

Personalbericht 2009

Band I

**Jahresbericht zu Personalstruktur und Personal-
ausgaben des Jahres 2007**

Die Senatorin für Finanzen



**Freie
Hansestadt
Bremen**

Herausgeber:

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

Ansprechpartner:

Jens-Thorsten Sommer
Telefon: 0421 / 361 10173
e-mail: Jens-Thorsten.Sommer@finanzen.bremen.de

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

Druck:

Druckerei Senatorin für Finanzen

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

Bremen, im August 2009

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	5
1.1. Personal in Bremen im Überblick	6
1.2. Entwicklung von Beschäftigung und Personalausgaben in der Kernverwaltung und in den ausgegliederten Bereichen	9
1.2.1. Entwicklung der Beschäftigungsvolumens	9
1.2.2. Entwicklung der Personalausgaben	12
1.2.3. Entwicklung der Personalstruktur	14
1.3. Ländervergleiche	16
1.3.1. Personal des öffentlichen Dienstes im Bundesländervergleich	16
1.3.2. Rückblick: Entwicklung der Beschäftigung im öffentlichen Dienst der Länder und Gemeinden	16
1.3.3. Personalbestand: öffentliche Beschäftigung in Bremen	19
2. Personalstruktur	21
2.1. Arbeitszeit	21
2.1.1. Teilzeitquote	21
2.1.2. Altersteilzeit	26
2.2. Abwesenheit	30
2.3. Altersstruktur	32
2.3.1. Voraussichtliche Entwicklung der Altersstruktur in der Kernverwaltung im Jahr 2022	34
2.4. Abgänge	37
2.5. Auszubildende	38
2.6. Status-, Laufbahn-, Personalgruppen	40
2.6.1. Beschäftigte nach Status- und Laufbahngruppen	40
2.6.2. Status- und Laufbahngruppen nach Geschlecht	40
2.6.3. Beschäftigte nach ausgewählten Personalgruppen	43
2.6.4. Personalgruppen nach Geschlecht	43
2.6.5. Altersstruktur nach ausgewählten Personalgruppen	43
2.7. Entwicklung des Stellenindex (1993 bis 2007)	46
2.8. Beförderungen und Höhergruppierungen	51
2.8.1. Entwicklung von Beförderungen und Höhergruppierungen seit 2002	52
2.9. Schwerbehinderte	53

2.10. Staatsangehörigkeit	55
2.11. Wohnsitze der Beschäftigten	55
3. Personalaufwand	57
3.1. Gesamtbetrachtung des Personalaufwandes der Freien Hansestadt Bremen	57
3.2. Entwicklung der Personalausgaben in Bremen und Bremerhaven	58
3.3. Zusammensetzung der Personalausgaben im Stadtstaat 2007	60
3.4. Entwicklung der Personalausgaben 1987 bis 2007 in Bremen (L+G)	61
3.4.1. Entwicklung der bereinigten Dienstbezüge seit 1987	64
3.4.2. Entwicklung der bereinigten Versorgungsbezüge seit 1987	65
3.5. Personalausgaben nach Arten (L+G)	67
4. Versorgung	69
4.1. Überblick	69
4.2. Sondervermögen Versorgungsrücklage	71
4.3. Anstalt für Versorgungsvorsorge	72
4.4. Rücklage Zusatzversorgung	73
5. Ruhelohn	74
6. Beihilfe	75

1. Einleitung

Das Personalcontrolling für die Beschäftigten der Freien Hansestadt Bremen befasst sich mit einer Vielzahl von Fragestellungen. Zunächst ist zu klären: wer gehört überhaupt zu den Beschäftigten der Freien Hansestadt Bremen? Diese Frage ist seit einigen Jahren nicht mehr einfach zu beantworten, hat es doch eine Entwicklung hin zur Vielfältigkeit der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben gegeben: Als Folge davon werden Aufgaben für die öffentliche Hand nicht mehr nur in der „klassischen Verwaltung“ wahrgenommen, sondern auch durch Beschäftigte in Eigenbetrieben, Sonderhaushalten oder Stiftungen, privatrechtlich organisierten Gesellschaften und Anstalten öffentlichen Rechts. Der Anspruch des Personalcontrollings in Bremen besteht darin, diese Vielfältigkeit im Controlling abzubilden, d.h. auch zuverlässige Aussagen über die Beschäftigung z.B. in breimischen Gesellschaften oder Stiftungen treffen zu können.

Eine weitere Fragestellung geht in Richtung der Entwicklung der Personalstruktur. Die Bedingungen, unter denen die Beschäftigten im öffentlichen Dienst arbeiten, sind für eine moderne Verwaltung von besonderer Bedeutung. Wie nehmen die Beschäftigten Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung (z.B. durch Teilzeitarbeit) wahr? Wie wirkt sich die Alterung der Gesellschaft auf den öffentlichen Dienst aus? Oder konkret: Wie hoch ist bei den Beschäftigten der Anteil der Einpendler?

Die dritte und (im unter Konsolidierungsdruck stehenden öffentlichen Dienst) zentrale Fragestellung ist die nach den Kosten des Personaleinsatzes. Wie hoch sind die öffentlichen Mittel, die für das Personal verwendet werden, auf welche Bereiche des öffentlichen Dienstes verteilen sich diese Mittel, wie haben sich die Personalausgaben in der Vergangenheit entwickelt und wie kann in Zukunft die Ausgabensteigerung im Personalbereich begrenzt werden?

Im Bericht zum Personalcontrolling werden in jedem Jahr eine Reihe dieser Fragen beantwortet, um Transparenz in Bezug auf die öffentliche Beschäftigung herzustellen. Im vorliegenden Band I zum Personalcontrolling werden zunächst die wichtigsten Controllingergebnisse des Jahres 2007 kurz zusammengefasst. Im 2. Abschnitt erfolgt eine Darstellung der Entwicklung der Personalstruktur. Im 3. Abschnitt stehen die Personalausgaben und ihre Entwicklung im Mittelpunkt. Schließlich wird in den Abschnitten 4 und 5 die aktuelle und zukünftige Höhe der Versorgungsausgaben sowie der Beihilfe in der Freien Hansestadt Bremen dargestellt.

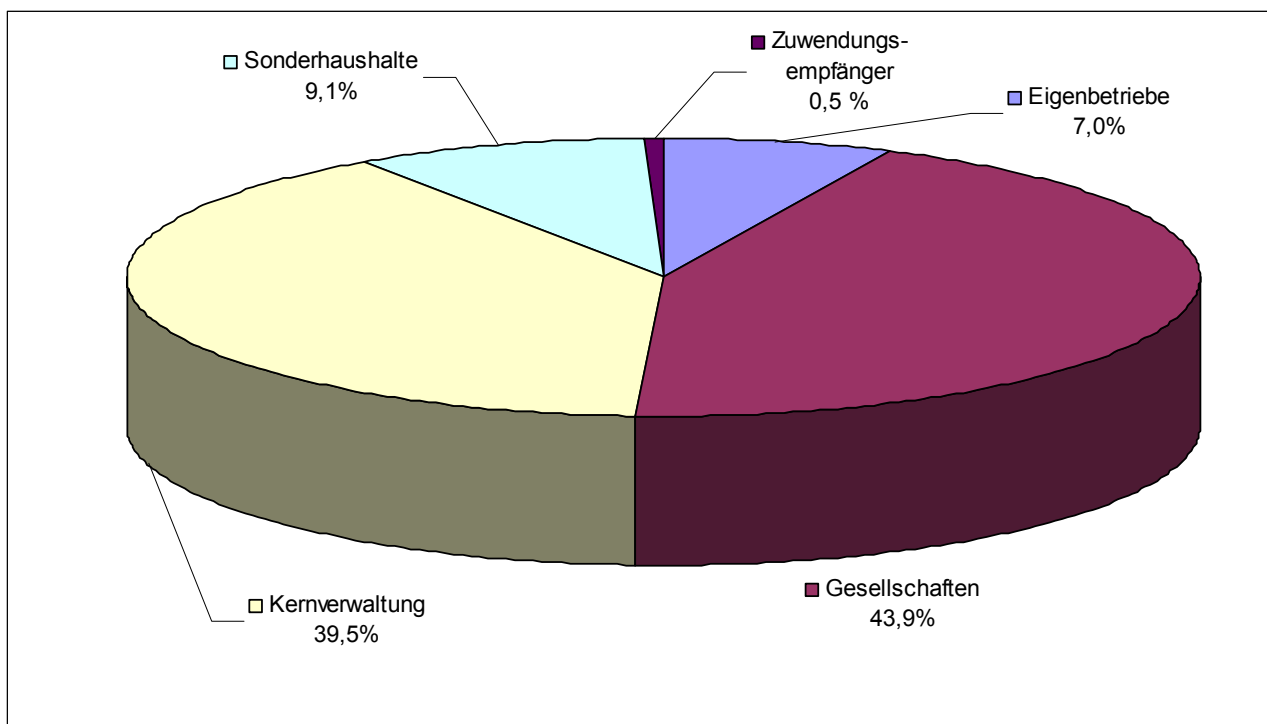
Im zweiten Band zum Personalcontrolling werden die Ergebnisse in den Bereichen Entwicklung der Personalstruktur und Personalausgaben für die einzelnen Produktpläne noch einmal zusammengefasst.

1.1. Personal in Bremen im Überblick

Zu den Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Bremen gehören neben den Beamten und Angestellten des Kernbereichs auch Beschäftigte der Sonderhaushalte, Eigenbetriebe, Stiftungen und Anstalten öffentlichen Rechts. Außerdem werden in der Gesamtbetrachtung der Beschäftigten im „Dienstleistungsunternehmen öffentliche Verwaltung“ auch das Personal von privatrechtlich organisierten Gesellschaften gezählt, sofern in diesen Gesellschaften Bremen einen mehrheitlichen Eigentumsanteil besitzt. Ein Beispiel für diese Gesellschaften sind die kommunalen Kliniken (als gemeinnützige GmbHs).

Im Jahr 2007 sind insgesamt rd. 49.000 Personen in Einrichtungen Bremens beschäftigt gewesen. Von diesen arbeitet mittlerweile nur noch eine Minderheit in der klassischen Kernverwaltung (rd. 40%). Der Anteil der Beschäftigten die in bremischen Gesellschaften arbeiten liegt um 4 % höher.

Schaubild 1: Beschäftigung in Bremen (2007)



Einen detaillierten Überblick zur Beschäftigung im „Dienstleistungsunternehmen Bremische Verwaltung“ bietet das folgende Schaubild. Nach Abzug sonstiger Beschäftigter (wie Auszubildender und Praktikanten), der abwesenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Umrechnung der Teilzeitstellen in anteilige Vollzeitstellen ergibt sich ein Beschäftigungsvolumen von insgesamt knapp 40.000 Vollzeitäquivalenten, die im Jahr 2007 Personalausgaben (Bezüge ohne Versorgung, etc.) in Höhe von ca. 1,9 Milliarden € verursachen. Rechnerisch ergeben sich rd. 48 Tsd. € Personalausgaben pro Vollzeitbeschäftigten.

Im Schaubild werden alle Bereiche des öffentlichen Dienstes zusammengefasst. Eine derartige Darstellung ist zur Zeit nur durch Zusammenführung von Daten aus verschiedenen Informationsquellen möglich. Die Daten zu den Gesellschaften und Zuwendungsempfängern liegen zur Zeit nur in zusammengefasster Form (im Jahresbericht Beteiligungscontrolling) vor. In diesem Bericht gibt es daher zu diesem Bereich des Dienstleistungsunternehmens Bremische Verwaltung keine weiteren Auswertungen. Zukünftig werden auch für die Gesellschaften Datensätze erhoben, die eine detaillierte Auswertung zulassen.

Alle Informationen zu den anderen Bereichen (Kernbereich, Sonderhaushalte, Eigenbetriebe (ohne BEB) und Stiftungen) basieren auf Auswertungen des zentralen Controlling-Datenbestandes des Bremer Personalverwaltungssystems Puma-Online.

Schaubild 2: Beschäftigungsstruktur und Personalausgaben (2007)

	Insgesamt	Kern- verwaltung	Sonderhaushalte nach § 15 LHO	Betriebe nach § 26 LHO	BEB ¹⁾	Stiftungen des öffentl. Rechts	Beteili- gungen ^{2) 3)}	Zuwendungs- empfänger ^{2) 4)}
Beschäftigte insgesamt ⁵⁾	48.971	19.333	4.434	3.236	95	116	21.505	252
- Sonstige (Anwärter, Auszubildende, Praktikanten, ABM)	2.093	1.165	0	0	4	1	923	k.A.
= Basis Personalstruktur insgesamt	46.878	18.168	4.434	3.236	91	115	20.582	252
davon in der Berichterstattung ⁷⁾	25.953	18.168	4.434	3.236		115		
Umrechnung Teilzeit in Vollzeit								
= Zahl der Volkräfte insgesamt	40.992	15.874	3.697	2.688	85	97	18.319	232
- Abwesende	1.126	753	168	201	0	3	k.A.	k.A.
= Volumen	39.866	15.121	3.528	2.487	85	94	18.319	232
- Refinanzierte	22.913	1.108	589	2.487	85	94	18.319	232
= Beschäftigungsvolumen	16.953	14.013	2.939	0	0	0	0	0
Personalausgaben (T€) ⁶⁾	1.894.689	696.472	193.923	111.632	4.319	4.041	884.303	k.A.

1) Aufgrund der Auslagerung der Gehaltsabrechnung getrennt aufgeführt

2) Angaben über Beteiligungen und Zuwendungsempfänger auf Basis des Berichtswesens. Es stehen nur Informationen über das Beschäftigungsvolumen zur Verfügung, die Zahl der Beschäftigten basiert auf einer Berechnung anhand der Teilzeitquote.

3) Enthalten sind nur die Beteiligungen, bei denen Bremen mind. 50% der Anteile besitzt und bei denen Personal beschäftigt wurde.

4) Zuwendungsempfänger mit institutioneller Bindung an die Freie Hansestadt Bremen

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

6) Laufende Bezüge einschließlich Arbeitgeberanteile. Ohne Zuwendungsempfänger. Bei Beteiligungen: Angaben zum Personalaufwand

7) Basis Personalstruktur wird im folgenden Bericht ohne BEB, Beteiligungen und Zuwendungsempfänger dargestellt. Datenbasis: 25953

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

Seit dem Jahr 1993 wurde im Bremischen öffentlichen Dienst das Ziel verfolgt, die zum damaligen Zeitpunkt erheblichen Personalausgabensteigerungen langfristig zu begrenzen, ohne die Aufgabenerfüllung öffentlicher Dienstleistungen zu gefährden. Zu diesem Zweck wurde eine konsequente Personalausgabensteuerung initiiert, die bis heute auf der Verringerung der Beschäftigung durch Effizienzsteigerung beim Personal basiert (PEP). Beschäftigungspolitische Grundlage dieser Steuerung ist die Vorgabe einer jährlich zu erbringenden Produktivitätssteigerung bei teilweise Abschöpfung der Fluktuation. Die Effekte der in den neunziger Jahren begonnenen Verwaltungsmodernisierung sowie des zunehmenden Technikeinsatzes in der Verwaltung konnten unter Beibehaltung der Beschäftigungsgarantie für unbefristete Beschäftigungsverhältnisse als Konsolidierungsbeitrag des Personals genutzt werden.

Die in der Vergangenheit mit dem PEP erzielten Einsparungen im Beschäftigungsvolumen führten mittelfristig zu Verringerungen der Personalausgaben des aktiven Personals – langfristig wird die Abschwächung der Steigerung von Versorgungsausgaben in Bremen deutlich früher eintreffen als im Bundesschnitt, da mittelbar auch die Zahl zukünftiger Versorgungsempfänger deutlich verringert worden ist. Parallel zum PEP waren in der Vergangenheit Änderungen in der Kernverwaltung durch Auslagerungsprozesse zu verzeichnen, die ebenfalls eine Verringerung des Personalhaushaltes zur Folge hatten. Die entsprechenden Ausgabensteigerungen im konsumtiven Haushalt konnten durch zum Teil hohe Refinanzierungsquoten begrenzt werden. Darüber hinaus wurden mit der Streichung / Absenkung der jährlichen Sonderzahlung und des Urlaubsgeldes auch die Kosten pro Beschäftigungsvolumen deutlich reduziert.

1.2.1. Entwicklung des Beschäftigungsvolumens

Auch im Jahr 2007 wurde das Beschäftigungsvolumen weiter verringert. Im Vergleich zum Jahr 1993, dem Beginn der Umsteuerung im Personalhaushalt, wurde das Beschäftigungsvolumen im Kernbereich um über ein Viertel verringert. Zusammen mit den ausgelagerten Bereichen (Eigenbetriebe und Sonderhaushalte) sowie refinanzierten Kräften nahm das Beschäftigungsvolumen seitdem um insgesamt 15,7 % ab. Auffallend hierbei ist die geringe Abnahme bei den Ausgliederungen (die insgesamt auf einer Zunahme bei den Sonderhaushalten / Hochschulen basiert) sowie die starke Zunahme bei refinanzierter Beschäftigung. In diesem Bereich ist der Bedarf zum Personalabbau nicht im selben Maße wie in der Kernverwaltung gegeben, da die Finanzierung des Personals zum Teil außerhalb des Haushaltes (durch Dritte) erfolgt.

Tabelle 1: Personalmengenabbau (1993 bis 2007)

	Vollkräfte			
	1993	2007	Differenz	
			absolut	in %
Kernbereich				
a) allgemeine PEP-Bereiche	9.712	6.421	-3.291	-33,9 %
b) gesondert gesteuerte Bereiche	9.139	7.592	-1.547	-16,9 %
darunter:				
- Polizei	2.496	2.310	-186	-7,4 %
- Feuerwehr	591	485	-105	-17,8 %
- Justizvollzug	535	330	-204	-38,2 %
- Lehrer	5.195	4.157	-1.038	-20,0 %
Kernbereich insgesamt	18.851	14.013	-4.838	-25,7 %
Refinanzierte	128	1.108	980	764,1 %
Zwischensumme	18.980	15.121	-3.858	-20,3 %
Ausgliederungen	6.200	6.109	-91	-1,5 %
Insgesamt	25.179	21.230	-3.949	-15,7 %

Aber auch innerhalb des Kernbereiches ist es nicht zu einer linearen Verringerung des Beschäftigungsvolumens gekommen. Personalgruppen, die politisch prioritäre Aufgaben erfüllen, wurden zur Verringerung des Beschäftigungsvolumens anteilig deutlich geringer herangezogen. In den allgemeinen PEP- Bereichen des Kernbereiches lag die Veränderungsrate zwischen 1993 und 2007 immerhin knapp 8 % über dem Durchschnitt (bei rd. 34 %). Dagegen steht ein mittlerweile deutlich größerer Bereich, der einer gesonderten Steuerung unterzogen wird. Hier (bei der Polizei, der Feuerwehr, dem Justizvollzug sowie den Lehrerinnen und Lehrern) wurde das Beschäftigungsvolumen im Schnitt um knapp 17 % verringert.

Eine Darstellung der Personalveränderungen seit 1993 auf der Ebene von Produktplänen ist in der folgenden Tabelle ersichtlich.

Tabelle 2: Entwicklung des Volumens (1993 bis 2007)

Produktplan	Kernbereich				Refinanzierte			Zwischensumme				Ausgliederungen				Insgesamt			
	1993	2007	Diff.		1993	2007	Diff. abs.	1993	2007	Diff.		1993	2007	Diff.		1993	2007	Diff.	
			abs.	in %						abs.	in %			abs.	in %			abs.	in %
normale PEP-Bereiche																			
Senat und Senatskanzlei	107	70	-38	-35,1%		1	1	107	71	-37	-34,1%					107	71	-37	-34,1%
Bund u. Europa	26	41	15	58,9%		1	1	26	42	16	62,8%					26	42	16	62,8%
Inneres (o. Polizei u. Feuerwehr) ¹⁾	1.225	774	-451	-36,8%	15	47	32	1.240	821	-419	-33,8%					1.240	821	-419	-33,8%
Justiz (o. JVA)	1.179	935	-244	-20,7%		23	23	1.179	958	-221	-18,7%					1.179	958	-221	-18,7%
Sport	48	29	-20	-40,5%				48	29	-20	-40,5%					48	29	-20	-40,5%
Bildung (o. Lehrer)	1.608	924	-684	-42,5%	3	11	8	1.611	935	-676	-42,0%					1.611	935	-676	-42,0%
darunter: Raumpflege	702	195	-507	-72,2%				702	195	-507	-72,2%					702	195	-507	-72,2%
Kultur	109	82	-27	-24,9%	3	39	37	112	121	9	8,4%	399	296	-103	-25,8%	511	417	-94	-18,3%
Hochschulen und Forschung	53	39	-15	-27,5%		2	2	53	41	-13	-23,8%	2.813	3.481	668	23,7%	2.866	3.521	655	22,9%
Arbeit, Gesundheit, Jugend u. Soz.	2.101	1.291	-809	-38,5%	14	308	294	2.115	1.599	-516	-24,4%	1.282	1.301	19	1,5%	3.396	2.900	-497	-14,6%
darunter: Arbeit	477	223	-254	-53,2%	1	7	7	478	230	-247	-51,8%					478	230	-247	-51,8%
Jugend u. Soziales ¹⁾	1.310	847	-463	-35,3%	13	253	239	1.323	1.100	-223	-16,9%	1.202	1.254	52	4,3%	2.525	2.353	-171	-6,8%
Gesundheit	314	221	-93	-29,6%		48	48	314	269	-45	-14,4%	80	47	-33	-40,9%	394	316	-78	-19,8%
Bau, Umwelt und Verkehr	1.079	681	-398	-36,9%	69	110,7	42	1.148	792	-356	-31,0%	1.439	868	-571	-39,7%	2.588	1.660	-928	-35,8%
Wirtschaft/ Häfen	328	222	-106	-32,2%	15	20,9	6	343	243	-99	-29,0%					343	243	-99	-29,0%
darunter: Wirtschaft	122	95	-27	-22,3%		9,9	10	122	105	-17	-14,2%					122	105	-17	-14,2%
Häfen	206	127	-79	-38,1%	15	11,0	-4	221	138	-82	-37,2%					221	138	-82	-37,2%
Finanzen / Personal (o. Allg. Bew.)	1.848	1.333	-515	-27,9%	6	77	72	1.854	1.410	-444	-23,9%	266	162	-104	-39,0%	2.119	1.572	-547	-25,8%
ISP						37	37		37	37							37	37	
Summe	9.712	6.421	-3.291	-33,9%	123	678	555	9.836	7.099	-2.736	-27,8%	6.200	6.109	-91	-1,5%	16.035	13.208	-2.827	-17,6%
sonstige Bereiche																			
Bürgerschaft	64	53	-12	-18,1%		2,6	3	64	55	-9	-14,0%					64	55	-9	-14,0%
Rechnungshof	42	40	-2	-4,4%		2,0	2	42	42	0	0,4%					42	42	0	0,4%
Datenschutz	13	12	-1	-9,0%		1,0	1	13	13	0	-1,3%					13	13	0	-1,3%
Polizei	2.496	2.310	-186	-7,4%		84,5	85	2.496	2.394	-101	-4,1%					2.496	2.394	-101	-4,1%
Feuerwehr	591	485	-105	-17,8%		5,0	5	591	490	-100	-17,0%					591	490	-100	-17,0%
Gleichberechtigung der Frau	13	11	-2	-12,3%		1,3	1	13	13	0	-2,5%					13	13	0	-2,5%
Justizvollzugsanstalt (JVA)	535	330	-204	-38,2%		1,0	1	535	331	-203	-38,1%					535	331	-203	-38,1%
Lehrer	5.195	4.157	-1.038	-20,0%		330,3	330	5.195	4.487	-708	-13,6%					5.195	4.487	-708	-13,6%
Allg. Bewilligungen	191	194	3	1,5%	5	2,4	-3	196	196	0	0,1%					196	196	0	0,1%
Summe	9.139	7.592	-1.547	-16,9%	5	430	425	9.144	8.022	-1.122	-12,3%					9.144	8.022	-1.122	-12,3%
Insgesamt	18.851	14.013	-4.838	-25,7%	128	1.108	980	18.980	15.121	-3.858	-20,3%	6.200	6.109	-91	-1,5%	25.179	21.230	-3.949	-15,7%

1) Bereinigung des 1993-Wertes um 129,6 VZE aufgrund der Verlagerungen der Ortsämter von Inneres zu Soziales (entspricht getätigter Zielzahlverlagerung in 2003)

1.2.2. Entwicklung der Personalausgaben

Vor allem durch die Verringerung des Beschäftigungsvolumens konnte in den vergangenen 15 Jahren die Erhöhung der Personalausgaben nachhaltig begrenzt werden. Insgesamt wurden die Personalhaushalte jährlich um bis 200 Mio. € entlastet. Die folgende Tabelle zeigt die finanziellen Entlastungseffekte im Kernbereich, die durch die Beschäftigungsverringering erzielt wurden. Ohne die bisherigen Einsparungen wären die Personalausgaben im Jahr 2007 um rd. 218 Mio. € höher gewesen. Kumulierend wurden seit 1993 rd. 1,76 Milliarden Euro eingespart.

Tabelle 3: Konsolidierungsbeiträge des Personals (1993 bis 2007, L+G)

Jahr	Änderung des Beschäftigungsvolumens gegenüber 1993		Einsparungen	
	jährlich	kumuliert	jährlich	kumuliert
	<i>Vollzeitäquivalente</i>		<i>Mio. €</i>	
1993				
1994	-288,4	-288,4	-10,8	-10,8
1995	-435,5	-723,9	-28,2	-39,1
1996	-422,3	-1.146,2	-45,4	-84,5
1997	-477,0	-1.623,2	-65,5	-150,0
1998	-449,3	-2.072,5	-85,0	-235,0
1999	-539,4	-2.611,9	-110,4	-345,3
2000	-495,5	-3.107,4	-133,1	-478,5
2001	-316,3	-3.423,8	-149,4	-627,8
2002	-167,5	-3.591,2	-160,9	-788,7
2003	-141,1	-3.732,3	-171,6	-960,4
2004	-145,2	-3.877,5	-175,9	-1.136,3
2005	-399,9	-4.277,3	-194,7	-1.331,0
2006	-326,9	-4.604,3	-206,4	-1.537,4
2007	-233,9	-4.838,1	-217,7	-1.755,1

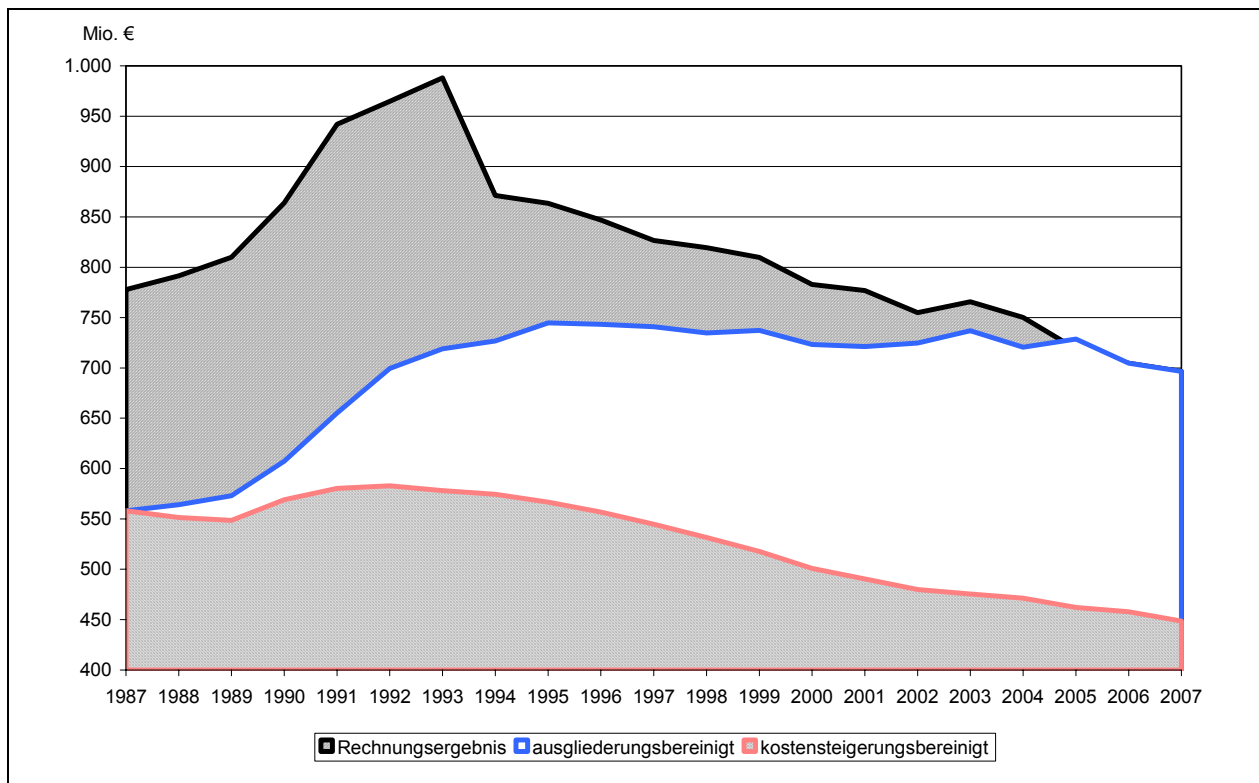
Den Einsparungen durch Verringerung des Beschäftigungsvolumens im Kernbereich steht eine Steigerung der Personalausgaben insgesamt gegenüber. In vielen Bereichen der Freien Hansestadt Bremen haben sich die absoluten Personalausgaben im Zeitraum von 1993 bis 2007 erhöht. Ursachen hierfür sind erhebliche Kostensteigerungen durch steigende Versorgungsausgaben und die Entwicklung der Entlohnung. Absolut sind die Personalausgaben im Kernbereich um rd. 100 Mio. € und in den Sonderhaushalten um rd. 75 Mio. € gestiegen. In den Eigenbetrieben wurden die Personalausgaben nahezu konstant gehalten. Bemerkenswert ist bei dieser Betrachtungsweise die Entwicklung der Dienstbezüge (also der Personalausgaben ohne Versorgung,

Ausbildung, etc.) im Kernbereich. Seit 1993 konnten die Bezüge leicht verringert werden, was bei zeitgleich stattfindenden Kostensteigerungen durch Tariferhöhungen nur durch die Verringerung des Beschäftigungsvolumens erreicht werden konnte.

Tabelle 4: Personalaufwand der Freien Hansestadt Bremen nach Bereichen

Bereich	Ausgaben			
	1993	1999	2006	2007
	Tsd. Euro			
Personalaufwand Kernverwaltung (L+G)	950.357	1.023.300	1.052.412	1.053.722
darunter: Dienstbezüge ohne Ausbildung und ABM	697.302	714.407	686.323	679.715
Personalaufwand Sonderhaushalte	149.476	190.403	232.559	225.153
Personalaufwand Betriebe/Stiftungen	113.232	114.983	115.497	115.673
Personalaufwand Beteiligungen	k. A.	607.063	859.365	884.303
Personalaufwand FHB Bremen (L+G)	1.213.064	1.935.748	2.259.833	2.278.851
Personalaufwand Kernverwaltung Bremerhaven	196.974	209.749	208.794	212.031
darunter: Dienstbezüge ohne ABM	149.669	149.631	154.816	155.970
Personalaufwand Stadtstaat Bremen	1.410.038	2.145.497	2.468.626	2.490.882
darunter Personalhaushalte	1.147.330	1.233.049	1.261.206	1.265.753

Der Konsolidierungsbeitrag des Personals wird besonders deutlich, wenn man die Dienstbezüge unabhängig von Ausgliederungsprozessen und Kostensteigerungen betrachtet. (Schaubild 3) Absolut gesehen sind die Dienstbezüge bis in das Jahr 1993 angestiegen und seitdem ständig abgesenkt worden. Kontrolliert man bei dieser Betrachtung aber die Ausgliederungsentwicklung, bei der in den neunziger Jahren große Teile der Kernverwaltung in Sonderhaushalte (Universität & Hochschulbereich) oder Eigenbetriebe überführt wurden, ergibt sich ein nur moderater Rückgang der Personalausgaben seit 1993. Zieht man darüber hinaus in Betracht, dass ein hoher Anteil der Entwicklung der Dienstbezüge auf Kostensteigerungen durch die Tarifentwicklung beruht und bereinigt die Betrachtung auch um diesen Faktor, ergibt sich eine deutliche Verringerung der bereinigten Dienstbezüge der Kernverwaltung seit 1993. Deutlich wird aber auch, dass jeder im Jahr 2007 für Dienstbezüge verausgabte Euro mit einem Anteil von 36 Cent auf Lohnzuwächse und / oder gestiegene Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung seit 1987 zurück geht.

Schaubild 3: Entwicklung der bereinigten Dienstbezüge

1.2.3. Entwicklung der Personalstruktur

Um eine Verringerung der Beschäftigung zu erreichen wurde in den vergangenen 15 Jahren ein Teil der natürlichen Fluktuation durch Nicht-Wiederbesetzung abgeschöpft. Parallel dazu laufen gesellschaftliche Entwicklungen wie der demographische Wandel (Alterung der Gesellschaft) und die Bildungsexpansion, die im Zusammenspiel zu einer Veränderung der Struktur des Personals geführt haben. So hat sich das Durchschnittsalter der Beschäftigten immer weiter erhöht, die formale Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat sich zeitgleich immer weiter verbessert. Die weiterhin steigende Anzahl von weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst und der ebenfalls weiter steigende Anteil von Teilzeitbeschäftigung sind weitere Faktoren, die die strukturelle Veränderung des Personals im öffentlichen Dienst zeigen. Die folgenden beiden Tabellen geben eine erste Übersicht der Veränderungen in der Kernverwaltung und den ausgegliederten Einrichtungen (Sonderhaushalten, Eigenbetrieben und Stiftungen).

Tabelle 5: Wandel der Personalstruktur in der Kernverwaltung 1993-2007

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	2000	2006	2007	1993	2000	2006	2007
Beschäftigte insgesamt	22.512	19.060	18.266	18.168				
weibliche Beschäftigte	11.082	9.272	9.418	9.530	49,2%	48,6%	51,6%	52,5%
Teilzeitbeschäftigte	6.015	5.853	6.500	6.386	26,7%	30,7%	35,6%	35,1%
Beschäftigte je VZÄ	1,12	1,13	1,15	1,14	---	---	---	---
Abwesende	1.465	1.025	791	868	6,5%	5,4%	4,3%	4,8%
Beschäftigte unter 35 Jahren	3.505	2.319	2.269	2.350	15,6%	12,2%	12,4%	12,9%
Beschäftigte über 55 Jahren	2.675	4.098	5.263	5.373	11,9%	21,5%	28,8%	29,6%
Durchschnittsalter	44,7	47,2	47,9	47,9	---	---	---	---
Beamte	12.699	11.480	11.987	11.912	56,4%	60,2%	65,6%	65,6%
Arbeitnehmer	9.813	7.580	6.279	6.256	43,6%	39,8%	34,4%	34,4%
einfacher Dienst	2.079	993	685	653	9,2%	5,2%	3,8%	3,6%
mittlerer Dienst	8.173	6.302	4.696	4.537	36,3%	33,1%	25,7%	25,0%
gehobener Dienst	8.089	7.835	8.351	8.429	35,9%	41,1%	45,7%	46,4%
höherer Dienst	4.171	3.930	4.534	4.549	18,5%	20,6%	24,8%	25,0%
Stellenindex	1,14	1,18	1,20	1,20	---	---	---	---
Auszubildende	1.669	1.419	1.310	1.165	---	---	---	---

Tabelle 6: Wandel der Personalstruktur in ausgegliederten Bereichen 1993-2007

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	2000	2006	2007	1993	2000	2006	2007
Beschäftigte insgesamt	7.504	7.507	7.738	7.785				
weibliche Beschäftigte	3.837	3.960	4.245	4.291	51,1%	52,8%	54,9%	55,1%
Teilzeitbeschäftigte	2.488	2.825	3.322	3.347	33,2%	37,6%	42,9%	43,0%
Beschäftigte je VZÄ	1,16	1,17	1,20	1,22	---	---	---	---
Abwesende	524	531	454	452	7,0%	7,1%	5,9%	5,8%
Beschäftigte unter 35 Jahren	1.814	1.676	1.323	1.347	24,2%	22,3%	17,1%	17,3%
Beschäftigte über 55 Jahren	1.107	1.309	1.456	1.515	14,8%	17,4%	18,8%	19,5%
Durchschnittsalter	43,6	44,0	45,1	45,3	---	---	---	---
Beamte	1.354	1.353	1.157	1.096	18,0%	18,0%	15,0%	14,1%
Arbeitnehmer	6.150	6.154	6.581	6.689	82,0%	82,0%	85,0%	85,9%
einfacher Dienst	1.067	799	777	774	14,2%	10,6%	10,0%	9,9%
mittlerer Dienst	2.996	2.956	2.891	2.891	39,9%	39,4%	37,4%	37,1%
gehobener Dienst	1.545	1.540	1.605	1.602	20,6%	20,5%	20,7%	20,6%
höherer Dienst	1.896	2.212	2.465	2.518	25,3%	29,5%	31,9%	32,3%
Stellenindex	1,16	1,20	1,20	1,20	---	---	---	---
Auszubildende	1	3	3	1	---	---	---	---

1.3. Ländervergleiche

1.3.1. Personal des öffentlichen Dienstes im Bundesländervergleich

Die starke Verringerung der Beschäftigung im Kernbereich des öffentlichen Dienstes in Bremen wird vor allem durch Vergleiche mit den entsprechenden Entwicklungen und Bestandsgrößen der anderen Bundesländer deutlich.

Dabei sind es zwei Fragen, die mit den Vergleichen beantwortet werden können: 1. Ist die Entwicklung in den vergangenen Jahren in Bremen parallel zu anderen Ländern, insbesondere anderen Stadtstaaten, verlaufen oder sind die Einsparungen in anderen Bundesländern deutlich höher oder niedriger als in Bremen? Und 2. Wie hoch ist der aktuelle Stand der Beschäftigung im öffentlichen Dienst in Bremen verglichen mit anderen Bundesländern?

Beiden Fragen wird im Folgenden anhand der Daten des Statistischen Bundesamtes zum Personal in Ländern und Gemeinden nachgegangen. Die Angaben sind um die Beschäftigten von Hochschulen und Kliniken bereinigt, um aus methodischen Gesichtspunkten vergleichbare Beschäftigungsdaten darstellen zu können. Insbesondere in diesen Bereichen ist in den vergangenen Jahren in nahezu allen Ländern ein hoher Teil der Beschäftigung in neuen Betriebsformen außerhalb der Kernverwaltung organisiert worden. Teilweise wurden privatrechtliche Organisationsformen gewählt, die in der Personalstatistik gar nicht mehr erfasst werden.

Abweichend von der in diesem Bericht üblichen Berichterstattung werden bei den Ländervergleichen des Statistischen Bundesamtes die kommunalen Anteile Bremerhavens mit einbezogen.

1.3.2. Rückblick: Entwicklung der Beschäftigung im öffentlichen Dienst der Länder und Gemeinden

Leider ist eine langfristige Darstellung ab dem Jahr 1993, dem Beginn der Umsteuerung im bremischen Personalbereich, nicht mehr möglich, da ursprünglich Daten in Form von Beschäftigtenzahlen erfasst wurden, die heute nicht mehr in der Bundesstatistik auf Länderebene vergleichbar (und im erforderlichen Maß differenzierbar) sind. Stattdessen werden in der Bundesstatistik nun Daten auf Basis des Beschäftigungsvolumens in Vollzeiteinheiten erhoben, die immerhin die Entwicklung seit dem Jahr 2000 dokumentieren.

Seit Anfang / Mitte der neunziger Jahre wurden in fast allen westlichen Bundesländern die Personalbestände der Länder- und Kommunalverwaltungen reduziert. Der langfristige Vergleich der westdeutschen Länder zeigt, dass in Bremen und den beiden anderen Stadtstaaten Berlin und Hamburg bis 2005 der Personalbestand am weitesten verringert wurde (siehe Personalcontrollingbericht 2006). Die ab dem Jahr 2000 vorliegenden Ländervergleiche der Entwicklung des Beschäf-

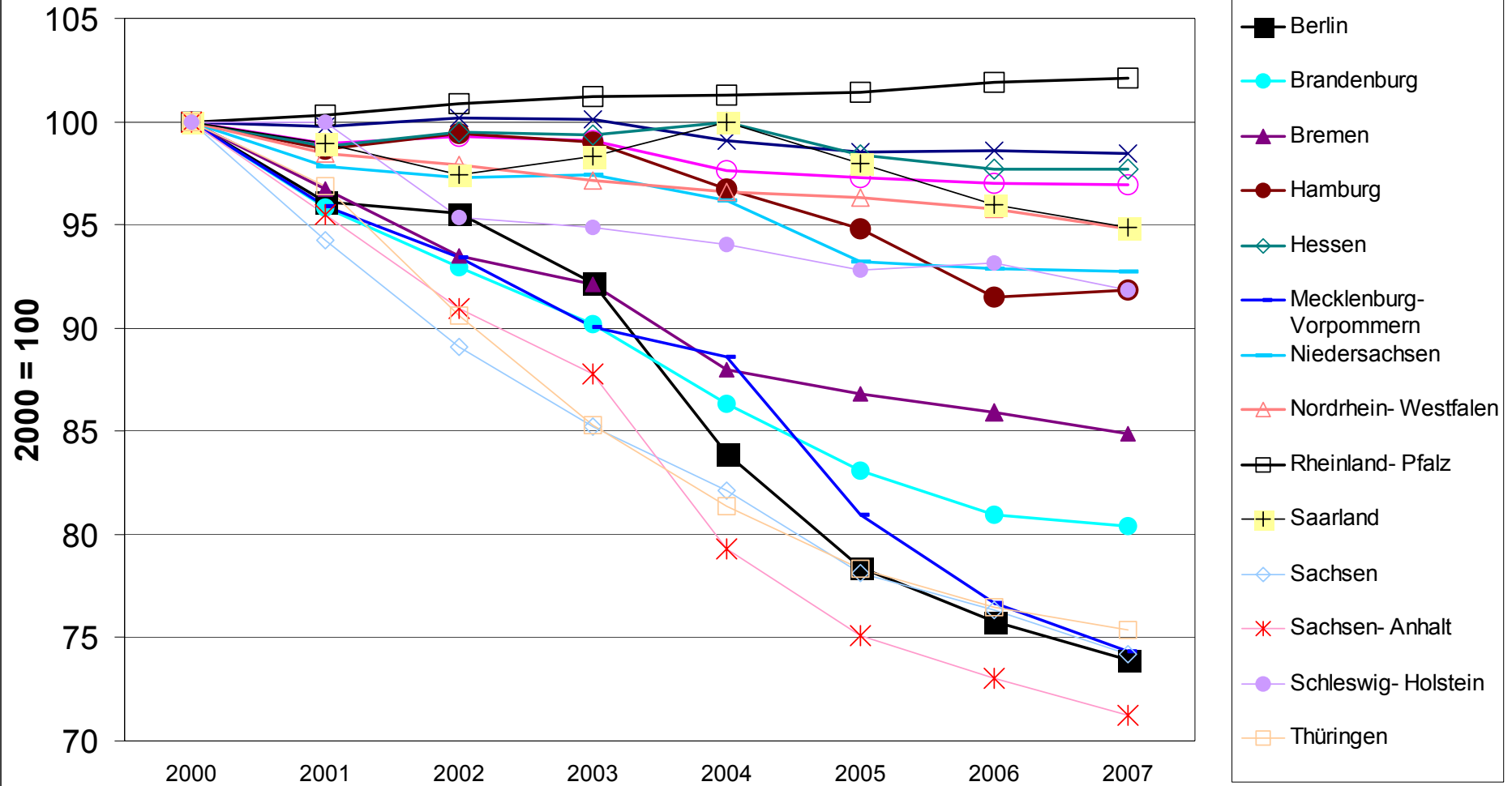
tigungsvolumens weisen zwei große Cluster auf. Von den sechzehn Bundesländern gibt es in neun westdeutschen Bundesländern eine moderate Verringerung von öffentlicher Beschäftigung bzw. in Einzelfällen auch eine moderate Zunahme im Vergleich zum Ausgangswert 2000. Innerhalb dieses Clusters fällt auf, dass es nach 2006 in einigen Ländern zu einer Konsolidierung des Beschäftigungsstandes gekommen ist. Offensichtlich wurde kein weiterer Personalabbau mehr betrieben. Im Bundesland Hamburg, welches im langfristigen Vergleich in hohem Maße Personal abgebaut hatte, ist es sogar zu einer geringen Zunahme gekommen.

Als einziges westdeutsches Bundesland befindet sich Bremen innerhalb des zweiten Clusters, der durch eine starke Verringerung des Beschäftigungsvolumens seit 2000 gekennzeichnet ist. In Bremen befindet sich das bereinigte Beschäftigungsvolumen im Jahr 2007 auf einem Stand von ca. 85% des Jahres 2000 (nachdem es hier von 1993 bis 2000 schon Abbauraten von ca. 17% der Anzahl der Beschäftigten gegeben hatte). Die stärkste Verringerung fand im Zeitraum zwischen 2000 und 2007 in Berlin (mit knapp 74% des Ausgangswertes von 2000) und Sachsen- Anhalt (Abnahme auf 71%) statt. Zwar sind die Daten um Beschäftigung bei den Hochschulen und Krankenhäusern bereinigt, es ist aber dennoch von einigen Auslagerungseffekten auszugehen. Immerhin gibt es in dieser Betrachtung in einigen ostdeutschen Bundesländern Verringerungen um bis zu 7 % jährlich, die alleine durch die komplette Abschöpfung der Fluktuation kaum zu erklären sind.

Trotz des geringen Beobachtungszeitraums von nur 8 Jahren zeigen die bereinigten Daten des Statistischen Bundesamtes zuverlässig, dass in Bremen im Vergleich zu den anderen westdeutschen Ländern am meisten Personal reduziert wurde. Im Stadtstaatenvergleich liegt Bremen zwischen Hamburg und Berlin.

Schaubild 4: Entwicklung des Beschäftigungsvolumens in Ländern und Gemeinden

2000- 2007 (bereinigt um Krankenhäuser & Hochschulen)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2000-2007

1.3.3. Personalbestand: Öffentliche Beschäftigung in Bremen

Im Querschnittsvergleich der Bundesländer werden die Beschäftigungszahlen in Relation zur jeweiligen Landesbevölkerung gezogen. Die erhöhten Bedarfe von Stadtstaaten (Kosten der Kleinheit) werden auf Haushaltsebene im Rahmen des Ländervergleichs durch eine höhere Einwohnerwertung ausgedrückt. Bezogen auf die Beschäftigung in Relation zur Bevölkerung bedeutet dies, dass in Stadtstaaten eine höhere Personalausstattung als im Durchschnitt zu erwarten ist.

Die vorliegenden Daten des Jahres 2007 zeigen im Vergleich der westdeutschen Länder (ohne Berlin) eine Überschreitung des Durchschnittswertes um 13,7 % durch Bremen, und um 3,2 % durch Hamburg. Wird der Stadtstaat Berlin mit einbezogen, zeigt sich eine Überschreitung des Durchschnitts der drei Stadtstaaten um 14,6 % für Berlin, 12,8 % für Bremen und 2,4 % für Hamburg.

Bei der Betrachtung aller Bundesländer beträgt die Überschreitung Bremens 11 Prozent. Bremen hat zwar eine höhere Personalausstattung als der Durchschnitt aller Bundesländer, liegt aber zum Teil unter der Personalausstattung anderer Flächenländer.

Eine ähnliche Überschreitung des Mittelwertes durch Bremen wird im Vergleich der Personalausgaben deutlich (Angaben für das Jahr 2006). Bei einem Vergleich der Gesamtausgaben liegen die drei Stadtstaaten fast genau auf einem Ausgabenniveau. Um ca. 16 % liegen die Ausgaben über dem Durchschnitt der westlichen Länder und um ca. 19 % über dem aller Länder. Dahinter steht ein unterschiedlich hoher Einfluss der Versorgungsausgaben auf die Gesamtausgaben.

Bei Bereinigung um die Versorgungsausgaben zeigt sich, dass in Berlin weiterhin das höchste Ausgabeniveau mit 16 % über dem Bundesschnitt vorliegt. Bremen liegt mit ca. 6 % über dem Durchschnitt vor Hessen (3 %) und Hamburg (2,9 %).

Die Analyse der Entwicklung der vergangenen 7 Jahre sowie die aktuellen Ausstattungsvergleiche zeigen, dass im Bundesland Bremen weiter in hohem Maße Personal verringert wurde, während in manchen Ländern schon wieder Zuwächse entstanden sind. Bei allen methodischen Problemen, die sich durch die mangelnde Vergleichbarkeit der Daten unter Gesichtspunkten von unterschiedlichen Ausgliederungsständen ergeben, weisen die Ergebnisse auf eine nicht übermäßige Ausstattung mit Personal im öffentlichen Dienst in Bremen hin.

Tabelle 7: Beschäftigte pro Einwohner in Ländern und Gemeinden 2007
(ohne Krankenhäuser & Hochschulen)

	Beschäftigungs volumen 2007	Beschäftigungs volumen pro 100 Einwohner	Relation zum Mittelwert der Länder (West ohne Berlin)	Relation zum Mittelwert der Länder (West)	Relation zum Mittelwert der Länder
Baden-Württemberg	338.384	3,15	104,9%	104,1%	102,4%
Bayern	359.053	2,87	95,6%	94,9%	93,3%
Berlin	118.375	3,47		114,6%	112,7%
Bremen	22.613	3,41	113,7%	112,8%	110,9%
Hamburg	54.826	3,10	103,2%	102,4%	100,7%
Hessen	194.591	3,20	106,8%	106,0%	104,2%
Niedersachsen	235.817	2,96	98,6%	97,9%	96,2%
Nordrhein-Westfalen	525.089	2,92	97,3%	96,5%	94,9%
Rheinland-Pfalz	128.456	3,18	105,8%	105,0%	103,3%
Saarland	30.685	2,96	98,7%	97,9%	96,3%
Schleswig-Holstein	80.514	2,84	94,6%	93,9%	92,3%
Brandenburg	87.696	3,46			112,5%
Mecklenburg-Vorpommern	54.811	3,26			106,1%
Sachsen	133.461	3,16			102,8%
Sachsen-Anhalt	87.718	3,64			118,3%
Thüringen	75.979	3,32			107,9%
Westdt. Länder ohne Berlin		3,00			97,6%
Westdeutsche Länder		3,02			98,3%
Alle Länder		3,07			100,0%

Quelle: Statistisches Bundesamt 2007: Fachserie 14 Reihe 6

Tabelle 8: Personalausgaben pro Einwohner in Ländern und Gemeinden 2006
(ohne Krankenhäuser & Hochschulen)

Bundesland	Personal- ausgaben 2006 (Mio. €)	Personal- ausgaben pro Einwohner	Relation zum Mittelwert der Länder (West ohne Berlin)	Relation zum Mittelwert der Länder (West)	Relation zum Mittelwert der Länder
Baden-Württemberg	17.780	1.656	102,32%	101,45%	103,94%
Bayern	19.930	1.595	98,59%	97,75%	100,15%
Berlin	6.466	1.900		116,39%	119,25%
Bremen	1.260	1.898	117,27%	116,27%	119,13%
Hamburg	3.329	1.898	117,28%	116,28%	119,14%
Hessen	10.350	1.704	105,28%	104,38%	106,95%
Niedersachsen	12.267	1.537	94,96%	94,16%	96,47%
Nordrhein-Westfalen	28.649	1.589	98,20%	97,37%	99,76%
Rheinland-Pfalz	6.497	1.603	99,06%	98,22%	100,64%
Saarland	1.730	1.658	102,48%	101,61%	104,11%
Schleswig-Holstein	4.470	1.577	97,46%	96,63%	99,01%
Brandenburg	3.524	1.383			86,83%
Mecklenburg-Vorp.	2.402	1.418			89,03%
Sachsen	5.475	1.288			80,88%
Sachsen-Anhalt	3.761	1.540			96,70%
Thüringen	3.228	1.397			87,68%
Länder (West ohne Berlin)	106.262	1.618			
Länder (West)	112.728	1.632			
Länder	131.118	1.593			

Quelle: Statistisches Bundesamt 2006: Fachserie 14 Reihe 3.1

2. Personalstruktur

2.1. Arbeitszeit

2.1.1. Teilzeitquote

Von allen 25.953 Beschäftigten der Kernverwaltung, den Eigenbetrieben und Stiftungen sowie den Sonderhaushalten der Freien Hansestadt Bremen gehen 9.733 im Jahr 2007 einer Teilzeitbeschäftigung nach. Insgesamt ergibt dies eine Teilzeitquote von rd. 37 % im öffentlichen Dienst. Davon entfallen auf den Kernbereich 6.386 und auf die Betriebe, Sonderhaushalte und Stiftungen 3.347 Beschäftigte. Einen großen Anteil von 18,7 % nimmt die Gruppe der Altersteilzeitbeschäftigten an den Teilzeitbeschäftigten ein. Dieser Anteil ist aber im Vergleich zum Vorjahr (21,0 %) rückläufig.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ohne Altersteilzeit seit 1993 von 28,3 % auf 30,5 % im Jahr 2007 leicht angestiegen. Während sich in der Kernverwaltung der Anteil der Teilzeitbeschäftigten seit 1993 mit 26,7 % auf 26,8 % im Jahr 2007 kaum verändert hat, ist in den Sonderhaushalten der Anteil von 33,2 % auf 35,0 % gestiegen, in den Betrieben und Stiftungen gab es eine Steigerung von 33,1 % auf 44,4 %.

Der Umfang der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten (ohne Altersteilzeit) differiert aufgrund der Vielzahl von Arbeitszeitmodellen in der öffentlichen Verwaltung. Es arbeiten 7 % der Teilzeitbeschäftigten unter 50 % der vollen Arbeitszeit, der größte Anteil von 35 % zwischen 50 % und 60 % und 26 % der Teilzeitbeschäftigten zwischen 70 % und 80 %.

Eine wesentliche Motivation, Teilzeitbeschäftigung auszuüben, besteht in der dadurch möglichen besseren Balance von Beruf und Familie. Es bestehen nach wie vor erhebliche Unterschiede hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Verteilung von Teilzeitarbeit. Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten insgesamt, inklusive Altersteilzeit, beträgt im Jahr 2007 79,6 %, in der Kernverwaltung 80,3 %, in den ausgegliederten Bereichen 78,2 %. Ohne Altersteilzeit werden von Frauen 85,8 % der Teilzeitbeschäftigungen wahrgenommen, in der Kernverwaltung liegt der Anteil bei 89,2 %, in den ausgegliederten Bereichen bei 80,5 %. Bei den Altersteilzeitbeschäftigten beträgt der Frauenanteil entsprechend 51,7 % und 55,5 %.

Die Teilzeitquoten (ohne Altersteilzeit) variieren in beträchtlichem Umfang nach Geschlecht und Laufbahngruppen. Im Vergleich zur Teilzeitquote der Männer ist die der Frauen in den einzelnen Laufbahngruppen wesentlich höher. Die höchsten Quoten sind im einfachen Dienst zu finden, und sie sinken mit steigender Laufbahngruppe. Bei den Männern nehmen der einfache und der höhere Dienst die höchsten Quoten ein.

Teilzeit (ohne Altersteilzeit) wird in der Kernverwaltung vorwiegend in den Altersgruppen von 36 bis 45 Jahren (34 %) und von 46 bis 55 Jahren (33 %) wahrgenommen. In den ausgegliederten Bereichen ist der größte Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der Altersgruppe der bis zu 35 Jährigen zu finden (52 %). In den Altersgruppen von 36 bis 45 und 56 bis 60 Jahren entspricht der Anteil der Teilzeitbeschäftigten jeweils 40 %. Bei den über 60 Jährigen entspricht der Beschäftigtenanteil an der Teilzeit in der Kernverwaltung 8 %, (mit Altersteilzeit 61 %), in den ausgegliederten Bereichen 16 % (mit Altersteilzeit 46 %).

Schaubild 5: Zahl der Beschäftigten in Teilzeit und Altersteilzeit im Kernbereich und in den ausgegliederten Bereichen (2007)

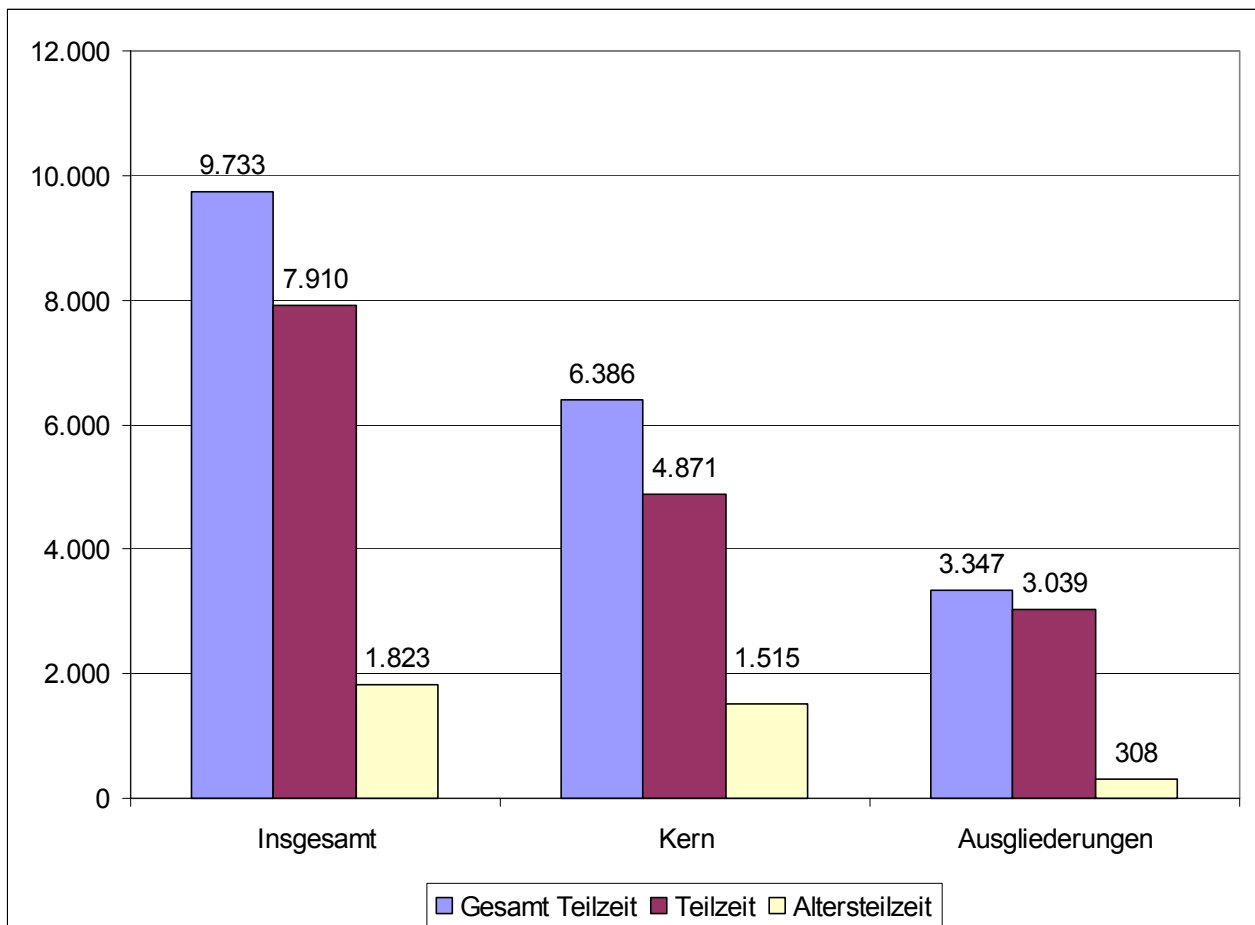


Schaubild 6: Entwicklung der Teilzeitquote – ohne Altersteilzeitfälle (1993 – 2007)

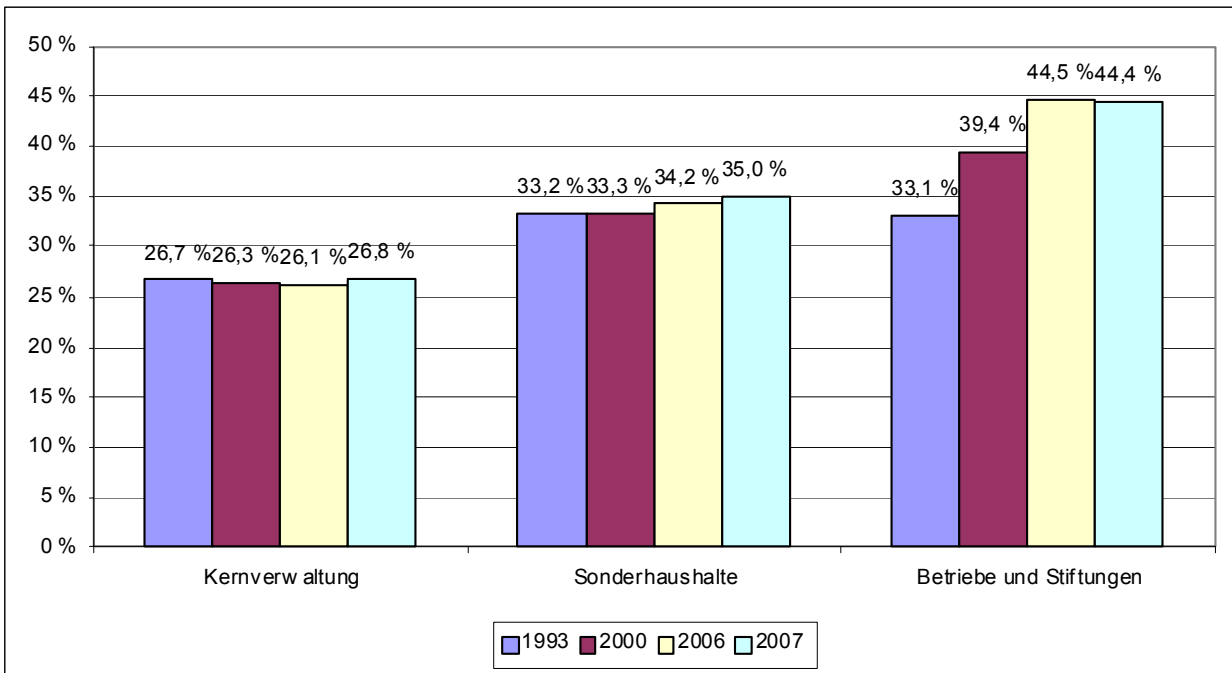


Schaubild 7: Umfang der Teilzeitbeschäftigung in der Kernverwaltung – ohne Altersteilzeitfälle (2007)

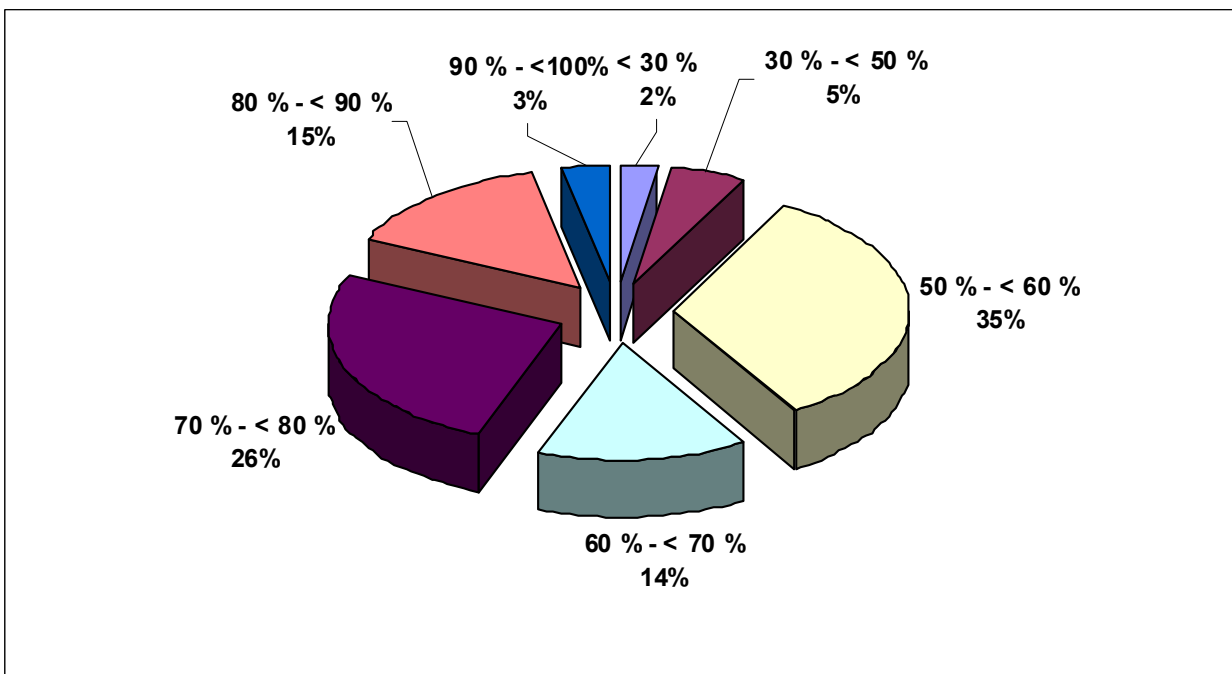


Schaubild 8: Teilzeitbeschäftigung und Altersteilzeit nach Geschlecht und Bereichen (2007)

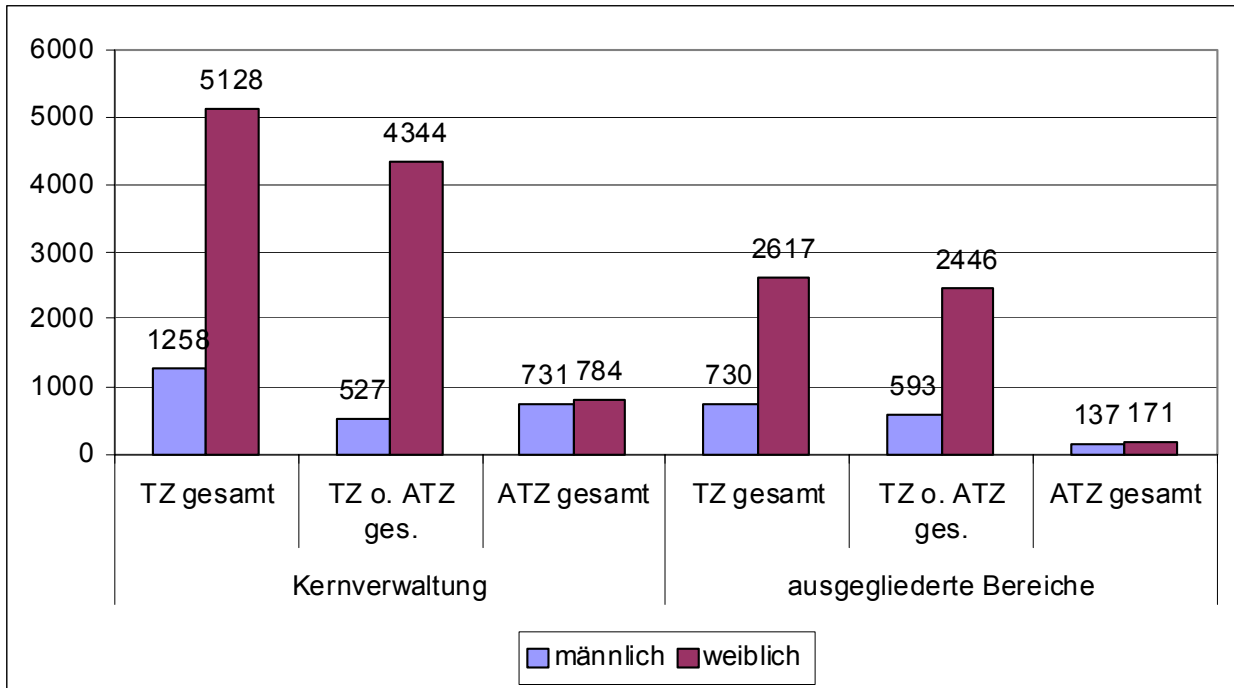


Schaubild 9: Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) nach Geschlecht und Laufbahngruppen in der Kernverwaltung (2007)

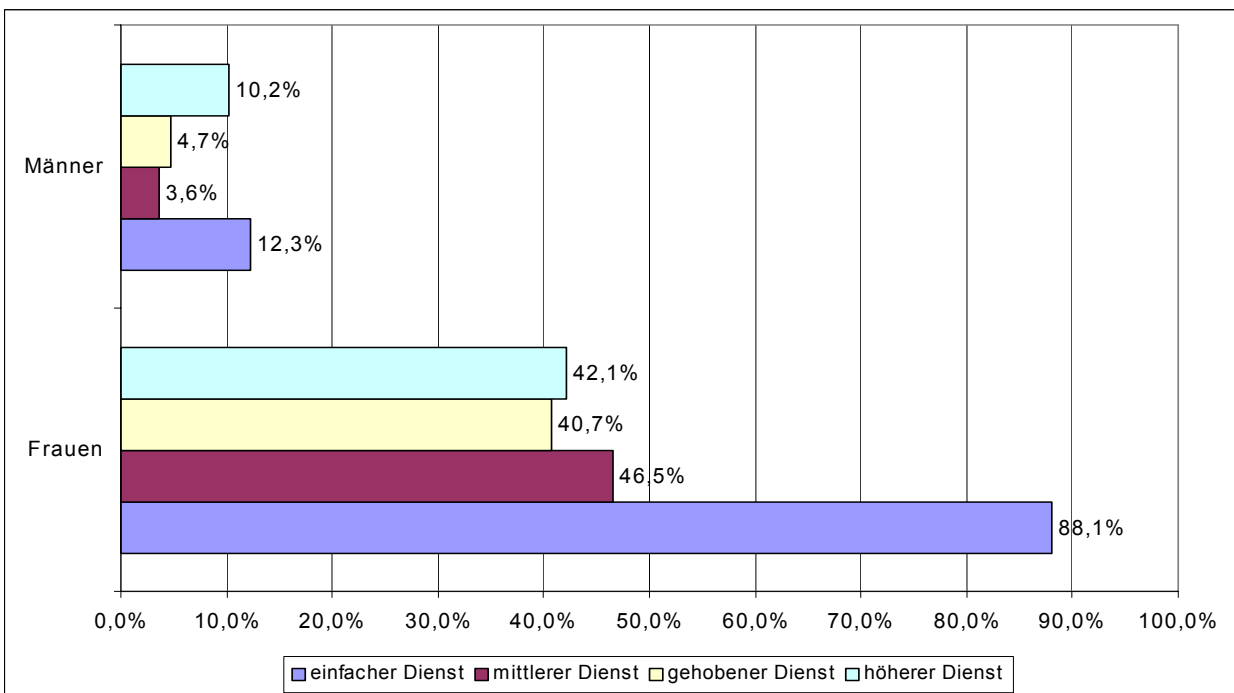


Schaubild 10: Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) nach Geschlecht in den Laufbahngruppen in den ausgegliederten Bereichen (2007)

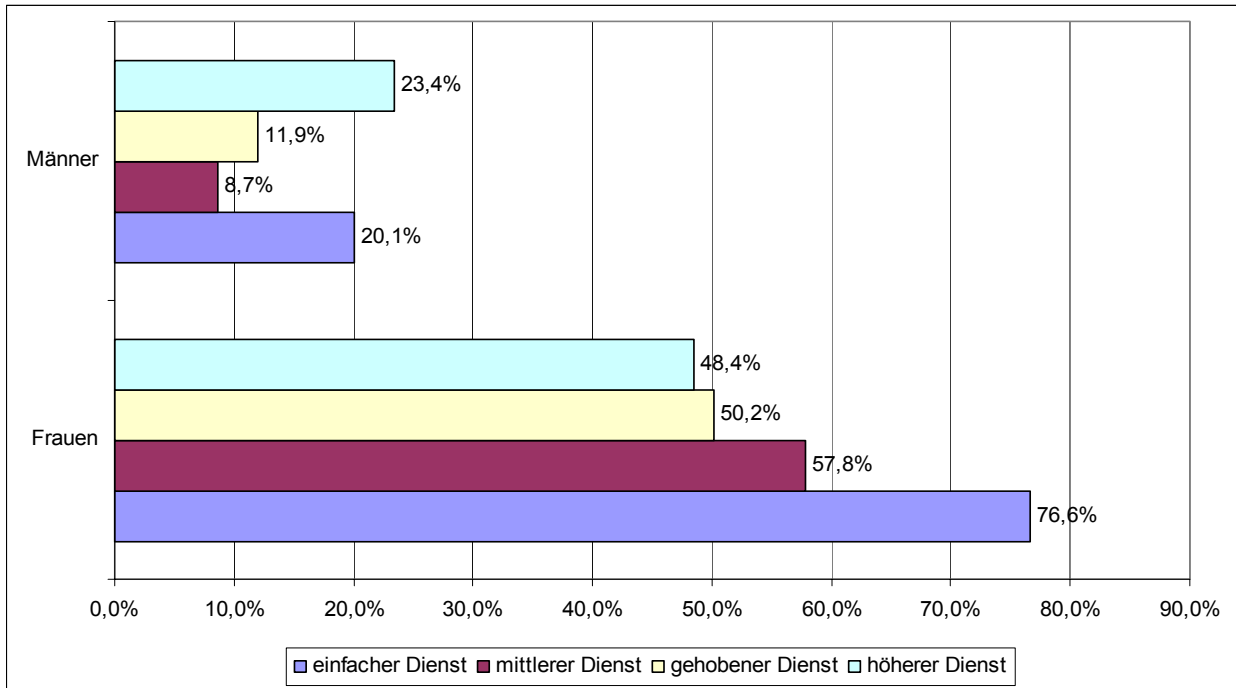
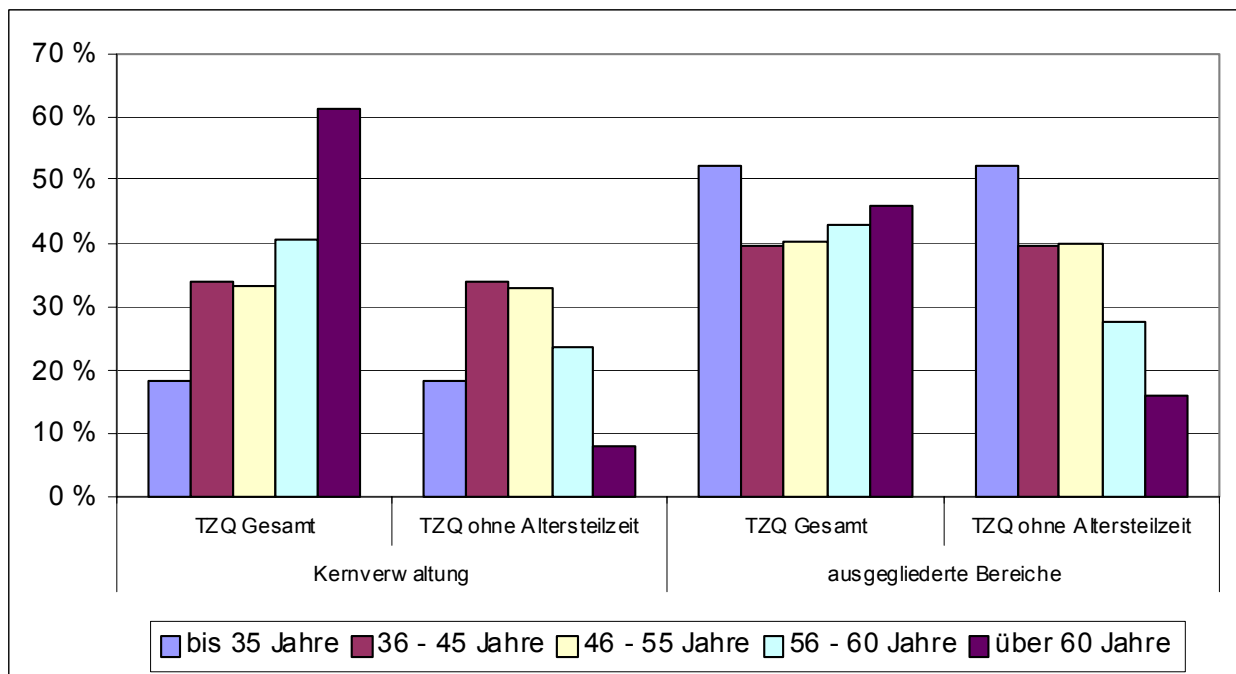


Schaubild 11: Teilzeitquote in den Altersgruppen nach Bereichen (2007)



2.1.2. Altersteilzeit

Bei der Altersteilzeit (ATZ) handelt es sich um eine tarifvertragliche (für Arbeitnehmer) oder gesetzliche (für Beamte) Regelung.

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

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

Für Bremer Beamte wurde die Altersteilzeitregelung durch die Verordnung zur Aufhebung der Verordnung über die Gewährung von Altersteilzeit vom 27.01.2004 (BremGBI. S. 37) abgeschafft. Mit Wirkung vom 01.08.2006 ist das 11. Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften in Kraft getreten. Dadurch hat § 71 b BremBG (Altersteilzeit) eine konstitutive Neufassung erfahren. Hiernach kann Beamten in Personalüberhangbereichen aus personalwirtschaftlichen Gründen ATZ in modifizierter Form (ab dem 60. Lebensjahr, mit 60 % der bisherigen Arbeitszeit) gewährt werden. Im Jahr 2008 wird die Inanspruchnahme von Altersteilzeit wieder allen Beamten eröffnet, allerdings ebenfalls bei einem Einstiegsalter von 60 Jahren und einer Arbeitszeitregelung von 60 %. Dieses Modell wird weitgehend budgetneutral sein, u. a. dadurch, dass die Rücklagen für die Freistellungsphase bei der Versorgungsanstalt zentral angelegt werden.

Stieg die Anzahl der Beschäftigten in Altersteilzeit von 575 in 1999 auf 2.529 in 2004 kontinuierlich an, so ist sie aufgrund der getroffenen Regelungen für die Beamten auf 1.823 Altersteilzeitfälle in 2007 gesunken. Die Abnahme hat im Wesentlichen in der Kernverwaltung stattgefunden. In diesem Bereich sind 1.515 Beschäftigte in Altersteilzeit, davon 784 Frauen und 731 Männer. In den ausgegliederten Bereichen nehmen insgesamt 308 Beschäftigte Altersteilzeit wahr, 137 Männer und 171 Frauen.

Insgesamt haben von den 1.823 Beschäftigten in Altersteilzeit 1.694 (rd. 93 %) das Blockmodell gewählt (hiervon befinden sich 1.058 Personen bereits in der Freistellungsphase) sowie 129 Beschäftigte das Teilzeitmodell. Zwischen dem Kernbereich und den Ausgliederungen gibt es bei der Wahl der Modelle keinen nennenswerten Unterschied.

Während die Zahl der Beschäftigten in der Aktivphase des Blockmodells seit 2003 rückläufig ist, stieg die Zahl derer in der Freistellungsphase bis 2005 kontinuierlich an, überstieg danach die Zahl der Aktivphase und ist seitdem auf gleichem Niveau.

Im Teilzeitmodell ist die Beschäftigtenzahl bis 2002/2003 gestiegen und in 2007 wieder auf dem Niveau von 1999.

Aufgrund der früheren günstigen Regelung wird Altersteilzeit auch 2007 noch überwiegend von Beamten wahrgenommen. 1.069 der Beschäftigten in Altersteilzeit waren Beamte (59 %), 754 waren Arbeitnehmer (41 %). Aufgrund der zwischenzeitlich geänderten Regelung zur Altersteilzeit werden sich in den kommenden Jahren die Altersteilzeitfälle möglicherweise weiter reduzieren.

Altersteilzeit wird hauptsächlich (78 %) von Beschäftigten der Laufbahngruppen des gehobenen und höheren Dienstes wahrgenommen.

Rd. $\frac{1}{4}$ aller Beschäftigten ab 55 Jahre (23,1 %) befinden sich in Altersteilzeit. Auf die Personalgruppen sind die Altersteilzeitfälle sehr unterschiedlich verteilt. Im Bereich der Polizei und der Feuerwehr, die eine um fünf Jahre vorgezogene Pensionsgrenze aufweisen, ist die Altersteilzeitquote, also der Anteil der über 55-jährigen, die Altersteilzeit beantragt haben, mit 2,5 % und 5,1 % sehr gering. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Altersteilzeit sind Lehrkräfte in der Kernverwaltung. Die Quote ist mit rd. 31 % am höchsten. Es folgen das technische Personal und die Steuerverwaltung mit jeweils rd. 28 %. In den ausgegliederten Bereichen ist diese Quote bei den Raumpflegerinnen und dem technischen Personal mit rd. 33 % am höchsten.

Schaubild 12: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in Altersteilzeit (1999 bis 2007)

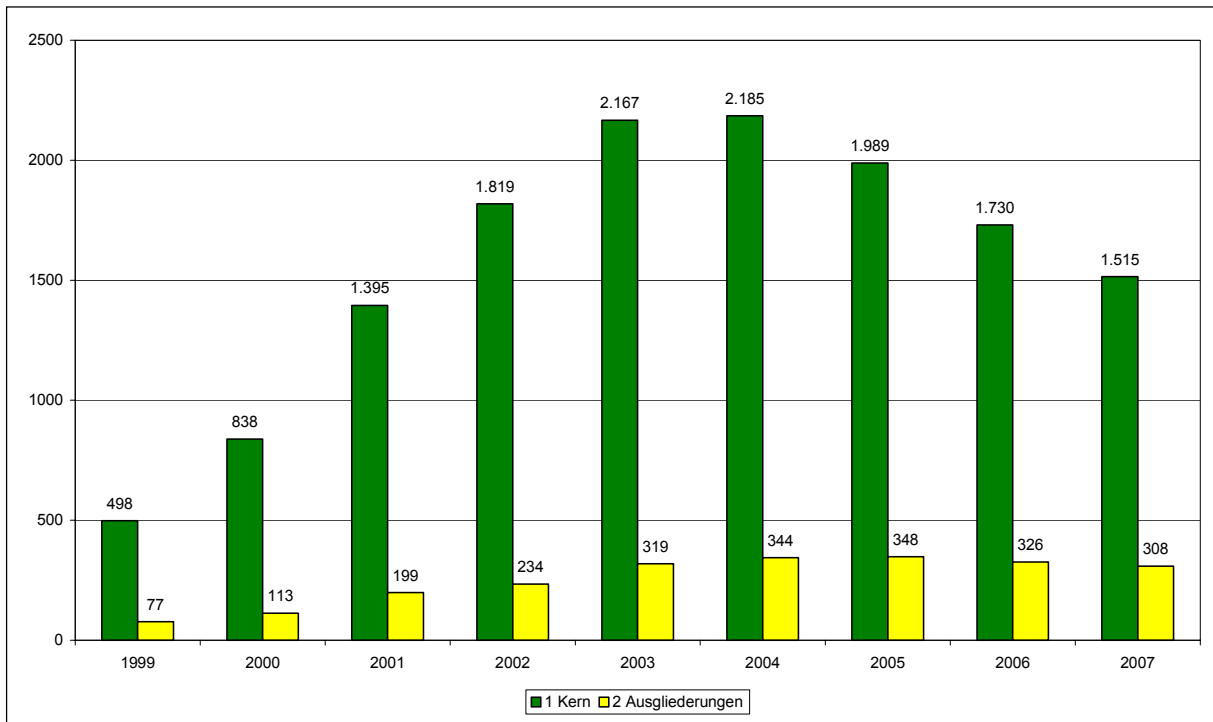


Schaubild 13: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen insgesamt in den Modellen der Altersteilzeit (1999 bis 2007)



Schaubild 14: Altersteilzeit nach Statusgruppen (2007)

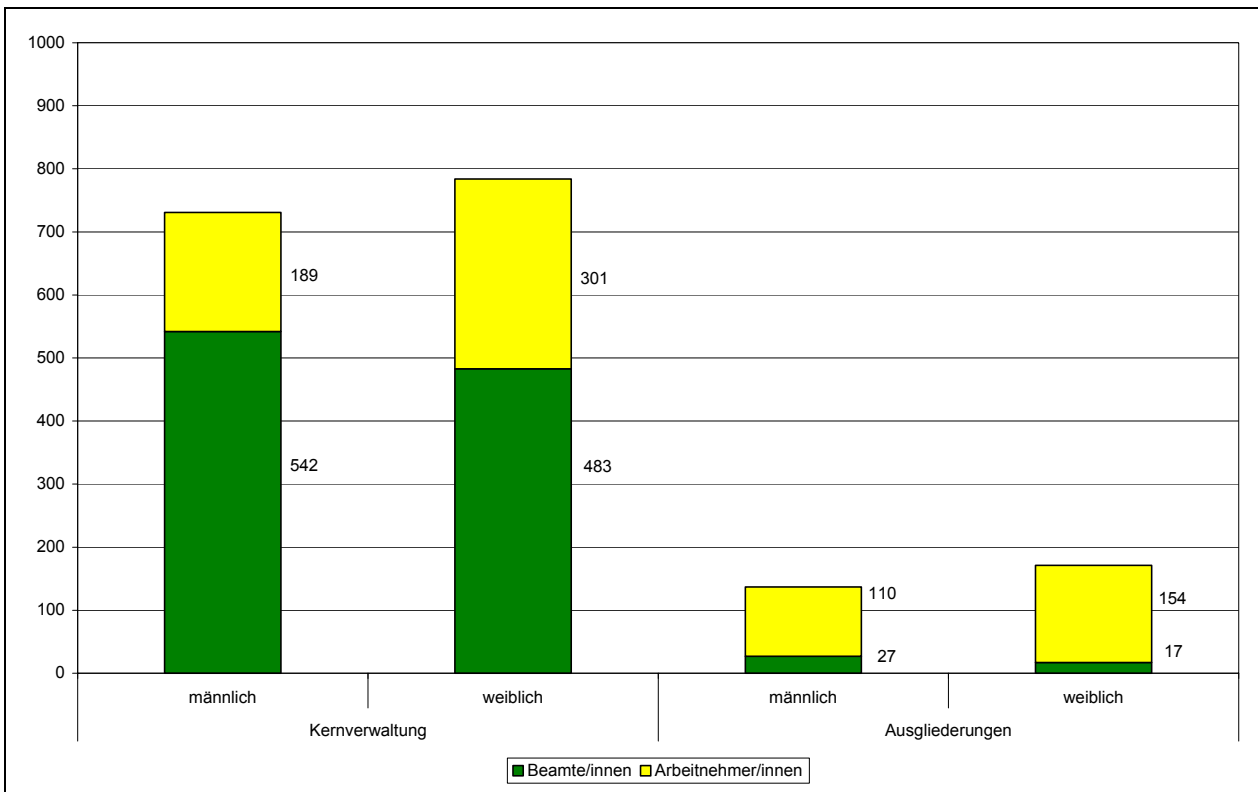
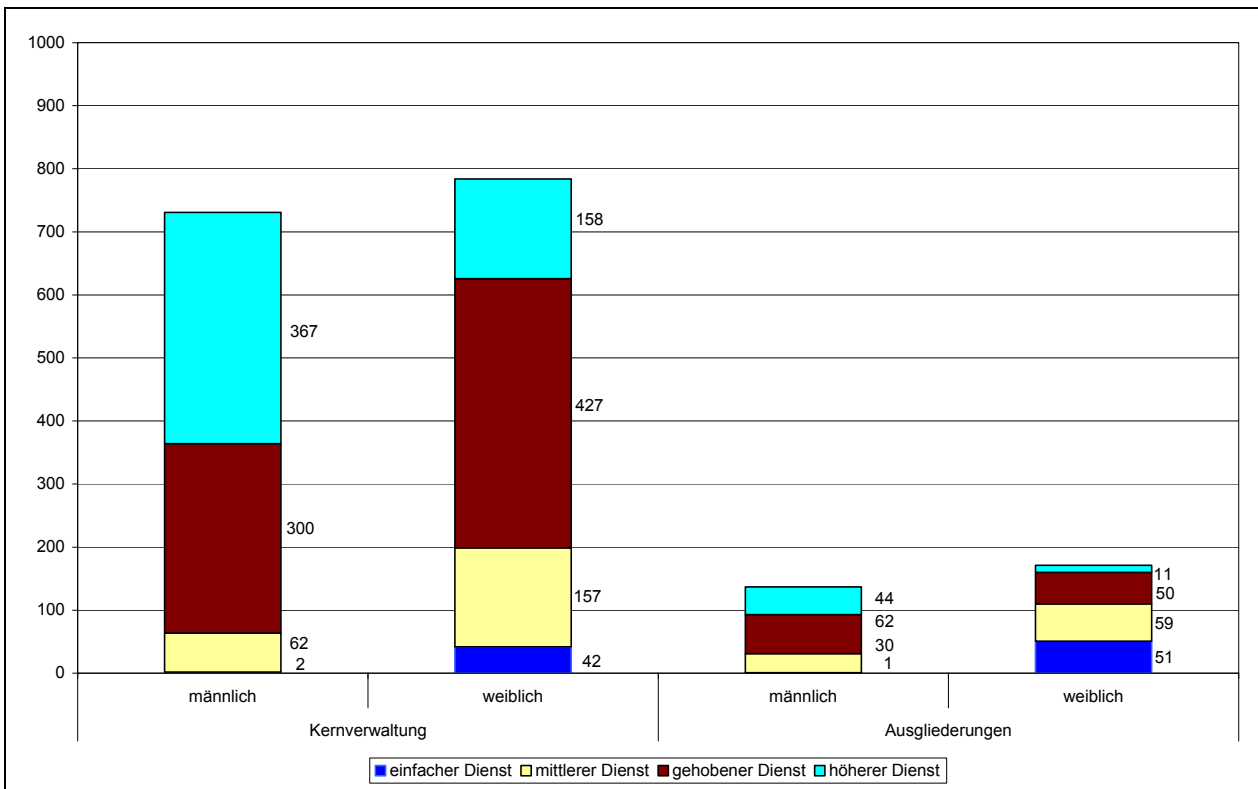


Schaubild 15: Altersteilzeit nach Laufbahngruppen und Geschlecht (2007)



2.2. Abwesenheit

Als Abwesende werden die Beschäftigten bezeichnet, die keine Bezügezahlungen erhalten. Dies umfasst alle Personen, die am 01.12.2007 in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis standen, aber nicht aktiv beschäftigt waren. Dazu zählen Beurlaubungen, Mutterschutz, Elternzeit, Wehr-/Ersatzdienst und langfristige Erkrankungen ohne Entgeltfortzahlung.

Der Anteil der Abwesenden betrug im Jahr 1993 7 % und liegt seit einigen Jahren stabil bei rd. 5 %. Zum Stichtag 01.12.2007 sind 1.320 Personen von 25.953 Beschäftigten insgesamt (5,1%) abwesend.

In der Kernverwaltung sind 868 Personen abwesend (4,8 %). In den Sonderhaushalten, Betrieben und Stiftungen sind es 452 (5,8 %). 7,6 % der Frauen und 1,6 % der Männer sind in der Kernverwaltung abwesend, in den ausgegliederten Bereichen sind es 8,7 % bzw. 2,3 %.

Der größte Teil (42 %) der Abwesenden ist beurlaubt, 30 % befinden sich in Elternzeit, und 17 % sind langfristig erkrankt. Sonstige Abwesenheit und Mutterschutz nehmen 8 % bzw. 1 % aller Personen ein.

In der Kernverwaltung sind die meisten Abwesenden bei den jüngeren Beschäftigten zu finden. 20,6 % der Abwesenden gehören zur Altersgruppe der bis 35-jährigen, 32,4 % zu den 36 - 45-jährigen. Der Frauenanteil an der jeweiligen Altersgruppe der Abwesenden sinkt mit steigender Altersgruppe: Er liegt bei den bis 35-jährigen bei 92,7 %, bei den 36 - 45-jährigen bei 91,7 %, bei den 46 - 55-jährigen bei 81,2 %, bei den 56 - 60-jährigen bei 68,9 % und bei den über 60-jährigen bei 63,5 %.

Der Anteil der abwesenden Männer an der jeweiligen Altersgruppe in der Kernverwaltung dagegen steigt bis zur Altergruppe der 56 - 60-jährigen an und sinkt erst bei den über 60-jährigen.

Die Anzahl der Abwesenden nimmt sowohl in der Kernverwaltung als auch in den ausgegliederten Bereichen mit steigender Altersgruppe ab.

Schaubild 16: Abwesende nach Abwesenheitsstatus (2007)

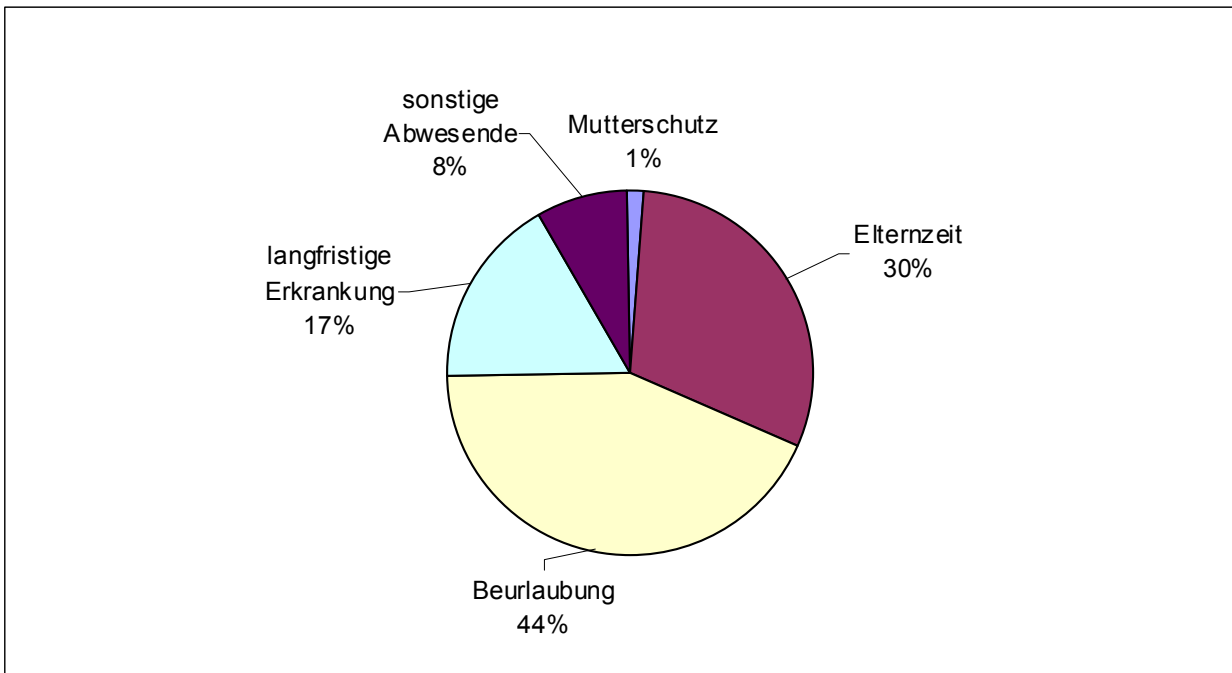
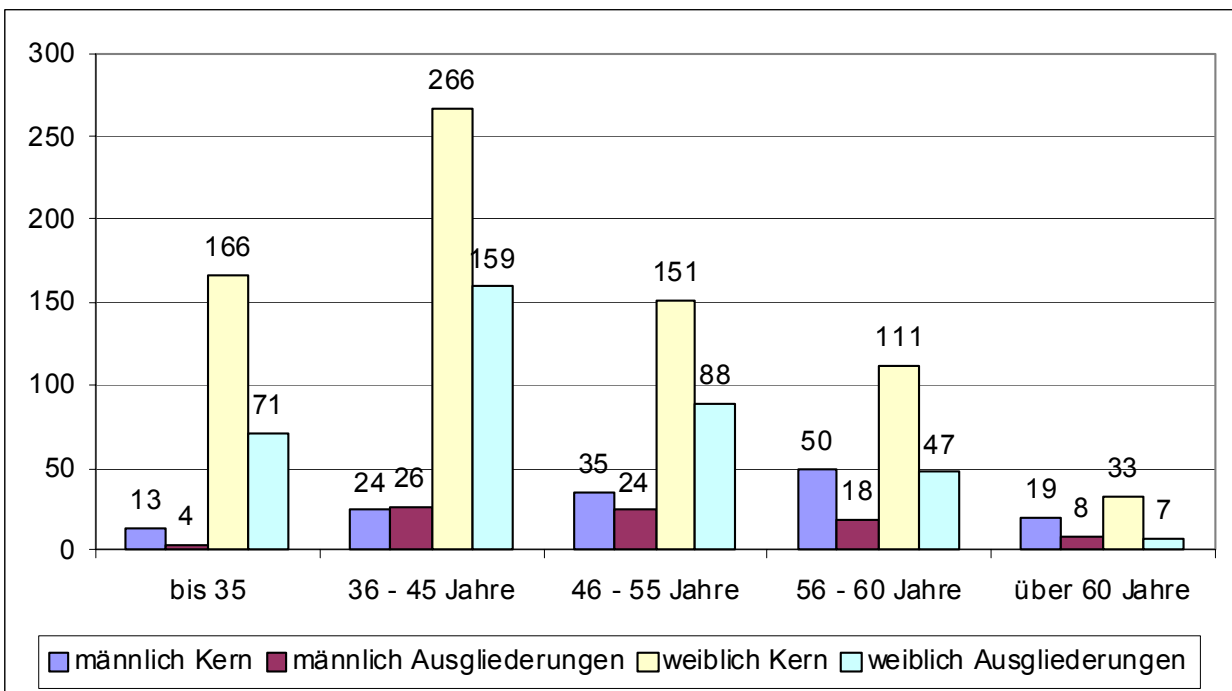


Schaubild 17: Abwesende nach Alter und Geschlecht (2007) – Kernbereich und ausgliederte Bereiche



2.3. Altersstruktur

Unter der Zielstellung der Steuerung der „betrieblichen Demographie“ wird die Alterszusammensetzung des Personals in Bremen einem laufenden Controlling unterzogen. Eine ausgewogene Altersverteilung als Zielgröße des Personalmanagements wird erreicht, wenn der Anteil der Beschäftigten in der sog. Rekrutierungsphase (bis zum Alter von 35 Jahren) mindestens dem Anteil der Beschäftigten in der Phase des Ausscheidens (ab 55 Jahren) entspricht.

Generell nimmt in der Kernverwaltung die Anzahl der Beschäftigten in den einzelnen Altersgruppen entgegen dieser Zielsetzung mit steigender Altersgruppe zu, wie es in den Veränderungen der Alterszusammensetzung seit 1993 im Vergleich zu 2007 zu erkennen ist. Sie sinkt erst ab der Altersgruppe der über 60-jährigen. In den Sonderhaushalten, Betrieben, und Stiftungen (ausgegliederte Bereiche) ist die Altersstruktur sehr viel ausgewogener, im Zeitverlauf in der Altersverteilung stabiler und entspricht etwa einer „idealen“ Alterszusammensetzung.

Das Durchschnittsalter ist in der Kernverwaltung von 44,7 Jahren im Jahr 1993 auf 47,9 Jahre im Jahr 2007 angestiegen, in den ausgegliederten Bereichen entsprechend von 43,6 auf 45,3 Jahre.

14,6 % der Beschäftigten in der Kernverwaltung sind unter 35 Jahre (anzustreben ist ein Wert zwischen 20 % und 25 %), 29,6 % der Beschäftigten über 55 Jahre (anzustreben ist ein Wert von 20 %). Dies ist zum einen die Konsequenz von hohen Einstellungszahlen in den 70er Jahren, zum anderen reflektiert dies auch die restriktive Einstellungspraxis der vergangenen Jahre.

In den ausgegliederten Bereichen dagegen sind mit den 19,1 % der unter 35-jährigen und 19,5 % der über 55-jährigen die Zielwerte nahezu erfüllt.

Schaubild 18: Anzahl der Beschäftigten nach Altersgruppen (2007)

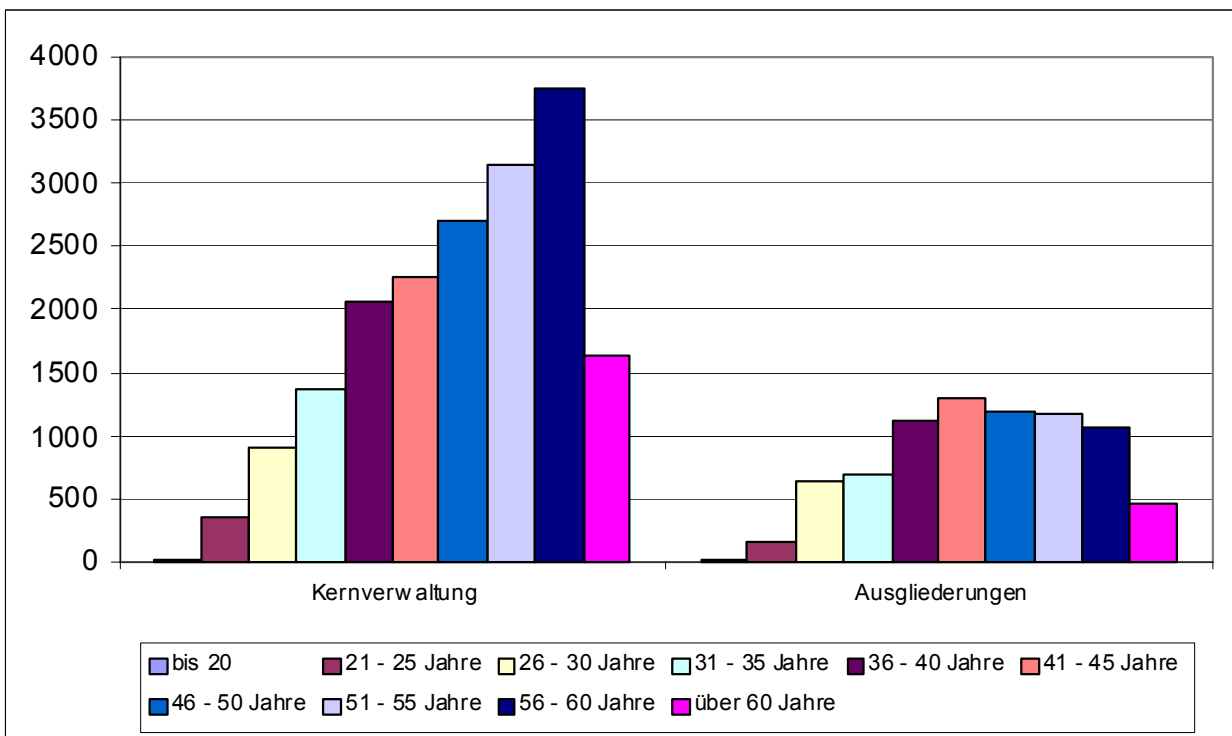


Schaubild 19: Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung (2007)

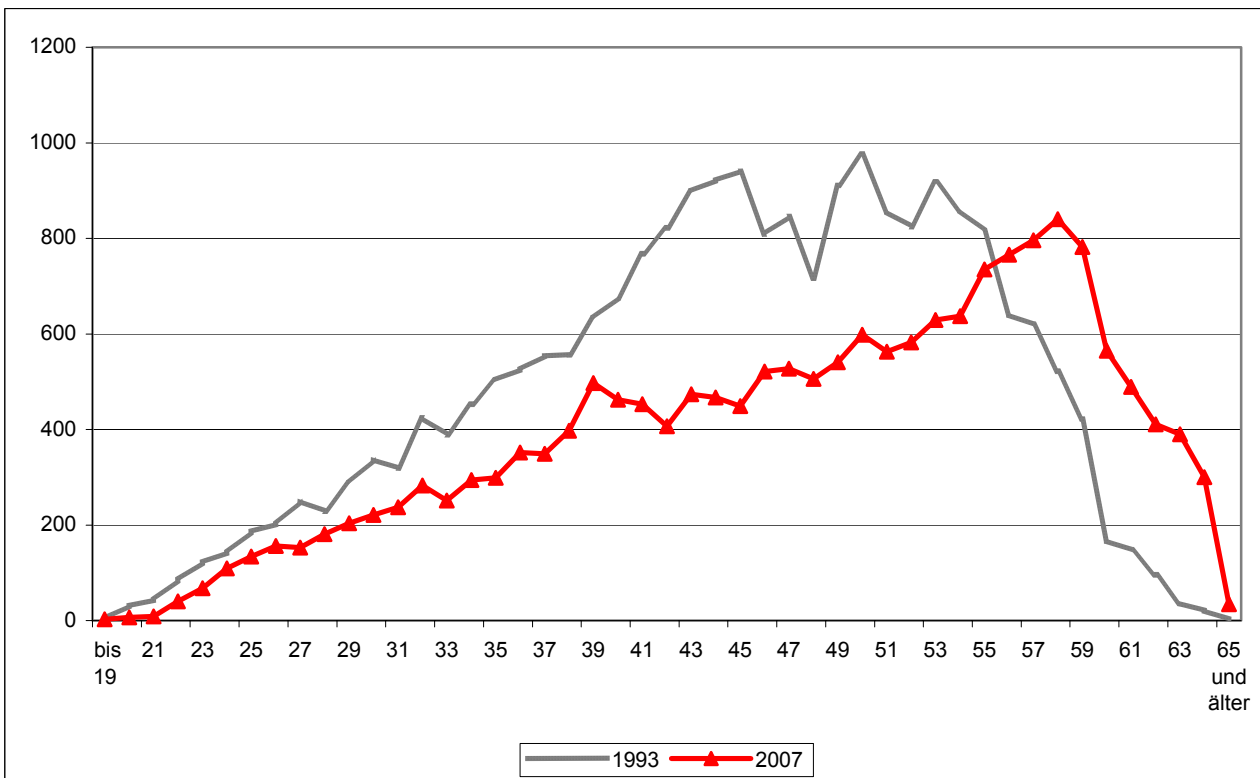
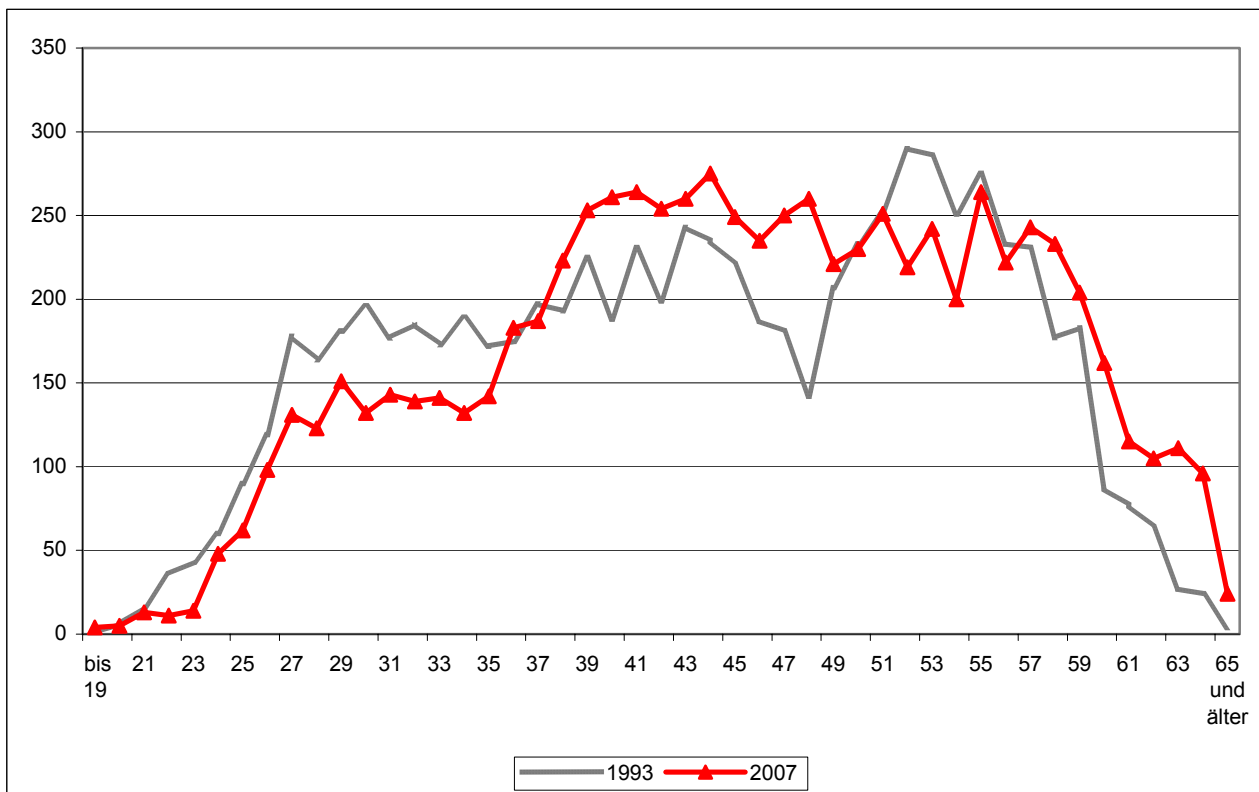


Schaubild 20: Altersstruktur der Beschäftigten in den ausgegliederten Bereichen (2007)

2.3.1. Voraussichtliche Entwicklung der Altersstruktur in der Kernverwaltung im Jahr 2022

Wie bereits beschrieben nimmt in der Kernverwaltung die Anzahl der Beschäftigten in den einzelnen Altersgruppen mit steigender Altersgruppe zu. Sehr stark vertreten sind dabei die Gruppen der 51 – 55-jährigen und der 56 – 60-jährigen Mitarbeiter/innen. Diese werden den öffentlichen Dienst in den nächsten 15 Jahren verlassen. Um zu untersuchen, wie sich diese Abgänge auf die Altersstruktur in einem 15- Jahres- Zeitraum (im Jahre 2022) auswirken, wurde der Personalbestand 2007 mit einer Fluktuationsprognose unterlegt.¹

Da für die Fluktuation vor allem das Alter und Veränderungen in der Zusammensetzung der Personalgruppen maßgeblich sind, wurden für die Durchführung der Prognose seit 1993 die Abgangswahrscheinlichkeiten für die einzelnen Altersjahrgänge der 11 größten Personalgruppen be-

¹ Unter Fluktuation wird der Abgang von unbefristet Beschäftigten aus dem Beschäftigungssystem des öffentlichen Dienstes verstanden. Zu diesen Abgängen zählen demnach Personen, die den öffentlichen Dienst aufgrund von Erwerbs- und Dienstunfähigkeit, aus Altersgründen oder nach Beendigung der Alterszeit verlassen oder die versterben. Unberücksichtigt bleibt der Wechsel innerhalb des bremischen öffentlichen Dienstes, ferner werden Beurlaubungen (einschl. Mutterschutz) oder langfristige Erkrankungen sowie Einberufungen zum Wehr-/Ersatzdienst nicht berücksichtigt.

rechnet. Die restlichen Personalgruppen, in denen relativ wenige Beschäftigte vorhanden sind, wurden in zwei Gruppen zusammengefasst. Diese Rechnung wurde für die Altersjahrgänge ab 55 Jahren einzeln pro Jahrgang durchgeführt. Die Abgangswahrscheinlichkeiten aus den Altersgruppen der 19-54-jährigen wurden gemeinsam als Block für die jeweiligen Personalgruppen berechnet, da in dieser Gruppe keine systematische Abhängigkeit zwischen der Zahl der Abgänge und dem Alter der Beschäftigten existiert.

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

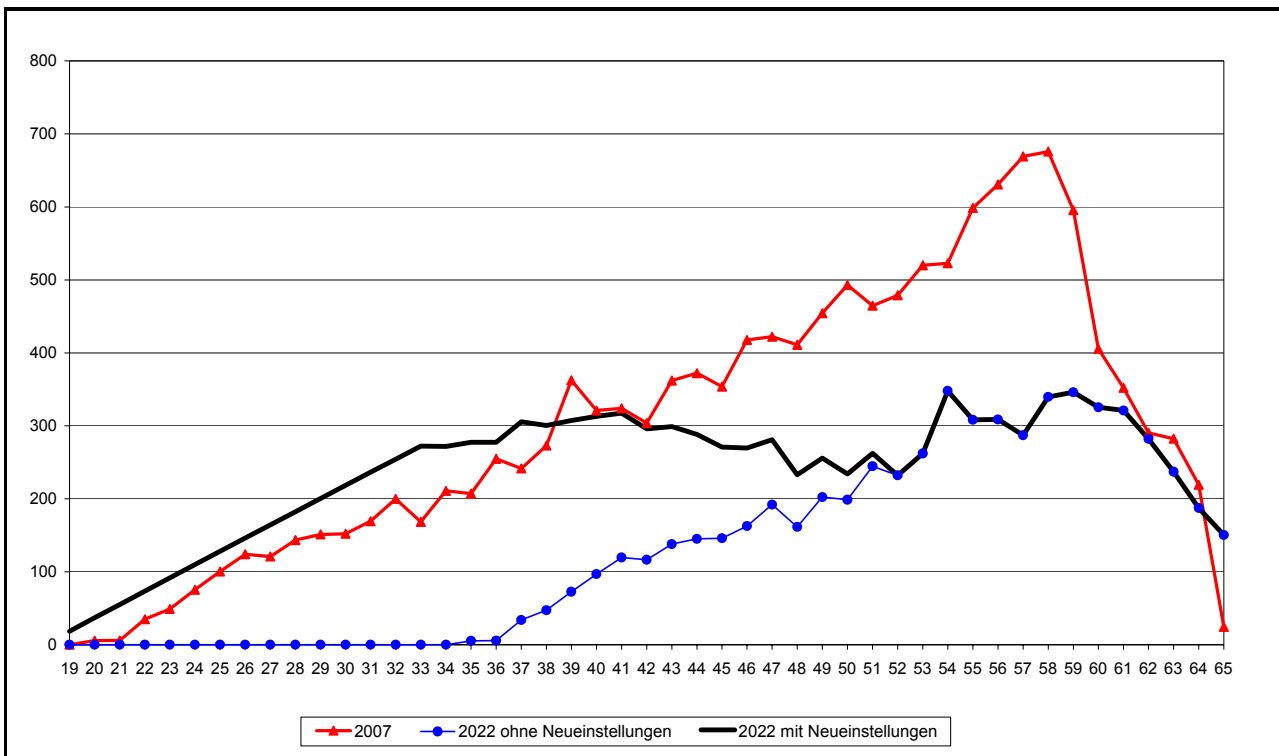
Das nachfolgende Schaubild zeigt den Altersaufbau des Personalbestandes der Kernverwaltung in 2007 (in Beschäftigungsvolumen), den voraussichtlichen Personalbestand im Jahr 2022 ohne die Einbeziehung von Neueinstellungen sowie den voraussichtlichen Personalbestand in 2022 unter Einbeziehung von jährlich geschätzten 350 Neueinstellungen, die bezüglich ihrer Anzahl gleichmäßig auf die jüngeren Altersgruppen der 19-37-jährigen in jedem Jahr verteilt wurden.

Der Verlauf für das Jahr 2022 zeigt, dass die heute stark besetzten Jahrgänge der 51–60-jährigen im Jahr 2022 den öffentlichen Dienst verlassen haben werden und die heute 44–50-jährigen die am stärksten besetzten Jahrgänge sein werden, allerdings fluktuationsbedingt auf einem niedrigeren Niveau.

Die Kurve für 2022 mit den fiktiv eingerechneten Neueinstellungen zeigt, dass es möglich ist, insgesamt eine relativ ausgeglichene Altersstruktur zu erreichen.

Ohne Neueinstellungen würde das Durchschnittsalter im Jahr 2022 um rd. 6 Jahre ansteigen. Berücksichtigt man 350 Neueinstellungen pro Jahr (gleichmäßig verteilt auf die Altersjahrgänge 19-37), so würde das Durchschnittsalter im Jahr 2022 um rd. 3 Jahre abgesenkt werden können.

Schaubild 21: Prognose Entwicklung der Altersstruktur in der Kernverwaltung im Jahr 2022



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Beschäftigungsvolumens 2007

2.4. Abgänge

Im Jahr 2007 gibt es insgesamt 1.780 Abgänge, deren Gründe wie folgt kategorisiert sind: Erreichen der Altersgrenze, freiwilliges Ausscheiden, Fristablauf, Dienst-/Erwerbsunfähigkeit, Tod sowie sonstige Gründe. Auf die Kernverwaltung entfallen dabei 837 Abgänge, auf die ausgegliederten Bereiche 943. Dies entspricht einer Abgangsquote von 4,6 % in der Kernverwaltung und 12,1 % in den ausgegliederten Bereichen.

Der häufigste Abgangsgrund in der Kernverwaltung im Jahr 2007 ist das Erreichen der Altersgrenze mit einem Anteil von 60,9 %, in den ausgegliederten Bereichen das Ende des befristeten Anstellungsverhältnisses mit 68,7 %.

Tabelle 9: Abgänge nach Abgangsgründen in der Kernverwaltung und in den ausgegliederten Bereichen (2007)

zusammengefasste Abgangsgründe	Kernverwaltung		Ausgliederungen	
	absolut	in %	absolut	in %
Altersgrenze	510	60,9%	124	13,1%
Freiwilliges Ausscheiden	126	15,1%	138	14,6%
Fristablauf	71	8,5%	648	68,7%
Dienst-/Erwerbsunfähigkeit	69	8,2%	16	1,7%
Tod	27	3,2%	8	0,8%
Sonstige	34	4,1%	9	1,0%
Insgesamt	837	100,0%	943	100,0%

2.5. Auszubildende

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

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

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

Neben den personalbedarfsorientierten Ausbildungsgängen werden im öffentlichen Dienst seit vielen Jahren Auszubildende in unterschiedlichen Ausbildungsberufen nach dem BBiG bedarfsunabhängig – ohne Weiterbeschäftigungsgarantie – ausgebildet.

Neben dem Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) bietet auch die Ausbildungsgesellschaft Bremen (ABiG) Ausbildungsplätze an. Die ABiG geht vermehrt Ausbildungskooperationen mit Betrieben der Wirtschaft ein.

Ausgebildet wird in einer Vielzahl von unterschiedlichen Berufen, u. a. Mechatroniker/-in, Fachinformatiker/-in, Biologielaborant/-in, Gärtner/-in, Restaurantfachmann/-frau.

Im Jahr 2007 beträgt die Anzahl an Auszubildenden (einschließlich der Referendare) 1.166 (ohne Auszubildende der ABiG), wobei der Frauenanteil bei 60 % liegt. 59 % der Auszubildenden gehören zur Statusgruppe der Beamten, 41 % sind Arbeitnehmer. Sowohl bei den Beamten als auch bei den Arbeitnehmern ist der Frauenanteil überdurchschnittlich, er liegt bei 56 % bzw. 61 %. Zusammen mit den Auszubildenden der ABiG ergibt sich für das Jahr 2007 eine Ausbildungsquote von 8,3 %. Das vom Senat gesetzte Ziel einer Ausbildungsquote von 7,5 % wurde damit mehr als erfüllt.

Schaubild 22: Auszubildende nach Geschlecht und Statusgruppen (2007)

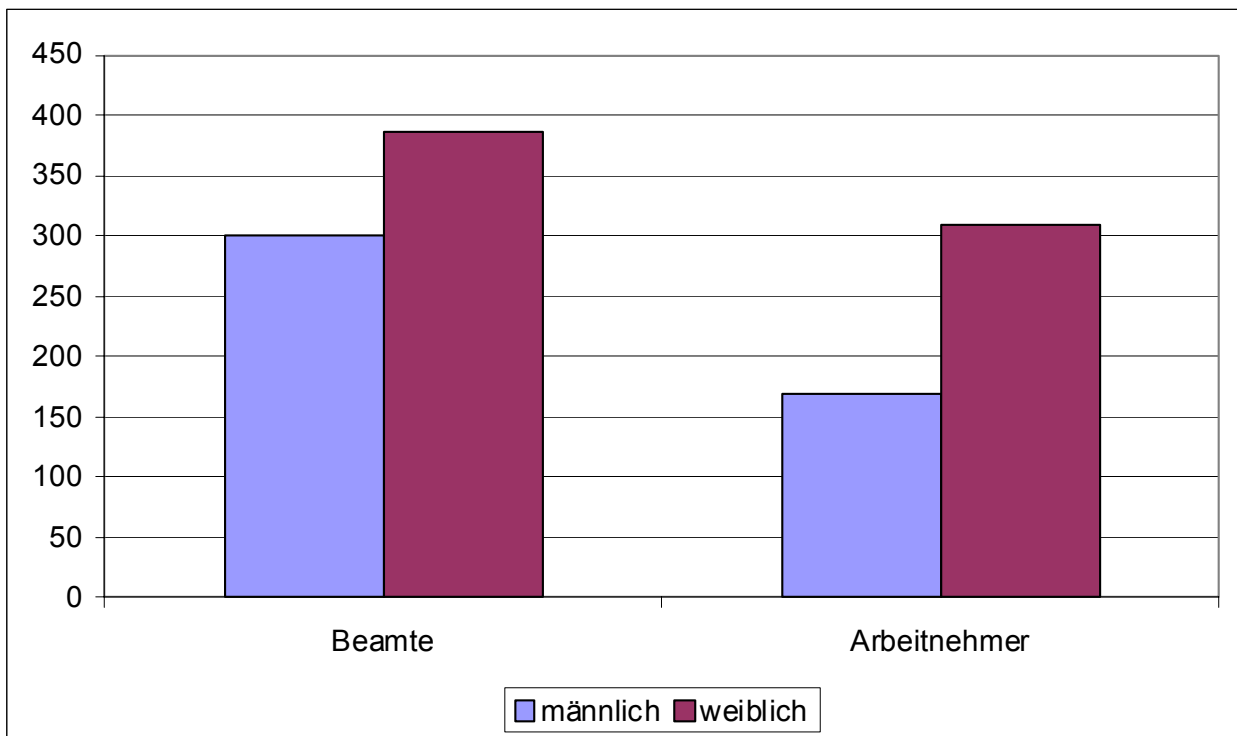
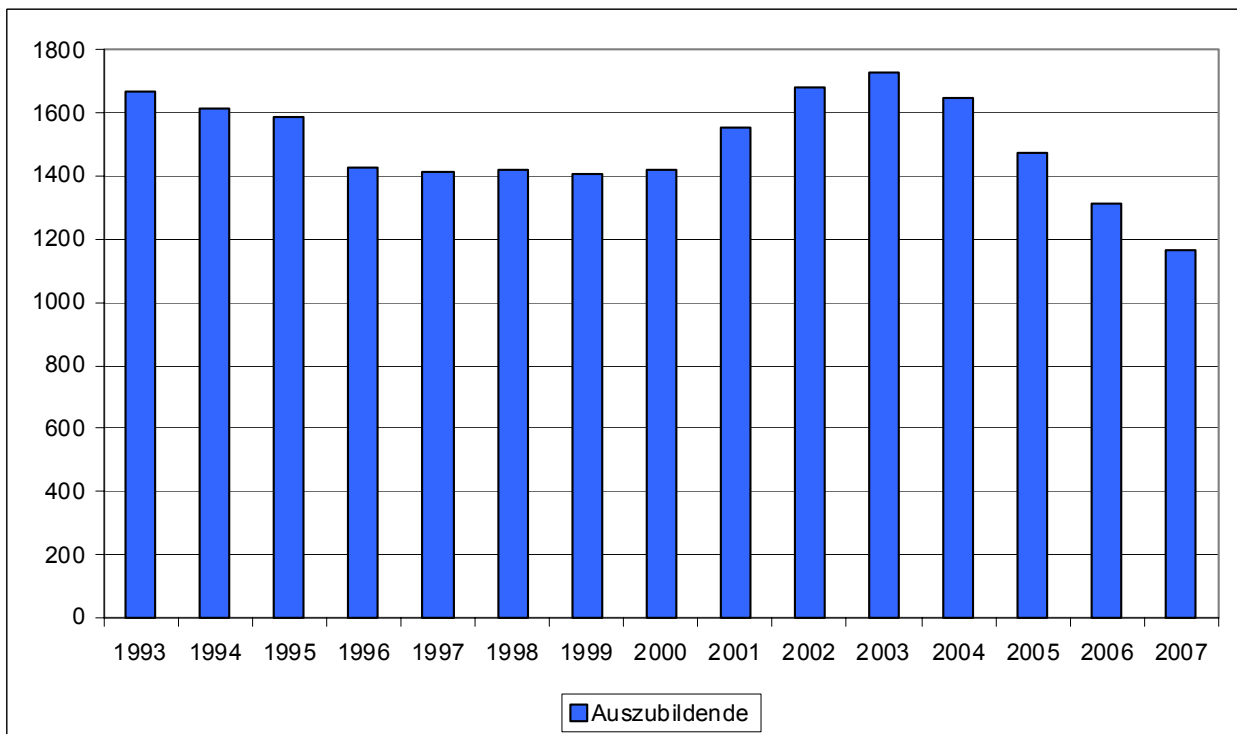


Schaubild 23: Auszubildende (1993 bis 2007)



2.6. Status-, Laufbahn-, Personalgruppen

2.6.1. Beschäftigte nach Status- und Laufbahngruppen

Kernverwaltung: Die Anzahl der Beamten in der Kernverwaltung beträgt 11.912, die der Arbeitnehmer 6.256. Der größte Anteil der Beamten (56 %) ist im gehobenen Dienst tätig, gefolgt von der Laufbahngruppe des höheren Dienstes (28 %) und mittleren Dienstes (16 %). Der Laufbahngruppe des einfachen Dienstes gehören 0,3 % der Beamten an.

Bei den Arbeitnehmern ist der mittlere Dienst am stärksten vertreten (42 %). 28 % der Arbeitnehmer sind im gehobenen Dienst und 19 % im höheren Dienst. Der Anteil des einfachen Dienstes liegt bei 10 %.

Ausgliederungen: Während in der Kernverwaltung der überwiegende Teil der Beschäftigten zur Statusgruppe der Beamten angehört, sind in den Ausgliederungen überwiegend Arbeitnehmer beschäftigt. Insgesamt sind in den Ausgliederungen 1.096 Beamte und 6.689 Arbeitnehmer vertreten. Der überwiegende Anteil der Beamten ist im höheren Dienst beschäftigt (63 %). Im gehobenen Dienst sind 26 % und im mittleren Dienst 11 % der Beamten vertreten.

Im Vergleich zu den Beamten ist der größte Anteil der Arbeitnehmer in der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes vertreten (41 %), gefolgt vom höheren Dienst mit 27 %. Im gehobenen Dienst liegt der Anteil der Arbeitnehmer bei 20 %, während dieser im einfachen Dienst bei 12 % liegt.

2.6.2. Status- und Laufbahngruppen nach Geschlecht

In der Kernverwaltung sind in der Statusgruppe der Beamten Frauen zu 45 % und Männer zu 55 % vertreten. 56 % der weiblichen Beschäftigten und 76 % der männlichen Beschäftigten sind verbeamtet.

Der Frauenanteil an den Beamten ist mit 47 % im gehobenen Dienst am höchsten und mit 6 % im einfachen Dienst am niedrigsten. Bei den Männern betragen die Anteile im mittleren Dienst 61 %, im gehobenen Dienst 53 % und im höheren Dienst 56 %.

67 % der Arbeitnehmer in der Kernverwaltung sind Frauen. Die weiblichen Arbeitnehmer sind am stärksten in den Laufbahngruppen des einfachen Dienstes mit 95 % und des mittleren Dienstes mit 76 % vertreten.

39 % der Beamten in den Ausgliederungen sind Frauen und 61 % Männer. Zu dieser Statusgruppe gehören 10 % der weiblichen Beschäftigten und 19 % der männlichen Beschäftigten. Die weiblichen Beamten sind mit 73 % bzw. 61 % am stärksten im mittleren und gehobenen Dienst vertreten. Die männlichen Beamten sind am stärksten in der Laufbahngruppe des höheren

Dienstes vertreten. Der Anteil beträgt 76 % und liegt damit auch deutlich über dem der Frauen in dieser Laufbahngruppe. Die Anteile der männlichen Beamten in den Laufbahngruppen des mittleren und gehobenen Dienstes liegen bei 27 % bzw. 39 %.

Die meisten weiblichen Arbeitnehmer in den Ausgliederungen (49 %) sind im mittleren Dienst beschäftigt, der Frauenanteil beträgt dort 68 %.

Schaubild 24: Statusgruppen und Laufbahngruppen in den Bereichen (2007)

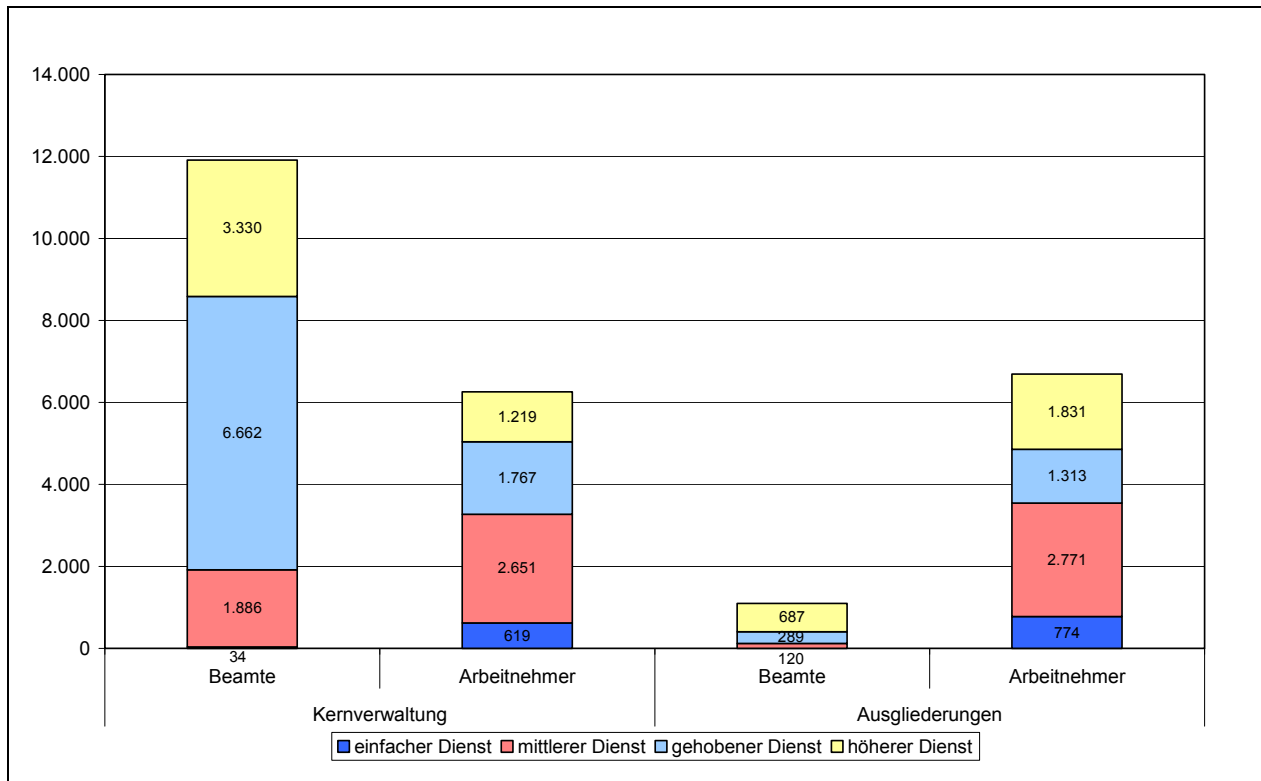


Schaubild 25: Status und Laufbahngruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung (2007)

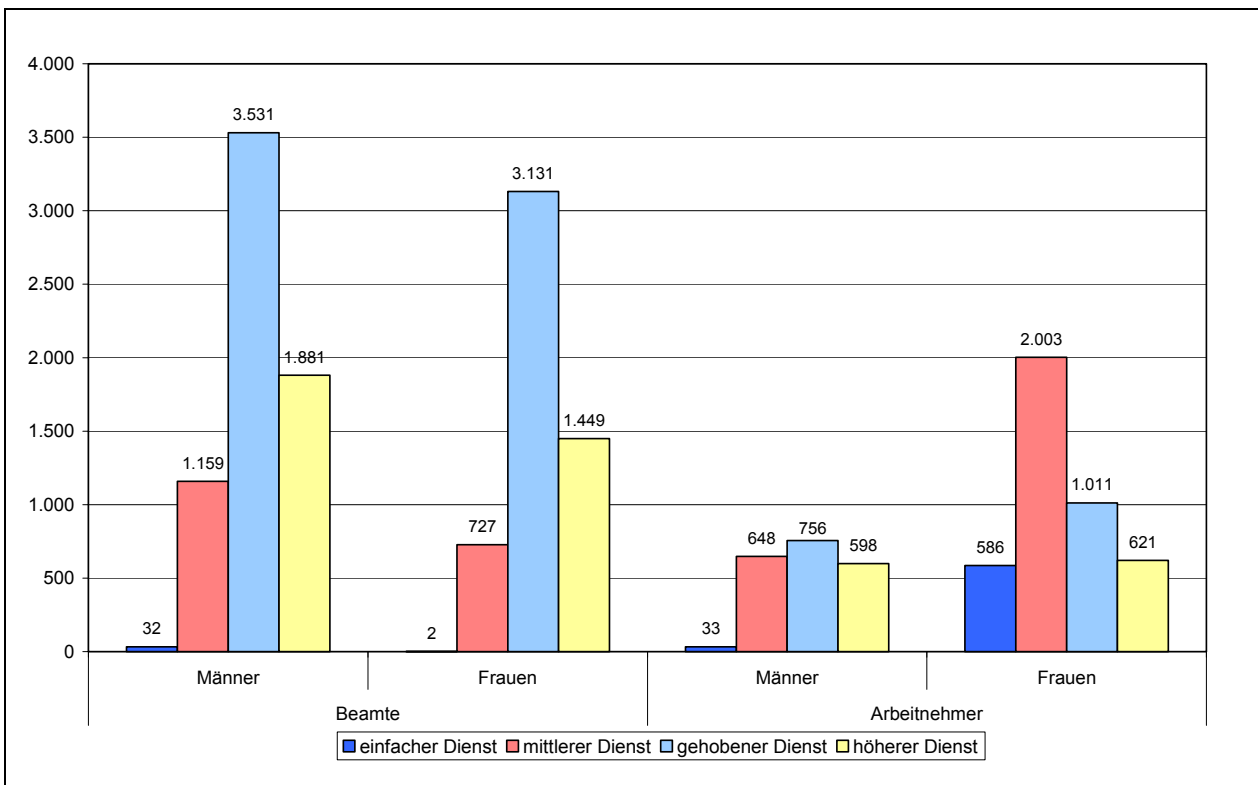
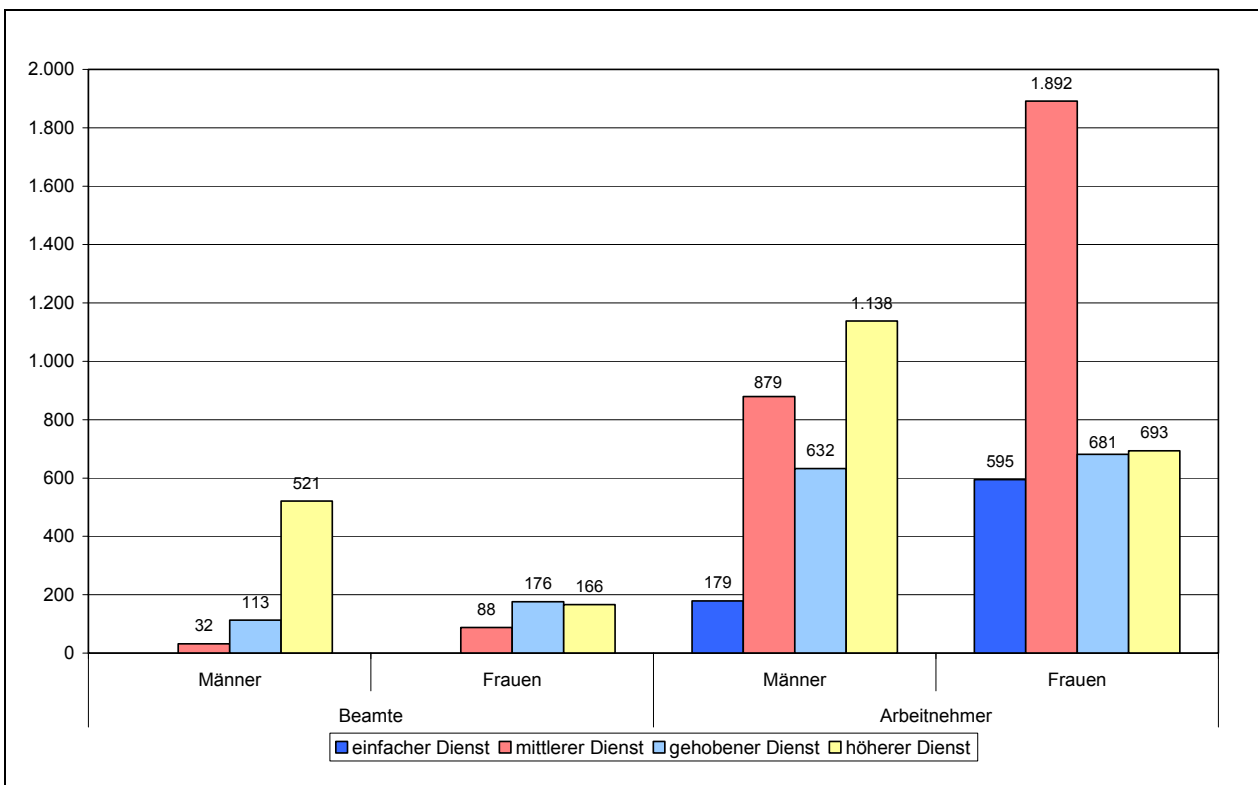


Schaubild 26: Status und Laufbahngruppen nach Geschlecht in den ausgliederten Bereichen (2007)



2.6.3. Beschäftigte nach ausgewählten Personalgruppen

Über die Hälfte aller Beschäftigten der Kernverwaltung und der ausgegliederten Bereiche besteht aus den Personalgruppen des Lehrpersonals (27 %) und des Verwaltungspersonals (24 %). Die Personalgruppen der Polizei mit 10 % und des Erziehungs- und Betreuungspersonals für Jugendliche mit 6 % stellen die dritt- und viertgrößte Personalgruppe dar, gefolgt von den Personalgruppen technisches Personal (5 %), Steuerpersonal (4 %), Raumpflegerinnen (3%) und Feuerwehr (2 %).

Bei Betrachtung der Beschäftigtenzahlen und des Beschäftigungsvolumens in den einzelnen Personalgruppen seit 1993 bis 2007 ist festzustellen, dass das Volumen mit 16,1 % im Vergleich zu den Beschäftigtenzahlen mit 13,5 % stärker abgenommen hat. Dies ist auf die Steigung der Teilzeitquote zurückzuführen. Besonders bemerkbar macht sich dieses beim Erziehungs- und Betreuungspersonal sowie bei den sonstigen Personalgruppen, in denen die Beschäftigtenzahl wesentlich stärker gestiegen ist als das Volumen, bzw. dies aber auch die einzigen Bereiche sind, die einen personellen Zuwachs seit 1993 zu verzeichnen haben.

2.6.4. Personalgruppen nach Geschlecht

Die Geschlechterverteilung in den Personalgruppen ist sehr unterschiedlich. Das Raumpflegepersonal hat mit fast 100 % den größten Frauenanteil zu verzeichnen, die Feuerwehr mit 2 % den geringsten. Zu den Personalgruppen mit einem hohen Frauenanteil gehören das Erziehungs- und Betreuungspersonal (85 %), das Verwaltungspersonal (64 %), das Justizpersonal (61 %) und das Lehrpersonal (57 %). Gering ist der Frauenanteil dagegen bei der Polizei (19 %), beim Strafvollzugspersonal (21 %) und beim technischen Personal (30 %).

2.6.5. Altersstruktur nach ausgewählten Personalgruppen

Bei einem Durchschnittsalter von 47,9 Jahren aller Beschäftigten sind die ältesten männlichen Beschäftigten beim Lehrpersonal (52 Jahre) und beim Justiz-, Erziehungs-, technischen sowie Steuerpersonal (48 Jahre und älter) zu finden. Bei den weiblichen Beschäftigten sind es die Personalgruppen Raumpflege-, Lehr- und Verwaltungspersonal mit 53, 49 bzw. 46 Jahren. Das Durchschnittsalter der männlichen Beschäftigten liegt, differenziert nach Personalgruppen, durchgehend höher als das der weiblichen Beschäftigten, wie bspw. bei den jüngsten männlichen (44 Jahre) und weiblichen (31 Jahre) Beschäftigten bei der Feuerwehr.

Seit 1993 ist das Durchschnittsalter des Erziehungspersonals (um 7 Jahre) sowie des Steuer- und Raumpflegepersonals (jeweils um 6 Jahre) stark angestiegen. Nur bei der Feuerwehr, der Polizei und in den sonstigen Personalgruppen ist das Durchschnittsalter etwas gesunken, was auf die verstärkte Einstellungspraxis in den letzten Jahren zurückzuführen ist.

Schaubild 27: Anteile der Beschäftigten nach ausgewählten Personalgruppen (2007)

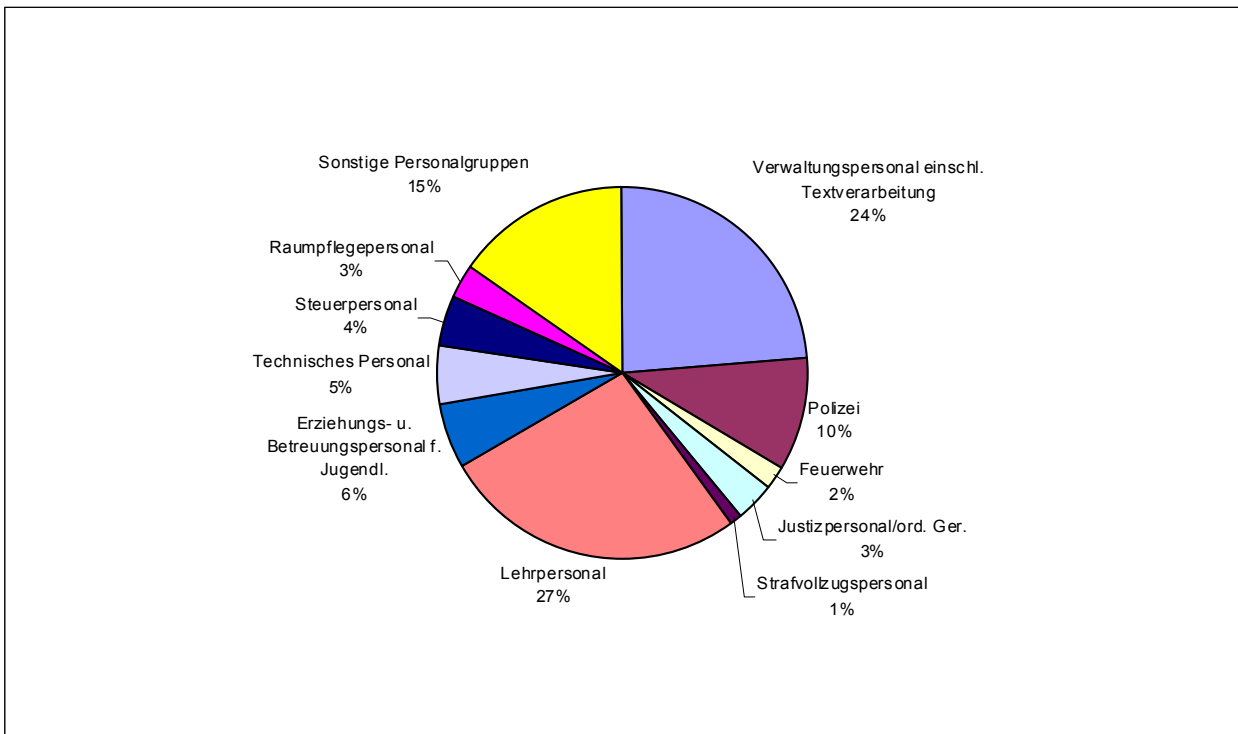


Schaubild 28: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen und des Beschäftigungsvolumens nach ausgewählten Personalgruppen (1993 und 2007)

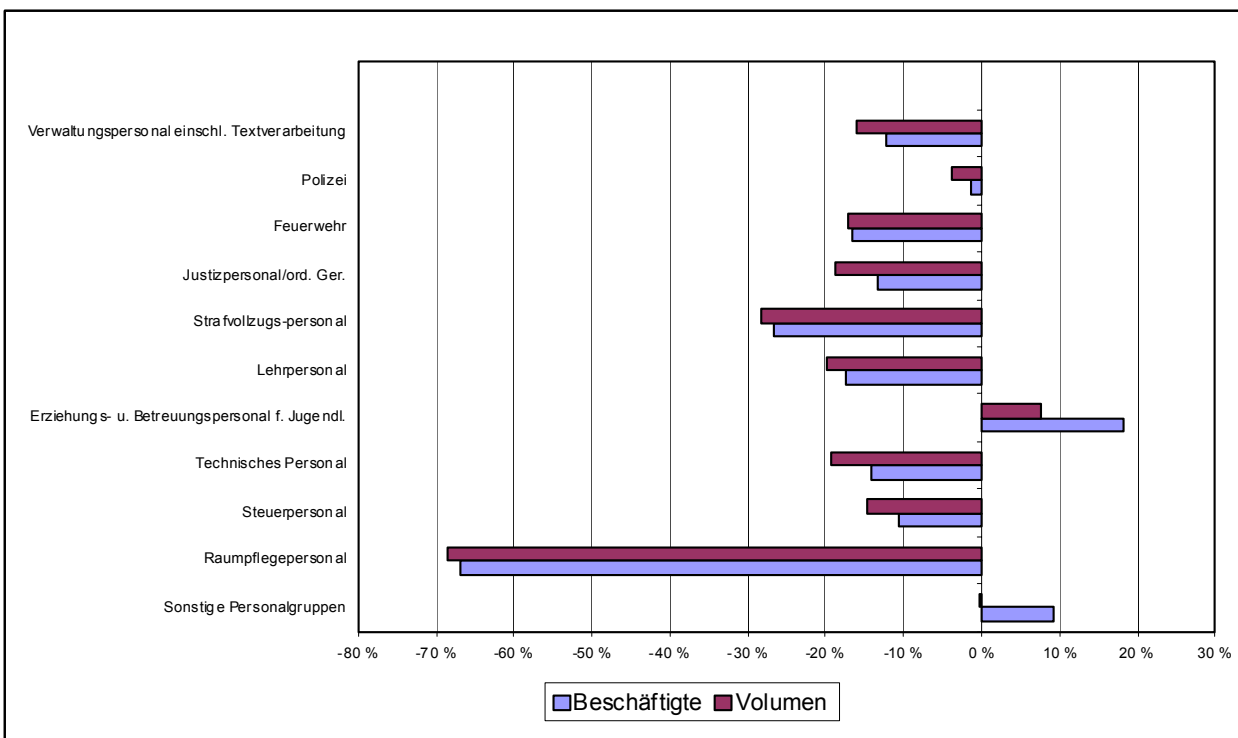


Schaubild 29: Beschäftigte nach ausgewählten Personalgruppen sowie Geschlecht (2007)

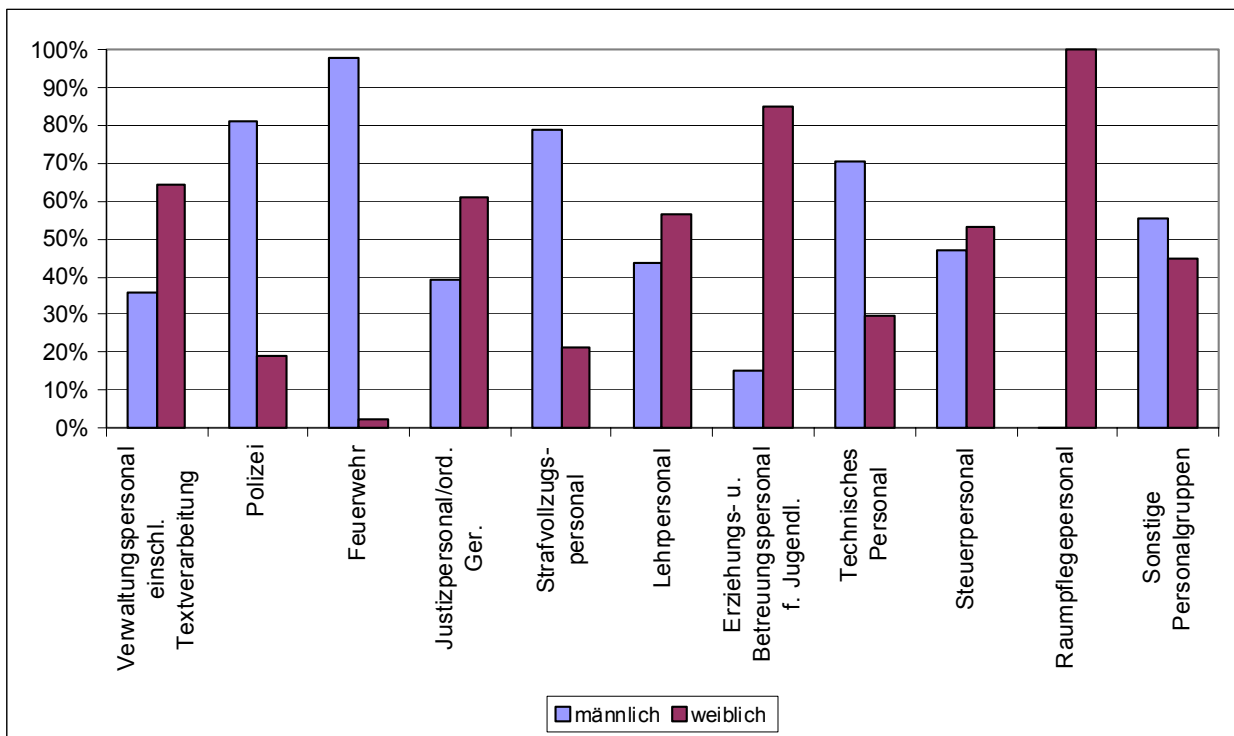
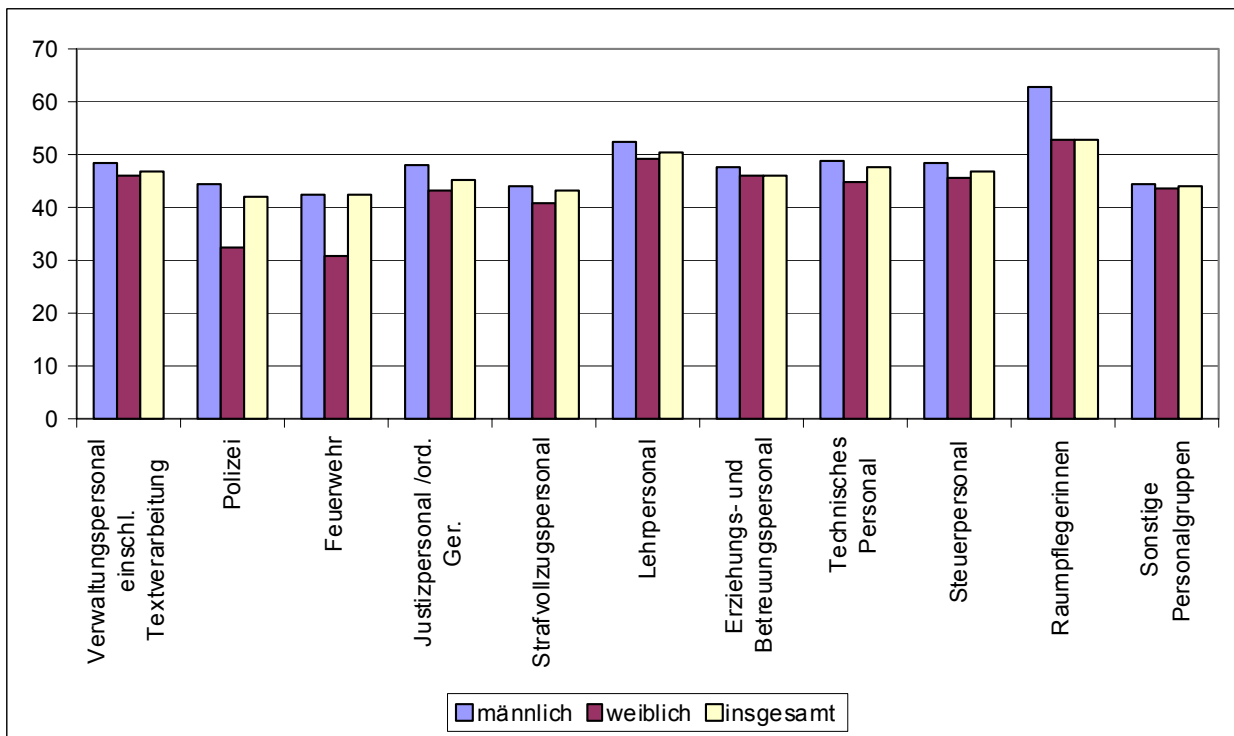


Schaubild 30: Durchschnittsalter der Beschäftigten nach ausgewählten Personalgruppen sowie nach Geschlecht (1993 und 2007)



2.7. Entwicklung des Stellenindex (1993 bis 2007)

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

Um finanzielle Effekte, die durch die Veränderungen der Besoldungs- und Entlohnungsstrukturen entstehen, kompensieren zu können, fließen Veränderungen der Beschäftigungsstruktur in das System von Personalmengen-Steuerung und Personalausgaben ein. Dies geschieht, indem Strukturveränderungen als Bonus bzw. Malus in die Beschäftigungszielzahlen eingehen.

Um Stellen unterschiedlicher Statusgruppen und Bewertungen in einem einheitlichen Vergleichssystem darzustellen, wurde jede Stelle mit einem Faktor versehen, der ihre Wertigkeit bezogen auf eine Stelle A 9 (Bewertungsfaktor 1,00) angibt. Mittelt man die Bewertungsfaktoren gewichtet mit den Stellenvolumina (bewertetes Volumen), erhält man ein Maß für die Bewertungsstruktur des Personals, den Stellenindex.

Basierend auf den zusammengefassten Entlohnungsstufen ergibt sich folgende Entwicklung der Stellenindizes in der Kernverwaltung und den ausgegliederten Bereichen von 1993 und 2007:

Tabelle 10: Entwicklung des Stellenindex in der Kernverwaltung (1993 bis 2007)

	1993	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2007
Volumen *)	18.979,6	17.899,7	17.025,8	16.017,6	15.586,6	15.486,6	15.234,1	15.121,1
bewertetes Volumen	21.794,2	20.908,0	20.066,0	19.041,4	18.683,3	18.700,9	18.361,0	18.258,9
Stellenindex	1,1483	1,1681	1,1786	1,1888	1,1987	1,2076	1,2053	1,2075
Veränderung ggü. Vorjahr		0,005	0,006	0,006	0,004	0,003	-0,006	0,002
Veränderung ggü. Vorjahr in %		0,4 %	0,5 %	0,5 %	0,4 %	0,3 %	-0,5 %	0,2 %
Veränderung ggü. 1993		0,020	0,030	0,040	0,050	0,059	0,057	0,059
Veränderung ggü. 1993 in %		1,7 %	2,6 %	3,5 %	4,4 %	5,2 %	5,0 %	5,2 %

*) ohne Abwesende

Tabelle 11: Entwicklung des Stellenindex in den ausgegliederten Bereichen (1993 und 2007)

	1993	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2007
Volumen *)	6.073,4	5.959,4	5.977,4	5.940,8	6.249,9	6.133,6	6.058,5	6.108,7
bewertetes Volumen	7.102,7	7.114,1	7.206,3	7.215,3	7.626,2	7.523,5	7.340,7	7.381,7
Stellenindex	1,1695	1,1938	1,2056	1,2145	1,2202	1,2266	1,2116	1,2084
Veränderung ggü. Vorjahr		0,003	0,005	0,008	-0,001	0,000	-0,019	-0,003
Veränderung ggü. Vorjahr in %		0,2 %	0,4 %	0,7 %	-0,1 %	0,0 %	-1,6 %	-0,3 %
Veränderung ggü. 1993		0,024	0,036	0,045	0,051	0,057	0,042	0,039
Veränderung ggü. 1993 in %		2,1 %	3,1 %	3,9 %	4,3 %	4,9 %	3,6 %	3,3 %

*) ohne Abwesende

In der Kernverwaltung hat sich der Stellenindex im Vergleich zu 1993 um 5,2 % erhöht. Dies bedeutet eine strukturelle Verteuerung des Personals um diesen Prozentsatz. Bei den Ausgliederungen liegt die Veränderung des Stellenindex gegenüber 1993 bei 3,3 %.

Die Veränderung des Stellenindex zeigt eine Verlagerung innerhalb des Besoldungs- und Vergütungsspektrums zugunsten durchschnittlich höher bewerteter Stellen an. Die folgenden Schaubilder zeigen die Entlohnungsstrukturen für die Jahre 1993 – 2007 im Vergleich.

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

Der Anteil der Beschäftigten ist mit 23 % in der Entlohnungsstufe 13 und mit 19 % in der Entlohnungsstufe 9 in der Kernverwaltung im Jahr 2007 am höchsten. Der hohe Anteil der Beschäftigten in der Entlohnungsstufe 13 ist in der Kernverwaltung durch die Entlohnungsstruktur des Lehrpersonals begründet. Die Häufungen bei den Entlohnungsstufen 9 und 13 sind außerdem dadurch bedingt, dass diese zugleich Endamt einer Laufbahn und Eingangsamts der nächsthöheren Laufbahn sind, so dass hier Berufseinsteiger und abgangsnaher Jahrgänge zusammentreffen. Der Anteil der Beschäftigten der ausgegliederten Bereiche ist mit 20 % in der Entlohnungsstufe 13 am höchsten.

Tabelle 12: Zusammengefasste Entlohnungsstufen

Entlohnungsstufe	Bewertungsfaktor	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						

Schaubild 31: Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung (1993 bis 2007)

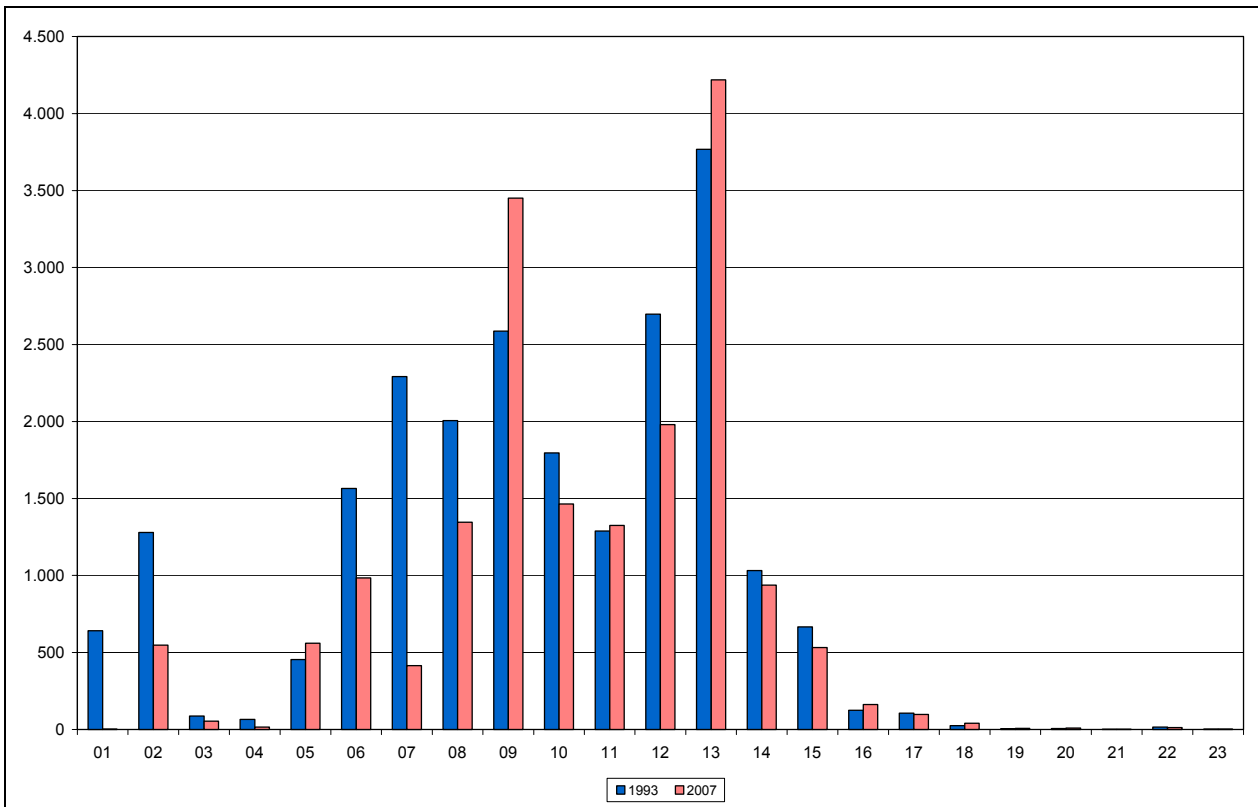
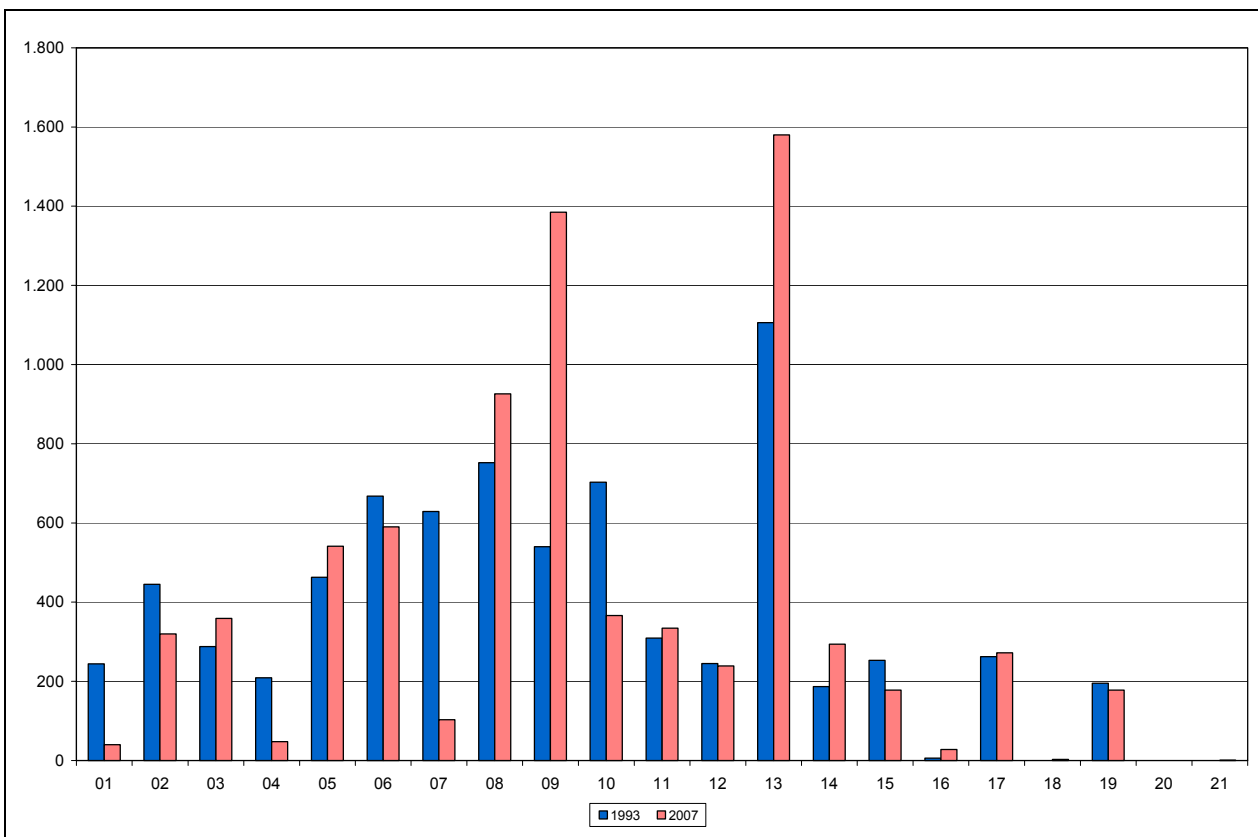


Schaubild 32: Entlohnungsstufen in den Ausgliederungen (1993 und 2007)



2.8. Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Jahr 2007 wurden in Bremen insgesamt 1.152 Mitarbeiter/ -innen befördert bzw. höhergruppiert, davon 852 in der Kernverwaltung und 300 in den ausgegliederten Bereichen. In der Kernverwaltung sind Beamte mit 75 % am stärksten an den Beförderungen vertreten. Innerhalb der Statusgruppen wurden 5,3 % der Beamten und 3,5 % der Arbeitnehmer befördert bzw. höhergruppiert.

In den ausgegliederten Bereichen hingegen sind die Arbeitnehmer mit einem Anteil von 78,3 % am stärksten bei den Beförderungen bzw. Höhergruppierungen vertreten. Innerhalb der Statusgruppe wurden 5,9 % der Beamten und 3,5 % der Arbeitnehmer befördert bzw. höhergruppiert.

Schaubild 33: Beförderungen nach Status- und Laufbahngruppen in der Kernverwaltung (2007)

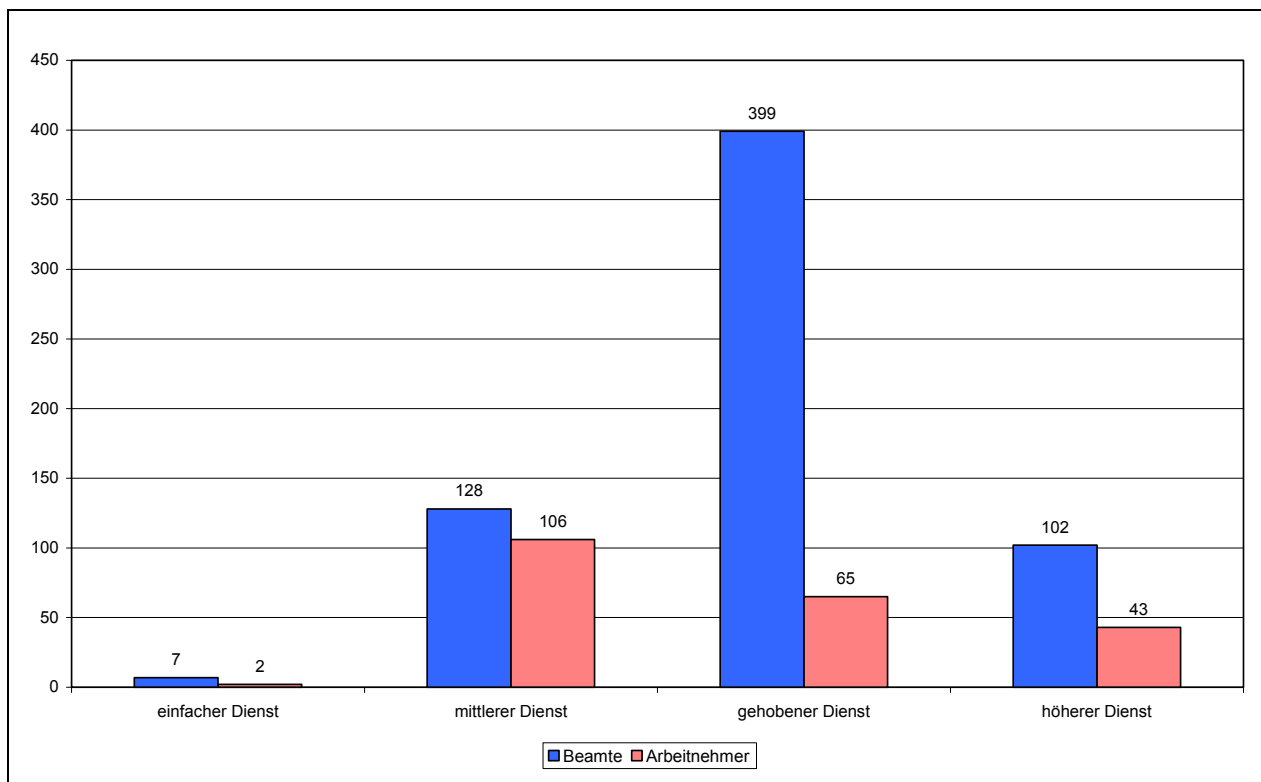
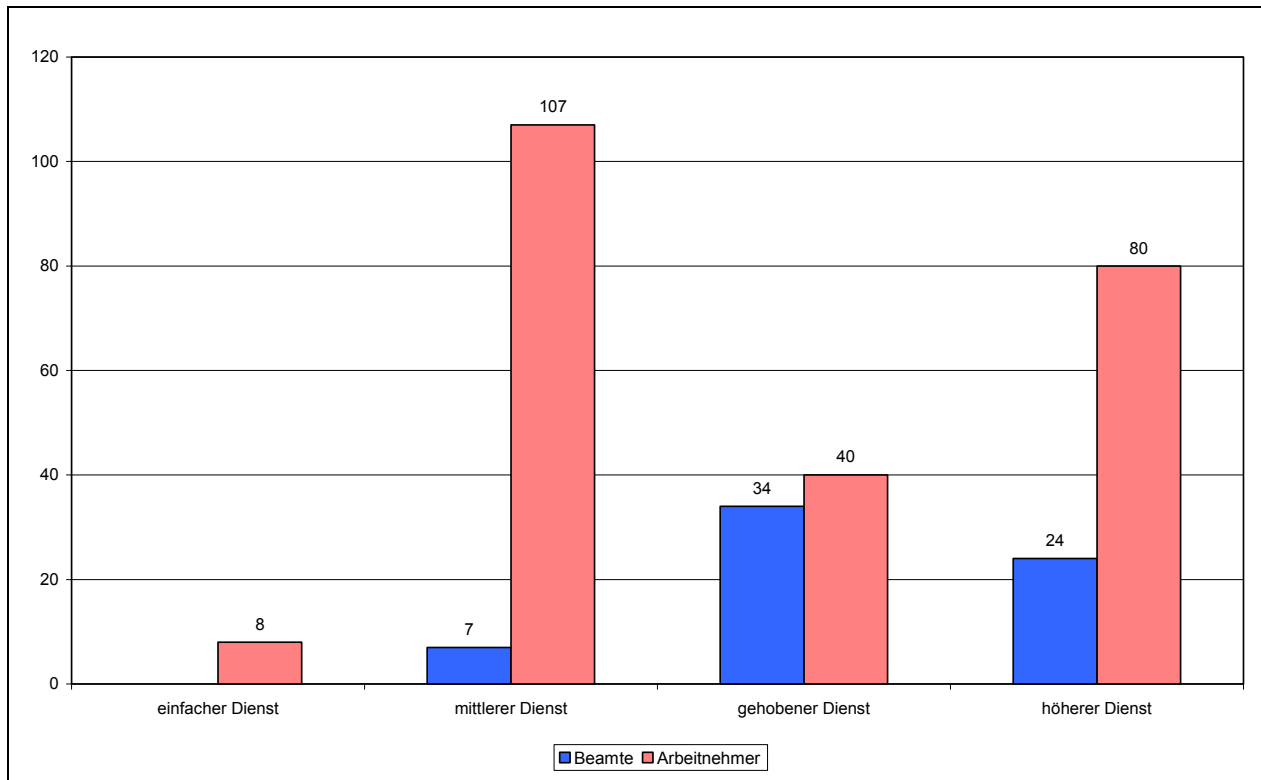


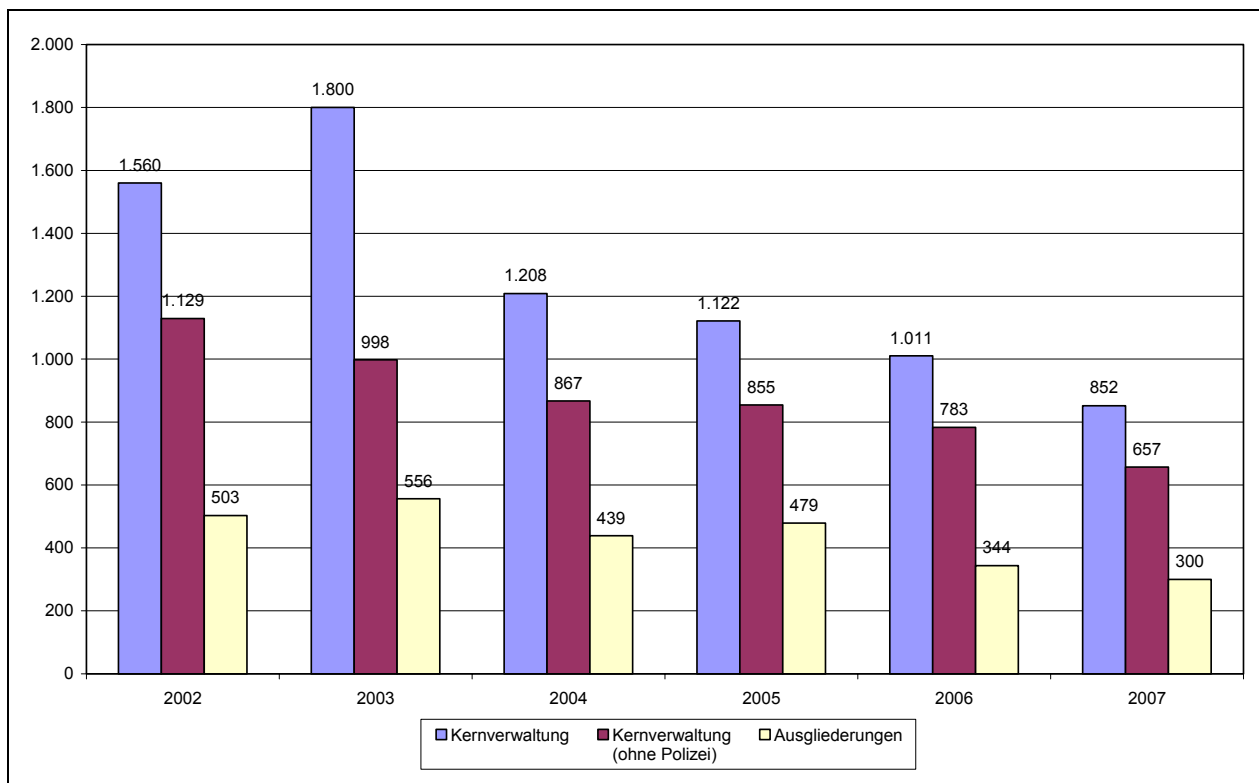
Schaubild 34: Beförderungen nach Status- und Laufbahngruppen in den ausgliederten Bereichen (2007)



2.8.1. Entwicklung von Beförderungen und Höhergruppierungen seit 2002

Das folgende Schaubild zeigt die Entwicklung der Beförderungen und Höhergruppierungen der letzten 5 Jahre. Die Zahl der Beförderungen insgesamt war 2003 mit 2.356 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen am höchsten. Dies ist damit begründet, dass die Polizei im Jahr 2003 aufgrund der Umsetzung des Überleitungsbeschleunigungsgesetzes und der Konzeption der Stellenhebungen im Rahmen der zweigeteilten Laufbahn eine deutlich höhere Anzahl von Stellenhebungen durchgeführt hat als in den sonstigen Jahren. Bereinigt um die Beförderungen von Polizisten ist die Zahl der Beförderung innerhalb der Kernverwaltung zwischen 2002 und 2007 von 1.129 auf 657 gesunken. Bei den Ausgliederungen fiel die Zahl der Beförderungen von 503 im Jahr 2002 auf 300 im Jahr 2007.

Schaubild 35: Beförderungen in der Kernverwaltung und in den ausgegliederten Bereichen (2002 – 2007)



2.9. Schwerbehinderte

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

Das Land und die Stadtgemeinde Bremen im Bereich der Kernverwaltung, der Sonderhaushalte und der Betriebe verfügen im Jahre 2007 über insgesamt 24.655 Arbeitsplätze. Diese sind im

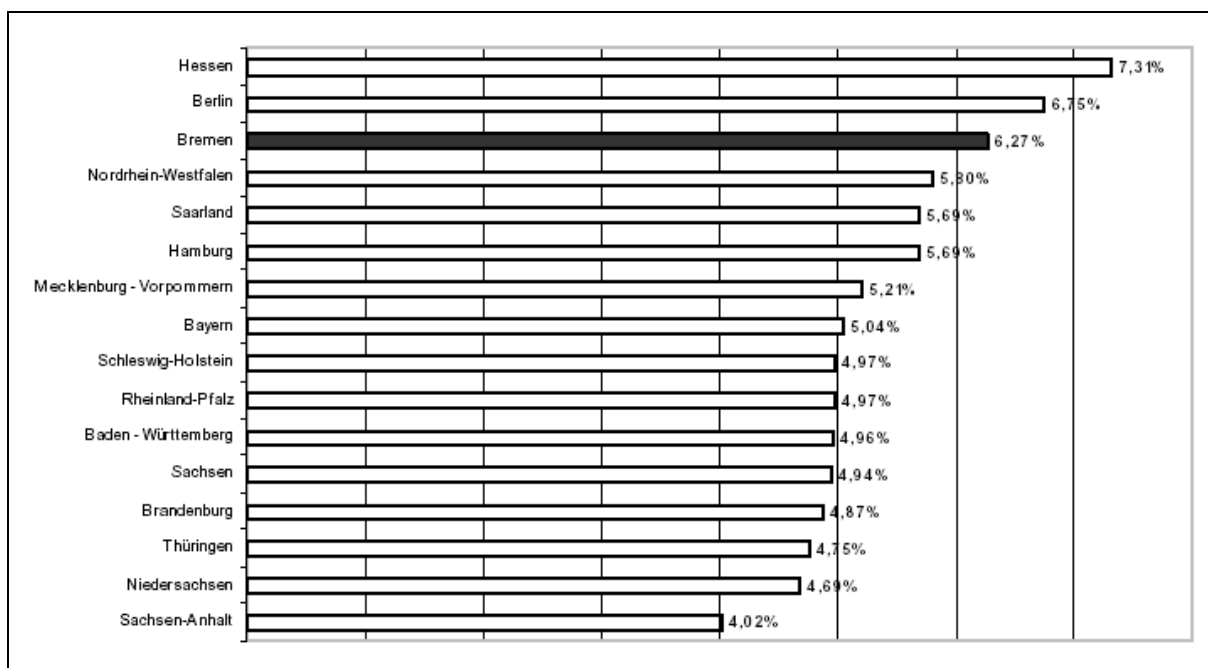
Jahresdurchschnitt mit 1.517 schwerbehinderten Beschäftigten besetzt gewesen, so dass sich eine Beschäftigungsquote von 6,15 v.H. für das Jahr 2007 ergibt.²

Tabelle 13: Schwerbehindertenbeschäftigungsquote für die Jahre 2001-2007

	Arbeitsplätze	5 v.H.	6 v.H.	schwerbehinderte Beschäftigte	Erfüllungsquote
Jahr 2001	32.720	1.635,99	1.963,19	1.971	6,02
Jahr 2002	32.020	1.601,00	1.921,20	1.911	5,97
Jahr 2003	32.326	1.616,30	1.939,56	1.966	6,08
Jahr 2004	25.229	1.261,45	1.513,74	1.576	6,25
Jahr 2005	25.092	1.254,60	1.505,52	1.602	6,38
Jahr 2006	24.821	1.241,05	1.489,26	1.557	6,27
Jahr 2007	24.655	1.232,75	1.479,30	1.517	6,15

Wie das folgende Schaubild zeigt, nimmt Bremen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im öffentlichen Dienst im Ländervergleich für das Jahr 2006 zusammen mit Hessen und Berlin einen Spitzenplatz ein.³

Schaubild 36: Erfüllung der Beschäftigungsquote gemäß § 71 (3) Nr. 2 SGB IX durch die "Obersten Landesbehörden" im Jahr 2006 im Jahresdurchschnitt



² Detaillierte Angaben zur Beschäftigungssituation und Beschäftigtenstruktur Schwerbehinderter finden sich in: Senatorin für Finanzen (Hg.): Bericht über die Beschäftigungssituation und Beschäftigungsstruktur schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im bremischen öffentlichen Dienst für das Jahr 2007.

³ Entsprechende Übersichten für das Jahr 2007 liegen noch nicht vor.

2.10. Staatsangehörigkeit

Insgesamt waren im Jahr 2007 551 Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit im bremischen öffentlichen Dienst beschäftigt, 179 in der Kernverwaltung und 372 in den ausgegliederten Bereichen. 228 Beschäftigte hatten die Staatsangehörigkeit eines EU-Mitgliedstaates, 323 die Staatsangehörigkeit eines Staates außerhalb der Europäischen Union.

2.11. Wohnsitze der Beschäftigten

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Verteilung der Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes nach dem Wohnsitz. 16.850 Beschäftigte bzw. 64,9 % des Landes und der Stadtgemeinde Bremen (einschließlich Betriebe, Sonderhaushalte und Stiftungen des öffentlichen Rechts) wohnen im Land Bremen. Die übrigen 35,1 % der Beschäftigten wohnen überwiegend im niedersächsischen Umland, wobei eine Konzentration im Norden (z. B. Lilienthal, Schwanewede, Osterholz-Scharmbeck) sowie im Süden (z. B. Achim, Weyhe, Stuhr) Bremens festzustellen ist.

Tabelle 14: Verteilung der Wohnorte der Beschäftigten (2007)

Wohnort	Beschäftigte	Anteil an insgesamt
Bremen	16.850	64,9%
Sonstige	1.604	6,2%
Stuhr	620	2,4%
Delmenhorst	602	2,3%
Weyhe	576	2,2%
Bremerhaven	516	2,0%
Lilienthal	456	1,8%
Schwanewede	439	1,7%
Achim	414	1,6%
Ritterhude	398	1,5%
Osterholz-Scharmbeck	374	1,4%
Oyten	281	1,1%
Syke	266	1,0%
Ganderkesee	226	0,9%
Oldenburg	184	0,7%
Langwedel	165	0,6%
Worpswede	148	0,6%
Ottersberg	135	0,5%
Bassum	129	0,5%
Hamburg	125	0,5%
Grasberg	119	0,5%
Hude	110	0,4%
Lemwerder	103	0,4%
Langen	102	0,4%
Berlin	80	0,3%
Verden	76	0,3%
Loxstedt	75	0,3%
Schiffdorf	74	0,3%
Berne	68	0,3%
Hambergen	57	0,2%
Wildeshausen	57	0,2%
Thedinghausen	55	0,2%
Rotenburg (Wümme)	46	0,2%
Twistringen	44	0,2%
Tarmstedt	41	0,2%
Sottrum	40	0,2%
Riede	39	0,2%
Hagen	38	0,1%
Morsum	37	0,1%
Harpstedt	36	0,1%
Wilstedt	35	0,1%
Hannover	34	0,1%
Wulsbuettel	29	0,1%
Bokel	25	0,1%
Emtinghausen	25	0,1%

3. Personalaufwand

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

Zunächst wird in diesem Kapitel über Umfang und Entwicklung des Personalaufwands der Freien Hansestadt Bremen auf den verschiedenen Betrachtungsebenen berichtet. Nach der Gesamtbetrachtung (inkl. Personal in Bremerhaven und in Beteiligungen) und der Betrachtung des Stadtstaates (inkl. Bremerhaven) werden detaillierte Angaben zu den Personalhaushalten im engeren Sinne erörtert. In Bezug auf Längsschnitteffekte (Veränderung der Ausgaben im Zeitverlauf) und Querschnitteffekte (Verteilung der Ausgaben auf Ausgabenarten) werden die Personalhaushalte getrennt betrachtet.

3.1. Gesamtbetrachtung des Personalaufwandes der Freien Hansestadt Bremen

Insgesamt wurde für Personal des öffentlichen Dienstes, seiner Dienststellen, Betriebe und Beteiligungen im Jahr 2007 ein Betrag von rd. 2,5 Milliarden Euro von den verschiedenen Einrichtungen aufgewendet.

Tabelle 15: Personalaufwand der Freien Hansestadt Bremen

Bereich	Ausgaben				Veränd. gegen. Vorjahr	Veränd. gegen. 1993
	1993	1999	2006	2007		
	Tsd. Euro					
Personalausgaben Kernverwaltung (L+G)	950.357	1.023.300	1.052.412	1.053.722	0,1%	10,9%
darunter: Dienstbezüge ohne Ausbildung und ABM	697.302	714.407	686.323	679.715	-1,0%	-2,5%
Personalausgaben Sonderhaushalte	149.476	190.403	232.559	225.153	-3,2%	50,6%
Personalaufwand Betriebe/Stiftungen	113.232	114.983	115.497	115.673	0,2%	2,2%
Personalaufwand Beteiligungen	k. A.	607.063	859.365	884.303	2,9%	
Personalaufwand FHB Bremen (L+G)	1.213.064	1.935.748	2.259.833	2.278.851	0,8%	
Personalausgaben Kernverwaltung Bremerhaven	196.974	209.749	208.794	212.031	1,6%	7,6%
darunter: Dienstbezüge ohne ABM	149.669	149.631	154.816	155.970	0,7%	4,2%
Personalaufwand Stadtstaat Bremen	1.410.038	2.145.497	2.468.626	2.490.882	0,9%	
darunter Personalhaushalte	1.147.330	1.233.049	1.261.206	1.265.753	0,4%	10,3%

Die höchste Ausgabensteigerung unter den Bereichen war im Jahr 2007 bei den Beteiligungen zu verzeichnen. Allerdings sind hier auch Zuordnungsprobleme nicht ganz ausgeschlossen, da es sich bei diesen Daten nicht um bereinigte Angaben handelt. Im Verwaltungsbereich fällt auf, dass – während noch im Vorjahr eine deutliche Abnahme bei den Dienstbezügen der Kernverwaltung

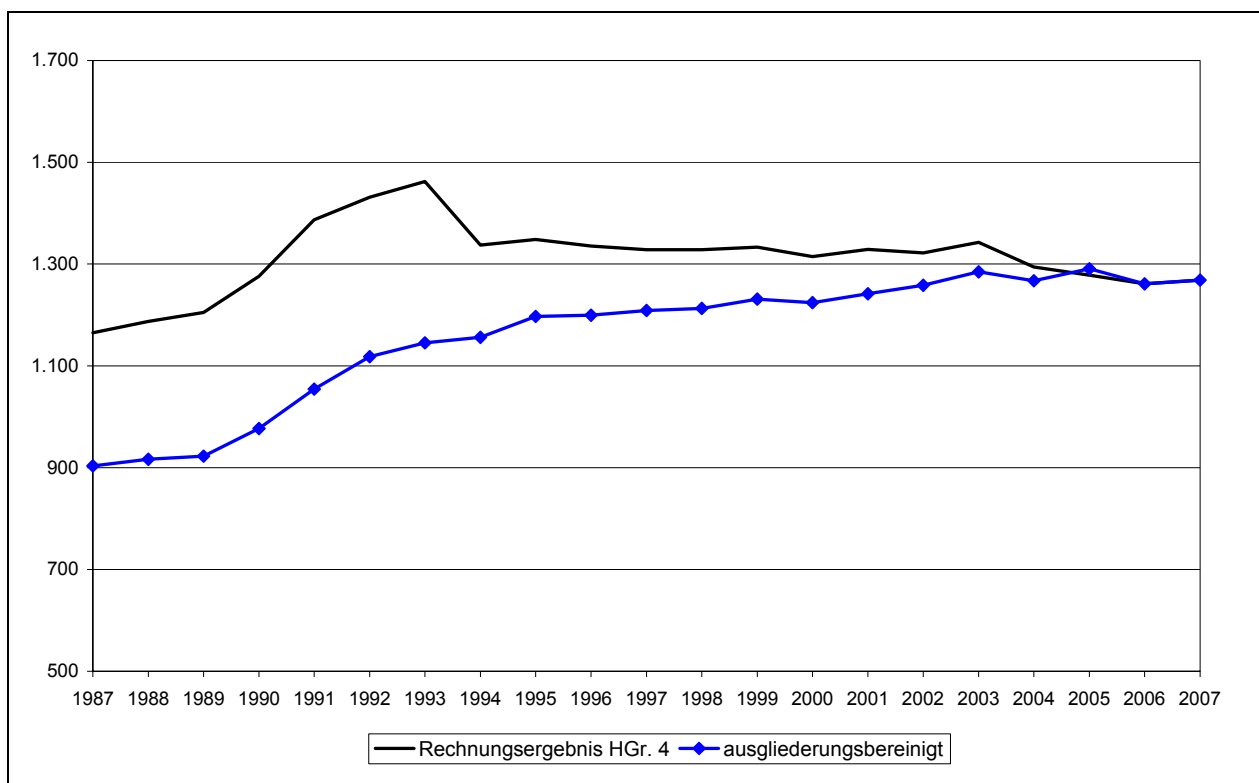
Bremens und Bremerhavens zu beobachten war (Verringerung in Bremen zwischen 2005 und 2006 um -3 %, in Bremerhaven um -1,8 %) – im Jahr 2007 nur eine sehr geringe Abnahme der Dienstbezüge (-1 %) bzw. in Bremerhaven eine Ausweitung realisiert werden konnte.

3.2. Entwicklung der Personalausgaben in Bremen und Bremerhaven

Entsprechend ihrer Bedeutung für die Konsolidierung der Haushalte stehen die Personalhaushalte im engeren Sinne zunächst im Fokus der Betrachtung. Sie beinhalten die Ausgaben für das Personal des klassischen Verwaltungs-Kernbereichs, also zum Beispiel der Ämter, Schulen, Polizei und Feuerwehren in den beiden Städten Bremen und Bremerhaven.

Nicht enthalten ist hier der in der vorangegangenen Tabelle zu den ausgegliederten Bereichen ausgewiesene Personalaufwand. Um die Vergleichbarkeit insbesondere in Zeitreihen zu ermöglichen, sind die Rechnungsergebnisse der Personalhaushalte (Hauptgruppe 4) für zurückliegende Jahre um die Ausgabenanteile der bis zum Berichtsjahr ausgegliederten Einrichtungen bereinigt. Insofern weichen die ausgliederungsbereinigten Betrachtungen von denen der Rechnungsergebnisse der Hauptgruppe 4 ab.

Schaubild 37: Ausgliederungsbereinigte Personalausgaben des Stadtstaates (in Mio €)



Das Schaubild verdeutlicht, dass bis zum Jahr 2007 rund ein Viertel der Aufgaben des Stadtstaates, die 1987 noch in den Kernverwaltungen Bremens und Bremerhavens wahrgenommen wurden, ausgegliedert worden sind. Im Gegensatz zum seit 1994 leicht rückläufigen Rechnungs-

ergebnis für den Stadtstaat zeigt die ausgliederungsbereinigte Linie ab 1994 einen moderaten Anstieg. Dieser ergibt sich im Saldo aus

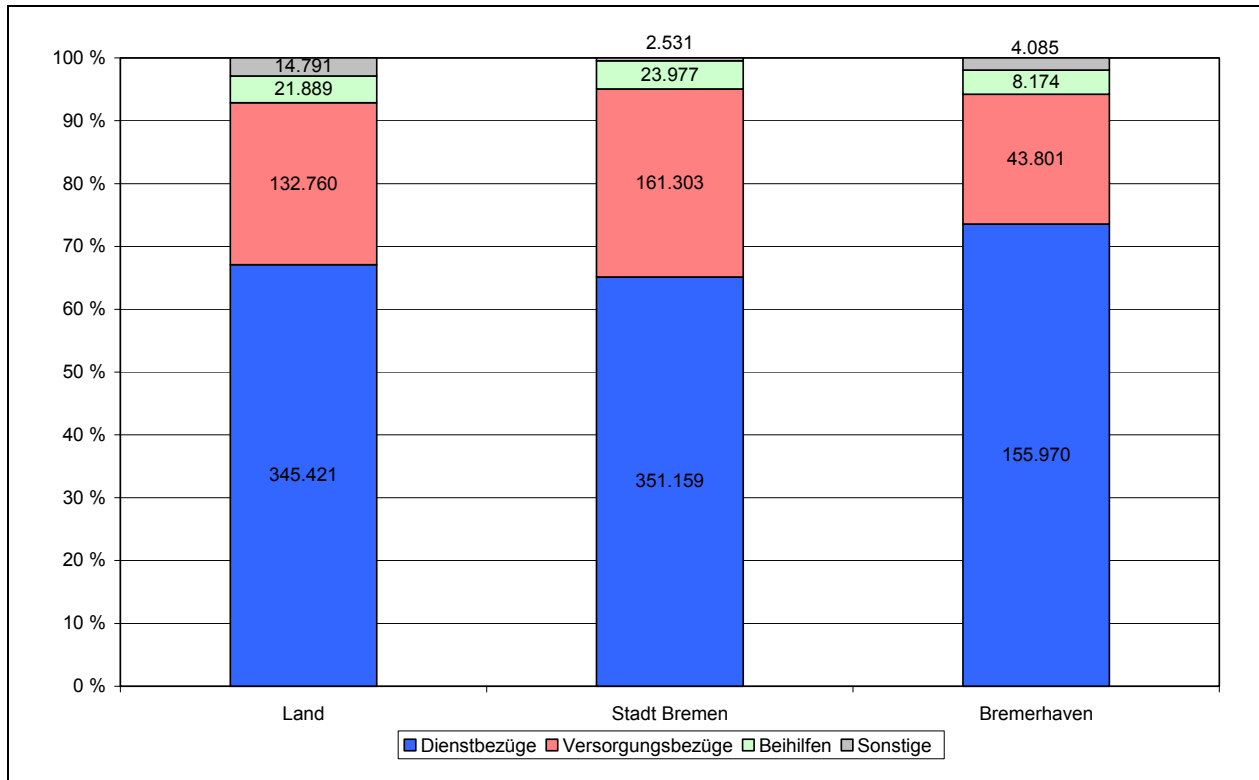
- exogen bedingten Kostensteigerungen (insbesondere linearen Lohnrunden),
- steigenden Beihilfe- und Versorgungsausgaben,
- reduziertem haushaltsfinanzierten Beschäftigungsumfang und
- genutzten, kostendämpfenden Spielräumen insb. bei Jahressonderzahlungen.

Bemerkenswert ist, dass der Anstieg der bereinigten Personalausgaben seit dem Jahr 2003 gebremst werden konnte. Die Ausgaben liegen im Jahr 2007 sogar unter denen des Jahres 2003, was nicht zuletzt auf Personaleinsparungen sowie auf die Einsparungen im Bereich der Sonderzahlungen und Urlaubsgelder zurückzuführen ist.

3.3. Zusammensetzung der Personalausgaben im Stadtstaat 2007

Im folgenden Schaubild wird die Verteilung der Personalausgaben auf die drei Gebietskörperschaften in Bremen dargestellt.

Schaubild 38: Personalausgaben im Stadtstaat Bremen 2007



Die ausgliederungsbereinigten Personalausgaben des Landes hatten im Jahr 2007 mit 515 Mio. € einen ähnlichen Umfang, wie die der Stadtgemeinde Bremen mit 539 Mio. €. Die Personalausgaben in der Stadtgemeinde Bremerhaven betragen mit 212 Mio. € rund ein Sechstel der Gesamtausgaben im Stadtstaat. In Bremen (L+G) entfielen jeweils rund zwei Drittel der Personalausgaben 2007 auf die Dienstbezüge (ohne ABM). In Bremerhaven betrug der Anteil der Dienstbezüge rd. 74 % der Personalausgaben 2007. Deutlich höher als in Bremerhaven lag dagegen in der Stadtgemeinde Bremen der Anteil der Versorgungsausgaben. Mit 29 % lag dieser Anteil in Bremen 8 % über dem Anteil in Bremerhaven (rd. 21 %). Im Landeshaushalt Bremen waren es mit 25 % noch rd. 4 Prozentpunkte mehr als in Bremerhaven, obwohl hier die den Hochschulsonderhaushalten zuzurechnenden Versorgungsausgaben nicht enthalten sind. Für Beihilfen wurden in Bremen (L+G) 2007 wie in Bremerhaven rd. 4,5 % der Personalausgaben aufgewendet.

Gegenüber dem Vorjahr 2006 sind die (ausgliederungsbereinigten) Personalausgaben im Stadtstaat Bremen in geringem Umfang (von 1.261,1 Mio. € um 4,5 Mio € (0,3%) auf 1.265,7 Mio. €) gestiegen. Nach Streichung und Reduzierung des Weihnachtsgeldes für Versorgungsempfänger in den Vorjahren, wurden zwischen 2006 und 2007 keine neuen

Maßnahmen zur Kostenbegrenzung eingeführt. Dass die Kostensteigerung dennoch in der Gesamtbetrachtung sehr moderat ausfiel, ist vor allem der Fortführung konsequenter Personalverringerung im Kernbereich Bremens geschuldet.

In Bremen (L+G) sind die Personalausgaben insgesamt um ca. 0,1 % zwischen 2006 und 2007 gestiegen. Die Ausgaben für das aktive Personal ohne ABM und Ausbildung sind in diesem Zeitraum allerdings noch einmal deutlich gesunken (um -1,0 %). Als Ursache für die Steigerung der Gesamtausgabe ist somit die Steigerung bei den Versorgungsausgaben anzusehen (+3 %).

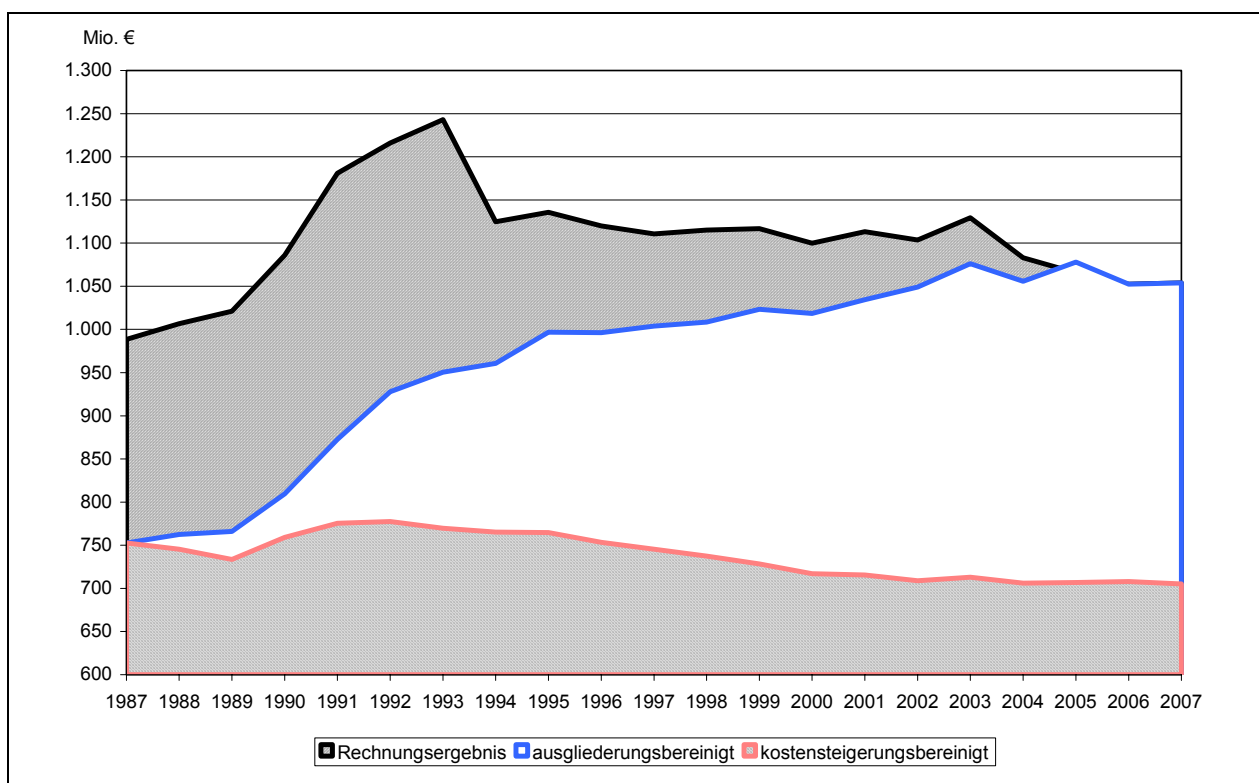
In Bremerhaven sind die Personalausgaben insgesamt um 1,6 % gegenüber 2006 gestiegen. Dies resultiert aus einer Zunahme der Dienstbezüge um 0,7 % sowie einer Steigerung der Versorgungsbezüge um 2,4 %.

3.4. Entwicklung der Personalausgaben 1987 bis 2007 in Bremen (L+G)

Mit der langfristigen Entwicklung der Bremischen Personalausgaben (Stadt und Land, ohne Bremerhaven) soll im Folgenden ein Kernstück der bremischen Sanierungspolitik seit dem Jahr 1994 dargestellt werden.

Die zentrale Bedeutung der Personalausgaben für die Konsolidierung der Haushalte wird deutlich an der Entwicklung der ausgliederungs- und kostensteigerungsbereinigten Personalausgaben:

Schaubild 39: Entwicklung der bereinigten Personalhaushalte (1987 bis 2007, L+G)

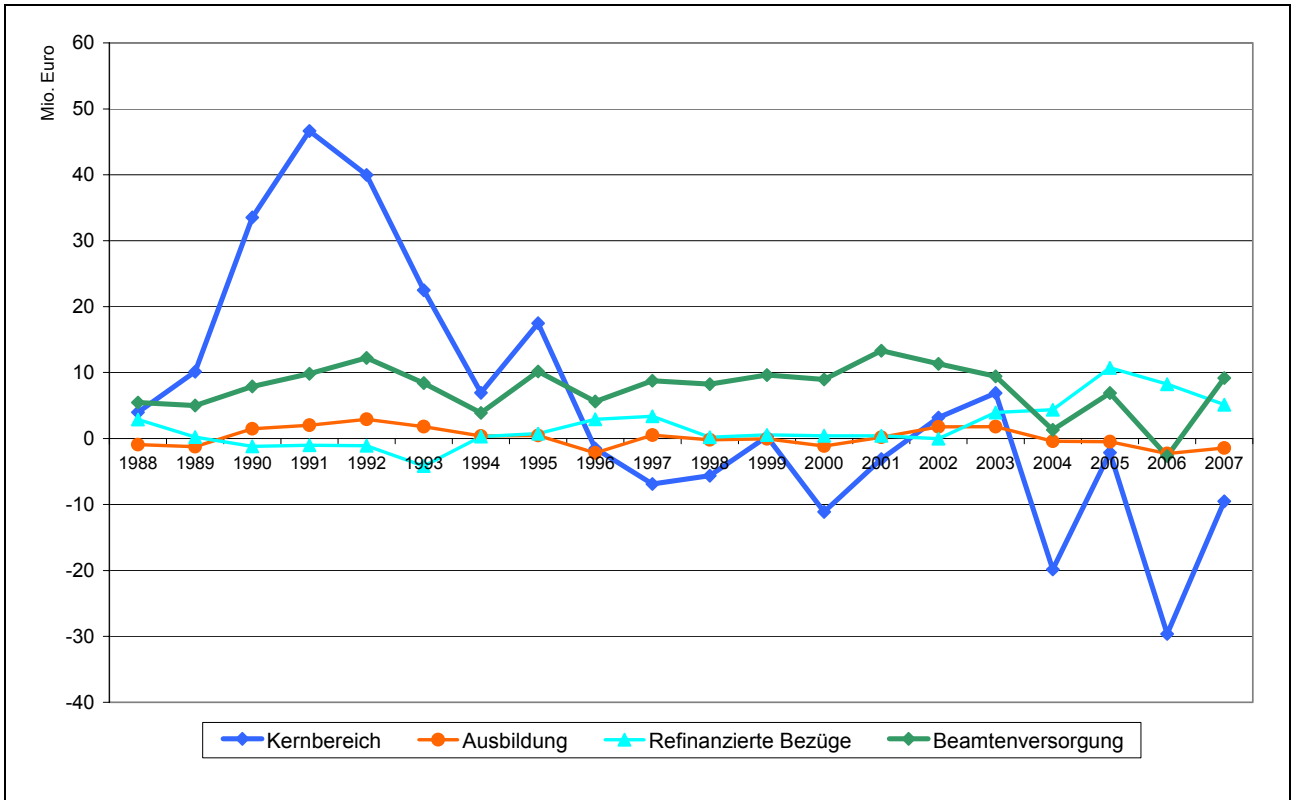


Am oberen schraffierten Bereich zwischen den Rechnungsergebnissen und der ausgliederungsbereinigten Entwicklungslinie wird der stetige Prozess der Ausgliederung von Aufgaben aus dem Kern des bremischen öffentlichen Dienstes deutlich. Zugleich zeigt die ausgliederungsbereinigte Linie die stark dämpfende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

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

Der Einfluss der weiterhin steigenden Versorgungsausgaben wird auch bei einer Darstellung der jährlichen Veränderungsraten einzelner Ausgabearten deutlich. Während es im Kernbereich mit den Dienstbezügen und sonstigen Zahlungen nur bis Mitte der neunziger Jahre hohe jährliche Steigerungsraten gab, die nur durch mengenbasierte Gegensteuerungsmaßnahmen bekämpft werden konnten, blieben die jährlichen Zuwächse im Versorgungsbereich relativ konstant – mit Ausnahme des Jahres 2006 (Streichung des Weihnachtsgeldes für Versorgungsempfänger).

Schaubild 40: Veränderungen gegenüber dem Vorjahr nach Ausgabenbereichen (in Mio. €, L+G)



3.4.1. Entwicklung der bereinigten Dienstbezüge seit 1987

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

Tabelle 16: Entwicklung der Dienstbezüge in der Kernverwaltung seit 1987*

Jahr	Dienstbezüge (ohne ABM)					
	Rechnungsergebnis		ausgliederungsbereinigt		kostensteigerungs bereinigt	
	T€	Veränderungsrate	T€	Veränderungsrate	T€	Veränderungsrate
1987	777.705		558.029		558.029	
1988	791.457	1,8%	564.188	1,1%	551.406	-1,2%
1989	810.008	2,3%	572.940	1,6%	548.680	-0,5%
1990	863.974	6,7%	607.444	6,0%	569.116	3,7%
1991	942.039	9,0%	655.228	7,9%	580.342	2,0%
1992	964.750	2,4%	699.511	6,8%	582.798	0,4%
1993	988.031	2,4%	719.016	2,8%	578.106	-0,8%
1994	871.353	-11,8%	726.819	1,1%	574.507	-0,6%
1995	863.408	-0,9%	744.886	2,5%	566.569	-1,4%
1996	846.859	-1,9%	743.450	-0,2%	556.772	-1,7%
1997	826.629	-2,4%	740.891	-0,3%	544.775	-2,2%
1998	819.361	-0,9%	734.729	-0,8%	531.534	-2,4%
1999	809.670	-1,2%	737.218	0,3%	517.654	-2,6%
2000	782.893	-3,3%	723.348	-1,9%	500.923	-3,2%
2001	776.757	-0,8%	721.164	-0,3%	490.476	-2,1%
2002	754.836	-2,8%	724.723	0,5%	479.947	-2,1%
2003	765.747	1,4%	737.027	1,7%	475.529	-0,9%
2004	750.077	-2,0%	720.686	-2,2%	471.325	-0,9%
2005	718.779	-4,2%	728.632	1,1%	462.184	-1,9%
2006	704.622	-2,0%	704.622	-3,3%	457.780	-1,0%
2007	696.584	-1,1%	696.581	-1,1%	448.560	-2,0%

*Gruppen 422, 425, 426 (ohne ABM aber mit Nebentitelanteilen)

Die mit den Rechnungsergebnissen suggerierten Einsparerfolge seit 1993 werden durch die ausgliederungsbereinigte Entwicklung relativiert. Erst die um Kostensteigerungen bereinigte Ausgabenentwicklung verdeutlicht den eigentlichen Konsolidierungsbeitrag des bremischen Personalmanagements in diesem Zeitraum. Denn die mengenbasierte Entwicklung ist seit 1993 kontinuierlich rückläufig gewesen und verzeichnet gegenüber dem Spitzenwert 1992 (583 Mio. €) einen Rückgang um 134 Mio. € (rd. 23 %).

Gleichzeitig entfallen rd. 36 % der heutigen Ausgaben für Dienstbezüge auf Effekte aus Kostensteigerungen seit 1987. Dies bedeutet nicht nur, dass von jeder Million, die monatlich für die Bezüge der Beschäftigten ausgegeben wird, 360.000 Euro auf die kumulierten Tarif- und Besoldungserhöhungen der letzten 20 Jahre entfallen, sondern auch, dass die Spielräume für Beschäftigung gravierend reduziert worden sind. Der Beschäftigungsabbau der letzten 14 Jahre

und die Kürzung der Jahressonderzahlungen reichten dabei gerade aus, um die Dienstbezüge konstant zu halten.

3.4.2. Entwicklung der bereinigten Versorgungsbezüge seit 1987

Infolge der zu den Haushalten 2004 vollzogenen Zuordnung von Versorgungslasten zu den als Sonderhaushalten ausgegründeten Einrichtungen⁴ sind auch die Versorgungsausgaben der Obergruppe 43 um Ausgliederungseffekte rückwirkend bereinigt worden.

Tabelle 17: Entwicklung der Versorgungsausgaben seit 1987 (L+G)

Jahr	Versorgungsbezüge					
	Rechnungsergebnis		ausgliederungsbereinigt		kostensteigerungsbereinigt	
	T€	Veränderungsrate	T€	Veränderungsrate	T€	Veränderungsrate
1987	139.516		129.618		129.618	
1988	145.907	4,6%	135.610	4,6%	132.925	2,6%
1989	151.850	4,1%	141.212	4,1%	136.026	2,3%
1990	161.419	6,3%	150.122	6,3%	142.204	4,5%
1991	173.884	7,7%	161.659	7,7%	145.770	2,5%
1992	187.911	8,1%	174.690	8,1%	149.284	2,4%
1993	197.397	5,0%	183.689	5,2%	152.245	2,0%
1994	201.129	1,9%	187.076	1,8%	153.575	0,9%
1995	212.814	5,8%	197.953	5,8%	156.386	1,8%
1996	220.220	3,5%	204.838	3,5%	160.597	2,7%
1997	229.575	4,2%	213.412	4,2%	164.810	2,6%
1998	238.635	3,9%	221.828	3,9%	169.158	2,6%
1999	249.385	4,5%	231.738	4,5%	173.323	2,5%
2000	259.238	4,0%	240.846	3,9%	178.879	3,2%
2001	274.713	6,0%	255.338	6,0%	186.245	4,1%
2002	287.807	4,8%	266.932	4,5%	191.119	2,6%
2003	301.045	4,6%	278.376	4,3%	197.332	3,3%
2004	275.968	-8,3%	278.289	0,0%	199.725	1,2%
2005	285.374	3,4%	287.630	3,4%	206.619	3,5%
2006	285.352	0,0%	285.333	-0,8%	212.505	2,8%
2007	294.082	3,1%	294.063	3,1%	219.006	3,1%

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

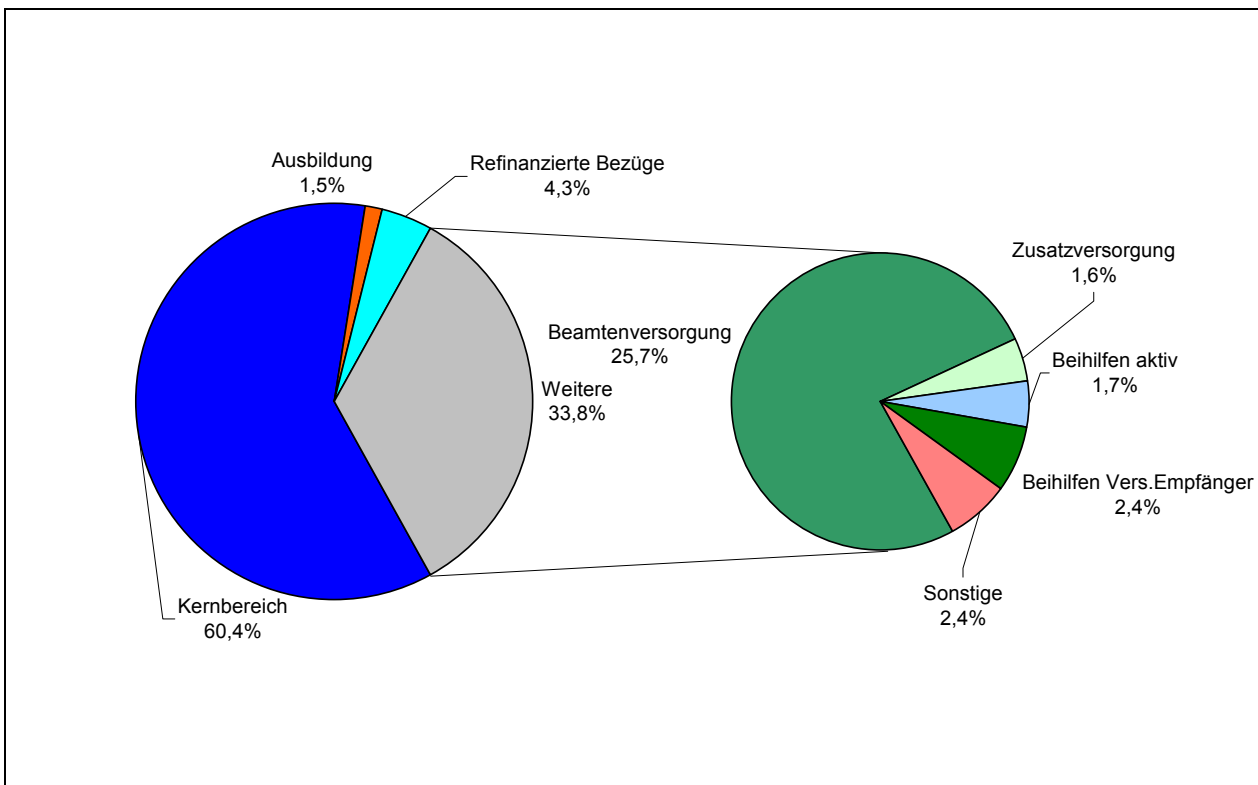
⁴ Universität Bremen, Hochschulen des Wissenschaftsbereichs, Staats- und Universitätsbibliothek, Landesuntersuchungsamt (LUA), Bauamt Bremen-Nord (Beträge 1987 bis 2003 wurden 2006 geändert)

Den kostensteigerungsbereinigten Ausgaben im Jahr 2007, die den Effekt der Mengenzunahme in der Versorgung darstellen, liegen mit 3,1 % in einem für die langfristige Entwicklung üblichen Rahmen. Im Jahr 2006 konnte der Anstieg an Versorgungsempfängern durch die komplette Streichung der Sonderzuwendung kompensiert werden. Im Jahr 2007 dagegen schlug sich die Zunahme der Anzahl von Versorgungsempfängern in selbem Maße direkt in der Ausgabenentwicklung nieder, da es keine externe Kostensteigerung durch Tarifierpassungen, aber auch keine weitere Absenkung gab.

3.5. Personalausgaben nach Arten (L+G)

Den größten Personalausgabenblock in der Kernverwaltung stellen mit 60,4 % der Personalausgaben im Jahr 2007 die Dienstbezüge des zielzahlgesteuerten Kernbereichs dar. Gegenüber dem Spitzenwert von 72,5 % aus dem Jahr 1993 bedeutet dies einen Anteilrückgang um 12 Prozentpunkte. Auf die Beamtenversorgung entfallen inzwischen 25,7 % der Personalausgaben in der Kernverwaltung; dies sind rund 8 Prozentpunkte mehr als noch 1993. Die übrigen rund 14 Prozent verteilen sich weitgehend gleichmäßig auf die Ausbildungsbezüge, die Bezüge für refinanzierte Beschäftigte, die Ruhe Lohnbezüge, die Beihilfen für Aktive wie für Versorgungsempfänger und sonstige Personalausgaben.

Schaubild 41: Personalausgaben der Kernverwaltung 2007 nach Arten (L+G)



Allein im vergangenen Jahr sank der Anteil der Ausgaben des Kernbereiches von 61,4 % auf 60,4 %, der Anteil der Versorgungsausgaben stieg von 24,9 % auf 25,7 %. Die Verlagerung der Ausgaben hin zum nicht mehr aktiven Personal konnte zwar in den vergangenen Jahren deutlich abgebremst werden, ist aber weiterhin noch der wichtigste Ansatzpunkt für Umsteuerungen im Personalhaushalt.

Die folgende Tabelle bildet noch einmal die absoluten Veränderungen seit dem Jahr 1993 in den verschiedenen Haushaltsbereichen ab. Auch hier wird in der Veränderung seit 1993 die Zunahme bei den Versorgungsausgaben als besonders beachtenswertes Problem deutlich.

Tabelle 18: Personalausgaben nach Arten (1993 bis 2007, L+G)

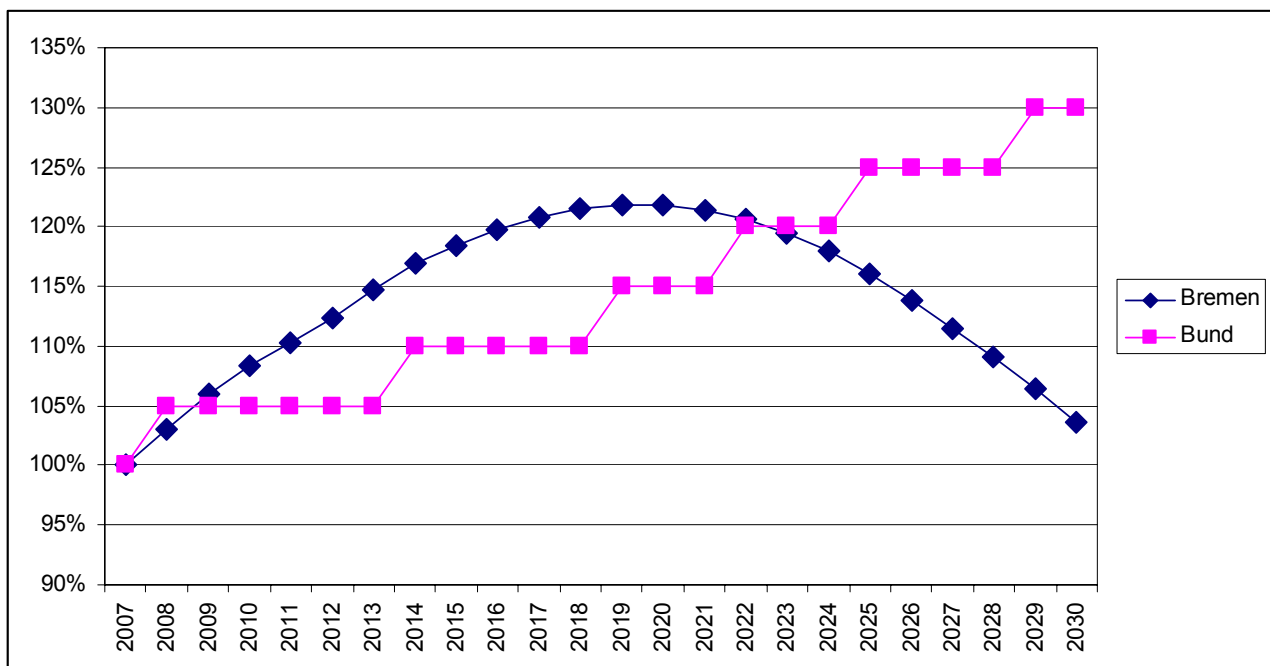
Titel/ Gruppe/ Obergruppe	Art	Ausgaben				Veränd. gegen. Vorjahr*	Veränd. gegen. 1993**
		1993	1999	2006	2007		
			T€				
421	Bürgermeister und Senatoren	1.229	968	891	949	6,6 %	-27,5 %
422	Beamte und Richter	433.821	446.657	449.481	449.519	0,0 %	3,6 %
425	Angestellte	243.499	258.784	236.446	230.176	-2,7 %	-2,9 %
426	Arbeiter	38.357	26.264	17.152	15.327	-10,6 %	-55,3 %
427	Nebenamtler/-berufler	2.257	2.631	3.092	3.496	13,1 %	37,0 %
Zwischensumme Bezüge (ohne ABM)		719.163	735.305	707.061	699.468	-1,1 %	-1,7 %
431	Versorgung Bürgermeister/Senatoren	1.624	2.371	2.260	2.357	4,3 %	39,2 %
432	Versorgung Beamte und Richter	167.078	213.385	261.977	271.189	3,5 %	56,8 %
435	Zusatzrenten Angestellte	163	139	1.621	1.528	-5,7 %	896,8 %
436	Ruhelohn Arbeiter	14.825	15.843	15.870	15.125	-4,7 %	7,0 %
Zwischensumme Versorgung		183.689	231.738	281.728	290.198	3,0 %	53,4 %
441	Beihilfen für Aktive	13.797	15.378	15.048	14.644	-2,7 %	9,1 %
44302	Freie Heilfürsorge	3.579	3.624	3.663	3.695	0,9 %	2,4 %
446	Beihilfen Versorgungsempfänger	8.500	15.306	24.301	25.021	3,0 %	185,9 %
44301	Unfallfürsorge Beamte	469	685	629	613	-2,5 %	34,0 %
44308	Beiträge Unfallversicherung	2.389	1.792	1.724	1.741	1,0 %	-27,9 %
442/3Rest	Sonstige Fürsorgeleistungen	81	164	124	151	21,9 %	52,3 %
Zwischensumme Beihilfen		28.817	36.948	45.489	45.866	0,8 %	57,9 %
411/412	Abgeordnete/Ehrenamtliche	6.479	8.202	7.225	7.795	7,9 %	11,5 %
42207/8/9	Nachversicherungen	2.920	4.945	1.488	1.394	-6,3 %	-49,0 %
423	Sold der Zivildienstleistenden	330	376	197	164	-16,6 %	-40,4 %
424/434	Zuführung an d. Versorgungsrücklage	0	0	5.993	6.413	7,0 %	
42503	An Dritte f. bereitgestelltes Personal	419	567	55	55	0,4 %	-86,9 %
425/426	Bezüge der Kräfte in ABM	6.024	2.704	0	0	0,0 %	-100,0 %
429	Nicht aufteilbare Dienstbezüge	0	0	489	467	-4,5 %	
45	Personalbezogene Sachausgaben	2.515	2.514	2.688	1.902	-29,2 %	6,8 %
46	Globale Mehr-/Minderausgaben	0	0	0	0		
Zwischensumme Sonstige Personalausgaben		18.688	19.309	18.134	18.190	0,3 %	-3,0 %
Personalausgaben Kernverwaltung		950.357	1.023.300	1.052.412	1.053.722	0,1 %	10,7 %

4. Versorgung

4.1. Überblick

Die Höhe der Versorgungsausgaben bestimmt sich neben den exogen bedingten Kostenfaktoren (z.B. Tarifsteigerungen) vor allem durch die Anzahl der Versorgungsempfänger, deren Versorgungsansprüche bzw. ruhegehaltstfähigen Dienstzeiten, die Lebenserwartung und dem Familienstand (Hinterbliebene). Aufgrund der demografischen Entwicklung und der Einstellungspolitik in den 60er und 70er Jahren wird die Zahl der Versorgungsempfänger und Versorgungsempfängerinnen in den nächsten Jahren weiter steigen. Trotz flankierender Beschlusslagen auf Bundes- und Landesebene zur Begrenzung der Versorgungsbezüge wird sich der Trend steigender Versorgungsausgaben fortsetzen. Damit einhergehend werden die Haushalte weiter belastet. Die Spitzenbelastung ist in Bremen für den Zeitraum zwischen 2017 und 2022 und im Bundesdurchschnitt ab 2028 zu erwarten.

Schaubild 42: Prognose der Versorgungsausgaben bis 2030 (2007 = 100 %)



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 Versorgungsrücklage die dritte Säule zur Finanzierung der zukünftigen Versorgungsmehrausgaben.

Die aus dem Mengenanstieg an Versorgungsempfängern resultierenden Mehrbelastungen sind für die bremischen Haushalte nur noch begrenzt beeinflussbar. Seit dem Haushaltsjahr 2002 werden die Versorgungsausgaben für Beamte und Ruheohnempfänger (analog zu den Dienstbezügen seit 1995) dezentral auf Kapitelebene ausgewiesen. Dies schafft Transparenz und soll die Problematik der zunehmenden Versorgungslasten in das Bewusstsein der dezentralen Personal- und Ressourcenverantwortlichen bringen. Im Gegensatz zu den Dienstbezügen besteht bei den Versorgungsausgaben zur Zeit aber noch eine ressortübergreifende Deckungsfähigkeit im Rahmen des Produktgruppenhaushalts und somit eine zentrale Budgetverantwortlichkeit bei der Senatorin für Finanzen.

Im Zuge der dezentralen Ausweisung der Versorgungsausgaben wurde zu den Haushalten 2002/2003 auch das Verfahren der Budgetierung geändert. Anstelle der linearen Mittelfortschreibung werden die Versorgungsausgaben seitdem mit Hilfe von Prognoseinstrumenten budgetiert. Die Berücksichtigung von zukünftigen, bestehenden und ausscheidenden Versorgungsempfängern bzw. deren Hinterbliebenen erfolgt dabei auf Basis des voraussichtlichen Versorgungsvolumens. Das Versorgungsvolumen ist eine Bezugsgröße, die für Versorgungsempfänger (analog für Ruheohnempfänger) das Verhältnis ihrer Versorgungsbezüge zu ihren ruhegeldfähigen Dienstbezügen als aktiv Beschäftigte darstellt. Da in der Beamtenversorgung das Ruhegehalt zur Zeit höchstens 73,78 % der ruhegeldfähigen Dienstbezüge beträgt, kann das maximale Versorgungsvolumen von Versorgungsempfängern nur 0,7378 betragen. Bei der Ruheohnversorgung handelt es sich um eine Zusatzversorgung zur Rente, so dass hier das Versorgungsvolumen deutlich niedriger ist als bei der Vollversorgung der Beamten. Nachfolgende Tabelle stellt das Verhältnis von Versorgungsfallzahlen und Versorgungsvolumen für Versorgungsurheber und Hinterbliebene getrennt nach Beamten- und Zusatzversorgung im Jahr 2007 dar.

Tabelle 19: Versorgungsempfänger und Versorgungsvolumen (2007)

	Versorgungsempfänger	Versorgungsvolumen	Verhältnis
Beamtenversorgung			
Versorgungsurheber	8.062	5.365,6	66,6%
Hinterbliebene	2.799	1.030,5	36,8%
Insgesamt	10.861	6.396,1	58,9%
Zusatzversorgung			
Versorgungsurheber	5.089	743,3	14,6%
Hinterbliebene	1.137	98,6	8,7%
Insgesamt	6.226	842,0	13,5%

4.2. Sondervermögen Versorgungsrücklage

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

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

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

Die nachstehende Tabelle zeigt die Zuführungen an das Sondervermögen für die Jahre 1999 bis 2007, die jeweils im darauffolgenden Haushaltsjahr, d. h. erstmals 2000 für 1999, kassenwirksam geworden sind. Abweichend hiervon sind die für das Jahr 2003 abzuführenden Beträge – aus haushaltstechnischen Gründen – bereits im Haushaltsjahr 2003 dem Sondervermögen zugeführt worden. Die in der Tabelle für die Haushalte des Landes und der Stadtgemeinde ausgewiesenen Beträge stimmen nicht genau überein mit den für die Personalhaushalte der Kernverwaltung dargestellten Beträgen in diesem Bericht, weil in den nachstehenden Werten z. T. auch die aus den bremischen Ausgliederungen abgeführten Beträge enthalten sind.

Tabelle 20: Zuführungen an das Sondervermögen „Versorgungsrücklage des Landes Bremen“ (2000 bis 2007)

Zuführungen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	insges.
	T €								
aus dem Haushalt des Landes Bremen	255,0	583,4	1.204,8	3.996,1	255,8	2.600,0	2.922,8	3.132,8	14.950,7
aus dem Haushalt der Stadtgemeinde Bremen	442,0	616,8	1.222,8	3.682,2	238,3	2.680,9	3.069,7	3.280,0	15.232,8
aus Sonderhaushalten (Bremen)	40,2	96,5	188,6	293,4	294,4	563,9	607,2	605,1	2.689,3
von Eigen- und Wirtschaftsbetrieben (Bremen)	24,8	50,3	104,8	159,9	164,7	164,9	174,3	148,6	992,2
aus dem Haushalt der Seestadt Bremerhaven	122,8	207,0	428,1	655,5	739,5	903,2	999,7	975,0	5.030,6
von Eigen- und Wirtschaftsbetrieben (Bremerhaven)	0,4	0,8	38,3	13,6	19,3	17,6	286,7	261,2	638,0
insges.	885,3	1.554,7	3.187,3	8.800,6	1.712,0	6.930,5	8.060,5	8.402,7	39.533,6

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

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

4.3. Anstalt für Versorgungsvorsorge

Mit dem seit Beginn der Haushaltssanierung geltenden Ziel, die Personalausgaben bzw. -eckwerte allenfalls um exogene Effekte wie z.B. Tarif- und Besoldungsanpassungen anwachsen zulassen, mussten die mengenbasierten Versorgungsmehrausgaben in der Vergangenheit durch

Einsparungen beim aktiven Personal erwirtschaftet werden. Nach nahezu 15 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. In Bremen wurde ein Versorgungsfonds unter der Bezeichnung „Anstalt zur Bildung einer Rücklage für Versorgungsvorsorge der Freien Hansestadt Bremen“ im Jahr 2005 errichtet. Diese legt für das Land und die Stadtgemeinde Bremen Mittel in Wertpapieren an, aus deren Zinserträgen

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

getragen werden sollen.

Die jährlichen Zuführungen an die Anstalt stammen insbesondere aus:

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

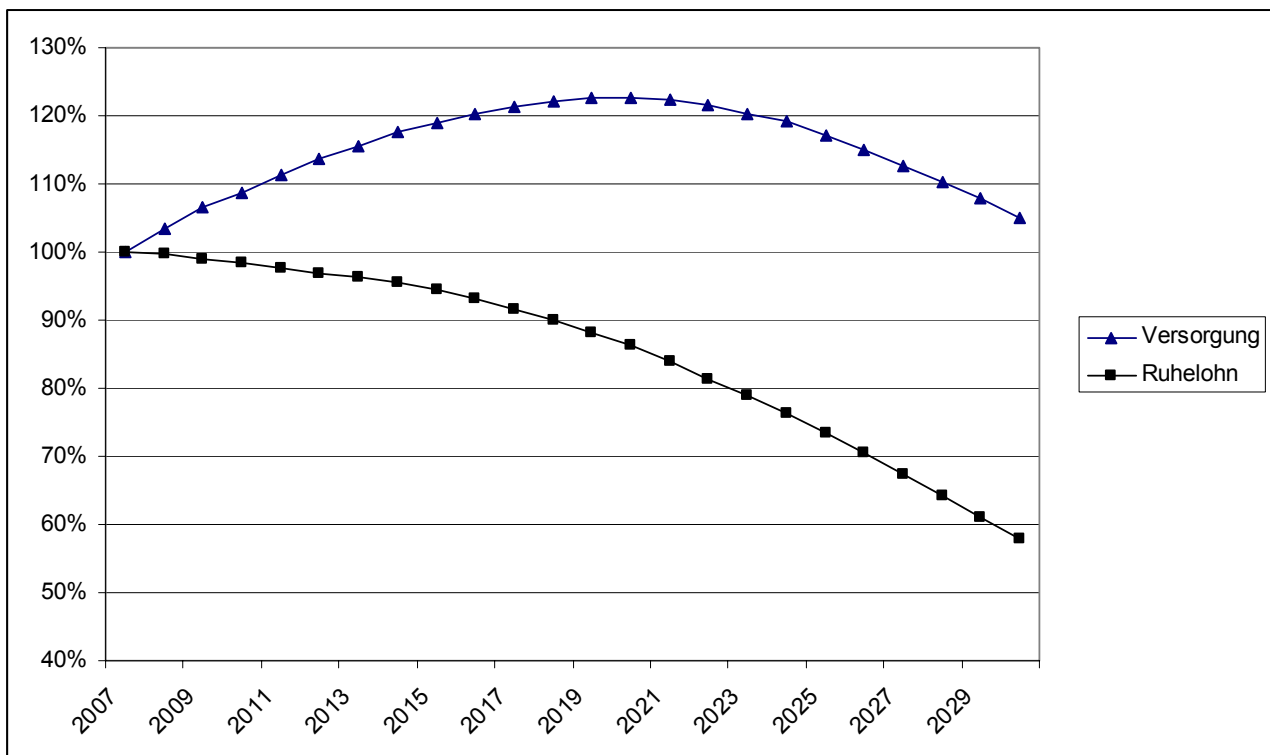
4.4. Rücklage Zusatzversorgung

Da auch bei der Zusatzversorgung durch die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) für die bremischen Angestellten schon in den letzten Jahren zunehmende finanzielle Belastungen festzustellen waren, ist im Rahmen der Lohnrunde 1999 eine Eigenbeteiligung der Arbeitnehmer eingeführt worden. Korrespondierend zu dieser Regelung sieht § 29 des Bremischen Ruhelohngesetzes für die arbeiterrentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer des Landes und der Stadtgemeinde Bremen vor, dass dieser Personenkreis einen Eigenanteil in Höhe von 1,25 % aus dem zu versteuernden Ruhegehaltsfähigen Arbeitsentgelt zu leisten hat, der ausschließlich dazu dient, die Zusatzversicherungsansprüche der Arbeitnehmer und ihrer Hinterbliebenen nach dem Bremischen Ruhelohngesetz mit sicherzustellen. Durch diese Zweckgebundenheit der Mittel ist eine Verwendung zu anderen Zwecken als der verzinslichen Anlage ausgeschlossen. Zum Jahresende 2008 betrug der Bestand der Arbeitnehmerrücklage für Land und Stadtgemeinde Bremen 6,6 Mio. Euro.

5. Ruhe Lohn

In Bremen wird Arbeitnehmern, die der ehemaligen Statusgruppe der Arbeiter angehören, nach dem Renteneintritt Ruhe Lohn (Zusatzversorgung) als Betriebsrente gezahlt. Nachdem im Jahr 2006 nicht mehr zwischen den Statusgruppen Angestellte und Arbeiter unterschieden wird und das Ruhe Lohngesetz geändert wurde, werden keine Neufälle in die Zusatzversorgung mehr aufgenommen. Dem entsprechend ist in den kommenden Jahren – anders als bei der Versorgung ehemaliger Beamter – mit einer stetigen Abnahme der Ruhe Lohnfälle zu rechnen, was sich auch in einer deutlichen erwarteten Abnahme der hierfür zur Verfügung zu stellenden Mittel niederschlagen wird.

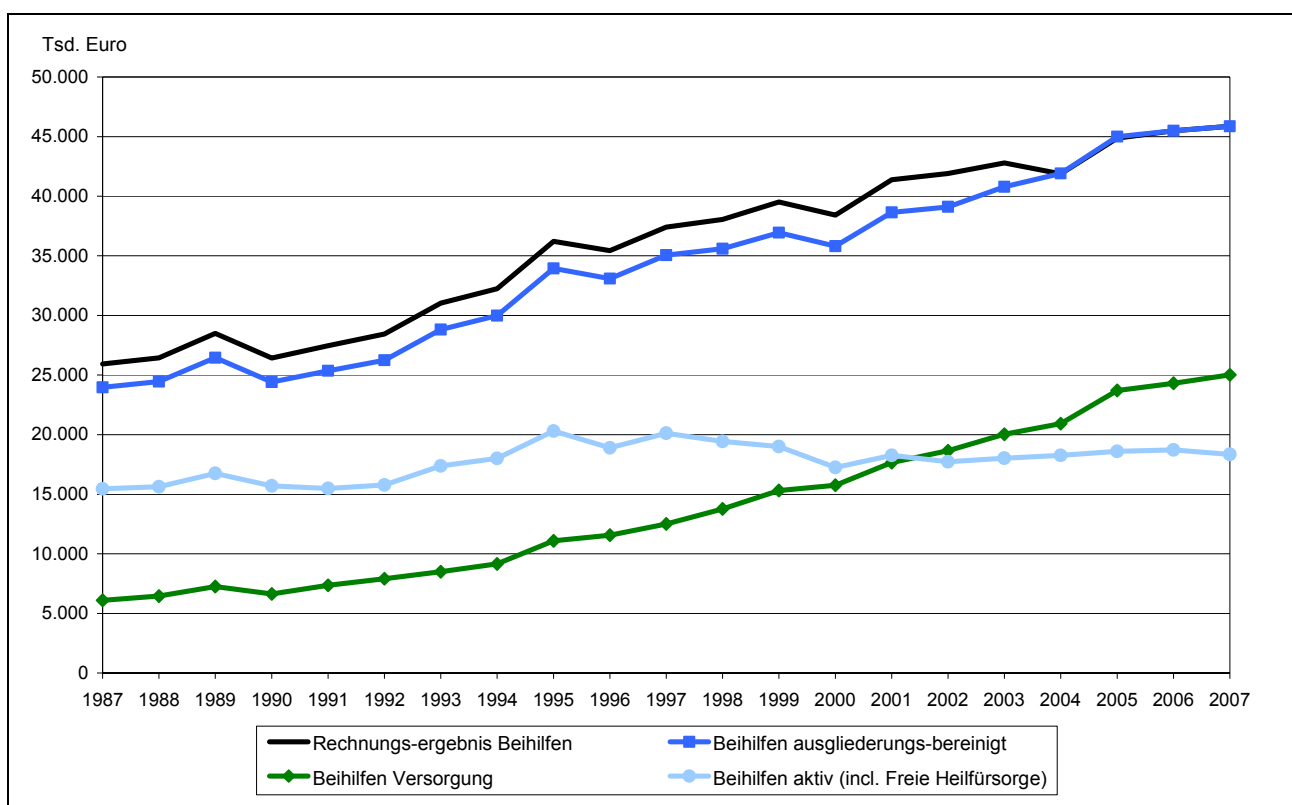
Schaubild 43: Prognose des Versorgungsvolumens im Vergleich zum Ruhe Lohn



6. Beihilfe

Die Beihilfen (Obergruppe 44) sind in den letzten 20 Jahren von 25,9 Mio. € auf 45,9 Mio. € bzw. um 76,9 % gestiegen; bereinigt um zwischenzeitliche Ausgründungen beträgt die Zunahme sogar 91,3 %. Während die Beihilfen für Beschäftigte (Gruppe 441) seit Mitte der 90er Jahre rückläufig sind und insgesamt nur noch um 12,7 % gegenüber 1987 angestiegen sind, haben sich die seit Mitte der 90er Jahre nahezu konstanten Aufwendungen in der Freien Heilfürsorge (Titel 44302) auf einem rund 50 % höheren Niveau eingependelt. Diese Entwicklungen wurden begünstigt durch den kontinuierlichen Personalabbau und die erst seit 2001 wieder praktizierte Ernennung von Lehrkräften im Beamtenverhältnis. Kostentreiber sind die Beihilfen für Versorgungsempfänger, die sich seit 1987 mehr als verdreifacht haben. Ursächlich dafür sind die kumulierenden Effekte aus Kostensteigerungen im Gesundheitswesen und der steigenden Zahl von Anspruchsberechtigten mit gestiegener Lebenserwartung; beides konnte auch durch stete Anpassungen des bremischen Beihilferechts an die Veränderungen aus der Gesundheitsreform nur gedämpft werden.

Schaubild 44: Entwicklung der Beihilfeausgaben (1987 bis 2007)



Beamte erhalten Beihilfe entweder als privat Krankenversicherte in Form von rechnungsbezogenen Beihilfen oder, wie Versorgungsempfänger, als Besitzstandswahrung in Form eines einmaligen jährlichen Zuschusses zur freiwilligen Krankenversicherung. Beamte im Polizeivollzugsdienst und bei der Feuerwehr haben Anspruch auf Freie Heilfürsorge; deren Angehörige erhalten Beihilfe. Aus diesem Grund sind in der nachfolgenden Darstellung die

Aufwendungen in der Freien Heilfürsorge denen in der privaten Krankenversicherung zugerechnet worden.

Die Tabelle bestätigt den auch in früheren Jahren schon festgestellten Umstand, dass die durchschnittlichen Aufwendungen für Beamte in der gesetzlichen Krankenversicherung höher sind als die für einen beihilfeberechtigten Privatversicherten. Dies liegt u.a. daran, dass sich die Zuschusshöhe am Jahreseinkommen bemisst und für jeden Beamten mit Besitzstandswahrung zu zahlen ist. Da dieser Personenkreis durchweg mindestens 20 Jahre im Dienst ist, befindet er sich sowohl vom Dienstalder wie von der Besoldung her in hohen Besoldungsstufen. Im Gegensatz dazu sind Beihilfen nicht für jeden privatversicherten Beihilfeberechtigten, sondern nur für den (geringfügig) kleineren Kreis der Antragsteller zu zahlen.

Bei den Beihilfen für Versorgungsempfänger wird deutlich, dass die Zuschussregelung nicht per se die teurere Alternative zur Beihilferegulung darstellt. Den durchschnittlichen Zuschussausgaben von 2.026 Euro/Jahr in der Besitzstandswahrung stehen Beihilfeaufwendungen von 2.663 Euro/Jahr für Privatversicherte gegenüber.

Tabelle 21: Beihilfeausgaben nach Art der Krankenversicherung (2007)

	Kranken-/Pflegeversicherung		
	gesetzlich	privat	Gesamt
Ausgaben Beihilfen für Aktive	3.432.114	14.906.942	18.339.056
Ausgaben Beihilfen für Versorgungsempfänger	6.437.082	18.584.195	25.021.277
Ausgaben pro Beamte	2.103	1.450	
Ausgaben pro Versorgungsempfänger	2.026	2.663	

Verzeichnis der Schaubilder

Schaubild 1:	Beschäftigung in Bremen (2007)	6
Schaubild 2:	Beschäftigungsstruktur und Personalausgaben (2007)	8
Schaubild 3:	Entwicklung der bereinigten Dienstbezüge	14
Schaubild 4:	Entwicklung des Beschäftigungsvolumens in Ländern und Gemeinden 2000 - 2007	18
Schaubild 5:	Zahl der Beschäftigten in Teilzeit und Altersteilzeit im Kernbereich und in den ausgegliederten Bereichen (2007)	22
Schaubild 6:	Entwicklung der Teilzeitquote – ohne Altersteilzeitfälle (1993 – 2007)	23
Schaubild 7:	Umfang der Teilzeitbeschäftigung in der Kernverwaltung – ohne Altersteilzeitfälle (2007)	23
Schaubild 8:	Teilzeitbeschäftigung und Altersteilzeit nach Geschlecht und Bereichen (2007)	24
Schaubild 9:	Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) nach Geschlecht und Laufbahngruppen in der Kernverwaltung (2007)	24
Schaubild 10:	Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) nach Geschlecht in den Laufbahngruppen in den ausgegliederten Bereichen (2007)	25
Schaubild 11:	Teilzeitquote in den Altersgruppen nach Bereichen (2007)	25
Schaubild 12:	Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in Altersteilzeit (1999 bis 2007)	28
Schaubild 13:	Entwicklung der Beschäftigtenzahlen insgesamt in den Modellen der Altersteilzeit (1999 bis 2007)	28
Schaubild 14:	Altersteilzeit nach Statusgruppen (2007)	29
Schaubild 15:	Altersteilzeit nach Laufbahngruppen und Geschlecht (2007)	29
Schaubild 16:	Abwesende nach Abwesenheitsstatus (2007)	31
Schaubild 17:	Abwesende nach Alter und Geschlecht (2007) – Kernbereich und ausge- gliederte Bereiche	31
Schaubild 18:	Anzahl der Beschäftigten nach Altersgruppen (2007)	33
Schaubild 19:	Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung (2007)	33
Schaubild 20:	Altersstruktur der Beschäftigten in den ausgegliederten Bereichen (2007)	34
Schaubild 21:	Prognose Entwicklung der Altersstruktur in der Kernverwaltung im Jahr 2022	36
Schaubild 22:	Auszubildende nach Geschlecht und Statusgruppen (2007)	39
Schaubild 23:	Auszubildende (1993 bis 2007)	39
Schaubild 24:	Statusgruppen und Laufbahngruppen in den Bereichen (2007)	41
Schaubild 25:	Status und Laufbahngruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung (2007)	42
Schaubild 26:	Status und Laufbahngruppen nach Geschlecht in den ausgegliederten Bereichen (2007)	42
Schaubild 27:	Anteile der Beschäftigten nach ausgewählten Personalgruppen (2007)	44
Schaubild 28:	Entwicklung der Beschäftigtenzahlen und des Beschäftigungsvolumens nach ausgewählten Personalgruppen (1993 und 2007)	44
Schaubild 29:	Beschäftigte nach ausgewählten Personalgruppen sowie Geschlecht (2007)	45
Schaubild 30:	Durchschnittsalter der Beschäftigten nach ausgewählten Personalgruppen sowie nach Geschlecht (1993 und 2007)	45
Schaubild 31:	Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung (1993 bis 2007)	50
Schaubild 32:	Entlohnungsstufen in den Ausgliederungen (1993 und 2007)	50
Schaubild 33:	Beförderungen nach Status- und Laufbahngruppen in der Kernverwaltung (2007)	51
Schaubild 34:	Beförderungen nach Status- und Laufbahngruppen in den ausgegliederten Bereichen (2007)	52
Schaubild 35:	Beförderungen in der Kernverwaltung und in den ausgegliederten Bereichen (2002 – 2007)	53
Schaubild 36:	Erfüllung der Beschäftigungsquote gemäß § 71 (3) Nr. 2 SGB IX durch die "Obersten Landesbehörden" im Jahr 2006 im Jahresdurchschnitt	54

Schaubild 37:	Ausgliederungsbereinigte Personalausgaben des Stadtstaates (in Mio €)	58
Schaubild 38:	Personalausgaben im Stadtstaat Bremen 2007	60
Schaubild 39:	Entwicklung der bereinigten Personalhaushalte (1987 bis 2007, L+G)	61
Schaubild 40:	Veränderungen gegenüber dem Vorjahr nach Ausgabenbereichen (in Mio. €, L+G)	63
Schaubild 41:	Personalausgaben der Kernverwaltung 2007 nach Arten (L+G)	67
Schaubild 42:	Prognose der Versorgungsausgaben bis 2030 (2007 = 100 %)	69
Schaubild 43:	Prognose des Versorgungsvolumens im Vergleich zum Ruheohn	74
Schaubild 44:	Entwicklung der Beihilfeausgaben (1987 bis 2007)	75

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1:	Personalmengenabbau (1993 bis 2007)	10
Tabelle 2:	Entwicklung des Volumens (1993 bis 2007)	11
Tabelle 3:	Konsolidierungsbeiträge des Personals (1993 bis 2007, L+G)	12
Tabelle 4:	Personalaufwand der Freien Hansestadt Bremen nach Bereichen	13
Tabelle 5:	Wandel der Personalstruktur in der Kernverwaltung 1993-2007	15
Tabelle 6:	Wandel der Personalstruktur in ausgegliederten Bereichen 1993-2007	15
Tabelle 7:	Beschäftigte pro Einwohner in Ländern und Gemeinden 2007 (ohne Krankenhäuser & Hochschulen)	20
Tabelle 8:	Personalausgaben pro Einwohner in Ländern und Gemeinden 2006 (ohne Krankenhäuser & Hochschulen)	20
Tabelle 9:	Abgänge nach Abgangsgründen in der Kernverwaltung und in den ausgegliederten Bereichen (2007)	37
Tabelle 10:	Entwicklung des Stellenindex in der Kernverwaltung (1993 bis 2007)	47
Tabelle 11:	Entwicklung des Stellenindex in den ausgegliederten Breichen (1993 und 2007)	47
Tabelle 12:	Zusammengefasste Entlohnungsstufen	49
Tabelle 13:	Schwerbehindertenbeschäftigungsquote für die Jahre 2001-2007	54
Tabelle 14:	Verteilung der Wohnorte der Beschäftigten (2007)	56
Tabelle 15:	Personalaufwand der Freien Hansestadt Bremen	57
Tabelle 16:	Entwicklung der Dienstbezüge in der Kernverwaltung seit 1987*	64
Tabelle 17:	Entwicklung der Versorgungsausgaben seit 1987 (L+G)	65
Tabelle 18:	Personalausgaben nach Arten (1993 bis 2007, L+G)	68
Tabelle 19:	Versorgungsempfänger und Versorgungsvolumen (2007)	71
Tabelle 20:	Zuführungen an das Sondervermögen „Versorgungsrücklage des Landes Bremen“ (2000 bis 2007)	72
Tabelle 21:	Beihilfeausgaben nach Art der Krankenversicherung (2007)	76

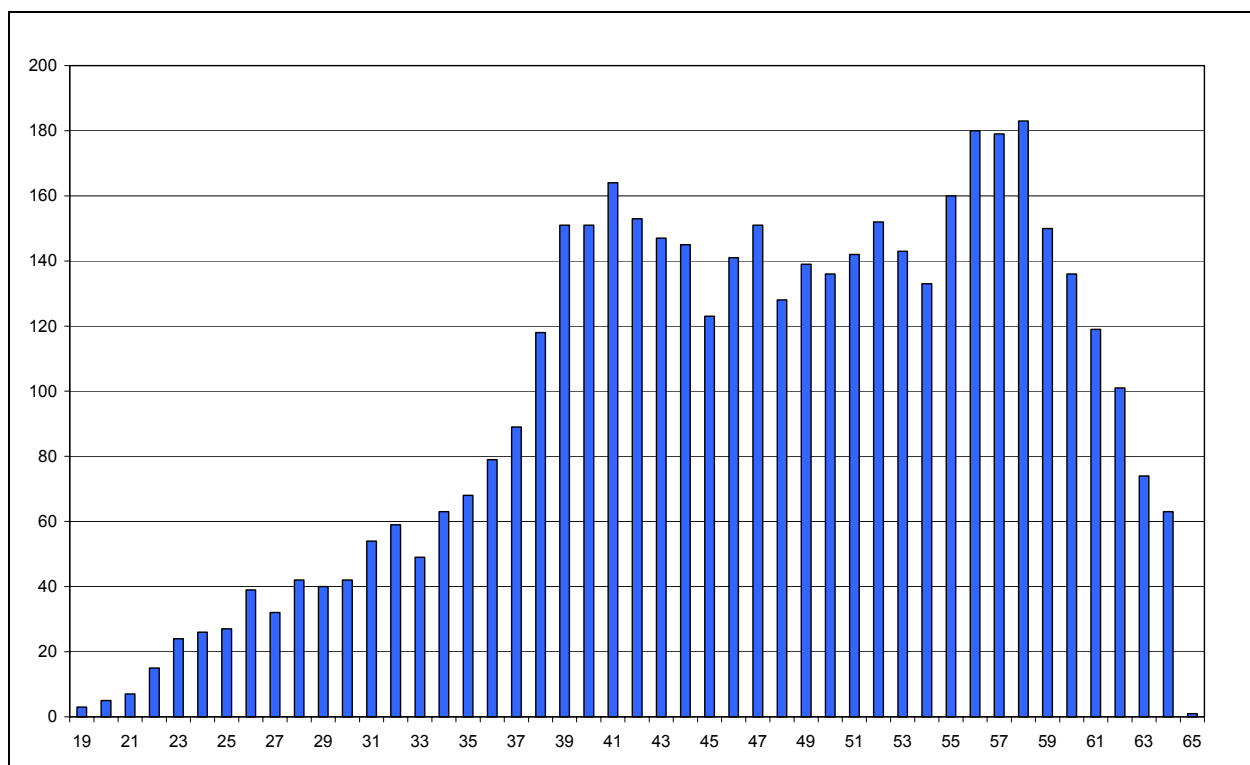
Verzeichnis des Anhangs

Anlage 1:	Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppen 01/02 in der Kernverwaltung: Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	81
Anlage 2:	Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppe 03 in der Kernverwaltung: Polizei	82
Anlage 3:	Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppe 04 in der Kernverwaltung: Feuerwehr	83
Anlage 4:	Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppen 05/06 in der Kernverwaltung: Justizpersonal/ordentliche Gerichte	84
Anlage 5:	Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppe 07 in der Kernverwaltung: Strafvollzugspersonal	85
Anlage 6:	Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppe 10 in der Kernverwaltung: Lehrpersonal	86
Anlage 7:	Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppe 14 in der Kernverwaltung: Erziehungspersonal für Kinder und Jugendliche	87
Anlage 8:	Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppen 21/22 in der Kernverwaltung: Technisches Personal	88
Anlage 9:	Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppe 25 in der Kernverwaltung: Steuerpersonal	89
Anlage 10:	Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppe 30 in der Kernverwaltung: Raumpflege	90
Anlage 11:	Ausgewählte Kennzahlen der sonstigen Personalgruppen in der Kernverwaltung	91
Anlage 12:	Entwicklung der Teilzeitquote – ohne Altersteilzeitfälle (1993 – 2007)	92
Anlage 13:	Umfang der Teilzeitbeschäftigung – ohne Altersteilzeitfälle (2007)	92
Anlage 14:	Teilzeitbeschäftigung und Altersteilzeit nach Geschlecht und Bereichen (2007)	93
Anlage 15:	Teilzeitquote nach Geschlecht in den Laufbahngruppen der Kernverwaltung und den ausgegliederten Bereichen (ohne Altersteilzeit)	94
Anlage 16:	Teilzeitquote in den Altersgruppen nach Bereichen (2007)	94
Anlage 17:	Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in Altersteilzeit (1999 bis 2007)	95
Anlage 18:	Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den Modellen der Altersteilzeit (1999 bis 2007)	95
Anlage 19:	Altersteilzeit in den Modellen (2007)	95
Anlage 20:	Altersteilzeit nach Statusgruppen (2007)	95
Anlage 21:	Altersteilzeit nach Laufbahngruppen (2007)	95
Anlage 22:	Abwesende nach Abwesenheitsstatus (2007)	96
Anlage 23:	Abwesende nach Alter und Geschlecht - Kernverwaltung (2007)	96
Anlage 24:	Abwesende nach Alter und Geschlecht – ausgegliederte Bereiche (2007)	96
Anlage 25:	Beschäftigte nach Altersgruppen (1993 und 2007)	96
Anlage 26:	Altersstruktur der Beschäftigten nach Bereichen (1993 und 2007)	97
Anlage 27:	Auszubildende nach Geschlecht und Status (2007)	98
Anlage 28:	Auszubildende in der Kernverwaltung von 1993 bis 2007	98
Anlage 29:	Beschäftigte nach Status- und Laufbahngruppen in den Bereichen (2007)	98
Anlage 30:	Beschäftigte in den Status- und Laufbahngruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung (2007)	98
Anlage 31:	Beschäftigte in den Status- und Laufbahngruppen nach Geschlecht in den ausgegliederten Bereichen (2007)	99
Anlage 32:	Anteile der Beschäftigten nach ausgewählten Personalgruppen (2007)	99
Anlage 33:	Entwicklung der Beschäftigtenzahlen und des Beschäftigungsvolumens nach ausgewählten Personalgruppen (1993 und 2007)	100
Anlage 34:	Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht (2007)	101
Anlage 35:	Durchschnittsalter der Beschäftigten in ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht (1993 und 2007)	101

Anlage 36:	Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung (1993 bis 2007)	102
Anlage 37:	Entlohnungsstufen in den Ausgliederungen (1993 bis 2007)	103
Anlage 38:	Beförderungen nach Status- und Laufbahngruppen in den Bereichen (2007)	103
Anlage 39:	Entwicklung von Beförderungen und Höhergruppierungen (2002 bis 2007)	104
Anlage 40:	Ausgliederungsbereinigte Personalausgaben des Stadtstaates (2007)	104
Anlage 41:	Personalausgaben im Stadtstaat Bremen (2007)	104
Anlage 42:	Entwicklung der bereinigten Personalhaushalte (1987 bis 2007)	105
Anlage 43:	Entwicklung des Versorgungsvolumens bis 2030	106
Anlage 44:	Entwicklung der Versorgungsausgaben bis 2030 (Prognose)	107
Anlage 45:	Entwicklung der Beihilfeausgaben (1987 bis 2007)	108

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

Altersstruktur der Beschäftigten der Personalgruppe 01/02 (2007)

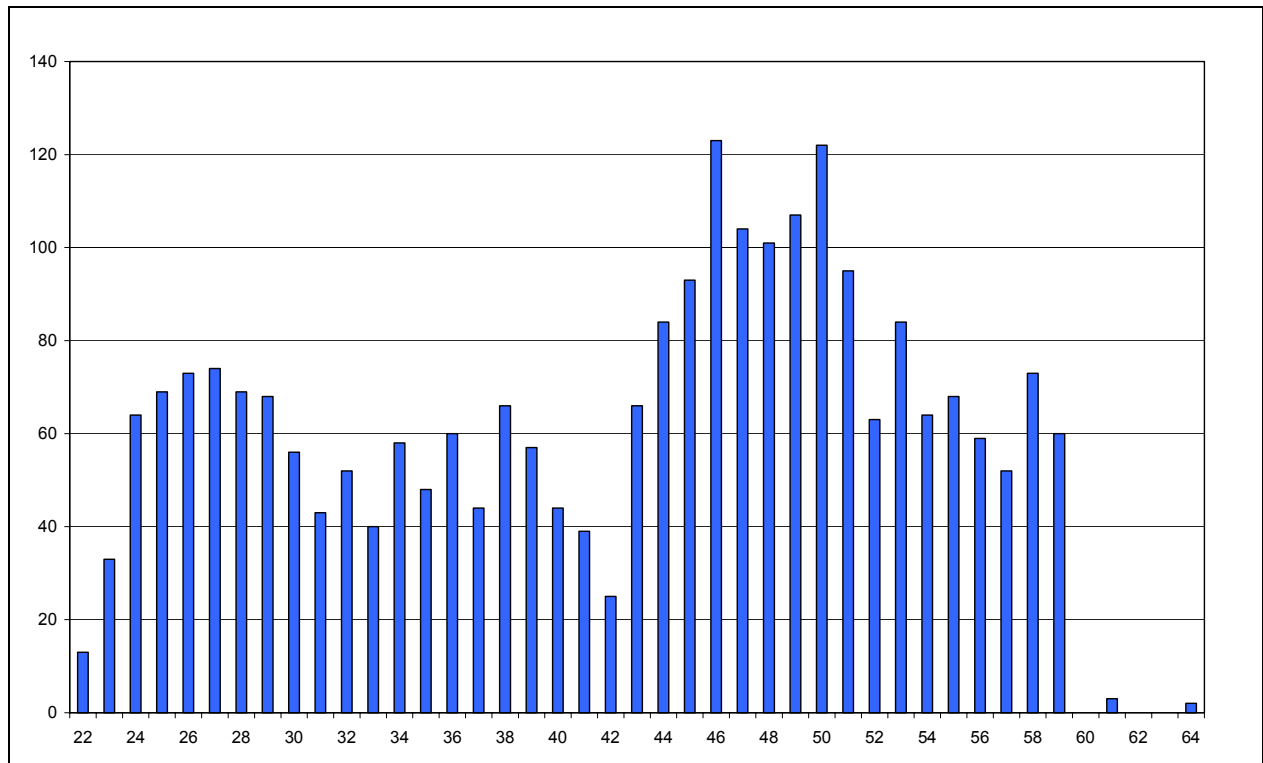


Personalkennzahlen der Personalgruppe 01/02 (1993 bis 2007)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	2000	2006	2007	1993	2000	2006	2007
Beschäftigte insgesamt	5.782	4.867	4.596	4.526				
weibliche Beschäftigte	3.498	2.910	2.854	2.834	60,5%	59,8%	62,1%	62,6%
Teilzeitbeschäftigte	1.212	1.338	1.507	1.457	21,0%	27,5%	32,8%	32,2%
Beschäftigte je VZÄ	1,10	1,12	1,14	1,14	---	---	---	---
Abwesende	493	382	280	317	8,5%	7,8%	6,1%	7,0%
Beschäftigte unter 35 Jahren	1.319	809	525	527	22,8%	16,6%	11,4%	11,6%
Beschäftigte über 55 Jahren	783	963	1.172	1.186	13,5%	19,8%	25,5%	26,2%
Durchschnittsalter	43,7	45,7	47,2	47,2	---	---	---	---
Beamte	2.195	2.108	1.967	1.910	38,0%	43,3%	42,8%	42,2%
Arbeitnehmer	3.587	2.759	2.629	2.616	62,0%	56,7%	57,2%	57,8%
einfacher Dienst	66	18	21	15	1,1%	0,4%	0,5%	0,3%
mittlerer Dienst	3.338	2.438	2.071	2.015	57,7%	50,1%	45,1%	44,5%
gehobener Dienst	1.779	1.743	1.760	1.763	30,8%	35,8%	38,3%	39,0%
höherer Dienst	599	668	744	733	10,4%	13,7%	16,2%	16,2%
Stellenindex	1,08	1,14	1,15	1,15	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					25,7%	25,5%	25,2%	24,9%
Auszubildende	309	201	205	91	---	---	---	---

Anlage 2: Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppe 03 in der Kernverwaltung: Polizei

Alterstruktur der Beschäftigten der Personalgruppe 03 (2007)

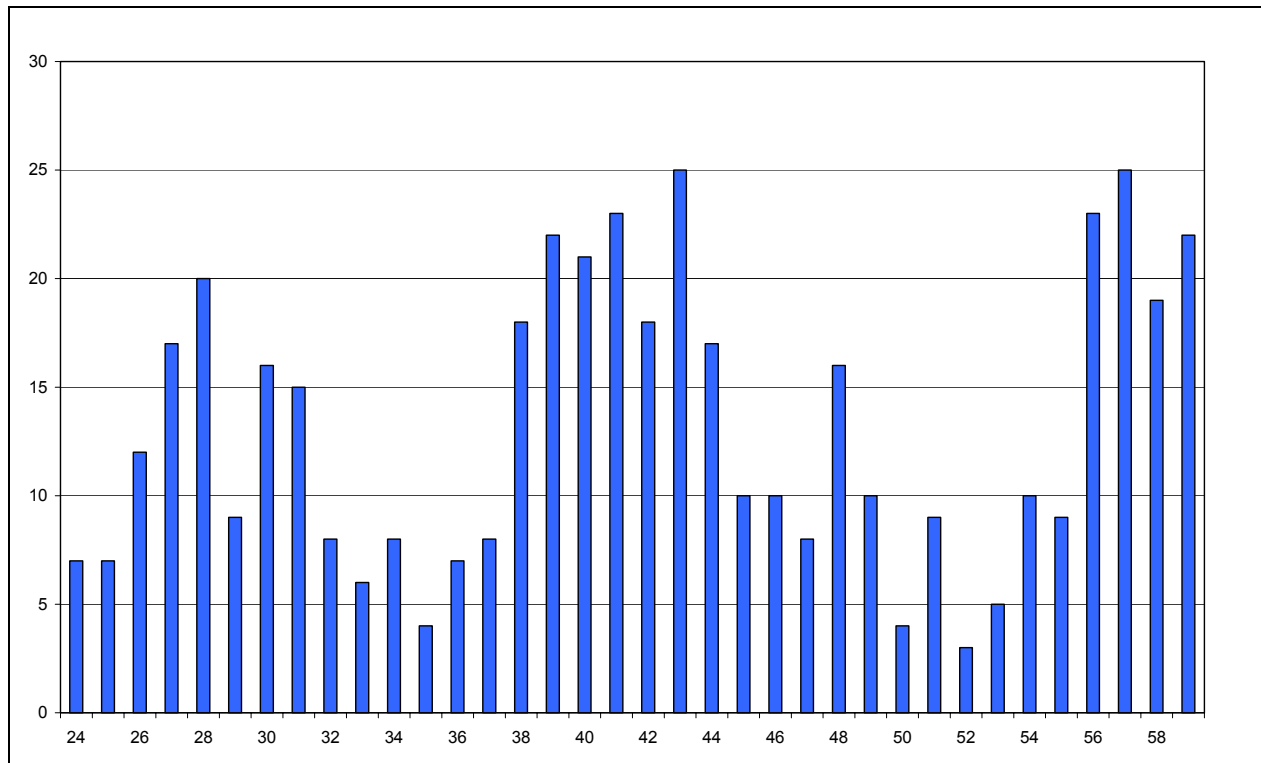


Personalkennzahlen der Personalgruppe 03 (1993 bis 2007)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	2000	2006	2007	1993	2000	2006	2007
Beschäftigte insgesamt	2.556	2.493	2.525	2.518				
weibliche Beschäftigte	107	246	451	475	4,2%	9,9%	17,9%	18,9%
Teilzeitbeschäftigte	14	58	130	141	0,5%	2,3%	5,1%	5,6%
Beschäftigte je VZÄ	1,00	1,01	1,02	1,02	---	---	---	---
Abwesende	39	28	26	33	1,5%	1,1%	1,0%	1,3%
Beschäftigte unter 35 Jahren	724	523	700	712	28,3%	21,0%	27,7%	28,3%
Beschäftigte über 55 Jahren	143	284	252	249	5,6%	11,4%	10,0%	9,9%
Durchschnittsalter	41,2	42,7	42,1	42,2	---	---	---	---
Beamte	2.526	2.448	2.455	2.452	98,8%	98,2%	97,2%	97,4%
Arbeitnehmer	30	45	70	66	1,2%	1,8%	2,8%	2,6%
einfacher Dienst			19	18	0,0%	0,0%	0,8%	0,7%
mittlerer Dienst	1.764	1.260	297	244	69,0%	50,5%	11,8%	9,7%
gehobener Dienst	757	1.197	2.168	2.216	29,6%	48,0%	85,9%	88,0%
höherer Dienst	35	36	41	40	1,4%	1,4%	1,6%	1,6%
Stellenindex	1,02	1,05	1,08	1,08	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					11,4%	13,1%	13,8%	13,9%
Auszubildende	199	237	143	139	---	---	---	---

Anlage 3: Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppe 04 in der Kernverwaltung: Feuerwehr

Alterstruktur der Beschäftigten der Personalgruppe 04 (2007)

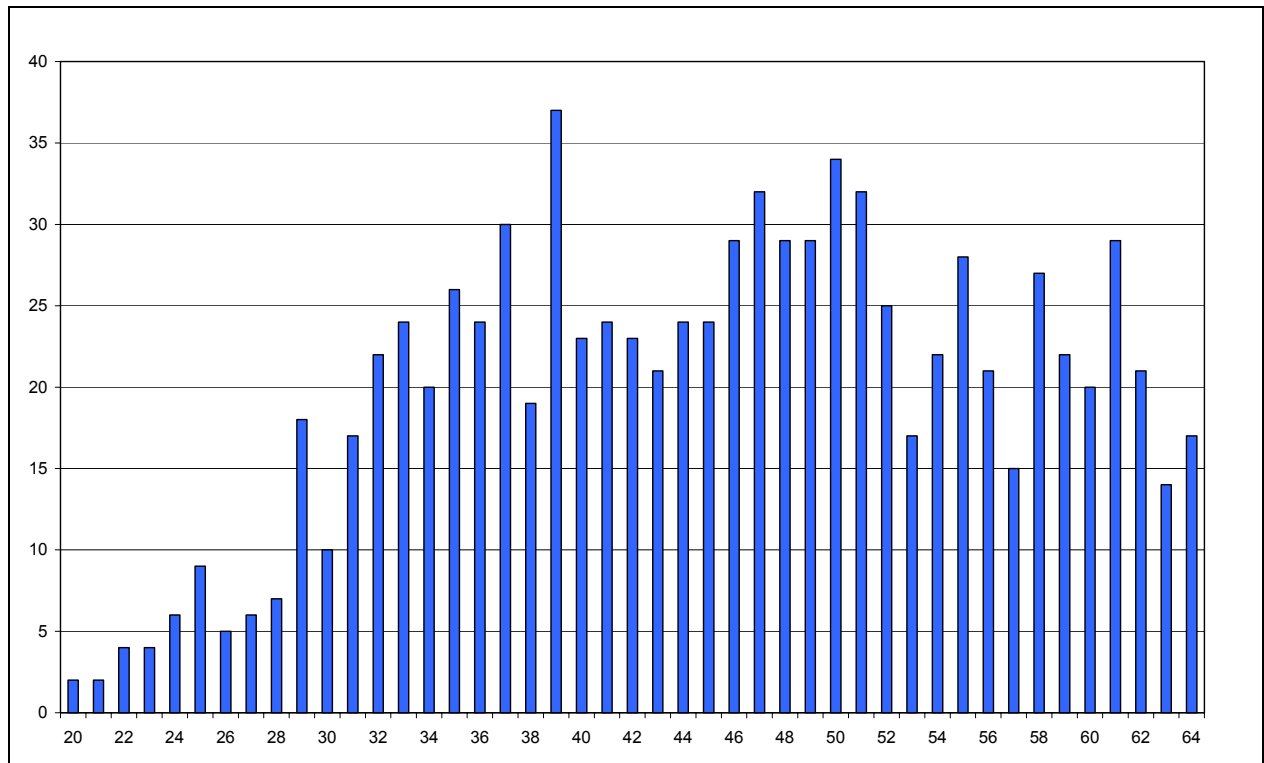


Personalkennzahlen der Personalgruppe 04 (1993 bis 2007)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	2000	2006	2007	1993	2000	2006	2007
Beschäftigte insgesamt	564	498	484	471				
weibliche Beschäftigte	1	1	10	11	0,2%	0,2%	2,1%	2,3%
Teilzeitbeschäftigte		18	9	5	0,0%	3,6%	1,9%	1,1%
Beschäftigte je VZÄ	1,00	1,01	1,01	1,00	---	---	---	---
Abwesende	4	1		1	0,7%	0,2%	0,0%	0,2%
Beschäftigte unter 35 Jahren	121	109	123	125	21,5%	21,9%	25,4%	26,5%
Beschäftigte über 55 Jahren	66	73	84	89	11,7%	14,7%	17,4%	18,9%
Durchschnittsalter	44,4	44,3	42,3	42,4	---	---	---	---
Beamte	564	498	484	471	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Arbeitnehmer					0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
einfacher Dienst					0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
mittlerer Dienst	500	432	424	409	88,7%	86,7%	87,6%	86,8%
gehobener Dienst	59	61	54	55	10,5%	12,2%	11,2%	11,7%
höherer Dienst	5	5	6	7	0,9%	1,0%	1,2%	1,5%
Stellenindex	0,97	0,99	0,99	0,99	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					2,5%	2,6%	2,6%	2,6%
Auszubildende	44	26	14	38	---	---	---	---

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

Alterstruktur der Beschäftigten der Personalgruppe 05/06 (2007)

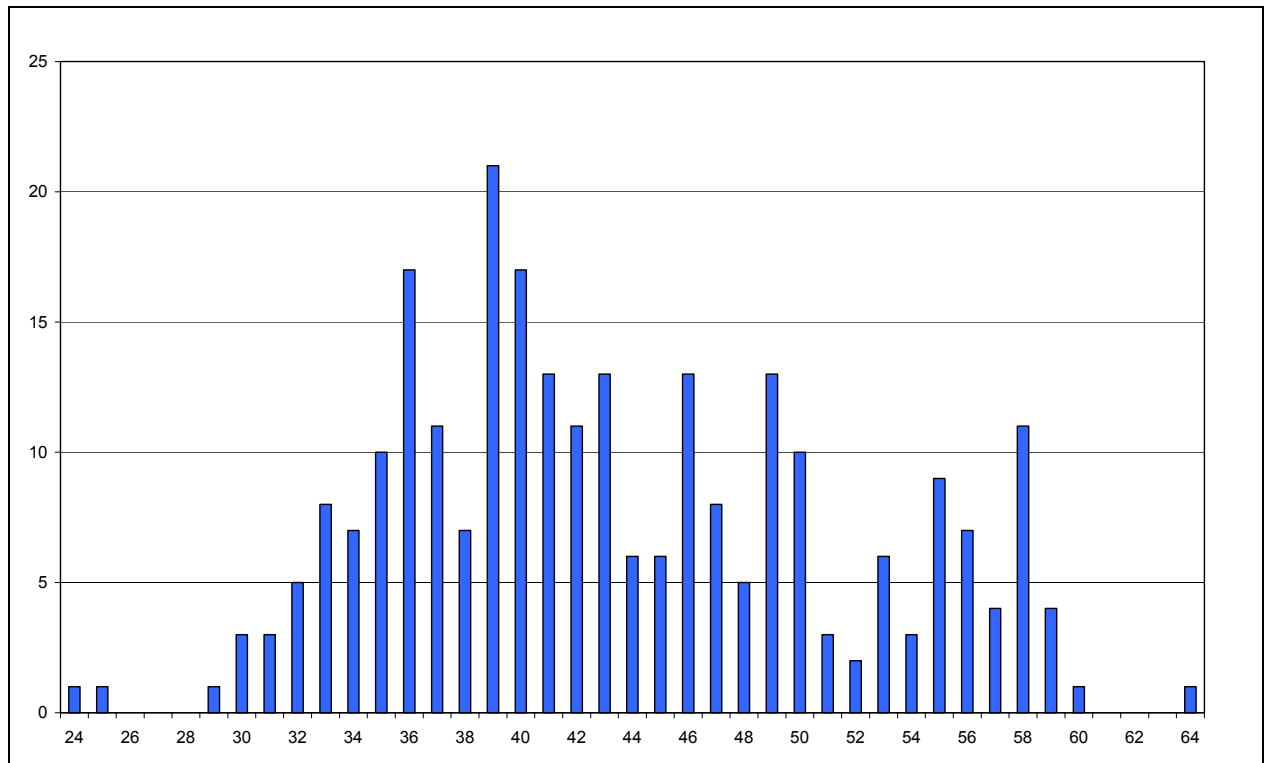


Personalkennzahlen der Personalgruppe 05/06 (1993 bis 2007)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	2000	2006	2007	1993	2000	2006	2007
Beschäftigte insgesamt	1.030	964	902	894				
weibliche Beschäftigte	526	535	552	546	51,1%	55,5%	61,2%	61,1%
Teilzeitbeschäftigte	167	245	285	287	16,2%	25,4%	31,6%	32,1%
Beschäftigte je VZÄ	1,07	1,12	1,14	1,14	---	---	---	---
Abwesende	72	64	54	55	7,0%	6,6%	6,0%	6,2%
Beschäftigte unter 35 Jahren	265	205	148	156	25,7%	21,3%	16,4%	17,4%
Beschäftigte über 55 Jahren	122	196	197	186	11,8%	20,3%	21,8%	20,8%
Durchschnittsalter	42,5	44,7	45,8	45,5	---	---	---	---
Beamte	665	629	597	599	64,6%	65,2%	66,2%	67,0%
Arbeitnehmer	365	335	305	295	35,4%	34,8%	33,8%	33,0%
einfacher Dienst	54	47	36	39	5,2%	4,9%	4,0%	4,4%
mittlerer Dienst	583	559	504	482	56,6%	58,0%	55,9%	53,9%
gehobener Dienst	158	151	154	158	15,3%	15,7%	17,1%	17,7%
höherer Dienst	235	207	208	215	22,8%	21,5%	23,1%	24,0%
Stellenindex	1,17	1,17	1,18	1,19	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					4,6%	5,1%	4,9%	4,9%
Auszubildende	273	182	177	167	---	---	---	---

Anlage 5: Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppe 07 in der Kernverwaltung: Strafvollzugspersonal

Alterstruktur der Beschäftigten der Personalgruppe 07 (2007)

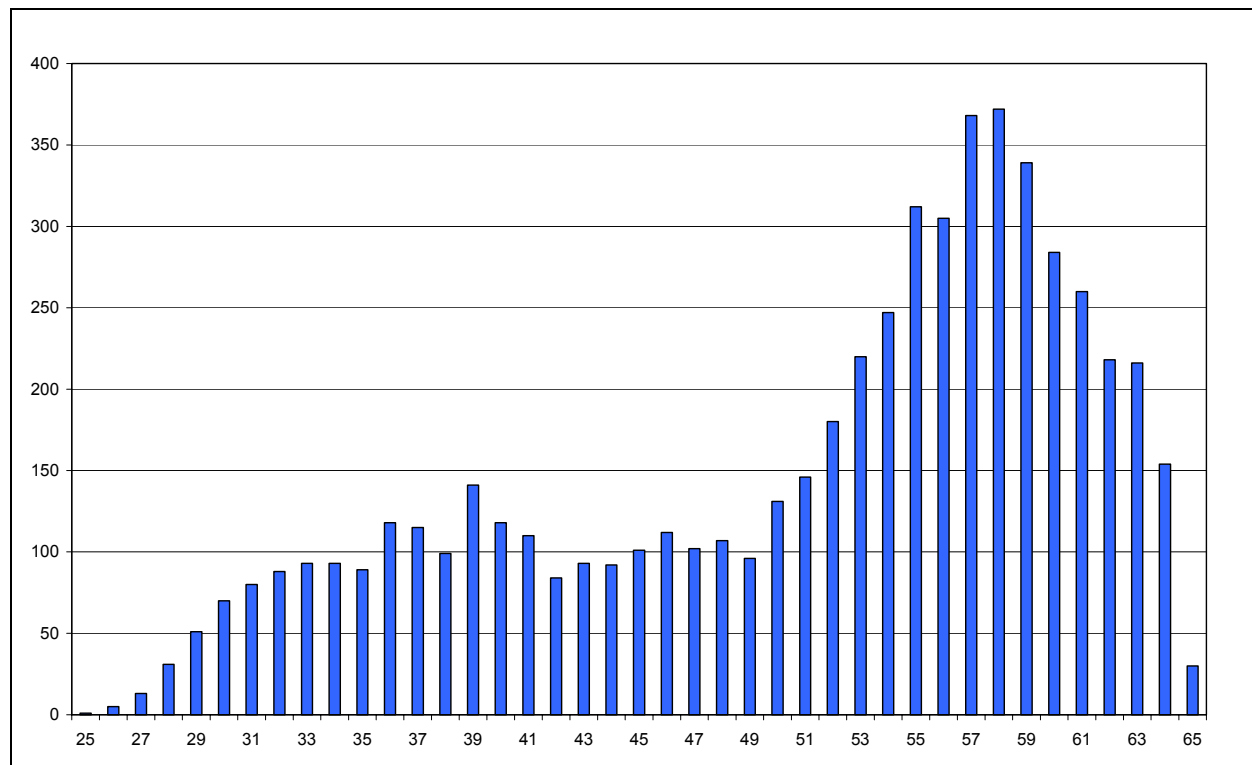


Personalkennzahlen der Personalgruppe 07 (1993 bis 2007)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	2000	2006	2007	1993	2000	2006	2007
Beschäftigte insgesamt	355	321	277	261				
weibliche Beschäftigte	28	58	56	55	7,9%	18,1%	20,2%	21,1%
Teilzeitbeschäftigte	1	20	15	15	0,3%	6,2%	5,4%	5,7%
Beschäftigte je VZÄ	1,00	1,02	1,02	1,02	---	---	---	---
Abwesende	3	6	5	5	0,8%	1,9%	1,8%	1,9%
Beschäftigte unter 35 Jahren	60	95	41	29	16,9%	29,6%	14,8%	11,1%
Beschäftigte über 55 Jahren	35	47	30	28	9,9%	14,6%	10,8%	10,7%
Durchschnittsalter	45,9	42,5	42,9	43,5	---	---	---	---
Beamte	353	298	251	234	99,4%	92,8%	90,6%	89,7%
Arbeitnehmer	2	23	26	27	0,6%	7,2%	9,4%	10,3%
einfacher Dienst		12	1	1	0,0%	3,7%	0,4%	0,4%
mittlerer Dienst	329	277	249	236	92,7%	86,3%	89,9%	90,4%
gehobener Dienst	25	28	21	21	7,0%	8,7%	7,6%	8,0%
höherer Dienst	1	4	6	3	0,3%	1,2%	2,2%	1,1%
Stellenindex	0,95	0,95	0,95	0,96	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					1,6%	1,7%	1,5%	1,4%
Auszubildende	31	39	16	16	---	---	---	---

Anlage 6: Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppe 10 in der Kernverwaltung: Lehrpersonal

Alterstruktur der Beschäftigten der Personalgruppe 10 (2007)

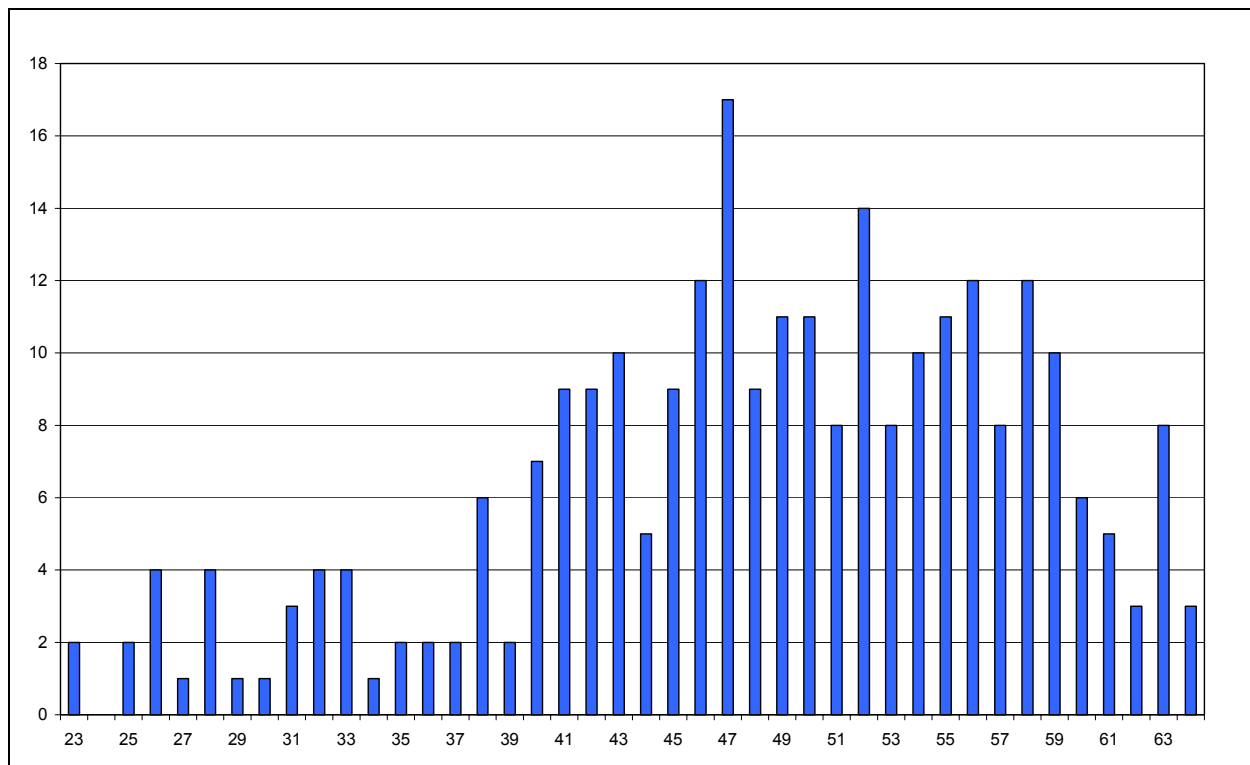


Personalkennzahlen der Personalgruppe 10 (1993 bis 2007)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	2000	2006	2007	1993	2000	2006	2007
Beschäftigte insgesamt	6.605	5.749	5.882	5.884				
weibliche Beschäftigte	3.592	3.209	3.509	3.584	54,4%	55,8%	59,7%	60,9%
Teilzeitbeschäftigte	2.162	2.440	2.983	2.908	32,7%	42,4%	50,7%	49,4%
Beschäftigte je VZÄ	1,13	1,16	1,19	1,19	---	---	---	---
Abwesende	379	241	227	266	5,7%	4,2%	3,9%	4,5%
Beschäftigte unter 35 Jahren	195	119	463	525	3,0%	2,1%	7,9%	8,9%
Beschäftigte über 55 Jahren	614	1.701	2.507	2.546	9,3%	29,6%	42,6%	43,3%
Durchschnittsalter	46,9	51,5	51,2	50,9	---	---	---	---
Beamte	4.617	3.854	4.762	4.776	69,9%	67,0%	81,0%	81,2%
Arbeitnehmer	1.988	1.895	1.120	1.108	30,1%	33,0%	19,0%	18,8%
einfacher Dienst					0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
mittlerer Dienst	38	21	22	20	0,6%	0,4%	0,4%	0,3%
gehobener Dienst	3.733	3.155	2.777	2.769	56,5%	54,9%	47,2%	47,1%
höherer Dienst	2.834	2.573	3.083	3.095	42,9%	44,8%	52,4%	52,6%
Stellenindex	1,40	1,41	1,41	1,41	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					29,3%	30,2%	32,2%	32,4%
Auszubildende	361	372	482	483	---	---	---	---

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

Alterstruktur der Beschäftigten der Personalgruppe 14 (2007)

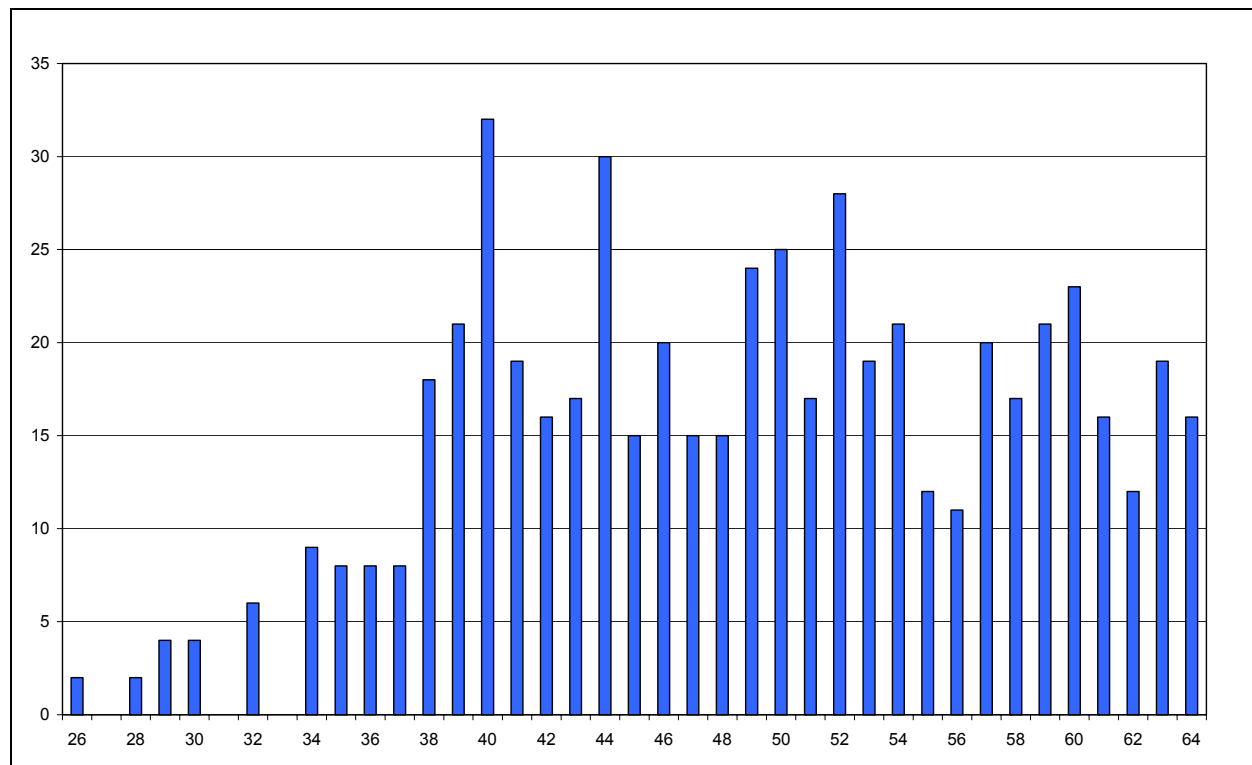


Personalkennzahlen der Personalgruppe 14 (1993 bis 2007)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	2000	2006	2007	1993	2000	2006	2007
Beschäftigte insgesamt	227	278	292	268				
weibliche Beschäftigte	158	207	219	203	69,6%	74,5%	75,0%	75,7%
Teilzeitbeschäftigte	87	174	213	207	38,3%	62,6%	72,9%	77,2%
Beschäftigte je VZÄ	1,17	1,49	1,53	1,57	---	---	---	---
Abwesende	24	21	15	22	10,6%	7,6%	5,1%	8,2%
Beschäftigte unter 35 Jahren	40	32	28	27	17,6%	11,5%	9,6%	10,1%
Beschäftigte über 55 Jahren	8	37	62	67	3,5%	13,3%	21,2%	25,0%
Durchschnittsalter	41,7	44,8	47,5	48,2	---	---	---	---
Beamte	30	28	17	13	13,2%	10,1%	5,8%	4,9%
Arbeitnehmer	197	250	275	255	86,8%	89,9%	94,2%	95,1%
einfacher Dienst	2	1			0,9%	0,4%	0,0%	0,0%
mittlerer Dienst	65	131	179	174	28,6%	47,1%	61,3%	64,9%
gehobener Dienst	100	89	74	55	44,1%	32,0%	25,3%	20,5%
höherer Dienst	60	57	39	39	26,4%	20,5%	13,4%	14,6%
Stellenindex	1,18	1,16	1,05	1,06	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					1,0%	1,5%	1,6%	1,5%
Auszubildende	117	66	17	87	---	---	---	---

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

Alterstruktur der Beschäftigten der Personalgruppe 21/22 (2007)

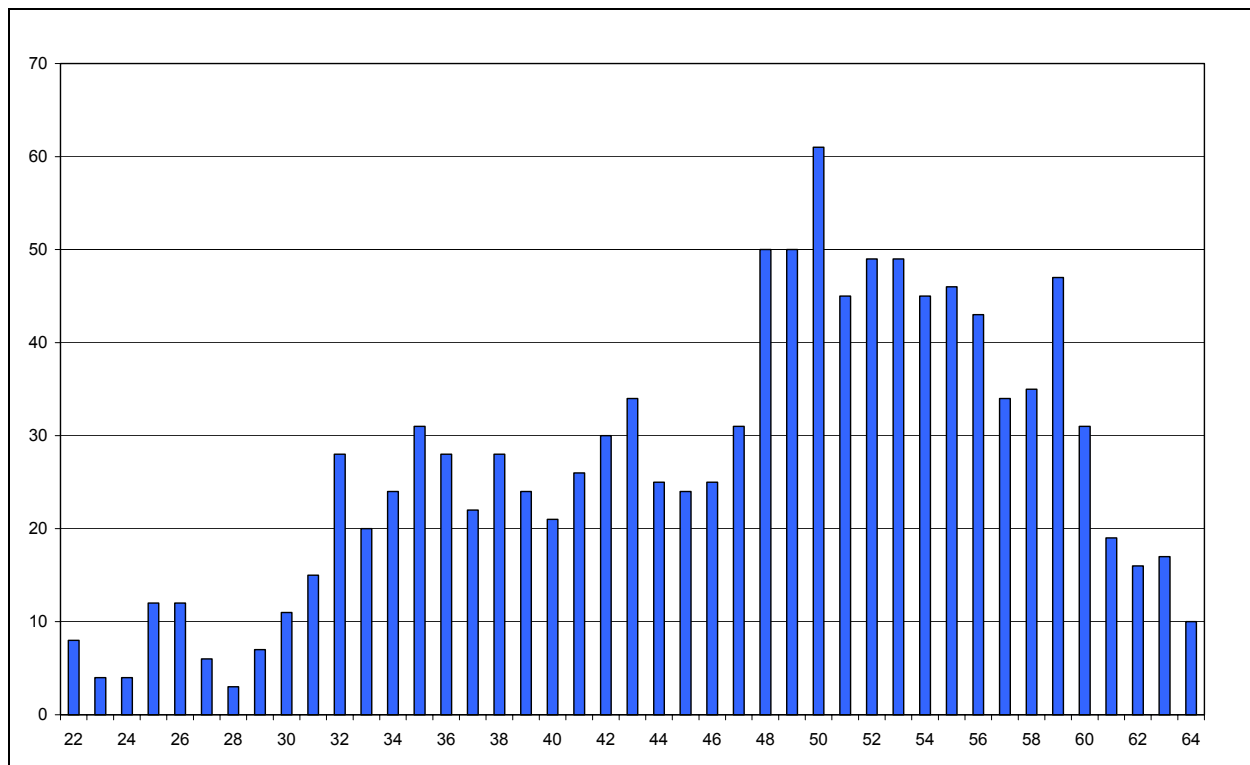


Personalkennzahlen der Personalgruppe 21/22 (1993 bis 2007)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	2000	2006	2007	1993	2000	2006	2007
Beschäftigte insgesamt	700	589	573	570				
weibliche Beschäftigte	138	147	164	164	19,7%	25,0%	28,6%	28,8%
Teilzeitbeschäftigte	50	87	128	124	7,1%	14,8%	22,3%	21,8%
Beschäftigte je VZÄ	1,03	1,06	1,08	1,08	---	---	---	---
Abwesende	29	29	22	26	4,1%	4,9%	3,8%	4,6%
Beschäftigte unter 35 Jahren	81	70	28	27	11,6%	11,9%	4,9%	4,7%
Beschäftigte über 55 Jahren	153	154	164	155	21,9%	26,1%	28,6%	27,2%
Durchschnittsalter	47,1	47,3	48,8	48,9	---	---	---	---
Beamte	205	134	94	87	29,3%	22,8%	16,4%	15,3%
Arbeitnehmer	495	455	479	483	70,7%	77,2%	83,6%	84,7%
einfacher Dienst					0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
mittlerer Dienst	261	185	159	165	37,3%	31,4%	27,7%	28,9%
gehobener Dienst	296	273	252	238	42,3%	46,3%	44,0%	41,8%
höherer Dienst	143	131	162	167	20,4%	22,2%	28,3%	29,3%
Stellenindex	1,22	1,25	1,26	1,26	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					3,1%	3,1%	3,1%	3,1%
Auszubildende	28	31	20	6	---	---	---	---

Anlage 9: Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppe 25 in der Kernverwaltung: Steuerpersonal

Alterstruktur der Beschäftigten der Personalgruppe 25 (2007)

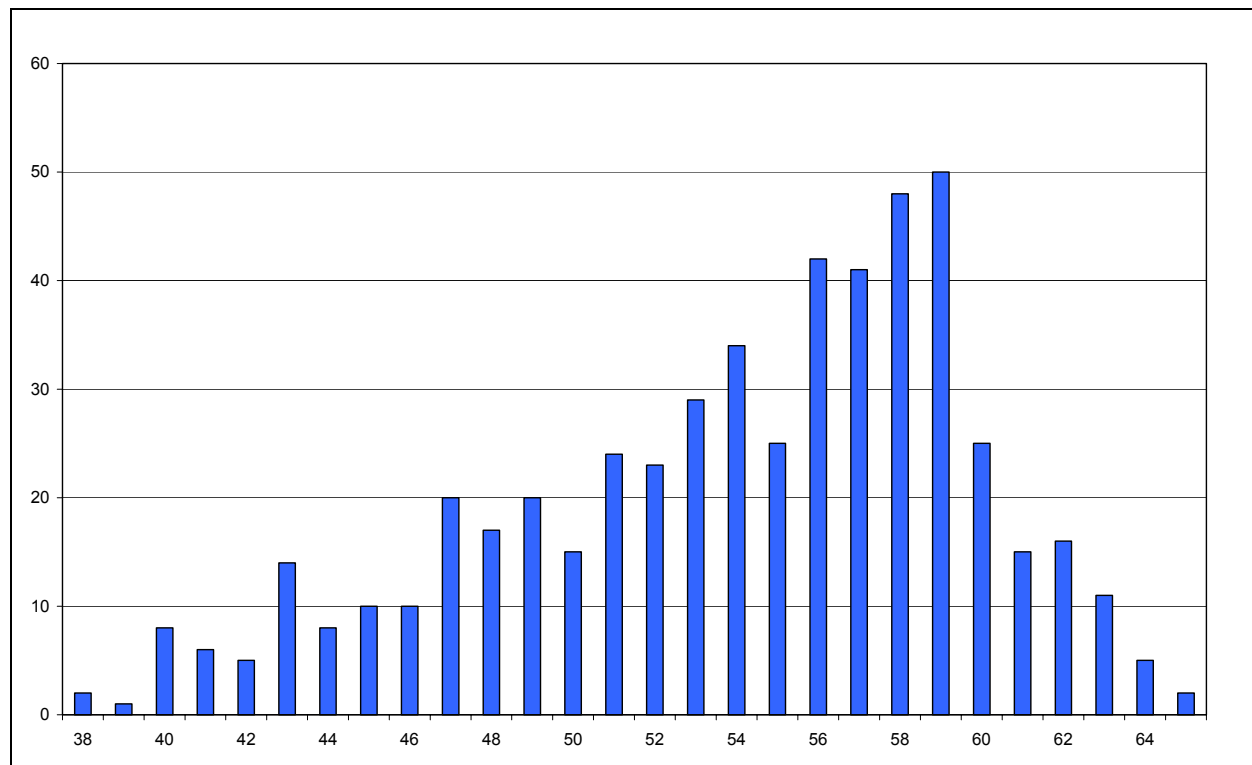


Personalkennzahlen der Personalgruppe 25 (1993 bis 2007)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	2000	2006	2007	1993	2000	2006	2007
Beschäftigte insgesamt	1.282	1.215	1.119	1.150				
weibliche Beschäftigte	628	620	588	611	49,0%	51,0%	52,5%	53,1%
Teilzeitbeschäftigte	230	323	381	395	17,9%	26,6%	34,0%	34,3%
Beschäftigte je VZÄ	1,08	1,11	1,14	1,14	---	---	---	---
Abwesende	122	80	54	43	9,5%	6,6%	4,8%	3,7%
Beschäftigte unter 35 Jahren	325	256	167	154	25,4%	21,1%	14,9%	13,4%
Beschäftigte über 55 Jahren	122	144	228	252	9,5%	11,9%	20,4%	21,9%
Durchschnittsalter	41,0	43,3	46,7	47,0	---	---	---	---
Beamte	1.110	1.117	1.042	1.067	86,6%	91,9%	93,1%	92,8%
Arbeitnehmer	172	98	77	83	13,4%	8,1%	6,9%	7,2%
einfacher Dienst					0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
mittlerer Dienst	594	510	449	448	46,3%	42,0%	40,1%	39,0%
gehobener Dienst	650	670	625	653	50,7%	55,1%	55,9%	56,8%
höherer Dienst	38	35	45	49	3,0%	2,9%	4,0%	4,3%
Stellenindex	1,10	1,12	1,14	1,14	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					5,7%	6,4%	6,1%	6,3%
Auszubildende	119	21	53	34	---	---	---	---

Anlage 10: Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppe 30 in der Kernverwaltung: Raumpflege

Alterstruktur der Beschäftigten der Personalgruppe 30 (2007)

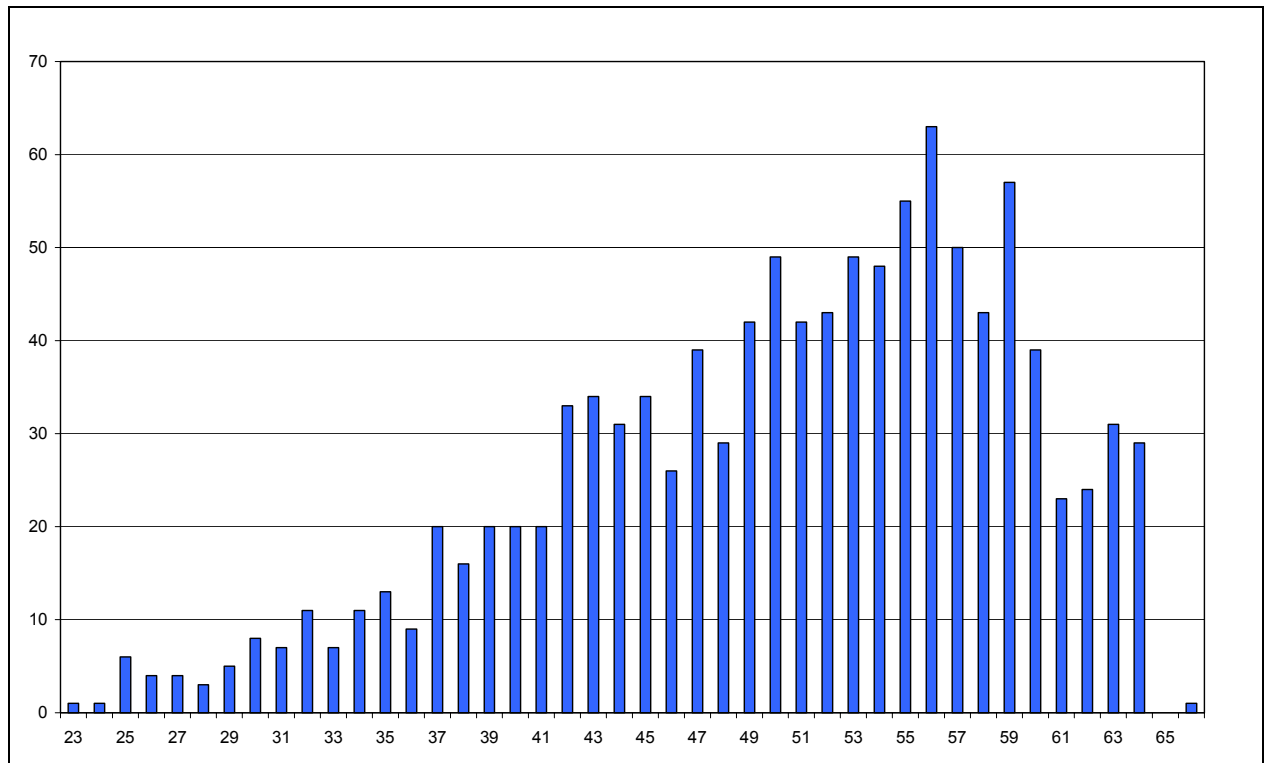


Personalkennzahlen der Personalgruppe 30 (1993 bis 2007)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	2000	2006	2007	1993	2000	2006	2007
Beschäftigte insgesamt	1.826	842	550	526				
weibliche Beschäftigte	1.824	841	549	525	99,9%	99,9%	99,8%	99,8%
Teilzeitbeschäftigte	1.805	831	539	516	98,8%	98,7%	98,0%	98,1%
Beschäftigte je VZÄ	1,68	1,73	1,76	1,76	---	---	---	---
Abwesende	206	106	64	54	11,3%	12,6%	11,6%	10,3%
Beschäftigte unter 35 Jahren	173	18			9,5%	2,1%	0,0%	0,0%
Beschäftigte über 55 Jahren	373	217	237	255	20,4%	25,8%	43,1%	48,5%
Durchschnittsalter	47,6	50,1	53,4	54,0	---	---	---	---
Beamte					0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Arbeitnehmer	1.826	842	550	526	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
einfacher Dienst	1.825	842	550	526	99,9%	100,0%	100,0%	100,0%
mittlerer Dienst	1				0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
gehobener Dienst					0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
höherer Dienst					0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Stellenindex	0,67	0,71	0,71	0,71	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					8,1%	4,4%	3,0%	2,9%
Auszubildende					---	---	---	---

Anlage 11: Ausgewählte Kennzahlen der sonstigen Personalgruppen in der Kernverwaltung

Alterstruktur der Beschäftigten der sonstigen Personalgruppen (2007)



Personalkennzahlen der sonstigen Personalgruppen (1993 bis 2007)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	2000	2006	2007	1993	2000	2006	2007
Beschäftigte insgesamt	1.585	1.244	1.066	1.100				
weibliche Beschäftigte	582	498	466	522	36,7%	40,0%	43,7%	47,5%
Teilzeitbeschäftigte	287	319	310	331	18,1%	25,6%	29,1%	30,1%
Beschäftigte je VZÄ	1,08	1,11	1,13	1,13	---	---	---	---
Abwesende	94	67	44	46	5,9%	5,4%	4,1%	4,2%
Beschäftigte unter 35 Jahren	202	83	46	68	12,7%	6,7%	4,3%	6,2%
Beschäftigte über 55 Jahren	256	282	330	360	16,2%	22,7%	31,0%	32,7%
Durchschnittsalter	45,5	48,1	50,4	50,2	---	---	---	---
Beamte	434	366	318	303	27,4%	29,4%	29,8%	27,5%
Arbeitnehmer	1.151	878	748	797	72,6%	70,6%	70,2%	72,5%
einfacher Dienst	132	73	58	54	8,3%	5,9%	5,4%	4,9%
mittlerer Dienst	700	489	342	344	44,2%	39,3%	32,1%	31,3%
gehobener Dienst	532	468	466	501	33,6%	37,6%	43,7%	45,5%
höherer Dienst	221	214	200	201	13,9%	17,2%	18,8%	18,3%
Stellenindex	1,07	1,12	1,13	1,13	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					7,0%	6,5%	5,8%	6,1%
Auszubildende	188	244	183	104	---	---	---	---

Anlage 12: Entwicklung der Teilzeitquote – ohne Altersteilzeitfälle (1993 – 2007)

Bereiche	Beschäftigte Gesamt			
	1993	2000	2006	2007
Kernverwaltung	22.512	19.060	18.266	18.168
Sonderhaushalte	3.528	4.002	4.370	4.434
Betriebe und Stiftungen	3.976	3.505	3.368	3.351
Summe	30.016	26.567	26.004	25.953
	davon Teilzeitbeschäftigte o. ATZ			
Kernverwaltung	6.015	5.015	4.770	4.871
Sonderhaushalte	1.173	1.331	1.496	1.552
Betriebe und Stiftungen	1.315	1.381	1.500	1.487
Summe	8.503	7.727	7.766	7.910
	Anteile an Gesamt			
Kernverwaltung	26,7 %	26,3 %	26,1 %	26,8 %
Sonderhaushalte	33,2 %	33,3 %	34,2 %	35,0 %
Betriebe und Stiftungen	33,1 %	39,4 %	44,5 %	44,4 %
Summe	28,3 %	29,1 %	29,9 %	30,5 %

Anlage 13: Umfang der Teilzeitbeschäftigung – ohne Altersteilzeitfälle (2007)

Umfang	Teilzeitbeschäftigte					
	Gesamt	Anteil	Kern- verwaltung	Anteil	Ausglie- derungen	Anteil
< 30 %	243	3,1%	117	2,4%	126	4,1%
30 % - < 50 %	409	5,2%	266	5,5%	143	4,7%
50 % - < 60 %	3.005	38,0%	1.633	33,5%	1.372	45,1%
60 % - < 70 %	1.068	13,5%	699	14,4%	369	12,1%
70 % - < 80 %	1.853	23,4%	1.280	26,3%	573	18,9%
80 % - < 90 %	948	12,0%	714	14,7%	234	7,7%
90 % - <100%	384	4,9%	162	3,3%	222	7,3%
Insgesamt	7.910	100,0%	4.871	100,0%	3.039	100,0%

Anlage 14: Teilzeitbeschäftigung und Altersteilzeit nach Geschlecht und Bereichen (2007)

		2007		
		Beschäftigte	Kernverwaltung	Ausgliederungen
Beschäftigte insgesamt	gesamt	25.953	18.168	7.785
	männlich	12.132	8.638	3.494
	weiblich	13.821	9.530	4.291
	Frauenanteil	53,3 %	52,5 %	55,1 %
Teilzeitbeschäftigte insgesamt	gesamt	9.733	6.386	3.347
	männlich	1.988	1.258	730
	weiblich	7.745	5.128	2.617
	Frauenanteil	79,6 %	80,3 %	78,2 %
Anteil Teilzeitbeschäftigte	gesamt	37,5 %	35,1 %	43,0 %
	männlich	16,4 %	14,6 %	20,9 %
	weiblich	56,0 %	53,8 %	61,0 %
Altersteilzeit	gesamt	1.823	1.515	308
	männlich	868	731	137
	weiblich	955	784	171
	Frauenanteil	52,4 %	51,7 %	55,5 %
Anteil Altersteilzeit an Teilzeitarbeit	gesamt	18,7 %	23,7 %	9,2 %
	männlich	43,7 %	58,1 %	18,8 %
	weiblich	12,3 %	15,3 %	6,5 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	gesamt	7.910	4.871	3.039
	männlich	1.120	527	593
	weiblich	6.790	4.344	2.446
	Frauenanteil	85,8 %	89,2 %	80,5 %
Anteil Teilzeitbeschäftigte o. ATZ	gesamt	30,5 %	26,8 %	39,0 %
	männlich	9,2 %	6,1 %	17,0 %
	weiblich	49,1 %	45,6 %	57,0 %

Anlage 15: Teilzeitquote nach Geschlecht in den Laufbahngruppen der Kernverwaltung und den ausgegliederten Bereichen (ohne Altersteilzeit)

Laufbahn	Beschäftigte Gesamt					
	Kernverwaltung			Ausgegliederte Bereiche		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
einfacher Dienst	653	65	588	774	179	595
mittlerer Dienst	4.537	1807	2730	2.891	911	1980
gehobener Dienst	8.429	4287	4142	1.602	745	857
höherer Dienst	4.549	2479	2070	2.518	1659	859
Summe	18.168	8.638	9.530	7.785	3.494	4.291
	Teilzeitbeschäftigte ohne Altersteilzeit					
	Kernverwaltung			Ausgegliederte Bereiche		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
einfacher Dienst	526	8	518	492	36	456
mittlerer Dienst	1.334	65	1.269	1.223	79	1.144
gehobener Dienst	1.887	202	1.685	519	89	430
höherer Dienst	1.124	252	872	805	389	416
Summe	4.871	527	4.344	3.039	593	2.446
	Teilzeitquote ohne Altersteilzeit					
	Kernverwaltung			Ausgegliederte Bereiche		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
einfacher Dienst	80,6%	12,3%	88,1%	63,6%	20,1%	76,6%
mittlerer Dienst	29,4%	3,6%	46,5%	42,3%	8,7%	57,8%
gehobener Dienst	22,4%	4,7%	40,7%	32,4%	11,9%	50,2%
höherer Dienst	24,7%	10,2%	42,1%	32,0%	23,4%	48,4%
Summe	26,8%	6,1%	45,6%	39,0%	17,0%	57,0%

Anlage 16: Teilzeitquote in den Altersgruppen nach Bereichen (2007)

Alter	Beschäftigte Gesamt	Teilzeitbeschäftigte	Teilzeitquote	Teilzeitbeschäftigte ohne Altersteilzeit	Teilzeitquote ohne Altersteilzeit
Kernverwaltung					
bis 35 Jahre	2.649	488	18,4 %	488	18,4 %
36 - 45 Jahre	4.307	1.451	33,7 %	1.451	33,7 %
46 - 55 Jahre	5.839	1.926	33,0 %	1.914	32,8 %
56 - 60 Jahre	3.749	1.528	40,8 %	892	23,8 %
über 60 Jahre	1.624	993	61,1 %	126	7,8 %
Insgesamt	18.168	6.386	35,1 %	4.871	26,8 %
Ausgliederungen					
bis 35 Jahre	1.489	778	52,2 %	778	52,2 %
36 - 45 Jahre	2.409	952	39,5 %	952	39,5 %
46 - 55 Jahre	2.372	954	40,2 %	945	39,8 %
56 - 60 Jahre	1.064	456	42,9 %	293	27,5 %
über 60 Jahre	451	207	45,9 %	71	15,7 %
Insgesamt	7.785	3.347	43,0 %	3.039	39,0 %

Anlage 17: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in Altersteilzeit (1999 bis 2007)

Bereich	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Kernverwaltung	498	838	1.395	1.819	2.167	2.185	1.989	1.730	1.515
Ausgliederungen	77	113	199	234	319	344	348	326	308
Insgesamt	575	951	1.594	2.053	2.486	2.529	2.337	2.056	1.823

Anlage 18: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den Modellen der Altersteilzeit (1999 bis 2007)

Altersteilzeit	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Blockmodell - aktiv	434	670	1.190	1.523	1.750	1.518	1.086	872	636
Blockmodell - abwesend	9	96	186	297	502	808	1.077	1.035	1.058
Teilzeitmodell	132	185	218	233	234	203	174	149	129
Insgesamt	575	951	1.594	2.053	2.486	2.529	2.337	2.056	1.823

Anlage 19: Altersteilzeit in den Modellen (2007)

Alter	Altersteilzeit (2007)			
	Blockmodell		Teilzeitmodell	Gesamt
	aktiv	abwesend		
55	20	0	1	21
56	25	0	5	30
57	38	4	2	44
58	67	22	7	96
59	217	73	14	304
60	139	164	22	325
61	71	203	18	292
62	31	195	22	248
63	20	216	19	255
64	8	162	17	187
65	0	19	2	21
Insgesamt	636	1.058	129	1.823

Anlage 20: Altersteilzeit nach Statusgruppen (2007)

Status	Kernverwaltung			ausgegliederte Bereiche		
	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich
Beamte	1.025	542	483	44	27	17
Arbeitnehmer	490	189	301	264	110	154
Insgesamt	1.515	731	784	308	137	171

Anlage 21: Altersteilzeit nach Laufbahngruppen (2007)

Laufbahngruppe	Kernverwaltung			Ausgliederungen		
	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich
einfacher Dienst	44	2	42	52	1	51
mittlerer Dienst	219	62	157	89	30	59
gehobener Dienst	727	300	427	112	62	50
höherer Dienst	525	367	158	55	44	11
Insgesamt	1.515	731	784	308	137	171

Anlage 22: Abwesende nach Abwesenheitsstatus (2007)

Abwesenheitsstatus	Gesamt	Anteil an Gesamt	männlich	weiblich	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil an den Abwesenden	Frauenanteil an den Abwesenden
Mutterschutz	19	1,4 %		19		100,0 %	0,0 %	1,4 %
Elternzeit	398	30,2 %	25	373	6,3 %	93,7 %	1,9 %	28,3 %
Beurlaubung	565	42,8 %	124	441	21,9 %	78,1 %	9,4 %	33,4 %
langfristige Erkrankung	229	17,3 %	51	178	22,3 %	77,7 %	3,9 %	13,5 %
sonstige Abwesende	109	8,3 %	21	88	19,3 %	80,7 %	1,6 %	6,7 %
Insgesamt	1.320	100,0 %	221	1.099	16,7 %	83,3 %	16,7 %	83,3 %

Anlage 23: Abwesende nach Alter und Geschlecht - Kernverwaltung (2007)

Alter	Beschäftigte			davon Abwesende			Anteil am Personalbestand		
	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich
bis 35	2.649	1.082	1.567	179	13	166	6,8%	1,2%	10,6%
36 - 45 Jahre	4.307	1.918	2.389	290	24	266	6,7%	1,3%	11,1%
46 - 55 Jahre	5.839	2.785	3.054	186	35	151	3,2%	1,3%	4,9%
56 - 60 Jahre	3.749	1.896	1.853	161	50	111	4,3%	2,6%	6,0%
über 60	1.624	957	667	52	19	33	3,2%	2,0%	4,9%
Insgesamt	18.168	8.638	9.530	868	141	727	4,8%	1,6%	7,6%

Anlage 24: Abwesende nach Alter und Geschlecht – ausgegliederte Bereiche (2007)

Alter	Beschäftigte			davon Abwesende			Anteil am Personalbestand		
	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich
bis 35	1.489	721	768	75	4	71	5,0%	0,6%	9,2%
36 - 45 Jahre	2.409	1.063	1.346	185	26	159	7,7%	2,4%	11,8%
46 - 55 Jahre	2.372	948	1.424	112	24	88	4,7%	2,5%	6,2%
56 - 60 Jahre	1.064	459	605	65	18	47	6,1%	3,9%	7,8%
über 60	451	303	148	15	8	7	3,3%	2,6%	4,7%
Insgesamt	7.785	3.494	4.291	452	80	372	5,8%	2,3%	8,7%

Anlage 25: Beschäftigte nach Altersgruppen (1993 und 2007)

Alter	Kernverwaltung				ausgegliederte Bereiche			
	1993	Quote	2007	Quote	1993	Quote	2007	Quote
bis 20	35	0,2%	10	0,1%	7	0,1%	9	0,1%
21 - 25 Jahre	578	2,6%	360	2,0%	245	3,3%	148	1,9%
26 - 30 Jahre	1.306	5,8%	915	5,0%	838	11,2%	635	8,2%
31 - 35 Jahre	2.090	9,3%	1.364	7,5%	896	11,9%	697	9,0%
36 - 40 Jahre	2.945	13,1%	2.057	11,3%	978	13,0%	1.107	14,2%
41 - 45 Jahre	4.351	19,3%	2.250	12,4%	1.129	15,0%	1.302	16,7%
46 - 50 Jahre	4.258	18,9%	2.693	14,8%	950	12,7%	1.196	15,4%
51 - 55 Jahre	4.274	19,0%	3.146	17,3%	1.354	18,0%	1.176	15,1%
56 - 60 Jahre	2.371	10,5%	3.749	20,6%	911	12,1%	1.064	13,7%
über 60 Jahre	304	1,4%	1.624	8,9%	196	2,6%	451	5,8%
Insgesamt	22.512	100,0%	18.168	100,0%	7.504	100,0%	7.785	100,0%

Anlage 26: Altersstruktur der Beschäftigten nach Bereichen (1993 und 2007)

Alter	Kernverwaltung		ausgegliederte Bereiche	
	1993	2007	1993	2007
bis 19	4	3	1	4
20	31	7	6	5
21	43	9	16	13
22	85	40	36	11
23	122	68	43	14
24	142	109	60	48
25	186	134	90	62
26	202	156	119	98
27	250	153	178	131
28	229	181	164	123
29	288	204	181	151
30	337	221	196	132
31	319	237	177	143
32	425	283	185	139
33	389	251	173	141
34	453	294	189	132
35	504	299	172	142
36	525	352	175	183
37	554	349	197	187
38	557	397	193	223
39	633	497	225	253
40	676	462	188	261
41	768	453	231	264
42	822	407	199	254
43	899	474	243	260
44	921	467	235	275
45	941	449	221	249
46	809	521	187	235
47	846	527	181	250
48	716	506	142	260
49	911	541	207	221
50	976	598	233	230
51	856	563	252	251
52	825	582	290	219
53	918	629	286	242
54	859	637	251	200
55	816	735	275	264
56	640	766	233	222
57	620	796	231	243
58	522	840	177	233
59	422	782	183	204
60	167	565	87	162
61	148	489	77	115
62	96	411	64	105
63	36	390	27	111
64	21	300	24	96
65 und älter	3	34	4	24
Insgesamt	22.512	18.168	7.504	7.785

Anlage 27: Auszubildende nach Geschlecht und Status (2007)

Statusgruppe	Gesamt	männlich	weiblich	Frauenanteil
Beamte	688	301	387	56,25%
Arbeitnehmer	478	169	309	64,64%
Insgesamt	1.166	470	696	59,69%

Anlage 28: Auszubildende in der Kernverwaltung von 1993 bis 2007

Bereich	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Kernverwaltung	1.669	1.615	1.585	1.427	1.412	1.420	1.406	1.419	1.551	1.680	1.722	1.645	1.465	1.310	1.165
ausgliederte Bereiche	1		2		1			3	6		4	6	6	3	1
gesamt Auszubildende	1.670	1.615	1.587	1.427	1.413	1.420	1.406	1.422	1.557	1.680	1.726	1.651	1.471	1.313	1.166

Anlage 29: Beschäftigte nach Status- und Laufbahngruppen in den Bereichen (2007)

	Kernverwaltung		Ausgliederungen	
	Beamte	Arbeitnehmer	Beamte	Arbeitnehmer
einfacher Dienst	34	619		774
mittlerer Dienst	1.886	2.651	120	2.771
gehobener Dienst	6.662	1.767	289	1.313
höherer Dienst	3.330	1.219	687	1.831
Insgesamt	11.912	6.256	1.096	6.689

Anlage 30: Beschäftigte in den Status- und Laufbahngruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung (2007)

	Beamte		Arbeitnehmer	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
einfacher Dienst	32	2	33	586
mittlerer Dienst	1.159	727	648	2.003
gehobener Dienst	3.531	3.131	756	1.011
höherer Dienst	1.881	1.449	598	621
Insgesamt	6.603	5.309	2.035	4.221

Anlage 31: Beschäftigte in den Status- und Laufbahngruppen nach Geschlecht in den ausgliederten Bereichen (2007)

	Beamte		Arbeitnehmer	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
einfacher Dienst			179	595
mittlerer Dienst	32	88	879	1892
gehobener Dienst	113	176	632	681
höherer Dienst	521	166	1138	693
Insgesamt	666	430	2.828	3.861

Anlage 32: Anteile der Beschäftigten nach ausgewählten Personalgruppen (2007)

Personalgruppe		Gesamt		Kernverwaltung		ausgliederte Bereiche	
		Beschäftigte	Anteil	Beschäftigte	Anteil	Beschäftigte	Anteil
01/02	Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	6.217	24,0%	4.526	24,9%	1.691	21,7%
03	Polizei	2.518	9,7%	2.518	13,9%	0	0,0%
04	Feuerwehr	471	1,8%	471	2,6%	0	0,0%
05/06	Justizpersonal/ord. Ger.	894	3,4%	894	4,9%	0	0,0%
07	Strafvollzugspersonal	261	1,0%	261	1,4%	0	0,0%
10	Lehrpersonal	6.833	26,3%	5.884	32,4%	949	12,2%
14	Erziehungs- u. Betreuungspersonal f. Jugendl.	1.519	5,9%	268	1,5%	1.251	16,1%
21/22	Technisches Personal	1.346	5,2%	570	3,1%	776	10,0%
25	Steuerpersonal	1.152	4,4%	1.150	6,3%	2	0,0%
30	Raumpflegepersonal	790	3,0%	526	2,9%	264	3,4%
	Sonstige Personalgruppen	3.952	15,2%	1.100	6,1%	2.852	36,6%
Insgesamt		25.953	100,0%	18.168	100,0%	7.785	100,0%

Anlage 33: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen und des Beschäftigungsvolumens nach ausgewählten Personalgruppen (1993 und 2007)

Personalgruppe		1993	2007	Differenz	Veränderung in %
Entwicklung Beschäftigtenzahl					
01/02	Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	7.089	6.217	-872	-12,3%
03	Polizei	2.556	2.518	-38	-1,5%
04	Feuerwehr	564	471	-93	-16,5%
05/06	Justizpersonal/ord. Ger.	1.031	894	-137	-13,3%
07	Strafvollzugs-personal	356	261	-95	-26,7%
10	Lehrpersonal	8.284	6.833	-1.451	-17,5%
14	Erziehungs- u. Betreuungspersonal f. Jugendl.	1.284	1.519	235	18,3%
21/22	Technisches Personal	1.568	1.346	-222	-14,2%
25	Steuerpersonal	1.287	1.152	-135	-10,5%
30	Raumpflegepersonal	2.381	790	-1.591	-66,8%
	Sonstige Personalgruppen	3.616	3.952	336	9,3%
Insgesamt		30.016	25.953	-4.063	-13,5%
Entwicklung Beschäftigungsvolumen					
01/02	Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	6.438	5.409	-1.030	-16,0%
03	Polizei	2.556	2.458	-98	-3,8%
04	Feuerwehr	566	470	-97	-17,0%
05/06	Justizpersonal/ord. Ger.	961	782	-179	-18,7%
07	Strafvollzugs-personal	356	255	-100	-28,2%
10	Lehrpersonal	7.248	5.817	-1.432	-19,8%
14	Erziehungs- u. Betreuungspersonal f. Jugendl.	1.097	1.182	85	7,7%
21/22	Technisches Personal	1.519	1.227	-292	-19,2%
25	Steuerpersonal	1.186	1.011	-176	-14,8%
30	Raumpflegepersonal	1.414	445	-970	-68,6%
	Sonstige Personalgruppen	3.313	3.302	-10	-0,3%
Insgesamt		26.654	22.356	-4.298	-16,1%

Anlage 34: Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht (2007)

Personalgruppe		Gesamt	männlich	weiblich	Männer- anteil	Frauen- anteil	Anteil der Männer an den Männern insgesamt	Anteil der Frauen an den Frauen insgesamt
01/02	Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	6.217	2.211	4.006	35,6%	64,4%	18,2%	29,0%
03	Polizei	2.518	2.043	475	81,1%	18,9%	16,8%	3,4%
04	Feuerwehr	471	460	11	97,7%	2,3%	3,8%	0,1%
05/06	Justizpersonal/ord. Ger.	894	348	546	38,9%	61,1%	2,9%	4,0%
07	Strafvollzugs-personal	261	206	55	78,9%	21,1%	1,7%	0,4%
10	Lehrpersonal	6.833	2.965	3.868	43,4%	56,6%	24,4%	28,0%
14	Erziehungs- u. Betreuungspersonal f.	1.519	231	1.288	15,2%	84,8%	1,9%	9,3%
21/22	Technisches Personal	1.346	946	400	70,3%	29,7%	7,8%	2,9%
25	Steuerpersonal	1.152	539	613	46,8%	53,2%	4,4%	4,4%
30	Raumpflegepersonal	790	1	789	0,1%	99,9%	0,0%	5,7%
	Sonstige Personalgruppen	3.952	2.182	1.770	55,2%	44,8%	18,0%	12,8%
Insgesamt		25.953	12.132	13.821	46,7%	53,3%	100,0%	100,0%

Anlage 35: Durchschnittsalter der Beschäftigten in ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht (1993 und 2007)

Personalgruppe	1993			2007			Veränderung gg. 1993	
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen		
01/02	Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	43,80	45,68	42,59	46,96	48,53	46,09	3,16
03	Polizei	41,20	41,61	31,67	42,20	44,44	32,58	1,00
04	Feuerwehr	44,42	44,45	26,00	42,40	42,67	30,91	-2,02
05/06	Justizpersonal /ord. Ger.	42,53	46,80	38,44	45,30	48,24	43,44	2,77
07	Strafvollzugspersonal	45,97	46,98	34,18	43,47	44,10	41,11	-2,50
10	Lehrpersonal	46,09	47,04	45,08	50,75	52,48	49,42	4,66
14	Erziehungs- und Betreuungspersonal	38,90	41,52	38,50	46,25	47,80	45,97	7,36
21/22	Technisches Personal	46,40	48,44	39,60	47,76	48,95	44,97	1,36
25	Steuerpersonal	40,83	42,92	38,60	47,04	48,50	45,75	6,20
30	Raumpflegerinnen	47,31	28,67	47,34	53,13	63,00	53,12	5,82
	Sonstige Personalgruppen	45,14	46,57	42,92	44,21	44,53	43,81	-0,93

Anlage 36: Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung (1993 bis 2007)

Entlohnungs- stufe	1993	2007	Anteil (2007)	Veränderung gegenüber 1993	Veränderung gegenüber 1993 in %
01	642	2	0,0%	-640	-99,7%
02	1.279	548	3,0%	-731	-57,2%
03	87	54	0,3%	-33	-37,9%
04	66	16	0,1%	-50	-75,8%
05	455	560	3,1%	105	23,1%
06	1.566	984	5,4%	-582	-37,2%
07	2.301	437	2,4%	-1.864	-81,0%
08	2.006	1.346	7,4%	-660	-32,9%
09	2.578	3.429	18,9%	851	33,0%
10	1.795	1.465	8,1%	-330	-18,4%
11	1.289	1.325	7,3%	36	2,8%
12	2.697	1.980	10,9%	-717	-26,6%
13	3.768	4.219	23,2%	451	12,0%
14	1.032	938	5,2%	-94	-9,1%
15	666	532	2,9%	-134	-20,1%
16	124	162	0,9%	38	30,6%
17	106	98	0,5%	-8	-7,5%
18	25	40	0,2%	15	60,0%
19	5	7	0,0%	2	40,0%
20	6	10	0,1%	4	66,7%
21	1	1	0,0%	0	0,0%
22	16	13	0,1%	-3	-18,8%
23	2	2	0,0%	0	0,0%
Insgesamt	22.512	18.168	100,0%	-4.344	-19,3%

Anlage 37: Entlohnungsstufen in den Ausgliederungen (1993 bis 2007)

Entlohnungsstufe	1993	2007	Anteil (2007)	Veränderung gegenüber 1993	Veränderung gegenüber 1993 in %
01	244	40	0,5%	-204	-83,6%
02	445	328	4,2%	-117	-26,3%
03	288	359	4,6%	71	24,7%
04	209	48	0,6%	-161	-77,0%
05	463	541	6,9%	78	16,8%
06	668	590	7,6%	-78	-11,7%
07	631	135	1,7%	-496	-78,6%
08	752	926	11,9%	174	23,1%
09	538	1.345	17,3%	807	150,0%
10	703	366	4,7%	-337	-47,9%
11	309	334	4,3%	25	8,1%
12	245	239	3,1%	-6	-2,4%
13	1.106	1.580	20,3%	474	42,9%
14	187	294	3,8%	107	57,2%
15	253	178	2,3%	-75	-29,6%
16	6	28	0,4%	22	366,7%
17	262	272	3,5%	10	3,8%
18		3	0,0%	3	
19	195	178	2,3%	-17	-8,7%
20			0,0%	0	
21		1	0,0%	1	
Insgesamt	7.504	7.785	100,0%	281	3,7%

Anlage 38: Beförderungen nach Status- und Laufbahngruppen in den Bereichen (2007)

Laufbahn	Kernverwaltung			ausgegliederte Bereiche		
	Beförderungen	Anteil an den Beförderungen in der Statusgruppe	Anteil an den beförderten Beschäftigten insgesamt	Beförderungen	Anteil an den Beförderungen in der Statusgruppe	Anteil an den beförderten Beschäftigten insgesamt
Beamte						
einfacher Dienst	7	1,1%	0,8%		0,0%	0,0%
mittlerer Dienst	128	20,1%	15,0%	7	10,8%	2,3%
gehobener Dienst	399	62,7%	46,8%	34	52,3%	11,3%
höherer Dienst	102	16,0%	12,0%	24	36,9%	8,0%
Summe	636	100,0%	74,6%	65	100,0%	21,7%
Arbeitnehmer						
einfacher Dienst	2	0,9%	0,2%	8	3,4%	2,7%
mittlerer Dienst	106	49,1%	12,4%	107	45,5%	35,7%
gehobener Dienst	65	30,1%	7,6%	40	17,0%	13,3%
höherer Dienst	43	19,9%	5,0%	80	34,0%	26,7%
Summe	216	100,0%	25,4%	235	100,0%	78,3%
Insgesamt	852	100,0%	100,0%	300	100,0%	100,0%

Anlage 39: Entwicklung von Beförderungen und Höhergruppierungen (2002 bis 2007)

Jahr	Beförderungen			
	Insgesamt	Kernverwaltung	Kernverwaltung (ohne Polizei)	Ausgliederungen
2002	2.063	1.560	1.129	503
2003	2.356	1.800	998	556
2004	1.647	1.208	867	439
2005	1.601	1.122	855	479
2006	1.355	1.011	783	344
2007	1.152	852	657	300

Anlage 40: Ausgliederungsbereinigte Personalausgaben des Stadtstaates (2007)

Jahr	Stadtstaat	
	Rechnungs- ergebnis HGr. 4	ausgliederungs- bereinigt
1987	1.165,2	903,5
1988	1.187,3	916,6
1989	1.204,7	922,6
1990	1.276,1	977,0
1991	1.387,1	1.054,3
1992	1.431,6	1.118,0
1993	1.462,3	1.145,3
1994	1.337,6	1.156,0
1995	1.348,5	1.197,2
1996	1.335,4	1.199,5
1997	1.328,2	1.208,9
1998	1.328,3	1.212,8
1999	1.333,5	1.231,0
2000	1.314,7	1.224,3
2001	1.329,1	1.241,5
2002	1.321,9	1.258,3
2003	1.342,7	1.284,8
2004	1.294,5	1.267,2
2005	1.278,3	1.290,6
2006	1.261,2	1.261,2
2007	1.268,6	1.268,5

Anlage 41: Personalausgaben im Stadtstaat Bremen (2007)

	Land	Stadt Bremen	Bremerhaven	Gesamt
	in T€			
Dienstbezüge	345.421	351.159	155.970	852.551
Versorgungsbezüge	132.760	161.303	43.801	337.864
Beihilfen	21.889	23.977	8.174	54.040
Sonstige	14.791	2.531	4.085	21.408
Insgesamt	514.862	538.969	212.031	1.265.863

Anlage 42: Entwicklung der bereinigten Personalhaushalte (1987 bis 2007)

Jahr	Personalausgaben		
	Rechnungsergebnis	ausgliederungs- bereinigt	kostensteigerungs- bereinigt
	in Mio. €		
1987	988,5	752,6	752,6
1988	1.006,7	762,4	745,3
1989	1.021,2	766,0	733,5
1990	1.086,0	809,4	759,0
1991	1.180,9	872,5	775,3
1992	1.216,1	927,8	777,5
1993	1.243,2	950,4	769,5
1994	1.124,7	960,5	765,2
1995	1.135,8	996,8	764,4
1996	1.119,8	996,3	753,4
1997	1.110,7	1.003,8	745,4
1998	1.115,1	1.008,5	737,4
1999	1.116,7	1.023,3	728,1
2000	1.099,9	1.018,5	716,8
2001	1.113,1	1.034,6	715,6
2002	1.103,6	1.049,1	708,9
2003	1.129,5	1.076,1	712,9
2004	1.083,1	1.055,8	706,1
2005	1.065,7	1.078,0	706,6
2006	1.052,4	1.052,4	707,8
2007	1.053,9	1.053,8	705,0

Anlage 43: Entwicklung des Versorgungsvolumens bis 2030

Monat	Beamtenversorgung			Zusatzversorgung		
	Abgänge	Zugänge	Bestand	Abgänge	Zugänge	Bestand
2000			5.286,3			820,3
2001			5.469,7			822,6
2002			5.589,2			826,5
2003			5.710,4			818,5
2004			5.807,1			855,0
2005			5.983,3			855,1
2006			6.152,9			838,9
2007	-282,5	465,8	6.298,5	-33,5	24,1	825,8
2008	-288,4	459,9	6.469,9	-34,4	26,4	817,8
2009	-295,1	472,7	6.647,5	-35,4	26,4	808,7
2010	-302,3	412,0	6.757,3	-36,4	27,1	799,5
2011	-309,0	439,6	6.887,8	-37,4	27,6	789,7
2012	-315,9	440,3	7.012,2	-38,5	28,6	779,8
2013	-322,6	440,2	7.129,8	-39,6	29,6	769,8
2014	-329,7	438,1	7.238,2	-40,8	29,1	758,2
2015	-336,7	389,0	7.290,5	-41,9	30,0	746,3
2016	-343,4	402,2	7.349,3	-43,0	27,9	731,2
2017	-350,6	399,9	7.398,6	-44,0	28,2	715,4
2018	-357,9	380,0	7.420,8	-45,0	27,5	698,0
2019	-365,2	363,0	7.418,5	-45,8	26,8	679,0
2020	-372,7	346,1	7.391,9	-46,4	27,2	659,8
2021	-380,4	338,1	7.349,5	-47,0	25,3	638,1
2022	-387,9	316,9	7.278,5	-47,3	24,0	614,8
2023	-394,9	297,6	7.181,2	-47,3	24,1	591,6
2024	-401,3	294,3	7.074,2	-47,1	23,4	568,0
2025	-407,4	251,3	6.918,1	-46,6	22,4	543,8
2026	-412,2	258,2	6.764,1	-45,9	20,3	518,2
2027	-415,8	250,0	6.598,3	-45,0	18,8	492,0
2028	-418,0	255,3	6.435,6	-43,8	17,3	465,5
2029	-419,2	234,3	6.250,7	-42,3	16,5	439,8
2030	-418,4	218,6	6.050,8	-40,6	14,4	413,6

Anlage 44: Entwicklung der Versorgungsausgaben bis 2030 (Prognose)

Jahr	Beamtenversorgung	Zusatzversorgung
in Tsd. €		
2008	304.880	17.419
2009	313.506	17.244
2010	320.467	17.069
2011	326.412	16.881
2012	332.523	16.115
2013	339.419	15.917
2014	345.839	15.703
2015	350.584	15.471
2016	354.165	15.204
2017	357.492	14.897
2018	359.699	14.569
2019	360.635	14.210
2020	360.432	13.826
2021	359.146	13.408
2022	356.838	12.946
2023	353.346	12.468
2024	349.076	11.981
2025	343.441	11.480
2026	336.841	10.952
2027	329.910	10.406
2028	322.752	9.855
2029	315.088	9.309
2030	306.633	8.763

Anlage 45: Entwicklung der Beihilfeausgaben (1987 bis 2007)

Jahr	Rechnungs- ergebnis Beihilfen	Beihilfen ausgliederungs- bereinigt	darunter	
			Beihilfen aktiv (incl. Freie Heilfürsorge)	Beihilfen Versorgung
in Tausend €				
1987	25.927	23.977	15.451	6.106
1988	26.429	24.442	15.627	6.454
1989	28.494	26.451	16.742	7.251
1990	26.411	24.420	15.708	6.640
1991	27.460	25.361	15.484	7.365
1992	28.433	26.234	15.779	7.922
1993	31.039	28.817	17.376	8.500
1994	32.242	29.979	18.015	9.151
1995	36.218	33.949	20.302	11.082
1996	35.438	33.088	18.905	11.577
1997	37.411	35.065	20.126	12.516
1998	38.064	35.584	19.436	13.770
1999	39.514	36.948	19.002	15.306
2000	38.421	35.801	17.250	15.759
2001	41.384	38.653	18.257	17.648
2002	41.908	39.102	17.731	18.644
2003	42.797	40.798	18.030	20.040
2004	41.872	41.914	18.253	20.926
2005	44.867	45.003	18.598	23.698
2006	45.489	45.489	18.711	24.301
2007	45.866	45.866	18.339	25.021