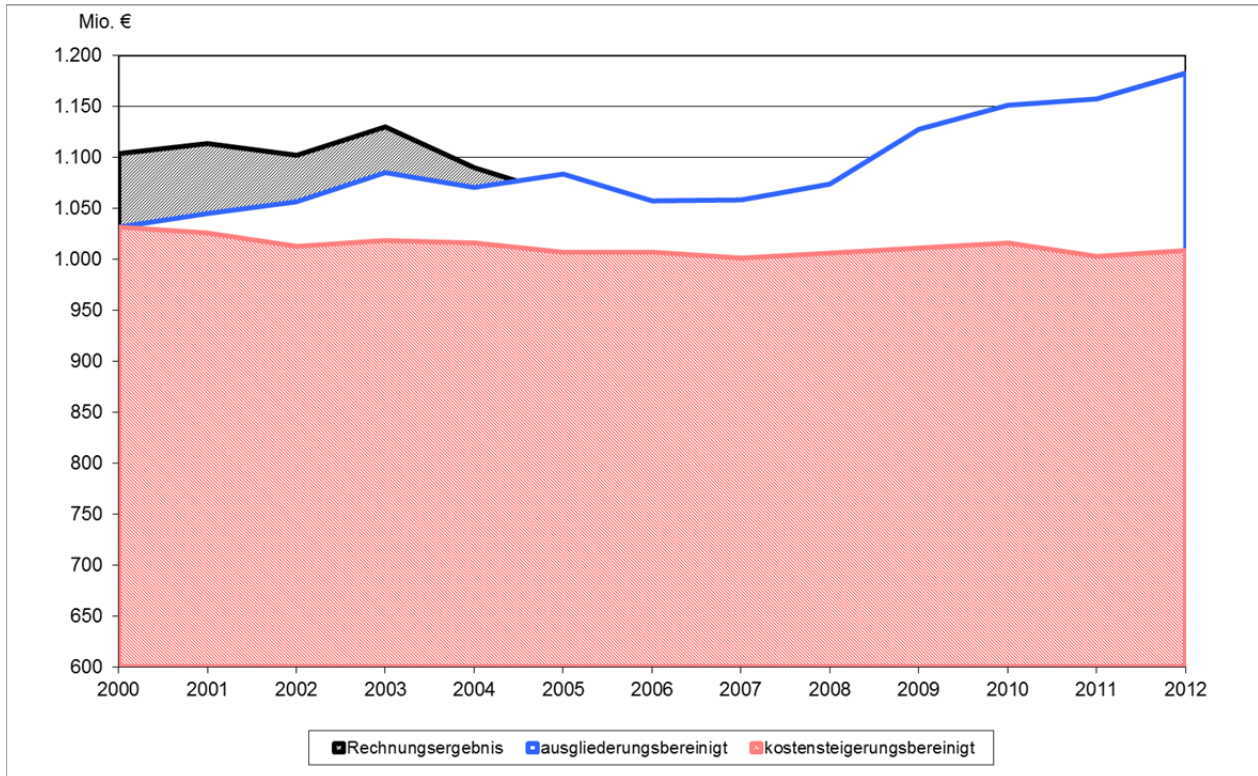
3.2 Entwicklung der Personalausgaben in Bremen (Land und Stadtgemeinde)

Der obere schraffierte Bereich zwischen dem Rechnungsergebnis und der ausgliederungsbereinigten Linie (grauer Bereich) zeigt die Ausgliederungen aus dem Kernbereich des öffentlichen Dienstes. Der weiße Bereich zwischen der ausgliederungsbereinigten Entwicklung und der um exogene Kostensteigerungen bereinigten Ausgabenentwicklung weist den Anteil, den Tarifiergebnisse, Besoldungs- und Versorgungsanpassungen sowie steigende Lohnnebenkosten an

¹⁸ Unter die Versorgungsausgaben fallen Versorgungsausgaben für die Beamtinnen und Beamten, die Zusatzrenten für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sowie die Ausgaben für den Ruhe Lohn (die gesetzliche Rente ergänzende zusätzliche Versorgung alter Art für ehemalige Arbeiter und Angestellte)

den Personalausgaben haben, aus. Die dargestellte Ausgabenentwicklung verdeutlicht die Schwierigkeit, Personalausgaben selbst bei restriktiver Beschäftigungsentwicklung konstant zu halten oder sogar zu reduzieren. Als zusätzliches Problem, kommt die steigende Zahl der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger und somit die steigenden Versorgungsausgaben hinzu.

Schaubild 49: Entwicklung der bereinigten Personalhaushalte (2000 bis 2012)



Quelle: Anlage 43 im Anhang

In der folgenden Tabelle werden die Rechnungsergebnisse der Dienstbezüge der Beamtinnen und Beamten sowie die Entgelte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den ausgliederungs- und den kostensteigerungsbereinigten Ausgaben gegenübergestellt. Die durch die Rechnungsergebnisse dargestellten Einsparungen, werden durch die ausgliederungsbereinigten Ausgaben relativiert. In Bezug auch auf zukünftige Konsolidierungserfordernisse wird deutlich, dass es in den vergangenen 12 Jahren gelungen ist, eine relative Konstanz bei den Dienstbezügen und Entgelten herzustellen. Die relative Zunahme der dienstbezüglichen Ausgaben beträgt mit rund 21 Millionen € zwischen 2000 und 2012 nur rund 3 %. Die um Kostensteigerungen bereinigten Ausgaben verdeutlichen diesen eigentlichen Konsolidierungsbeitrag des bremischen Personalmanagements, denn das in der Kernverwaltung beschäftigte Personal ist seit dem Jahr 2000 kontinuierlich rückläufig gewesen. Für zukünftige Konsolidierungsbemühungen lässt sich also schließen, dass es grundsätzlich möglich ist, die Dienstbezüge und Entgelte konstant zu halten. Dieses wird aber, wie in der Vergangenheit, nur durch einen weiteren deutlichen Personalabbau möglich sein.

Tabelle 14: Entwicklung der Dienstbezüge und Entgelte in der Kernverwaltung seit 2000

Jahr	Dienstbezüge und Entgelte					
	Rechnungsergebnis		ausgliederungs- bereinigt		kostensteigerungs- bereinigt	
	T€	Veränderung geg. Vorjahr	T€	Veränderung geg. Vorjahr	T€	Veränderung geg. Vorjahr
2000	782.893		727.099		727.099	
2001	776.757	-0,8%	721.717	-0,7%	708.806	-2,5%
2002	754.836	-2,8%	723.486	0,2%	691.875	-2,4%
2003	765.747	1,4%	737.737	2,0%	687.341	-0,7%
2004	750.077	-2,0%	727.437	-1,4%	686.984	-0,1%
2005	718.779	-4,2%	726.078	-0,2%	665.069	-3,2%
2006	704.622	-2,0%	702.316	-3,3%	658.532	-1,0%
2007	696.584	-1,1%	693.709	-1,2%	644.558	-2,1%
2008	702.668	0,9%	698.607	0,7%	641.528	-0,5%
2009	722.012	2,8%	725.567	3,9%	635.014	-1,0%
2010	733.380	1,6%	736.862	1,6%	633.023	-0,3%
2011	750.674	2,4%	747.267	1,4%	629.267	-0,6%
2012	748.906	-0,2%	748.906	0,2%	617.849	-1,8%

Infolge der in den Haushalten 2004 vollzogenen Zuordnung der Versorgungslasten zu den als Sonderhaushalte ausgegründeten Einrichtungen¹⁹, sind auch die Versorgungsausgaben um Ausgliederungseffekte rückwirkend bereinigt worden.

Tabelle 15: Entwicklung der Versorgungsausgaben in der Kernverwaltung seit 2000

Jahr	Versorgungsausgaben					
	Rechnungsergebnis		ausgliederungs- bereinigt		kostensteigerungs- bereinigt	
	T€	Veränderung geg. Vorjahr	T€	Veränderung geg. Vorjahr	T€	Veränderung geg. Vorjahr
2000	259.238		240.846		240.846	
2001	274.713	6,0%	255.321	6,0%	250.748	4,1%
2002	287.807	4,8%	266.817	4,5%	257.216	2,6%
2003	301.045	4,6%	278.252	4,3%	265.573	3,2%
2004	275.968	-8,3%	278.179	0,0%	268.808	1,2%
2005	285.374	3,4%	287.521	3,4%	278.090	3,5%
2006	285.352	0,0%	285.228	-0,8%	286.015	2,8%
2007	294.082	3,1%	293.957	3,1%	294.768	3,1%
2008	304.125	3,4%	304.020	3,4%	303.651	3,0%
2009	326.565	7,4%	326.417	7,4%	311.728	2,7%
2010	338.667	3,7%	338.518	3,7%	319.927	2,6%
2011	341.988	1,0%	341.839	1,0%	320.412	0,2%
2012	355.932	4,1%	355.932	4,1%	329.474	2,8%

Die Entwicklung der Versorgungsausgaben unterscheidet sich von der Entwicklung der Dienstbezüge durch niedrigere, exogen bedingte Kostensteigerungen. Die Versorgungsausgaben sind zu einem großen Anteil an die Besoldungsanpassungen gekoppelt und damit systematisch geringer als tarif- und sozialversicherungsbedingt höhere Steigerungsraten im Arbeitnehmerbereich. Zusätzlich wirken im Versorgungsbereich die kostensenkenden Maßnahmen der

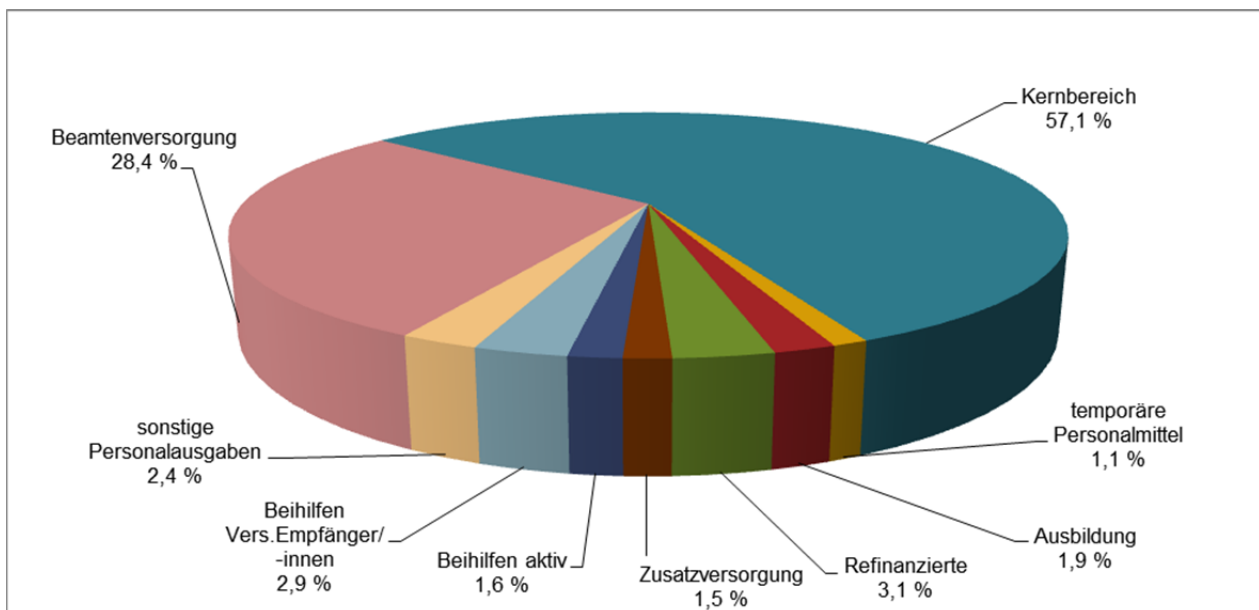
¹⁹ Universität Bremen, Hochschulen des Wissenschaftsbereichs, Staats- und Universitätsbibliothek, Landesuntersuchungsamt.

Versorgungsreformen, wie die Absenkung der Versorgungsanpassung um jährlich 0,2 % zwischen 1999 und 2001, die stufenweise Absenkung der Höchstruhegehaltssätze seit 2003 und die Einführung von Versorgungsabschlägen bei vorzeitiger Pensionierung.

3.3 Zusammensetzung der Personalausgaben in der Kernverwaltung

Den größten Teil der Personalausgaben stellen die Dienstbezüge und Entgelte der zielzahlgesteuerten Kernverwaltung mit 57,1 % der Gesamtausgaben im Jahr 2012 dar. Gegenüber dem Jahr 2011 ist dieser Wert erneut um 0,6 % gesunken. Im Jahr 2000 betrug der Anteil an den Dienstbezügen und Entgelten noch 67,3 %, das bedeutet einen Rückgang von über 10 % der Dienstbezüge und Entgelte an den Personalausgaben. Auf die Beamtenversorgung entfallen im Jahr 2012 28,4 % der Personalausgaben der Kernverwaltung, dies sind 5,1 % mehr als im Jahr 2000. Diese Veränderung zeigt die Verschiebung der Ausgaben des aktiven Personals hin zu den Ausgaben für Versorgung (siehe Kapitel 5 Versorgung und Ruhe Lohn). Die restlichen rund 15 % der Personalausgaben verteilen sich auf Bezüge und Entgelte für refinanziertes Personal, auf die Ausbildungsbezüge beziehungsweise -entgelte, die Ruhe Lohnbezüge, die Beihilfen für aktiv Beschäftigte und Versorgungsempfängerinnen und -empfänger sowie auf den Teil der sonstigen Personalausgaben, worunter zum Beispiel Ausgaben für amtsärztliche Untersuchungen fallen.

Schaubild 50: Aufteilung der Personalausgaben in der Kernverwaltung nach Arten (2012)



Die folgende Tabelle zeigt die Ausgabenentwicklung der unterschiedlichen Ausgabengruppen seit dem Jahr 2000. Auch hier wird insbesondere das Problem der steigenden Versorgungsausgaben für die Beamtinnen und Beamten, die seit dem Jahr 2000 um 47,9 % gestiegen sind, deutlich.

Tabelle 16: Personalausgaben der Kernverwaltung nach Arten (2000 bis 2012)

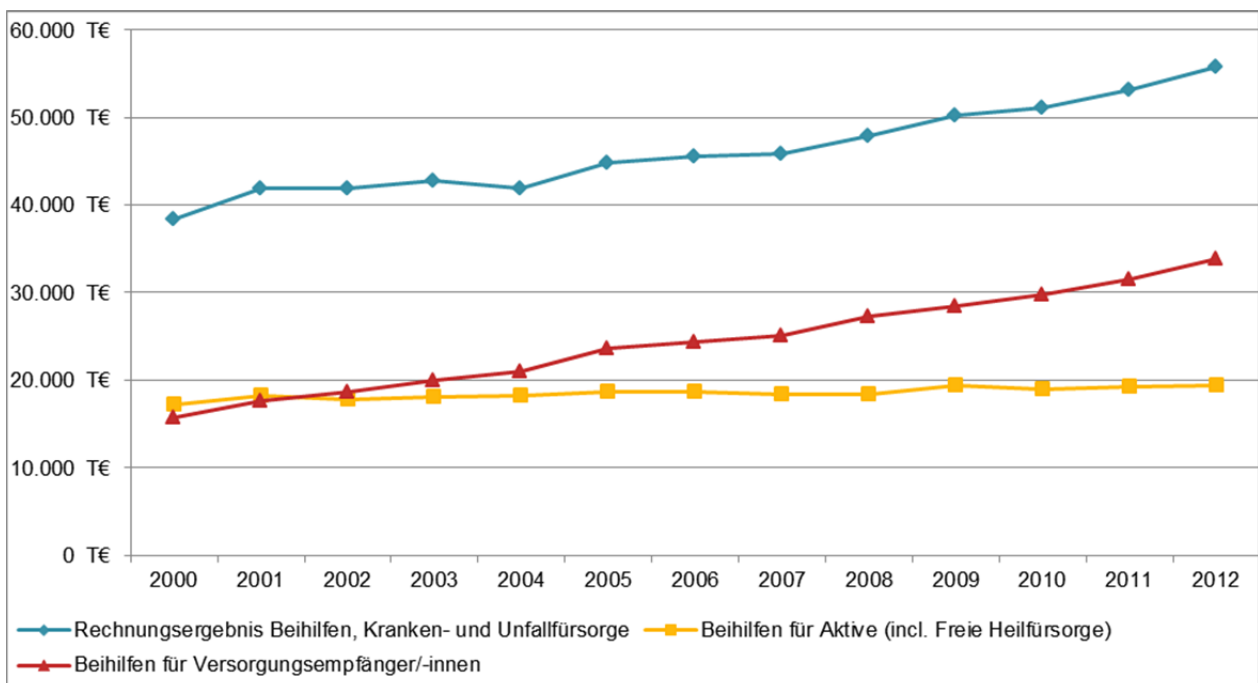
Titel/ Gruppe/ Obergruppe	Art	T €				Veränd. geg. Vorjahr	Veränd. geg. 2000
		2000	2006	2011	2012		
421	Bürgermeister/-innen und Senatoren/-innen	927	891	1.011	1.004	-0,7 %	8,3 %
422	Beamte/-innen und Richter/-innen	437.841	450.418	479.813	485.747	1,2 %	10,9 %
428	Arbeitnehmer/-innen	285.772	250.348	264.848	261.016	-1,4 %	-8,7 %
427	Nebenamtler/-berufler	2.738	3.092	3.604	3.771	4,6 %	37,7 %
Zwischensumme Bezüge und Entgelte		727.279	704.748	749.276	751.538	0,3 %	3,3 %
431	Versorgung Bürgermeister/-innen und Senatoren/-innen	1.983	2.260	2.298	2.405	4,7 %	21,3 %
432	Versorgung Beamte/-innen und Richter/-innen	222.348	261.872	322.981	336.304	4,1 %	51,3 %
435	Zusatzrenten Arbeitnehmer/-innen	136	1.621	1.452	1.417	-2,5 %	938,8 %
436	Ruhelohn	16.146	15.870	15.108	15.805	4,6 %	-2,1 %
Zwischensumme Versorgung		240.614	281.623	341.839	355.932	4,1 %	47,9 %
441	Beihilfen für Aktive	13.836	15.046	14.921	14.727	-1,3 %	6,4 %
44302	Freie Heilfürsorge	3.414	3.663	4.257	4.587	7,7 %	34,3 %
446	Beihilfen Versorgungsempfänger/-innen	15.759	24.289	31.513	33.878	7,5 %	115,0 %
44301	Unfallfürsorge Beamte/-innen	579	630	562	532	-5,4 %	-8,2 %
44308	Beiträge Unfallversicherung	2.061	1.724	1.752	1.917	9,4 %	-7,0 %
442/3Rest	Sonstige Fürsorgeleistungen	152	123	132	167	26,3 %	9,8 %
Zwischensumme Beihilfe, Kranken- und Unfallfürsorge		35.801	45.475	53.138	55.806	5,0 %	55,9 %
411/412	Abgeordnete/Ehrenamtliche	8.033	7.225	8.801	9.156	4,0 %	14,0 %
42207/8/9	Nachversicherungen	2.816	1.488	1.869	1.504	-19,5 %	-46,6 %
423	Sold der Zivildienstleistenden	364	197	60	0	-100,0 %	-100,0 %
424/434	Zuführung an d. Versorgungsrücklage	698	5.993	0	5.828		734,7 %
42803	An Dritte f. bereitgestelltes Personal	669	62	737	639	-13,2 %	-4,5 %
428	Bezüge der Kräfte in ABM	2.671	0	0	0		-100,0 %
429	Nicht aufteilbare Dienstbezüge	54	489	38	38	0,0 %	-30,1 %
45	Personalbezogene Sachausgaben	3.249	2.688	1.883	2.273	20,7 %	-30,1 %
Zwischensumme Sonstige Personalausgaben		18.554	18.141	13.388	19.438	45,2 %	4,8 %
Personalausgaben Kernverwaltung*		1.022.249	1.049.986	1.157.640	1.182.714	2,2 %	15,7 %

*keine rückwirkende Bereinigung der Eingliederung der Bremer und Bremerhavener Arbeit GmbH im Jahr 2012 (2,5 Mio. €)

4 Beihilfen, Kranken- und Unfallfürsorge

Beamtinnen und Beamte sowie Versorgungsempfängerinnen und -empfänger erhalten Beihilfe, entweder als privat Krankenversicherte in Form von rechnungsbezogenen Beihilfen oder in Form eines einmaligen jährlichen Zuschusses zur freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung. In der nachfolgenden Tabelle sind die Ausgaben der Freien Heilfürsorge den Ausgaben der privaten Krankenversicherung zugerechnet worden. Die durchschnittlichen Ausgaben für Beamtinnen und Beamte in der gesetzlichen Krankenversicherung sind höher als die für einen beihilfeberechtigten Privatversicherten. Dies liegt unter anderem daran, dass sich die Zuschuss-höhe am Jahreseinkommen bemisst und für jede Beamtin beziehungsweise jeden Beamten mit Besitzstandswahrung zu zahlen ist. Da fast alle Beschäftigten dieses Personenkreises mindestens 20 Jahre im Dienst sind, befinden sie sich sowohl hinsichtlich des Dienstalters als auch der Besoldung in hohen Stufen.

Schaubild 51: Entwicklung der Ausgaben für die Beihilfen, die Kranken- und Unfallfürsorge (2000 bis 2012)



Quelle: Anlage 44 im Anhang

Bei den Beihilfen für Versorgungsempfängerinnen und -empfänger wird deutlich, dass die Zuschussregelung nicht immer die teurere Option zur Beihilferegulung darstellt. Den durchschnittlichen Zuschussausgaben von 2.781 € in der Besitzstandswahrung stehen Beihilfeausgaben von 4.014 € für Privatversicherte gegenüber.

Tabelle 17: Beihilfeausgaben nach Art der Kranken- und Pflegeversicherung (2012)

	Kranken- und Pflegeversicherung		
	gesetzlich	privat	Gesamt
Ausgaben Beihilfen für Aktive	3.198.521 €	11.528.572 €	14.727.093 €
Ausgaben Beihilfen für Versorgungsempfänger/-innen	8.251.372 €	25.626.334 €	33.877.707 €
Ausgaben pro Beamte/-innen	2.609 €	1.743 €	
Ausgaben pro Versorgungsempfänger/-innen	2.781 €	4.014 €	

5 Versorgung und Ruhe Lohn

5.1 Überblick

Im Jahr 2012 stiegen die Versorgungsausgaben erwartungsgemäß weiter an. Die Ausgaben für Versorgungsbezüge und Versorgungsbeihilfen im Kernbereich betragen rund 390 Millionen € (Vorjahr 2011: rund 374 Millionen €). Damit bilden die Versorgungsausgaben 33,2 % der gesamten Personalausgaben (Vorjahr 2011: 32,2 %). Für den Ausgabeanstieg waren, neben dem mengenbedingten Anstieg, maßgeblich die Versorgungserhöhungen zum 1. April 2011 in Höhe von 1,5 %²⁰ (ab A12 im Oktober) als erstmaliger anteiliger Effekt in 2012 (rund 1,8 Millionen €) und in Höhe von 1,9 % zum 1. April (ab A 12 im Oktober) 2012 (rund 6,0 Millionen €) sowie gestiegene Beihilfeausgaben für Versorgungsempfänger in Höhe von 7,5 % (rund 2,4 Millionen €) verantwortlich.

Durch das Versorgungsänderungsgesetz von 2001 wurden bundeseinheitlich Maßnahmen zur Begrenzung der Versorgungsausgaben, wie die Absenkung des Ruhegehaltsniveaus der Pensionäre mit jeder Versorgungserhöhung oder die Abschlagsregelung bei vorzeitigem Ausscheiden, beschlossen. Die Absenkung des Ruhegehaltssatzes hat dazu geführt, dass das durchschnittliche Versorgungsniveau der Pensionäre in den letzten Jahren stetig gesunken ist. Im Jahr 2012 beträgt der durchschnittliche Ruhegehaltssatz der pensionierten Beamtinnen und Beamten und deren Hinterbliebenen in Bremen 57,9 % (Vorjahr: 58 %).

In der Zusatzversorgung für ehemalige Arbeiterinnen und Arbeiter beträgt der durchschnittliche Ruhegehaltssatz 15,6 % (Vorjahr: 15,3 %). Dieser Anstieg ist zum einen systembegründet, da die Zusatzversorgung nicht wie die Beamtenversorgung anhand der letzten Dienstbezüge berechnet wird, sondern an die Entwicklung der Rente gekoppelt ist. Zum anderen musste die Methodik zur Berechnung des Versorgungsvolumens der Zusatzversorgungsempfängerinnen und -empfänger umgestellt werden. Dies hat für jeden Zusatzversorgungsfall zu einem leicht höheren Versorgungsvolumen geführt und damit die Vergleichbarkeit mit Vorjahren erschwert. Gemessen an den Gesamtversorgungsausgaben von rund 390 Millionen € pro Jahr hat die Zusatzversorgung mit rund 17,2 Millionen € pro Jahr eine vergleichsweise geringe Bedeutung.

Tabelle 18: Anzahl der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger und Versorgungsvolumen (2012)

	Versorgungsempfänger	Versorgungsvolumen	Verhältnis
Beamtenversorgung			
Versorgungsurheber	9.446	6.062,5	64,2%
Hinterbliebene	2.721	981,4	36,1%
Insgesamt	12.167	7.044	57,9%
Zusatzversorgung			
Versorgungsurheber	4.884	800,1	16,4%
Hinterbliebene	1.268	156,6	12,3%
Insgesamt	6.152	957	15,6%

²⁰ Effektive Versorgungserhöhungen von rund 1,0 % und 1,4 % aufgrund § 14a Bundesbesoldungsgesetz in Verbindung mit § 69 Versorgungsänderungsgesetz. Die Differenz von jeweils 0,5 diente in 2012 teilweise als Haushaltsentlastung.

5.2 Versorgungsvorsorge

Die in den letzten Jahren gestiegenen Ausgaben für Versorgung konnten in Bremen größtenteils durch Personalabbau gegenfinanziert und damit ein Anstieg der Personalhaushalte aufgrund der Zuwachsraten in der Versorgung begrenzt werden. Einer solchen Mittelumschichtung innerhalb der Gesamtpersonalausgaben sind aber sowohl unter Berücksichtigung personalwirtschaftlicher als auch betriebswirtschaftlicher Aspekte Grenzen gesetzt. Um die steigenden Versorgungsausgaben nicht mehr ausschließlich über die Reduzierung der Beschäftigten zu finanzieren, werden bereits seit 1999 bundeseinheitlich Versorgungsrücklagen in Form von Sondervermögen gebildet. Darüber hinaus wurde im Sommer 2005 die „Anstalt zur Bildung einer Rücklage für Versorgungsvorsorge der Freien Hansestadt Bremen“ gegründet. Dieser als Anstalt öffentlichen Rechts ausgestaltete Versorgungsfonds bildet neben Personalabbau und dem Sondervermögen Versorgungsrücklage die dritte Säule zur Finanzierung der zukünftigen Versorgungsmehrausgaben.

5.2.1 Sondervermögen Versorgungsrücklage

Um für die künftigen Versorgungsansprüche für Beamtinnen und Beamte angesichts der demografischen Veränderungen und der steigenden Anzahl der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger vorzusorgen, sind entsprechend § 14a des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) bei Bund und Ländern seit dem 01.01.1999 Versorgungsrücklagen als Sondervermögen gebildet worden. Dementsprechend sieht das Gesetz über eine Versorgungsrücklage des Landes Bremen die Bildung einer entsprechenden Versorgungsrücklage vor.

Dieses Sondervermögen wird nach § 14a Absatz 2 BBesG zunächst aus den für die Jahre 1999 bis ursprünglich 2017 vorgesehenen Verminderungen der Besoldungs- und Versorgungsanpassungen um jeweils 0,2 % (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 jedoch ausgesetzt worden, weil zunächst die Absenkung des Ruhegehaltssatzes über eine Reduzierung der Versorgungsanpassungen realisiert werden sollte. Mit der für 2012 beschlossenen Versorgungserhöhung wird dieses Ziel erreicht sein (Erreichung der 8. Stufe). Der Ruhegehaltssatz ist dann gemäß Versorgungsänderungsgesetz 2001 um 4,33 % abgesenkt worden. Dies entspricht einer Absenkung des Höchstruhegehaltssatzes von 75 % auf 71,75 %. Die oben genannten Verminderungen der Besoldungs- und Versorgungsanpassungen um jeweils 0,2 % werden ab 2013 nicht fortgeführt.

Seit dem Jahr 2006 werden die Kapitalerträge jährlich den Haushalten zweckgebunden zur (anteiligen) Kompensation der steigenden Versorgungslasten zugeführt. Im Jahr 2012 wurden rund 2,5 Millionen € an Kapitalerträgen an das Land und die Stadtgemeinde Bremen zur anteiligen Deckung von Versorgungsmehrausgaben abgeführt. Bremerhaven hat rund 0,3 Millionen € an Kapitalerträgen in 2012 angefordert. Der Kapitalstock ist noch nicht angebrochen worden.

Die nachstehende Tabelle zeigt die Zuführungen an das Sondervermögen Versorgungsrücklage für die Jahre 2000 bis 2012, die jeweils im darauffolgenden Haushaltsjahr, erstmals 2000 für 1999, kassenwirksam geworden sind. Abweichend hiervon sind die für die Jahre 2003 und 2007 abgeführten Beträge, die aus haushaltstechnischen Gründen bereits zum Teil im vorigen Haushaltsjahr dem Sondervermögen zugeführt worden sind. Seit 2011 ist das Versorgungsrecht vom Bund auf die Länder übergegangen. Seitdem sind die Zuführungen des Landes und der Stadt-

gemeinden Bremen und Bremerhaven flexibilisiert worden. Die Zuführungsbeträge werden nunmehr in den Haushalten der drei Körperschaften festgesetzt und nicht wie bisher anhand des oben beschriebenen Verfahrens berechnet. Für Ausgliederungen (Hochschulen, Eigenbetriebe et cetera), deren Versorgungsausgaben aus den Haushalten der Gebietskörperschaften getragen oder bezuschusst werden, gilt die Zuführungsverpflichtung allerdings weiterhin.

Tabelle 19: Zuführungen an das Sondervermögen „Versorgungsrücklage des Landes Bremen“ (2000 bis 2012)

Zuführungen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	insges.
	T €													
vom Land Bremen	255	583	1.205	3.996	256	2.600	2.923	3.133	2.679	3.050	3.873	0	5.828	30.381
von der Stadtgemeinde Bremen	442	617	1.223	3.996	238	2.681	3.070	3.280	2.838	3.240	4.216	0	0	25.840
von Sonderhaushalten (Bremen)	40	96	189	293	294	564	607	605	611	643	818	936	985	5.698
von Eigen- und Wirtschaftsbetrieben (Bremen)	25	50	105	160	165	165	174	149	139	133	157	179	186	1.601
von Bremerhaven	123	207	428	656	739	903	1.000	975	989	1.026	1.298	465	558	8.809
von Eigen- und Wirtschaftsbetrieben (Bremerhaven)	0	1	38	14	19	18	287	261	248	93	5	5	5	989
Insgesamt	885	1.555	3.187	9.114	1.712	6.930	8.060	8.403	7.504	8.184	10.367	1.587	7.563	75.052

Inklusive aller bisherigen nicht abgeführten Kapitalerträge seit 1999 beläuft sich die Verbindlichkeiten des Sondervermögens gegenüber den Einzahlern auf rund 81 Millionen €.

5.2.2 Anstalt für Versorgungsvorsorge

Seit Beginn der Haushaltssanierung wird angestrebt, die Personalausgaben beziehungsweise -eckwerte allenfalls um exogene Effekte wie zum Beispiel Tarif- und Besoldungsanpassungen ansteigen zu lassen. Deshalb mussten die mengenbasierten Versorgungsmehrausgaben in der Vergangenheit durch Einsparungen beim aktiven Personal erwirtschaftet werden. Nach nahezu 20 Jahren konsequentem Beschäftigungsabbau werden die diesbezüglichen Möglichkeiten immer geringer. Bremen ist daher dem Beispiel von Rheinland-Pfalz gefolgt, das über das 1999 bundeseinheitlich eingeführte „Sondervermögen Versorgungsrücklage“ hinaus schon 1996 einen Versorgungsfonds in Form einer Anstalt öffentlichen Rechts gegründet hat. Seit dem 01.10.1996 wird dort für jede neu eingestellte Beamtin sowie für jeden neu eingestellten Beamten durch versicherungsmathematisch berechnete monatliche Zuführung eine Versorgungsrücklage gebildet. Je nach Laufbahngruppe gibt es unterschiedliche Zuführungssätze (im Durchschnitt 27,5 %), die auf die jeweiligen Besoldungsausgaben angesetzt werden.

In Bremen wurde der Versorgungsfonds durch die „Anstalt zur Bildung einer Rücklage für Versorgungsvorsorge der Freien Hansestadt Bremen“ im Jahr 2005 eingerichtet. Eine Regelung hinsichtlich der Mittelzuführung wie in Rheinland-Pfalz war in Bremen aufgrund der zusätzlichen Haushaltsbelastungen jedoch nicht umsetzbar. Die jährlich zugeführten Mittel stammen in Bremen daher insbesondere aus:

- Verbeamtungseffekten von bisherigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beziehungsweise aus der Wiederbesetzung von Arbeitnehmerstellen durch Beamtinnen und Beamten (eingesparte Sozialversicherungsbeiträge),
- Versorgungskostenzuschlägen für refinanziertes Personal, sofern dessen Versorgung später aus dem allgemeinen Haushalt getragen wird,

- Versorgungskostenumlagen aus ausgegliederten Einrichtungen, die zweckgebunden für die Versorgungsvorsorge einzusetzen sind.
- Gegebenenfalls anfallende Überschüsse im Zusammenhang mit der Abrechnung des Versorgungslastenstaatsvertrages (Verfahren besteht seit 2011).

Dies ermöglicht den weitgehend haushaltsneutralen Aufbau eines Kapitalstocks. Andernfalls wären die Ausgaben für die Sozialversicherungsbeiträge weiterhin angefallen beziehungsweise die teilweise auch schon vorher erhobenen Versorgungskostenzuschläge und -umlagen wären weiter zur Deckung der laufenden Ausgaben verwendet worden. Jetzt sind diese zweckgebunden an den Versorgungsfonds abzuführen. Im Jahr 2012 sind der „Anstalt zur Bildung einer Rücklage für Versorgungsvorsorge der Freien Hansestadt Bremen“ rund 39,9 Millionen € aus den genannten Quellen als Vorsorge für die Beamtinnen und Beamten beziehungsweise Ruhe-lohnversorgung zugeflossen (inklusive Sonderhaushalte). Der entsprechende Kapitalstock, das heißt die Verbindlichkeiten der „Anstalt zur Bildung einer Rücklage für Versorgungsvorsorge der Freien Hansestadt Bremen“ gegenüber dem Land und der Stadtgemeinde Bremen betragen zum 31.12.2012 rund 307 Millionen €²¹. Bremerhaven beteiligt sich nicht an der freiwilligen Versorgungsvorsorge.

Langfristiges Ziel ist es, die Versorgungsausgaben zunehmend kapitalgedeckt zu finanzieren. Kurz- bis mittelfristig sollen die jährlichen Zinserträge des „Sondervermögens Versorgungsrücklage“ und der „Anstalt zur Bildung einer Rücklage für Versorgungsvorsorge der Freien Hansestadt Bremen“ die Höhe der jährlich anfallenden mengenbasierten Versorgungsmehrausgaben und der jährlichen Tarifsteigerungen erreichen. Im Jahr 2012 hat die „Anstalt zur Bildung einer Rücklage für Versorgungsvorsorge der Freien Hansestadt Bremen“ rund 8,7 Millionen € an Kapitalerträgen an das Land und die Stadtgemeinde Bremen zur anteiligen Deckung von Versorgungsmehrausgaben abgeführt.

5.2.3 Rücklage Zusatzversorgung

Da auch bei der Zusatzversorgung durch die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) für die bremischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schon in den letzten Jahren zunehmende finanzielle Belastungen festzustellen waren, ist im Rahmen der Lohnrunde 1999 eine Eigenbeteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingeführt worden. Korrespondierend zu dieser Regelung sieht § 29 des Bremischen Ruhelohngesetzes für die rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes und der Stadtgemeinde Bremen vor, dass durch diesen Personenkreis einen Eigenanteil in Höhe von 1,4 % aus dem zu versteuernden Ruhegehaltsfähigen Arbeitsentgelt geleistet werden soll, der ausschließlich dazu dient, die Zusatzversicherungsansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihrer Hinterbliebenen nach dem Bremischen Ruhelohngesetz mit sicherzustellen. Durch diese Zweckgebundenheit der Mittel ist eine Verwendung zu anderen Zwecken als der verzinslichen Anlage ausgeschlossen. Zum Jahresende 2012 betrug der Bestand der Arbeitnehmerrücklage für das Land und die Stadtgemeinde Bremen rund 10,9 Millionen €.

²¹ Neben der Versorgungsvorsorge werden über die Anstalt Versorgungsvorsorge auch Altersteilzeitrückstellungen gebildet. Damit würden sich die Verbindlichkeiten gegenüber Land und Stadt auf 348 Millionen € in 2012 erhöhen.

5.3 Anpassung der Lebensarbeitszeit der Beamten

Im Zusammenhang mit der Föderalismusreform I ist das Besoldungs- und Versorgungsrecht vollständig auf die Länder übergegangen. Weitere Maßnahmen zur nachhaltigen Finanzierung der Versorgungsausgaben können nunmehr durch jedes Bundesland selbst initiiert werden. So plant Bremen im Bereich der Lebensarbeitszeit für Beamtinnen und Beamte, sich der Entwicklung in anderen Bundesländern anzupassen. Für die Vollzugsdienste soll die Lebensarbeitszeit ab dem Jahr 2013 in sechs jährlich aufeinander folgenden Schritten bis zum Jahr 2018 von 60 auf 62 Jahre erhöht werden. Für die übrigen Beamtinnen und Beamten soll die Regelung für Arbeitnehmer übernommen werden, die eine stufenweise Anpassung von 65 auf 67 Jahre vorsieht. Diese Anpassung wird im Jahr 2029 vollständig realisiert sein. Durch die Verschiebung der Altersgrenzen wird es in den nächsten Jahren zu Entlastungen im Versorgungsbudget kommen, die für den Kernbereich bis 2025 insgesamt mit rund 6 Millionen € prognostiziert werden.

Anhang

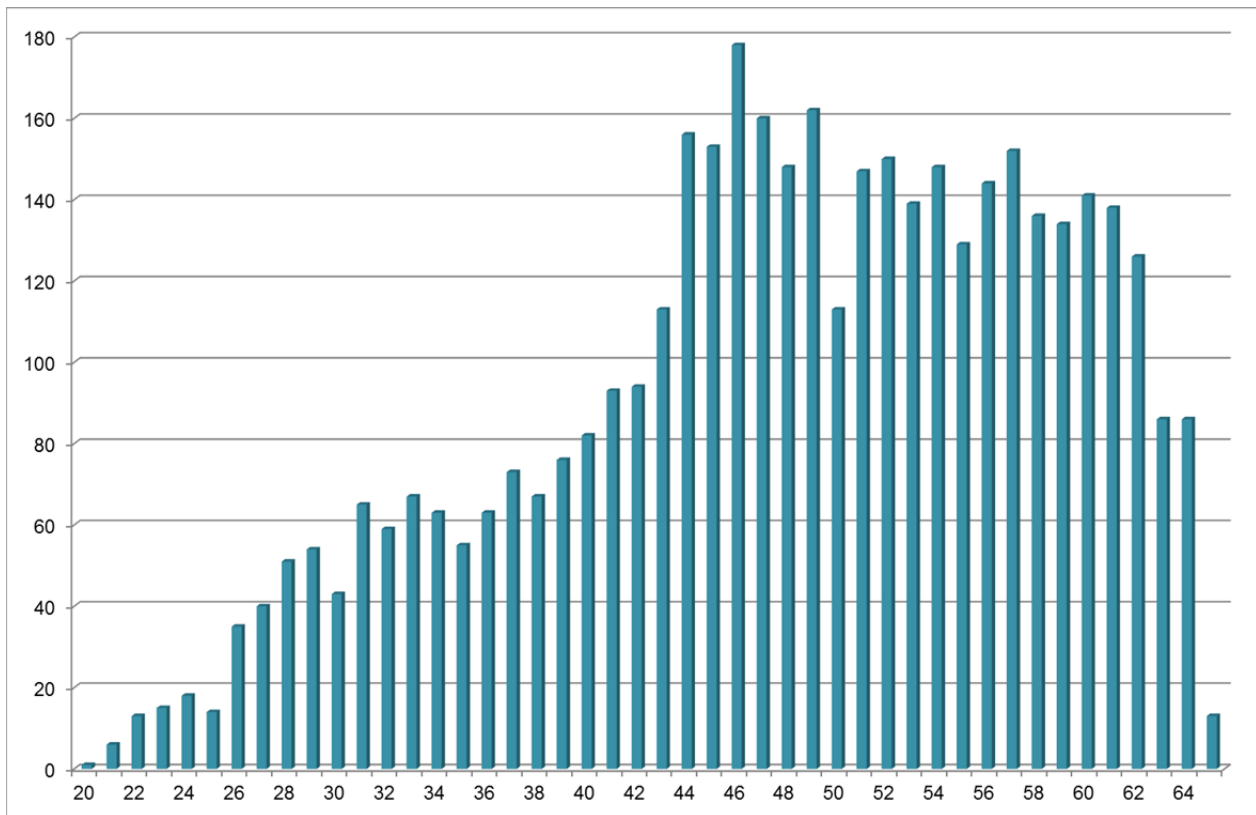
Anlagenverzeichnis

Anlage 1: Ausgewählte Kennzahlen des Verwaltungspersonals einschließlich Textverarbeitung in der Kernverwaltung.....	65
Anlage 2: Ausgewählte Kennzahlen der Polizei in der Kernverwaltung	66
Anlage 3: Ausgewählte Kennzahlen der Feuerwehr in der Kernverwaltung.....	67
Anlage 4: Ausgewählte Kennzahlen des Justizpersonals in der Kernverwaltung	68
Anlage 5: Ausgewählte Kennzahlen des Strafvollzugspersonals in der Kernverwaltung	69
Anlage 6: Ausgewählte Kennzahlen des Lehrpersonals in der Kernverwaltung.....	70
Anlage 7: Ausgewählte Kennzahlen des Erziehungspersonals für Kinder und Jugendliche in der Kernverwaltung.....	71
Anlage 8: Ausgewählte Kennzahlen des technischen Personals in der Kernverwaltung	72
Anlage 9: Ausgewählte Kennzahlen des Steuerpersonals in der Kernverwaltung	73
Anlage 10: Ausgewählte Kennzahlen des sonstigen Personals in der Kernverwaltung	74
Anlage 11: Berücksichtigte bremischen Mehrheitsgesellschaften	75
Anlage 12: Beschäftigte nach Status- und Laufbahngruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012)	75
Anlage 13: Beschäftigte in den Status- und Laufbahngruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung (2012)	76
Anlage 14: Beschäftigte in den Status- und Laufbahngruppen nach Geschlecht in den Ausgliederungen (2012)	76
Anlage 15: Anteile der Beschäftigten nach ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2012).....	76
Anlage 16: Beschäftigtenzahlen nach ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 und 2012)	76
Anlage 17: Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2012).....	77
Anlage 18: Durchschnittsalter der Beschäftigten in ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 und 2012) ..	77
Anlage 19: Personen in Ausbildung in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2000 bis 2012)	77
Anlage 20: Personen in Ausbildung nach Statusgruppen und Geschlecht in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2012).....	77
Anlage 21: Belegungen von Veranstaltungen der Senatorin für Finanzen und des LIS nach Themenbereichen (Kernverwaltung, Ausgliederungen und Sonstige 2012)	78
Anlage 22: Belegungen von Veranstaltungen der Senatorin für Finanzen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012)	78
Anlage 23: Beschäftigte nach Altersgruppen in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2012).....	79

Anlage 24: Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und den Mehrheitsgesellschaften (2012)	80
Anlage 25: Entwicklung der Schwerbehindertenbeschäftigungsquote in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2001 bis 2012)	81
Anlage 26: Entwicklung der Teilzeitquote in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften von 2000 bis 2012 (ohne Altersteilzeit)	81
Anlage 27: Teilzeitbeschäftigung und Altersteilzeit nach Geschlecht in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2012)	82
Anlage 28: Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen nach Geschlecht und Laufbahngruppen 2012	83
Anlage 29: Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften nach Altersgruppen (2012)	83
Anlage 30: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in Altersteilzeit in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2000 bis 2012)	84
Anlage 31: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den Modellen der Altersteilzeit in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 bis 2012)	84
Anlage 32: Altersteilzeit nach Statusgruppen und Geschlecht in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2012)	84
Anlage 33: Altersteilzeit nach Laufbahngruppen und Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012)	84
Anlage 34: Krankentage im Dienststellenvergleich in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012)	85
Anlage 35: Fehlzeitenquote nach Entlohnungsstufen und Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012) – nach Kalendertagen	87
Anlage 36: Fehlzeitenquote nach Personalgruppen und Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012) – nach Kalendertagen	87
Anlage 37: Übersicht über Dienststellen unter 50 Beschäftigten, Cluster „Justiz und Gerichte“ und Dienststellen ohne MiP-Teilnahme (2012)	88
Anlage 38: Abgänge nach Abgangsgründen in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2012)	88
Anlage 39: Zusammengefasste Entlohnungsstufen	89
Anlage 40: Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung (2000 und 2012)	90
Anlage 41: Entlohnungsstufen in den Ausgliederungen (2000 und 2012)	90
Anlage 42: Personalausgaben der Kernverwaltung des Stadtstaates (2012)	91
Anlage 43: Entwicklung der bereinigten Personalhaushalte (2000 bis 2012)	91
Anlage 44: Entwicklung der Beihilfeausgaben (2000 bis 2012)	91
Anlage 45: Entwicklung des Versorgungsvolumens bis 2030	92
Anlage 46: Entwicklung der Versorgungsausgaben bis 2030 (Prognose)	92

Anlage 1: Ausgewählte Kennzahlen des Verwaltungspersonals einschließlich Textverarbeitung in der Kernverwaltung

Altersstruktur des Verwaltungspersonals (2012)



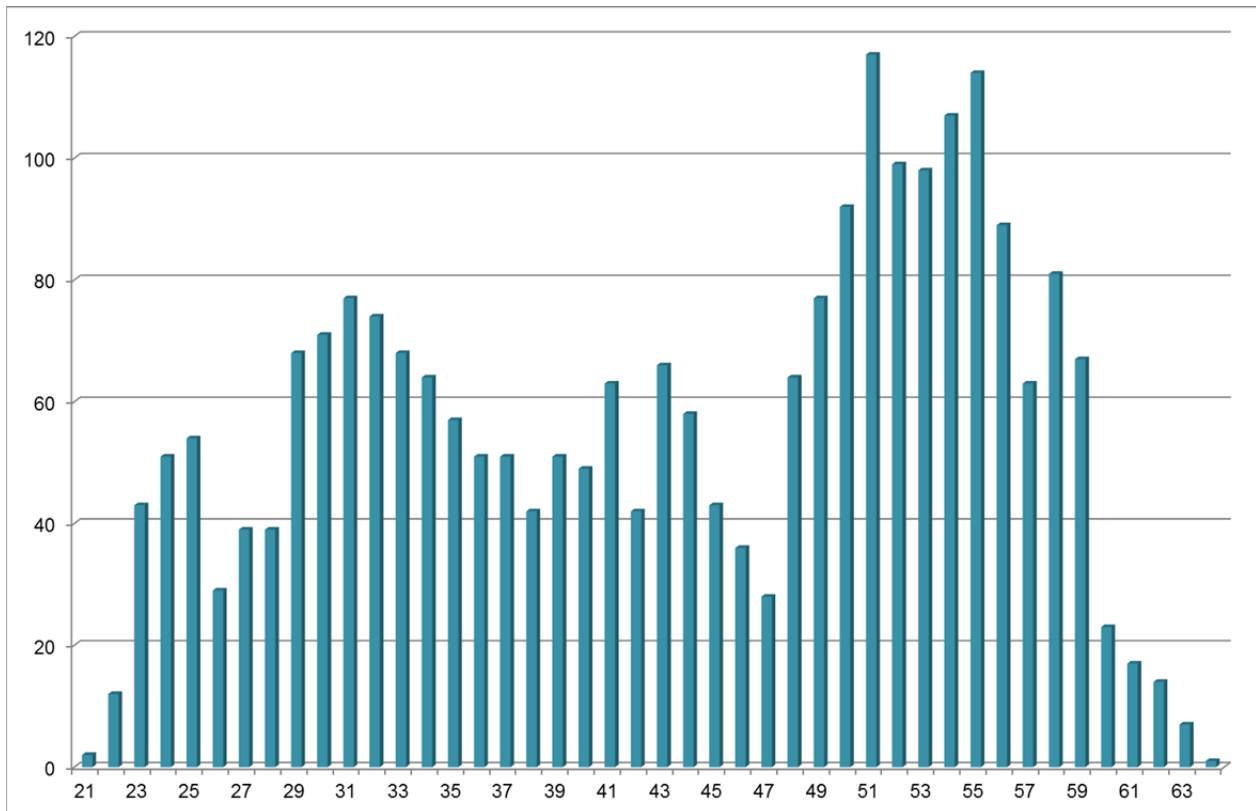
Personalkennzahlen des Verwaltungspersonals (2000 bis 2012)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2006	2011	2012	2000	2006	2011	2012
Beschäftigte insgesamt	4.815	4.796	4.387	4.199				
weibliche Beschäftigte	2.911	2.956	2.821	2.699	60,5 %	61,6 %	64,3 %	64,3 %
Teilzeitbeschäftigte	1.323	1.569	1.366	1.289	27,5 %	32,7 %	31,1 %	30,7 %
Beschäftigte je VZÄ	1,12	1,14	1,12	1,12	---	---	---	---
Abwesende	395	310	283	256	8,2 %	6,5 %	6,5 %	6,1 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	815	525	580	544	16,9 %	10,9 %	13,2 %	13,0 %
Beschäftigte über 55 Jahren	948	1.230	1.201	1.156	19,7 %	25,6 %	27,4 %	27,5 %
Durchschnittsalter	45,6	47,3	47,7	47,9	---	---	---	---
Beamte/-innen	2.077	2.123	1.791	1.746	43,1 %	44,3 %	40,8 %	41,6 %
Arbeitnehmer/-innen	2.738	2.673	2.596	2.453	56,9 %	55,7 %	59,2 %	58,4 %
Laufbahnguppe 1, 1. EA	14	25	9	8	0,3 %	0,5 %	0,2 %	0,2 %
Laufbahnguppe 1, 2. EA	2.439	2.126	1.850	1.759	50,7 %	44,3 %	42,2 %	41,9 %
Laufbahnguppe 2, 1. EA	1.700	1.872	1.797	1.711	35,3 %	39,0 %	41,0 %	40,7 %
Laufbahnguppe 2, 2. EA	654	745	714	712	13,6 %	15,5 %	16,3 %	17,0 %
nicht zugeordnet*	8	28	17	9	0,2 %	0,6 %	0,4 %	0,2 %
Stellenindex	1,13	1,15	1,15	1,16	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					25,4 %	26,7 %	25,4 %	25,0 %
Personen in Ausbildung	202	144	344	326	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 2: Ausgewählte Kennzahlen der Polizei in der Kernverwaltung

Altersstruktur der Polizei (2012)



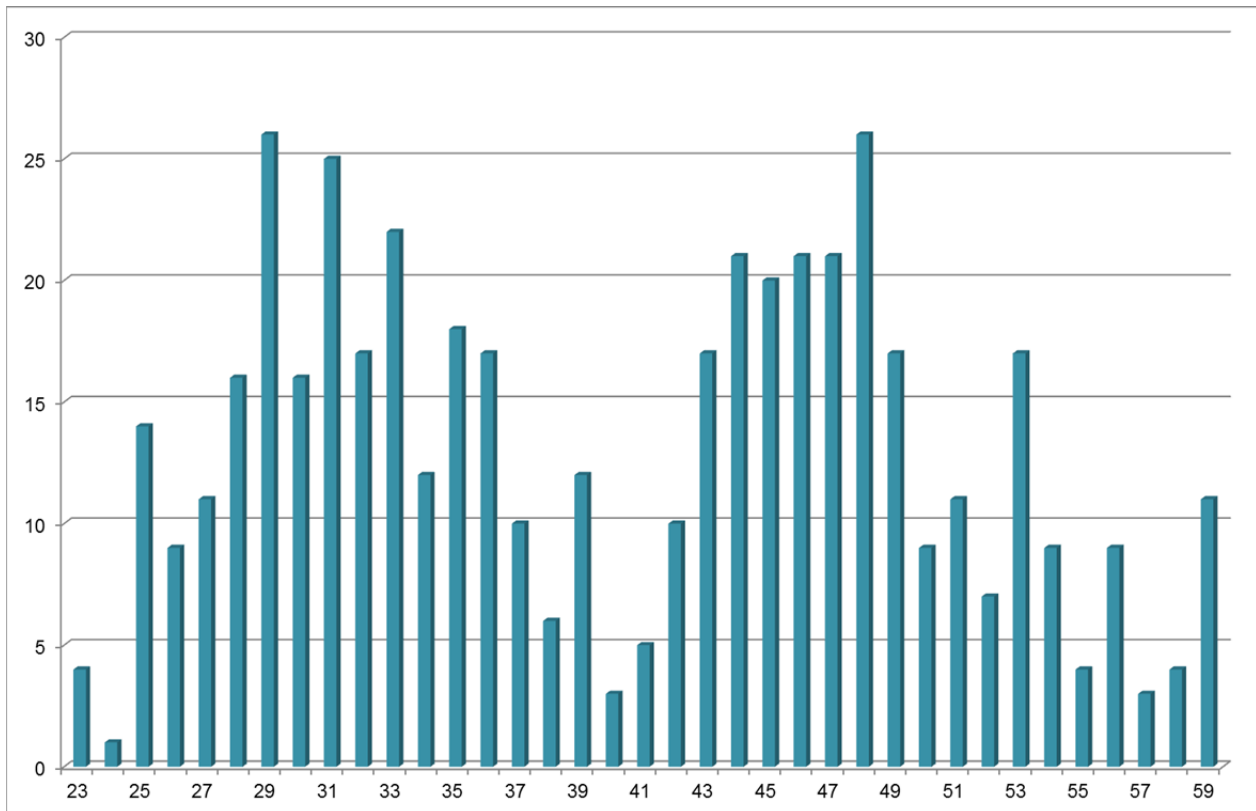
Personalkennzahlen der Polizei (2000 bis 2012)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2006	2011	2012	2000	2006	2011	2012
Beschäftigte insgesamt	2.506	2.526	2.448	2.458				
weibliche Beschäftigte	250	448	528	550	10,0 %	17,7 %	21,6 %	22,4 %
Teilzeitbeschäftigte	61	126	163	179	2,4 %	5,0 %	6,7 %	7,3 %
Beschäftigte je VZÄ	1,01	1,02	1,03	1,03	---	---	---	---
Abwesende	28	26	41	36	1,1 %	1,0 %	1,7 %	1,5 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	528	695	676	691	21,1 %	27,5 %	27,6 %	28,1 %
Beschäftigte über 55 Jahren	285	258	324	362	11,4 %	10,2 %	13,2 %	14,7 %
Durchschnittsalter	42,6	42,2	43,4	43,4	---	---	---	---
Beamte/-innen	2.456	2.457	2.394	2.405	98,0 %	97,3 %	97,8 %	97,8 %
Arbeitnehmer/-innen	50	69	54	53	2,0 %	2,7 %	2,2 %	2,2 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	0	13	6	2	0,0 %	0,5 %	0,2 %	0,1 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	1.266	302	50	49	50,5 %	12,0 %	2,0 %	2,0 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	1.201	2.169	2.351	2.365	47,9 %	85,9 %	96,0 %	96,2 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	37	42	40	41	1,5 %	1,7 %	1,6 %	1,7 %
nicht zugeordnet*	2	0	1	1	0,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Stellenindex	1,05	1,08	1,09	1,09	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					13,2 %	14,1 %	14,2 %	14,6 %
Personen in Ausbildung	237	144	274	227	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 3: Ausgewählte Kennzahlen der Feuerwehr in der Kernverwaltung

Altersstruktur der Feuerwehr (2012)



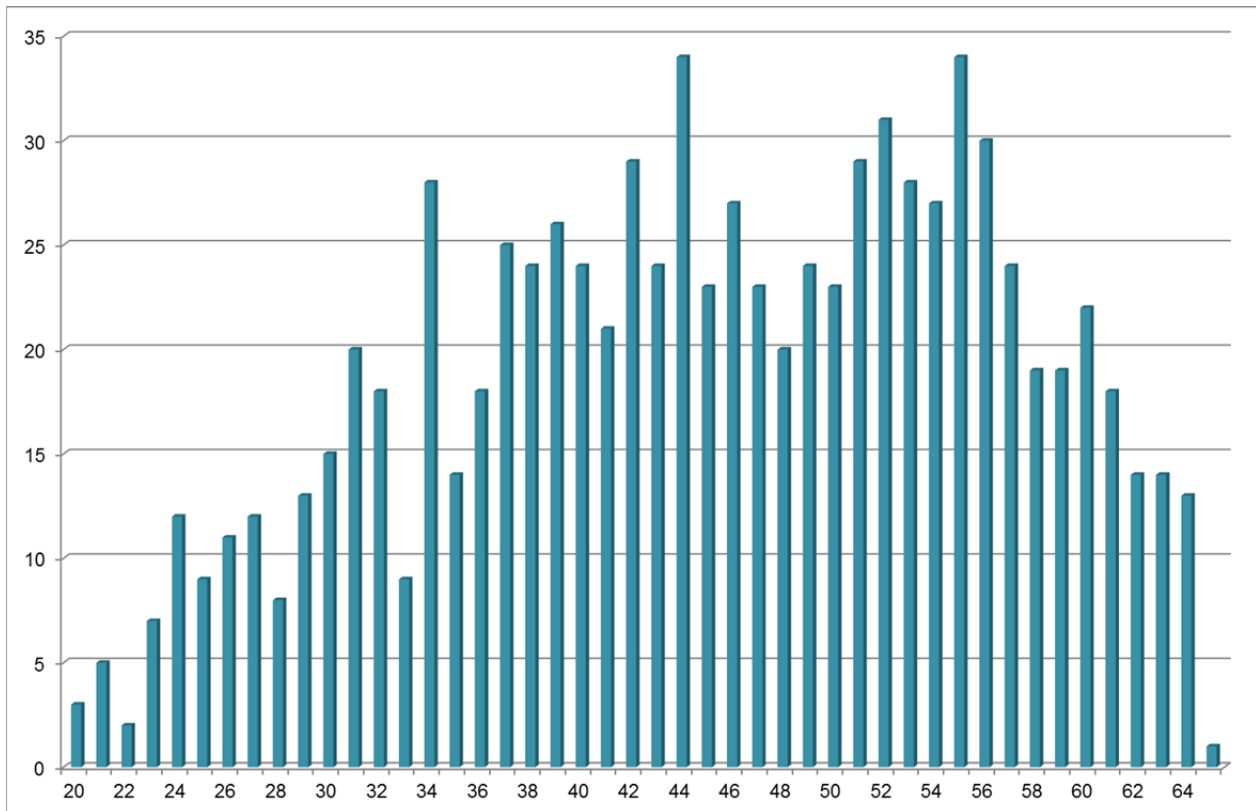
Personalkennzahlen der Feuerwehr (2000 bis 2012)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2006	2011	2012	2000	2006	2011	2012
Beschäftigte insgesamt	499	485	469	481				
weibliche Beschäftigte	1	10	19	21	0,2 %	2,1 %	4,1 %	4,4 %
Teilzeitbeschäftigte	18	9	3	2	3,6 %	1,9 %	0,6 %	0,4 %
Beschäftigte je VZÄ	1,01	1,01	1,00	1,00	---	---	---	---
Abwesende	1	0	3	2	0,2 %	0,0 %	0,6 %	0,4 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	109	122	172	173	21,8 %	25,2 %	36,7 %	36,0 %
Beschäftigte über 55 Jahren	73	86	26	27	14,6 %	17,7 %	5,5 %	5,6 %
Durchschnittsalter	44,3	42,4	40,0	40,1	---	---	---	---
Beamte/-innen	499	485	469	481	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Arbeitnehmer/-innen					0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Laufbahnguppe 1, 1. EA					0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Laufbahnguppe 1, 2. EA	433	424	412	427	86,8 %	87,4 %	87,8 %	88,8 %
Laufbahnguppe 2, 1. EA	61	55	49	47	12,2 %	11,3 %	10,4 %	9,8 %
Laufbahnguppe 2, 2. EA	5	6	6	6	1,0 %	1,2 %	1,3 %	1,2 %
nicht zugeordnet*	0	0	2	1	0,0 %	0,0 %	0,4 %	0,2 %
Stellenindex	0,99	0,99	0,99	0,99	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					2,6 %	2,7 %	2,7 %	2,9 %
Personen in Ausbildung	28	14	29	24	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 4: Ausgewählte Kennzahlen des Justizpersonals in der Kernverwaltung

Altersstruktur des Justizpersonals (2012)



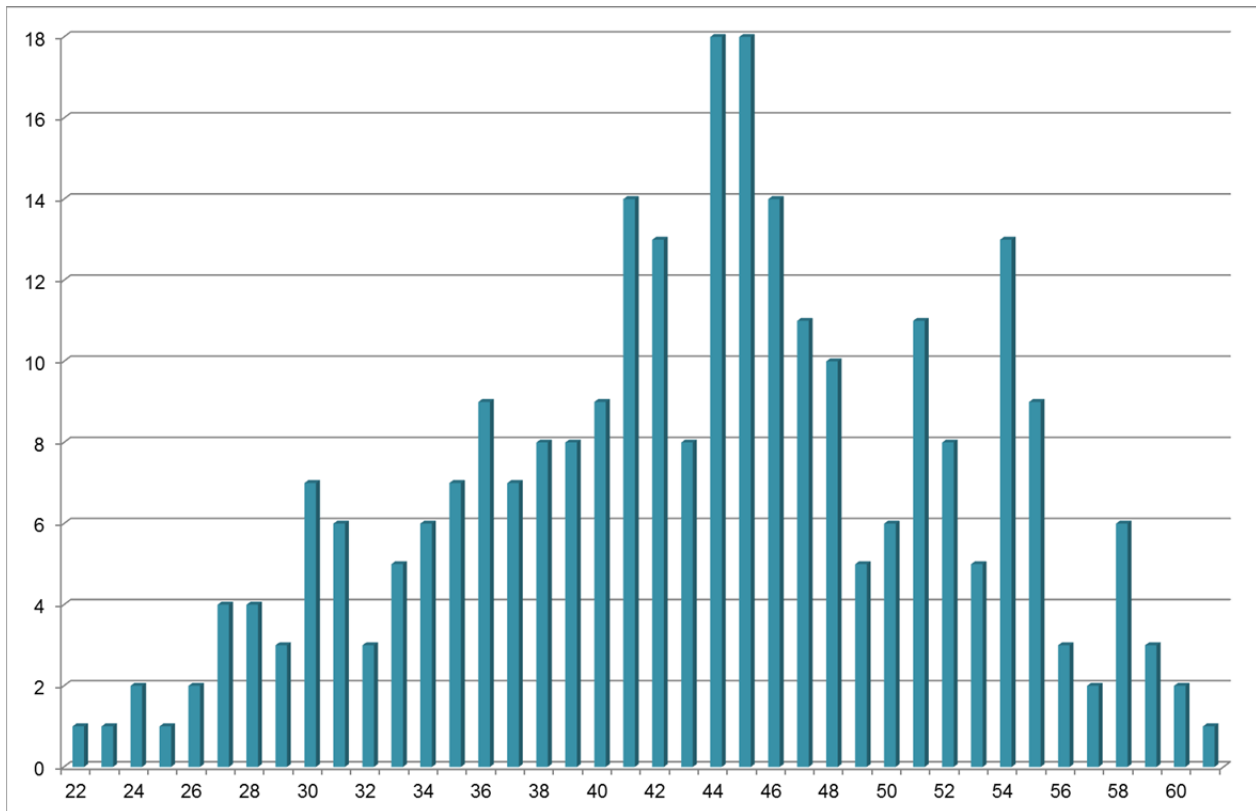
Personalkennzahlen des Justizpersonals (2000 bis 2012)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2006	2011	2012	2000	2006	2011	2012
Beschäftigte insgesamt	952	864	876	874				
weibliche Beschäftigte	525	529	567	570	55,1 %	61,2 %	64,7 %	65,2 %
Teilzeitbeschäftigte	240	277	283	281	25,2 %	32,1 %	32,3 %	32,2 %
Beschäftigte je VZÄ	1,12	1,14	1,14	1,14	---	---	---	---
Abwesende	60	50	40	46	6,3 %	5,8 %	4,6 %	5,3 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	208	142	161	172	21,8 %	16,4 %	18,4 %	19,7 %
Beschäftigte über 55 Jahren	196	190	166	174	20,6 %	22,0 %	18,9 %	19,9 %
Durchschnittsalter	44,6	45,9	45,2	45,1	---	---	---	---
Beamte/-innen	612	546	584	587	64,3 %	63,2 %	66,7 %	67,2 %
Arbeitnehmer/-innen	340	318	292	287	35,7 %	36,8 %	33,3 %	32,8 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	46	35	34	35	4,8 %	4,1 %	3,9 %	4,0 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	555	494	451	446	58,3 %	57,2 %	51,5 %	51,0 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	147	137	167	168	15,4 %	15,9 %	19,1 %	19,2 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	204	198	224	224	21,4 %	22,9 %	25,6 %	25,6 %
nicht zugeordnet*	0	0	0	1	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,1 %
Stellenindex	1,15	1,16	1,18	1,18	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					5,0 %	4,8 %	5,1 %	5,2 %
Personen in Ausbildung	181	176	182	170	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 5: Ausgewählte Kennzahlen des Strafvollzugspersonals in der Kernverwaltung

Altersstruktur des Strafvollzugspersonals (2012)



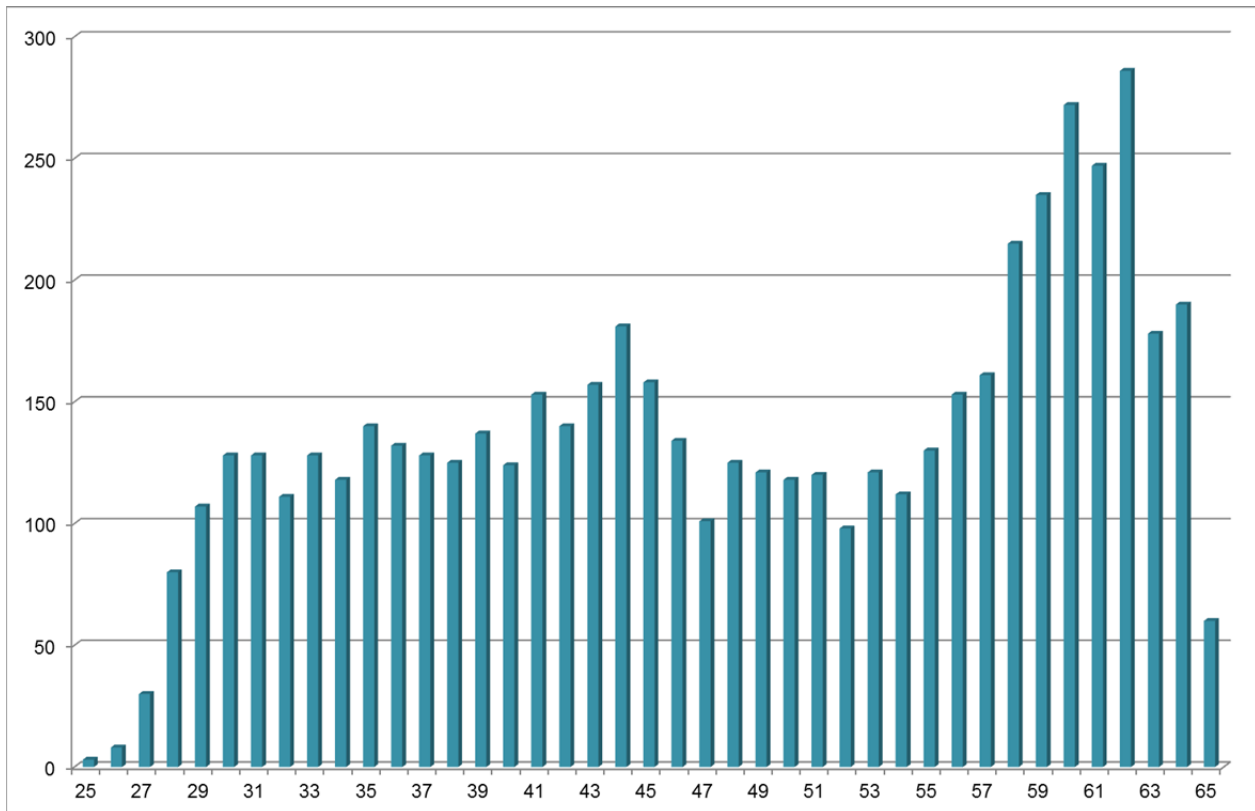
Personalkennzahlen des Strafvollzugspersonals (2000 bis 2012)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2006	2011	2012	2000	2006	2011	2012
Beschäftigte insgesamt	324	270	272	273				
weibliche Beschäftigte	56	54	57	59	17,3 %	20,0 %	21,0 %	21,6 %
Teilzeitbeschäftigte	20	15	13	13	6,2 %	5,6 %	4,8 %	4,8 %
Beschäftigte je VZÄ	1,02	1,02	1,02	1,02	---	---	---	---
Abwesende	6	9	4	3	1,9 %	3,3 %	1,5 %	1,1 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	95	41	45	45	29,3 %	15,2 %	16,5 %	16,5 %
Beschäftigte über 55 Jahren	47	26	20	17	14,5 %	9,6 %	7,4 %	6,2 %
Durchschnittsalter	42,5	42,5	43,1	43,3	---	---	---	---
Beamte/-innen	323	266	246	249	99,7 %	98,5 %	90,4 %	91,2 %
Arbeitnehmer/-innen	1	4	26	24	0,3 %	1,5 %	9,6 %	8,8 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	12	1	1	1	3,7 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	284	243	248	253	87,7 %	90,0 %	91,2 %	92,7 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	28	22	19	16	8,6 %	8,1 %	7,0 %	5,9 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	0	0	1	1	0,0 %	0,0 %	0,4 %	0,4 %
nicht zugeordnet*	0	4	3	2	0,0 %	1,5 %	1,1 %	0,7 %
Stellenindex	0,95	0,96	0,95	0,96	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					1,7 %	1,5 %	1,6 %	1,6 %
Personen in Ausbildung	39	16	11	1	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 6: Ausgewählte Kennzahlen des Lehrpersonals in der Kernverwaltung

Altersstruktur des Lehrpersonals (2012)



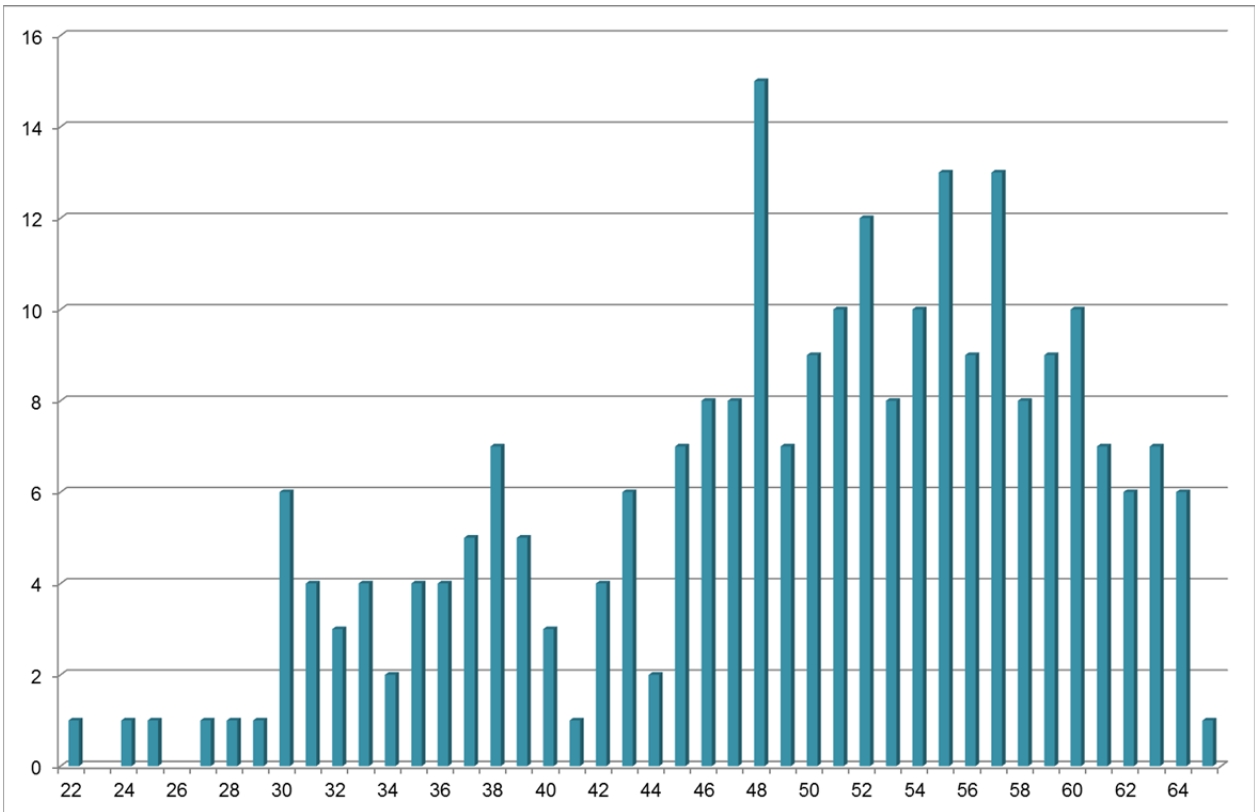
Personalkennzahlen des Lehrpersonals (2000 bis 2012)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2006	2011	2012	2000	2006	2011	2012
Beschäftigte insgesamt	5.790	5.928	5.814	5.593				
weibliche Beschäftigte	3.225	3.547	3.784	3.703	55,7 %	59,8 %	65,1 %	66,2 %
Teilzeitbeschäftigte	2.457	3.007	2.621	2.467	42,4 %	50,7 %	45,1 %	44,1 %
Beschäftigte je VZÄ	1,16	1,19	1,16	1,15	---	---	---	---
Abwesende	245	234	274	289	4,2 %	3,9 %	4,7 %	5,2 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	125	465	808	841	2,2 %	7,8 %	13,9 %	15,0 %
Beschäftigte über 55 Jahren	1.711	2.543	2.293	1.997	29,6 %	42,9 %	39,4 %	35,7 %
Durchschnittsalter	51,5	51,2	49,0	48,2	---	---	---	---
Beamte/-innen	3.860	4.760	4.760	4.664	66,7 %	80,3 %	81,9 %	83,4 %
Arbeitnehmer/-innen	1.930	1.168	1.054	929	33,3 %	19,7 %	18,1 %	16,6 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	21	49	10	6	0,4 %	0,8 %	0,2 %	0,1 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	3.175	2.784	2.679	2.576	54,8 %	47,0 %	46,1 %	46,1 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	2.594	3.095	3.125	3.010	44,8 %	52,2 %	53,7 %	53,8 %
nicht zugeordnet*	0	0	0	1	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Stellenindex	1,41	1,41	1,40	1,40	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					30,5 %	33,0 %	33,7 %	33,3 %
Personen in Ausbildung	371	483	446	448	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 7: Ausgewählte Kennzahlen des Erziehungspersonals für Kinder und Jugendliche in der Kernverwaltung

Altersstruktur des Erziehungspersonals für Kinder und Jugendliche (2012)



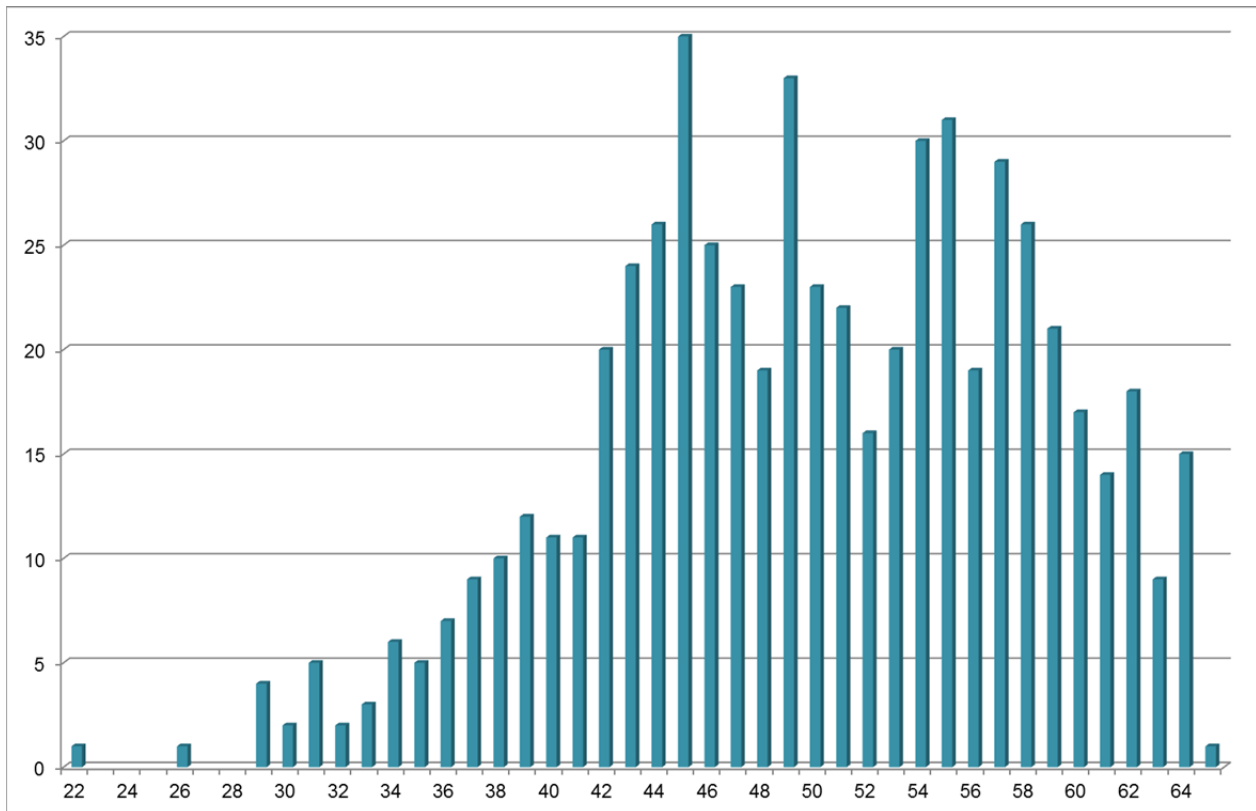
Personalkennzahlen des Erziehungspersonals für Kinder und Jugendliche (2000 bis 2012)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2006	2011	2012	2000	2006	2011	2012
Beschäftigte insgesamt	317	320	255	249				
weibliche Beschäftigte	226	230	197	192	71,3 %	71,9 %	77,3 %	77,1 %
Teilzeitbeschäftigte	184	216	191	182	58,0 %	67,5 %	74,9 %	73,1 %
Beschäftigte je VZÄ	1,44	1,49	1,54	1,48	---	---	---	---
Abwesende	22	16	18	15	6,9 %	5,0 %	7,1 %	6,0 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	32	27	25	25	10,1 %	8,4 %	9,8 %	10,0 %
Beschäftigte über 55 Jahren	34	69	73	76	10,7 %	21,6 %	28,6 %	30,5 %
Durchschnittsalter	44,9	48,0	49,1	49,3	---	---	---	---
Beamte/-innen	30	23	7	7	9,5 %	7,2 %	2,7 %	2,8 %
Arbeitnehmer/-innen	287	297	248	242	90,5 %	92,8 %	97,3 %	97,2 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	1	0	0	0	0,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	120	158	168	158	37,9 %	49,4 %	65,9 %	63,5 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	142	119	59	62	44,8 %	37,2 %	23,1 %	24,9 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	54	43	28	29	17,0 %	13,4 %	11,0 %	11,6 %
nicht zugeordnet*	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Stellenindex	1,17	1,07	1,02	1,03	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					1,7 %	1,8 %	1,5 %	1,5 %
Personen in Ausbildung	66	77	80	86	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 8: Ausgewählte Kennzahlen des technischen Personals in der Kernverwaltung

Altersstruktur des technischen Personals (2012)



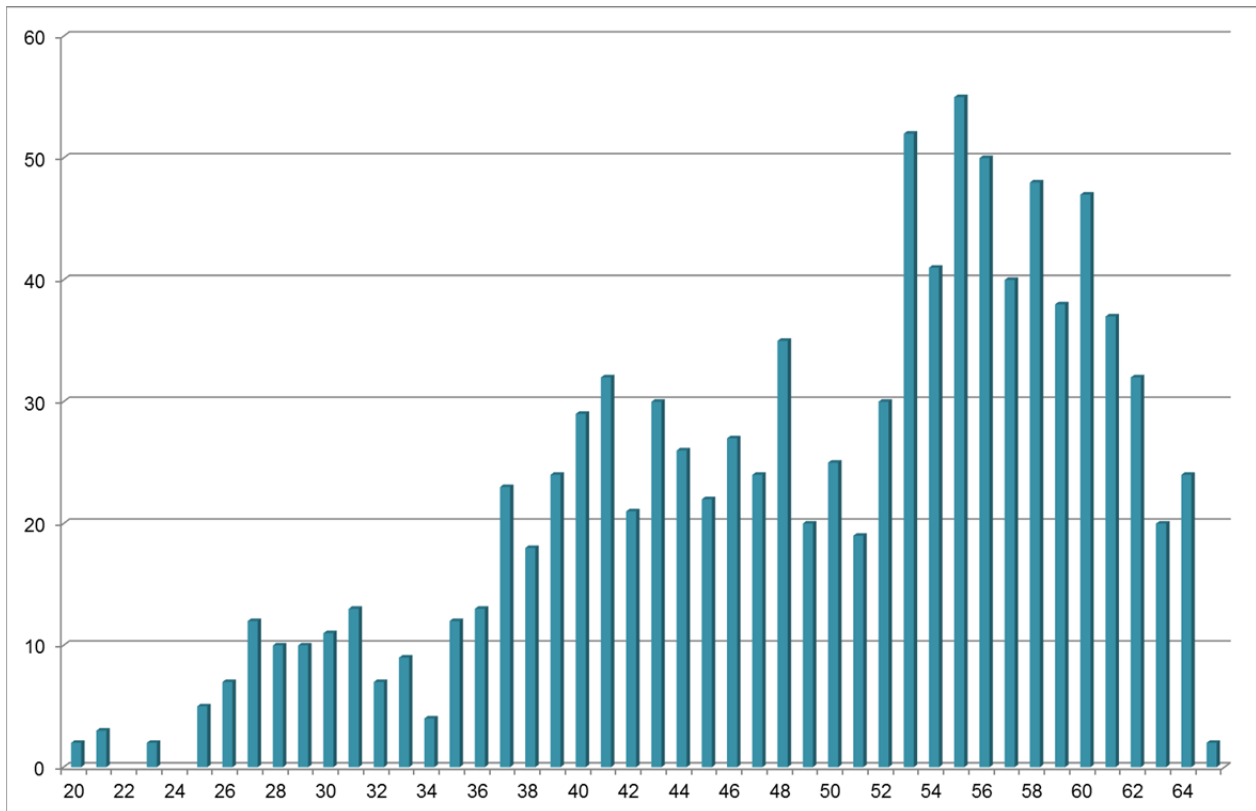
Personalkennzahlen des technischen Personals (2000 bis 2012)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2006	2011	2012	2000	2006	2011	2012
Beschäftigte insgesamt	714	662	624	605				
weibliche Beschäftigte	176	189	202	203	24,6 %	28,5 %	32,4 %	33,6 %
Teilzeitbeschäftigte	104	152	133	130	14,6 %	23,0 %	21,3 %	21,5 %
Beschäftigte je VZÄ	1,06	1,08	1,07	1,07	---	---	---	---
Abwesende	37	27	20	23	5,2 %	4,1 %	3,2 %	3,8 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	88	32	25	24	12,3 %	4,8 %	4,0 %	4,0 %
Beschäftigte über 55 Jahren	171	187	174	169	23,9 %	28,2 %	27,9 %	27,9 %
Durchschnittsalter	46,9	48,8	49,5	49,8	---	---	---	---
Beamte/-innen	157	104	83	76	22,0 %	15,7 %	13,3 %	12,6 %
Arbeitnehmer/-innen	557	558	541	529	78,0 %	84,3 %	86,7 %	87,4 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	237	183	166	163	33,2 %	27,6 %	26,6 %	26,9 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	331	314	280	266	46,4 %	47,4 %	44,9 %	44,0 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	145	165	178	176	20,3 %	24,9 %	28,5 %	29,1 %
nicht zugeordnet*	1	0	0	0	0,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Stellenindex	1,25	1,24	1,25	1,26	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					3,8 %	3,7 %	3,6 %	3,6 %
Personen in Ausbildung	31	20	20	27	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 9: Ausgewählte Kennzahlen des Steuerpersonals in der Kernverwaltung

Altersstruktur des Steuerpersonals (2012)



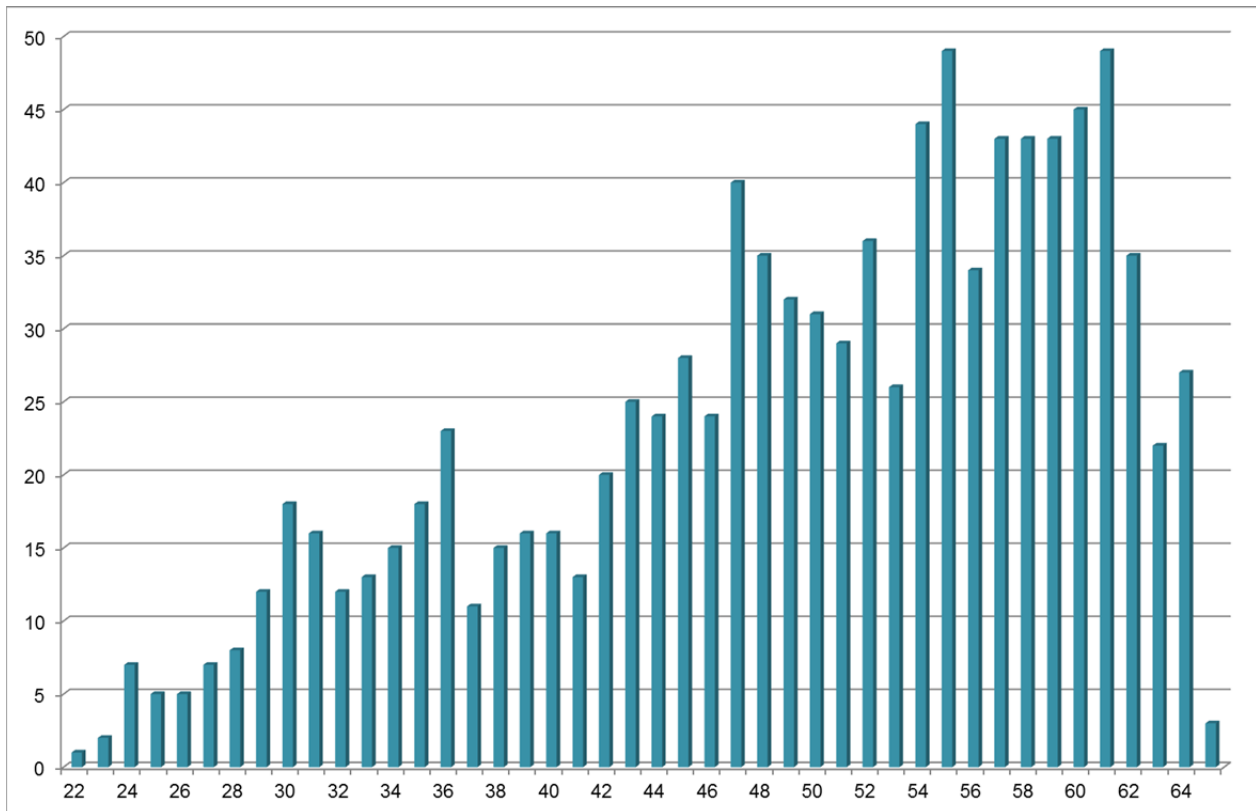
Personalkennzahlen des Steuerpersonals (2000 bis 2012)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2006	2011	2012	2000	2006	2011	2012
Beschäftigte insgesamt	1.159	977	1.042	1.011				
weibliche Beschäftigte	588	532	563	552	50,7 %	54,5 %	54,0 %	54,6 %
Teilzeitbeschäftigte	304	336	338	339	26,2 %	34,4 %	32,4 %	33,5 %
Beschäftigte je VZÄ	1,11	1,14	1,12	1,13	---	---	---	---
Abwesende	80	49	36	31	6,9 %	5,0 %	3,5 %	3,1 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	249	162	96	95	21,5 %	16,6 %	9,2 %	9,4 %
Beschäftigte über 55 Jahren	144	191	327	338	12,4 %	19,5 %	31,4 %	33,4 %
Durchschnittsalter	43,3	46,2	49,0	49,2	---	---	---	---
Beamte/-innen	1.071	899	972	944	92,4 %	92,0 %	93,3 %	93,4 %
Arbeitnehmer/-innen	88	78	70	67	7,6 %	8,0 %	6,7 %	6,6 %
Laufbahnguppe 1, 1. EA	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Laufbahnguppe 1, 2. EA	482	421	387	377	41,6 %	43,1 %	37,1 %	37,3 %
Laufbahnguppe 2, 1. EA	641	534	614	597	55,3 %	54,7 %	58,9 %	59,1 %
Laufbahnguppe 2, 2. EA	36	22	41	37	3,1 %	2,3 %	3,9 %	3,7 %
nicht zugeordnet*	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Stellenindex	1,11	1,11	1,14	1,14	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					6,1 %	5,4 %	6,0 %	6,0 %
Personen in Ausbildung	20	52	69	93	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 10: Ausgewählte Kennzahlen des sonstigen Personals in der Kernverwaltung

Altersstruktur des sonstigen Personals (2012)



Personalkennzahlen des sonstigen Personals (2000 bis 2012)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2006	2011	2012	2000	2006	2011	2012
Beschäftigte insgesamt	1.473	1.029	1.031	1.020				
weibliche Beschäftigte	490	436	539	549	33,3 %	42,4 %	52,3 %	53,8 %
Teilzeitbeschäftigte	314	292	338	325	21,3 %	28,4 %	32,8 %	31,9 %
Beschäftigte je VZÄ	1,09	1,12	1,14	1,14	---	---	---	---
Abwesende	85	48	50	56	5,8 %	4,7 %	4,8 %	5,5 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	125	43	112	121	8,5 %	4,2 %	10,9 %	11,9 %
Beschäftigte über 55 Jahren	337	325	367	344	22,9 %	31,6 %	35,6 %	33,7 %
Durchschnittsalter	47,8	50,4	49,7	49,2	---	---	---	---
Beamte/-innen	408	348	262	250	27,7 %	33,8 %	25,4 %	24,5 %
Arbeitnehmer/-innen	1.065	681	769	770	72,3 %	66,2 %	74,6 %	75,5 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	140	51	30	26	9,5 %	5,0 %	2,9 %	2,5 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	662	334	302	289	44,9 %	32,5 %	29,3 %	28,3 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	476	458	527	533	32,3 %	44,5 %	51,1 %	52,3 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	194	186	171	168	13,2 %	18,1 %	16,6 %	16,5 %
nicht zugeordnet*	1	0	1	4	0,1 %	0,0 %	0,1 %	0,4 %
Stellenindex	1,06	1,14	1,13	1,12	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					7,8 %	5,7 %	6,0 %	6,1 %
Personen in Ausbildung	244	188	143	162	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 11: Berücksichtigte bremischen Mehrheitsgesellschaften

Senatorische Zuordnung/bremische Mehrheitsgesellschaften	
Der Senator für Inneres und Sport	
Bremer Bäder GmbH	
Der Senator für Kultur	
Theater Bremen GmbH	
Der Senator für Gesundheit	
Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen	
Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH	
Rehazentrum Bremen GmbH	
Die Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen	
Werkstatt Nord GmbH	
Der Senator für Umwelt, Bau und Verkehr	
BREPARK GmbH	
Hanseatische Naturentwicklung GmbH	
botanika GmbH	
Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen	
bremenports GmbH & Co. KG	
Bremer Ratskeller GmbH	
BTZ Bremer Touristik Zentrale Gesellschaft für Marketing und Service mbH	
Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH	
Glocke Veranstaltungs-GmbH	
Großmarkt Bremen GmbH	
WFB Wirtschaftsförderung Bremen GmbH	
Die Senatorin für Finanzen	
Ausbildungsgesellschaft mbH	
bremen online services Entwicklungs- und Betriebsgesellschaft mbH & Co. KG	
bremen.online GmbH	

Anlage 12: Beschäftigte nach Status- und Laufbahngruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012)

Laufbahngruppe	Kernverwaltung		Ausgliederungen	
	Beamte/-innen	Arbeitnehmer/-innen	Beamte/-innen	Arbeitnehmer/-innen
LG 1, 1. EA	31	57		1.264
LG 1, 2. EA	1.600	2.327	117	3.065
LG 2, 1. EA	6.425	1.916	247	1.311
LG 2, 2. EA	3.347	1.057	653	2.242
nicht zugeordnet*	6	13		39
Insgesamt	11.409	5.370	1.017	7.921

* Festgehalt

Anlage 13: Beschäftigte in den Status- und Laufbahngruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung (2012)

Laufbahngruppe	Beamtinnen	Beamte	Arbeitnehmerinnen	Arbeitnehmer
LG 1, 1. EA	5	26	33	24
LG 1, 2. EA	617	983	1.774	553
LG 2, 1. EA	3.218	3.207	1.135	781
LG 2, 2. EA	1.769	1.578	556	501
nicht zugeordnet*	3	3	4	9
Insgesamt	5.612	5.797	3.502	1.868

* Festgehalt

Anlage 14: Beschäftigte in den Status- und Laufbahngruppen nach Geschlecht in den Ausgliederungen (2012)

Laufbahngruppe	Beamtinnen	Beamte	Arbeitnehmerinnen	Arbeitnehmer
LG 1, 1. EA			1.077	187
LG 1, 2. EA	85	32	2.119	946
LG 2, 1. EA	158	89	738	573
LG 2, 2. EA	174	479	955	1.287
nicht zugeordnet*			22	17
Insgesamt	417	600	4.911	3.010

* Festgehalt

Anlage 15: Anteile der Beschäftigten nach ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2012)

Personalgruppe	Gesamt		Kernverwaltung		Ausgliederungen		Mehrheitsgesellschaften	
	Beschäftigte	Anteil	Beschäftigte	Anteil	Beschäftigte	Anteil	Beschäftigte	Anteil
Verwaltungspersonal einschließlich Textverarbeitung	7.339	20,8 %	4.199	25,0 %	1.950	21,8 %	1.190	12,4 %
Polizei	2.458	7,0 %	2.458	14,6 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Feuerwehr	481	1,4 %	481	2,9 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Justizpersonal /ordentliche Gerichte	879	2,5 %	874	5,2 %	3	0,0 %	2	0,0 %
Strafvollzugspersonal	273	0,8 %	273	1,6 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Lehrpersonal	6.517	18,4 %	5.593	33,3 %	922	10,3 %	2	0,0 %
Erziehungs- und Betreuungspersonal	1.764	5,0 %	249	1,5 %	1.508	16,9 %	7	0,1 %
Technisches Personal	1.535	4,3 %	605	3,6 %	678	7,6 %	252	2,6 %
Steuerpersonal	1.012	2,9 %	1.011	6,0 %	1	0,0 %	0	0,0 %
Raumpflegepersonal	1.263	3,6 %	16	0,1 %	672	7,5 %	575	6,0 %
Krankenhauspersonal der Gesundheitspflege	6.554	18,6 %	0	0,0 %	0	0,0 %	6.554	68,2 %
Sonstige Personalgruppen	5.250	14,9 %	1.020	6,1 %	3.204	35,8 %	1.026	10,7 %
Insgesamt	35.325	100,0 %	16.779	100,0 %	8.938	100,0 %	9.608	100,0 %

Anlage 16: Beschäftigtenzahlen nach ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 und 2012)

Personalgruppe	2000	2012	Differenz	Veränderung in %
Verwaltungspersonal einschließlich Textverarbeitung	6.418	6.149	-269	-4,2 %
Polizei	2.506	2.458	-48	-1,9 %
Feuerwehr	499	481	-18	-3,6 %
Justizpersonal /ordentliche Gerichte	955	877	-78	-8,2 %
Strafvollzugspersonal	324	273	-51	-15,7 %
Lehrpersonal	7.112	6.515	-597	-8,4 %
Erziehungs- und Betreuungspersonal	1.502	1.757	255	17,0 %
Technisches Personal	1.389	1.283	-106	-7,6 %
Steuerpersonal	1.180	1.012	-168	-14,2 %
Raumpflegepersonal	1.258	688	-570	-45,3 %
Sonstige Personalgruppen	3.821	4.224	403	10,5 %
Insgesamt	26.964	25.717	-1.247	-4,6 %

Anlage 17: Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2012)

Personalgruppe	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil an den Personalgruppen	Männeranteil an den Personalgruppen
Verwaltungspersonal einschließlich Textverarbeitung	7.339	4.833	2.506	65,9 %	34,1 %	22,8 %	17,8 %
Polizei	2.458	550	1.908	22,4 %	77,6 %	2,6 %	13,5 %
Feuerwehr	481	21	460	4,4 %	95,6 %	0,1 %	3,3 %
Justizpersonal /ordentliche Gerichte	879	574	305	65,3 %	34,7 %	2,7 %	2,2 %
Strafvollzugspersonal	273	59	214	21,6 %	78,4 %	0,3 %	1,5 %
Lehrpersonal	6.517	4.009	2.508	61,5 %	38,5 %	18,9 %	17,8 %
Erziehungs- und Betreuungspersonal	1.764	1.476	288	83,7 %	16,3 %	7,0 %	2,0 %
Technisches Personal	1.535	467	1.068	30,4 %	69,6 %	2,2 %	7,6 %
Steuerpersonal	1.012	553	459	54,6 %	45,4 %	2,6 %	3,3 %
Raumpflegepersonal	1.263	1.132	131	89,6 %	10,4 %	5,3 %	0,9 %
Krankenhauspersonal der Gesundheitspflege	6.554	5.104	1.450	77,9 %	22,1 %	24,1 %	10,3 %
Sonstige Personalgruppen	5.250	2.435	2.815	46,4 %	53,6 %	11,5 %	19,9 %
Insgesamt	35.325	21.213	14.112	60,1 %	39,9 %	100,0 %	100,0 %

Anlage 18: Durchschnittsalter der Beschäftigten in ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 und 2012)

Personalgruppe	2000			2012		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Verwaltungspersonal einschließlich Textverarbeitung	45,4	44,1	47,4	47,7	47,1	49,0
Polizei	42,6	31,9	43,8	43,4	34,8	45,9
Feuerwehr	44,3	31,0	44,3	40,1	33,0	40,5
Justizpersonal /ordentliche Gerichte	44,6	41,7	48,2	45,1	43,9	47,4
Strafvollzugspersonal	42,5	34,2	44,3	43,3	41,4	43,8
Lehrpersonal	50,7	49,6	51,7	48,5	47,4	50,4
Erziehungs- und Betreuungspersonal	42,3	42,0	44,3	46,3	46,5	45,7
Technisches Personal	46,6	42,2	48,1	48,6	46,7	49,6
Steuerpersonal	43,3	41,8	44,8	49,2	48,0	50,8
Raumpflegepersonal	49,3	49,3	56,0	53,7	53,8	41,5
Sonstige Personalgruppen	43,9	43,4	44,2	43,8	43,8	43,8

Anlage 19: Personen in Ausbildung in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2000 bis 2012)

Bereich	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Kernverwaltung	1.419	1.551	1.680	1.722	1.645	1.467	1.314	1.169	1.146	1.378	1.582	1.598	1.564
ausgliederte Bereiche	3	6	0	4	6	6	3	1	4	1	2	2	3
Mehrheitsgesellschaften											478	491	501
gesamt Auszubildende	1.422	1.557	1.680	1.726	1.651	1.473	1.317	1.170	1.150	1.379	2.062	2.091	2.068

Anlage 20: Personen in Ausbildung nach Statusgruppen und Geschlecht in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2012)

Statusgruppe	Gesamt	weiblich	männlich	Frauenanteil	Männeranteil
Beamte	844	484	360	57,3%	42,7%
Arbeitnehmer	1.224	849	375	69,4%	30,6%
Insgesamt	2.068	1.333	735	64,5%	35,5%

Anlage 21: Belegungen von Veranstaltungen der Senatorin für Finanzen und des LIS nach Themenbereichen (Kernverwaltung, Ausgliederungen und Sonstige 2012)

	Themenbereiche	Frauen	Männer	Frauenanteil	Kalenderjahr 2012	Kalenderjahr-übergreifende Themenbereiche	Frauen	Männer	Frauenanteil
Fortbildungsprogramm 2011/2012 (1. Halbjahr 2012)	Modernisierung der bremischen Verwaltung	1.438	853	62,8%		Informationstechnologien (IT)	1.561	949	62,2%
	Führungsfortbildung	312	171	64,6%					
	Recht für die öffentliche	292	195	60,0%					
	Weitere fachübergreifende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	360	68	84,1%					
	Aufstiegsfortbildung	159	165	49,1%					
Weitere Fördermaßnahmen	10	3	76,9%						
Fortbildungsprogramm 2012/2013 (2. Halbjahr 2012)	Führungsfortbildung	104	63	62,3%		Fortbildungen Landesinstitut für Schule	3.605	1.180	75,3%
	Fortbildung für alle Beschäftigten	405	191	68,0%					
	Fachbezogene Fortbildung	537	236	69,5%					
	Aufstieg, Fördermaßnahmen, Nachwuchskräfte	28	21	57,1%					
	Vortragsreihen	40	28	58,8%					
	Prozessbegleitung und inhouse-Angebote	397	202	66,3%					

Anlage 22: Belegungen von Veranstaltungen der Senatorin für Finanzen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012)

Bereich	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Teilnehmer			Belegungsquote
	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	
Bremische Bürgerschaft	17	54	71	22	71	93	131,0%
Rechnungshof der Freien Hansestadt Bremen	19	21	40	23	32	55	137,5%
Senat und Senatskanzlei	57	79	136	60	116	176	129,4%
Die Bevollmächtigte der Freien Hansestadt Bremen beim Bund und für Europa	15	29	44	9	31	40	90,9%
Die Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit	5	10	15	3	16	19	126,7%
Der Senator für Inneres und Sport*	2.725	1.075	3.800	317	474	791	20,8%
Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau	0	14	14	0	27	27	192,9%
Der Senator für Justiz und Verfassung	639	814	1.453	401	607	1.008	69,4%
Die Senatorin für Bildung und Wissenschaft	2.030	4.261	6.291	1.284	3.944	5.228	83,1%
Der Senator für Kultur	37	42	79	11	35	46	58,2%
Die Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen	423	865	1.288	403	849	1.252	97,2%
Der Senator für Gesundheit	156	254	410	89	276	365	89,0%
Der Senator für Umwelt, Bau und Verkehr	526	422	948	591	571	1.162	122,6%
Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen	229	247	476	96	236	332	69,7%
Die Senatorin für Finanzen	787	927	1.714	413	643	1.056	61,6%
Kernverwaltung	7.665	9.114	16.779	3.722	7.928	11.650	
Belegungsquote Kernverwaltung	48,6%	87,0%	69,4%				
Ausgliederungen	3.610	5.328	8.938	586	1.295	1.881	
Belegungsquote Ausgliederungen	16,2%	24,3%	21,0%				

* Die Polizei und die Feuerwehr verfügen über eigene Fortbildungsprogramme, welche hier nicht berücksichtigt sind.

Anlage 23: Beschäftigte nach Altersgruppen in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2012)

Alter	Kernverwaltung		Ausgliederungen		bremische Mehrheitsgesellschaften	
	Beschäftigte	Quote	Beschäftigte	Quote	Beschäftigte	Quote
bis 20 Jahre	6	0,0%	8	0,1%	33	0,3%
21 - 25 Jahre	319	1,9%	253	2,8%	355	3,7%
26 - 30 Jahre	1.095	6,5%	860	9,6%	694	7,2%
31 - 35 Jahre	1.641	9,8%	838	9,4%	895	9,3%
36 - 40 Jahre	1.718	10,2%	724	8,1%	997	10,4%
41 - 45 Jahre	2.324	13,9%	1.283	14,4%	1.402	14,6%
46 - 50 Jahre	2.380	14,2%	1.497	16,7%	1.796	18,7%
51 - 55 Jahre	2.628	15,7%	1.354	15,1%	1.584	16,5%
56 - 60 Jahre	2.817	16,8%	1.291	14,4%	1.239	12,9%
über 60 Jahre	1.851	11,0%	830	9,3%	613	6,4%
Insgesamt	16.779	100,0%	8.938	100,0%	9.608	100,0%

Anlage 24: Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und den Mehrheitsgesellschaften (2012)

Alter	Kern- verwaltung	Aus- gliederungen	bremische Mehrheits- gesellschaften
bis 19		3	10
20	6	5	23
21	16	22	44
22	31	30	57
23	74	43	81
24	92	62	81
25	106	96	92
26	107	129	105
27	156	158	113
28	217	177	122
29	298	192	155
30	317	204	199
31	359	210	168
32	306	173	188
33	328	154	183
34	318	163	180
35	330	138	176
36	337	133	210
37	342	153	180
38	322	149	194
39	367	148	191
40	350	141	222
41	406	212	224
42	393	210	270
43	470	278	263
44	548	272	323
45	507	311	322
46	495	314	350
47	440	269	390
48	497	310	334
49	498	305	350
50	450	299	372
51	516	261	311
52	487	297	314
53	514	284	320
54	541	269	323
55	570	243	316
56	540	266	273
57	530	253	255
58	587	272	244
59	580	222	242
60	580	278	225
61	528	222	208
62	531	231	174
63	344	189	126
64	366	146	78
65 und älter	82	42	27
Insgesamt	16.779	8.938	9.608
Durchschnittsalter	47,2	46,0	45,5

Anlage 25: Entwicklung der Schwerbehindertenbeschäftigungsquote in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2001 bis 2012)

Jahr	Arbeitsplätze	5%	6%	schwerbehinderte Beschäftigte	Erfüllungsquote in %
2001	32.720	1.635,99	1.963,19	1.971	6,02%
2002	32.020	1.601,00	1.921,20	1.911	5,97%
2003	32.326	1.616,30	1.939,56	1.966	6,08%
2004	25.229	1.261,45	1.513,74	1.576	6,25%
2005	25.092	1.254,60	1.505,52	1.602	6,38%
2006	24.821	1.241,05	1.489,26	1.557	6,27%
2007	24.655	1.232,75	1.479,30	1.517	6,15%
2008	24.631	1.231,55	1.477,86	1.523	6,18%
2009	24.812	1.240,60	1.488,72	1.619	6,52%
2010	24.699	1.234,95	1.481,94	1.686	6,82%
2011	24.809	1.240,45	1.488,54	1.712	6,90%
2012	24.782	1.239,10	1.486,92	1.747	7,04%

Anlage 26: Entwicklung der Teilzeitquote in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften von 2000 bis 2012 (ohne Altersteilzeit)

Beschäftigte Insgesamt				
Bereich	2000	2006	2011	2012
Kernverwaltung	18.964	17.951	17.242	16.779
Ausgliederungen	8.000	8.205	8.957	8.938
Mehrheitsgesellschaften			9.566	9.608
Summe	26.964	26.156	35.765	35.325
davon Teilzeitbeschäftigte ohne Altersteilzeit				
Kernverwaltung	4.581	4.342	4.623	4.675
Ausgliederungen	3.226	3.446	3.838	3.883
Mehrheitsgesellschaften			3.937	4.007
Summe	7.807	7.788	12.398	12.565
Teilzeitquote				
Kernverwaltung	24,2%	24,2%	26,8%	27,9%
Ausgliederungen	40,3%	42,0%	42,8%	43,4%
Mehrheitsgesellschaften			41,2%	41,7%
Insgesamt	29,0%	29,8%	34,7%	35,6%

Anlage 27: Teilzeitbeschäftigung und Altersteilzeit nach Geschlecht in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2012)

		Bereiche insgesamt	Kernverwaltung	Ausgliederungen	brem. Mehrheitsgesellschaften
Beschäftigte insgesamt	Gesamt*	35.325	16.779	8.938	9.608
	Frauen	21.213	9.114	5.328	6.771
	Männer	14.112	7.665	3.610	2.837
	Frauenanteil	60,1 %	54,3 %	59,6 %	70,5 %
Teilzeitbeschäftigte gesamt	Gesamt*	14.422	5.873	4.278	4.271
	Frauen	12.043	4.785	3.484	3.774
	Männer	2.379	1.088	794	497
	Frauenanteil	83,5 %	81,5 %	81,4 %	88,4 %
Teilzeitquote	Gesamt	40,8 %	35,0 %	47,9 %	44,5 %
	Frauen	56,8 %	52,5 %	65,4 %	55,7 %
	Männer	16,9 %	14,2 %	22,0 %	17,5 %
Teilzeitbeschäftigte ohne Altersteilzeit	Gesamt	12.565	4.675	3.883	4.007
	Frauen	10.868	4.111	3.171	3.586
	Männer	1.697	564	712	421
	Frauenanteil	86,5 %	87,9 %	81,7 %	89,5 %
Teilzeitquote ohne Altersteilzeit	Gesamt	35,6 %	27,9 %	43,4 %	41,7 %
	Frauen	51,2 %	45,1 %	59,5 %	53,0 %
	Männer	12,0 %	7,4 %	19,7 %	14,8 %
Altersteilzeit	Gesamt*	1.857	1.198	395	264
	Frauen	1.175	674	313	188
	Männer	682	524	82	76
	Frauenanteil	63,3 %	56,3 %	79,2 %	71,2 %
Anteil Altersteilzeit an Teilzeit	Gesamt	12,88 %	20,40 %	9,23 %	6,18 %
	Frauen	9,76 %	14,09 %	8,98 %	4,98 %
	Männer	28,67 %	48,16 %	10,33 %	15,29 %

* Die Beschäftigten in der Passivphase der Altersteilzeit wurden in die Berechnung mit einbezogen.

Anlage 28: Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen nach Geschlecht und Laufbahngruppen 2012

Laufbahn	Beschäftigte insgesamt					
	Kernverwaltung			Ausgliederungen		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
LG 1, 1. EA	88	38	50	1.264	1.077	187
LG 1, 2. EA	3.927	2.391	1.536	3.182	2.204	978
LG 2, 1. EA	8.341	4.353	3.988	1.558	896	662
LG 2, 2. EA	4.404	2.325	2.079	2.895	1.129	1.766
nicht zugeordnet*	19	7	12	39	22	17
Summe	16.779	9.114	7.665	8.938	5.328	3.610

Laufbahn	Teilzeitbeschäftigte ohne Altersteilzeit					
	Kernverwaltung			Ausgliederungen		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
LG 1, 1. EA	25	21	4	967	908	59
LG 1, 2. EA	1.257	1.188	69	1.424	1.303	121
LG 2, 1. EA	2.055	1.842	213	483	399	84
LG 2, 2. EA	1.338	1.060	278	1.009	561	448
Summe	4.675	4.111	564	3.883	3.171	712

Laufbahn	Teilzeitquote ohne Altersteilzeit					
	Kernverwaltung			Ausgliederungen		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
LG 1, 1. EA	28,4%	55,3%	8,0%	76,5%	84,3%	31,6%
LG 1, 2. EA	32,0%	49,7%	4,5%	44,8%	59,1%	12,4%
LG 2, 1. EA	24,6%	42,3%	5,3%	31,0%	44,5%	12,7%
LG 2, 2. EA	30,4%	45,6%	13,4%	34,9%	49,7%	25,4%
Summe	27,9%	45,1%	7,4%	43,4%	59,5%	19,7%

Anlage 29: Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften nach Altersgruppen (2012)

Alter	Beschäftigte Gesamt	Teilzeitbeschäftigte ohne Altersteilzeit	Teilzeitquote ohne Altersteilzeit
Kernverwaltung			
bis 35 Jahre	3.061	603	19,7 %
36 - 45 Jahre	4.042	1.513	37,4 %
46 - 55 Jahre	5.008	1.497	29,9 %
56 - 60 Jahre	2.817	801	28,4 %
über 60 Jahre	1.851	261	14,1 %
Insgesamt	16.779	4.675	27,9 %
Ausgliederungen			
bis 35 Jahre	1.959	1.002	51,1 %
36 - 45 Jahre	2.007	923	46,0 %
46 - 55 Jahre	2.851	1.234	43,3 %
56 - 60 Jahre	1.291	489	37,9 %
über 60 Jahre	830	235	28,3 %
Insgesamt	8.938	3.883	43,4 %
bremische Mehrheitsgesellschaften			
bis 35 Jahre	1.977	521	26,4 %
36 - 45 Jahre	2.399	1.161	48,4 %
46 - 55 Jahre	3.380	1.638	48,5 %
56 - 60 Jahre	1.239	524	42,3 %
über 60 Jahre	613	163	26,6 %
Insgesamt	9.608	4.007	41,7 %

Anlage 30: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in Altersteilzeit in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2000 bis 2012)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Kernverwaltung	852	1406	1825	2178	2199	2006	1749	1529	1388	1.465	1.515	1.372	1.198
Ausgliederungen	120	200	242	325	352	351	327	314	356	490	522	462	395
Mehrheitsgesellschaften											411	340	264
Insgesamt	972	1.606	2.067	2.503	2.551	2.357	2.076	1.843	1.744	1.955	2.448	2.174	1.857

Anlage 31: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den Modellen der Altersteilzeit in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 bis 2012)

Altersteilzeit	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Blockmodell - aktiv	672	1.168	1.478	1.724	1.543	1.178	844	572	437	787	967	845	634
Blockmodell - abwesend	114	222	355	544	804	1.005	1.083	1.141	1.131	1.014	890	819	819
Teilzeitmodell	186	218	234	235	204	174	149	130	176	154	180	170	140
Insgesamt	972	1.608	2.067	2.503	2.551	2.357	2.076	1.843	1.744	1.955	2.037	1.834	1.593

Anlage 32: Altersteilzeit nach Statusgruppen und Geschlecht in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2012)

Statusgruppe	Kernverwaltung			Ausgliederungen			brem. Mehrheitsgesellschaften		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Beamte/-innen	625	340	285	37	23	14	1	0	1
Arbeitnehmer/-innen	573	334	239	358	290	68	263	188	75
Insgesamt	1.198	674	524	395	313	82	264	188	76

Anlage 33: Altersteilzeit nach Laufbahngruppen und Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012)

Laufbahn	Kernverwaltung			Ausgliederungen		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
LG 1, 1. EA	7	7		99	96	3
LG 1, 2. EA	152	116	36	124	104	20
LG 2, 1. EA	587	351	236	137	98	39
LG 2, 2. EA	449	197	252	33	15	18
nicht zugeordnet*	3	3		2		2
Insgesamt	1.198	674	524	395	313	82

Anlage 34: Krankentage im Dienststellenvergleich in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012)

Dienststelle	Anzahl Personen	Anzahl Krankentage	FZQ Kalendertage	FZQ Arbeitstage	durchschn. Anzahl Krankheitsfälle pro Person	Betroffenenquote
Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigte gesamt*	366	6.173	4,61		1,79	82,51 %
Amt für Soziale Dienste	133	3.416	7,02	7,97	2,79	68,42 %
Amt für Soziale Dienste -Sozialzentren-	626	19.458	8,49	9,93	4,96	87,70 %
Amt für Straßen und Verkehr	259	7.253	7,65	8,97	4,39	88,03 %
Amt für Versorgung und Integration Bremen	116	4.383	10,32	12,00	5,56	92,24 %
Amtsgericht Bremen	359	9.054	6,89	8,04	3,60	79,11 %
Amtsgericht Bremen-Blumenthal**	54	381	1,93	2,49	2,24	
Amtsgericht Bremerhaven	92	2.005	5,95	6,76	2,55	77,17 %
Ausbildungsgesellschaft mbH**	52	1.356	7,12	8,97	5,38	
Bremische Bürgerschaft*	68	1.459	5,86	7,04	3,65	
Der Senator für Inneres und Sport	95	2.485	7,15	8,25	3,27	84,21 %
Der Senator für Umwelt, Bau und Verkehr	516	13.164	6,97	8,25	4,51	89,53 %
Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen	227	4.325	5,21	6,31	4,04	85,90 %
Die Senatorin für Bildung und Wissenschaft	433	10.444	6,59	7,75	3,97	87,99 %
Die Senatorin für Finanzen	402	6.981	4,74	5,74	3,53	81,09 %
Die Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen	258	6.473	6,85	8,08	4,21	86,05 %
Feuerwehr Bremen	524	8.761	4,57	5,26	1,77	75,57 %
Finanzamt Bremen-Mitte	298	7.848	7,20	8,47	4,13	89,93 %
Finanzamt Bremen-Nord	126	2.591	5,62	6,73	3,64	85,71 %
Finanzamt Bremen-Ost	151	3.454	6,25	7,52	4,20	90,73 %
Finanzamt Bremen-West	156	3.703	6,49	7,84	4,76	86,54 %
Finanzamt Bremerhaven	130	3.010	6,33	7,53	4,09	90,00 %
Finanzamt für Außenprüfung Bremen	179	3.475	5,30	6,29	3,15	81,56 %
Förderzentren	249	5.689	6,24	7,08	2,32	75,90 %
Geoinformation Bremen Landesamt für Kataster - Vermessung - Immobilienbewertung - Informationssysteme	115	3.109	7,39	8,97	5,68	93,04 %
Gewerbeaufsicht des Landes Bremen**	56	1.442	7,04	8,74	6,18	
Gymnasien und durchgehende Schulen mit Abitur	666	8.755	3,59	4,26	2,26	70,87 %
Hanseatisches Oberlandesgericht	96	728	2,07	2,60	2,05	67,71 %
Hansestadt Bremisches Hafenamt**	89	1.828	5,61	6,58	3,06	
Immobilien Bremen	893	27.510	8,42	9,52	2,98	75,81 %
Jobcenter Bremen	279	7.161	7,01	8,23	4,12	83,15 %
Justiz und Gerichte	236	4.065	4,71	5,53	2,75	77,54 %
Justizvollzugsanstalt	344	8.222	6,53	7,72	3,81	88,95 %
KiTa Bremen, Eigenbetrieb der Stadtgemeinde Bremen	1.679	51.100	8,32	9,71	4,01	87,79 %
Landeshauptkasse**	64	2.097	8,95	10,56	5,48	
Landesinstitut für Schule	132	1.951	4,04	4,70	2,30	67,42 %
Landesuntersuchungsamt**	58	1.640	7,73	8,94	3,72	
Landgericht Bremen	99	1.572	4,34	5,11	2,78	66,67 %
Lebensmittelüberwachungs-, Tierschutz- und Veterinärdienst des Landes Bremen (LMT/Vet)	135	4.117	8,33	9,57	3,68	84,44 %
Musikschule Bremen**	58	328	1,55	1,87	0,97	
Oberschulen	1.788	31.347	4,79	5,65	2,96	82,27 %
Performa Nord	252	5.440	5,90	7,11	4,05	85,32 %
Rechnungshof	40	510	3,48	4,31	2,63	85,00 %
Referendare des Landes Bremen	427	2.955	1,89	2,24	1,11	50,12 %
Schulen des Primarbereichs	1.526	26.405	4,73	5,46	2,25	73,72 %
Schulen des Sekundarbereichs II	1.351	18.835	3,81	4,49	2,24	75,87 %
Senat und Senatskanzlei**	75	1.298	4,73	5,49	2,51	
Staatsanwaltschaft Bremen/Bremerhaven	184	4.721	7,01	8,13	3,61	80,43 %
Stadtamt	449	15.647	9,52	11,14	5,13	87,75 %
Stadtteilmanagement**	55	942	4,68	5,27	1,49	
Statistisches Landesamt	102	2.217	5,94	7,29	5,06	91,18 %
Umweltbetrieb Bremen	520	17.190	9,03	10,44	3,99	85,00 %
Volkshochschule**	79	1.723	5,96	6,92	3,18	
zentrale Aus-/Fort-/Weiterbildung	539	5.069	2,57	3,31	2,63	72,17 %
Gesamt	18.255	397.265	5,95	6,98	3,29	80,48 %

* Für Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigten dürfen keine Fehlzeitenquoten ausgewiesen werden. Sie sind hier zusammengefasst, da die Fehltag in den zentralen Auswertungen enthalten sind.

** Bei Dienststellen zwischen 50 und 89 Beschäftigten darf nur eine Gesamtquote ausgewiesen werden.

Fortsetzung der Anlage

Dienststelle	prozentualer Anteil der unterschiedlichen Erkrankungsdauern an Fehlzeitenquote					durchschnittliche Anzahl Krankentage je Beschäftigte
	bis 3 Tage	4 bis 14 Tage	15 bis 42 Tage	über 42 Tage	Reha	
Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigte gesamt*	21,76%	27,12%	16,46%	31,72%	2,95%	16,87
Amt für Soziale Dienste	11,09%	18,03%	16,28%	51,23%	3,37%	25,68
Amt für Soziale Dienste -Sozialzentren-	18,13%	19,40%	17,37%	40,90%	4,21%	31,08
Amt für Straßen und Verkehr	17,94%	21,96%	26,14%	32,03%	1,93%	28,00
Amt für Versorgung und Integration Bremen	17,27%	18,91%	16,47%	32,63%	14,72%	37,78
Amtsgericht Bremen	14,50%	22,71%	19,56%	39,81%	3,42%	25,22
Amtsgericht Bremen-Blumenthal**						
Amtsgericht Bremerhaven	12,07%	11,72%	19,10%	49,83%	7,28%	21,79
Ausbildungsgesellschaft mbH**						
Bremische Bürgerschaft*						
Der Senator für Inneres und Sport	14,21%	17,38%	16,02%	52,39%	0,00%	26,16
Der Senator für Umwelt, Bau und Verkehr	20,69%	21,39%	16,81%	37,45%	3,66%	25,51
Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen	25,34%	24,92%	19,42%	29,29%	1,02%	19,05
Die Senatorin für Bildung und Wissenschaft	18,76%	20,24%	16,76%	39,50%	4,75%	24,12
Die Senatorin für Finanzen	25,00%	22,12%	14,68%	35,67%	2,54%	17,37
Die Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen	18,92%	19,34%	18,43%	37,96%	5,35%	25,09
Feuerwehr Bremen	7,08%	36,00%	32,80%	23,63%	0,49%	16,72
Finanzamt Bremen-Mitte	19,10%	20,65%	19,13%	39,92%	1,20%	26,34
Finanzamt Bremen-Nord	21,38%	22,39%	21,84%	33,54%	0,85%	20,56
Finanzamt Bremen-Ost	22,55%	25,91%	20,90%	30,63%	0,00%	22,87
Finanzamt Bremen-West	22,20%	32,06%	16,10%	29,65%	0,00%	23,74
Finanzamt Bremerhaven	20,66%	24,82%	27,18%	27,34%	0,00%	23,15
Finanzamt für Außenprüfung Bremen	20,23%	24,29%	16,37%	39,11%	0,00%	19,41
Förderzentren	10,21%	16,08%	12,71%	56,65%	4,34%	22,85
Geoinformation Bremen Landesamt für Kataster - Vermessung - Immobilienbewertung - Informationssysteme	25,57%	21,45%	23,96%	21,74%	7,27%	27,03
Gewerbeaufsicht des Landes Bremen**						
Gymnasien und durchgehende Schulen mit Abitur	19,52%	22,12%	13,26%	43,35%	1,75%	13,15
Hanseatisches Oberlandesgericht	29,95%	34,48%	29,95%	5,63%	0,00%	7,58
Hansestadt Bremisches Hafenamts**						
Immobilien Bremen	8,39%	18,09%	25,29%	43,26%	4,97%	30,81
Jobcenter Bremen	17,15%	20,46%	22,12%	38,70%	1,58%	25,67
Justiz und Gerichte	17,69%	21,28%	16,92%	41,21%	2,90%	17,22
Justizvollzugsanstalt	16,61%	23,73%	26,65%	32,74%	0,27%	23,90
KiTa Bremen, Eigenbetrieb der Stadtgemeinde Bremen	13,09%	26,40%	21,57%	35,27%	3,67%	30,43
Landeshauptkasse**						
Landesinstitut für Schule	17,17%	18,14%	18,55%	42,44%	3,69%	14,78
Landesuntersuchungsamt**						
Landgericht Bremen	18,83%	25,06%	15,20%	37,21%	3,69%	15,88
Lebensmittelüberwachungs-, Tierschutz- und Veterinärdienst des Landes Bremen (LMTVet)	11,97%	22,83%	17,05%	46,88%	1,26%	30,50
Musikschule Bremen**						
Oberschulen	19,13%	21,84%	12,39%	43,74%	2,89%	17,53
Performa Nord	22,24%	25,39%	22,52%	29,03%	0,83%	21,59
Rechnungshof	20,39%	39,61%	17,45%	22,55%	0,00%	12,75
Referendare des Landes Bremen	15,94%	28,39%	16,75%	38,92%	0,00%	6,92
Schulen des Primarbereichs	13,97%	20,78%	13,83%	49,63%	1,78%	17,30
Schulen des Sekundarbereichs II	17,58%	23,24%	16,63%	40,38%	2,16%	13,94
Senat und Senatskanzlei**						
Staatsanwaltschaft Bremen/Bremerhaven	14,95%	18,96%	23,36%	41,01%	1,72%	25,66
Stadtamt	16,24%	20,90%	21,49%	37,70%	3,66%	34,85
Stadtteilmanagement**	8,70%	13,91%	17,62%	59,77%	0,00%	
Statistisches Landesamt	28,46%	24,04%	18,54%	21,65%	7,31%	21,74
Umweltbetrieb Bremen	11,09%	25,14%	26,18%	35,20%	2,38%	33,06
Volkshochschule**						
zentrale Aus-/Fort-/Weiterbildung	34,17%	35,31%	18,64%	11,88%	0,00%	9,40
Gesamt	16,42%	22,93%	19,39%	38,18%	3,01%	21,76

* Für Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigten dürfen keine Fehlzeitenquoten ausgewiesen werden. Sie sind hier zusammengefasst, da die Fehltage in den zentralen Auswertungen enthalten sind.

** Bei Dienststellen zwischen 50 und 89 Beschäftigten darf nur eine Gesamtquote ausgewiesen werden.

Anlage 35: Fehlzeitenquote nach Entlohnungsstufen und Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012) – nach Kalendertagen

Entlohnungsstufe	Fehlzeitenquote in %		
	Männer	Frauen	Gesamt
01	7,47 %	9,55 %	9,34 %
02	7,94 %	11,55 %	11,35 %
03	9,62 %	12,64 %	11,68 %
04	12,22 %	14,04 %	12,73 %
05	8,54 %	10,37 %	9,38 %
06	7,04 %	6,37 %	6,54 %
07	6,99 %	8,87 %	7,61 %
08	7,82 %	7,88 %	7,86 %
09	4,69 %	5,80 %	5,38 %
10	6,37 %	6,52 %	6,46 %
11	5,35 %	5,96 %	5,69 %
12	4,97 %	5,50 %	5,34 %
13	4,03 %	4,60 %	4,38 %
14	3,90 %	4,63 %	4,25 %
15	4,38 %	4,31 %	4,35 %
16	2,27 %	2,08 %	2,22 %
17	1,82 %	6,61 %	3,31 %
18	2,24 %	1,02 %	1,83 %

Anlage 36: Fehlzeitenquote nach Personalgruppen und Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2012) – nach Kalendertagen

Personalgruppe*	Fehlzeitenquote in %		
	Frauen	Männer	Gesamt
Verwaltung	6,95 %	6,33 %	6,73 %
Lehrpersonal	4,54 %	3,59 %	4,22 %
Feuerwehr	8,26 %	4,36 %	4,52 %
Justiz/ Gerichte	5,66 %	4,75 %	5,33 %
Strafvollzug	6,00 %	6,90 %	6,71 %
Erziehungs- / Betreuungspersonal	7,15 %	6,83 %	7,11 %
Technisches Personal	6,48 %	4,73 %	5,32 %
Steuerpersonal	6,19 %	5,62 %	5,94 %
Raumpflege	11,48 %	-/-	11,44 %
Sonstige	7,94 %	7,33 %	7,62 %

* Die Personalgruppe Polizei kann aufgrund fehlender Daten nicht dargestellt werden.

-/- unterschreitet gemäß der Dienstvereinbarung die zulässige Mindestanzahl der in der Personengruppe (6 Personen).

Anlage 37: Übersicht über Dienststellen unter 50 Beschäftigten, Cluster „Justiz und Gerichte“ und Dienststellen ohne MiP-Teilnahme (2012)

Dienststellen unter 50 Beschäftigten	zusammengefasste Justizdienststellen (Cluster "Justiz und Gerichte")	Dienststellen ohne MiP-Teilnahme in 2012
Aus- und Fortbildungszentrum	Arbeitsgericht Bremen / Bremerhaven	Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau
Bauamt Bremen-Nord	Der Senator für Justiz und Verfassung	Der Senator für Kultur
Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF)	Finanzgericht	Deutsches Schiffahrtsmuseum Bremerhaven
Der Landesarchäologe	Justizzentrum Am Wall	Die Bevollmächtigte der Freien Hansestadt Bremen beim Bund
Die Bevollmächtigte beim Bund	Landesarbeitsgericht	Gesundheitsamt Bremen
Die Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit	Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen	Hochschule Bremen
Eichamt des Landes Bremen	Oberverwaltungsgericht	Hochschule Bremerhaven
Freie Hansestadt Bremen	Soziale Dienste der Justiz	Hochschule für Künste
Generalstaatsanwaltschaft Bremen	Sozialgericht	Hochschule für öffentliche Verwaltung
Hochschule Bremerhaven	Verwaltungsgericht	Landeseichdirektion Bremen
Kommunaler Arbeitgeber Verband e.V.		Landesfeuerwehrschule
Landesamt für Denkmalpflege		Polizei Bremen
Landesamt für Verfassungsschutz		Staats- und Universitätsbibliothek
Landesfeuerwehrschule		Stadtbibliothek
Landeszentrale für politische Bildung		Studentenwerk Bremen
Sportamt Bremen		Universität Bremen
Staatsarchiv		Werkstatt Bremen
Verwaltungsschule		

Anlage 38: Abgänge nach Abgangsgründen in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und in den Mehrheitsgesellschaften (2012)

zusammengefasste Abgangsgründe	Kernverwaltung		Ausgliederungen		Mehrheitsgesellschaften	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Altersgrenze	501	63,5 %	167	16,8 %	75	9,6 %
Freiwilliges Ausscheiden	160	20,3 %	137	13,8 %	67	8,6 %
Fristablauf	55	7,0 %	650	65,5 %	589	75,3 %
Dienst-/ Erwerbsunfähigkeit	52	6,6 %	20	2,0 %	0	0,0 %
Tod	18	2,3 %	8	0,8 %	2	0,3 %
Sonstige	3	0,4 %	10	1,0 %	49	6,3 %
Insgesamt	789	100,0 %	992	100,0 %	782	100,0 %

Anlage 39: Zusammengefasste Entlohnungsstufen

Entlohnungs- stufe	Bewertungs- faktor	A- Besoldung	B- Besoldung	C- Besoldung	R- Besoldung	W- Besoldung	TVöD	TVL	TVL- Pflege	TVL- Lehrer	Kraftfahrer
1	0,57	1					01, 02	1			
2	0,71	2					02U	02, 02U			
3	0,74	3					3	3	03A		
4	0,76	4					4	4	04A		
5	0,79	05, 05S					5	5			01 - 05A
6	0,84	06, 06S					6	6		6	
7	0,88	7					7	7	07A		
8	0,95	8					8	8	08A	8	
9	1,00	09S, 09					09, 09A	09, 09V, 09L	09A, 09B, 09C, 09D	09, 09V	
10	1,13	10, 10S					10	10	10A	10	
11	1,22	11, 11S					11	11	11A, 11B	11	
12	1,30	12, 12A					12	12	12A	12	
13	1,44	13, 13S		1		1	13	13, 13N, 13U, 13V		13, 13B	
14	1,50	14, 14O, 14S			1		14	14		14	
15	1,64	15, 15O, 15S	1	2			15	15		15	
16	1,91	16, 16S					15U	15U		15U	
17	2,44		2	3	2	2					
18	2,58		3		3						
19	2,73		4	4	4	3					
20	2,91		5		5						
21	3,07		6		6						
22	3,23		7		7						
23	3,40		8		8						

Anlage 40: Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung (2000 und 2012)

Entlohnungs- stufe	2000		2012	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
01	22	-/-		
02	280	7	17	6
03	166	77	11	8
04	10	54	9	12
05	56	223	235	111
06	608	318	777	175
07	1.250	550	163	241
08	720	886	710	539
09	794	1.964	1.633	1.754
10	777	983	494	950
11	493	687	597	695
12	1.424	944	1.249	637
13	1.788	1.995	2.552	1.619
14	316	637	392	433
15	128	497	185	274
16	7	110	37	102
17	15	99	30	60
18	6	26	11	25
19	-/-	8	-/-	6
20		6	-/-	7
21		-/-	-/-	
22	-/-	12	-/-	10
23		-/-	-/-	-/-
nicht zugeordnet*		12		
Insgesamt	8.863	10.101	9.114	7.665

* Festvertrag

-/- unterschreitet die Mindestanzahl von 6 Personen.

Anlage 41: Entlohnungsstufen in den Ausgliederungen (2000 und 2012)

Entlohnungs- stufe	2000		2012	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
01	64	-/-	80	19
02	829	15	645	35
03	215	74	329	87
04	60	76	16	41
05	95	216	188	293
06	226	248	328	220
07	416	134	37	71
08	818	119	1.186	199
09	477	235	941	351
10	499	200	202	150
11	175	188	164	208
12	66	174	72	150
13	452	941	859	1.065
14	57	168	108	209
15	36	224	34	119
16	-/-	15	7	18
17	49	219	86	220
18		-/-	-/-	-/-
19	21	189	45	152
Insgesamt	4.559	3.441	5.328	3.610

-/- unterschreitet die Mindestanzahl von 6 Personen.

Anlage 42: Personalausgaben der Kernverwaltung des Stadtstaates (2012)

	Land Bremen	Stadt Bremen	Bremerhaven	Gesamt
	in T €			
Dienstbezüge und Entgelte	383.765	368.912	177.409	930.086
Versorgungsausgaben	155.037	200.895	52.888	408.819
Beihilfen, Kranken- und Unfallfürsorge	27.269	28.538	9.983	65.789
sonstige Personalausgaben	14.321	3.978	1.196	19.495
Insgesamt	580.391	602.323	241.475	1.424.189

Anlage 43: Entwicklung der bereinigten Personalhaushalte (2000 bis 2012)

Jahr	Personalausgaben			Veränderung zum Vorjahr
	Rechnungsergebnis	ausgliederungs-bereinigt	kostensteigerungs-bereinigt	
	in T €			
2000	1.103.668	1.031.789	1.031.789	
2001	1.113.653	1.045.140	1.026.421	-0,5%
2002	1.102.245	1.056.676	1.013.003	-1,3%
2003	1.130.078	1.085.273	1.018.566	0,5%
2004	1.089.738	1.070.783	1.016.291	-0,2%
2005	1.063.049	1.083.869	1.007.265	-0,9%
2006	1.050.006	1.057.553	1.007.165	0,0%
2007	1.050.851	1.058.469	1.001.557	-0,6%
2008	1.066.687	1.074.057	1.006.515	0,5%
2009	1.119.457	1.127.842	1.010.875	0,4%
2010	1.143.172	1.151.430	1.015.929	0,5%
2011	1.161.205	1.157.640	1.003.463	-1,2%
2012	1.182.714	1.182.714	1.008.535	0,5%

Anlage 44: Entwicklung der Beihilfeausgaben (2000 bis 2012)

Jahr	Rechnungsergebnis Beihilfen, Kranken- und Unfallfürsorge	Beihilfen ausgliederungs-bereinigt	darunter	
			Beihilfen für Aktive (incl. Freie Heilfürsorge)	Beihilfen für Versorgungsempfänger/-innen
in T €				
2000	38.421	35.801	17.250	15.759
2001	41.908	38.653	18.257	17.648
2002	41.908	39.101	17.731	18.643
2003	42.797	40.792	18.029	20.035
2004	41.872	41.911	18.253	20.924
2005	44.867	44.991	18.597	23.688
2006	45.489	45.475	18.709	24.289
2007	45.866	45.859	18.338	25.016
2008	47.940	47.933	18.406	27.304
2009	50.214	50.199	19.358	28.420
2010	51.088	51.079	19.014	29.812
2011	53.146	53.138	19.178	31.513
2012	55.806	55.806	19.314	33.878

Anlage 45: Entwicklung des Versorgungsvolumens bis 2030

Jahr	Beamtenversorgung			Zusatzversorgung		
	Zugänge	Abgänge	Bestand	Zugänge	Abgänge	Bestand
2014	443,11	-310,88	7.388,32	36,10	-42,90	904,43
2015	402,01	-318,58	7.471,74	36,81	-44,30	896,93
2016	408,41	-326,23	7.553,92	34,71	-45,65	886,00
2017	412,36	-333,97	7.632,31	36,22	-46,85	875,37
2018	401,50	-342,01	7.691,81	35,56	-48,04	862,89
2019	381,46	-350,70	7.722,58	34,86	-49,12	848,63
2020	360,31	-359,52	7.723,37	34,96	-50,13	833,47
2021	361,41	-367,85	7.716,92	33,52	-50,91	816,08
2022	340,66	-376,70	7.680,89	30,81	-51,48	795,41
2023	318,94	-385,24	7.614,59	31,96	-51,81	775,56
2024	329,80	-393,41	7.550,98	30,39	-52,06	753,90
2025	282,65	-401,15	7.432,48	31,42	-51,95	733,37
2026	287,36	-407,78	7.312,06	28,25	-51,67	709,95
2027	290,27	-413,50	7.188,83	26,51	-51,09	685,38
2028	300,15	-419,00	7.069,99	24,56	-50,31	659,63
2029	287,11	-422,95	6.934,14	24,77	-49,34	635,05
2030	270,28	-424,80	6.779,62	20,76	-48,15	607,66

Anlage 46: Entwicklung der Versorgungsausgaben bis 2030 (Prognose)

Jahr	Beamtenversorgung	Zusatzversorgung
	in T €	
2014	386.830	17.236
2015	392.535	17.096
2016	396.860	16.916
2017	400.891	16.705
2018	404.135	16.480
2019	406.046	16.223
2020	406.487	15.941
2021	405.878	15.628
2022	404.267	15.261
2023	401.198	14.872
2024	397.555	14.475
2025	392.507	14.074
2026	386.126	13.652
2027	379.607	13.192
2028	373.099	12.712
2029	366.213	12.234
2030	358.400	11.737

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	absolut
Allg. Bew.	Allgemeine Bewilligungen
ATZ	Altersteilzeit
BBesG	Bundesbesoldungsgesetz
BLG	Bremer Lagerhaus Gesellschaft
Brem.	Bremische
BSAG	Bremer Straßenbahn AG
Ca.	circa
d.ö.R	Des öffentlichen Rechts
Diff.	Differenz
Drs.	Drucksache
EA	Einstiegsamt
EU	Europäische Union
FZQ	Fehlzeitenquote
Geg.	gegenüber
Gegen.	gegenüber
GEWOBA	GEWOBA Aktiengesellschaft Wohnen und Bauen
HG	Herausgeber
Hrsg.	Herausgeber
IGV	Integrationsvereinbarung
Incl.	inklusive
JVA	Justizvollzugsanstalt
k.A.	Keine Angabe(n)
KT	Krankentage
LG	Laufbahngruppe
LHO	Landeshaushaltsordnung
Mio.	Millionen
Mrd.	Milliarden
o.	ohne
PEP	Personalentwicklungsprogramm
SGB IX	Sozialgesetzbuch neun
T€	Tausend Euro
TPM	Temporäre Personalmittel
Tsd.	Tausend
TZ	Teilzeit
Veränd.	Veränderung
VZÄ	Vollzeitäquivalente