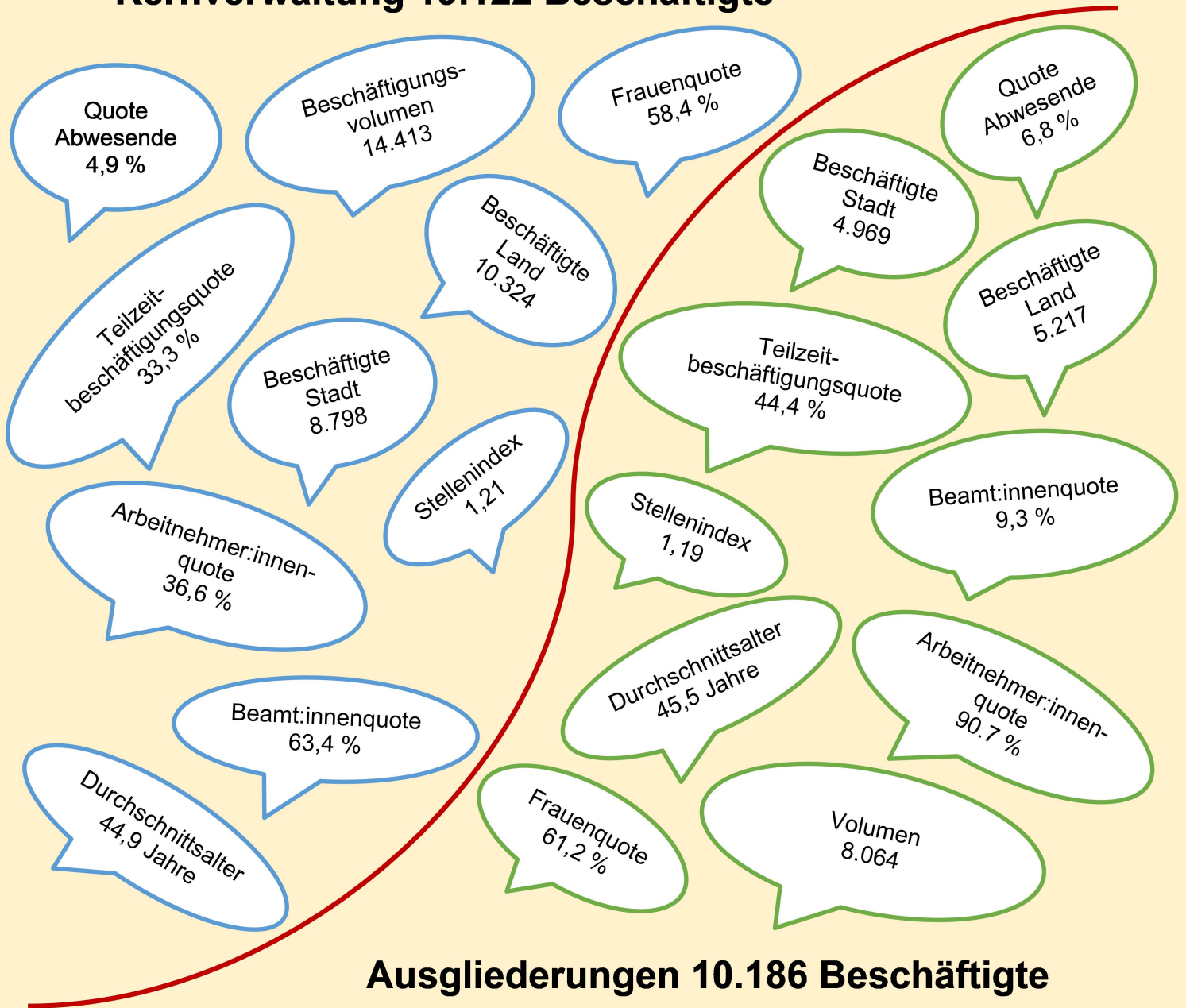


Kernverwaltung 19.122 Beschäftigte



PERSONALBERICHT

Jahresbericht über die Personalstruktur und die Personalausgaben mit den Daten des Jahres 2020

Der Senator für Finanzen



Freie
Hansestadt
Bremen

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Inhaltliche Zusammenfassung des Berichts.....	1
1.2	Allgemeine methodische Anmerkungen	4
2	Überblick über das Personal im öffentlichen Dienst in Bremen	5
3	Personalstruktur der Kernverwaltung und der Ausgliederungen	8
3.1	Überblick über die Personalstruktur des Jahres 2020	8
3.1.1	Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund	10
3.1.2	Altersstruktur und Durchschnittsalter.....	11
3.1.3	Personalgruppen.....	13
3.1.4	Entlohnungsstruktur: Qualifikationsebenen, Entlohnungsstufen und Stellenindex	16
3.1.4.1	Qualifikationsebenen	17
3.1.4.2	Entlohnungsstufen.....	18
3.1.4.3	Stellenindex.....	21
3.1.5	Teilzeitbeschäftigung	24
3.1.5.1	Arbeitszeitumfang und Struktur von Teilzeitbeschäftigung.....	25
3.1.5.2	Altersteilzeit.....	30
3.1.6	Leitungsfunktionen	31
3.1.7	Einstellungen	35
3.1.7.1	LAZLO (Landesprogramm „Perspektive Arbeit“) – Soziale Verantwortung der Freien Hansestadt Bremen als größte Arbeitgeberin des Landes.....	38
3.1.7.2	Arbeitgeberattraktivität.....	39
3.1.7.3	Bewerbermanagement und Karriereportal.....	39
3.1.8	Abwesende Beschäftigte.....	40
3.1.9	Abgänge	41
3.2	Fehlzeiten (Krankenstand)	42
3.3	Auszubildende	45
4	Überblick über das Personal und die Personalstruktur von Land und Stadt des bremischen öffentlichen Dienstes	47
4.1	Überblick über das Personal von Land und Stadt	47
4.2	Überblick über die Personalstruktur von Land und Stadt	49
4.2.1	Teilzeitbeschäftigung	50
4.2.2	Altersstruktur und Durchschnittsalter.....	50
4.2.3	Personalgruppen.....	52

4.2.4	Qualifikationsebenen	53
4.2.5	Stellenindex.....	54
4.2.6	Leitungsfunktionen	55
4.2.7	Einstellungen.....	56
4.2.8	Abgänge.....	57
5	Entwicklung des Personalbestandes und der Personalausgaben.....	58
5.1	Entwicklung des Beschäftigungsvolumens zwischen 2000 und 2020	58
5.2	Entwicklung der Personalausgaben in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen in den Jahren 2010 bis 2020	60
5.2.1	Personalausgaben des Kernhaushaltes	62
5.2.2	Zusammensetzung der Personalausgaben in der Kernverwaltung 2020	62
5.2.3	Entwicklung der Personalausgaben nach Arten zwischen 2010 und 2020.....	63
5.3	Ländervergleiche.....	64
5.3.1	Personalausgaben in der Kernverwaltung und im Ländervergleich.....	64
5.3.2	Entwicklung des Beschäftigungsvolumens im Ländervergleich.....	65
6	Versorgung.....	67
6.1	Kernhaushalt	67
6.2	Sonderhaushalte	67
6.3	Versorgungsvorsorge	67
6.3.1	Sondervermögen Versorgungsrücklage des Landes Bremen (SVR).....	67
6.3.2	Anstalt zur Bildung einer Rücklage für Versorgungsvorsorge der Freien Hansestadt Bremen (AVV)	68
6.3.3	Rücklage Zusatzversorgung	69
Anlagen	71
1.	Anhang Personalkennzahlen des bremischen öffentlichen Dienstes.....	79
2.	Anhang Personalkennzahlen der Kernverwaltung	89
3.	Anhang Personalkennzahlen der Ausgliederungen	119
4.	Anhang Personalkennzahlen Land / Stadt Trennung	139
5.	Anhang Personalkennzahlen des Landes	145
6.	Anhang Personalkennzahlen der Stadt	153
7.	Anhang Personalkennzahlen Kernverwaltung Land	161
8.	Anhang Personalkennzahlen Kernverwaltung Stadt.....	169
9.	Anhang Personalkennzahlen Ausgliederungen Land	177
10.	Anhang Personalkennzahlen Ausgliederungen Stadt.....	185
	Abkürzungsverzeichnis/Glossar	ab 193

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Beschäftigungsstruktur im bremischen öffentlichen Dienst (2020).....	6
Tabelle 2:	Entwicklung des Beschäftigungsvolumens im Kernbereich und des Volumens in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 bis 2020).....	7
Tabelle 3:	Überblick über die Personalstruktur in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2020).....	8
Tabelle 4:	Überblick Entlohnungsstufen.....	16
Tabelle 5:	Leitungsfunktionen und -ebenen nach Geschlecht (2020).....	31
Tabelle 6:	Beschäftigungsstruktur im bremischen öffentlichen Dienst unterteilt nach Land und Stadt (2020).....	47
Tabelle 7:	Veränderung des ausgliederungsbereinigten Beschäftigungsvolumens in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 bis 2020).....	59
Tabelle 8:	Flüchtlingsbezogene Mittel – Bereitstellung von Beschäftigungsvolumen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2019 und 2020).....	60
Tabelle 9:	Entwicklung der Personalausgaben (2010 bis 2020).....	61
Tabelle 10:	Personalausgaben in der Kernverwaltung nach Arten (2010 bis 2020).....	63
Tabelle 11:	Personalausgaben 2020 in Ländern und Gemeinden in Euro je Einwohner:in laut Kassenstatistik (Kernhaushalte).....	64

Verzeichnis der Schaubilder

Schaubild 1:	Gesamtbeschäftigtenanzahl nach Bereichen (2020)	5
Schaubild 2:	Prozentuale Aufteilung des Volumens im erweiterten bremischen öffentlichen Dienst ohne Abwesende (2020)	5
Schaubild 3:	Anzahl der Beschäftigten in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen nach Geschlecht (2000, 2010 und 2020).....	9
Schaubild 4:	Anzahl der Beamt:innen und Arbeitnehmer:innen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000, 2010 und 2020).....	10
Schaubild 5:	Vergleich der Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 und 2020)	11
Schaubild 6:	Vergleich der Alterskohorten der Kernverwaltung und der Ausgliederungen (2000 zu 2020).....	12
Schaubild 7:	Vergleich der Altersstruktur der Beamt:innen im bremischen öffentlichen Dienst (2000 und 2020).....	12
Schaubild 8:	Entwicklung des Durchschnittsalters in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 bis 2020).....	13
Schaubild 9:	Beschäftigtenzahlen nach ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2020).....	14
Schaubild 10:	Vergleich von Beschäftigtenzahlen nach ausgewählten Personalgruppen im öffentlichen Dienst (2000, 2010, 2019 und 2020)	15
Schaubild 11:	Prozentuale Aufteilung der Qualifikationsebenen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2020)	17
Schaubild 12:	Wandel der prozentualen Aufteilung der Qualifikationsebenen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000, 2010, 2019 und 2020).....	18
Schaubild 13:	Anzahl der Beschäftigten in den Entlohnungsstufen und Prozentanteile der Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen nach Geschlecht (2020).....	19
Schaubild 14:	Entlohnungsstufen nach Dienststellengruppen (2020)	20
Schaubild 15:	Entwicklung der Stellenindizes der Kernverwaltung und der Ausgliederungen nach Geschlecht (2006 bis 2020).....	22
Schaubild 16:	Stellenindizes in den Personalgruppen der Kernverwaltung und den Ausgliederungen nach Geschlecht (2020).....	23
Schaubild 17:	Teilzeitquote und Anteile an Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2020).....	24
Schaubild 18:	Entwicklung des Teilzeitumfangs (ohne Altersteilzeit) in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 bis 2020)	25
Schaubild 19:	Umfang von Teilzeit nach Geschlecht (2020).....	26
Schaubild 20:	Teilzeit und Teilzeitumfang nach Altersgruppen in der Kernverwaltung (2020).....	27
Schaubild 21:	Teilzeit und Teilzeitumfang nach Altersgruppen in den Ausgliederungen (2020) ..	27
Schaubild 22:	Teilzeitumfang in den Personalgruppen der Kernverwaltung (2020)	28
Schaubild 23:	Teilzeitumfang in den Personalgruppen in den Ausgliederungen (2020).....	29
Schaubild 24:	Teilzeitumfang in den Qualifikationsebenen (QE) in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2020)	29

Schaubild 25: Entwicklung Anzahl und Anteile an Altersteilzeit (ATZ) inklusive Passivphase nach Status (2010 bis 2020).....	30
Schaubild 26: Entwicklung der Statusgruppenanteile von Beschäftigten über 60 Jahre und von Beschäftigten in Altersteilzeit (2010 bis 2020).....	30
Schaubild 27: Anzahl der Leitungsfunktionen und Prozentanteile der Leitungsfunktionen an den Gesamtbeschäftigten des jeweiligen Geschlechts (2020).....	32
Schaubild 28: Geschlechteranteile in den Leitungsebenen (LE) (2020).....	32
Schaubild 29: Geschlechteranteile in den Leitungsebenen der Kernverwaltung nach einer Dienststellenzuordnung (2020).....	33
Schaubild 30: Geschlechteranteile in den Leitungsebenen der Ausgliederungen nach einer Dienststellenzuordnung (2020).....	33
Schaubild 31: Geschlechteranteile in den Leitungsfunktionen im Vergleich zu den Geschlechteranteilen der Gesamtbeschäftigten der Personalgruppen in der Kernverwaltung (2020).....	34
Schaubild 32: Geschlechteranteile in den Leitungsfunktionen im Vergleich zu den Geschlechteranteilen der Gesamtbeschäftigten der Personalgruppen in den Ausgliederungen (2020).....	35
Schaubild 33: Anzahl der Einstellungen nach Statusgruppe und Geschlecht (2020).....	36
Schaubild 34: Anzahl und prozentuale Verteilung der Einstellungen und Wiederaustritte (2020).....	36
Schaubild 35: Einstellungen nach Personalgruppen ohne Übernahmen von Anwärter:innen des Polizei-, Verwaltungsdienstes und so weiter (2020).....	36
Schaubild 36: Einstellungen nach Qualifikationsebenen (2020).....	37
Schaubild 37: Alter der Beschäftigten bei der Einstellung (2020).....	37
Schaubild 38: Neueinstellungen nach Staatsangehörigkeit (2020).....	38
Schaubild 39: Anzahl und Verteilung von Abwesenheitsgründen (2020).....	40
Schaubild 40: Frauenanteile an den Abwesenheitsgründen (2020).....	41
Schaubild 41: Abgangsgründe in Prozent in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2020).....	42
Schaubild 42: Entwicklung der Fehlzeitenquote nach Geschlecht und Gesamt (2010 bis 2020).....	43
Schaubild 43: Anteile der krankheitsbedingten Fehltage nach Geschlecht und Dauer der Erkrankung (2020).....	43
Schaubild 44: Fehlzeitenquoten (Kalendertage) nach Altersgruppen und Geschlecht (2020)....	44
Schaubild 45: Fehlzeitenquoten (Kalendertage) nach Qualifikationsebenen und Geschlecht (2020).....	44
Schaubild 46: Entwicklung der Anzahl von Personen in Ausbildung (2010 bis 2020).....	45
Schaubild 47: Anzahl von Personen in Ausbildung nach Ausbildungsgruppen (2019 und 2020).....	46
Schaubild 48: Gesamtbeschäftigtenanzahl nach Land und Stadt (2020).....	48
Schaubild 49: Veränderung des (Beschäftigungs-) volumens beim Land und bei der Stadt (2000, 2010, 2019 und 2020).....	48
Schaubild 50: Anzahl der Beschäftigten in Land und Stadt nach Geschlecht (2020).....	49

Schaubild 51: Vergleich der prozentualen Anteile der Beschäftigten in Land und Stadt nach Geschlecht (2000 und 2020)	49
Schaubild 52: Beschäftigte in Land und Stadt nach Status (2020).....	50
Schaubild 53: Teilzeitbeschäftigung in der Kernverwaltung und den Ausgliederungen getrennt nach Land und Stadt (2020).....	50
Schaubild 54: Veränderung der Altersstruktur der Beschäftigten in Land und Stadt (2000 und 2020).....	51
Schaubild 55: Verteilung der Personalgruppen nach Land und Stadt in der Kernverwaltung und den Ausgliederungen nach Geschlecht (2020).....	52
Schaubild 56: Veränderung der Anteile der Qualifikationsebenen (QE) beim Land und der Stadt in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 und 2020)	53
Schaubild 57: Entwicklung der Stellenindizes in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen nach Land und Stadt (2006 bis 2020).....	55
Schaubild 58: Leitungsfunktionen beim Land und der Stadt (2020)	55
Schaubild 59: Prozentuale Aufteilung der Leitungsfunktionen nach Leitungsebenen in den einzelnen Bereichen (2020)	56
Schaubild 60: Einstellungen bei Land und Stadt (2020).....	56
Schaubild 61: Einstellungen bei Land oder Stadt nach Personalgruppen (2020).....	56
Schaubild 62: Abgänge nach Gründen bei Land und Stadt (2020)	57
Schaubild 63: Ausgaben des Kernhaushaltes sowie Unterteilung der Personalausgaben der Kernverwaltung (2020).....	62
Schaubild 64: Aufteilung der Personalausgaben in der Kernverwaltung nach Arten (2020).....	62
Schaubild 65: Entwicklung des Beschäftigungsvolumens seit 2000 in Ländern und Gemeinden (ohne Hochschulen und Krankenhäuser, Einrichtungen und Zweckverbände)	66

1 Einleitung

Mit dem vorliegenden Personalbericht 2021 informiert der Senator für Finanzen der Freien Hansestadt Bremen über die Entwicklungen in der Personalstruktur sowie über die Personal- und Versorgungsausgaben des bremischen öffentlichen Dienstes. Auswertungstichtag ist der 1. Dezember 2020, wobei sich die Auswertungen in den Kapiteln 2, 3, 5 und 6 auf die bremische Kernverwaltung und die Ausgliederungen beziehen. Unter dem Begriff „Ausgliederungen“ werden die Sonderhaushalte nach § 15 Landeshaushaltsordnung (LHO), die Betriebe nach § 26 LHO sowie die Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts zusammengefasst. In Kapitel 4 erfolgt aufgrund eines Senatsbeschlusses erstmalig eine Darstellung der Personalstruktur getrennt nach der Land- und Stadtgemeinde Bremen.

1.1 Inhaltliche Zusammenfassung des Berichts

Zusammenfassende Ergebnisse der Kapitel 2 und 3 über die Personalstruktur der Kernverwaltung und der Ausgliederungen

Die Zahl der Beschäftigten im bremischen öffentlichen Dienst (ohne Bremerhaven) liegt im Jahr 2020 inklusive der abwesenden Beschäftigten, jedoch ohne Personen in Ausbildung, bei 29.308 Personen. Nach Umrechnung der Teilzeitbeschäftigten in Vollzeit und ohne die als abwesend geführten Beschäftigten, ergibt sich ein Volumen von 24.318 (Vollzeiteinheiten / VZE). Beide Werte sind im Vergleich zu den Vorjahren weiter angestiegen. Die Gründe für das Ansteigen der Beschäftigtenzahlen in den letzten Jahren ist auf die Initiierung diverser Programme und Projekte (Handlungsfelder), wie unter anderem „Integration von geflüchteten Menschen“, „Digitalisierung“, „Bürgerservice“, „Sichere und saubere Stadt“, „Bildung“ und „Innere Sicherheit“, zurückzuführen. Darüber hinaus musste in verschiedenen Bereichen Personal nachgesteuert werden, um die Funktionsfähigkeit der Verwaltung sicherzustellen. Insgesamt gibt es im Vergleich zum Vorjahr ein Plus von 793 Beschäftigten

(Köpfe) im bremischen öffentlichen Dienst, wobei sich die Beschäftigtenanzahl in der Kernverwaltung von 2019 auf 2020 um 664 und in den Ausgliederungen um 129 Personen erhöht hat. Das Beschäftigungsvolumen des Kernbereiches (Kernverwaltung ohne refinanziertes Personal und ohne temporäre Personal- und Flexibilisierungsmittel) hat sich um 392 Vollzeiteinheiten erhöht.

Personalgruppen: In der Kernverwaltung sind insbesondere das Verwaltungspersonal (+434 Personen) und das Lehrpersonal (+192 Personen) im Vergleich zu 2019 angestiegen. In den Ausgliederungen gibt es vor allem mehr Verwaltungspersonal (+95 Personen) und mehr Forschungspersonal (+37 Personen).

Durch die steigenden Beschäftigtenzahlen und damit auch Einstellungen von jüngerem Personal, ändert sich auch das **Durchschnittsalter** der Beschäftigten. Dies trifft derzeit vornehmlich auf die Kernverwaltung zu, in der das Personal seit Jahren kontinuierlich jünger wird und sich mit einem Durchschnittsalter von 44,9 Jahren unterhalb des Durchschnittsalters der Ausgliederungen mit 45,5 Jahren befindet.

Über die vermehrte Einstellung von Frauen, steigt in der Kernverwaltung die **Frauenquote** um 0,4 Prozentpunkte auf 58,4 % weiter an. Dies trifft jedoch nicht für die Ausgliederungen zu. Auch wenn hier mehr Frauen als Männer eingestellt wurden, so ist die Frauenquote um 0,2 Prozentpunkte auf 61,2 % im Jahr 2020 gesunken.

Die Quote der Beschäftigten, die nicht über eine deutsche **Staatsangehörigkeit** verfügen, erhöht sich in der Kernverwaltung von 1,3 % im Jahr 2019 auf 1,4 % im Jahr 2020. In den Ausgliederungen fällt der Anstieg mit einem Plus von 0,3 Prozentpunkten etwas deutlicher aus, so dass im Jahr 2020 9,2 % der Beschäftigten in den Ausgliederungen eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzen.

Im Jahr 2020 fällt in der Kernverwaltung der Anteil an **Beamt:innen** um 1,2 Prozentpunkte auf 63,4 %. In den Ausgliederungen um 0,1 Prozentpunkte auf 9,3 %.

Die **Teilzeitquote** steigt in der **Kernverwaltung** auf 33,3 % (+1,3 Prozentpunkte) an, wobei am häufigsten Teilzeit in einem Umfang von 70 % bis 80 % der wöchentlichen Arbeitszeit wahrgenommen wird. Weitere Kennzahlen zur Teilzeitbeschäftigung in der Kernverwaltung sind:

- 83,8 % der Teilzeitbeschäftigten in der Kernverwaltung sind Frauen.
- Die höchste Teilzeitquote mit 41,5% weisen die Beschäftigten auf, die zwischen 40 und 49 Jahre alt sind. Am wenigsten wird in der Altersgruppe der unter 29-Jährigen (19,4 %) in Teilzeit gearbeitet.
- Die höchste Teilzeitquote mit 79,1% gibt es beim Erziehungs- und Betreuungspersonal, die niedrigste mit 2,0 % bei der Feuerwehr.
- 69,7 % aller Beschäftigten in der Qualifikationsebene 1 arbeiten in Teilzeit, in den anderen Qualifikationsebenen beträgt die Teilzeitquote zwischen 31,2 % und 35,8 %.

In den **Ausgliederungen** ist die **Teilzeitquote** dagegen auf 44,4% (-0,4 Prozentpunkt) leicht gesunken, wobei am häufigsten Teilzeit in einem Umfang von 50 % bis 60 % der wöchentlichen Arbeitszeit wahrgenommen wird. Weitere Kennzahlen zur Teilzeitbeschäftigung in den Ausgliederungen sind:

- 79,9% der Teilzeitbeschäftigten in den Ausgliederungen sind Frauen.
- Die höchste Teilzeitquote mit 46,4 % weisen die Beschäftigten auf, die zwischen 60 Jahre und älter sind. Am wenigsten wird in der Altersgruppe der 50 bis 59-Jährigen (43,3 %) in Teilzeit gearbeitet.
- Die höchste Teilzeitquote mit 98,9 % gibt es beim Raumpflegepersonal, die niedrigste mit 13,9 % beim Lehrpersonal.

- 79,0 % aller Beschäftigten in der Qualifikationsebene 1 arbeiten in Teilzeit, in den anderen Qualifikationsebenen beträgt die Teilzeitquote zwischen 36,6 % und 45,5 %.

Die meisten Beschäftigten in der **Kernverwaltung** sind in den **Entlohnungsstufen** 13 (22,2 %), 09 (20,7 %) und 12 (11,7 %) eingruppiert. 47,5 % aller Beschäftigten sind der Qualifikationsebene 3 zugeordnet. Die durchschnittliche Wertigkeit der besetzten Stellen in der Kernverwaltung, der sogenannte **Stellenindex**, beträgt 1,213 und entspricht damit in etwa einer durchschnittlichen Wertigkeit der Entlohnungsstufe 11.

In den **Ausgliederungen** arbeiten die meisten Beschäftigten in den **Entlohnungsstufen** 13 (22,1 %), 08 (18,5 %) und 09 (13,0 %). Die meisten Beschäftigten (36,0 %) sind der Qualifikationsebene 2 zugeordnet. Die durchschnittliche Wertigkeit der besetzten Stellen in den Ausgliederungen, der sogenannte **Stellenindex**, beträgt 1,189 und liegt damit zwischen der durchschnittlichen Wertigkeit der Entlohnungsstufen 10 und 11 mit der Tendenz zur Entlohnungsstufe 11.

7,8 % der Beschäftigten in der Kernverwaltung und 6,0 % der Beschäftigten in den Ausgliederungen haben eine **Leitungsfunktion**.

5,6 % der Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes werden zum Auswertungstichtag als **abwesend** geführt. Hiervon gelten die meisten Beschäftigten mit einem Anteil von 41,8 % aufgrund einer Elternzeit als abwesend.

Die meisten **Abgänge** in der Kernverwaltung sind mit 41,5 % auf freiwilliges Ausscheiden zurückzuführen. Erst danach folgt das Ausscheiden aufgrund des Alters mit einem Anteil von 36,0 %. In den Ausgliederungen sind dagegen die meisten Abgänge aufgrund von Fristabläufen (43,4 %), danach folgt das freiwillige Ausscheiden mit einem Anteil von 33,8 % und erst an dritter Stelle das Ausscheiden aufgrund des Alters mit 17,7 %.

Die **Fehlzeitenquote** liegt 2020 bei 6,77 % und ist damit im Vergleich zum Jahr 2019 wieder

leicht gesunken. Frauen haben dabei in der Gesamtbetrachtung eine höhere Fehlzeitenquote (7,34 %) als Männer (5,89 %). Pauschal kann festgestellt werden, je älter Beschäftigte sind und je niedriger die Qualifikationsebene ist, desto höher ist die Fehlzeitenquote.

Im Jahr 2020 befinden sich 2.181 **Personen in Ausbildung**. Das sind nach dem Höhepunkt im Jahr 2019 11 Personen weniger. Die größte Gruppe der Auszubildenden ist die der „Referendar:innen Lehrer“ mit 577 Personen.

Zusammenfassung Kapitel 4 Personalstruktur Land- und Stadtgemeinde Bremen

Von den insgesamt **29.308 Beschäftigten** des bremischen öffentlichen Dienstes arbeiten 14.015 für das Land und 15.293 Personen für die Stadt Bremen. Das Land-/ Stadtverhältnis entspricht somit 47,8 % zu 52,2 %.

34,1 % aller Beschäftigten beim Land sind in der **Personalgruppe** Verwaltungspersonal beschäftigt. Die zweitgrößte Gruppe ist das Polizeipersonal mit einem Anteil von 17,9 %. Bei der Stadt Bremen sind dagegen die meisten Beschäftigten mit einem Anteil von 39,0 % als Lehrpersonal beschäftigt. Die zweitgrößte Gruppe ist das Verwaltungspersonal mit 21,4 %.

Die **Frauenquote** bei den Beschäftigten des Landes beträgt 51,4 % und bei der Stadt 66,8 %.

Während beim Land 47,3 % aller Beschäftigten **verbeamtet** sind, sind es bei der Stadt Bremen 42,1 %.

Mit 40,0 % sind die meisten Beschäftigten des Landes in der Qualifikationsebene 3 eingruppiert. Die durchschnittliche Wertigkeit der besetzten Stellen beim Land, der sogenannte **Stellenindex**, beträgt 1,266 und liegt damit in etwa bei einer durchschnittlichen Wertigkeit zwischen den Entlohnungsstufen 11 und 12. Bei der Stadt sind ebenfalls die meisten Beschäftigten in der Qualifikationsebene 3, der Anteil beträgt hier 35,2 %. Die durchschnittliche Wertigkeit der besetzten Stellen bei der

Stadt Bremen, der sogenannte Stellenindex, beträgt 1,146 und entspricht damit in etwa einer durchschnittlichen Wertigkeit knapp oberhalb der Entlohnungsstufe 10.

Beim Land Bremen arbeiten 29,1 % der Beschäftigten in **Teilzeit**, bei der Stadt sind es 44,6 %.

4,1 % der Beschäftigten beim Land und 6,9 % der Beschäftigten bei der Stadt Bremen werden zum Auswertungstichtag als **abwesend** geführt.

8,4 % der Beschäftigten beim Land und 6,1 % der Beschäftigten bei der Stadt üben eine **Leitungsfunktion** aus.

Beim Land als auch bei der Stadt ist die Quote der Beschäftigten mit einer ausländischen **Staatsangehörigkeit** in etwa gleich hoch. So besitzen 4,1 % beim Land und 4,0 % der Beschäftigten der Stadt eine ausländische Staatsangehörigkeit.

Zusammenfassung Kapitel 5 und 6 Personalausgaben und Versorgung

Als Folge des Personalmengenzuwachses aufgrund der oben genannten politischen Zielsetzungen, steigen auch die Personalausgaben an. So sind im Jahr 2020 rund 2,2 Milliarden Euro an Personalausgaben beim Land und der Stadtgemeinde Bremen (ohne Bremerhaven) erfolgt. Dies ist eine Steigerung um 5,7 % gegenüber dem Vorjahr. Ebenfalls 5,7 % beträgt der durchschnittliche jährliche Anstieg der Personalkosten seit dem Jahr 2010. Hierin sind neben den Tarifsteigerungen, auch die Ausweitung aufgrund des vermehrten Zuzugs von geflüchteten Menschen, des KiTa-Ausbaus und der Steigerung der durch Drittmittel finanzierten Beschäftigung an Hochschulen, enthalten.

Von den rund 2,2 Milliarden Euro an Gesamtpersonalausgaben entfallen rund 1,6 Milliarden Euro an Personalausgaben auf die Kernverwaltung. Die Dienstbezüge und Entgelte nehmen hierbei den größten Anteil von 54,8 % ein.

Die Versorgungsleistungen sind mit einem Anteil von 30,0 % die zweitgrößte Gruppe bei den Personalausgaben der Kernverwaltung.

Die Personalausgaben ohne Versorgungsausgaben der Kernverwaltung in Bremen je Einwohner:in bewegen sich im Ländervergleich laut Kassenstatistik auf einem für Stadtstaaten üblichen Wert. Zudem liegen sie damit in etwa auch auf dem Bundesdurchschnitt der Personalausgaben in Ländern und Gemeinden. Werden die Versorgungsausgaben jedoch mit betrachtet, liegen sie über dem Bundesdurchschnitt. Das Problem der steigenden Versorgungsausgaben wird zukünftig, zumindest auch die anderen westlichen Bundesländer betreffen, wobei Bremen den Höhepunkt bereits erreicht hat.

1.2 Allgemeine methodische Anmerkungen

Ende Dezember 2018 wurde das Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben im Bundesgesetzblatt Jahrgang 2018, Teil I, Nr. 48 veröffentlicht. Der § 22 Absatz 3 Personenstandsgesetz wird nun wie folgt gefasst: „Kann das Kind weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden, so kann der Personenstandsfall

auch ohne eine solche Angabe oder mit der Angabe „divers“ in das Geburtenregister eingetragen werden“. Aus dieser Gesetzesänderung ergibt sich auch für die Personalstatistik grundsätzlich die Anforderung, das dritte Geschlecht auszuweisen. Für das Jahr 2020 und für die vorangegangenen Jahre ist eine Darstellung nach dem dritten Geschlecht aktuell nicht möglich. Zurzeit werden weniger als 6 Personen in der Freien Hansestadt Bremen nach dem dritten Geschlecht als „divers“ in den Datenbanken aufgeführt. Aufgrund der niedrigen Fallzahlen wurde für dieses Auswertungsjahr auf die Ausweisung des dritten Geschlechts verzichtet. Die Daten sind daher, um Rückschlüsse auf die Personen zu vermeiden, auch in den Gesamtsummen nicht enthalten.

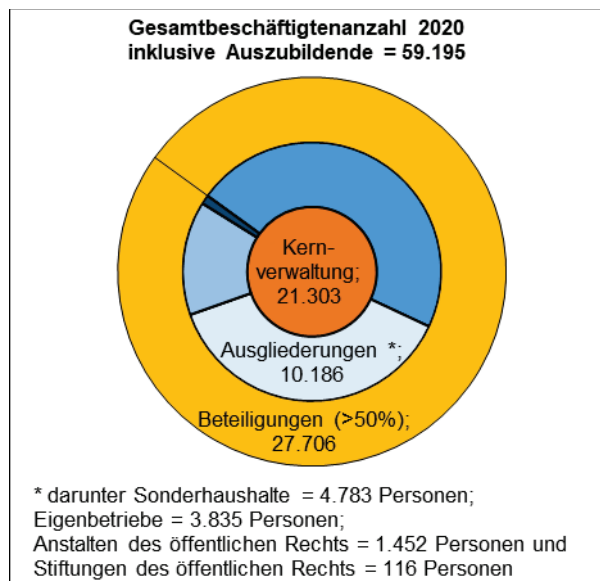
Ein „Methodischer Überblick“ informiert zu Beginn der Kapitel über die Basis der verwendeten Daten, über Eingrenzungen der Datenuntersuchung und/oder allgemeine Informationen zu den verwendeten Daten. Ein Glossar und ein Abkürzungsverzeichnis befinden sich im Anhang des Berichts und erklären die im Bericht verwendeten Begrifflichkeiten und Abkürzungen.

2 Überblick über das Personal im öffentlichen Dienst in Bremen

Methodischer Überblick:

In diesem Kapitel wird über die Struktur, die Anzahl, das Volumen und das Beschäftigungsvolumen der Beschäftigten im bremischen öffentlichen Dienst und der Beteiligungen, an denen Bremen mindestens 50 % der Anteile hält, berichtet. Die Daten der Mehrheitsgesellschaften sind als aggregierte Daten dem Beteiligungsbericht 2020 der Freien Hansestadt Bremen, herausgegeben vom Senator für Finanzen im Dezember 2021, entnommen. Bürgermeister:innen, Senator:innen, Ortsamtsleiter:innen, Nebenamtler:innen und Beschäftigte der Stadt Bremerhaven sind nicht in der Berichterstattung enthalten.

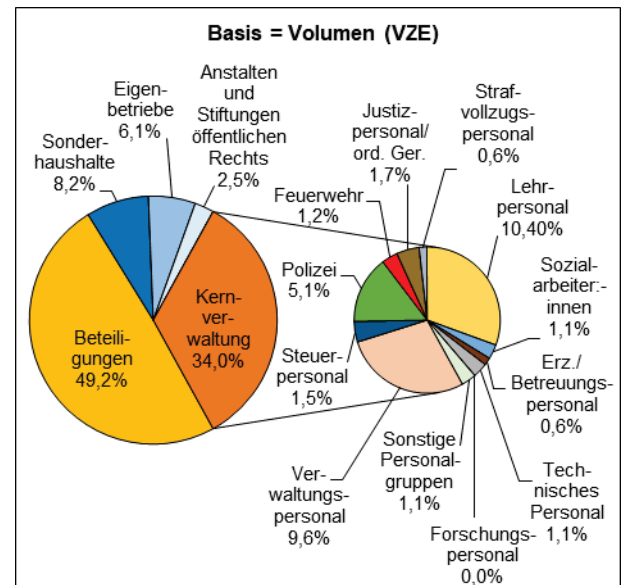
Schaubild 1: Gesamtbeschäftigtenanzahl nach Bereichen (2020)



Im Jahr 2020 sind im erweiterten bremischen öffentlichen Dienst inklusive der Auszubildenden und der Mehrheitsbeteiligungen insgesamt 59.195 Personen beschäftigt (siehe Schaubild 1 auf Seite 5 und Tabelle 1 auf Seite 6). Nach Umrechnung der Gesamtpersonenanzahl in Volumen ergibt sich für das Jahr 2020 (ohne Auszubildende und Abwesende) ein Volumen von insgesamt 47.868 Vollzeiteneinheiten (VZE). Der größte Anteil an Vollzeiteneinheiten entfällt mit 49,2 % auf die Beteiligungen. 34,0 % der Vollzeiteneinheiten sind in der Kernverwaltung beschäftigt, die sich weiter auf die im Schaubild

2 dargestellten Personalgruppen der Kernverwaltung aufteilen. Die Ausgliederungen (Sonderhaushalte, Eigenbetriebe, Stiftungen sowie Anstalten des öffentlichen Rechts) nehmen den verbleibenden Anteil von 16,8 % an den Vollzeiteneinheiten ein.

Schaubild 2: Prozentuale Aufteilung des Volumens im erweiterten bremischen öffentlichen Dienst ohne Abwesende (2020)



Die Berichterstattung erfolgt ohne die Beschäftigten der Mehrheitsbeteiligungen und ohne Personen in Ausbildung. Somit wird für das Jahr 2020 über insgesamt 29.308 Personen und über ein Volumen (VZE) von 24.318 berichtet, welches sich mit 16.254 VZE auf die Kernverwaltung und mit 8.064 VZE auf die Ausgliederungen aufteilt (siehe Schaubild 1 auf Seite 5). Die zentrale Steuerungsgröße für die Entwicklung der Beschäftigung ist jedoch das Beschäftigungsvolumen des Kernbereiches. Hierfür wird das oben aufgeführte Volumen der Kernverwaltung in Höhe von 16.254 weiter um das refinanzierte Personal sowie um die temporären Personal- und Flexibilisierungsmittel reduziert. In Tabelle 2 auf Seite 7 wird ein detaillierter Überblick über die Veränderungen des Beschäftigungsvolumens des Kernbereiches und des Volumens der Kernverwaltung und der Ausgliederungen gegenüber dem Jahr 2000 auf Produktplanebene gegeben.

Tabelle 1: Beschäftigungsstruktur im bremischen öffentlichen Dienst (2020)**Methodische Anmerkung zur Tabelle:**

Die in der Tabelle angegebenen Volumina sind buchhalterisch auf volle Zahlen gerundet. Die Volumenangaben zu den Beteiligungen, an denen Bremen mindestens 50 % der Anteile besitzt und bei denen Personal beschäftigt wird, stammen aus dem Beteiligungsbericht 2020. Die Anzahl der Beschäftigten insgesamt in den Beteiligungen wird anhand einer Schätzung der Teilzeitquote berechnet. In den Zahlen der Beschäftigten insgesamt sind keine Bürgermeister:innen, Senator:innen, Ortsamtsleiter:innen oder Nebenamtler:innen enthalten.

Bezeichnungen	Kernverwaltung	Ausgliederungen gesamt	darunter Sonderhaus- halte nach § 15 LHO	darunter Betriebe nach § 26 LHO	darunter Anstalten des öffentlichen Rechts	darunter Stiftungen des öffentlichen Rechts	Kernverwaltung und Ausgliederungen gesamt	Beteiligungen	Beschäftigte insgesamt
Beschäftigte insgesamt	21.303	10.186	4.783	3.835	1.452	116	31.489	27.706	59.195
in Ausbildung befindliche Personen - (Auszubildende, Anwärter:innen, Referendar:innen usw.)	2.181	0	0	0	0	0	2.181	1.156	3.337
= Basis Personalstruktur insgesamt	19.122	10.186	4.783	3.835	1.452	116	29.308	26.550	55.858
davon in der Berichterstattung	19.122	10.186	4.783	3.835	1.452	116	29.308	26.550	55.858
Umrechnung Teilzeit in Vollzeit: = Volumen insgesamt (inklusive Abwesende)	17.062	8.627	4.072	3.274	1.183	98	25.690	23.550	49.240
- Abwesende	808	563	150	337	75	2	1.372	k.A.	1.372
= Volumen	16.254	8.064	3.923	2.936	1.109	97	24.318	23.550	47.868
- Refinanzierte	1.192	312	312	0	0	0	1.504	0	1.504
- Temporäre Personal- und Flexibilisierungsmittel	648	0	0	0	0	0	648	0	648
= Beschäftigungsvolumen	14.413	7.752	3.611	2.936	1.109	97	22.166	23.550	45.716

Tabelle 2: Entwicklung des Beschäftigungsvolumens im Kernbereich und des Volumens in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 bis 2020)

Methodische Anmerkung zur Tabelle:

Die in der Tabelle angegebenen Volumina sind buchhalterisch auf volle Zahlen gerundet. Der Produktplan Kultur versteht sich inklusive der Kulturmanagement Bremen GmbH.

Produktplan	Kernbereich (Beschäftigungsvolumen)			Temporäre Personalmittel und Flexibilisierungsmittel			Refinanzierte			Kernverwaltung (Volumen)			Ausgliederungen (Volumen)			Insgesamt (Volumen)						
	2000	2020	Differenz absolut und in %	2000	2020	Differenz	2000	2020	Differenz	2000	2020	Differenz absolut und in %	2000	2020	Differenz absolut und in %	2000	2020	Differenz absolut und in %				
Bereiche																						
Senat und Senatskanzlei	141	98	-43	-30,3%	0	1	1	2	2	1	142	101	-41	-28,7%	0	0	0	0,0%	142	101	-41	-28,7%
Bundesangelegenheiten	27	25	-2	-6,1%	0	0	0	1	0	-1	28	25	-3	-9,5%	0	0	0	0,0%	28	25	-3	-9,5%
Datenschutz und Informationsfreiheit	12	15	3	29,4%	0	0	0	0	0	0	12	15	3	29,4%	0	0	0	0,0%	12	15	3	29,4%
Inneres (ohne Polizei & Feuerwehr)	796	815	19	2,3%	0	97	97	16	85	69	812	996	184	22,7%	0	0	0	0,0%	812	996	184	22,7%
Gleichberechtigung der Frau	13	11	-1	-9,3%	0	0	0	0	0	0	13	11	-1	-9,3%	0	0	0	0,0%	13	11	-1	-9,3%
Kinder und Bildung (ohne Lehrer:innen)	858	859	1	0,1%	0	30	30	3	14	11	861	902	42	4,8%	962	1.780	818	85,0%	1.822	2.682	860	47,2%
Kultur	109	97	-11	-10,3%	0	2	2			0	109	99	-9	-8,4%	236	285	49	20,9%	345	385	40	11,7%
Wissenschaft und Häfen	242	95	-148	-61,0%	0	3	3	6	0	-6	248	97	-151	-60,9%	3.166	4.101	935	29,5%	3.414	4.198	784	23,0%
darunter: Wissenschaft	44	43	-1	-3,0%	0	3	0	6	3	-3	50	48	-2	-4,5%	3.166	4.101	935	29,5%	3.216	4.149	933	29,0%
Häfen	198	52	-146	-73,8%	0	0	0	6	95	89	204	147	-58	-28,2%	0	0	0	0,0%	204	147	-58	-28,2%
Jugend und Soziales	1.110	926	-183	-16,5%	0	28	28	89	404	315	1.199	1.359	160	13,4%	414	273	-141	-34,0%	1.613	1.632	19	1,2%
Gesundheit und Verbraucherschutz	361	305	-57	-15,6%	0	16	16	14	66	52	375	386	11	2,9%	104	49	-55	-52,8%	479	435	-44	-9,2%
Klimaschutz, Umwelt, Mobilität, Stadtentwicklung und Wohnungsbau	1.155	656	-499	-43,2%	0	11	11	69	144	75	1.225	812	-413	-33,7%	396	555	159	40,2%	1.620	1.367	-254	-15,6%
Wirtschaft, Arbeit und Europa	196	203	8	4,0%	0	11	11	87	41	-46	283	255	-28	-9,8%	0	0	0	0,0%	283	255	-28	-9,8%
darunter: Wirtschaft	115	140	24	21,2%	0	9	9	7	27	20	122	175	53	43,8%	0	0	0	0,0%	122	175	53	43,8%
Arbeit	72	52	-20	-27,4%	0	2	2	81	15	-66	152	69	-84	-55,0%	0	0	0	0,0%	152	69	-84	-55,0%
Europa	9	12	3	32,8%	0	0	0	0	0	0	9	12	3	32,8%	0	0	0	0,0%	9	12	3	32,8%
Finanzen / Personal (ohne Allgemeine Bewilligungen)	1.537	1.156	-380	-24,8%	0	32	32	38	97	58	1.575	1.285	-290	-18,4%	881	1.021	140	15,9%	2.456	2.306	-150	-6,1%
Allgemeine Bewilligungen	218	155	-63	-29,1%	0	179	179	0	91	91	218	424	206	94,7%	0	0	0	0,0%	218	424	206	94,7%
Bremen-Fonds	0	0	0	0,0%	0	92	92	0	0	0	0	92	92	0,0%	0	0	0	0,0%	0	92	92	0,0%
Summe	6.773	5.417	-1.356	-20,0%	0	501	501	331	1.041	710	7.104	6.959	-145	-2,0%	6.158	8.064	1.906	30,9%	13.262	15.023	1.761	13,3%
sonstige Bereiche																						
Bürgerschaft	61	64	2	3,9%	0	0	0	0	0	0	61	64	2	3,9%					61	64	2	3,9%
Rechnungshof	42	37	-6	-13,1%	0	0	0	0	0	0	42	37	-6	-13,1%					42	37	-6	-13,1%
Polizei	2.416	2.335	-82	-3,4%	0	40	40	0	10	10	2.416	2.385	-31	-1,3%					2.416	2.385	-31	-1,3%
Justiz	1.452	1.263	-189	-13,0%	0	99	99	19	15	-4	1.471	1.377	-94	-6,4%					1.471	1.377	-94	-6,4%
Lehrer:innen	4.527	4.809	282	6,2%	0	8	8	2	1	-1	4.530	4.818	288	6,4%					4.530	4.818	288	6,4%
Feuerwehr	374	490	116	30,9%	0	0	0	135	125	-11	510	615	105	20,6%					510	615	105	20,6%
Summe	8.873	8.997	123	1,4%	0	147	147	157	151	-6	9.030	9.295	265	2,9%	0	0	0	0,0%	9.030	9.295	265	2,9%
Insgesamt	15.646	14.413	-1.233	-7,9%	0	648	648	488	1.192	704	16.134	16.254	120	0,7%	6.158	8.064	1.906	30,9%	22.292	24.318	2.026	9,1%

3 Personalstruktur der Kernverwaltung und der Ausgliederungen

3.1 Überblick über die Personalstruktur des Jahres 2020

Methodischer Überblick:

Die folgenden Kapitel geben einen detaillierten Überblick über die Personalstruktur und die Veränderungen zu den Vergleichsperioden. Basis dieser Berechnungen ist die Anzahl der im Bremischen öffentlichen Dienst beschäftigten Personen, die in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen. Nicht in diesen Zahlen enthalten sind Bürgermeister:innen, Senator:innen, Ortsamtsleiter:innen, Nebenamtler:innen sowie Beschäftigte der Stadt Bremer-

haven. Des Weiteren sind die sich in Ausbildung befindenden Personen (2.181 Auszubildende insgesamt) nicht enthalten. Diese werden im Kapitel 3.3 Auszubildende separat dargestellt.

Methodische Anmerkung zur Tabelle:

Die Entlohnungsstufen der Beamt:innen und Arbeitnehmer:innen wurden den Qualifikationsebenen entsprechend zugeordnet, wobei sich unter den Begriff „nicht zugeordnet“ Personen mit Festverträgen verbergen. Die Quote der schwerbehinderten Menschen basiert auf durchschnittlich vorhandenen Arbeitsplätzen im Jahr und ist daher nicht stichtagsbezogen.

Tabelle 3: Überblick über die Personalstruktur in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2020)

Personalstruktur Jahr 2020	Gesamt Anzahl	Gesamt in %	darunter Kernver- waltung Anzahl	Kernver- waltung in %	darunter Ausglie- derungen Anzahl	Ausglie- derungen in %
Beschäftigte insgesamt	29.308	-	19.122	-	10.186	-
weibliche Beschäftigte	17.411	59,4 %	11.173	58,4 %	6.238	61,2 %
männliche Beschäftigte	11.897	40,6 %	7.949	41,6 %	3.948	38,8 %
Teilzeitbeschäftigte (ohne Altersteilzeitbeschäftigte)	10.900	37,2 %	6.377	33,3 %	4.523	44,4 %
Beschäftigte je VZÄ	-	-	1,12	-	1,18	-
Abwesende	1.634	5,6 %	943	4,9 %	691	6,8 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	6.775	23,1 %	4.229	22,1 %	2.546	25,0 %
Beschäftigte über 55 Jahren	6.917	23,6 %	4.269	22,3 %	2.648	26,0 %
Durchschnittsalter	45,1	-	44,9	-	45,5	-
Beamt:innen	13.072	44,6 %	12.124	63,4 %	948	9,3 %
Arbeitnehmer:innen	16.236	55,4 %	6.998	36,6 %	9.238	90,7 %
Qualifikationsebene 1	1.612	5,5 %	389	2,0 %	1.223	12,0 %
Qualifikationsebene 2	7.955	27,1 %	4.289	22,4 %	3.666	36,0 %
Qualifikationsebene 3	10.992	37,5 %	9.073	47,5 %	1.919	18,8 %
Qualifikationsebene 4	8.571	29,2 %	5.343	27,9 %	3.228	31,7 %
nicht zugeordnet	178	0,6 %	28	0,1 %	150	1,5 %
Stellenindex gesamt	-	-	1,21	-	1,19	-
Stellenindex Frauen	-	-	1,22	-	1,10	-
Stellenindex Männer	-	-	1,21	-	1,31	-
Personen in Ausbildung	2.181	-	2.181	-	0	-
Abgänge gesamt	1.651	-	822	-	829	-
Quote Schwerbehinderte	-	6,2 %	-	-	-	-
Quote Migrationshintergrund (Stand 2013)	-	13,0 %	-	-	-	-
Quote nichtdeutsche Staatsangehörigkeit	1.201	4,1 %	265	1,4 %	936	9,2 %
davon EU- Staatsangehörigkeit (Quote zu Gesamtbeschäftigten)	430	1,5 %	109	0,6 %	321	3,2 %

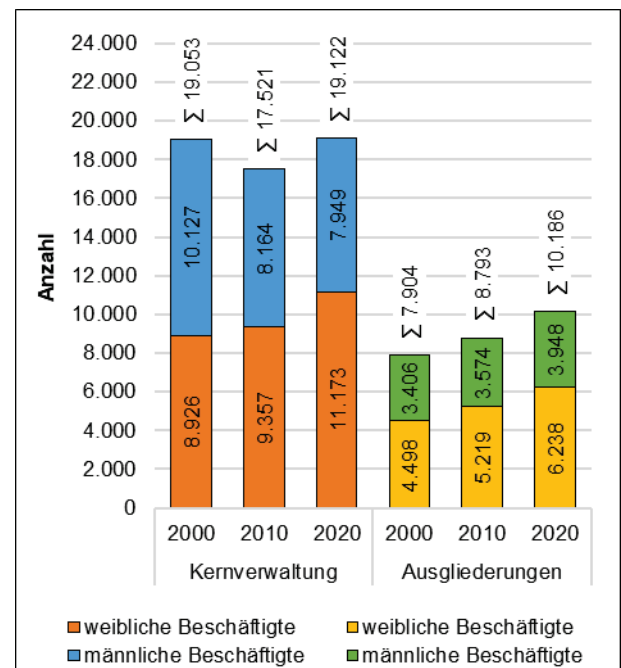
Die Tabelle 3 enthält als Überblick eine Zusammenfassung der Strukturdaten der Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes des Jahres 2020. In der Berichterstattung über den bremischen öffentlichen Dienst befinden sich im Jahr 2020 insgesamt 29.308 Personen, wovon 19.122 Personen in der Kernverwaltung und 10.186 Personen in den Ausgliederungen beschäftigt sind. Im Vergleich zum Jahr 2000 hat die Beschäftigtenanzahl in den Ausgliederungen – ausgenommen leichter Schwankungen in den Zwischenjahren – stetig zugenommen. Sie liegt im Jahr 2020 mit Differenz von +2.282 Personen deutlich über dem Wert aus dem Jahr 2000, wie auch aus Schaubild 3 zu entnehmen ist. Die Beschäftigtenanzahl in der Kernverwaltung liegt dagegen im Jahr 2020 erstmals wieder über dem Wert des Jahres 2000 (+69 Personen). Die niedrigste Beschäftigtenanzahl in der Kernverwaltung gab es im Jahr 2013 mit 16.644 Beschäftigten. Danach hat sich ab dem Jahr 2015 aufgrund der Programme zur Integration von geflüchteten Menschen, aber auch durch Projekte in den vom Senat beschlossenen Handlungsfeldern, Digitalisierung, Bürgerservice, Sichere und Saubere Stadt sowie Projekte zur Weiterentwicklung und Modernisierung der Verwaltung, die Beschäftigtenanzahl wieder erhöht. Ab dem Jahr 2017 wurden darüber hinaus die beiden politischen Schwerpunkte Bildung und Innere Sicherheit mit einer besseren Personalausstattung unterlegt. Auch in anderen Bereichen der Verwaltung musste, um die Funktionsfähigkeit der Verwaltung sicherzustellen, Personal nachgesteuert werden. Die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen pro Jahr, beginnend ab dem Jahr 2000 bis 2020, sind in der Anlage 2-1 auf Seite 91 dargestellt.

Tabellen und Diagramme über die Entwicklung und den Wandel der Personalstruktur im bremischen öffentlichen Dienst, der Kernverwaltung und der Ausgliederungen in den Jahren 2000 bis 2020 können in den Anhängen eingesehen werden.

Das nachfolgende Schaubild 3 zeigt, dass sich in der Kernverwaltung die Anzahl der Frauen in

den Jahren 2000 bis 2020 um 2.247 Köpfe erhöht hat, dagegen hat sich die der Männer um 2.178 Personen verringert. Lag im Jahr 2000 der Frauenanteil noch bei 46,8 % liegt er im Jahr 2020 bei 58,4 %. In den Ausgliederungen ist dagegen der prozentuale Anstieg der Frauenanteile nicht ganz so groß. Waren in den Ausgliederungen im Jahr 2000 56,9 % aller Beschäftigten Frauen, so beträgt ihr Anteil im Jahr 2020 61,2 % und liegt damit immer noch über dem Frauenanteil der Kernverwaltung.

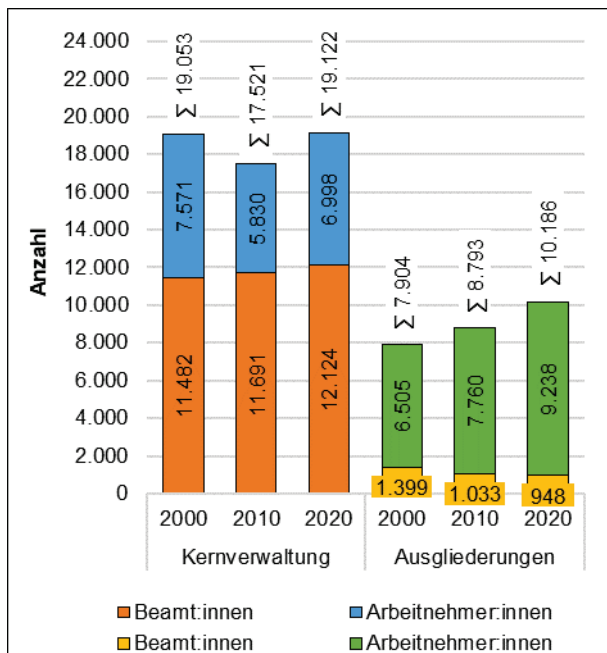
Schaubild 3: Anzahl der Beschäftigten in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen nach Geschlecht (2000, 2010 und 2020)



Quelle: Anlage 2-2 Seite 91 und Anlage 3-2 Seite 121

Im Hinblick auf den Status der Beschäftigten hat sich zwischen den Jahren 2000 und 2020 in der Kernverwaltung der Anteil der Beschäftigten mit einem Beamtenstatus von 60,3 % auf 63,4 % erhöht. In den Ausgliederungen hat sich dagegen die Anzahl der Beamten und damit auch der Prozentwert aus dem Jahr 2000 zum Jahr 2020 von 17,7 % auf 9,3 % verringert. Ein Vergleich der Anzahl von Beamten und Arbeitnehmer:innen in den Jahren 2000, 2010 und 2020 ist im Schaubild 4 aufgeführt.

Schaubild 4: Anzahl der Beamt:innen und Arbeitnehmer:innen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000, 2010 und 2020)



Quelle: Anlage 2-2 Seite 91 und Anlage 3-2 Seite 121

3.1.1 Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund

Im bremischen öffentlichen Dienst sind im Jahr 2020 1.201 Beschäftigte mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit tätig. Sie kommen aus 100 verschiedenen Nationen. Von diesen Beschäftigten besitzen 35,8 % die Staatsangehörigkeit eines anderen EU-Mitgliedstaates und 64,2 % eines Staates außerhalb der Europäischen Union. Von den 1.201 Personen haben 17,3 % die türkische Staatsangehörigkeit und bilden damit die größte Gruppe. 6,4 % der Beschäftigten besitzen die polnische, 5,8 % die russische, 5,5 % die spanische und 4,1 % die italienische Staatsangehörigkeit. Insgesamt ergibt sich eine Quote von 4,1 % der Beschäftigten, die im öffentlichen Dienst eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzen. Sie ist damit in den letzten Jahren relativ stetig angestiegen. Im Jahr 2000 lag der Anteil der Beschäftigten mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit noch bei 2,1 %.

Werden die Kernverwaltung und die Ausgliederungen getrennt voneinander betrachtet, so besitzen in der Kernverwaltung im Jahr 2020 nur

1,4 % der Beschäftigten, jedoch 9,2 % der Beschäftigten in den Ausgliederungen eine ausländische Staatsangehörigkeit.

Um den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ermitteln zu können, hat die damalige Senatorin für Finanzen im Sommer 2013 eine freiwillige und anonyme Befragung durchgeführt. Insgesamt wurden 27.678 Beschäftigte in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen angeschrieben. An der Beschäftigtenbefragung hatten sich 22,6 % der angeschriebenen Beschäftigten beteiligt. Aus der Beschäftigtenbefragung ist der Bericht „Bremische Beschäftigtenstruktur und Migrationshintergrund, Ergebnisbericht zur Beschäftigtenbefragung“ herausgegeben von der Senatorin für Finanzen, Bremen 2014, hervorgegangen.

Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im bremischen öffentlichen Dienst beläuft sich gemäß dieser Studie auf rund 13 %. Er war damit im Vergleich zu anderen Bundesländern, wie Niedersachsen und Hamburg vergleichsweise hoch. Niedersachsen hat beispielsweise für das Jahr 2012 eine Quote von 8,1 %, Hamburg für das Jahr 2014 eine Quote von 12,3 % ausgewiesen. Gemessen an dem Anteil der Einwohner:innen mit Migrationshintergrund, der laut Mikrozensus 2011 in Bremen bei 28,2 % lag, waren Beschäftigte mit Migrationshintergrund gleichwohl unterrepräsentiert.

Aktuellere Daten für den öffentlichen Dienst Bremens liegen nicht vor, da diese nur über Beschäftigtenbefragungen erhoben werden können. Eine erneute Befragung zum Migrationshintergrund beziehungsweise zur Migrationsbiografie sowie anderer diversitäts-orientierter Faktoren der Beschäftigten im bremischen öffentlichen Dienst ist in Planung. Es ist davon auszugehen, dass der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund weiter angestiegen ist.

3.1.2 Altersstruktur und Durchschnittsalter

Methodischer Überblick:

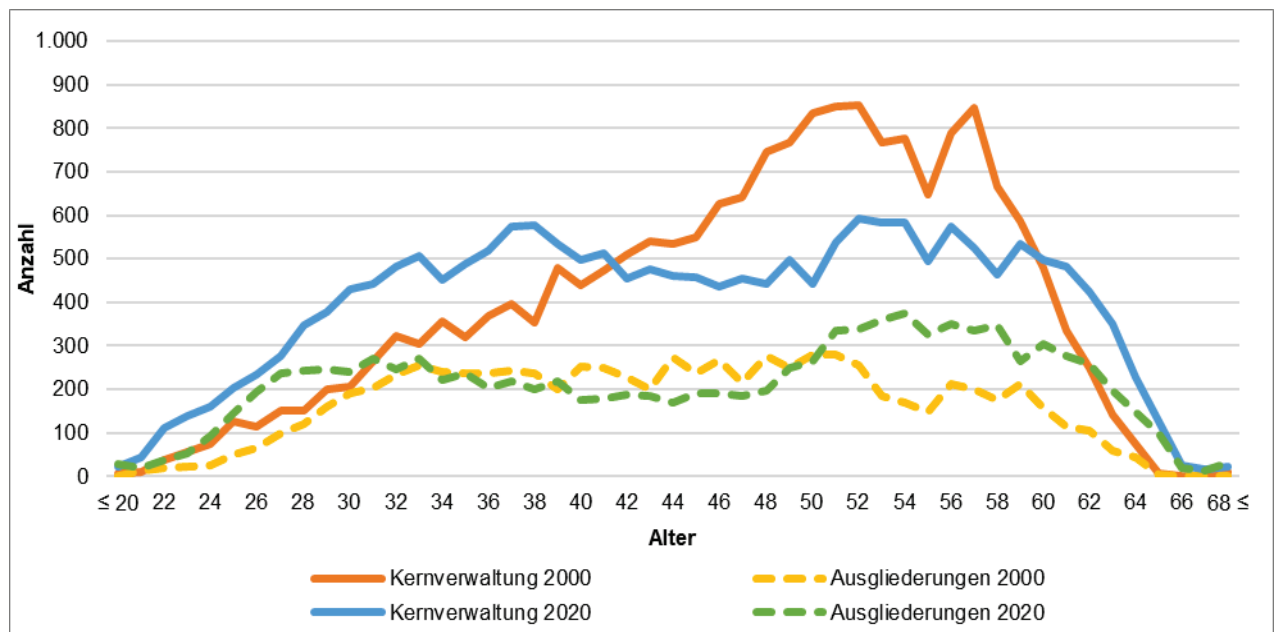
Unter der Zielstellung der Steuerung der „betrieblichen Demografie“ wird die Alterszusammensetzung des Personals in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen einem jährlichen Controlling unterzogen. Hierzu werden Vergleiche des aktuellen Auswertungsjahres 2020 mit dem Jahr 2000 vorgenommen. Darüber hinaus wird die Entwicklung des Durchschnittsalters betrachtet.

Das Schaubild 5 zeigt einen Vergleich der Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen für die Jahre 2020 und 2000. Im Jahr 2020 zeigt sich, dass die Altersstruktur innerhalb der Kernverwaltung (blaue Linie) durch eine starke Verringerung des Anteils der über 45-Jährigen im Vergleich zum Jahr 2000 (orange Linie) abgeflacht ist. Gleichzeitig gibt es aber auch mehr junge Beschäftigte als noch im Jahr 2000. Dies ist auch in den Ausgliederungen zu beobachten, wo es in der Altersgruppe der 20-

bis 32-Jährigen mehr Beschäftigte als noch im Jahr 2000 (grüne, gestrichelte Linie) gibt. Anders als in der Kernverwaltung finden sich jedoch in der Altersgruppe der 51- bis 68-Jährigen mehr ältere Beschäftigte als noch im Jahr 2000. Als Folge des Anhebens des Renteneintrittsalters ist nunmehr auch im Vergleich zum Jahr 2000 ein deutlicher Anstieg der Anzahl an Beschäftigten, die über 65 Jahre und älter sind, zu erkennen.

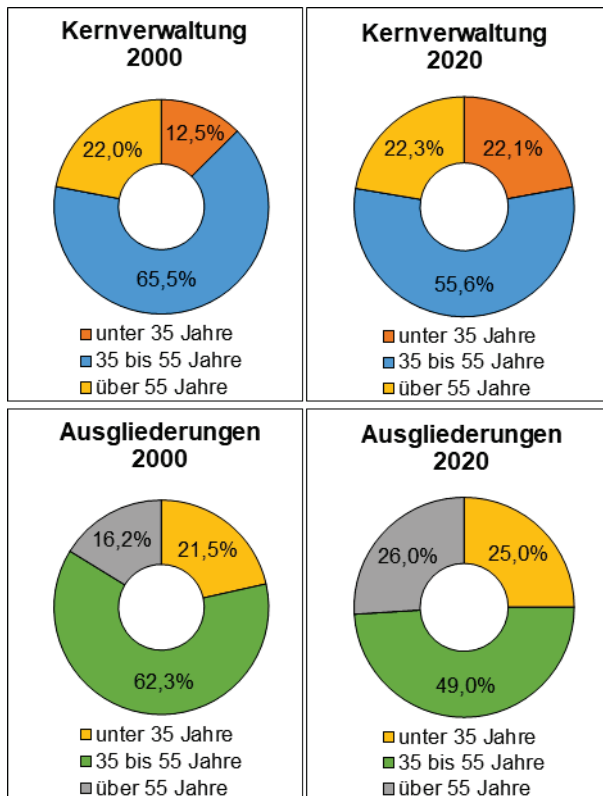
Dies spiegelt sich auch im direkten Vergleich der im Schaubild 6 dargestellten Alterskohorten wider. Waren in der Kernverwaltung im Jahr 2000 nur 12,5 % jünger als 35 Jahre, so sind es im Jahr 2020 bereits 22,1 % aller Beschäftigten. Der Anteil der über 55 Jahre alten Beschäftigten bleibt in der Kernverwaltung dagegen nahezu gleich. In den Ausgliederungen steigt dagegen nicht nur der Anteil an Beschäftigten unter 35 Jahren von 21,5 % auf 25,0 % an, sondern auch sehr deutlich der Anteil an Beschäftigten, die über 55 Jahre alt sind (von 16,2 % auf 26,0 %).

Schaubild 5: Vergleich der Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 und 2020)



Quelle: Anlage 2-23 auf Seite 110 und Anlage 3-18 auf Seite 135

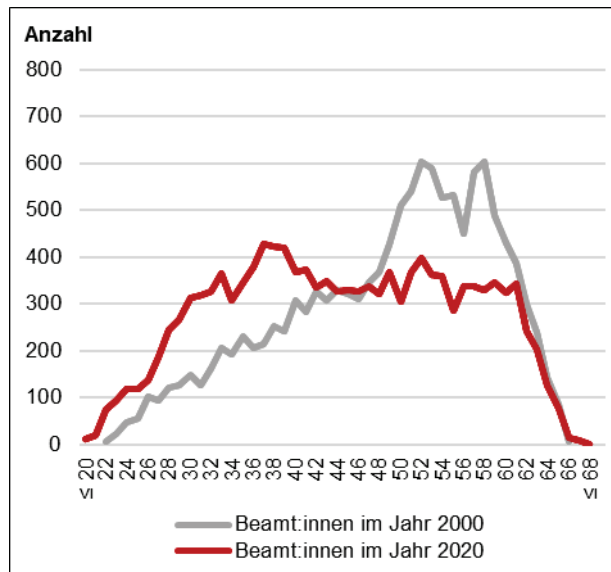
Schaubild 6: Vergleich der Alterskohorten der Kernverwaltung und der Ausgliederungen (2000 zu 2020)



Quelle: Anlage 2-2 Seite 91 und Anlage 3-2 Seite 121

Die oben genannten Analysen legen den Schluss nahe, dass der demografische Wandel mittlerweile nahezu vollzogen ist. Die extrem ungleiche Altersstruktur in der Kernverwaltung, die seit den neunziger Jahren ein Problem der bremischen Personalsteuerung darstellte, hat sich stark normalisiert, so dass mittlerweile von einer sehr ausgeglichenen Struktur in Hinblick auf das Lebensalter der Beschäftigten ausgegangen werden kann. Nach einem Anstieg der Beschäftigtenzahlen in der Rekrutierungsphase bis zum Lebensalter von ungefähr 35 Jahren gibt es zumindest bei den bremischen Beamt:innen nur noch wenige Altersschwerpunkte, die ein personalwirtschaftliches Risiko, wie beispielsweise hohe Kosten durch eine überdurchschnittliche Anzahl älterer Beamt:innen oder überdurchschnittlich hohe Rekrutierungsbedarfe, bedeuten. Dies wird auch durch das nachfolgende Schaubild deutlich.

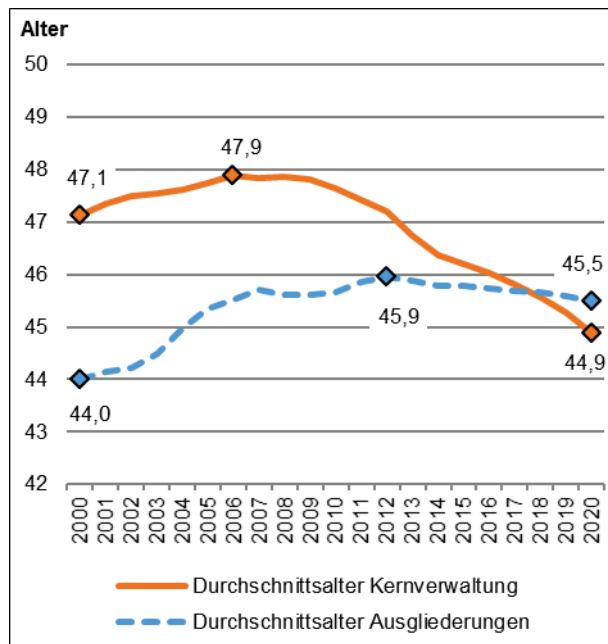
Schaubild 7: Vergleich der Altersstruktur der Beamt:innen im bremischen öffentlichen Dienst (2000 und 2020)



Quelle: Anlage 1-11 Seite 88

Im Jahr 2000 lag das Durchschnittsalter in der Kernverwaltung bei 47,1 Jahren, während die Beschäftigten in den Ausgliederungen zum damaligen Zeitpunkt im Schnitt rund 3 Jahre jünger waren. In der Kernverwaltung steigt das Durchschnittsalter bis zum Jahr 2006 an. Danach kommt es in der Kernverwaltung zu einer kontinuierlichen Verjüngung des Personals, so dass im Jahr 2020 das Personal im Durchschnitt nur noch 44,9 Jahre zählt. Auch in den Ausgliederungen steigt das Durchschnittsalter ab dem Jahr 2000 mit wenigen geringen Schwankungen von 44,0 Jahren bis zum Jahre 2012 auf ein Durchschnittsalter von 45,9 Jahren an. Danach sinkt das Durchschnittsalter bis zum Jahr 2020 wieder leicht auf 45,5 Jahre. Das Durchschnittsalter in den Ausgliederungen liegt somit – anders als noch vor 10 oder 20 Jahren – seit dem Jahr 2018 über dem der Kernverwaltung. Die Beschäftigten der Kernverwaltung sind daher im Durchschnitt etwa 7,5 Monate jünger als die Beschäftigten der Ausgliederungen im Jahr 2020.

Schaubild 8: Entwicklung des Durchschnittsalters in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 bis 2020)



Quelle: Anlage 2-24 Seite 111 und Anlage 3-19 Seite 136

Die Altersverteilung und der Altersdurchschnitt in den einzelnen Personalgruppen sowie weitere Kennzahlen werden im Anhang in der Anlage 2-12 bis Anlage 2-22 ab Seite 99 bis Seite 109 für die Kernverwaltung und für die Ausgliederungen ab der Anlage 3-11 bis Anlage 3-17 ab Seite 128 bis Seite 134 dargestellt.

3.1.3 Personalgruppen

Methodischer Überblick:

Alle Beschäftigten im bremischen öffentlichen Dienst werden einer von rund 50 verschiedenen Personal- beziehungsweise Berufsgruppen zugeordnet. Zu Auswertungszwecken und aus Gründen der Übersichtlichkeit werden hier die Gruppen zu insgesamt 13 Personalgruppen zusammengefasst (siehe Schaubild 9). Personalstarke Gruppen, wie beispielsweise die Polizei oder das Lehrpersonal, werden dabei einzeln aufgeführt. Weniger stark besetzte Personalgruppen sind unter der Personalgruppe „Sonstige“ zusammengefasst. Unter diese

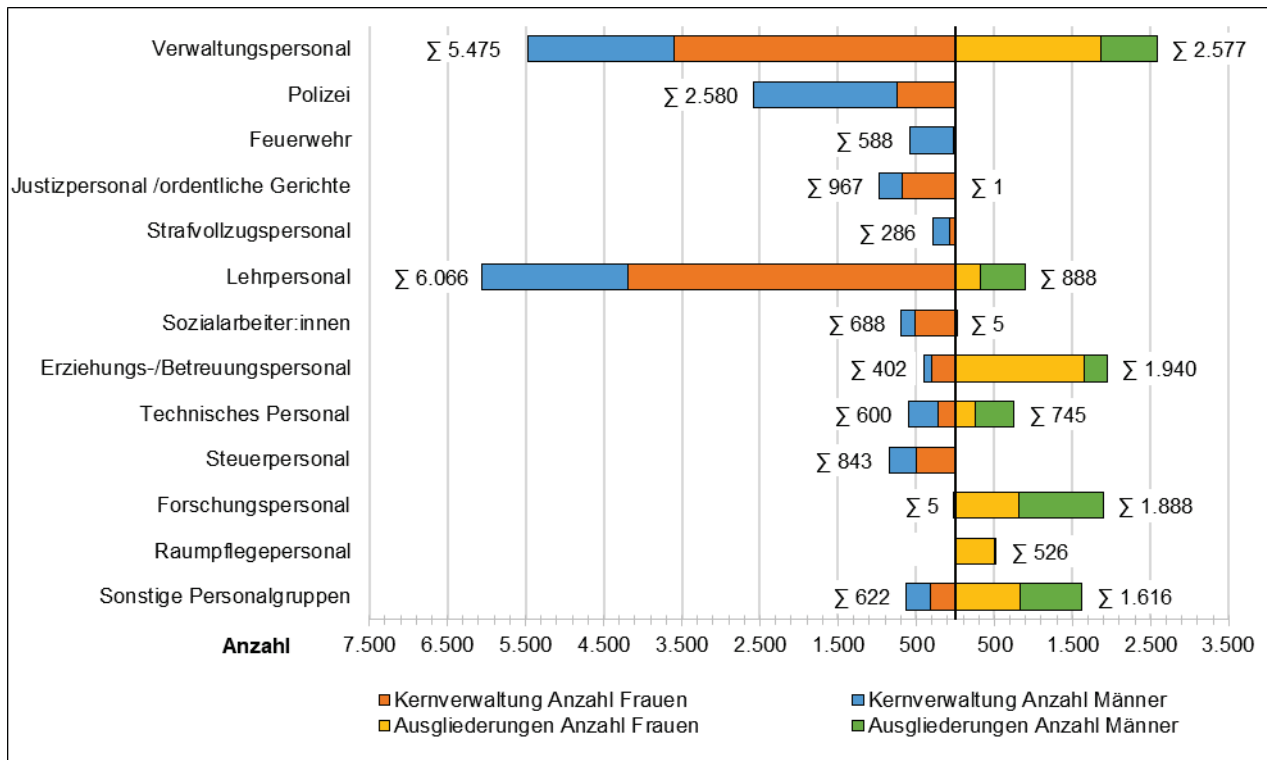
Personalgruppe fallen zum Beispiel Hausmeister:innen, Hafenpersonal, Ärzt:innen sowie Straßen- und Brückenunterhaltungspersonal.

Für die Personalgruppe Lehrpersonal ist anzumerken, dass die Anzahl des Lehrpersonals nicht gleichzusetzen ist mit der Anzahl des unterrichtenden Personals an Schulen. So können zum Beispiel Beschäftigte aufgrund ihres Abschlusses der Personalgruppe „Lehrpersonal“ angehören, auch wenn sie in einer anderen Dienststelle und nicht in einer Schule arbeiten. Vergleichbares kann auch für die Personalgruppen Polizei und Feuerwehr zutreffen.

Wie auch das Schaubild 9 zeigt, bildet in der Kernverwaltung im Jahr 2020 das Lehrpersonal die größte Gruppe mit einem Anteil von 31,7 % aller Beschäftigten. Das Verwaltungspersonal folgt mit 28,6 % an zweiter Stelle und die Personalgruppe Polizei mit 13,5 % an dritter Stelle. Nahezu drei Viertel aller Beschäftigten sind allein in diesen drei Personalgruppen in der Kernverwaltung tätig. In den Ausgliederungen hat dagegen mit 25,3 % den größten Anteil die Personalgruppe Verwaltungspersonal. Das Erziehungs- und Betreuungspersonal sowie das Forschungspersonal sind mit 19,0 % beziehungsweise 18,5 % die zweit- und drittgrößten Personalgruppen innerhalb der Ausgliederungen.

In der Kernverwaltung weisen die Personalgruppen Justizpersonal/ordentliche Gerichte, Sozialarbeiter:innen und das Erziehungs- und Betreuungspersonal jeweils Frauenanteile von über 70 % auf. Die geringsten Frauenanteile von unter 10 % gibt es nur bei der Feuerwehr und von unter 30 % beim Strafvollzugspersonal und bei der Polizei. In den Ausgliederungen sind in den Personalgruppen Raumpflegepersonal, Erziehungs- und Betreuungspersonal, Sozialarbeiter:innen und im Verwaltungspersonal jeweils über 70 % Frauen beschäftigt. Frauenanteile, wie in der Kernverwaltung von unter 30 % gibt es in den Ausgliederungen in keiner der aufgeführten Personalgruppen.

Schaubild 9: Beschäftigtenzahlen nach ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2020)



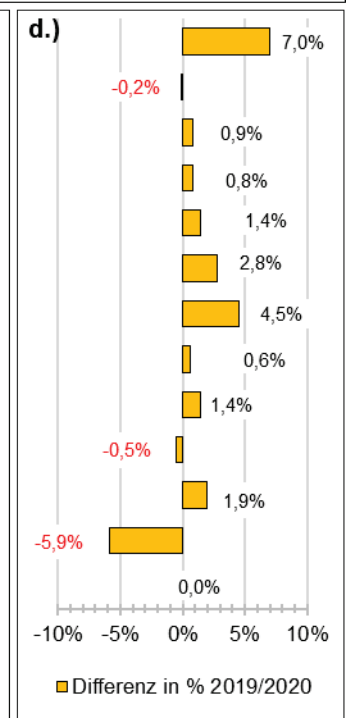
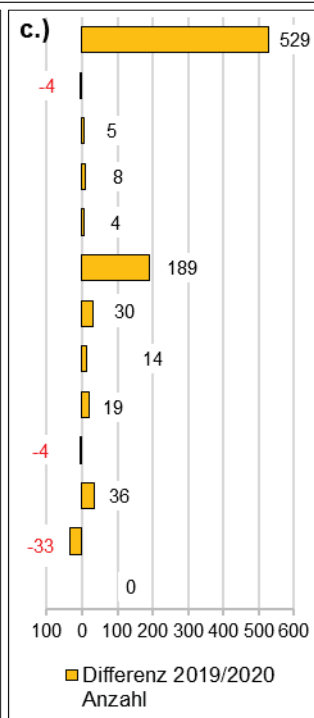
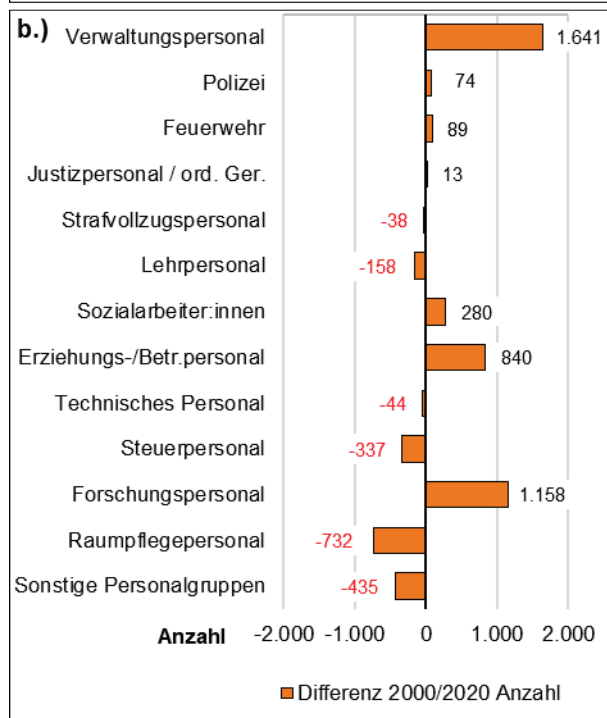
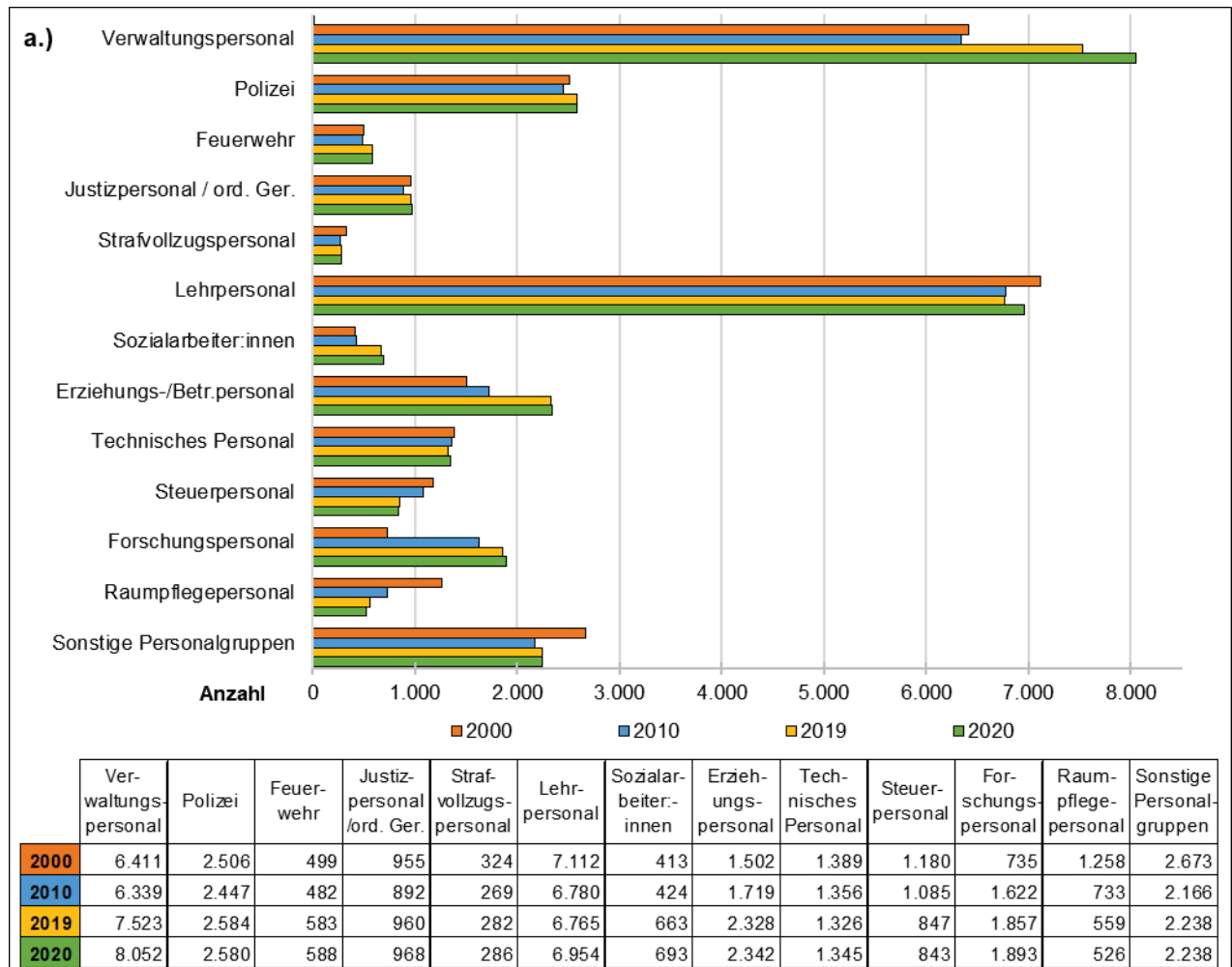
Quelle: Anlage 2-12 bis Anlage 2-22 ab Seite 99 und Anlage 3-11 bis Anlage 3-17 ab Seite 128 im Anhang

Das Schaubild 10 a.) auf Seite 15 zeigt die Beschäftigtenzahlen nach Personalgruppen im bremischen öffentlichen Dienst, ohne eine Unterteilung nach Kernverwaltung und Ausgliederungen vorzunehmen. Hierbei werden die Referenzjahre 2000, 2010, 2019 und 2020 miteinander verglichen. Im Vergleich zum Jahr 2019 wurde in den Personalgruppen Raumpflegepersonal (- 33 Köpfe), Steuerpersonal und Personal der Polizei jeweils (- 4 Köpfe) Personal abgebaut. Den größten Zuwachs an Personal innerhalb eines Jahres hat mit + 529 Köpfen das Verwaltungspersonal. Außer beim Lehrpersonal (+ 189) liegen keine weiteren Zuwachsraten von über 100 Personen in den anderen Personalgruppen vor (vergleiche Schaubild 10 c.). Das Schaubild 10 d.) zeigt, wie sich die Entwicklung der Beschäftigtenanzahl innerhalb eines Jahres prozentual in Bezug zur Größe der jeweiligen Personalgruppe entwickelt hat. Beim Verwaltungspersonal gab es mit 7,0 % den größten Anstieg, gefolgt von den Sozialarbeiter:innen mit 4,5 %. Einen Personalabbau hat es dagegen beim Raumpflegepersonal in Höhe von -5,9 %, beim

Steuerpersonal von -0,5 % und bei der Polizei von -0,2 % gegeben.

Werden die Jahre 2000 und 2020 miteinander verglichen, gibt es Zuwächse von mehr als 1.000 Personen in den Personalgruppen Verwaltungspersonal und Forschungspersonal. Aber auch die Personalgruppe Erziehungs- und Betreuungspersonal weist ein Plus von mehr als 800 Beschäftigten auf. Die gestiegenen Beschäftigtenzahlen innerhalb der Personalgruppe Verwaltungspersonal in den letzten Jahren sind auf die in Kapitel 3.1 beschriebenen Gründe zurückzuführen. Die außerordentliche Erhöhung des Forschungspersonals lässt sich nur auf Buchungsdifferenzen zwischen den Vergleichsperioden zurückführen. Ein Personalabbau im Vergleich zum Jahr 2000 (siehe Schaubild 10 b.) hat insbesondere in den Personalgruppen Raumpflegepersonal (- 732 Köpfe), in den sonstigen Personalgruppen (- 435 Köpfe), Steuerpersonal (- 337 Köpfe) und beim Lehrpersonal (- 158 Köpfe) stattgefunden.

Schaubild 10: Vergleich von Beschäftigtenzahlen nach ausgewählten Personalgruppen im öffentlichen Dienst (2000, 2010, 2019 und 2020)



3.1.4.1 Qualifikationsebenen

Der Hauptzugangsweg in die klassische Verwaltung besteht in einem Studium, welches die Zugangsvoraussetzungen für die Qualifikationsebene 3 vermittelt. Aber auch mit anderen (Master-)Studiengängen ist der Zugang in die Verwaltung, je nach Voraussetzung, in die Qualifikationsebenen 3 oder 4 möglich. Bei der Polizei gibt es durch die zweigeteilte Beamtenlaufbahn mittlerweile keinen Zugangsweg in den öffentlichen Dienst mehr ohne einen Studienabschluss. So sind, wie auch in den vergangenen Jahren, in der Kernverwaltung mehr als drei Viertel aller Beschäftigten (75,3 %) in den Qualifikationsebenen 3 und 4 eingruppiert (vergleiche Schaubild 11). In dieser Entwicklung spiegelt sich auch der gesellschaftliche Wandel einer wachsenden Bedeutung akademischer Abschlüsse wider.

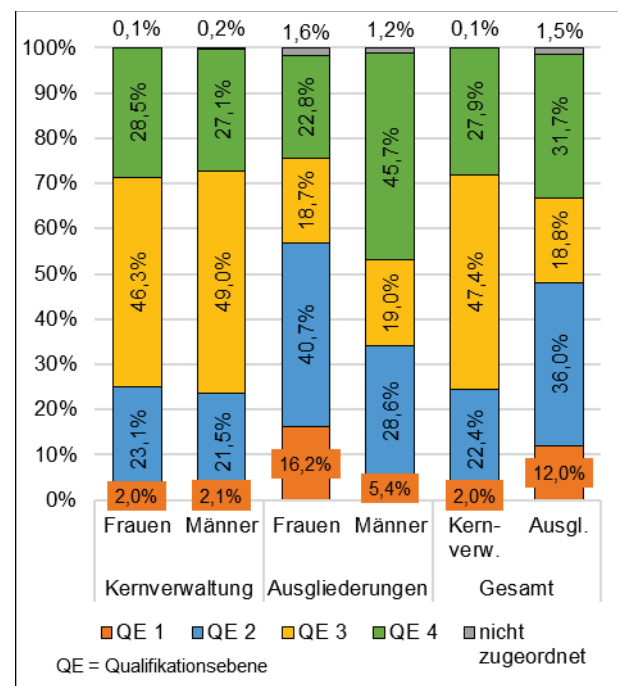
Anders als in der Kernverwaltung ist dagegen die Verteilung der Beschäftigten in den Ausgliederungen mit jeweils rund 50 % in den Qualifikationsebenen 1 und 2 sowie den Qualifikationsebenen 3 und 4 weiterhin sehr ausgeglichen.

In der Kernverwaltung dominiert auch im Jahr 2020 sowohl bei den weiblichen als auch bei den männlichen Beschäftigten die Qualifikationsebene 3. Hier liegt der Anteil bei den Männern 2,7 Prozentpunkte höher als bei den Frauen. In den Qualifikationsebenen 2 und 4 liegen dagegen die Anteile der Frauen um 1,6 beziehungsweise 1,4 Prozentpunkte höher. In den Ausgliederungen ist bei den weiblichen Beschäftigten mit 40,7 % die Qualifikationsebene 2 dominierend, da hier viele Frauen als Erziehungs- und Betreuungspersonal bei KiTa Bremen arbeiten. Bei den männlichen Beschäftigten ist dagegen mit 45,7 % die Qualifikationsebene 4 dominierend, was an der hohen Zahl männlichen Forschungs- und Lehrpersonals liegt.

Das Schaubild 12 verdeutlicht die Verteilung der Qualifikationsebenen anhand der Referenzjahre 2000, 2010, 2019 und 2020. Die Verteilung der Qualifikationsebenen unter den Geschlechtern in der Kernverwaltung ist in den

abgebildeten Referenzjahren relativ ausgeglichen. Erstmals seit dem Jahr 2010 ist der Anteil der Beschäftigten in der Qualifikationsebene 1 wieder auf circa 2 % bei beiden Geschlechtern angestiegen. Sowohl im Jahr 2010 als auch im vergangenen Betrachtungsjahr 2019, lag dieser bei den Frauen noch bei 0,4 % und bei den Männern bei 1,1 %.

Schaubild 11: Prozentuale Aufteilung der Qualifikationsebenen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2020)



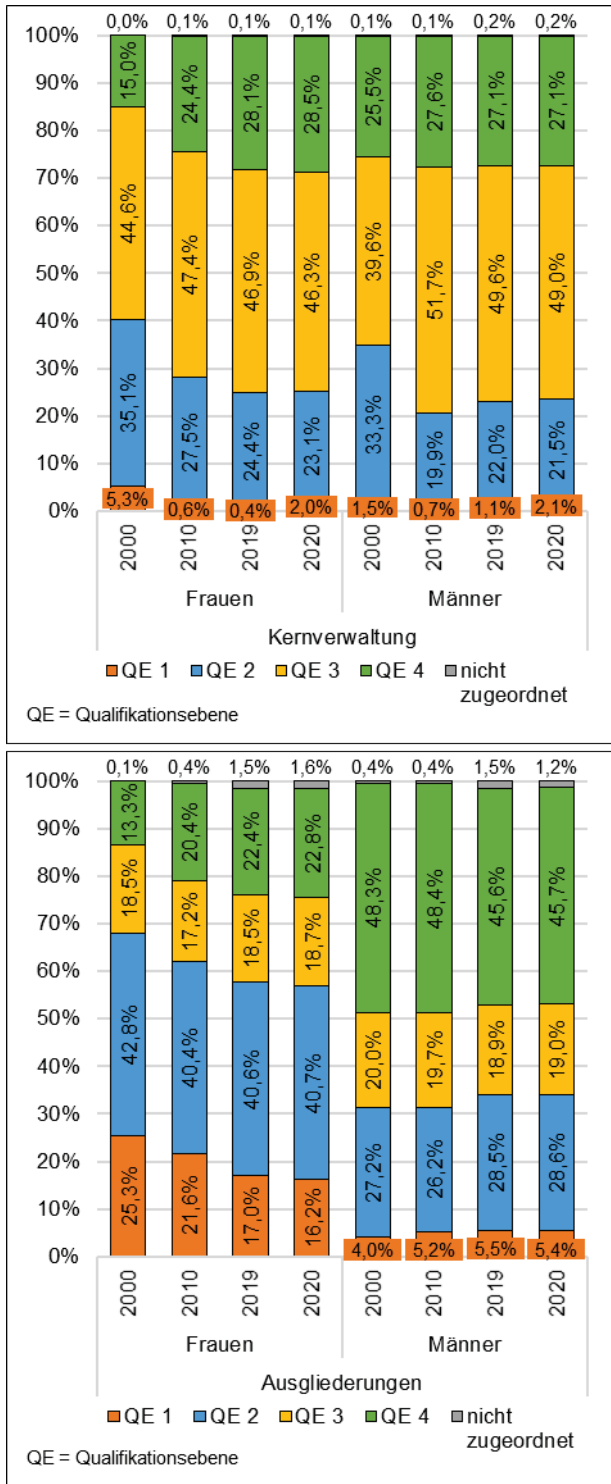
Quelle: Anlage 2-25 Seite 111 und Anlage 3-20 Seite 136

In den Ausgliederungen gibt es anders als in der Kernverwaltung nur in der Qualifikationsebene 3 prozentual keine großen Geschlechterunterschiede. Insgesamt haben Frauen in den Ausgliederungen einen größeren Anteil an den Qualifikationsebenen 1 und 2 und somit an den niedrigeren Entlohnungsstufen, während Männer mehrheitlich besser eingruppierte Arbeitsplätze innehaben und daher vermehrt der Qualifikationsebene 4 zugeordnet werden können.

Erwähnenswert bei der Entwicklung der Qualifikationsebenen ist darüber hinaus, dass seit dem Jahr 2010 der Anteil an Frauen in der Qualifikationsebene 4 sowohl in der Kernverwaltung als auch in den Ausgliederungen stetig

steigt, während der Anteil der Männer sich in diese Qualifikationsebene kaum verändert.

Schaubild 12: Wandel der prozentualen Aufteilung der Qualifikationsebenen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000, 2010, 2019 und 2020)



Quelle: Anlage 2-25 Seite 111 und Anlage 3-20 Seite 136

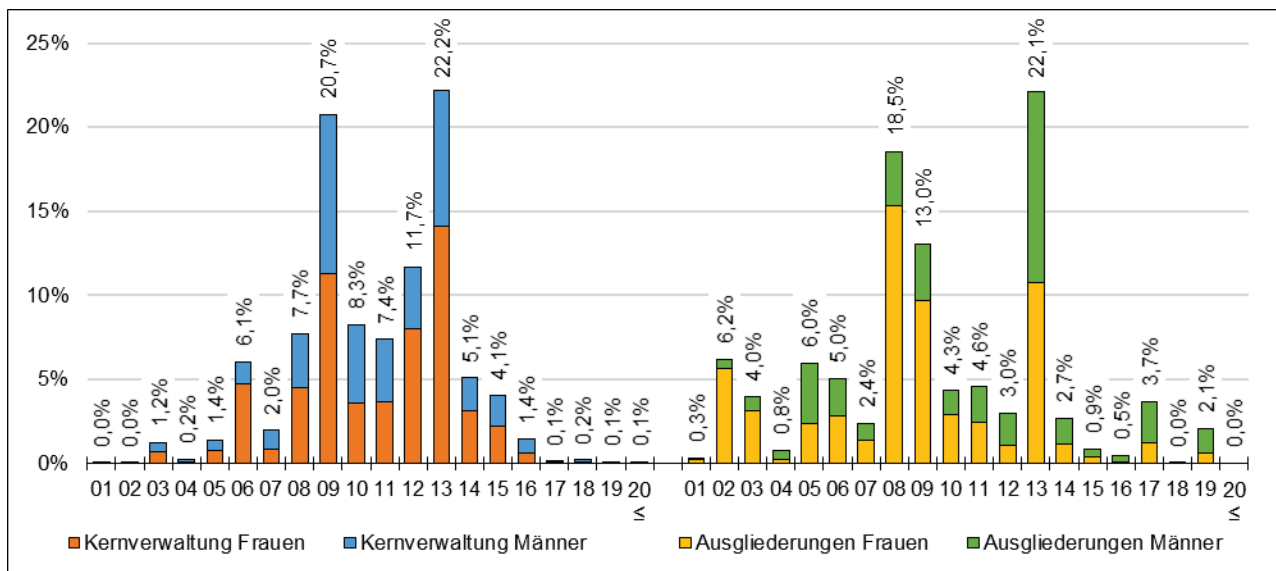
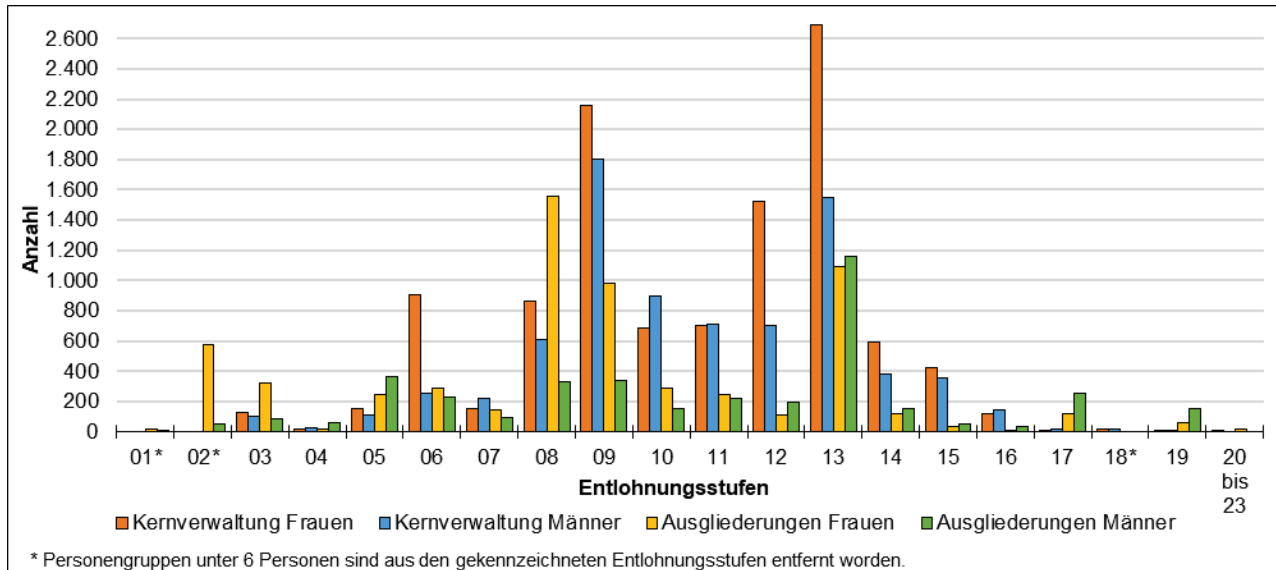
3.1.4.2 Entlohnungsstufen

Die zuvor aufgeführten Qualifikationsebenen lassen sich in Entlohnungsstufen weiter unterteilen. Das Schaubild 13 zeigt die Entlohnungsstruktur auf Basis von Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen des Jahres 2020 nach Geschlecht. In der Kernverwaltung befinden sich im Jahr 2020 mit einem Anteil von 20,7 % und mit einem Anteil von 22,2 % die meisten Beschäftigten in den Entlohnungsstufen 09 und 13. 33,0 % und 24,9 % der in Entlohnungsstufe 09 eingruppierten Beschäftigten arbeiten als Verwaltungspersonal beziehungsweise sind in der Personalgruppe Polizei verortet. Von der Entlohnungsstufe 13 sind allein 82,2 % dem Lehrpersonal zugeordnet. Die in dieser Entlohnungsstufe angezeigte hohe Anzahl an Frauen resultiert daher in erster Linie aus den in der Regel in Entlohnungsstufe 13 eingruppierten Lehrerinnen. Dies trifft gleichfalls auf den hohen Frauenanteil in Entlohnungsstufe 12 zu.

In den Ausgliederungen sind im Jahr 2020 die meisten Beschäftigten in den Entlohnungsstufen 08 und 09 mit einem Anteil von 18,5 % und 13,0 % sowie in der Entlohnungsstufe 13 mit einem Anteil von 22,1 % eingruppiert. In der Entlohnungsstufe 08 sind die meisten Frauen in den Ausgliederungen tätig. Der Grund hierfür liegt darin, dass allein 80,2 % aller Beschäftigten in dieser Entlohnungsstufe als Erziehungs- und Betreuungspersonal bei KiTa Bremen eingestellt ist, welches zu einem großen Anteil weiblich ist. In der Entlohnungsstufe 09 sind 56,6 % als Verwaltungspersonal und als zweitgrößte Gruppe mit 13,0 % als Erziehungs- und Betreuungspersonal tätig. 77,0 % aller Beschäftigten in der Entlohnungsstufe 13 sind der Personalgruppe Forschungspersonal zugeordnet. Mit 11,6 % ist das Verwaltungspersonal die zweitgrößte Gruppe innerhalb der Entlohnungsstufe 13.

Die Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung werden im nachfolgenden Schaubild 14 (oberes Diagramm) in die Dienststellengruppen „senatorische Dienststellen“, „zugeordnete Dienststellen“ und „Schulen“ unterteilt.

Schaubild 13: Anzahl der Beschäftigten in den Entlohnungsstufen und Prozentanteile der Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen nach Geschlecht (2020)



Quelle: Anlage 2-26 Seite 112 und Anlage 3-21 Seite 137

13,8 % aller Beschäftigten sind in den senatorischen Dienststellen, 51,2 % in den zugeordneten Dienststellen und 35,0 % an den Schulen tätig. Zur Dienststellengruppe „Schulen“ ist hierbei ferner zu erläutern, dass diese zu 88,4 % aus Lehrpersonal besteht und die restlichen Anteile sich auf Verwaltungspersonal (4,5 %), Erziehungs- und Betreuungspersonal (5,1 %) sowie Sozialarbeiter:innen (1,9 %) und Sonstige (0,1 %) verteilen.

In der Kernverwaltung sind in den senatorischen Dienststellen die meisten Frauen in der Entlohnungsstufe 09 eingruppiert. Gleiches gilt

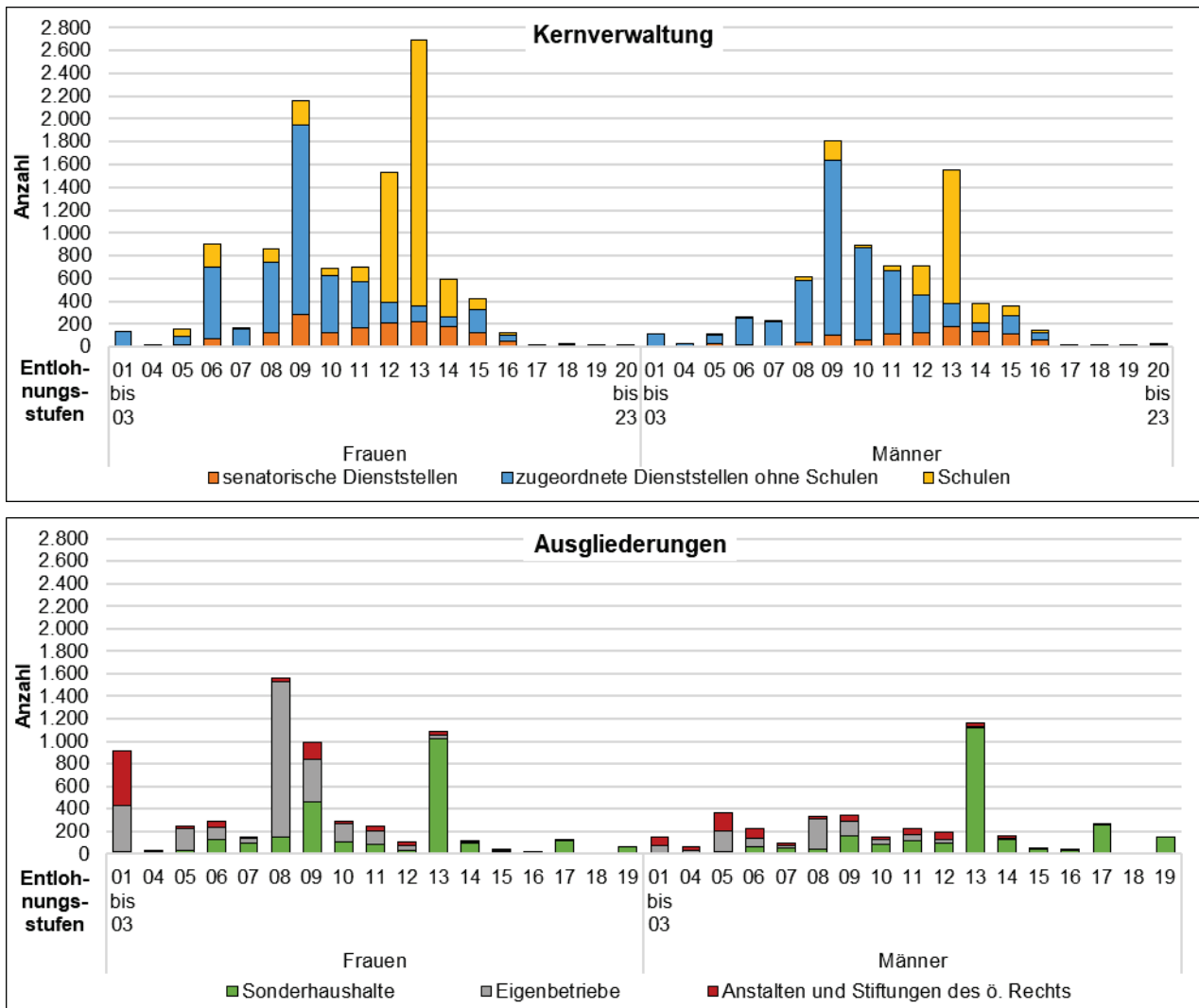
auch für die zugeordneten Dienststellen. Innerhalb der Dienststellengruppe „Schulen“ treten in der Kernverwaltung bei den Frauen besonders die Entlohnungsstufen 12 und 13 hervor, die mit 74,3 % beziehungsweise 86,9 % sehr große Anteile an der jeweiligen Entlohnungsstufe aufweisen. In diesen beiden Entlohnungsstufen sind die meisten Lehrerinnen eingruppiert. Die meisten Männer finden sich in den senatorischen Dienststellen in der Entlohnungsstufe 13 und in den zugeordneten Dienststellen in der Entlohnungsstufe 09. Wie auch bei den Frauen sind die meisten Männer in der Dienststellengruppe „Schulen“ in der

Entlohnungsstufe 13 eingestuft, wobei hier der Anteil an in den Schulen beschäftigten Männern bei 75,6 % liegt.

Die Ausgliederungen lassen sich in die Dienststellengruppen Sonderhaushalte mit einem Beschäftigtenanteil von 47,0 %, Eigenbetriebe (Beschäftigtenanteil 37,6 %) und Anstalten sowie Stiftungen des öffentlichen Rechts (Beschäftigtenanteil 15,4 %) unterteilen (siehe Schaubild 14, Ausgliederungen). Bei den Sonderhaushalten sind die meisten Frauen und Männer jeweils in der Entlohnungsstufe 13 eingruppiert. In dieser Entlohnungsstufe befindet

sich zu einem großen Anteil das Forschungspersonal. In den Eigenbetrieben sind dagegen die meisten Frauen und Männer in der Entlohnungsstufe 08, wobei deutlich mehr Frauen als Männer in dieser Entlohnungsstufe eingruppiert sind. In der Dienststellengruppe „Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts“ arbeiten die meisten Frauen in den Entlohnungsstufen 01 bis 03 zumeist als Raumpflegepersonal beziehungsweise als Küchenhilfpersonal. Die meisten Männer sind in den Entlohnungsstufen 05 und 06 eingestuft und zumeist als „Haus-, Küchen-, Wirtschaftspersonal“, als „Hausmeister“ oder „Köche/Konditoren“ beschäftigt.

Schaubild 14: Entlohnungsstufen nach Dienststellengruppen (2020)



Quelle: Anlage 2-27 Seite 113 und Anlage 3-22 Seite 138

3.1.4.3 Stellenindex

Methodischer Überblick:

Mit dem Stellenindex ist kann die durchschnittliche Wertigkeit besetzter Stellen und somit die Entlohnungsstruktur in Organisationseinheiten berechnet werden. Hierfür wurden die vorhandenen Tarif- und Besoldungsgruppen zu insgesamt 23 Entlohnungsstufen zusammengefasst, denen jeweils ein Bewertungsfaktor zugeordnet wurde. So sind zum Beispiel die Besoldungsgruppe A 9 und die Entgeltgruppe TV-L 9 der Entlohnungsstufe 09 zugeordnet, die den Faktor 1,0 erhalten hat. Darunter liegende Entlohnungsstufen sind mit einem niedrigeren, darüber liegende Entlohnungsstufen mit einem höheren Bewertungsfaktor versehen (siehe Tabelle 4 auf Seite

16). Die Abstände zwischen den Bewertungsfaktoren spiegeln die strukturellen Entlohnungsunterschiede wider.

Der Stellenindex einer Gruppe wird berechnet, indem das Volumen der Beschäftigten in den jeweiligen Entlohnungsstufen mit den dazugehörigen Bewertungsfaktoren multipliziert (= bewertetetes Volumen) wird. Die Summe des bewerteten Volumens wird durch das entsprechende Volumen dividiert. Auf diese Weise fließt der Beschäftigungsumfang in die Berechnung mit ein. Das Ergebnis ist der Stellenindex, aus dem sich eine durchschnittliche Entlohnungsstufe ableiten lässt.

Beispiel für die Ermittlung des Stellenindexes der Beschäftigten gesamt:

Eine Dienststelle hat 8 Beschäftigte in der Entlohnungsstufe 07. Davon arbeiten 5 Beschäftigte in Vollzeit und 3 Beschäftigte zu 50 % in Teilzeit. Darüber hinaus gibt es 2 Vollzeitbeschäftigte in der Entlohnungsstufe 14. Insgesamt ergibt sich ein Volumen von 8,5.

$$\text{Stellenindex} = \frac{\text{Bewertetes Volumen}}{\text{Volumen}} = \frac{(5 \times \text{Faktor } 0,8784 \text{ der Stufe } 7) + ((3 \times 0,5) \times \text{Faktor } 0,8784 \text{ der Stufe } 7) + (2 \times \text{Faktor } 1,4974 \text{ der Stufe } 14)}{\text{Volumen } (5 \times 1,0 + 3 \times 0,5 + 2 \times 1,0)} = \frac{8,7044}{8,5} = 1,0240$$

Für die Dienststelle errechnet sich ein Stellenindex in Höhe von = 1,0240. Dies entspricht einem durchschnittlichen Entlohnungsniveau knapp über der Entlohnungsstufe 09.

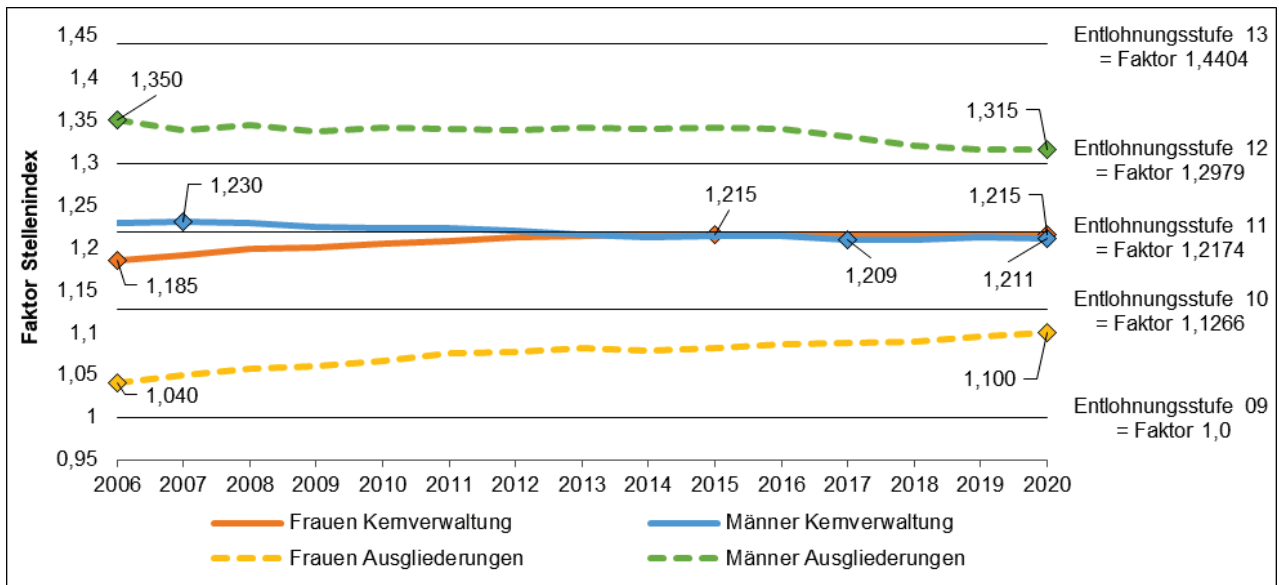
Wird der Stellenindex getrennt nach den Geschlechtern berechnet, so ergibt sich das in Schaubild 15 dargestellte Bild. Es zeigt, dass die durchschnittliche Entlohnung in der Kernverwaltung seit dem Jahr 2013 für beide Geschlechter in Höhe der Entlohnungsstufe 11 liegt. Für die Männer in der Kernverwaltung wird der rechnerisch höchste Stellenindex im Jahr 2007 des Vergleichszeitraumes und der niedrigste im Jahr 2017 erreicht. Bei den Frauen liegt der niedrigste Stellenindex im Jahr 2006 und der jeweils höchste im Jahr 2015 und 2020.

Für die Ausgliederungen ergibt sich ein anderes Bild. Hier liegt der Stellenindex der Männer durchschnittlich knapp oberhalb der Entlohnungsstufe 12, während der Stellenindex der Frauen knapp unterhalb der Entlohnungsstufe

10 liegt und somit etwas über 2 Entlohnungsstufen niedriger. Der höchste gemessene Stellenindex der Männer in den Ausgliederungen wurde im Jahr 2006 des Beobachtungszeitraums erreicht, der niedrigste Stellenindex im Jahr 2020. Bei den Frauen der Ausgliederungen ist es genau umgekehrt.

Werden die Stellenindizes jedoch nach Personalgruppen (siehe Schaubild 16) ausgewertet, wird deutlich, dass es weiterhin Unterschiede in der Entlohnung zwischen den Geschlechtern gibt. Diese Auswertung zeigt, dass die Stellenindizes der Frauen in der Kernverwaltung im Jahr 2020 in 10 von 12 Personalgruppen zum Teil bis zu zwei Entlohnungsstufen unter denen der Männer liegt und dass, obwohl der Gesamtstellenindex der Frauen (siehe Schaubild 15) – wenngleich marginal – sich über dem der Männer befindet.

Schaubild 15: Entwicklung der Stellenindizes der Kernverwaltung und der Ausgliederungen nach Geschlecht (2006 bis 2020)



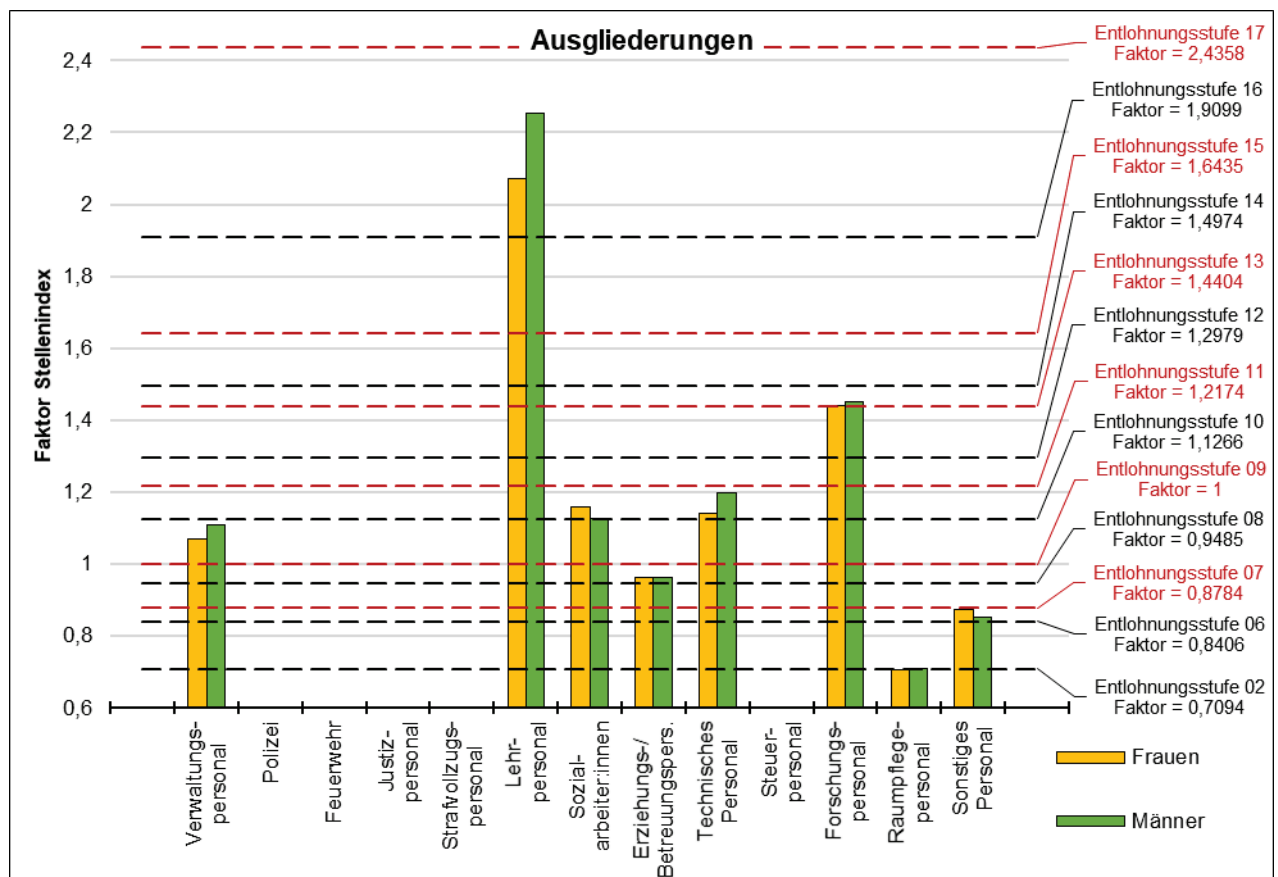
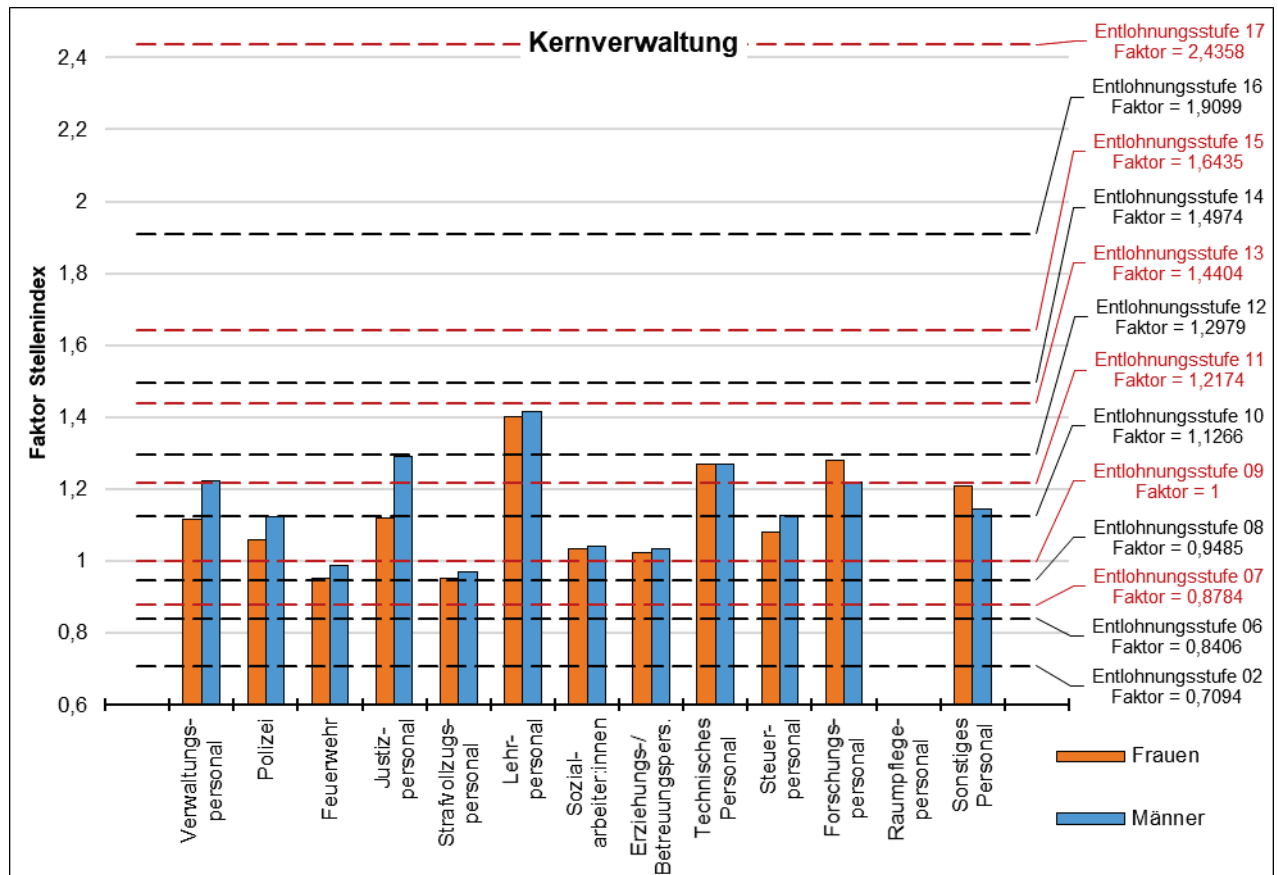
Quelle: eigene Berechnungen

Dies hängt unter anderem mit dem weiblichen Lehrpersonal in der Kernverwaltung zusammen. Allein 37,5 % aller weiblichen Beschäftigten in der Kernverwaltung sind Lehrerinnen, aber nur 23,6 % aller Männer sind als Lehrer beschäftigt. Gerade in dieser personalstarken Personalgruppe und somit auch in den Entlohnungsstufen 12 und 13 (siehe Schaubild 13 und Schaubild 14) sind sehr viel mehr Frauen als Männer eingruppiert. In der Gesamtbeurteilung (Schaubild 15) werden daher die niedrigeren Stellenindizes der weiblichen Beschäftigten in den anderen Personalgruppen ausgeglichen.

Im Schaubild 16 für die Ausgliederungen sticht vor allem der Stellenindex des Lehrpersonals markant hervor. Hierunter verbergen sich hauptsächlich die Professor:innen an den Hochschulen in Bremen, die mit ihren Eingruppierungen in der C- und W-Besoldung (siehe Tabelle 4 auf Seite 16) einen hohen Stellenindex, der zwischen den Entlohnungsstufen 16 und 17 liegt, verursachen.

Allgemein liegen in den Ausgliederungen in 2 von 8 Personalgruppen die Stellenindizes der Frauen über denen der Männer und in weiteren zwei Personalgruppen nahezu gleichauf. Dennoch befindet sich der Gesamtstellenindex der Frauen etwas mehr als 2 Entlohnungsstufen unterhalb dem der Männer (siehe Schaubild 15). Hierzu trägt insbesondere die Anzahl der Frauen in den Ausgliederungen bei, die bis einschließlich der Entlohnungsstufe 09 eingruppiert sind. Zu dieser Gruppe zählen zwei Drittel aller Frauen, die insbesondere in den Personalgruppen Erziehungs- und Betreuungspersonal oder als Verwaltungspersonal arbeiten. Männer sind in den Ausgliederungen dagegen eher den höheren Entlohnungsstufen, wie etwa dem Forschungspersonal, dem Lehrpersonal oder dem technischen Personal (27,2 %, 14,3 % und 12,5 %) zugeordnet, wobei der Anteil der Männer in den Entlohnungsstufen 10 bis 19 60,3 % einnimmt. Insgesamt pendelt sich der Stellenindex für die männlichen Beschäftigten in den Ausgliederungen auf knapp oberhalb der Entlohnungsstufe 12 ein.

Schaubild 16: Stellenindizes in den Personalgruppen der Kernverwaltung und den Ausgliederungen nach Geschlecht (2020)



Zusammenfassend hat die Anzahl beziehungsweise das Volumen der weiblichen und männlichen Beschäftigten in den einzelnen Personalgruppen große Auswirkungen auf den jeweiligen Gesamtstellenindex der Geschlechter. Der hohe Anteil weiblichen Lehrpersonals in der Kernverwaltung führt zu einer Parität der Gesamtstellenindizes. Insgesamt gilt für eine Reihe von Personalgruppen, dass die weiblichen Beschäftigten zu einem höheren Anteil in den niedrigeren Entlohnungsstufen eingruppiert sind.

3.1.5 Teilzeitbeschäftigung

Methodischer Überblick:

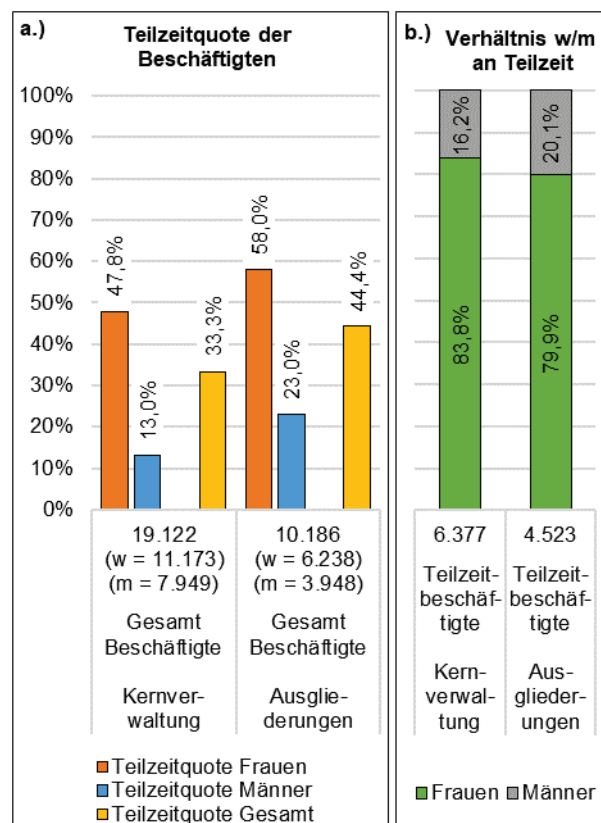
In diesem Kapitel wird die klassische Teilzeitbeschäftigung getrennt von der Altersteilzeit (ATZ) betrachtet. Teilzeit wird in der Regel zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Anspruch genommen. Weitere Gründe für die Inanspruchnahme von Teilzeit oder gar „unfreiwilliger Teilzeit“ sind mangels vorliegender Daten nicht Gegenstand dieses Kapitels.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten beträgt im Jahr 2020 gemessen an allen Beschäftigten im bremischen öffentlichen Dienst insgesamt 37,2 %. Während in der Kernverwaltung der Anteil an Teilzeitbeschäftigten 33,3 % (dies entspricht 6.377 Personen) umfasst, liegt er in den Ausgliederungen mit 44,4 % (dies entspricht 4.523 Personen) deutlich höher, wie auch das Schaubild 17 a.) zeigt. Von den 6.377 teilzeitbeschäftigten Personen in der Kernverwaltung sind 83,8 % Frauen. In den Ausgliederungen beträgt der Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigung 79,9 % (siehe Schaubild 17 b.). Während in der Kernverwaltung gegenüber dem Vorjahr und den Vergleichsjahren 2000 und 2010 ein Anstieg an Teilzeitbeschäftigten zu beobachten ist, ist in den Ausgliederungen die Teilzeitquote im Vergleich zum Jahr 2019 um 0,4 Prozentpunkte gesunken, liegt aber immer noch über den Werten aus den Jahren 2000 und 2010.

Wird jedoch die Teilzeitquote innerhalb der Geschlechtergruppen betrachtet, so arbeiten im

Jahr 2020 von insgesamt 11.173 in der Kernverwaltung beschäftigten weiblichen Personen 5.344 Frauen in Teilzeit. Dies entspricht einer Quote von 47,8 %, während Männer nur zu einer Quote von 13,0 % teilzeitbeschäftigt sind. In den Ausgliederungen stellen sich diese Quoten dagegen anders dar. Hier sind immerhin 23,0 % aller Männer in Teilzeit beschäftigt, wenngleich Frauen mit einem Anteil von 58,0 % auch hier eine deutlich höhere Teilzeitquote aufweisen (siehe Schaubild 17 a.)).

Schaubild 17: Teilzeitquote und Anteile an Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2020)



3.1.5.1 Arbeitszeitumfang und Struktur von Teilzeitbeschäftigung

Methodischer Überblick:

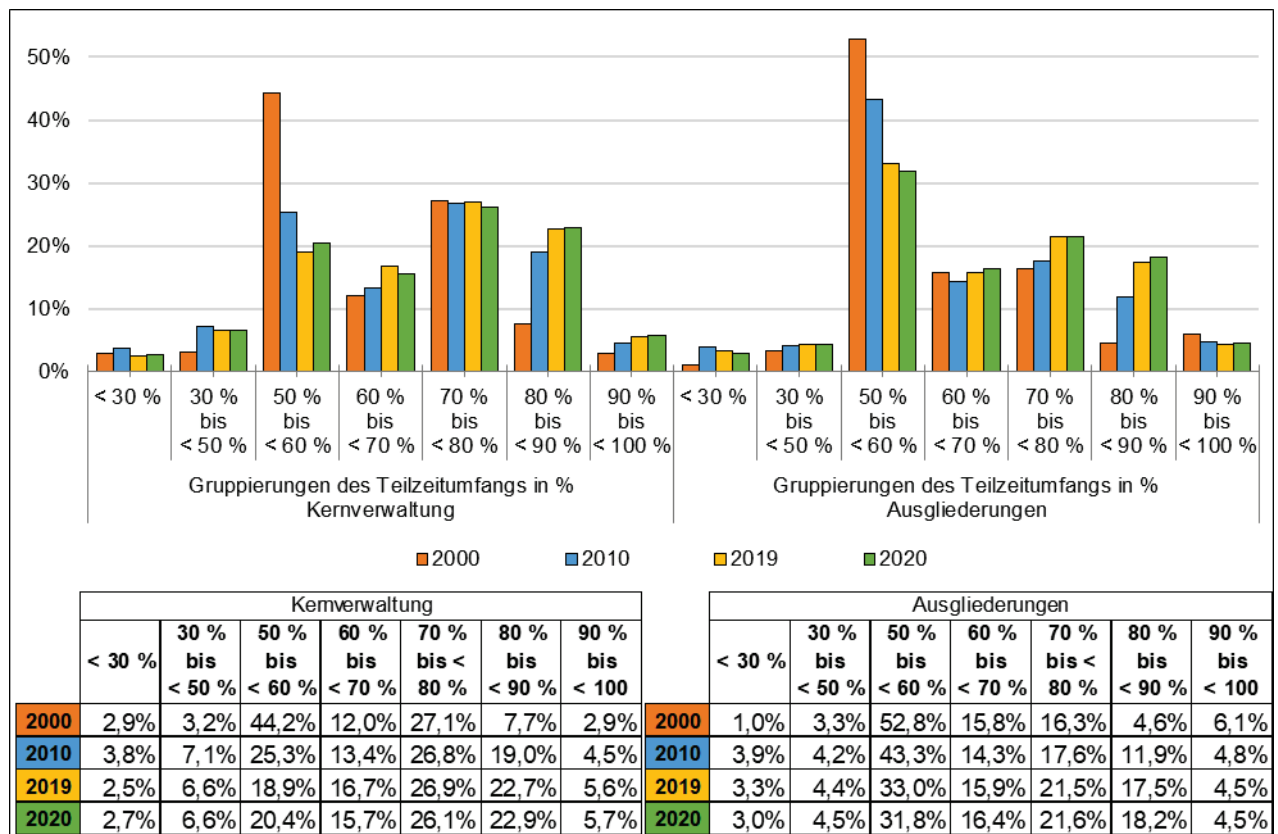
Im Folgenden wird dargelegt, in welchem Umfang die Teilzeitbeschäftigten in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen arbeiten und wie sich die Struktur in Bezug auf Qualifikationsebenen, Personalgruppen und Alter verhält.

Auch wenn, anders als in den Vorjahren, in der Kernverwaltung erstmals seit Jahren wieder ein prozentualer Anstieg an Teilzeitbeschäftigten in der Gruppe, die mit einem Stundenumfang von 50 % bis 60 % der vollen wöchentlichen Arbeitszeit arbeiten, zu erkennen ist, sind in den im Schaubild 18 abgebildeten Referenzjahren 2000, 2010, 2019 und 2020 für die Kernverwaltung und die Ausgliederungen zwei Trends bei der Entwicklung des Umfangs der Teilzeit zu beobachten. Wurde im Jahr 2000 oftmals noch im Umfang von 50 % bis 60 % also halbtags gearbeitet, so sinken diese Anteile für die Vergleichsjahre deutlich ab. Für

die Jahre 2010, 2019 und 2020 ist eine Verschiebung zu Teilzeit in einem größeren Umfang zu beobachten. Insbesondere Teilzeit mit einem Umfang von 80 % bis 90 %, also die Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit um einen halben bis einen ganzen Arbeitstag pro Arbeitswoche, weist eine steigende Tendenz seit dem Jahr 2000 auf. Hier ist der Anteil der Beschäftigten in der Kernverwaltung im Jahr 2000 von 7,7 % auf 22,9 % angestiegen. Auch in den Ausgliederungen ist der größte Anstieg an Beschäftigten in Teilzeit in einem Umfang von 80 % bis 90 % zu verzeichnen. Im Jahr 2000 lag dieser Anteil noch bei 4,6 %, während er im Jahr 2020 auf 18,2 % angestiegen ist.

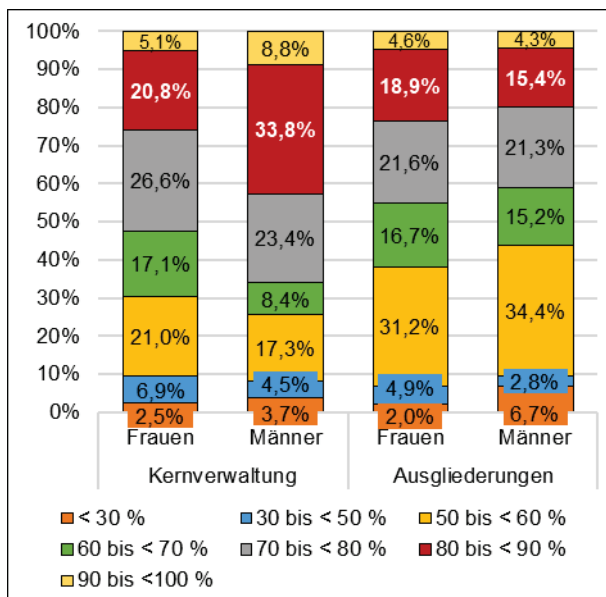
Im Jahr 2020 werden in den Ausgliederungen weiterhin die meisten Teilzeitarbeitsverhältnisse in einem Umfang von 50 % bis 60 % der vollen wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart, während in der Kernverwaltung Teilzeitbeschäftigung in einem Umfang von 70 % bis 80 % der vollen wöchentlichen Arbeitszeit am beliebtesten ist.

Schaubild 18: Entwicklung des Teilzeitumfangs (ohne Altersteilzeit) in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 bis 2020)



Wie bereits im vorangegangenen Abschnitt beschrieben, wird Teilzeitbeschäftigung vorwiegend von Frauen wahrgenommen. Inwiefern es Geschlechterunterschiede in Bezug auf den Umfang der Arbeitszeit gibt, zeigt das nachfolgende Schaubild 19. Auffällig ist, dass teilzeitbeschäftigte Männer in der Kernverwaltung eher mit einem größeren Zeitumfang in Teilzeit arbeiten als Frauen. Während zusammengekommen 42,6 % aller teilzeitbeschäftigten Männer Teilzeit in einem Umfang ab 80 % aufwärts wahrnehmen, trifft dies nur auf 25,9 % aller teilzeitbeschäftigten Frauen zu. Die meisten Frauen in der Kernverwaltung sind in einem Umfang von 70 % bis 80 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit tätig. In den Ausgliederungen dominiert sowohl bei Männern als auch bei Frauen Teilzeit in einem Umfang von 50 % bis 60 % der wöchentlichen Arbeitszeit.

Schaubild 19: Umfang von Teilzeit nach Geschlecht (2020)



Das Schaubild 20 und das Schaubild 21 zeigen, inwiefern Teilzeit in Bezug auf das Alter eine Rolle spielt. In den Ausgliederungen liegen die Teilzeitquoten in jeder Altersgruppe zwischen 43,3 % und 46,4 % und sind somit im Blick auf das Alter relativ ausgeglichen. In der Kernverwaltung steigt dagegen die Teilzeitquote beginnend mit 19,4 % ab den unter 29-Jährigen mit zunehmendem Alter an und erreicht in der Altersgruppe der 40 bis 49-

Jährigen ihren Höhepunkt mit 41,5 %. Danach sinkt sie wieder bis zur Altersgruppe der über 60-Jährigen auf 29,1 % ab. Im Vergleich dazu ist in dieser Altersgruppe in den Ausgliederungen mit 46,4 % der höchste Wert an Teilzeitbeschäftigung zu finden.

In der Kernverwaltung hebt sich bei der Betrachtung des Umfangs von Teilzeitarbeit nach Altersgruppen erheblich die Altersgruppe der unter 29-Jährigen ab. In dieser Altersgruppe arbeiten mehr als die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten in einem Umfang von 50 % bis 60 % der wöchentlichen Arbeitszeit. Werden hierzu noch die unterhältig teilzeitbeschäftigten Personen hinzugefügt, steigert sich der Anteil sogar auf 62,3 %. Darunter befinden sich zu mehr als drei Viertel der Personen, die als Verwaltungspersonal beschäftigt sind. Auch in den Ausgliederungen ist der Anteil, der in einem Umfang von 50 % bis 60 % sowie unterhältig Teilzeitbeschäftigten innerhalb dieser Altersgruppe im Vergleich zu den anderen Altersgruppen mit zusammen 47,0 % recht hoch. Hierunter ist zu drei Viertel teilzeitbeschäftigtes Personal dem Forschungspersonal zugeordnet. Dieser Wert wird nur noch durch die Altersgruppe der ab 60-Jährigen mit 48,7 % übertroffen, die mehrheitlich den Personalgruppen Reinigungspersonal, sonstigem Personal und Verwaltungspersonal angehören.

Generell steigen sowohl in der Kernverwaltung als auch in den Ausgliederungen die Prozentanteile an Teilzeitbeschäftigung mit einem Umfang der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ab 60 % aufwärts mit zunehmendem Alter an. Die Ausnahme ist die Altersgruppe der über 60-Jährigen, hier wird dieser Anteil zugunsten der im Umfang von 50 % bis 60 % arbeitenden Beschäftigten und der unterhältigen Beschäftigung wieder geringer.

Im Hinblick auf die Personalgruppen in der Kernverwaltung fallen die Teilzeitquoten sehr unterschiedlich aus. So hat die höchste Teilzeitquote die Personalgruppe Erziehungs- und Betreuungspersonal, in der 79,1 % aller Beschäftigten einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Die Teilzeitquote bei der Feuerwehr

Schaubild 20: Teilzeit und Teilzeitumfang nach Altersgruppen in der Kernverwaltung (2020)

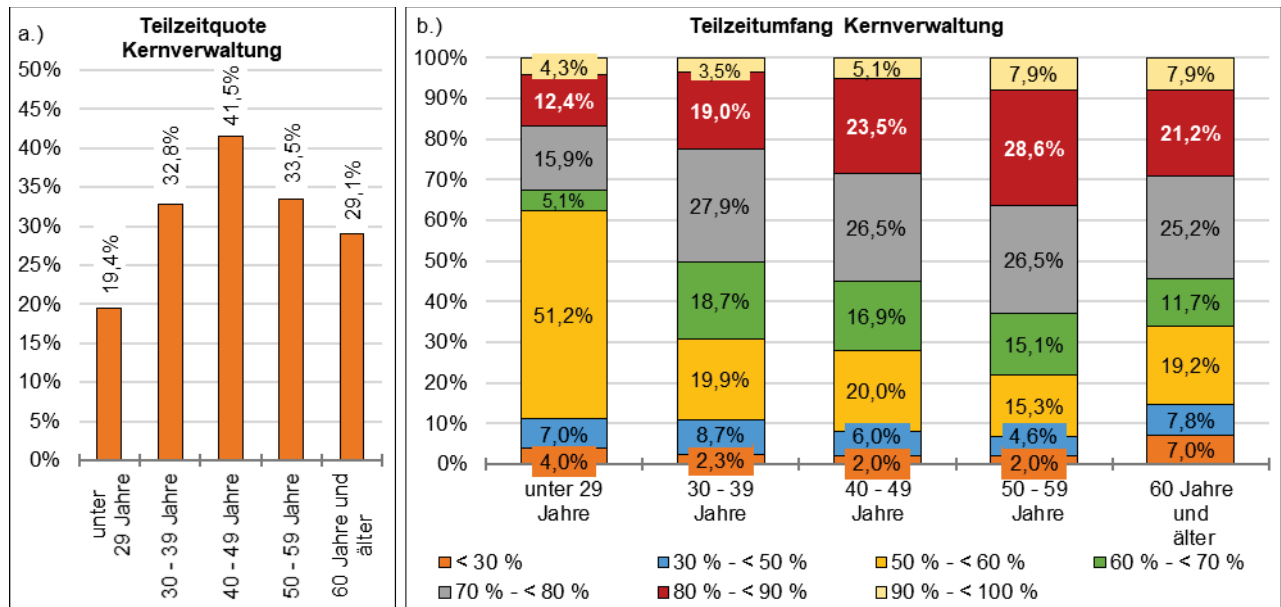
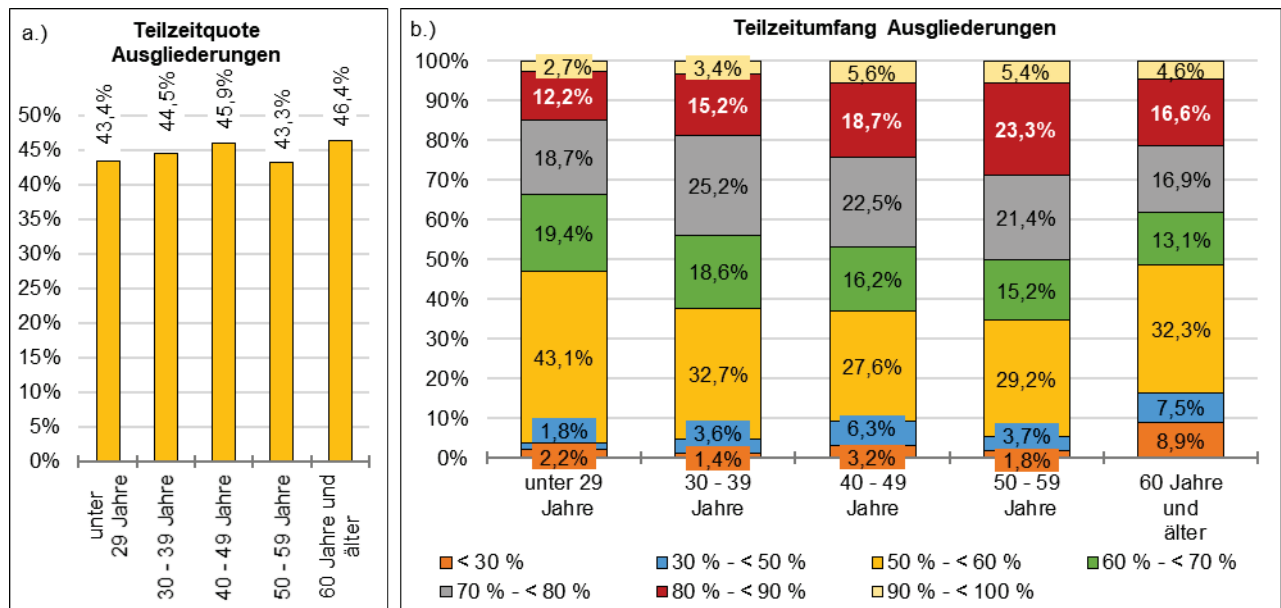


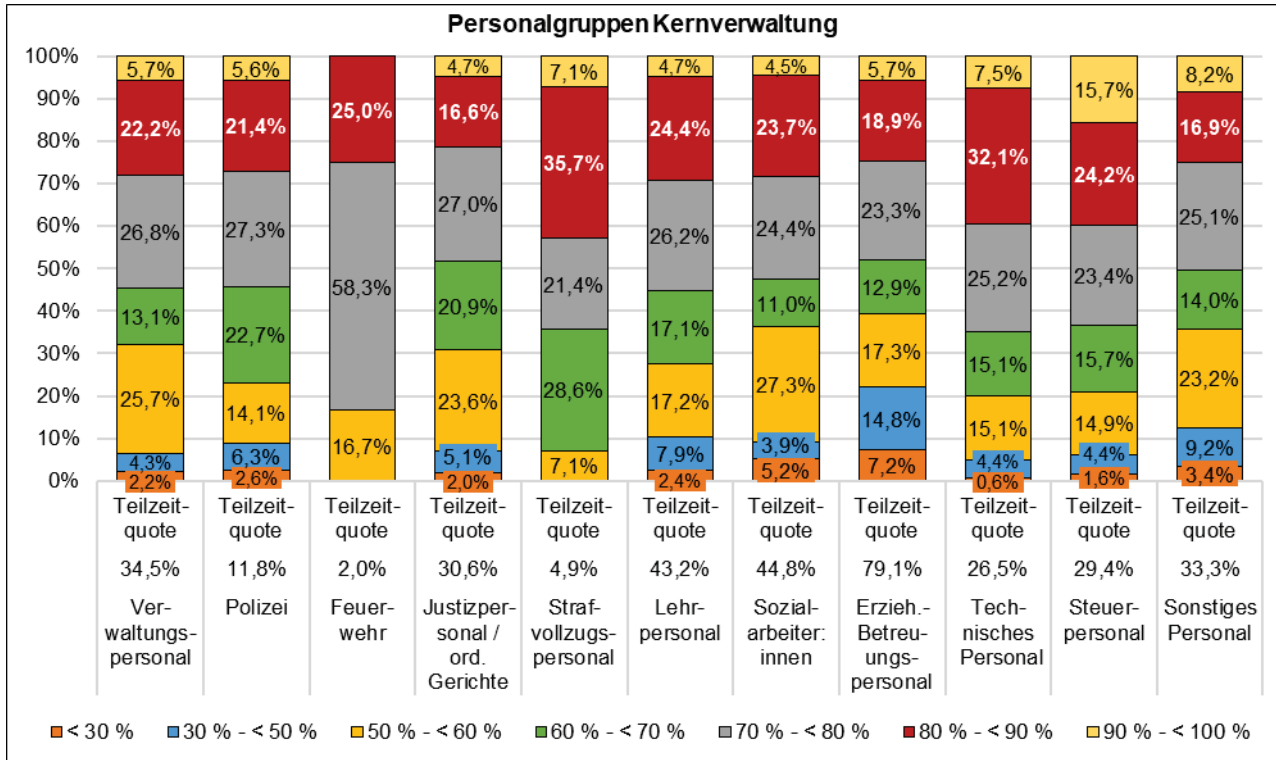
Schaubild 21: Teilzeit und Teilzeitumfang nach Altersgruppen in den Ausgliederungen (2020)



liegt dagegen nur bei 2,0 % (dies entspricht 12 Personen). Diese geringe Anzahl wirkt sich somit auch auf die im Schaubild 22 dargestellten Prozentzahlen für Umfang der Teilzeitbeschäftigung bei der Feuerwehr aus. Gleiches gilt ebenfalls für das Strafvollzugspersonal. Hier sind nur 14 Personen in einem Teilzeitarbeitsverhältnis. Dies entspricht 4,9 % aller im Strafvollzug beschäftigten Personen. In der Personalgruppe Erziehungs- und Betreuungspersonal gibt es neben der höchsten

Teilzeitquote in der Kernverwaltung auch die meisten unterhältig (kleiner als 50 %) beschäftigten Personen. Dieser Anteil beträgt im Jahr 2020 22,0 %. Beim Steuerpersonal haben dagegen im Verhältnis zu den anderen Personalgruppen relativ viele Teilzeitbeschäftigte (15,7 %) ihre Arbeitszeit nur stundenweise reduziert und arbeiten im Umfang von 90 bis unter 100 % in Teilzeit.

Schaubild 22: Teilzeitumfang in den Personalgruppen der Kernverwaltung (2020)



Wie auch Schaubild 23 für die Ausgliederungen darstellt, sind in der Personalgruppe Raumpflegepersonal mit 98,9 % nahezu alle Beschäftigten in Teilzeit beschäftigt. Hiervon arbeiten 87,1 % Teilzeit in einem Umfang von bis zu 70 % der wöchentlichen Arbeitszeit. Die geringste Teilzeitquote in den Ausgliederungen gibt es mit nur 13,9 % beim Lehrpersonal. Zwei Drittel des Lehrpersonals (66,7 %) arbeitet in einem Umfang von 50 bis 60 % der wöchentlichen Arbeitszeit in Teilzeit. Damit liegt das Lehrpersonal in dieser Kategorie sogar noch über den Werten des Forschungspersonals. Dieses erhält oftmals für die Dauer der Qualifikationsarbeit oder wissenschaftlichen Projekte nur befristete Teilzeitarbeitsverträge im Umfang von 50 % der wöchentlichen Arbeitszeit.

Mit einer Teilzeitquote von 55,5 % ist mehr als die Hälfte des Erziehungs- und Betreuungspersonals teilzeitbeschäftigt. Anders als in den anderen Personalgruppen der Ausgliederungen werden hier in der Mehrzahl (77,6 %) Teilzeitarbeitsverhältnisse in einem Umfang ab 70 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit aufwärts geschlossen.

Im Schaubild 24 wird der Teilzeitumfang in den einzelnen Qualifikationsebenen dargestellt, wobei die Gruppe der „nicht zugeordneten“ nicht im Schaubild abgebildet wird, da entweder in dieser Gruppe keine beziehungsweise nur eine sehr geringe Anzahl an Personen teilzeitbeschäftigt ist. Sowohl in der Kernverwaltung als auch in den Ausgliederungen wird jeweils in der Qualifikationsebene 1, also in den unteren Entlohnungsstufen, zu hohen Anteilen in Teilzeit gearbeitet. Hier erreichen die Teilzeitquoten 69,7 % in der Kernverwaltung und 79,0 % in den Ausgliederungen. Ebenso wird in dieser Qualifikationsebene im Vergleich zu den anderen Qualifikationsebenen prozentual auch am meisten unterhältig gearbeitet und ebenso zu hohen Anteilen auch in einem Umfang von 50 bis 60 % der normalen wöchentlichen Arbeitszeit. Während in der Kernverwaltung allgemein der Anteil an Teilzeitbeschäftigung in einem Umfang ab 60 % ab der Qualifikationsebene 2 zunimmt, so ist dies in den Ausgliederungen umgekehrt. Hier wirkt sich zum Beispiel in der Qualifikationsebene 2 der hohe Anteil an teilzeitbeschäftigten Personen

in der Personalgruppe Erziehungs- und Betreuungspersonal aus, die zu einem großen Anteil in dieser Qualifikationsebene eingruppiert sind. Gleiches gilt auch für die Qualifikationsebene 4, in der die Personalgruppen Lehrpersonal

und Forschungspersonal gebucht sind und daher die hohen Werte in Bezug auf den Teilzeitumfang bis 70 % verursachen (vergleiche auch Schaubild 23).

Schaubild 23: Teilzeitumfang in den Personalgruppen in den Ausgliederungen (2020)

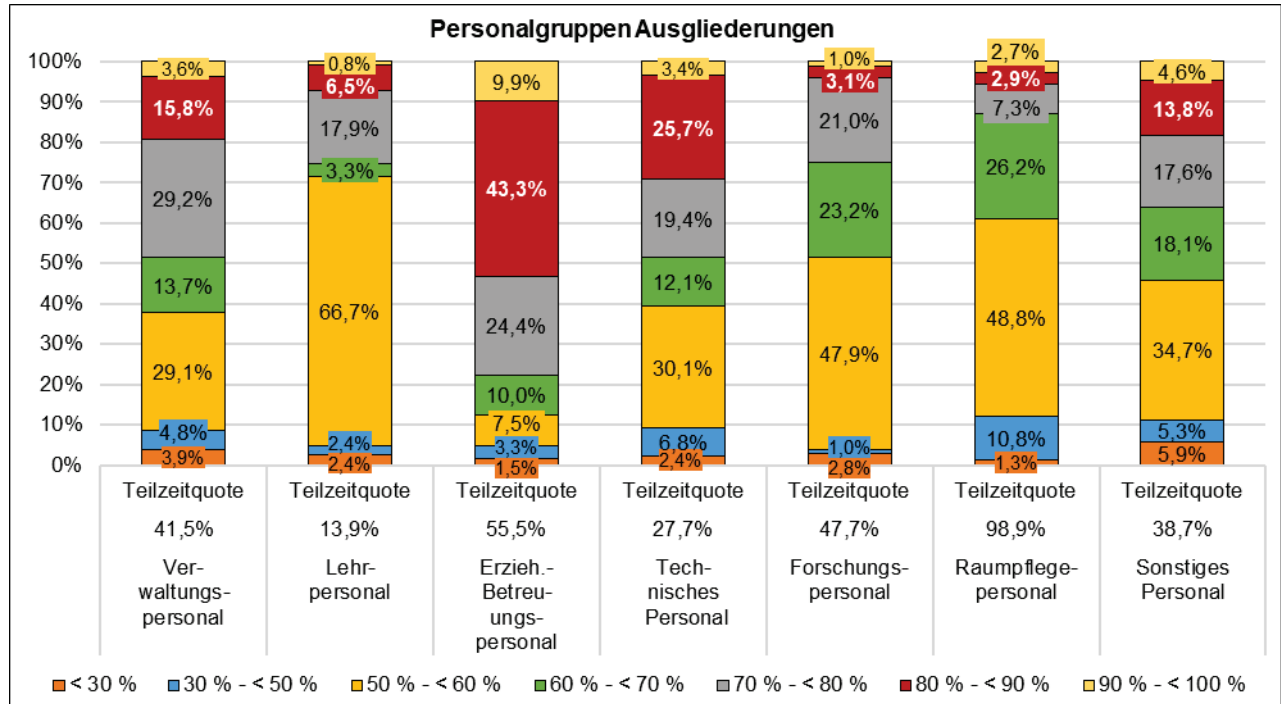
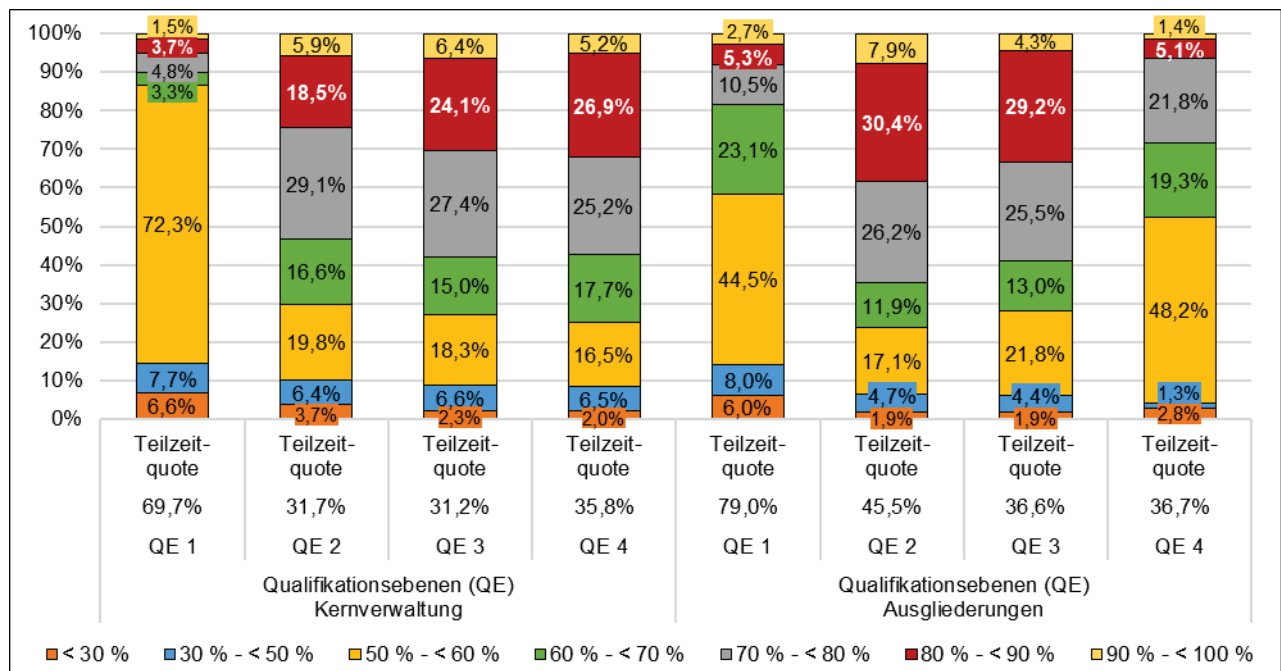


Schaubild 24: Teilzeitumfang in den Qualifikationsebenen (QE) in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2020)

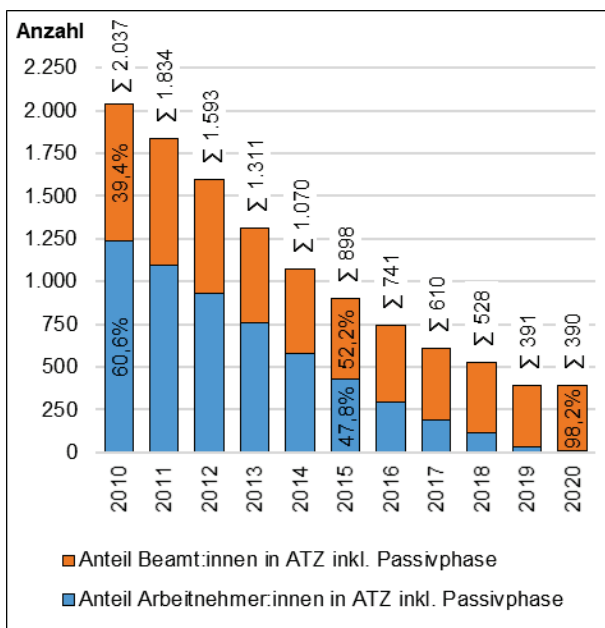


3.1.5.2 Altersteilzeit

Methodischer Überblick

Die Daten über die Altersteilzeit sind in diesem Kapitel nicht nach Kernverwaltung und Ausgliederungen getrennt dargestellt worden, da es in den Ausgliederungen nicht mehr viele Altersteilzeitfälle gibt. Personen in Altersteilzeit (Blockmodell), die in der Kernverwaltung gebucht sind, werden mit Beginn der Freistellungsphase (Passivphase) auf ein sogenanntes Außerhaushaltsmäßiges Konto (AH-Konto) gebucht und nicht mehr dem Personalkörper zugezählt. Dafür haben die Ressorts während der Aktivphase Rückstellungen für die Passivphase gebildet. Bei den Beschäftigten in den Ausgliederungen ist dies nicht der Fall. Dort zählen auch die Personen mit zu den Beschäftigten, die sich bereits in der Passivphase befinden.

Schaubild 25: Entwicklung Anzahl und Anteile an Altersteilzeit (ATZ) inklusive Passivphase nach Status (2010 bis 2020)

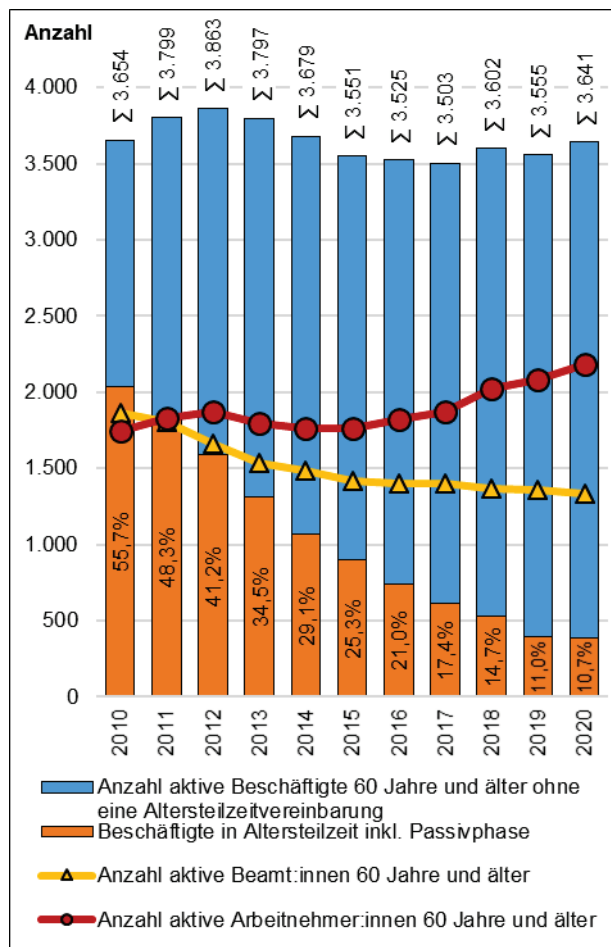


Auch im Jahr 2020 ist die Anzahl, der sich in der Arbeits- und in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befindenden Personen weiter rückläufig. Waren im Jahr 2010 insgesamt 2.037 Beschäftigte (aktive und passive) im bremischen öffentlichen Dienst in Altersteilzeit, so waren es 2015 nur noch 898 und 2020 insgesamt nur noch 390 Personen. Diese verteilen sich im Jahr 2020 zu 93,3 % auf die Kernverwaltung und zu 6,7 % auf die Ausgliederungen

(siehe Anlage 1-9 auf Seite 86). Darüber hinaus wird Altersteilzeit fast nur noch von Beamten:innen (98,2 %) in Anspruch genommen. Dies war im Jahr 2010 noch anders, damals arbeiteten in der Mehrheit Arbeitnehmer:innen (60,6 %) in Altersteilzeit (siehe Schaubild 25).

Das Absinken der Altersteilzeitfälle liegt aber nicht allein an der Abnahme der Personen, die 60 Jahre und älter sind. Dies zeigt auch das Schaubild 26. So befanden sich im Jahr 2010 von 3.654 Beschäftigten ab 60 Jahren noch 2.037 Beschäftigte in der Aktiv- oder Passivphase der Altersteilzeit (55,7 %). Im Jahr 2020 waren es dagegen nur noch 10,7 % beziehungsweise 390 von insgesamt 3.641 Beschäftigten.

Schaubild 26: Entwicklung der Statusgruppenanteile von Beschäftigten über 60 Jahre und von Beschäftigten in Altersteilzeit (2010 bis 2020)



Auch wenn aus dem Schaubild 26 (rote Linie) deutlich wird, dass die Anzahl der aktiven Arbeitnehmer:innen ab 60 Jahren und älter zunimmt, so nimmt doch deren Anteil an Altersteilzeit weiter ab (siehe Schaubild 25). Einer der Gründe für das Absinken der Altersteilzeitzahlen dürften die Veränderungen der Bedingungen für Altersteilzeit für Arbeitnehmer:innen sein. So lief am 31.12.2009 der Tarifvertrag zur Altersteilzeit für Arbeitnehmer:innen aus. Nach diesem Stichtag war Altersteilzeit nur noch nach den gesetzlichen, finanziell schlechteren Bedingungen möglich. Dies führte auch dazu, dass die Anzahl der Beschäftigten in Altersteilzeit bei den Arbeitnehmer:innen ab dem Jahr 2008 zunahm und ihren Höhepunkt im Jahr 2010 erreichte, um danach stetig zu sinken. Siehe hierzu auch frühere Ausgaben der Personalberichte des Senators für Finanzen der Freien Hansestadt Bremen.

Ein weiterer Grund für die Abnahme der Altersteilzeitzahlen ist, dass zwar bei den Beamt:innen ab dem Jahr 2008 Altersteilzeit wieder für alle Personalgruppen eingeführt wurde, dies jedoch zu weniger attraktiven Bedingungen geschah. Hierbei sind als wesentliche Unterschiede die Anhebung des Eintrittsalters vom 55. Lebensjahr auf das 60. Lebensjahr zu nennen. Auch der Arbeitsanteil hat sich von 50:50 auf jetzt 60:40 erhöht. Darüber hinaus ist der Altersteilzeitzuschlag für die Besoldungsgruppen ab A 13, B, C, R und W von 83 % auf 80 % der Nettobesoldung abgesenkt worden. Zudem ist die Anzahl der Beamt:innen, die 60 Jahre und älter sind, seit 2010 leicht rückläufig (siehe Schaubild 26, gelbe Linie) und führt damit auch zahlenmäßig zu einem Rückgang der Altersteilzeitfälle.

3.1.6 Leitungsfunktionen

Methodischer Überblick:

In diesem Kapitel werden die Leitungsfunktionen innerhalb des bremschen öffentlichen Dienstes stichtagsbezogen betrachtet. Hierbei werden die Leitungsfunktionen in drei Ebenen unterteilt. Die Leitungsebene 1 ist die oberste Hierarchieebene. Hierzu zählen beispielsweise Amts-/Dienststellenleitungen, Vorstände und Schulleitungen. Die Leitungsebene 2 umfasst unter anderem Abteilungsleitungen, stellvertretende Schulleitungen und Dezernatsleitungen. Unter der Leitungsebene 3 werden – neben anderen Leitungsarten – Referats- und Teamleitungen, aber auch Abschnittsleitungen und KiTa-Leitungen gefasst. Bürgermeister:innen, Senator:innen, Ortsamtsleiter:innen und Nebenamtler:innen sind in den Auswertungen zu den Leitungsfunktionen analog zu den Grundzahlen in dieser Berichterstattung nicht enthalten.

Bei den Berechnungen und Darstellungen zum Durchschnittsalter sind 17 Personen nicht berücksichtigt, da zu diesen Personen keine Geburtsdaten vorliegen.

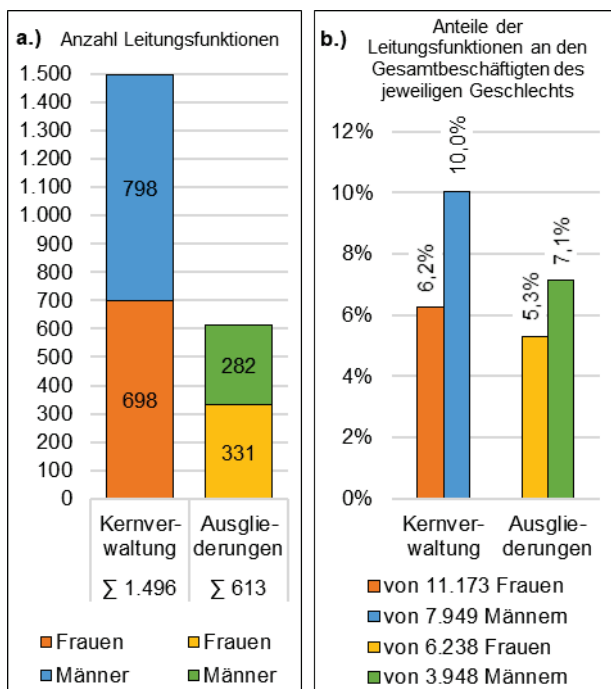
Tabelle 5: Leitungsfunktionen und -ebenen nach Geschlecht (2020)

Anzahl Leitungsfunktionen und -ebenen 1 bis 3	Bremischer öffentlicher Dienst	Kernverwaltung	Ausgliederungen
Frauen gesamt	1.029	698	331
darunter Leitungsebene 1	140	121	19
Leitungsebene 2	212	162	50
Leitungsebene 3	677	415	262
Männer gesamt	1.080	798	282
darunter Leitungsebene 1	105	92	13
Leitungsebene 2	215	144	71
Leitungsebene 3	760	562	198
Gesamtanzahl	2.109	1.496	613
Frauenanteile in %	48,8%	46,7%	54,0%
Männeranteile in %	51,2%	53,3%	46,0%

Insgesamt bekleiden im Jahr 2020 im bremschen öffentlichen Dienst 2.109 Personen eine Leitungsfunktion, wobei 1.496 Leitungsfunktionen in der Kernverwaltung und 613 Leitungsfunktionen in den Ausgliederungen gezählt

werden. Der Frauenanteil an den Leitungsfunktionen in der Kernverwaltung beträgt 46,7 % (698 Frauen), während 53,3 % oder 798 Männer eine Leitungsfunktion besetzen. In den Ausgliederungen sind dagegen mehr Leitungsfunktionen mit Frauen anstatt mit Männern besetzt, wobei der Frauenanteil 54,0 % beträgt. Bezieht man die Leitungsfunktionen jedoch auf die Geschlechteranteile der Gesamtbeschäftigten des Jahres 2020, zeigt sich ein anderes Bild (siehe Schaubild 27 a.) und b.)). So haben von insgesamt 11.173 in der Kernverwaltung beschäftigten Frauen 6,2 % eine Leitungsfunktion inne (dies entspricht 698 Frauen). Von den 7.949 in der Kernverwaltung beschäftigten Männern üben jedoch 798 Männer und damit 10,0 % eine Leitungsfunktion aus. In den Ausgliederungen ist der Geschlechterunterschied geringer; dort üben 5,3 % aller beschäftigten Frauen und 7,1 % aller beschäftigten Männer eine Leitungsfunktion aus.

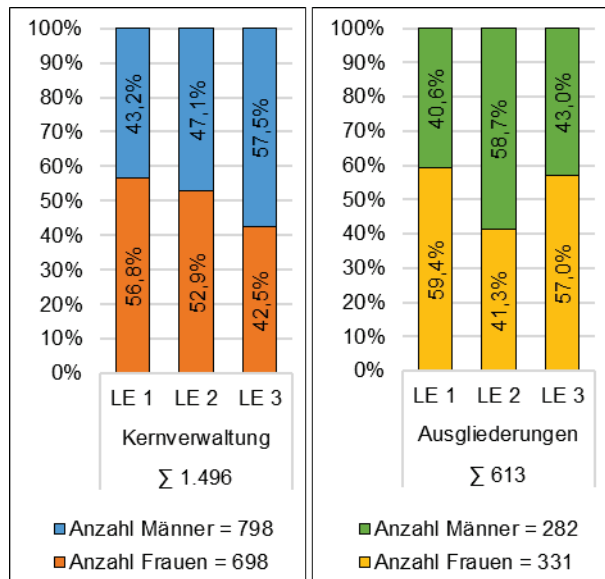
Schaubild 27: Anzahl der Leitungsfunktionen und Prozentanteile der Leitungsfunktionen an den Gesamtbeschäftigten des jeweiligen Geschlechts (2020)



Pauschal gilt für die Kernverwaltung: Je höher die Leitungsebene (LE), desto höher sind die Frauenanteile (siehe Schaubild 28). Während in den Leitungsebenen 1 und 2 die Frauenanteile über 50 % liegen (56,8 % und 52,9 %),

umfasst er in der Leitungsebene 3 nur 42,5 %. In den Ausgliederungen liegt der höchste Frauenanteil ebenfalls in der Leitungsebene 1. Nur in der Leitungsebene 2 liegt der Frauenanteil mit 41,3 % unter den angestrebten 50 % einer paritätischen Verteilung.

Schaubild 28: Geschlechteranteile in den Leitungsebenen (LE) (2020)



Quelle: Tabelle 5 auf Seite 31

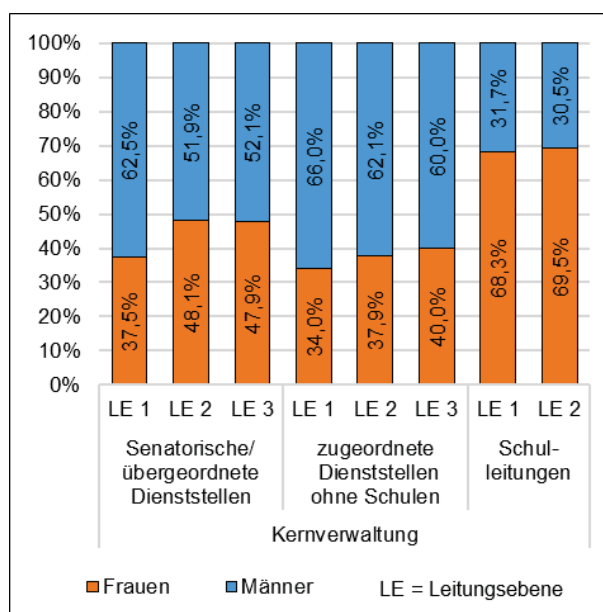
Allerdings werden in der Kernverwaltung unter den Leitungsebenen 1 und 2 auch die Schulleitungen und stellvertretenden Schulleitungen erfasst. Da in der Personalgruppe Lehrpersonal viele Frauen tätig sind, finden sich somit auch viele Frauen in Leitungspositionen und lassen die Frauenanteile in diesen beiden Leitungsebenen ansteigen. Ein differenzierteres Bild, wie hoch diese Anteile und deren Auswirkungen auf die einzelnen Leitungsebenen der Kernverwaltung sind, verdeutlicht das Schaubild 29. Dort werden die Frauenanteile in den Leitungsebenen in der Kernverwaltung nach einer Dienststellenzuordnung aufgezeigt, wobei die Leitungsebenen 1 bis 3 in senatorische/übergeordnete Dienststellen, zugeordnete Dienststellen ohne Schulen und Schulleitungen weiter unterteilt werden. In der letztgenannten Kategorie der Schulleitungen sind die Frauenanteile in der ersten Leitungsebene mit 68,3 % und in der zweiten Leitungsebene (stellvertretende Schulleitungen) mit 69,5 % im Vergleich zu den anderen beiden Kategorien

recht hoch und tragen folglich zu den hohen Frauenanteilen in den Leitungsebenen 1 und 2 in der gesamten Kernverwaltung bei.

Bei den zugeordneten Dienststellen ohne Schulen nimmt der Frauenanteil ab, je höher die Leitungsebene ist. In Leitungsebene 1 liegt der Frauenanteil bei 34,0 %, in der Leitungsebene 2 bei 37,9 % und in Leitungsebene 3 bei 40,0 %. Die prozentualen Werte liegen damit innerhalb der Leitungsebenen deutlich unter einer paritätischen Verteilung von 50 %. Denn insbesondere bei der personalstarken, eher männlich dominierten Personalgruppe Polizei, sind viele Leitungspositionen mit Männern besetzt.

Bei den senatorischen/übergeordneten Dienststellen ist das Geschlechterverhältnis zumindest in den Leitungsebenen 2 und 3 ausgeglichener als bei den zugeordneten Dienststellen ohne Schulen, jedoch liegt der Frauenanteil in der Leitungsebene 1 mit 37,5 % immer noch etwa 12,5 Prozentpunkte unterhalb einer paritätischen Geschlechterverteilung. In der Leitungsebene 2 liegt der Frauenanteil bei 48,1 % und in Leitungsebene 3 bei 47,9 %.

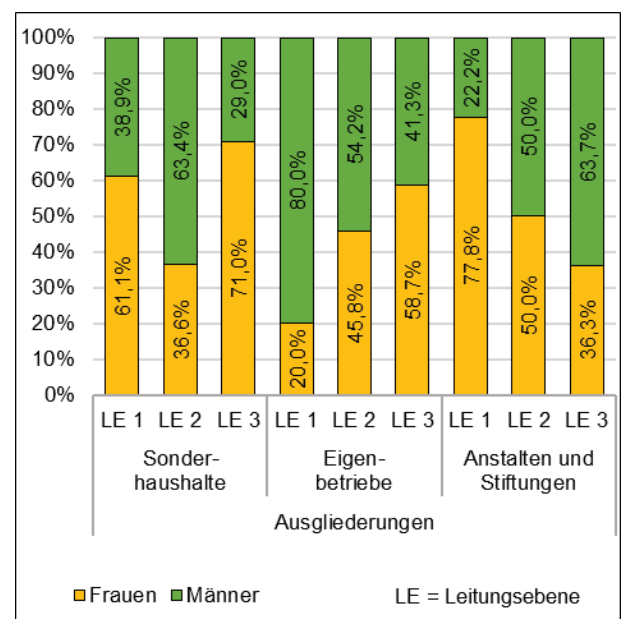
Schaubild 29: Geschlechteranteile in den Leitungsebenen der Kernverwaltung nach einer Dienststellenzuordnung (2020)



Quelle: Anlage 2-28 auf Seite 113

Der in den Sonderhaushalten der Ausgliederungen bestehende hohe Frauenanteil in Leitungsebene 3 basiert in der Mehrzahl auf Referats- und Sachgebietsleitungen, die in den Hochschulen verstärkt von Frauen wahrgenommen werden. Innerhalb der Eigenbetriebe sind 158 oder 58,7 % Frauen in der Leitungsebene 3. Von den 158 Frauen sind 83 Frauen als „Leitung einer KiTa“ eingetragen. Die Anstalten und Stiftungen werden ebenfalls oftmals von Frauen als Vorstand, Direktion oder Geschäftsführung eines Betriebes (Leitungsebene 1) geführt. Von insgesamt 9 Leitungsfunktionen in Leitungsebene 1 sind 7 mit Frauen besetzt. Dies führt zu dem hohen Frauenanteil von 77,8 % in der Leitungsebene 1 dieser Gruppe.

Schaubild 30: Geschlechteranteile in den Leitungsebenen der Ausgliederungen nach einer Dienststellenzuordnung (2020)



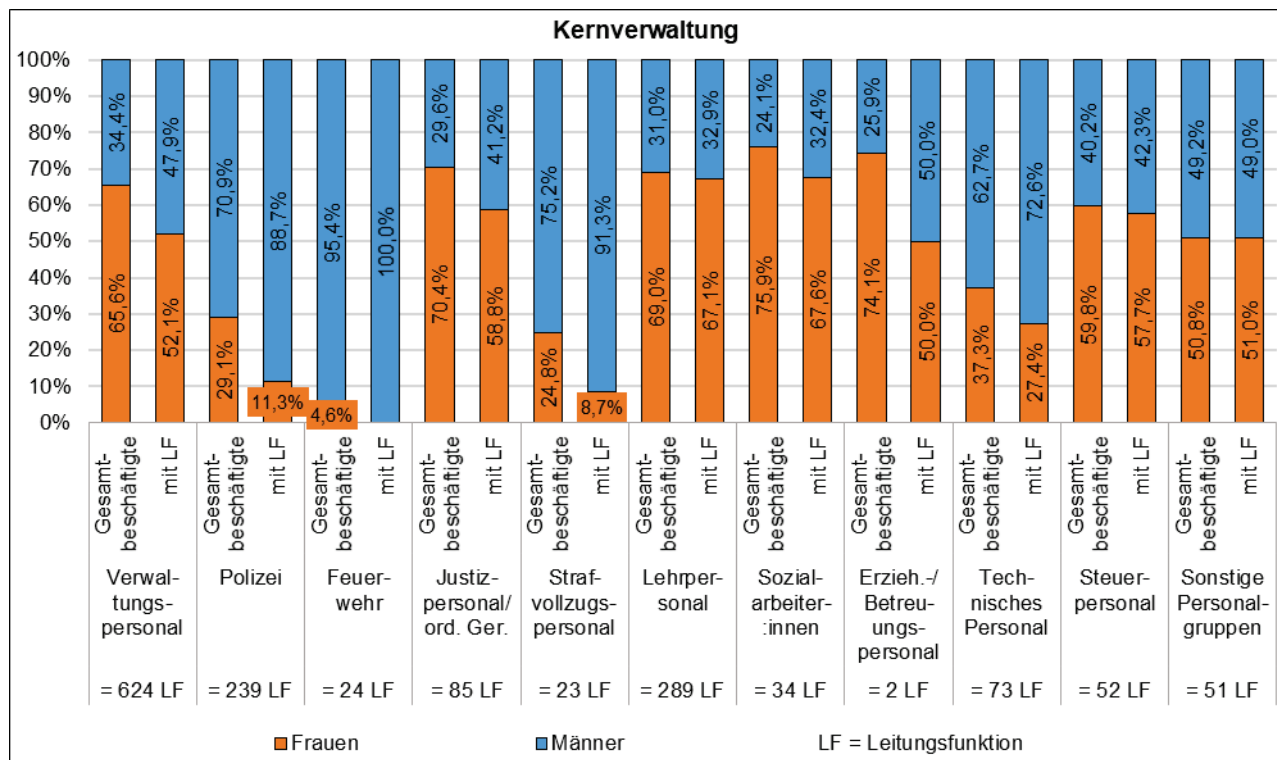
Quelle: Anlage 3-23 auf Seite 138

Das Schaubild 31 und das Schaubild 32 bilden die Frauen- und Männeranteile in den Personalgruppen auf Basis der Gesamtbeschäftigten der Kernverwaltung und den Ausgliederungen in den jeweiligen Personalgruppen ab (Säulen „Gesamtbeschäftigte“; vergleiche auch Schaubild 9). Dem werden die Frauen- und Männeranteile in den Leitungsfunktionen in den einzelnen Personalgruppen gegenübergestellt (Säulen „mit LF“).

In der Kernverwaltung haben in sechs von zehn Personalgruppen mehr Frauen als Männer eine Leitungsfunktion inne. Hierzu zählt zum Beispiel auch die Personalgruppe Verwaltungspersonal, in der der Frauenanteil an den Leitungsfunktionen 52,1 % beträgt. Doch das Schaubild 31 zeigt für die Kernverwaltung auch, dass beim Verwaltungspersonal der Frauenanteil an der gesamten Personalgruppe 65,6 % beträgt und damit über dem Wert in den Leitungsfunktionen liegt. Nahezu gleichauf liegt der Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten und der Frauenanteil an den Leitungsfunktionen in 3 Personalgruppen (Lehrpersonal, Steuerpersonal und sonstige Personalgruppen). Ausschließlich beim Sonstigen Personal befindet sich der prozentuale Anteil von Frauen mit einer Leitungsfunktion im Vergleich zu dem Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten geringfügig über dem der Männer.

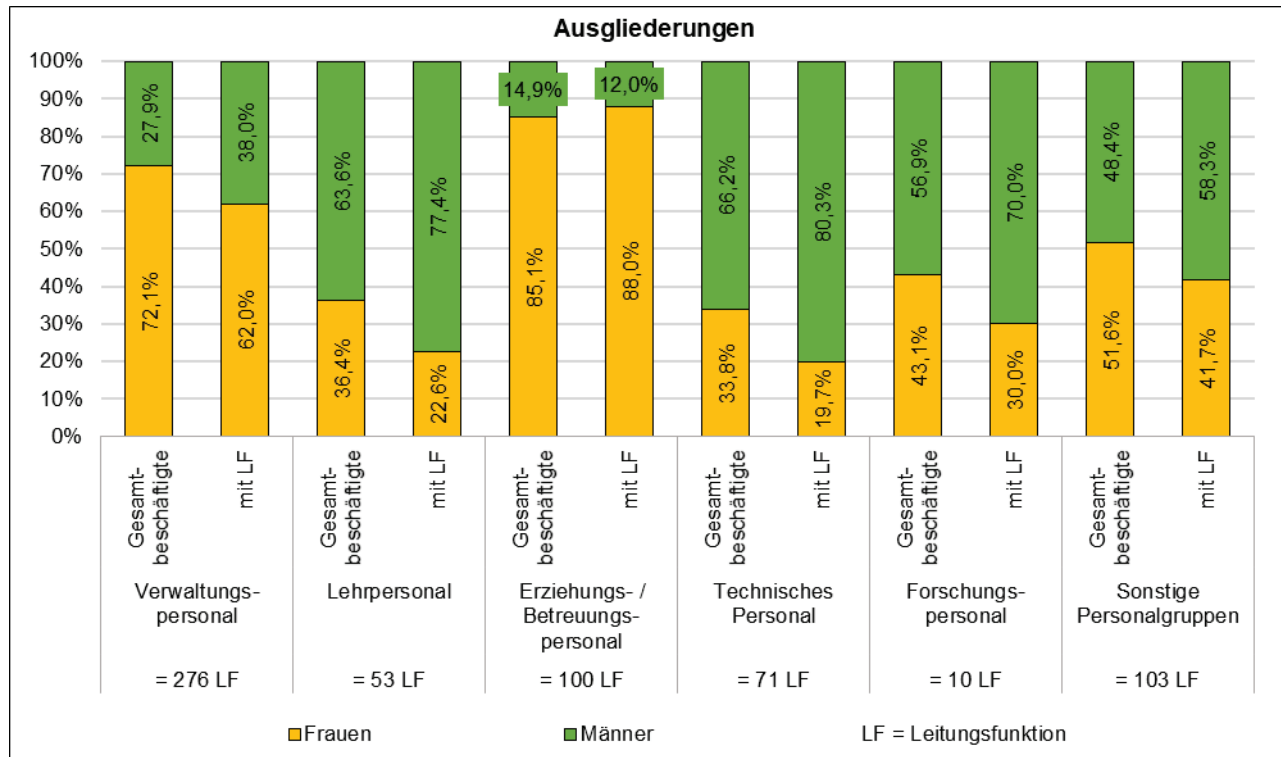
In den Ausgliederungen (Schaubild 32) liegen in zwei von sechs Personalgruppen die Frauenanteile an den Gesamtbeschäftigten und an den Leitungsfunktionen bei über 50 %. Dies sind die Personalgruppen Verwaltungspersonal sowie Erziehungs- und Betreuungspersonal. Auch wenn der Frauenanteil an den Leitungsfunktionen in der Personalgruppe Verwaltungspersonal 62,0 % beträgt, so zeigt doch das Schaubild 32 für die Ausgliederungen, dass der Frauenanteil in Bezug auf die Gesamtbeschäftigten in dieser Personalgruppe mit 72,1 % noch über dem Wert der Leitungsfunktion liegt. Selbst beim Erziehungs- und Betreuungspersonal, ein zumeist durch Frauen wahrgenommener Beruf mit einem Frauenanteil von 85,1 % in dieser Personalgruppe, liegt der Frauenanteil bei den Leitungsfunktionen mit 88,0 % nur geringfügig darüber.

Schaubild 31: Geschlechteranteile in den Leitungsfunktionen im Vergleich zu den Geschlechteranteilen der Gesamtbeschäftigten der Personalgruppen in der Kernverwaltung (2020)



Quelle: Schaubild 9 auf Seite 14 für die Gesamtanzahl an Personen in den Personalgruppen 2020

Schaubild 32: Geschlechteranteile in den Leitungsfunktionen im Vergleich zu den Geschlechteranteilen der Gesamtbeschäftigten der Personalgruppen in den Ausgliederungen (2020)



Quelle: Schaubild 9 auf Seite 14 für die Gesamtanzahl an Personen in den Personalgruppen 2020

3.1.7 Einstellungen

Methodischer Überblick:

Bei den Einstellungen handelt es sich um alle Neueinstellungen, die im Laufe des Jahres 2020 stattgefunden haben. Hierzu zählen auch Personen, die übergangsweise oder aber mit Unterbrechungen mehrfach tage- oder wochenweise mit einer neuen Personalnummer neu eingestellt wurden. Für alle Neueinstellung gilt die zum Zeitpunkt der Einstellung registrierte Strukturzuordnung zur Kernverwaltung oder zu den Ausgliederungen.

Nicht in den Neueinstellungen enthalten sind dagegen Übernahmen von Anwärter:innen, wie zum Beispiel die des Polizei-, Verwaltungs-, Justiz- oder Steuerdienstes. Hierunter fallen im Jahr 2020 rund 330 Personen, darunter sind circa ein Drittel Polizeianwärter:innen. Ebenso zählen nahtlose Weiterbeschäftigungen, Verbeamtungen, und Wechsel zu anderen bremischen öffentlichen Arbeitgebern, auch wenn diese Vorgänge in aller Regel mit einem Personalnummernwechsel verbunden sind, nicht zu den Neueinstellungen.

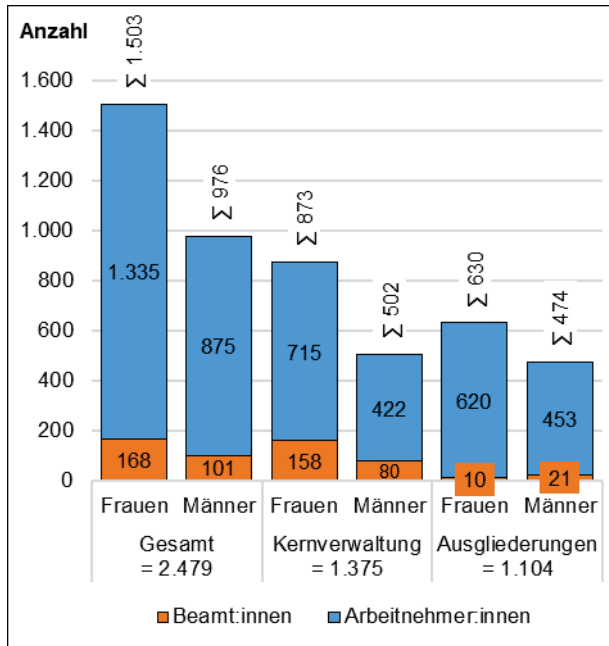
Bedingt durch die fehlende Stichtagssystematik und aufgrund von Arbeitsplatzwechseln neu eingestellter Personen zwischen der Kernverwaltung und den Ausgliederungen, können die Zahlen zu den Neueinstellungen nicht mit den Zahlen in den Kapiteln 3.1 und 3.1.9 gegengerechnet werden.

Im Laufe des Jahres 2020 wurden insgesamt 2.479 Neueinstellungen von Personalfällen im bremischen öffentlichen Dienst vorgenommen. Davon waren 1.503 (60,6 %) Beschäftigte weiblichen und 976 (39,4 %) Beschäftigte männlichen Geschlechts. Von den 2.479 Einstellungen sind 2.210 Personen als Arbeitnehmer:innen eingestellt worden, die übrigen 269 eingestellten Personen haben einen Beamtenstatus (siehe Schaubild 33).

In der Kernverwaltung sind 12,0 % der in 2020 eingestellten Personen (165 Beschäftigte) innerhalb des Jahres 2020 wieder aus dem bremischen öffentlichen Dienst ausgetreten. Für die Ausgliederungen beträgt dieser Wert 7,5 % oder 83 Personen (vergleiche Schaubild 34).

Als Gründe für das Ausscheiden innerhalb des Jahres 2020 werden in der Kernverwaltung mit einem Anteil von 46,1 % Kündigungen auf eigenen Wunsch, aus sonstigen Gründen beziehungsweise Kündigungen mit Auflösungsvertrag aufgeführt. 32,7 % sind Fristabläufe.

Schaubild 33: Anzahl der Einstellungen nach Statusgruppe und Geschlecht (2020)



In den Ausgliederungen nehmen dagegen die Fristabläufe fast die Hälfte (49,4 %) der innerhalb von 2020 eingestellten und wieder ausgeschiedenen Personen ein. Diese Fristabläufe betreffen in der Kernverwaltung hauptsächlich die Personalgruppen Verwaltungs- und Lehrpersonal. In den Ausgliederungen sind dies neben Springerkräften, die als Krankheits- beziehungsweise Urlaubsvertretungen zur Aufrechterhaltung der Raumpflege bei KiTa Bremen eingesetzt werden, auch befristete Beschäftigte des Forschungspersonals und Lehrkräfte.

Die Aufteilung der 2.479 Einstellungen auf die verschiedenen Personalgruppen zeigt das Schaubild 35. Dabei wurden eventuelle Personalgruppenwechsel bei Personen, die nach der Einstellung im Laufe des Jahres 2020 getätigt wurden, nicht berücksichtigt. Es gilt daher der Ersteintrag der Personalgruppe, womit der oder die Beschäftigte eingestellt worden ist.

Schaubild 34: Anzahl und prozentuale Verteilung der Einstellungen und Wiederaustritte (2020)

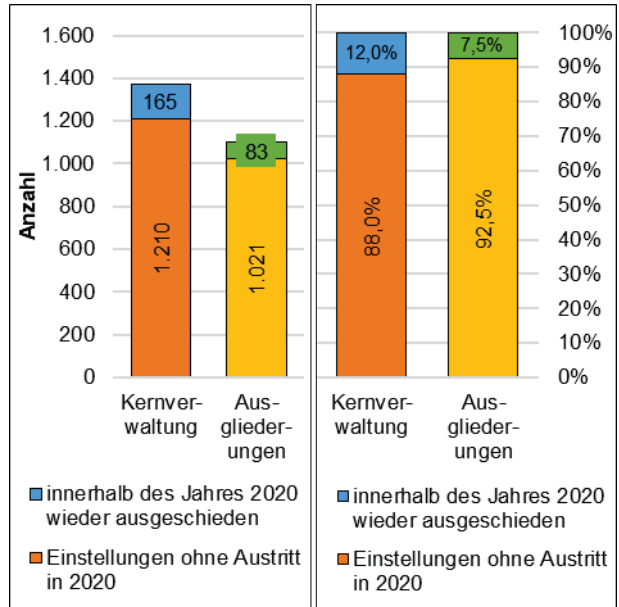
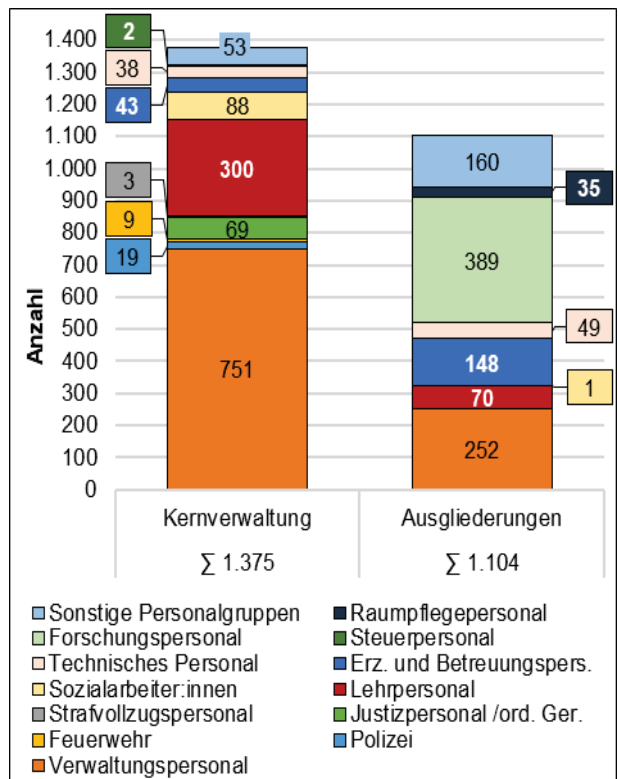


Schaubild 35: Einstellungen nach Personalgruppen ohne Übernahmen von Anwärt:innen des Polizei-, Verwaltungsdienstes und so weiter (2020)



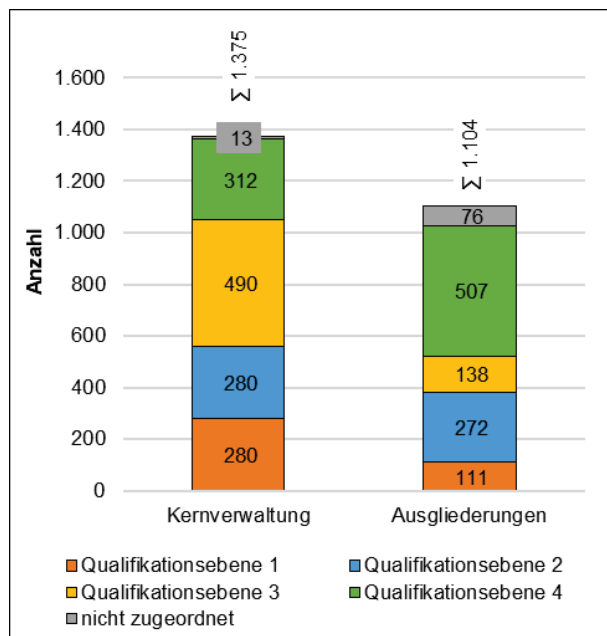
54,6 % (751 Personen) aller Einstellungen erfolgten in der Kernverwaltung als Verwaltungspersonal und 21,8 % (300 Personen) als Lehrpersonal. In den Ausgliederungen wurden

35,2 % (389 Personen) als Forschungspersonal, 22,8 % (252 Personen) als Verwaltungspersonal und 13,4 % (148 Personen) als Erziehungs- und Betreuungspersonal eingestellt.

Die meisten Einstellungen erfolgen in der Kernverwaltung mit einem Anteil von 35,6 % (490 Personalfälle) in der Qualifikationsebene 3. Danach folgen die Einstellungen in die Qualifikationsebene 4, in der unter anderem 164 Lehrkräfte, 86 Einstellungen im Verwaltungspersonal, aber auch 26 Personalfälle im Justizpersonal-/ ordentliche Gerichte, erfolgten.

beruhen zu 46,9 % auf Einstellungen beim Verwaltungspersonal und zu 27,4 % auf Lehrpersonal. In den Ausgliederungen sind dagegen in den 270 Einstellungen in dieser Altersstufe überwiegend Personen als Forschungspersonal eingestellt (168 Personen beziehungsweise 62,2 %). Weitere 38 Personen (14,1 %) sind als Verwaltungspersonal und 37 Personen (13,7 %) als Erziehungs- und Betreuungspersonal eingestellt (vergleiche Anlage 8-8 ab Seite 175 im Anhang). Die Altersverteilung der neu eingestellten Beschäftigten zeigt das Schaubild 37.

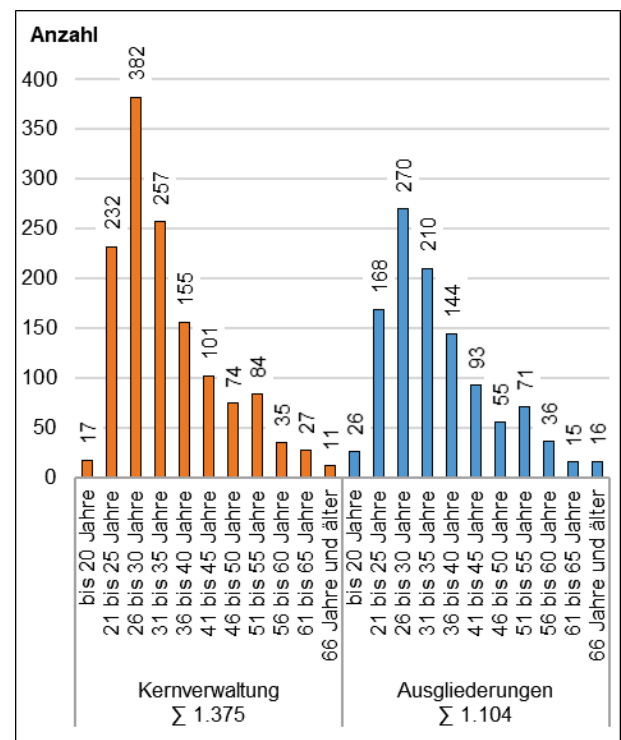
Schaubild 36: Einstellungen nach Qualifikationsebenen (2020)



In den Ausgliederungen spiegeln sich dagegen die vielen Einstellungen von Forschungspersonal in den Einstellungszahlen in der Qualifikationsebene 4 wider (387 von 507 Personalfällen). In der Qualifikationsebene 2 sind es dagegen die Einstellungen im Bereich des Erziehungs- und Betreuungspersonals und des Verwaltungspersonals (117 und 109 Personen von 272 Einstellungen).

Erwartungsgemäß sind sowohl in der Kernverwaltung als auch in den Ausgliederungen die meisten Beschäftigten bei der Einstellung zwischen 26 und 30 Jahre alt. Die 382 Einstellungen in der Kernverwaltung in dieser Altersstufe

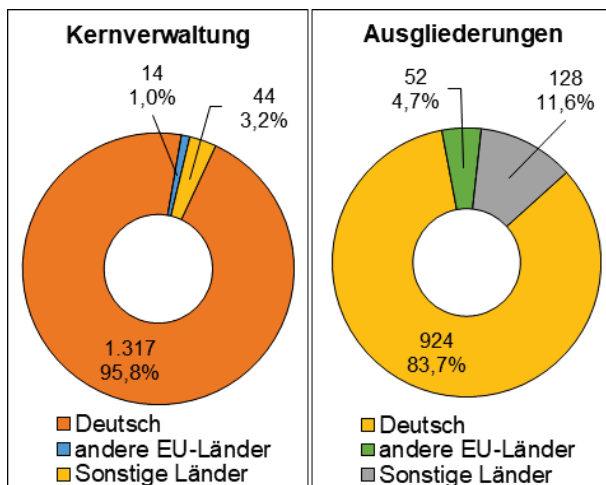
Schaubild 37: Alter der Beschäftigten bei der Einstellung (2020)



Ungefähr 9,6 % aller neu eingestellten Personen in den bremischen öffentlichen Dienst haben eine ausländische Staatsbürgerschaft angegeben. Dabei unterscheiden sich die Einstellungen in Bezug auf die Staatsangehörigkeit bei Kernverwaltung und Ausgliederungen deutlich (siehe auch das Schaubild 38). Während in der Kernverwaltung nur 4,2 % aller Neueinstellungen eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzen, sind es in den Ausgliederungen 16,3 %. Von den Neueinstellungen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit sind in der Kernverwaltung mit 58,6 % hauptsächlich

Kräfte in der Personalgruppe Verwaltungspersonal, 15,5 % als Lehrpersonal und 10,3 % als sonstiges Personal eingestellt worden. In den Ausgliederungen sind 180 Personen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit eingestellt worden. Mit 63,3 % sind davon die meisten als Forschungspersonal und mit einem Anteil von 11,1 % als Erziehungs- und Betreuungspersonal eingestellt worden.

Schaubild 38: Neueinstellungen nach Staatsangehörigkeit (2020)



3.1.7.1 LAZLO (Landesprogramm „Perspektive Arbeit“) – Soziale Verantwortung der Freien Hansestadt Bremen als größte Arbeitgeberin des Landes

Der Senat hat 2016 die Umsetzung des Landesprogramms „Perspektive Arbeit: Öffentlich geförderte Beschäftigung für 500 Langzeitarbeitslose im Land Bremen (LAZLO)“ beschlossen. Das Landesprogramm sollte 500 Plätze für öffentlich sozialversicherungspflichtige geförderte Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen für bis zu zwei Jahre schaffen. Das Landesprogramm richtete sich vorrangig an gut motivierte Personen, die in Voll- oder Teilzeit erwerbstätig sein wollen und können.

Die Freie Hansestadt Bremen hat Anfang 2018 ebenfalls beschlossen, sich in ihrer Rolle als Arbeitgeberin an dem Programm zu beteiligen. Durch die Teilnehmer:innen sollte der Service öffentlicher Dienstleistungen für die Bürger:innen verbessert werden, zum Beispiel

durch den Einsatz als Kund:innenlots:innen oder als Sprachmittler:innen. Ebenfalls kann das Sicherheitsempfinden sowohl der Kund:innen als auch der Mitarbeiter:innen gesteigert werden.

Es wurden im Jahr 2018 befristet bis zu 100 Plätze (darunter 20 Plätze in einem Personalpool bei der damaligen Senatorin für Finanzen) in der öffentlichen Kernverwaltung (Land- und Stadtgemeinde Bremen) bis zum 31.12.2019 eingerichtet. Unter anderem wurden von der Senatskanzlei 15 Umweltwächter:innen für Bremen-Nord eingestellt und bei der damaligen Senatorin für Finanzen ein Mitarbeiter:innenpool eingerichtet, aus dem die einzelnen Dienststellen Personal zur Verfügung gestellt bekommen.

2019 trat das Teilhabechancengesetz in Kraft, dadurch wurden die Fördermöglichkeiten durch die Jobcenter reformiert und erweitert. Mitte 2019 hat der Senat beschlossen, diese Fördermöglichkeiten ebenfalls zu nutzen. Der Personalpool sollte auf 100 Plätze ausgebaut werden und sukzessive das alte Programm ablösen; bei Vorliegen der individuellen Fördervoraussetzungen können die Beschäftigten auch in das neue Programm übernommen werden. Dieser Pool wurde zunächst bis Ende 2021 beschlossen und zwischenzeitlich bis Ende 2024 verlängert und auf 150 Plätze aufgestockt.

Im Rahmen der Programme kann das Entgelt der Beschäftigten bei unterschiedlichen Arbeitgeber:innen im Land durch die Jobcenter mit bis zu 100 % gefördert werden.

Im Programm waren Ende 2020 97 Personen mit 90,6 Vollzeiteinheiten beschäftigt. Damit waren im Vergleich zu 2018 60 Personen mehr im Programm und die Plätze fast ausgeschöpft. Von den Beschäftigten waren 33,0 % Frauen, womit der Anteil leicht gesunken ist. Die Altersverteilung stellte sich folgendermaßen dar: 4,1 % waren unter 35 Jahre, 15,5 % 35 bis 44, 42,3 % 45 bis 54 und 38,1 % mindestens 55 Jahre alt.

3.1.7.2 Arbeitgeberattraktivität

Angesichts des demografischen Wandels, der Altersstruktur des bremischen öffentlichen Dienstes und des hieraus resultierenden Personalbedarfs gewinnt die Rekrutierung sowie die Mitarbeiter:innenbindung von qualifizierten Fach- und Nachwuchskräften an Bedeutung.

Die Leitstelle Arbeitgeberattraktivität wurde im Jahr 2020 gegründet, um die Freie Hansestadt Bremen als authentische, sympathische und attraktive Arbeitgeberin nach innen und außen zu präsentieren. Organisatorisch ist die Leitstelle im Referat 32 des Senators für Finanzen angesiedelt. Sie setzt sich aus Mitarbeiter:innen des Referates 32, sowie des Referates 33 und des Aus- und Fortbildungszentrums (AFZ) zusammen.

Die drei Zielgruppen der Leitstelle Arbeitgeberattraktivität werden mithilfe von Buttons visualisiert:



"Wir für Bremen"

Der orange Button "Wir für Bremen" richtet sich an alle Beschäftigten der Freien Hansestadt Bremen, die an der Umsetzung der Aufgaben und Ziele der Arbeitgeberin Freie Hansestadt Bremen nach innen und nach außen beteiligt sind.

"Mach Bremen zu deinem Beruf"

Dieser blaue Button spricht Interessierte und potentiell Beschäftigte der Freien Hansestadt Bremen an und ist das Motto des [Karriereportals](#).

"Du bist der Schlüssel"

Mit dem gelben Button "[Du bist der Schlüssel für deine Zukunft und für deine Stadt](#)" umwirbt das Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) po-

tentielle Auszubildende und zukünftige Nachwuchskräfte. Zur Auswahl stehen über 40 Ausbildungsgänge für eine spannende, zukunftsfähige und sinnstiftende Arbeit bei der Freien Hansestadt Bremen.

Bereits umgesetzt hat die Leitstelle Arbeitgeberattraktivität unter anderem einen Imagefilm und den Start des Redaktionsformates „Auf einen Kaffee mit ...“. Darin werden Einblicke in die Tätigkeiten und Motivation der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Bremen gegeben. Eine Veröffentlichung erfolgte auf www.karriere.bremen.de.

Aktuelle Projekte sind unter anderem die Verbesserung des Onboarding (der strukturierte und systematische Prozess, der ermöglicht, dass Mitarbeiter:innen sich von Beginn an wohlfühlen), die Neuaufstellung des Mitarbeiter:innenportals (MiP), regelmäßige Werbeaktionen zur Gewinnung neuer Beschäftigter sowie die Entwicklung weiterer redaktioneller Formate. Darüber hinaus setzt sich die Leitstelle Arbeitgeberattraktivität mit internen Prozessen rund um den Personalbereich auseinander und hat mit dem Ziel des Erfahrungsaustausches ein internes Netzwerk von Beschäftigten aus verschiedenen Ressorts und Dienststellen aufgebaut.

3.1.7.3 Bewerbermanagement und Karriereportal

Das Karriereportal der Freien Hansestadt Bremen ist unter www.karriere.bremen.de erreichbar. Hier werden alle Stellenausschreibungen des bremischen öffentlichen Dienstes sowie die der Umlandgemeinden veröffentlicht. Unter dem Motto „Mach Bremen zu deinem Beruf“ hilft der Job Konfigurator den Bewerber:innen das optimale Jobangebot – zugeschnitten auf die persönlichen Präferenzen – zu finden und Stellenausschreibungen herunterzuladen.



Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit, sich direkt online mittels eines Formulars und dem Upload der Bewerbungsunterlagen auf ausgeschriebene Stellen zu bewerben. Die Bewerbung wird dabei verschlüsselt an die Funktionspostfächer der am Verfahren teilnehmenden Personalstellen übermittelt. Neben der Onlinebewerbungsfunktion bietet das Portal zusätzliche Funktionen, wie beispielsweise einen Jobcounter, Newsletter Abonnements und einen Bereich für Menschen mit Schwerbehinderung. Darüber hinaus werden Informationen zu Studienmöglichkeiten, zum Berufseinstieg, zur Ausbildung, zu Praktika, Werkstudierendentätigkeiten und zum Referendariat auf dem Karriereportal bereitgestellt.

Der Bereich „Meine Arbeitgeberin“ informiert über die Ressorts der Freien Hansestadt Bremen und stellt die Arbeitgeberin „Freie Hansestadt Bremen“ mit all ihren Facetten, Werten und Angeboten den Interessierten vor. Infografiken verdeutlichen die Personalstruktur der Kernverwaltung und geben einen Überblick über die Strukturen in den einzelnen Ressorts.

Darüber hinaus gibt es die Einbindung von Informationen über die Stadt Bremen. Potenzielle Bewerber:innen, besonders die, die Bremen noch nicht kennen, erhalten in dem Bereich „Leben in Bremen“ einen Eindruck des hanseatischen Flairs der Stadt. Hierdurch sollen Rekrutierungsmaßnahmen mit einem Standortmarketing verbunden werden.

3.1.8 Abwesende Beschäftigte

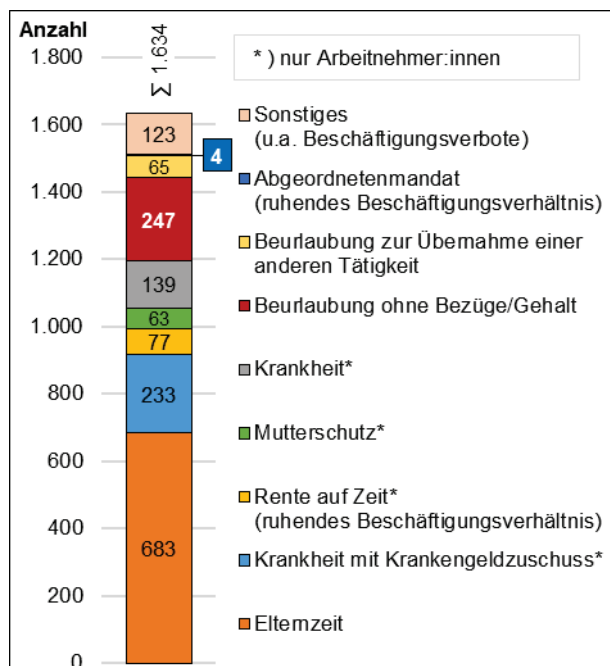
Methodischer Überblick:

Die Auswertungen zu den abwesenden Beschäftigten erfolgen stichtagsbezogen und sind in den Kopfkzahlen enthalten, nicht aber in den (Beschäftigungs-)Volumensangaben (siehe Tabelle 1 Seite 6). Dies begründet sich aus der Tatsache, dass sie zwar dem Personalkörper zuzurechnen sind, aber nicht als Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Als Abwesende gelten Beschäftigte, die sich zum Beispiel in Elternzeit befinden, beurlaubt oder aber auch aufgrund einer länger andauernden Krankheit/Kur abwesend sind.

Einige der aufgeführten Abwesenheitsgründe werden im Personalverwaltungssystem verlässlich nur für Arbeitnehmer:innen gepflegt. Dazu gehört zum Beispiel der Abwesenheitsgrund „Mutterschutz“. Für Beamtinnen sind mit der Zeit des Mutterschutzes keine gehaltsrelevanten Änderungen verbunden, so dass diese Angabe im Gegensatz zu den Arbeitnehmerinnen für die Beamtinnen nicht durchgängig im Personalverwaltungssystem von den Dienststellen erfasst wird.

Beschäftigte in der Freistellungsphase eines Sabbaticals zählen nicht zu den abwesenden Beschäftigten, da es sich hierbei um eine Vertragsänderung handelt.

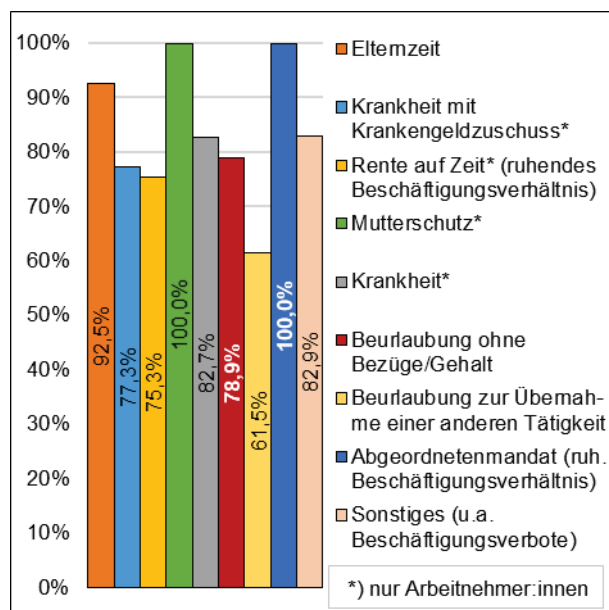
Schaubild 39: Anzahl und Verteilung von Abwesenheitsgründen (2020)



Von den 29.308 Beschäftigten im bremischen öffentlichen Dienst werden insgesamt 5,6 % der Beschäftigten oder 1.634 Personen zum Auswertungstichtag als abwesend geführt. Den größten prozentualen Anteil an den Abwesenheitsgründen nehmen mit 41,8 % Elternzeit und den zweitgrößten Anteil mit 15,1 % Beurlaubungen ohne Bezüge/Gehalt ein (siehe auch Schaubild 39).

Wie das Schaubild 40 darstellt, sind die Frauenanteile bei allen Abwesenheitsgründen hoch. Wobei von dem naturgemäß gegebenen Frauenanteil von 100 % beim Abwesenheitsgrund Mutterschutz, die Frauenanteile an den Abwesenheiten zwischen 61,5 % (Beurlaubung zur Übernahme einer anderen Tätigkeit) und 100 % (Abgeordnetenmandat) schwanken.

Schaubild 40: Frauenanteile an den Abwesenheitsgründen (2020)



3.1.9 Abgänge

Methodischer Überblick:

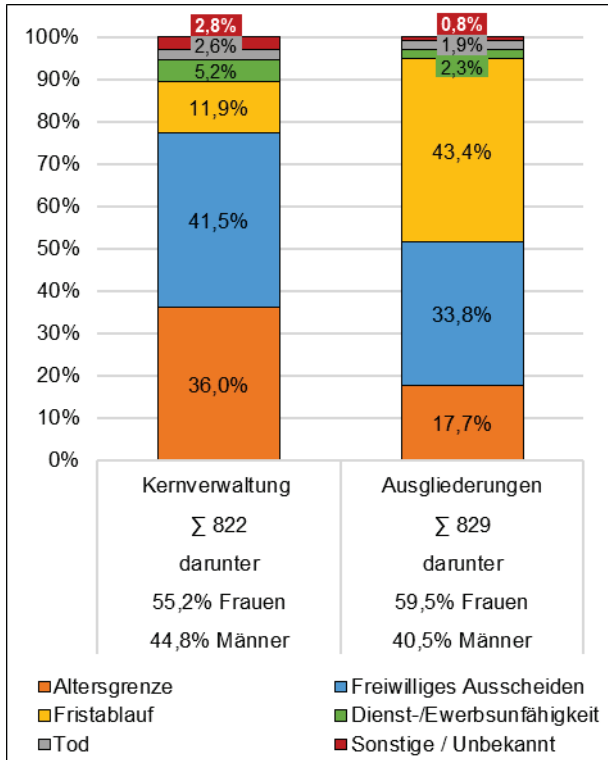
Die Abgänge der Beschäftigten werden nicht stichtagsbezogen, sondern im Jahresverlauf erfasst. Aufgrund der in anderen Kapiteln angewandten Stichtagssystematik, können die hier aufgeführten Zahlen nicht mit den Zahlen in anderen Kapiteln gegengerechnet werden.

Aus dem bremischen öffentlichen Dienst sind im Jahr 2020 insgesamt 1.651 Personen ausgeschieden. Auf die Kernverwaltung entfallen hiervon 822 und auf die Ausgliederungen 829 Abgänge. Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind das Erreichen der Altersgrenze, freiwilliges Ausscheiden, Fristabläufe, Dienst- und Erwerbsunfähigkeit, Todesfälle oder sonstige Gründe. Das Schaubild 41 zeigt hierbei die Abgangsgründe auf.

Der häufigste Abgangsgrund in der Kernverwaltung ist – anders als in den Vorjahren – der Abgangsgrund „freiwilliges Ausscheiden“ mit einem Anteil von 41,5 %. Innerhalb dieser Gruppe sind mit 42,8 % das Verwaltungspersonal und mit 22,9 % das Lehrpersonal freiwillig ausgeschieden, das heißt entweder mit Auflösungsvertrag, aus sonstigen Gründen oder durch Wechsel zu anderen Arbeitgebern. Der Abgangsgrund „Erreichen der Altersgrenze“ mit 36,0 % ist für das Jahr 2020 als zweithäufigster Grund genannt. Dies entspricht insgesamt 283 Abgängen, worunter sich auch knapp ein Drittel aus der Personalgruppe Polizei sowie aus den ebenfalls personalstarken Personalgruppen, wie das des Lehrpersonals (72 Abgänge) und des Verwaltungspersonals (48 Abgänge) befinden. Darüber hinaus ist im Vergleich zum Jahr 2018 der Abgangsgrund „Fristablauf“ auf 11,9 % angestiegen. 2018 lag dieser Anteil noch bei 5,3 % in der Kernverwaltung.

In den Ausgliederungen ist das Beenden eines befristeten Arbeitsverhältnisses durch Fristablauf mit 43,4 % der häufigste Abgangsgrund. Von den 360 befristeten Arbeitsverhältnissen, die 2020 in den Ausgliederungen beendet wurden, entfallen alleine 57,8 % auf die Personalgruppe Forschungspersonal. Weitere 11,1 % und 11,4 % der beendeten befristeten Arbeitsverhältnisse betreffen die Personalgruppen Lehrpersonal und sonstiges Personal. Das Verwaltungspersonal sowie das Erziehungs- und Betreuungspersonal nehmen jeweils einen Anteil von 6,4 % ein.

Schaubild 41: Abgangsgründe in Prozent in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2020)



anwesend waren. Als abwesend gelten Beschäftigte, die sich beispielsweise in Elternzeit oder Sonderurlaub befinden. Fehltage von Beschäftigten, die im Laufe des Erhebungszeitraumes (12 Monate rückwirkend) ausgeschieden sind, werden nicht berücksichtigt. Beschäftigte, die innerhalb des Erhebungszeitraumes die Dienststelle gewechselt haben, werden der Dienststelle zugerechnet, in der sie zum Stichtag verortet sind.

Zum Stichtag 31.12.2020 waren insgesamt 25.635 Personen in der Kernverwaltung und in Ausgliederungen in der Fehlzeitenstatistik erfasst. Dadurch, dass nicht alle Dienststellen an der Fehlzeitenstatistik teilnehmen, wie zum Beispiel die Hochschulen in Bremen, die Universität Bremen und der Senator für Kultur, unterscheiden sich die Beschäftigtenzahlen zu den in Tabelle 3 auf Seite 8 aufgeführten Zahlen.

Weitere Details, Fakten und Trends zum Thema Gesundheitsmanagement im bremischen öffentlichen Dienst sind auch im aktuellen Gesundheitsbericht kompakt, herausgegeben vom Senator für Finanzen im Juli 2021, veröffentlicht.

3.2 Fehlzeiten (Krankenstand)

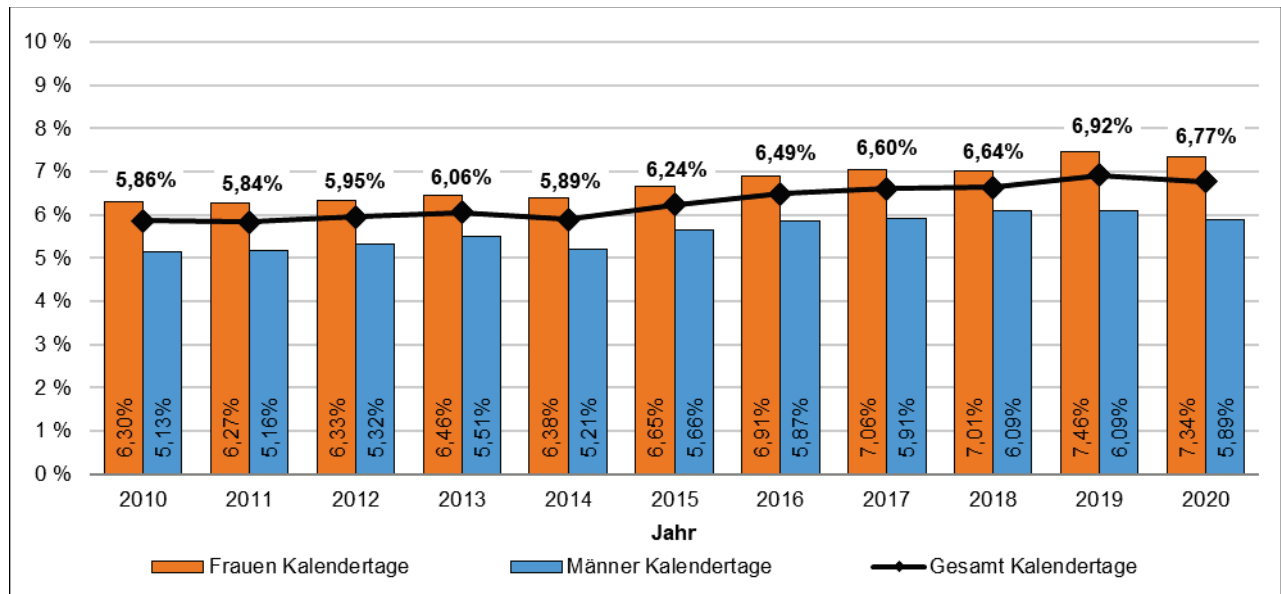
Methodischer Überblick:

Die Fehlzeitenstatistik im bremischen öffentlichen Dienst orientiert sich an Empfehlungen des Deutschen Städtetags und der KGSt. Eine direkte Vergleichbarkeit der hier präsentierten Fehlzeitendaten mit zum Beispiel von Krankenkassen veröffentlichten Daten ist nicht möglich.

Die Daten zur vorliegenden Fehlzeitenstatistik wurden automatisiert aus dem MiP-Datenbestand (Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterportal) zum Stichtag 31.12.2020 erhoben und rückwirkend für die letzten 12 Monate erstellt. Die Auswertungen basieren in der Regel auf 365 Kalendertagen. Dauert eine Krankheit über das Wochenende an, werden somit die Wochenendtage als Krankheitstage mitgezählt. Es werden nur die Fehltage der Beschäftigten erhoben, die am oben genannten Stichtag

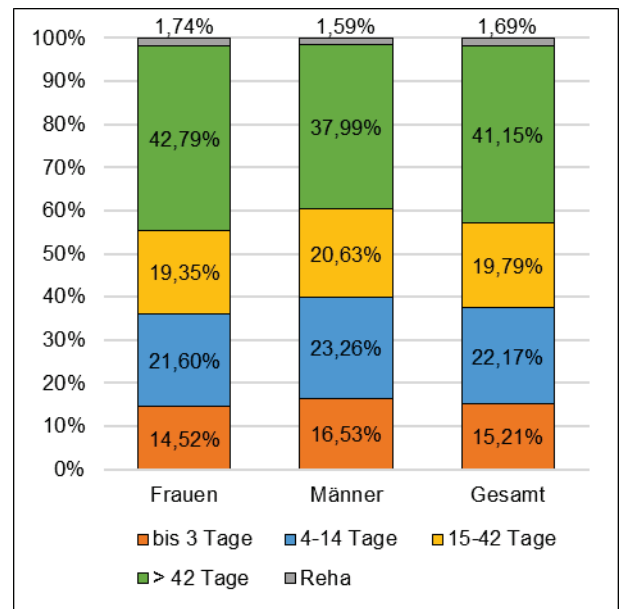
Für den zur Fehlzeitenstatistik zählenden Personenkreis von 25.635 Beschäftigten wurden 635.083 auswertungsrelevante Fehlzeitentage gemessen. Die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Kalendertagen beträgt 6,77 % (dies entspricht 24,77 Fehltagen). Wie auch das Schaubild 42 zeigt, ist nach Jahren des Anstiegs der Fehlzeitenquote erstmals wieder ein leichtes Absinken der Fehlzeitenquote vom bislang gemessenen Höchstwert 6,92 % im Jahr 2019 auf 6,77 % im Jahr 2020 zu verzeichnen. Unverändert ist, dass die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote der Frauen (7,34 %) deutlich über der der Männer (5,89 %) liegt. Die Differenzen zwischen den Fehlzeitenquoten der Frauen und Männer schwanken in den Jahren 2010 bis 2020 von 0,92 bis 1,45 Prozentpunkten und erreicht im Jahr 2020 den größten Abstand zwischen den Geschlechtern seit Aufzeichnung der Fehlzeitendaten.

Schaubild 42: Entwicklung der Fehlzeitenquote nach Geschlecht und Gesamt (2010 bis 2020)



Werden die Fehlzeiten in Hinblick auf die Dauer der Erkrankung im Schaubild 43 betrachtet, so wird deutlich, dass Langzeiterkrankungen mit mehr als 42 Tagen sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen den höchsten Anteil haben. Insgesamt wird hier eine Quote von 41,15 % erreicht, welche im Vergleich zum Jahr 2019 um 2,91 Prozentpunkte angestiegen ist. Zwar verändern sich die prozentualen Fehlzeitenquoten innerhalb der einzelnen Kategorien, jedoch liegt seit dem Jahr 2010 der zweitgrößte Anteil der Fehlzeitenquote stets im Segment der 4 bis 14 Tage dauernden Krankmeldungen. Die Kategorien 15 bis 42 Tage und bis zu 3 Tage andauernde Krankheiten folgen; hier gibt es in den einzelnen Jahren mal einen höheren Anteil der einen oder der anderen Kategorie. In 2020 nimmt die Kategorie der bis zu 3 Tage andauernden Krankheiten den vierten Rang ein. Der prozentuale Anteil der sich in Rehabilitation befindenden Personen liegt im Jahr 2020 bei 1,69 % und ist damit so niedrig wie noch nie seit Aufzeichnungsbeginn. Der Anteil von Dienstunfällen an den Fehltagen beträgt im Jahr 2020 1,88 % und ist gegenüber den Vorjahren angestiegen.

Schaubild 43: Anteile der krankheitsbedingten Fehltag nach Geschlecht und Dauer der Erkrankung (2020)



Generell ist zu beobachten, dass mit zunehmendem Alter die Fehlzeitenquote kontinuierlich ansteigt (siehe Schaubild 44). Darüber hinaus haben Frauen in jeder Altersgruppe höhere Fehlzeitenquoten als Männer. Im Jahr 2020 ist sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen die höchste Fehlzeitenquote in der Altersgruppe der ab 60-Jährigen zu beobachten. Mit steigender Entlohnungsstufe und damit

auch mit höherer Qualifikationsebene sinken die Fehlzeitenquoten ab. Auch hier haben Frauen stets höhere Fehlzeitenquoten als Männer (siehe Schaubild 45). In der Qualifikationsebene 1 ist die Fehlzeitenquote mit 12,37 % im Vergleich zu den beiden Vorjahren zwar wieder etwas gesunken, aber der Unterschied zwischen Frauen und Männern ist hier

mit 4,42 Prozentpunkten am höchsten. Dieser Unterschied ist auf das in dieser Qualifikationsebene eingruppierte Raumpflegepersonal zurückzuführen, wobei jedoch anzumerken ist, dass 96 % der in der Raumpflege beschäftigten Personen Frauen sind und diese von allen ausgewerteten Personalgruppen mit 53,8 Jahren das höchste Durchschnittsalter aufweisen.

Schaubild 44: Fehlzeitenquoten (Kalendertage) nach Altersgruppen und Geschlecht (2020)

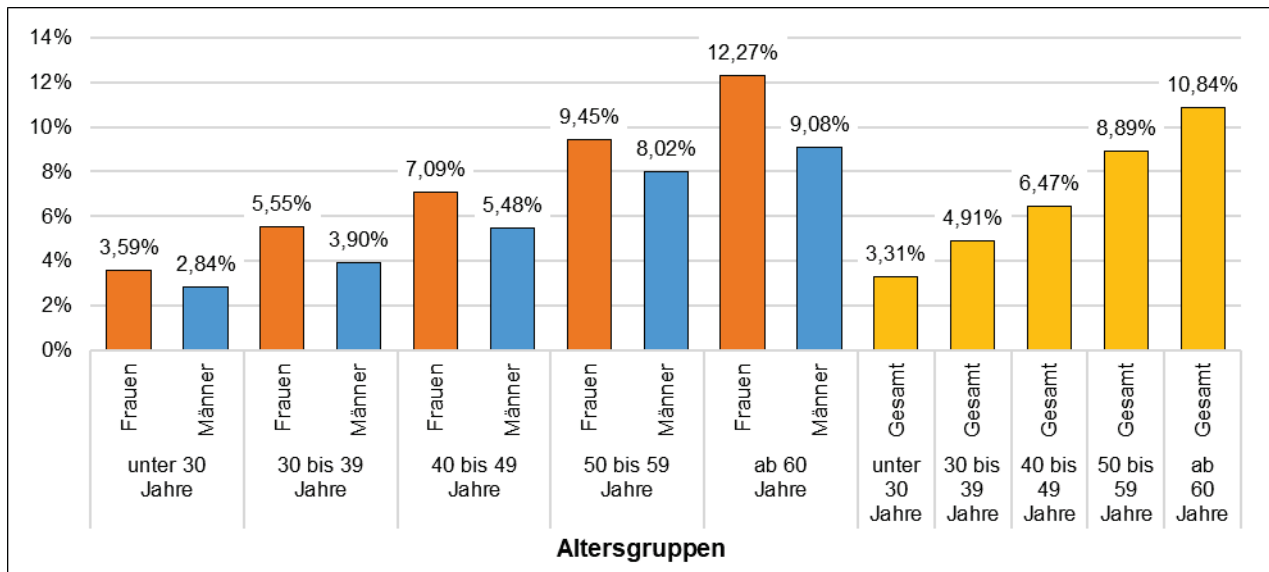
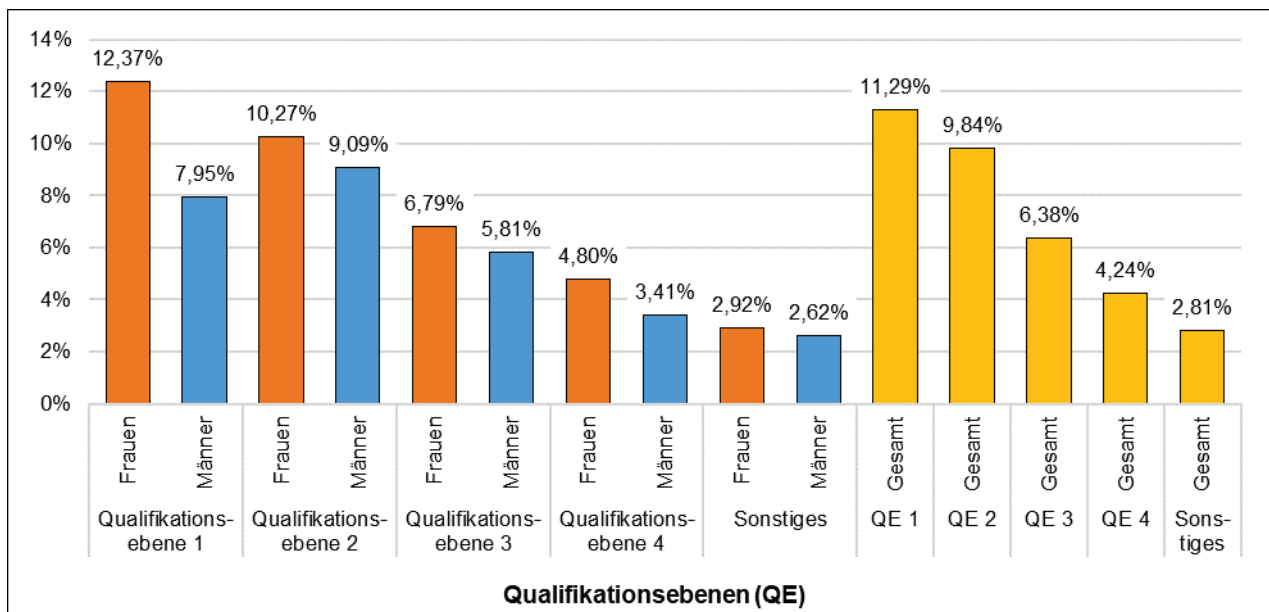


Schaubild 45: Fehlzeitenquoten (Kalendertage) nach Qualifikationsebenen und Geschlecht (2020)



3.3 Auszubildende

Methodischer Überblick:

Die diesem Jahresbericht zu Grunde liegenden Personalstrukturdaten (29.308 Personen) enthalten, wie auch in den Vorjahren, keine Daten über die sich in Ausbildung befindenden Personen. Um dennoch einen Überblick über die Anzahl, Struktur und Ausbildungsgruppen der Personen in Ausbildung in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen geben zu können, werden in diesem Kapitel die Daten hierzu gesondert dargestellt.

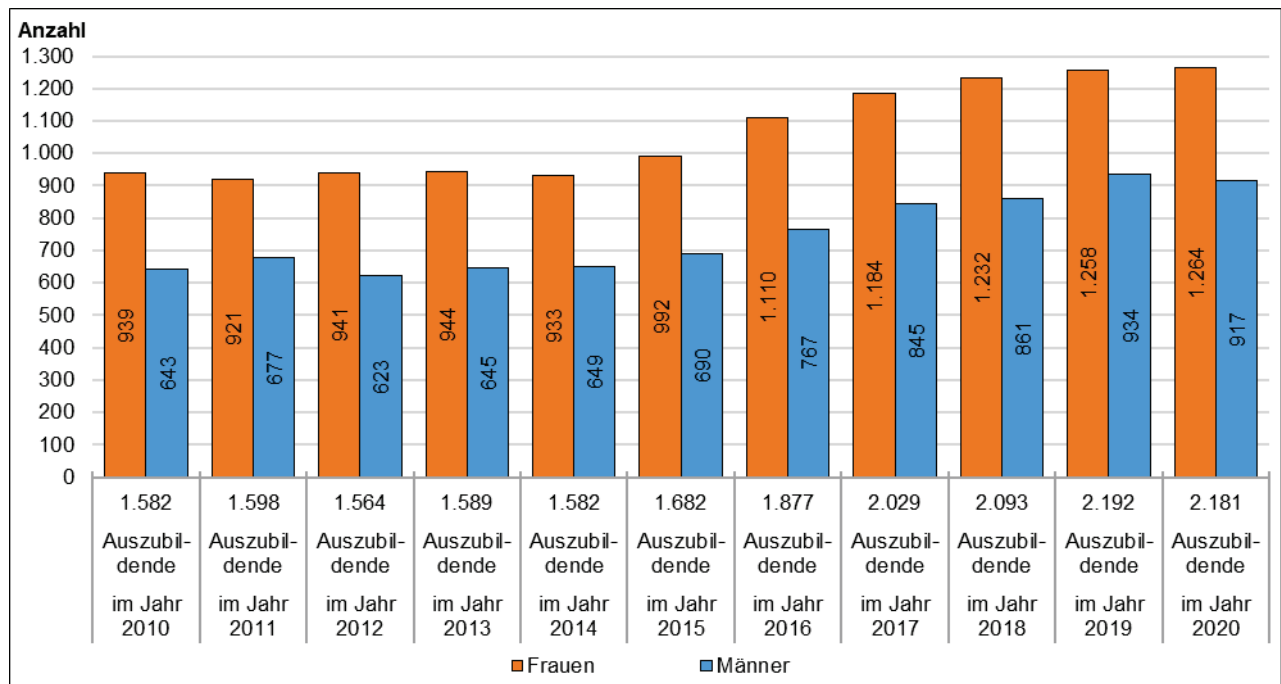
Die Auszubildenden sind buchungstechnisch alle der Kernverwaltung zugeordnet, werden aber auch in den Ausgliederungen eingesetzt, wie zum Beispiel die Praktikanten Erzieher:innen.

Im Jahr 2020 werden im bremischen öffentlichen Dienst insgesamt 2.181 Auszubildende, Referendar:innen sowie Anwärter:innen ausgebildet. Dies sind zwar 11 Personen weniger als noch im Jahr 2019, aber dennoch befinden sich die Ausbildungszahlen, wie auch das

Schaubild 46 zeigt, weiterhin auf hohem Niveau. Die Ausbildungszahlen steigen seit dem Jahr 2015 sichtbar an. Ausgehend von 1.582 Personen, die im Jahr 2010 in Ausbildung eingestellt wurden, sind die Zahlen insbesondere ab dem Jahr 2015 deutlich angestiegen. 2019 wurde dann der bislang höchste Wert an Personen in Ausbildung mit 2.192 Personen erreicht. In allen Jahren befinden sich mehr Frauen als Männer in einer Ausbildung, wobei das Geschlechterverhältnis jeweils grob überschlagen 60:40 beträgt. Zusammen mit den Auszubildenden der Ausbildungsgesellschaft Bremen mbH (AbiG) ergibt sich in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen eine Ausbildungsquote von 8,9 % für den öffentlichen Dienst in Bremen.

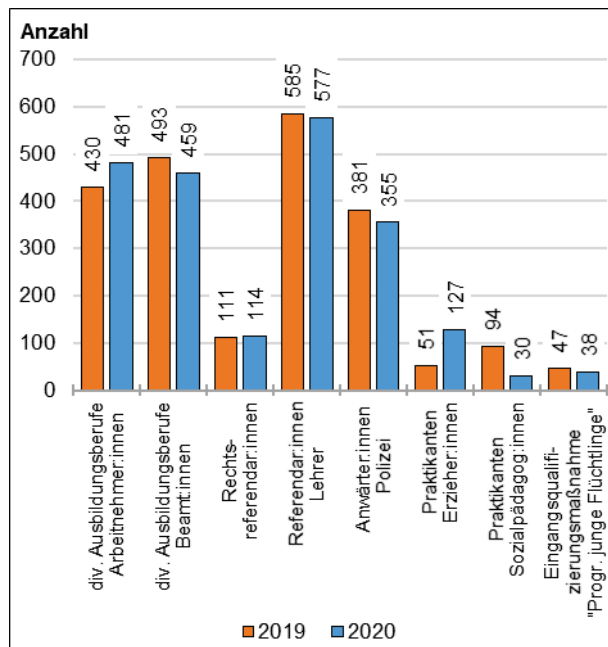
Im Jahr 2020 beträgt der Anteil der Beamt:innen in Ausbildung 2020 62,8 % und der der Arbeitnehmer:innen 37,2 %. Der Frauenanteil im Jahr 2020 liegt bei 58,0 % und hat sich gegenüber dem Vorjahr nur geringfügig um 0,6 Prozentpunkte erhöht.

Schaubild 46: Entwicklung der Anzahl von Personen in Ausbildung (2010 bis 2020)



Die größten Gruppen von Personen in Ausbildung bilden die Referendar:innen des Lehrpersonals (26,5 %) und die Beamt:innen (21,0 %) sowie die Arbeitnehmer:innen, die einen von diversen Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz ausüben (22,1 %). Hierzu zählen auch die Auszubildenden des öffentlichen Dienstes (1,7 %), die nach erfolgreicher Teilnahme an der Eingangsqualifizierungsmaßnahme „Programm junge Flüchtlinge“ mit ihrer Ausbildung begonnen haben und hier gesondert ausgewiesen werden.

Schaubild 47: Anzahl von Personen in Ausbildung nach Ausbildungsgruppen (2019 und 2020)



4 Überblick über das Personal und die Personalstruktur von Land und Stadt des bremischen öffentlichen Dienstes

Methodischer Überblick:

Der Senat hat am 19. März 2019 beschlossen, dass eine Trennung der Gebietskörperschaften nach Land und Stadt in allen Bereichen des Rechnungswesens erfolgen soll. Seit dem 1. Januar 2021 sind daher die bisher gemeinsam verbuchten Kernhaushalte des Landes und der Stadtgemeinde Bremen getrennt zu buchen, so dass mit diesem Bericht auch erstmals Personalstrukturdaten des Jahres

2020 sowie aus zurückliegenden Jahren nach Land und Stadt aufgeführt werden können.

Die Tabelle 6 zeigt, in Anlehnung an die Tabelle 1 auf Seite 6, die Anzahl und das Beschäftigungsvolumen im bremischen öffentlichen Dienst und der Beteiligungen, an denen Bremen mindestens 50 % der Anteile hält, nach einer Land-/Stadt-Trennung auf.

4.1 Überblick über das Personal von Land und Stadt

Tabelle 6: Beschäftigungsstruktur im bremischen öffentlichen Dienst unterteilt nach Land und Stadt (2020)

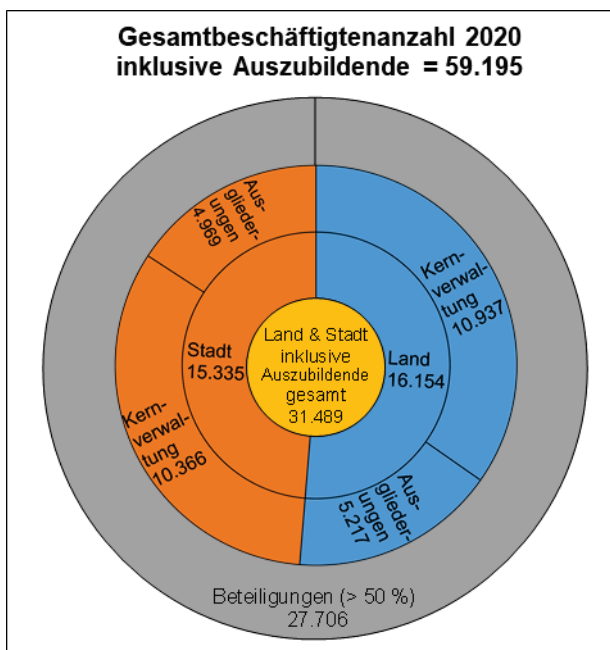
Methodische Anmerkung zur Tabelle:

Die in der Tabelle angegebenen Volumina sind buchhalterisch auf volle Zahlen gerundet. Die Volumenangaben zu den Beteiligungen, an denen Bremen mindestens 50 % der Anteile besitzt und bei denen Personal beschäftigt wird, stammen aus dem Beteiligungsbericht 2020. Die Anzahl der Beschäftigten insgesamt in den Beteiligungen wird anhand einer Schätzung der Teilzeitquote berechnet. In den Zahlen der Beschäftigten insgesamt sind keine Bürgermeister:innen, Senator:innen, Ortsamtsleiter:innen oder Nebenamtler:innen enthalten.

Bezeichnungen	Land Kernverwaltung	Land Ausgliederungen	Land gesamt	Stadt Kernverwaltung	Stadt Ausgliederungen	Stadt gesamt	Land und Stadt gesamt	Land, Stadt und Beteiligungen (>50%)
Beschäftigte insgesamt	10.937	5.217	16.154	10.366	4.969	15.335	31.489	59.195
Personen in Ausbildung (Auszubildende, Anwärter:innen, Referendar:innen usw.)	2.139	0	2.139	42	0	42	2.181	3.337
= Basis Personalstruktur insgesamt	8.798	5.217	14.015	10.324	4.969	15.293	29.308	55.858
davon in der Berichterstattung	8.798	5.217	14.015	10.324	4.969	15.293	29.308	55.858
Umrechnung Teilzeit in Vollzeit: = Volumen insgesamt (inklusive Abwesende)	8.157	4.440	12.597	8.906	4.187	13.093	25.690	49.240
- Abwesende	328	168	495	481	396	877	1.372	1.372
= Volumen	7.829	4.273	12.102	8.425	3.791	12.216	24.318	47.868
- Refinanzierte	389	312	701	803	0	803	1.504	1.504
- Temporäre Personalmittel und Flexibilisierungsmittel	319	0	319	330	0	330	648	648
= Beschäftigungsvolumen	7.121	3.961	11.082	7.292	3.791	11.083	22.166	45.716

Inklusive der Auszubildenden und der Mehrheitsbeteiligungen sind im erweiterten bremschen öffentlichen Dienst 59.195 Personen beschäftigt. Darunter arbeiten in den Mehrheitsbeteiligungen 27.706, beim Land Bremen 16.154 und bei der Stadt Bremen 15.335 Personen. Wie auch das Schaubild 48 zeigt, lassen sich Land und Stadt jeweils weiter in Kernverwaltung und Ausgliederungen unterteilen.

Schaubild 48: Gesamtbeschäftigtenanzahl nach Land und Stadt (2020)



Die Berichterstattung über das Land und die Stadt erfolgt ebenso wie in den Kapiteln 2 und 3 ohne die Beschäftigten der Mehrheitsbeteiligungen und ohne Personen in Ausbildung. Es wird also über insgesamt 29.308 Beschäftigte (Land = 14.015 und Stadt = 15.293) und einem Volumen von 24.318 (Land = 12.102 und Stadt = 12.216) berichtet (siehe Tabelle 6, Seite 47).

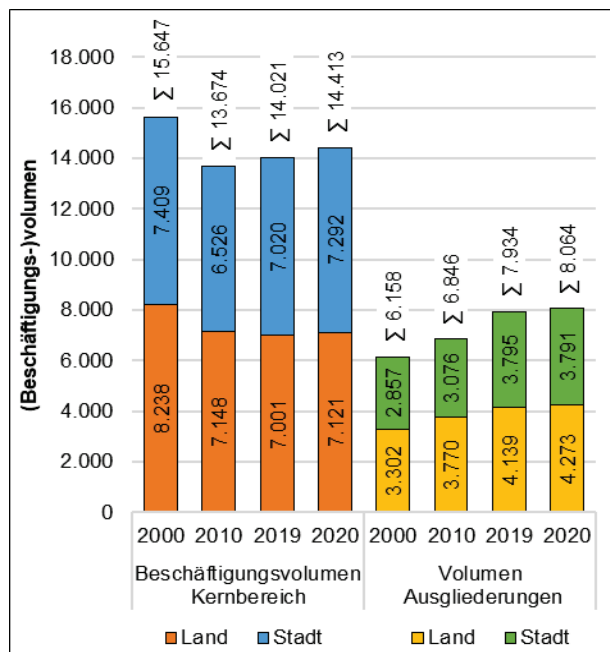
Die zentrale Steuerungsgröße für die Entwicklung der Beschäftigung im Kernbereich ist, das Beschäftigungsvolumen. Hierfür wird die Anzahl der Beschäftigten der Kernverwaltung-/Land 8.798 und Kernverwaltung/Stadt 10.324 in Vollzeiteinheiten umgerechnet und jeweils um die Abwesenden reduziert. Werden die Volumina der Kernverwaltung Land und Stadt weiter um das refinanzierte Personal sowie um

die temporären Personal- und Flexibilisierungsmittel reduziert, erhält man das Beschäftigungsvolumen Kernverwaltung/Land in Höhe von 7.121 und Kernverwaltung/Stadt in Höhe von 7.292 (siehe Tabelle 6, Seite 47).

Im nachfolgenden Schaubild 49 wird die Entwicklung des Beschäftigungsvolumens des Kernbereiches und des Volumens in den Ausgliederungen in den Referenzjahren 2000, 2010, 2019 und 2020 aufgeführt. Im Kernbereich lag das Beschäftigungsvolumen im Jahr 2000 noch bei insgesamt 15.647, danach fand ein Abbau des Beschäftigungsvolumens statt. Seit ein paar Jahren steigt das Beschäftigungsvolumen im Kernbereich aber wieder an und beträgt im Jahr 2020 14.413, wobei der höhere Zuwachs an Beschäftigungsvolumina bei der Stadt Bremen stattfindet.

Das Personalvolumen in den Ausgliederungen nimmt seit dem Jahr 2000 dagegen zu, und erreicht im Jahr 2020 einen neuen Höchstwert von 8.064. Im Vergleich zum Jahr 2019 ist innerhalb der Ausgliederungen das Volumen beim Land angestiegen, während bei der Stadt geringfügig weniger an Personalvolumen gebucht wurde.

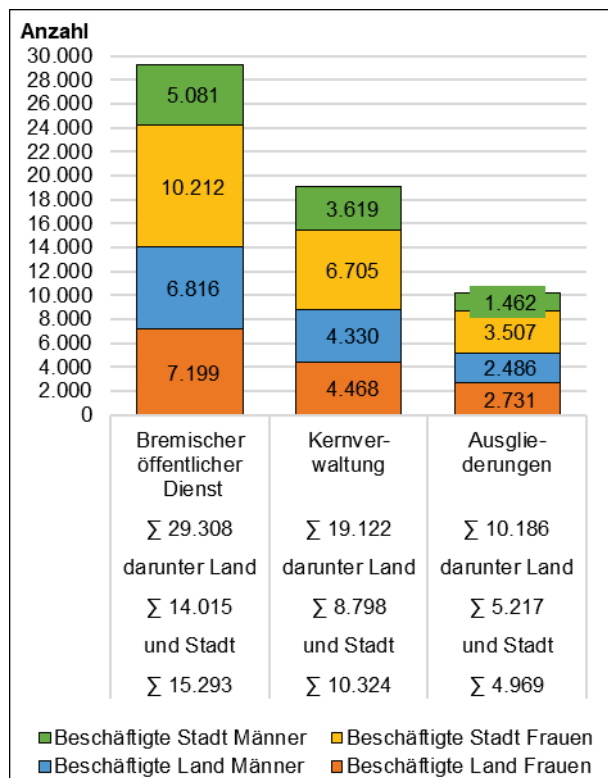
Schaubild 49: Veränderung des (Beschäftigungs-)volumens beim Land und bei der Stadt (2000, 2010, 2019 und 2020)



4.2 Überblick über die Personalstruktur von Land und Stadt

Im Jahr 2020 arbeiten im bremischen öffentlichen Dienst insgesamt 29.308 Personen. Davon sind 14.015 Personen (47,8 %) beim Land und 15.293 Personen (52,2 %) bei der Stadtgemeinde Bremen beschäftigt (siehe Schaubild 50). Die Frauenquote im bremischen öffentlichen Dienst beträgt beim Land 51,4 %. Bei der Stadtgemeinde Bremen arbeiten dagegen im bremischen öffentlichen Dienst rund doppelt so viele Frauen wie Männer, wodurch sich eine Frauenquote von 66,8 % errechnet.

Schaubild 50: Anzahl der Beschäftigten in Land und Stadt nach Geschlecht (2020)

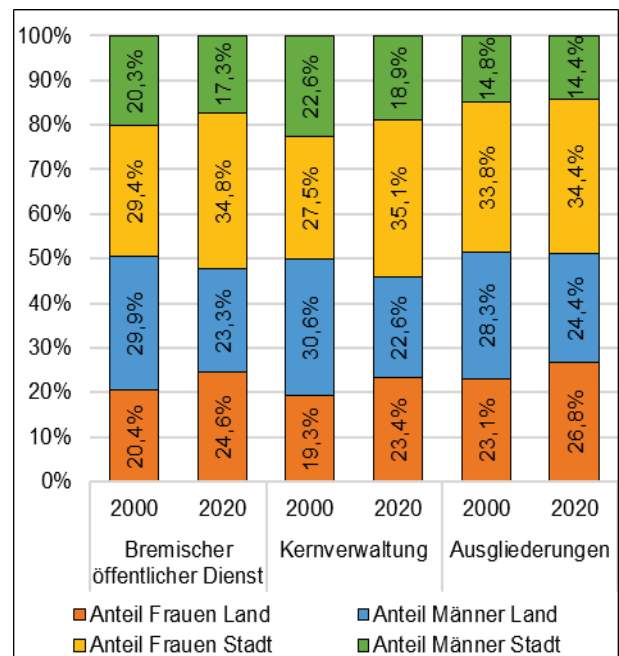


Wird die Kernverwaltung betrachtet, so arbeiten 8.798 Personen beim Land und 10.324 Personen bei der Stadt. Somit ergibt sich ein Land-/Stadtverhältnis von 46,0 % zu 54,0 %. In den Ausgliederungen sind dagegen von den insgesamt 10.186 Beschäftigten 51,2 % beim Land und 48,8 % bei der Stadt beschäftigt. Die meisten von den 5.217 Beschäftigten, die in den Ausgliederungen beim Land arbeiten, sind zu 91,7 % den

Sonderhaushalten (unter anderem Universität Bremen und den Hochschulen Bremens) zugeordnet.

Das Schaubild 51 zeigt die prozentualen Anteile der Geschlechter bei Land und Stadt für das Jahr 2020 auf der Basis der Daten aus dem Schaubild 50 auf. Hierzu wird vergleichend das Jahr 2000 gegenübergestellt. Wie auch schon im Kapitel 3 festgestellt wurde, wächst im bremischen öffentlichen Dienst der Frauenanteil seit dem Jahr 2000. Im Blick auf die prozentuale Verteilung der Geschlechter, getrennt nach den Bereichen Land und Stadt, gibt es in den Ausgliederungen eine leichte Verschiebung zugunsten von Frauen in beiden Bereichen. In der Kernverwaltung fällt diese Verschiebung deutlicher aus. Betrug der Anteil der Frauen beim Land im Jahr 2000 noch 19,3 % und bei der Stadt 27,5 %, so ist er im Jahr 2020 auf 23,4 % beim Land beziehungsweise auf 35,1 % auf Stadtebene angestiegen.

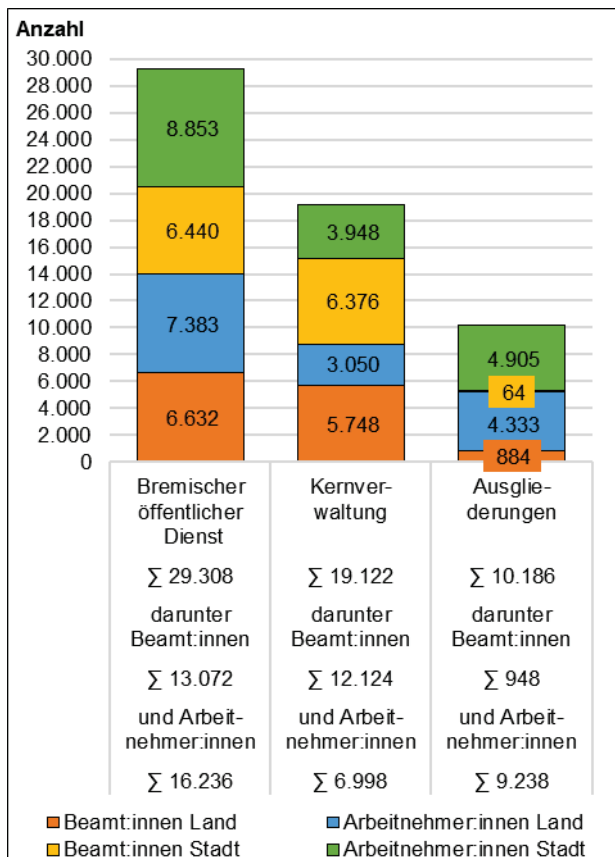
Schaubild 51: Vergleich der prozentualen Anteile der Beschäftigten in Land und Stadt nach Geschlecht (2000 und 2020)



Im bremischen öffentlichen Dienst arbeiten insgesamt 13.072 Beamt:innen und 16.236 Arbeitnehmer:innen. Das Schaubild 52 gibt einen Überblick über die Verteilung von Beamt:innen und Arbeitnehmer:innen auf Haushaltsstellen des Landes beziehungsweise der Stadtgemeinde Bremens. In der Kernverwaltung sind die meisten Beschäftigten verbeamtet. 6.376 Beamt:innen (61,8 %) und 3.948 Arbeitnehmer:innen (38,2 %) arbeiten bei der Stadtgemeinde Bremen. Beim Land (Kernverwaltung) sind 5.748 Personen beziehungsweise 65,3 % der Beschäftigten verbeamtet.

In den Ausgliederungen sind dagegen mit 948 Personen vergleichsweise wenige Beamt:innen beschäftigt. Hiervon sind nur 64 Beamt:innen bei der Stadtgemeinde, aber 884 Beamt:innen beim Land gebucht. Von den 884 Beamt:innen beim Land sind wiederum 71,6 % als Lehrpersonal an den Hochschulen und der Universität Bremen beschäftigt.

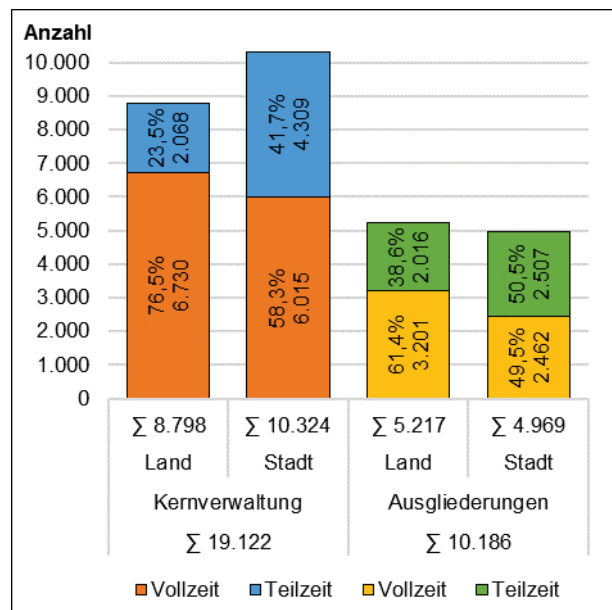
Schaubild 52: Beschäftigte in Land und Stadt nach Status (2020)



4.2.1 Teilzeitbeschäftigung

Sowohl in der Kernverwaltung als auch in den Ausgliederungen arbeiten die bei der Stadtgemeinde gebuchten beschäftigten Personen prozentual gesehen sehr viel mehr in Teilzeit als die Landesbeschäftigten. Die den Ausgliederungen zugeordneten Beschäftigten der Stadt arbeiten sogar zu 50,5 % in Teilzeit. Der hohe Wert erklärt sich dadurch, dass sich in dieser Gruppe das Raumpflegepersonal aber auch das KiTa-Personal befindet. Beide Personalgruppen weisen sehr hohe beziehungsweise relativ hohe Teilzeitquoten auf (vergleiche Schaubild 23 auf Seite 29). Mit einem Anteil von 23,5 % arbeiten die Landesbeschäftigten der Kernverwaltung am wenigsten in Teilzeit. Diese stammen überwiegend aus dem Verwaltungs-, Polizei-, Steuer- und Justizpersonal.

Schaubild 53: Teilzeitbeschäftigung in der Kernverwaltung und den Ausgliederungen getrennt nach Land und Stadt (2020)



4.2.2 Altersstruktur und Durchschnittsalter

Bei einem Vergleich der Altersstruktur der Beschäftigten des Landes und der Stadtgemeinde Bremen fällt auf, dass im Jahr 2000 vor allem das auf städtische Haushaltsstellen gebuchte Personal der Kernverwaltung im Vergleich zu den anderen Bereichen überdurchschnittlich

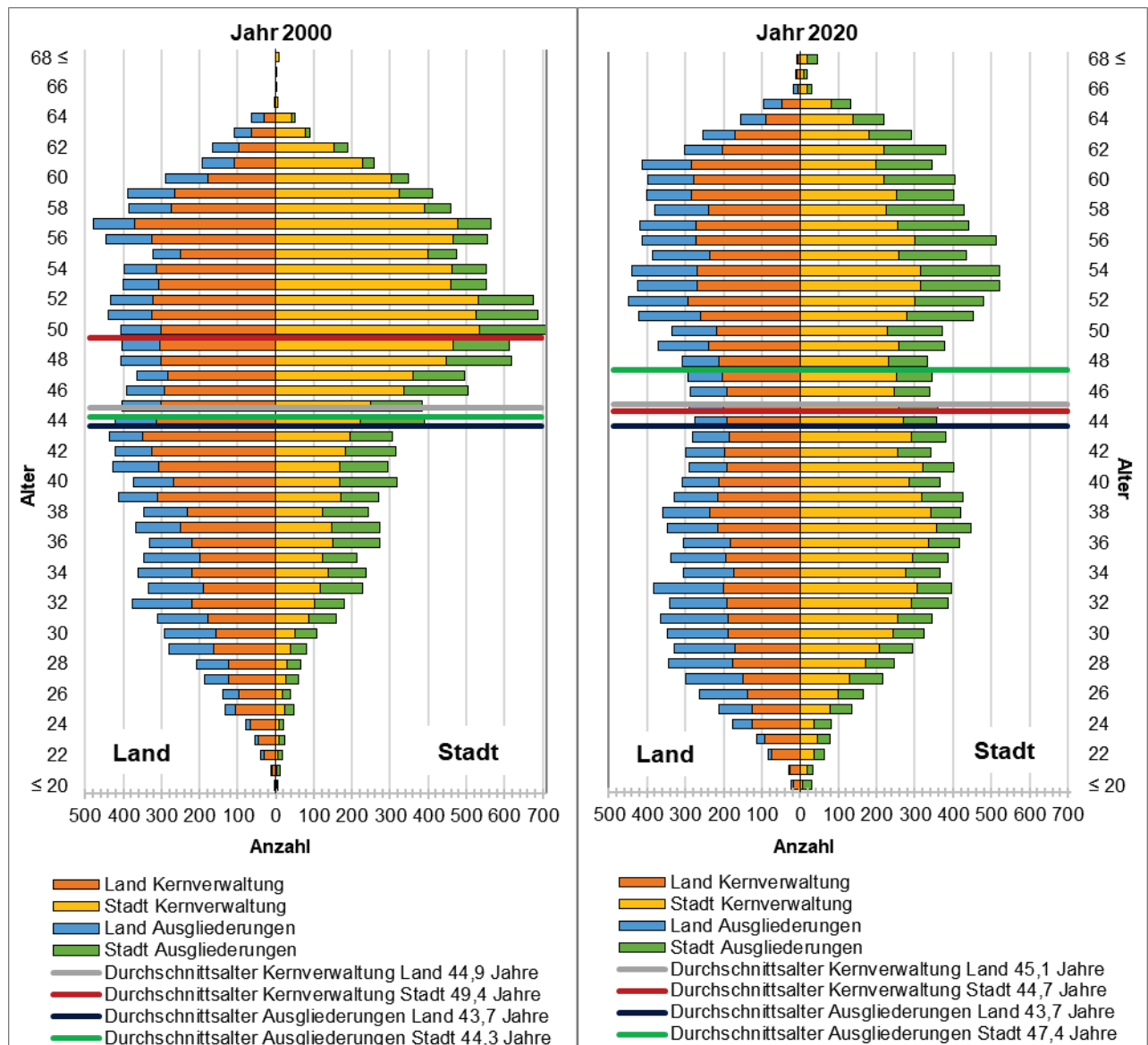
viele ältere und nur wenige jüngere Beschäftigte zählte (siehe Schaubild 54, links Jahr 2000 gelbe Säulen). Dies spiegelt sich auch in dem relativ hohen Durchschnittsalter von 49,4 Jahren wider. Im Jahr 2020 ist dagegen die Altersverteilung in der Kernverwaltung bei den städtischen Beschäftigten inzwischen sehr viel ausgeglichener und es wurden vermehrt jüngere Beschäftigte eingestellt. Das Durchschnittsalter ist daher auf 44,7 Jahre gesunken.

Stadt gebuchten Beschäftigten der Ausgliederungen von 44,3 Jahren auf 47,4 Jahre gestiegen. Dies zeigt auch die grüne Linie im Schaubild 54 zum Durchschnittsalter an.

Im Gegenzug ist im Vergleich der Jahre 2000 und 2020 das Durchschnittsalter der bei der

Während in der Kernverwaltung das Durchschnittsalter bei den Landesbeschäftigten unverändert bei 43,7 Jahren liegt (siehe dunkelblaue Linie), hat sich das Durchschnittsalter der Beschäftigten der Kernverwaltung der Stadtgemeinde nur geringfügig von 44,9 Jahren im Jahr 2000 auf 45,1 Jahre im Jahr 2020 gesteigert.

Schaubild 54: Veränderung der Altersstruktur der Beschäftigten in Land und Stadt (2000 und 2020)

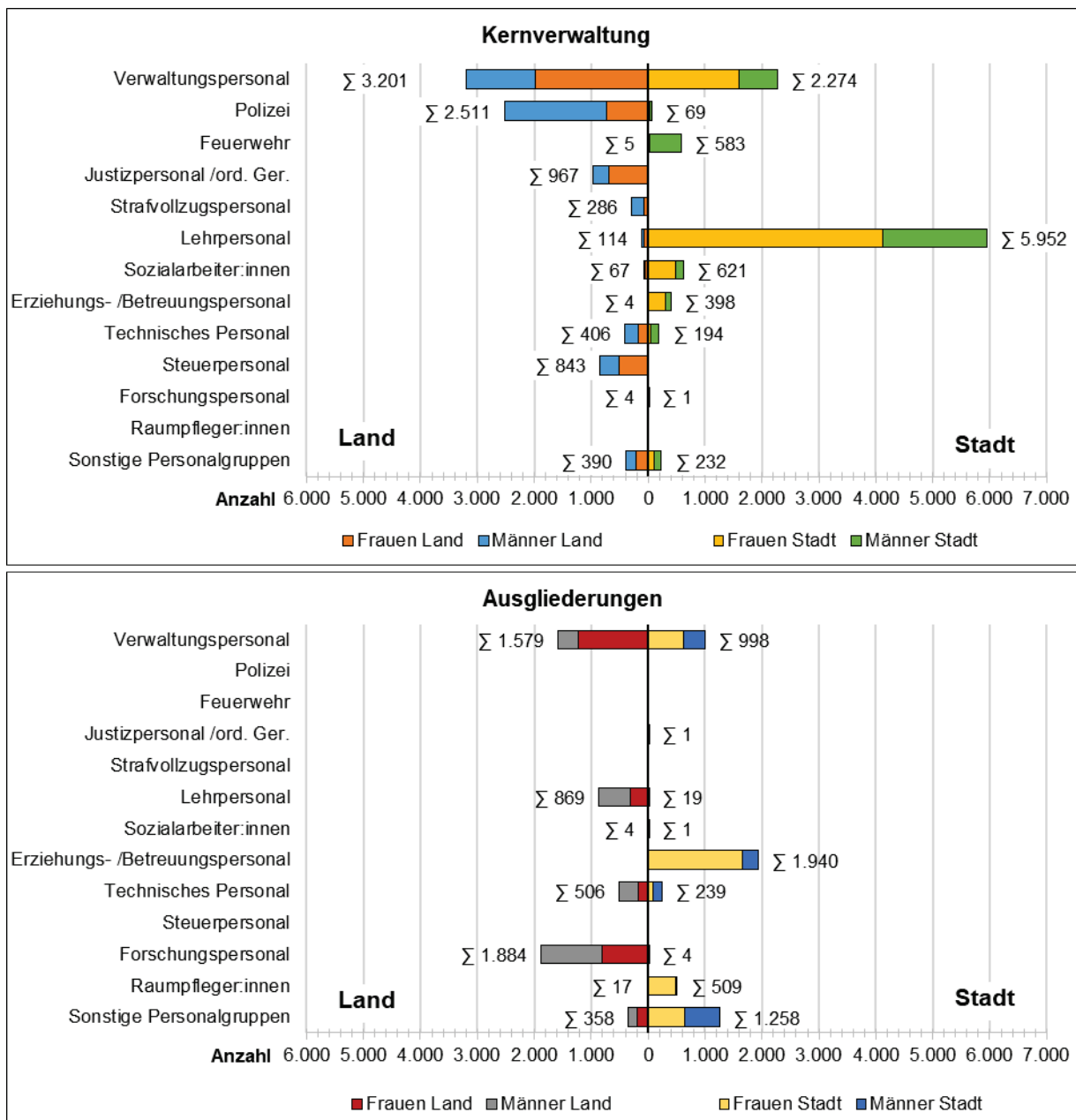


4.2.3 Personalgruppen

Das Schaubild 55 zeigt die Verteilung der Personalgruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen getrennt nach Land und Stadt auf. In der Kernverwaltung ist das Justizpersonal/ ordentliche Gerichte, das Strafvollzugspersonal, das Steuerpersonal und das Forschungspersonal (hierbei handelt es sich nur

um 4 Personen) zu 100 % auf Haushaltsstellen des Landes gebucht. Das Polizeipersonal ist zu 97,3 % Landespersonal. Die übrigen 2,7 % (69 Personen) sind bei der Stadt gebucht und gehören dem Ordnungsdienst an. Die dort beschäftigten Mitarbeiter:innen, nehmen polizeiliche Aufgaben wahr und werden daher als Polizeipersonal gebucht.

Schaubild 55: Verteilung der Personalgruppen nach Land und Stadt in der Kernverwaltung und den Ausgliederungen nach Geschlecht (2020)



Innerhalb der Gruppe des Lehrpersonals ist der überwiegende Teil mit 98,1 % bei der Stadt beschäftigt und in der Mehrzahl an Schulen tätig. 1,9 % (114 Personen) des Lehrpersonals sind dagegen beim Land gebucht. Hierunter fallen zum Beispiel Beschäftigte, die der Personalgruppe „Lehrpersonal“ angehören, aber an einer anderen Dienststelle und nicht an einer klassischen Schule arbeiten. In diesem Fall sind es hauptsächlich Beschäftigte beim Landesinstitut für Schule, der Hochschule für öffentliche Verwaltung oder bei der Justizvollzugsanstalt Bremen. Das Verwaltungspersonal als zweitgrößte Personalgruppe, weist dagegen ein Land-/ Stadtverhältnis von 58,5 % zu 41,5 % auf.

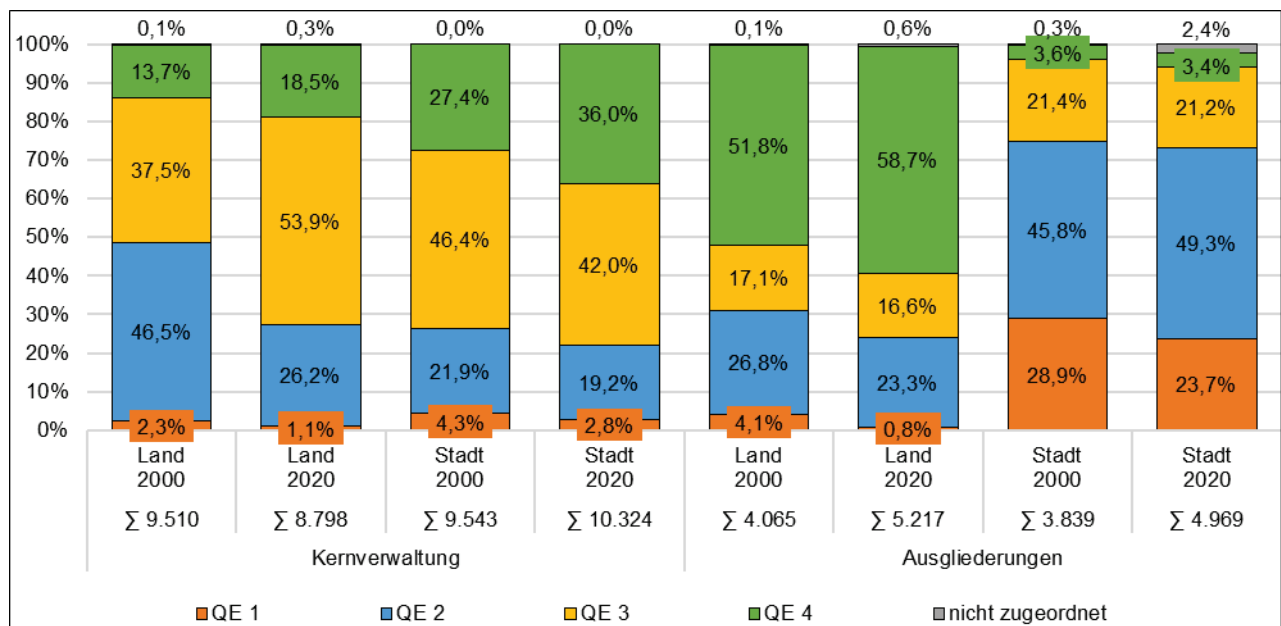
In den Ausgliederungen ist das Erziehungs- und Betreuungspersonal mit seinen 1.940 umfassenden Beschäftigten zu 100 % bei der Stadt Bremen gebucht. Mehrheitlich bei der Stadt Bremen sind auch die Personalgruppen sonstiges Personal und das Raumpflegepersonal zu finden, während in den Ausgliederungen beim Land mehrheitlich das Verwaltungspersonal, das Lehrpersonal (darunter 70,2 % Professoren an der Universität und an den Hochschulen Bremens) das Technische Personal und das Forschungspersonal beschäftigt ist.

4.2.4 Qualifikationsebenen

Das Schaubild 56 zeigt die prozentuale Aufteilung der Beschäftigten auf die Qualifikationsebenen (QE) in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen getrennt nach Land und Stadt. Hierbei spiegeln die Qualifikationsebenen, die bei den Beamt:innen üblichen Zugangsvoraussetzungen in den öffentlichen Dienst (Laufbahngruppen), für beide Statusgruppen wider.

Im Jahr 2000 zeigt sich beim Landespersonal der Kernverwaltung, dass sich dort noch fast die Hälfte der Beschäftigten in den Qualifikationsebenen 1 und 2 befindet. Damals waren noch größere Anteile an Verwaltungs- und Polizeipersonal der Qualifikationsebene 2 zugeordnet. Nachdem allerdings zwischenzeitlich bei der Polizei die Zugangsvoraussetzung in einem Studium besteht, haben sich die Anteile in der Qualifikationsebene 3 des Polizeipersonals nahezu verdoppelt. Beim Verwaltungspersonal hat sich ebenfalls das Verhältnis zugunsten der Qualifikationsebenen 3 und 4 verschoben, so dass insgesamt auch die Anteile der Qualifikationsebenen 3 und 4 im Jahr 2020 21,2 Prozentpunkte über dem Wert aus dem Jahr 2000 liegen.

Schaubild 56: Veränderung der Anteile der Qualifikationsebenen (QE) beim Land und der Stadt in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 und 2020)



Der Vergleich, der bei der Stadt gebuchten Personen innerhalb der Kernverwaltung zeigt dagegen, dass es hier hauptsächlich eine Verschiebung von der Qualifikationsebene 3 zur Qualifikationsebene 4 in Höhe von 8,6 Prozentpunkten gibt.

Beim Landespersonal der Ausgliederungen ist mit Hilfe der Qualifikationsebenen zu beobachten, dass es eine Verschiebung zur höchsten Qualifikationsebene 4 gibt. So haben die Anteile der Qualifikationsebenen 1, 2 und 3 zugunsten der Qualifikationsebene 4 abgenommen, die sich nunmehr im Jahr 2020 mit einem Anteil von 58,7 % deutlich von den anderen Gruppierungen abhebt. Dieser hohe Anteil resultiert vor allem aus der Tatsache, dass das Forschungs- und das Lehrpersonal vornehmlich in der Qualifikationsebene 4 eingruppiert sind.

Darüber hinaus zeigt das Schaubild 56, dass das bei der Stadt gebuchte Personal der Ausgliederungen weniger hoch eingruppiert ist. Der Großteil der hier gebuchten Beschäftigten ist als Erziehungs- und Betreuungspersonal, Verwaltungspersonal, Raumpflegepersonal oder als sonstiges Personal eingestellt, wobei insbesondere das Raumpflegepersonal in der Qualifikationsebene 1 und das Erziehungs- und Betreuungspersonal in Qualifikationsebene 2 eingruppiert ist. Zwar fand auch hier zwischen dem Jahr 2000 und 2020 eine leichte Verschiebung hin zu höher eingruppierten Stellen statt, aber die Verschiebung hat von der Qualifikationsebene 1 zur Qualifikationsebene 2 stattgefunden.

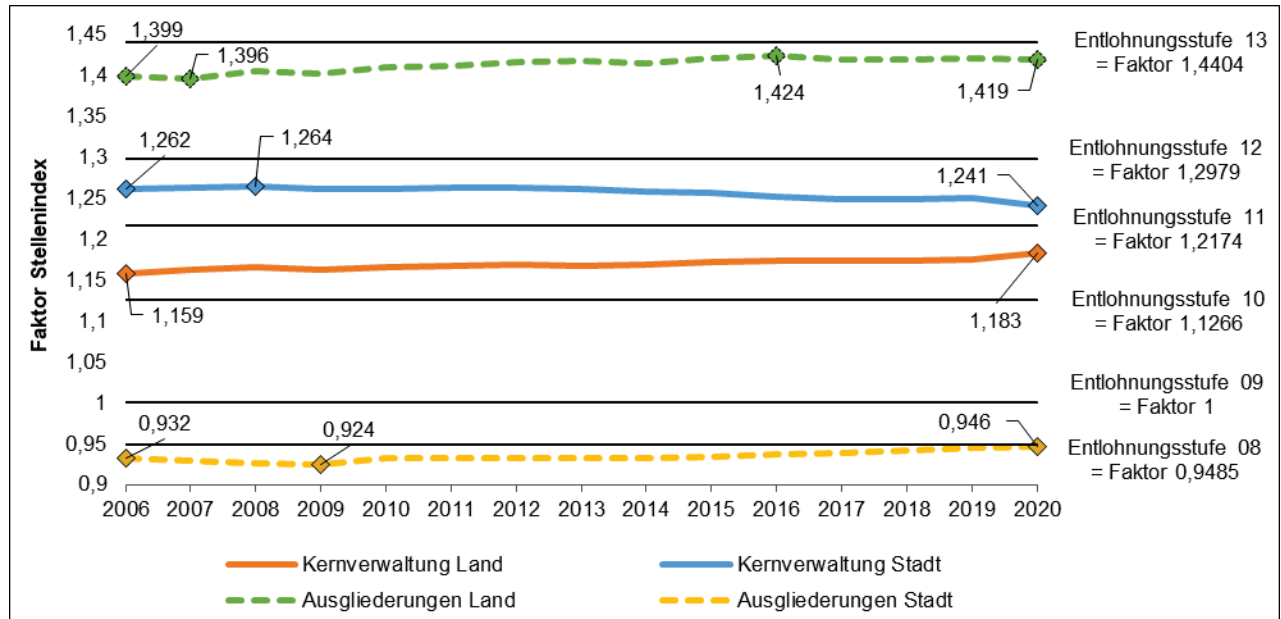
4.2.5 Stellenindex

Mit dem Stellenindex kann die Entlohnungsstruktur des Personals beim Land und bei der Stadt Bremen dargestellt werden. Der Stellenindex ist daher ein wichtiges Instrument, um die durchschnittliche Wertigkeit der besetzten Stellen in Organisationseinheiten berechnen und vergleichen zu können.

Das Schaubild 57 zeigt die Entwicklung des Stellenindexes seit dem Jahr 2006. Während der Stellenindex in den Ausgliederungen sowohl bei den Beschäftigten des Landes und der Stadt tendenziell leicht ansteigt, steigt er in der Kernverwaltung nur bei den Landesbeschäftigten leicht an. Bei den der Stadtgemeinde zugeordneten Beschäftigten in der Kernverwaltung ist dagegen ein leichtes Absinken des Stellenindexes aus dem Schaubild 57 zu erkennen.

Wie auch bereits das Schaubild 56 vermuten lässt, ist der höchste Stellenindex bei dem auf Landeshaushaltsstellen gebuchten Personal der Ausgliederungen zu finden. Hier liegt der Stellenindex knapp unterhalb der Entlohnungsstufe 13 (siehe Schaubild 57). Verantwortlich dafür ist das beim Land gebuchte Lehr- und Forschungspersonal, da in diesen beiden Personalgruppen sich zusammen etwas mehr als die Hälfte des Landespersonals der Ausgliederungen befindet. Darüber hinaus ist das Entlohnungsniveau in diesen beiden Gruppen hoch. So liegt der Stellenindex beim Lehrpersonal zwischen den Entlohnungsstufen 16 und 17 und beim Forschungspersonal bei der Entlohnungsstufe 13. Eine ähnliche Konstellation findet sich auch in der Kernverwaltung bei dem auf städtischen Haushaltsstellen gebuchten Personal wieder. Hier trägt das in der Regel in Entlohnungsstufe 13 und höher eingruppierte Lehrpersonal dazu bei, dass der Stellenindex knapp oberhalb der Entlohnungsstufe 11 liegt. Der Stellenindex für die Landesbeschäftigten in der Kernverwaltung liegt zwischen den Entlohnungsstufen 10 und 11 mit der Tendenz zur Entlohnungsstufe 11. Den niedrigsten Stellenindex gibt es bei den auf städtischen Haushaltsstellen gebuchten Beschäftigten in den Ausgliederungen. Hier liegt der Stellenindex im Jahr 2020 bei Entlohnungsstufe 8.

Schaubild 57: Entwicklung der Stellenindizes in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen nach Land und Stadt (2006 bis 2020)

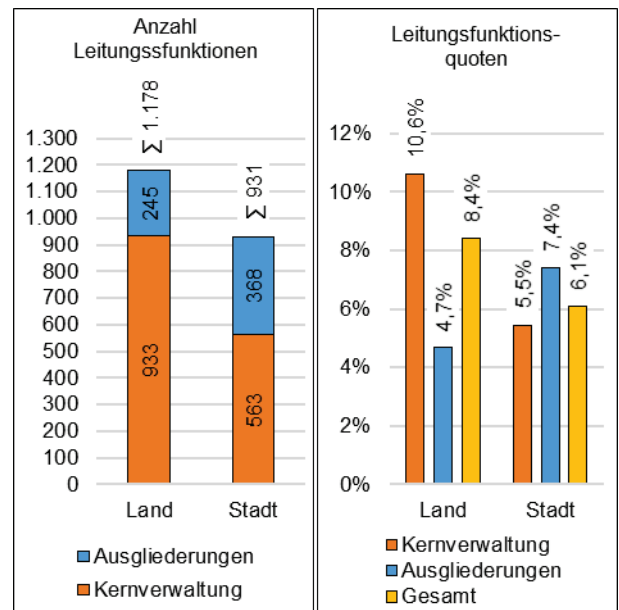


4.2.6 Leitungsfunktionen

Wie auch das Schaubild 58 zeigt, teilen sich die insgesamt 2.109 Leitungsfunktionen im bremschen öffentlichen Dienst zu 55,9 % auf das Land und zu 44,1 % auf die Stadtgemeinde Bremen auf. Dementsprechend haben 1.178 Personen beim Land beziehungsweise 931 Personen bei der Stadt eine Leitungsfunktion inne. Die Leitungsfunktionsquote des auf Landeshaushaltsstellen gebuchten Personals beträgt insgesamt 8,4 %. Hierbei hebt sich die Kernverwaltung mit einer vergleichsweise hohen Leitungsfunktionsquote von 10,6 % ab. In den Ausgliederungen haben nur 4,7 % des auf Landeshaushaltsstellen gebuchten Personals eine Leitungsfunktion inne.

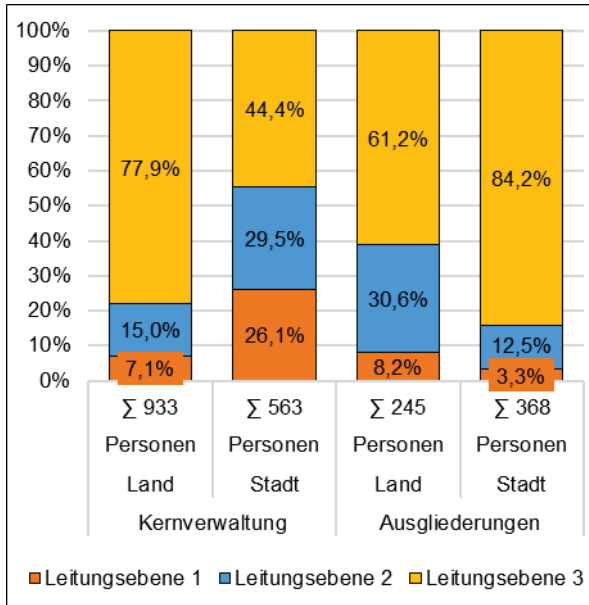
Beim Personal der gesamten Stadtgemeinde Bremen fällt die Leitungsfunktionsquote mit 6,1 % geringer als beim Landespersonal aus. Die Leitungsfunktionsquote bei der Kernverwaltung des städtischen Personals ist mit 5,5 % nur etwas mehr als halb so hoch wie beim Landespersonal der Kernverwaltung. Das bei der Stadt gebuchte Personal in den Ausgliederungen weist eine Leitungsfunktionsquote von 7,4 % auf und liegt damit 2,7 Prozentpunkte über dem beim Land gebuchten Personal.

Schaubild 58: Leitungsfunktionen beim Land und der Stadt (2020)



Die Leitungsfunktionen lassen sich in Leitungsebenen weiter unterteilen, wobei die Leitungsebene 1 die oberste Leitungsebene darstellt. Die prozentuale Verteilung der Leitungsebenen auf die Haushaltsstellen von Land und Stadt zeigt das nachfolgende Schaubild 59.

Schaubild 59: Prozentuale Aufteilung der Leitungsfunktionen nach Leitungsebenen in den einzelnen Bereichen (2020)



4.2.7 Einstellungen

Die Definition von Neueinstellungen wird im Kapitel 3.1.7 auf der Seite 35 dargelegt. Von den 2.479 Neueinstellungen des Kalenderjahrs 2020, sind 53,2 % bei der Stadt und 46,8 % beim Land erfolgt. In der Kernverwaltung gibt es mehr Neueinstellungen bei der Stadt, in den Ausgliederungen dagegen mehr beim Landespersonal. Hierfür ist in erster Linie das Forschungspersonal verantwortlich, da es eine

hohe Fluktuation hat. Das Forschungspersonal nimmt allein 57,0 % an den 679 Landeseinstellungen in den Ausgliederungen ein. Von den 893 Einstellungen bei der Kernverwaltung (Stadt), sind 46,6 % als Verwaltungspersonal und 33,0 % als Lehrpersonal eingestellt worden. Generell nimmt das Verwaltungspersonal ohne nach Land oder Stadt zu unterscheiden in der Kernverwaltung einen mit 47,0 % sehr großen Anteil an den 1.375 Einstellungen ein (siehe Schaubild 61).

Schaubild 60: Einstellungen bei Land und Stadt (2020)

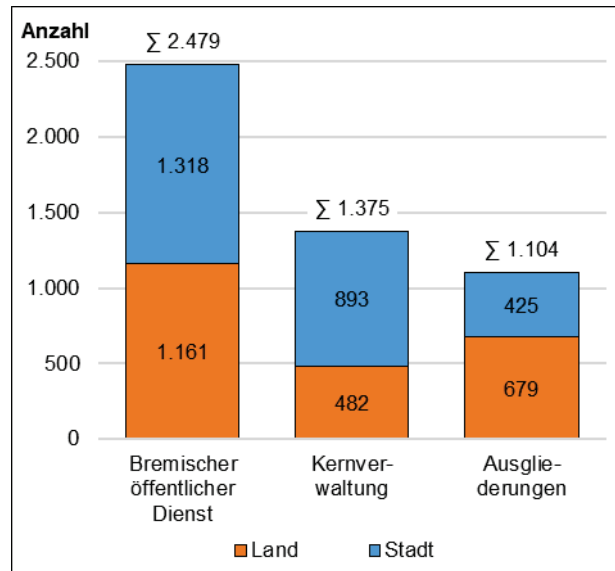
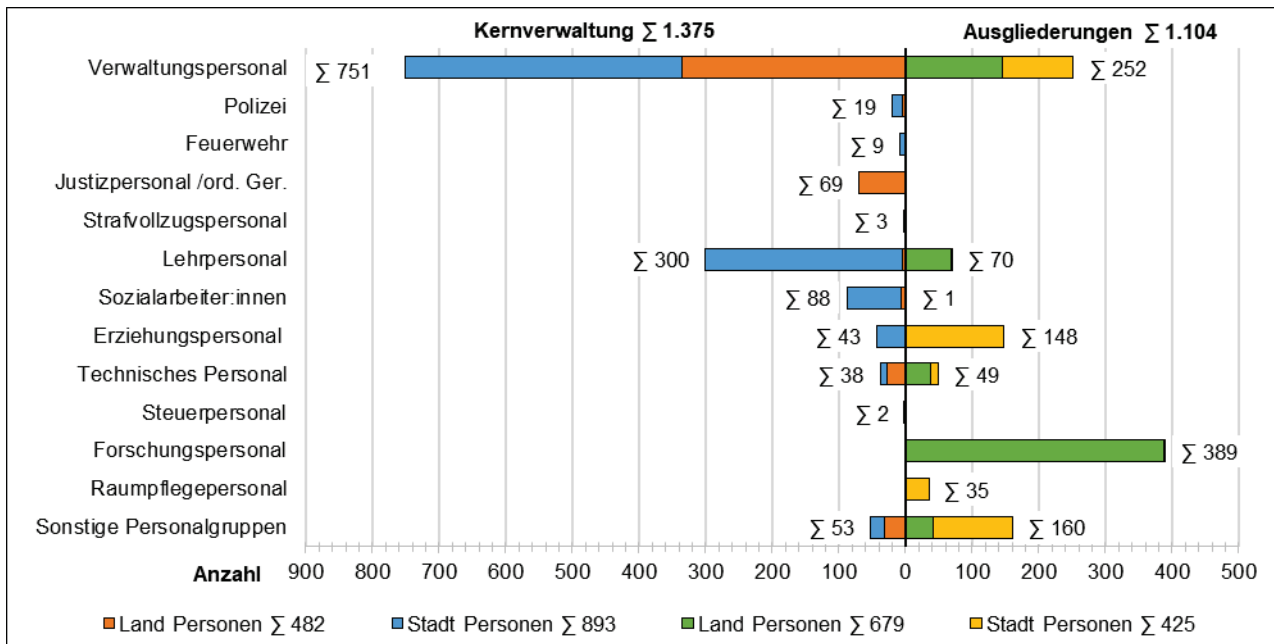


Schaubild 61: Einstellungen bei Land oder Stadt nach Personalgruppen (2020)

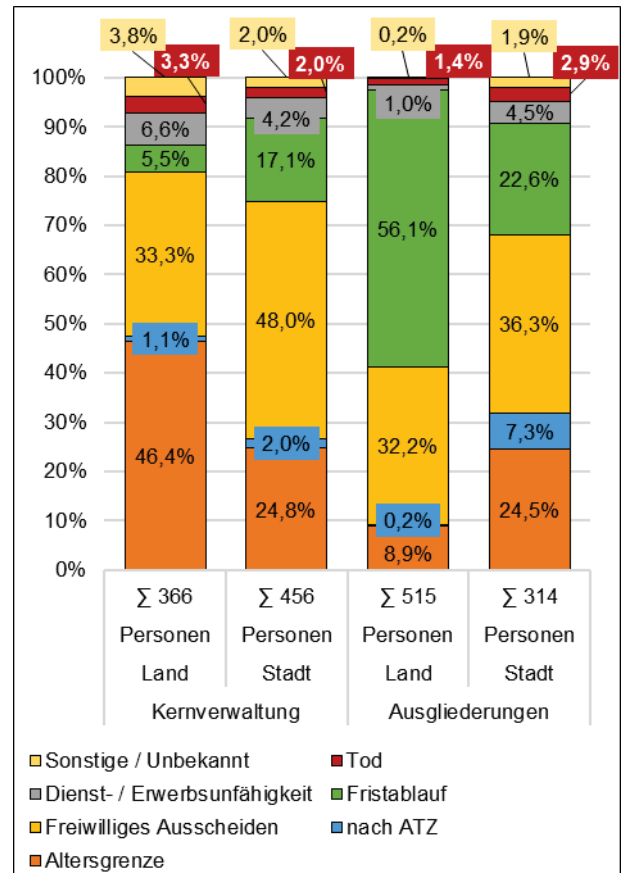


4.2.8 Abgänge

Das Schaubild 62 zeigt die Unterteilung der Abgänge im Laufe des Jahres 2020 getrennt nach Land und Stadt in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen auf. Während die Beschäftigten beim Land in der Kernverwaltung meistens aus Altersgründen (46,4 %) ausscheiden, dominiert bei den städtischen Beschäftigten das freiwillige Ausscheiden mit 48,0 %.

In den Ausgliederungen (Land) erfolgen 56,1 % aller Abgänge aufgrund von Fristabläufen. Diese basieren zu einem hohen Anteil auf den oftmals für die Dauer der Promotion befristeten Verträgen beim Forschungspersonal. Bei den städtischen Beschäftigten der Ausgliederungen gibt es die wenigsten Abgänge. Prozentual sind hier die meisten Abgänge aufgrund freiwilligen Ausscheidens mit einem Anteil von 36,3 %, wovon knapp die Hälfte (47,4 %) aus der Personalgruppe Erziehungs- und Betreuungspersonal stammt.

Schaubild 62: Abgänge nach Gründen bei Land und Stadt (2020)



5 Entwicklung des Personalbestandes und der Personalausgaben

Methodischer Überblick:

Die im folgenden Kapitel dargestellten Entwicklungen des Personalbestandes beziehen sich auf das Beschäftigungsvolumen und nicht auf Kopfzahlen. Darüber hinaus werden die Personalausgaben seit dem Jahr 2010 betrachtet. Die historischen Daten wurden in den einzelnen Jahren um die Ausgliederungseffekte, aber auch um Effekte personeller Verschiebungen innerhalb der Kernverwaltung bereinigt, so dass die in diesem Bericht dargestellten Entwicklungen eine organisatorische Konstanz unterstellen. Gleichwohl soll darauf hingewiesen werden, dass jede Bereinigung ein methodisches Hilfsmittel ist, um eine Vergleichbarkeit im Zeitverlauf herstellen zu können. Die Rückwärtsbereinigung erhebt nicht den Anspruch jeden Personalwechsel zwischen zwei Einheiten zuordnen zu können, sondern bietet eine plausible Arbeitsgrundlage, bei der mit einiger Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden kann, dass zumindest große organisatorische Änderungen in der Vergangenheit korrekt erfasst wurden.

5.1 Entwicklung des Beschäftigungsvolumens zwischen 2000 und 2020

Konnte in den Anfangsjahren in den allgemeinen Bereichen noch Personal eingespart werden, sind in den letzten Jahren Einsparungen kaum noch zu erbringen. In den allgemeinen Bereichen, die nahezu ausschließlich die allgemeine Verwaltung darstellen, sind alleine seit dem Jahr 2000 rund 20 % des Personals abgebaut worden. Im Vergleich zum Jahr 2010 ist hier allerdings wieder 1,7 % mehr Personal vorhanden.

In das Gesamtbild der letzten Jahre gehört auch die Entwicklung der temporären Personalmittel (TPM). Über TPM sollen zeitlich befristete Sonderbedarfe und Projekte finanziert

werden. Seit 2015 wurde hier aufgrund des starken Anstiegs der Flüchtlingszahlen Personal aufgebaut. Mit den Haushalten 2018/2019 wurden außerdem über die Handlungsfelder „Digitalisierung und Bürgerservice“ sowie „Sichere und Saubere Stadt“ temporäre Personalmittel finanziert. Die temporären Personalmittel der Handlungsfelder „Sichere und Saubere Stadt“, „Digitalisierung“ und „Bürgerservice“ wurden entsprechend der dezentralen Verteilung im Jahr 2021 in den Ressorthaushalten 2022/23 verstetigt.

Die 2021 bereits deutlich reduzierten noch benötigten Mittel zur Aufnahme und Integration Geflüchteter wurden ebenfalls in eine Regelfinanzierung überführt. Hier hat sich gezeigt, dass die jeweiligen Personalbedarfe struktureller Natur sind und daher eine dauerhafte Finanzierung erfolgen muss.

Die Steigerungen bei der refinanzierten Beschäftigung in den Jahren 2000, 2010 bis 2020 sind für die Haushalte kostenneutral, da diesen Einnahmen von anderen Gebietskörperschaften, zum Beispiel aus Bundesmitteln und Mitteln der Europäischen Union, gegenüberstehen.

Im Kernbereich hat sich das Beschäftigungsvolumen bis 2016 verringert, wohingegen sich in derselben Zeitspanne das Beschäftigungsvolumen in den Ausgliederungen stetig leicht erhöht hat. Ursächlich hierfür sind insbesondere der Ausbau von Kindertagesbetreuungsplätzen bei KiTa Bremen sowie der Ausbau der Hochschulen im Land Bremen. Seit 2017 steigt aber auch wieder das Beschäftigungsvolumen im Kernbereich an.

Tabelle 7: Veränderung des ausgliederungs bereinigten Beschäftigungsvolumens in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 bis 2020)

Methodische Anmerkungen:

Die Zahlen zu den Hochschulen sind ohne eine vollständige Rückbereinigung.

Bereiche in Volumenangaben (Vollzeiteinheiten) im Jahresvergleich	2000	2010	2019	2020	Differenz 2010 zu 2020 absolut	Differenz 2010 zu 2020 in %
allgemeine Bereiche im Kernbereich	6.773	5.326	5.212	5.417	91	1,7%
gesondert gesteuerte Bereiche	8.873	8.348	8.809	8.997	649	7,8%
darunter:						
- Polizei (nur Vollzugspersonal)	2.416	2.303	2.286	2.335	32	1,4%
- Justiz	1.452	1.231	1.266	1.263	31	2,5%
- Feuerwehr	374	417	487	490	73	17,6%
- Lehrpersonal (nur unterrichtendes Personal)	4.527	4.307	4.671	4.809	502	11,7%
Kernbereich insgesamt	15.646	13.674	14.021	14.413	740	5,4%
Refinanzierte	488	781	1.110	1.192	411	52,7%
Flexibilisierungsmittel	0	0	78	144	144	
Temporäre Personalmittel (TPM)	0	432	567	505	73	17,0%
darunter:						
Temporäre Personalmittel "Allgemein"	0	432	296	307	-125	-28,9%
Temporäre Personalmittel "Flüchtlinge"	0	0	271	198	198	
Zwischensumme (Kernverwaltung)	16.134	14.886	15.776	16.254	1.368	9,2%
Ausgliederungen	6.158	6.846	7.934	8.064	1.218	17,8%
darunter:						
- Hochschulen	2.999	3.533	3.765	3.873	340	9,6%
- KiTa Bremen	962	1.196	1.762	1.780	583	48,7%
Insgesamt	22.292	21.731	23.710	24.318	2.586	11,9%

Bereitgestellte Mittel und Beschäftigungsvolumen zur Aufnahme und Integration von Flüchtlingen

Für die Aufnahme und Integration von Geflüchteten wurden seit dem Jahr 2014 verschiedene Programme und Maßnahmen vom Bremer Senat beschlossen. Insgesamt wurden über diese Programme in der Spitze (2016) rund 761 Vollzeiteinheiten bereitgestellt. Besonders bei der Polizei und dem Lehrpersonal konnte das eingesteuerte Soll zunächst im Ist nicht erreicht werden. Diese Mittel wurden dann zum Teil als konsumtive Mittel für Ersatzmaßnahmen verausgabt. Mit dem Doppelhaushalt 2018/2019 wurde aufgrund der gesunkenen Zugangszahlen Geflüchteter ein Abbaupfad für einen Teil der Mittel beschlossen, der circa 75 Vollzeiteinheiten pro Jahr umfasst. Im Bereich der Polizei

und des Lehrpersonals wurden dagegen Mittel – teilweise im Kernbereich – verstetigt.

Tabelle 8 stellt die Verteilung des flüchtlingsbezogenen Personals auf die Senatsbereiche dar. Für die Maßnahmen des 3. Sofortprogramms und des Integrationsbudgets wurde mit den Haushalten 2018 und 2019 ein vierjähriger Abbaupfad eingeleitet, dessen Ziel die Integration der Mitarbeiter:innen in den Kernbereich für Regelaufgaben (zum Beispiel als Ersatz für altersbedingt ausscheidendes Personal) bis Ende 2021 war. Die Mittel der früheren Sofortprogramme sowie in den Schwerpunktbereichen innere Sicherheit und Bildung wurden fortgeschrieben beziehungsweise in den Kernbereich überführt. Der Abbaupfad für das bisher temporäre flüchtlingsbezogene Perso-

nal des 3. Sofortprogrammes und des Integrationsbudgets wird in Höhe des Ist-Stands Ende 2020 beendet. Die Personalmittel werden mit Zielzahl und Budget in die entsprechenden

Ressorthaushalte 2022/23 verlagert. Damit geht die Verantwortung im Produktgruppenhaushalt vollständig auf das jeweilige Ressort über.

Tabelle 8: Flüchtlingsbezogene Mittel – Bereitstellung von Beschäftigungsvolumen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2019 und 2020)

Personalverstärkungsmittel (TPM "Flüchtlinge") zur Aufnahme und Integration von Geflüchteten in den Ressorts	Ist 2019 (VZE)	Ist 2020 (VZE)	SoIl 2020 (VZE)
Senatskanzlei	0,6	0,5	0,3
Senator für Inneres	60,9	1,0	1,3
Senatorin für Justiz und Verfassung	12,0	7,7	10,7
Senatorin für Kinder und Bildung	7,5	26,1	26,0
Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport	157,0	139,3	122,9
Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz	12,2	8,9	9,8
Senatorin für Klimaschutz, Mobilität, Stadtentwicklung und Wohnungsbau	17,2	11,4	10,5
Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa	1,0	0,0	1,3
Senator für Finanzen	2,5	3,3	2,3
Gesamt	271,0	198,2	185,1

5.2 Entwicklung der Personalausgaben in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen in den Jahren 2010 bis 2020

Die Personalausgaben 2020 belaufen sich im Stadtstaat Bremen auf ein Gesamtvolumen von insgesamt rund 2,5 Milliarden € (vergleiche die nachfolgende Tabelle 9). Hierin enthalten sind auch die Ausgaben ausgegliederter Einrichtungen (zum Beispiel Eigenbetriebe oder Hochschulen), die zum Teil nicht aus Haushaltsmitteln finanziert werden, sondern durch Dritte refinanziert sind.

Das Steuerungsprogramm im Personalbereich (PEP: Personalentwicklungsprogramm) wurde 2019 nach 26 Jahren offiziell beendet. Es hat in der Vergangenheit zu erheblichen Einsparungen beim aktiven Personal und damit zu einer relevanten Verringerung der Personalausgaben geführt. Von 2011 bis 2019 galt für Bremen darüber hinaus eine Sanierungsverpflichtung, die in den Jahren bis 2019 eine schrittweise Verringerung der Neuverschuldung

vorsieht, so dass das Bundesland seit 2020 die Anforderung der grundsätzlich ohne Kredite ausgeglichenen Haushalte (Schuldenbremse) einhalten kann. Um diesen Konsolidierungsrahmen einzuhalten, wurde das Programm PEP weiter fortgeführt. Dieses hat die Personalpolitik und das Personalmanagement der Bremer Verwaltung maßgeblich geprägt.

Während sich die Personalausgaben Bremens und Bremerhavens sowie die der Eigenbetriebe und Sonderhaushalte (Hochschulen) seit dem Jahr 2010 insgesamt um rund 42 % erhöht haben, sind die Personalausgaben für das aktive Personal im Kernhaushalt (Hauptgruppe 4) nur um rund 39 % gestiegen. Hier zeigt sich das Ergebnis des Konsolidierungskurses im Personalbereich, der die erheblichen Kostensteigerungen im Kernhaushalt durch die Verringerung des Personalbestandes gedämpft hat. Nach dem Jahr 2015 wurden dann spezielle Bereiche (wie Lehrpersonal und Polizeipersonal) unter Einhaltung der Schuldenbremse gestärkt.

Der wesentliche Faktor für die Entwicklung der Personalausgaben ist die Personalmenge. Aufgrund geänderter politischer Zielsetzungen insbesondere in den Bereichen der Bildung, der inneren Sicherheit sowie aufgrund des erheblich gestiegenen Personalbedarfes durch den hohen Zuzug geflüchteter Personen, wurde der Abbaupfad in Bezug auf das aktive Personal in 2015 und 2016 angepasst. In den Jahren 2014 bis 2016 wurden dem Land Bremen gemäß Angaben der Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport, rund 17.300 Zugewanderte (circa 10.300 im Jahr 2015) zugewiesen. Dies stellte auch die bremische Verwaltung vor enorme Herausforderungen, Unterbringung, Versorgung und die Integration zu organisieren. Insofern ist nach den Jahren des Personalabbaus in 2016 und

2017 eine Zunahme der Beschäftigten zu sehen, die sich in den Steigerungsraten der Personalausgaben im Jahr 2016 zeigt.

Die Personalausgaben sind für die Land- und Stadtgemeinde Bremen seit dem Jahr 2010 um rund 41,9 % gestiegen (vergleiche hierzu Tabelle 9 Seite 61), das heißt, der durchschnittliche, jährliche Anstieg konnte auf rund 5,7 % begrenzt werden. Dies ist bemerkenswert, weil sich hier neben Tarifsteigerungen auch die Ausweitung der aufgrund des vermehrten Flüchtlingszuzugs, des KiTa-Ausbaus und der Steigerung der durch Drittmittel finanzierten Beschäftigung an Hochschulen abbildet.

Tabelle 9: Entwicklung der Personalausgaben (2010 bis 2020)

Methodische Anmerkungen:

Die Personalausgaben verstehen sich ohne die Personalausgaben der Beteiligungen. Es handelt sich um Rechnungsergebnisse ohne Tarif- und Ausgliederungsvereinbarungen.

Bereiche der Personalausgaben in Millionen € in den Jahren	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Veränderung gegenüber Vorjahr	Veränderung gegenüber 2010
Summe Personalausgaben Stadtstaat Bremen	1.773	2.010	2.081	2.165	2.260	2.393	2.519	5,2%	42,0%
Personalausgaben Land- und Stadtgemeinde Bremen	1.541	1.738	1.797	1.872	1.952	2.069	2.187	5,7%	41,9%
darunter Personalausgaben Kernverwaltung Bremen	1.140	1.265	1.305	1.364	1.417	1.506	1.587	5,4%	39,3%
darunter Dienstbezüge und Entgelte	735	788	811	854	895	956	1.018	6,5%	38,5%
darunter Personalausgaben Sonderhaushalte	250	288	296	303	313	325	354	8,8%	41,6%
darunter Personalausgaben Betriebe/Stiftungen/Anstalten	152	185	197	205	221	237	245	3,3%	61,8%
Personalausgaben Bremerhaven	232	272	284	294	309	324	332	2,4%	43,3%
darunter Dienstbezüge und Entgelte	169	195	204	210	223	234	245	4,7%	45,3%

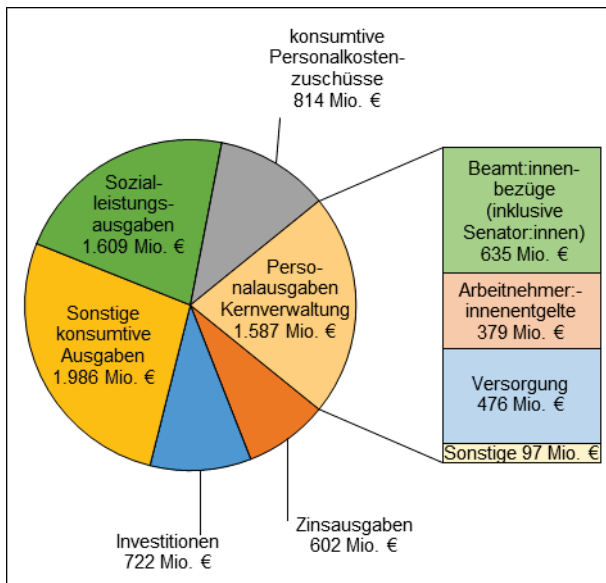
5.2.1 Personalausgaben des Kernhaushaltes

Methodischer Überblick:

Die Ausgaben des Kernhaushaltes verstehen sich ohne Mehrheitsbeteiligungen und ohne Bremerhaven mit Ausnahme des Landespersonals (wie das Lehrpersonal und das Personal der Polizei).

Das Schaubild 63 zeigt die Ausgaben des Kernhaushaltes sowie die Unterteilung der Personalausgaben der Kernverwaltung im Jahr 2020. Anders als in Tabelle 9 auf Seite 61, wurden hier die haushaltswirksamen Ausgaben nach Budgetbereichen dargestellt. Ausgliederungen sind hier nicht mit deren Personalausgaben, sondern mit dem (konsumtiven) Zuschuss im Haushalt nachgewiesen.

Schaubild 63: Ausgaben des Kernhaushaltes sowie Unterteilung der Personalausgaben der Kernverwaltung (2020)

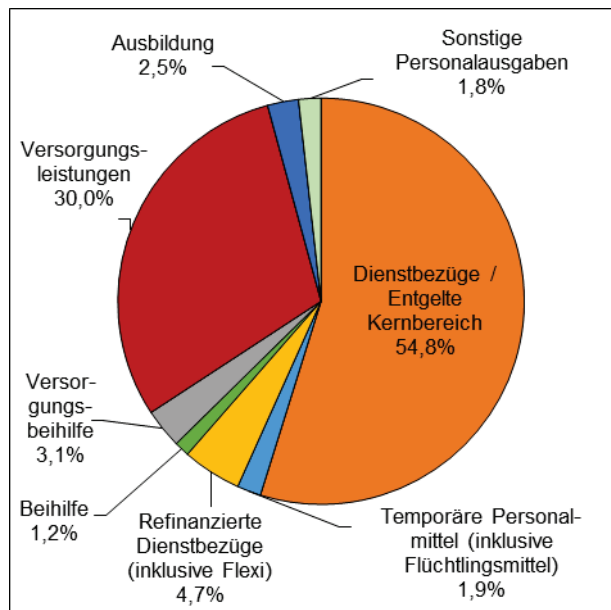


Die Personalausgaben der Kernverwaltung im Jahr 2020 betragen 22 % der Gesamtausgaben des Haushaltes; inklusive der konsumtiven Personalkostenzuschüsse an ausgegliederte Einrichtungen sind es 33 %. Im Vergleich zu 2019 sind die Personalausgaben der Kernverwaltung um 32,3 Millionen € gestiegen. Das Verhältnis der Personalausgaben an den Gesamtausgaben blieb gegenüber 2019 jedoch gleich. Die konsumtiven Personalkostenzuschüsse stiegen um 21,9 Millionen €, was einen Anstieg an den Gesamtausgaben von 0,7

Prozentpunkten bedeutet. Zu den konsumtiven Personalkostenzuschüssen gehören darüber hinaus Sonderhaushalte (Universität Bremen und Hochschulen), Betriebe (zum Beispiel Performa Nord), Stiftungen (zum Beispiel Überseemuseum) und Anstalten des öffentlichen Rechts (zum Beispiel Immobilien Bremen). Unter den Punkt „Sonstige“ innerhalb der Personalausgaben der Kernverwaltung fallen Beihilfen und sonstige Fürsorgeleistungen.

5.2.2 Zusammensetzung der Personalausgaben in der Kernverwaltung 2020

Schaubild 64: Aufteilung der Personalausgaben in der Kernverwaltung nach Arten (2020)



Das Schaubild 64 zeigt die Aufteilung der Personalausgaben in der Kernverwaltung nach Arten im Jahr 2020. Den größten Anteil an den Personalausgaben nehmen die Dienstbezüge und Entgelte der zielzahlgesteuerten Kernverwaltung ein. Sie umfassen im Jahr 2020 54,8 % der Gesamtpersonalausgaben. Gegenüber dem Jahr 2019 ist dieser Wert um 3,4 % gestiegen. Auf die Beamtenversorgung entfallen im Jahr 2020 30 % der Personalausgaben in der Kernverwaltung.

5.2.3 Entwicklung der Personalausgaben nach Arten zwischen 2010 und 2020

Methodischer Überblick:

Die Darstellung der Personalausgaben beruht auf den Rechnungsergebnissen der Haushaltsbuchungen ohne Bereinigungen von Ein- und Ausgliederungen. Als Basisjahr wurde das Jahr 2010 ausgewählt, da es den Beginn des Konsolidierungspfades zur Einhaltung der Schuldenbremse ab 2020 darstellt. Die Daten der Tabelle 10 enthalten ab dem Jahr 2012 keine Ausgliederungsbereinigungen mehr. Zudem werden ab dem Jahr 2017 die Ortsamtsleiter:innen in der Gruppe 421 (vorher in Gruppe 427) gebucht.

Der Anstieg der Personalausgaben in der Kernverwaltung zwischen 2010 und 2020 be-

trägt rund 39,3 %. Diese Steigerung ist hauptsächlich auf Tarif-, Besoldungs-, und Versorgungsanpassungen zurückzuführen. Diese betragen kumulativ und unter Berücksichtigung von Zinseszinsseffekten etwa 27,8 %.

In den 1970er und 1980er Jahren wurde der Personalkörper des bremischen öffentlichen Dienstes ausgeweitet. Gründe waren unter anderem die Gründung der Universität, Verstärkung der inneren Sicherheit sowie arbeitsmarktpolitische Überlegungen. Eine um Tarifkosten bereinigte Entwicklung der Bezüge und Entgelte sowie der Versorgungsausgaben kann der Anlage 2-30 auf der Seite 115 und der Anlage 2-31 auf der Seite 116 entnommen werden.

Tabelle 10: Personalausgaben in der Kernverwaltung nach Arten (2010 bis 2020)

Titel/ Gruppe/ Ober- gruppe	Art der Personalausgaben in Tausend €	2010	2015	2019	2020	Veränderung gegenüber Vorjahr	Veränderung gegenüber 2010
421	Bürgermeister:innen und Senator:innen	976	1.865	2.183	2.491	14,1 %	155,3 %
422	Beam:innen und Richter:innen	473.787	510.197	601.002	632.595	5,3 %	33,5 %
428	Arbeitnehmer:innen	256.581	272.099	349.492	379.133	8,5 %	47,8 %
427	Nebenamtler/-berufler:innen	3.731	4.093	3.232	4.042	25,0 %	8,3 %
	Zwischensumme Bezüge und Entgelte	735.075	788.254	955.910	1.018.261	6,5 %	38,5 %
431	Versorgung Bürgermeister:innen und Senator:innen	2.141	2.360	2.738	2.786	1,8 %	30,1 %
432	Versorgung Beam:innen und Richter:innen	314.249	384.408	440.540	455.732	3,4 %	45,0 %
438	Ruhelohn	16.623	17.668	17.371	17.270	-0,6 %	3,9 %
	Zwischensumme Versorgung	333.014	404.436	460.648	475.788	3,3 %	42,9 %
441	Beihilfen für Aktive	14.722	14.186	16.374	19.221	17,4 %	30,6 %
44302	Freie Heilfürsorge	4.295	4.572	5.944	5.944	0,0 %	38,4 %
446	Beihilfen Versorgungsempfänger:innen	29.818	37.617	49.528	49.917	0,8 %	67,4 %
44301	Unfallfürsorge Beam:innen	496	461	681	681	0,0 %	37,4 %
44308	Beiträge Unfallversicherung	1.698	2.182	2.446	2.446	0,0 %	44,1 %
442/3Rest	Sonstige Fürsorgeleistungen	59	164	174	368	111,8 %	522,1 %
	Zwischensumme Beihilfe, Kranken- und Unfallfürsorge	51.088	59.181	75.147	78.576	4,6 %	53,8 %
411/412	Abgeordnete/Ehrenamtliche	7.564	9.580	10.472	10.400	-0,7 %	37,5 %
42207/8/9	Nachversicherungen	3.011	2.079	1.844	2.002	8,5 %	-33,5 %
423	Sold Zivildienstleistende	132	0	0	0		
424/434	Zuführung an die Versorgungsrücklage	8.089	0	0	0		
429	Nicht aufteilbare Dienstbezüge	38	41	41	22	-45,7 %	-41,3 %
45	Personalbezogene Sachausgaben	1.838	1.878	2.000	2.337	16,9 %	27,1 %
	Zwischensumme Sonstige Personalausgaben	20.672	13.578	14.356	14.761	2,8 %	-28,6 %
	Personalausgaben Kernverwaltung	1.139.849	1.265.450	1.506.062	1.587.386	5,4 %	39,3 %

5.3 Ländervergleiche

Methodischer Überblick:

Eine Einschätzung bezüglich der Wirkung bremsender Bemühungen zur Begrenzung der Personalausgaben lässt sich insbesondere im Vergleich zum Personalbereich anderer Länder unternehmen. Dabei ist zu beachten, dass die Interpretation von Länderdaten in Bezug auf mögliche unterschiedliche Ausgliederungsstände durchaus mit Herausforderungen verbunden sein kann. Ob öffentliche Aufgaben durch Personal des öffentlichen Dienstes oder in freier Trägerschaft durchgeführt werden, mag nur eine geringe Rolle für die Höhe der Ausgaben spielen. Allerdings werden Personalausgaben für öffentliches Personal im Personalhaushalt verbucht, Zuweisungen an Träger hingegen im konsumtiven Haushalt. Ein Vergleich von Buchungsdaten der Personalhaushalte der Länder und Gemeinden ist somit nicht immer zielführend. Vielmehr ist eine Festlegung auf die vergleichbaren Aufgabenbereiche erforderlich, um nicht zu falschen Schlüssen zu gelangen. Die im Folgenden verwendeten Daten des Statistischen Bundesamtes für Personalausgaben (Kassenstatistik Hauptgruppe 4) werden ergänzt durch eigene Berechnungen zur Entwicklung des Beschäftigungsvolumens in Ländern und Gemeinden, die auf den Personaldaten des Statistischen Bundesamtes (Finanzen und Steuern, Fachserie 14/Reihe 6, Tabelle 4.3 und 5.3, Reihe 2 Tabelle 3.2.1 und GENESIS-Online-Datenbank, Tabelle 12411-0010) basieren. Diese Daten wurden um Personal der Hochschulen und Krankenhäuser bereinigt, um eine Vergleichbarkeit zwischen den verschiedenen Ausgliederungsständen der Bundesländer herzustellen.

5.3.1 Personalausgaben in der Kernverwaltung und im Ländervergleich

Die Analyse der Kassenstatistik der öffentlichen Haushalte zeigt, dass die Personalausgaben des Kernhaushaltes in Bremen auf einem für einen Stadtstaat üblichen Wert liegen. Hierbei handelt es sich nur um den Kernhaushalt, da eine Vergleichbarkeit aufgrund unterschiedlicher Ausgliederungsstände eingeschränkt ist. Bereinigt um die Ausgaben für Versorgung, die vereinigungsbedingt zwischen den Bundesländern nicht vergleichbar sind, liegt Bremen in den Personalausgaben pro Einwohner:in ohne

Versorgungsausgaben mit 2.027 € im Jahr 2020 leicht unter dem Bundesschnitt aller Länder und Gemeinden von 2.030 €. Während Hamburg (1.848 €) mittlerweile deutlich niedrigere Personalausgaben ohne Versorgungsausgaben pro Einwohner:in als Bremen ausweist, liegen sie in Berlin mit 2.140 € höher (siehe Tabelle 11).

Tabelle 11: Personalausgaben 2020 in Ländern und Gemeinden in Euro je Einwohner:in laut Kassenstatistik (Kernhaushalte)

Personalausgaben je Einwohner:in in €	Gesamt	ohne Versorgungsbezüge und dergleichen
Baden-Württemberg	2.672	2.088
Bayern	2.758	2.217
Berlin	2.691	2.140
Brandenburg	2.243	2.080
Bremen	2.836	2.027
Hamburg	2.668	1.848
Hessen	2.632	2.081
Mecklenburg-Vorpommern	2.107	1.954
Niedersachsen	2.526	1.980
Nordrhein-Westfalen	2.487	1.928
Rheinland-Pfalz	2.582	2.030
Saarland	2.601	1.969
Sachsen	2.055	1.943
Sachsen-Anhalt	2.149	1.970
Schleswig-Holstein	2.329	1.801
Thüringen	2.166	2.006
Stadtstaaten	2.700	2.040
Bundesgebiet	2.533	2.030

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14 Reihe 2, Wiesbaden, 2021 mit Daten 1.-4. Vierteljahr 2020, Tabelle 3.2.1 und GENESIS-Online-Datenbank, Tabelle 12411-0010 Einwohner 31.12.2020

Alle drei Stadtstaaten liegen nahe bei oder unter dem Bundesschnitt der Personalausgaben in Ländern und Gemeinden. Dass unter Einbeziehung der Versorgungsausgaben die Höhe der Personalausgaben pro Einwohner:in in Bremen über dem Bundesschnitt liegt, ist aus Bremer Sicht nicht überraschend: Das Problem der hohen Versorgungsausgaben ist hier seit langem bekannt und war nicht zuletzt einer der

Gründe für die Implementierung des Personalentwicklungsprogramms (PEP) vor 25 Jahren. Andererseits ist das Problem der steigenden Versorgungsausgaben nicht nur eine bremische Herausforderung. Zumindest die anderen westlichen Bundesländer und der Bund stehen ebenfalls vor einer erheblichen Steigerung der Ausgaben. In Bremen ist allerdings der Höhepunkt der Ausgabensteigerungen bereits erreicht. Das prozentuale Niveau der Versorgungsausgaben liegt daher auch in Bremen schon höher als in anderen Ländern.

Bereinigt um die Beschäftigung in Hochschulen und Krankenhäusern, die wegen der unterschiedlichen Ausgliederungsstände nicht aussagekräftig vergleichbar ist, ergibt sich für 2020 ein Beschäftigungsvolumen von 38,2 Vollkräften pro 1.000 Einwohner:innen für Bremen. Im Vergleich zu den anderen Stadtstaaten liegt Bremen in der Personalausstattung über Hamburg mit 33,9 Vollkräften und über Berlin mit 35,7 Vollkräften pro 1.000 Einwohner.

5.3.2 Entwicklung des Beschäftigungsvolumens im Ländervergleich

Um nachfolgend eine Vergleichbarkeit zwischen den Bundesländern herzustellen, wird die prozentuale Personalentwicklung im Zeitverlauf von 2000 bis 2020 dargestellt. Die Berechnung der prozentualen Werte für das jeweilige Jahr basiert auf der relativen Veränderung zum Basisjahr (100 %). Das nachfolgende Schaubild 65 zeigt die Entwicklung der Vollzeitäquivalente im Ländervergleich bezogen auf den Zeitraum 2000 bis 2020 für die „Länder und Kommunen bereinigt um Hochschulen und Krankenhäuser ohne Einrichtungen und Zweckverbände“.

Der Verlauf der Freien Hansestadt Bremen liegt im Vergleich zu den anderen Bundesländern im Mittel. Ein Personalabbau ist insbesondere im Zeitraum von 2000 bis 2009 zu verzeichnen. Von 2010 bis 2012 steigt das Beschäftigungsvolumen im Ländervergleich leicht

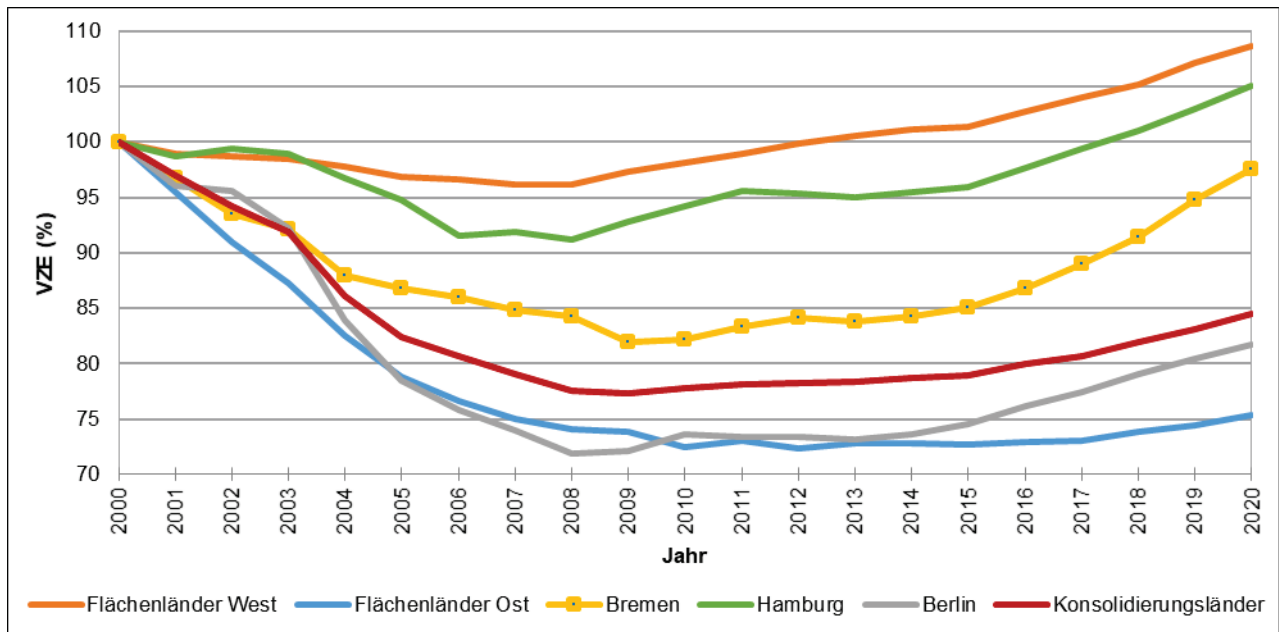
an, um dann bis 2015 nahezu konstant zu bleiben. Erst ab dem Jahr 2016 steigt dann das Beschäftigungsvolumen erneut an. 2020 liegt der Personalzugang zwar noch unter dem Wert des Basisjahres 2000, hat sich aber wieder angenähert.

Eine ähnliche Verringerung des Beschäftigungsvolumens, wie Bremen dieses in den vergangenen Jahren vorgenommen hat, ist sonst nur in den Flächenländern Ost und in Berlin zu beobachten, in denen vereinigungsbedingt bis weit in die 2000er Jahre hinein hohe Beschäftigungsquoten abgebaut werden mussten. Genauso ist aber auch ein Aufbau des Beschäftigungsvolumens, wie in Bremen, auch zum Beispiel in den Flächenländern West, Hamburg und Berlin zu beobachten. In der Bundesstatistik des Statistischen Bundesamtes (Fachserie 14 Reihe 6) lässt sich diese Entwicklung des Beschäftigungsvolumens (siehe Schaubild 65) deutlich beobachten.

Ein Vergleich der Jahre 2000 (Basisjahr) und 2020 ergibt für das Bundesland Bremen einen Beschäftigungsabbau von rund 2,5 %. Damit liegt es auf einem Niveau von 97,5 %. In Hamburg wurde im gleichen Zeitraum die Beschäftigung um 5,1 % erhöht. In Berlin gab es vereinigungsbedingt einen Personalabbau von rund 18,3 %, wohingegen in den Flächenländern West ein Personalaufbau um 8,7 % stattgefunden hat.

Der Ländervergleich zeigt, dass bei den meisten Ländern der Personalabbau spätestens im Jahr 2010 beendet wurde und es seitdem wieder einen (teilweise) moderaten Personalaufbau gibt. So übersteigt Hamburg seit dem Jahr 2017 wieder den Personalbestand des Jahres 2000. Die westdeutschen Flächenländer überschreiten den Personalbestand des Jahres 2000 schon ab dem Jahr 2012 wieder. Ebenfalls ist in allen Ländern ein Beschäftigungsanstieg bis zum Jahr 2020 zu beobachten.

Schaubild 65: Entwicklung des Beschäftigungsvolumens seit 2000 in Ländern und Gemeinden (ohne Hochschulen und Krankenhäuser, Einrichtungen und Zweckverbände)



Quelle: Eigene Zusammenstellung und Berechnung auf Datenbasis des Statistischen Bundesamtes 2000 bis 2020, Fachserie 14 Reihe 6.

6 Versorgung

Methodischer Überblick:

Bremen zahlt Pensionen an ehemalige Beamt:innen und eine eigene Zusatzversorgung zur gesetzlichen Rente an ehemalige ruhelohnberechtigte Beschäftigte (Bremische Ruhelohnkasse). Pensions- und Zusatzversorgungsempfänger:innen werden nachfolgend als Versorgungsempfänger:innen zusammengefasst.

6.1 Kernhaushalt

Beschäftigte des Kernhaushaltes werden mit Eintritt in die Versorgung auf Haushaltsstellen im Produktplan 92 umgebucht. Eine dezentrale Budgetverantwortung für Versorgungsempfänger:innen besteht daher nicht.

Zusätzlich werden im Produktplan 92 Versorgungsempfänger:innen aus ausgegliederten Einrichtungen gebucht. Voraussetzung für die Übernahme von Versorgungsempfänger:innen aus ausgegliederten Einrichtungen in den Kernhaushalt ist die Zahlung einer jährlichen Versorgungsumlage für die noch aktiven Beamt:innen und zusatzversorgungsberechtigten Beschäftigten. Der Umlagebetrag bemisst sich prozentual an den Bezügen und Gehältern. Der Umlageprozentsatz für Beamt:innen beträgt 35 % und für zusatzversorgungsberechtigte Beschäftigte 14,29 %. Die Umlagebeträge werden zunächst im Kernhaushalt vereinnahmt und dann der Anstalt für Versorgungsvorsorge zum Aufbau einer Versorgungsvorsorge zugeführt.

Die Ausgaben für Versorgungsbezüge und Versorgungsbeihilfen im Kernbereich betragen 2020 rund 525,7 Millionen € (Vorjahr 2019: rund 510,2 Millionen €). Damit bilden die Versorgungsausgaben 33,12 % der gesamten Personalausgaben (Vorjahr 2019: 33,88 %) ab. Für den Ausgabenanstieg waren, neben dem mengenbedingten Anstieg (siehe auch Anlage 9-9 und Anlage 10-1 im Anhang ab der Seite 184), maßgeblich die Versorgungserhöhungen 2020 sowie gestiegene Beihilfeausgaben für Versorgungsempfänger:innen verantwortlich.

6.2 Sonderhaushalte

Die Hochschulsonderhaushalte und das Landesuntersuchungsamt verbuchen die Versorgungsempfänger:innen in ihren Haushalten. Die benötigten Mittel werden als konsumtiver zweckgebundener Versorgungskostenzuschuss aus dem Kernhaushalt den Sonderhaushalten zur Verfügung gestellt.

6.3 Versorgungsvorsorge

Versorgungsvorsorge wird in Bremen über drei Säulen betrieben, an denen sich das Land und die Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven (inklusive ihrer Ausgliederungen) unterschiedlich beteiligen.

6.3.1 Sondervermögen Versorgungsrücklage des Landes Bremen (SVR)

In das SVR haben zwischen 1999 und 2010 alle bremischen Einrichtungen mit Besoldungs- und Versorgungsempfänger:innen eingezahlt. Die Einzahlungen beruhten auf bundesgesetzlichen Vorgaben. Bei jeder Besoldungs- beziehungsweise Versorgungserhöhung wurde ein Teil der Erhöhung dem SVR zugeführt. Im Jahr 2006 ist die Gesetzgebungskompetenz im Bereich des Versorgungsrechts vom Bund auf die Länder übergegangen. In 2010 wurde das Gesetz über eine Versorgungsrücklage des Landes Bremen geändert. Die Zuführungen an das SVR sind seitdem nur noch für solche Einrichtungen verpflichtend, die ihre Versorgungsausgaben nicht selbst tragen, sondern durch Zahlung einer jährlichen Versorgungsumlage ihre zukünftigen Versorgungsausgaben an den Kernhaushalt von Land- oder Stadtgemeinde Bremen übertragen. Die Gesamteinlage des SVR betrug zum 31.12.2020 insgesamt 46,3 Mio. Euro (2019: 70,9 Millionen Euro).

Bereits seit 2006 werden die erwirtschafteten Kapitalerträge jährlich den Haushalten zweckgebunden zur (anteiligen) Kompensation der

steigenden Versorgungslasten zugeführt. In 2020 betragen die abgeführten Kapitalerträge rund 0,6 Millionen Euro (2019: 1 Millionen Euro) für das Land Bremen, rund 0,5 Millionen Euro (2019: 1 Millionen Euro) für die Stadtgemeinde Bremen und 0,3 Millionen Euro (2019: 0,3 Millionen Euro) für die Stadtgemeinde Bremerhaven.

Mit Änderung des Anlagegesetzes des SVR im Jahr 2014 durften erstmalig Mittel aus dem Kapitalstock des SVR zur Finanzierung von Versorgungsausgaben entnommen werden. Allerdings wurden tatsächlich erst im Jahr 2018 neben den erwirtschafteten Kapitalerträgen auch Teile des Kapitalstocks aufgelöst. In 2020 betrug die Gesamtsumme des abgeführten Kapitalstocks 33 Millionen Euro (2019: 9,1 Millionen Euro), davon entfielen 23,7 Millionen Euro (2019: 6 Millionen Euro) an das Land Bremen und 9,3 Millionen Euro (2019: 3,1 Millionen Euro) an die Stadt Bremen. Eine Abführung an die Stadtgemeinde Bremerhaven hat bisher nicht stattgefunden.

Im Rahmen der Haushaltsaufstellung 2020/2021 wurde die komplette Auflösung des SVR bis Ende 2021 beschlossen. Hintergrund dieses Beschlusses ist die Abfederung der bereits seit langem bekannten Versorgungsspitzenlast. Anders als in ursprünglich entworfenen Szenarien hat die Anzahl der bremischen Versorgungsempfänger:innen bereits im Zeitraum 2018 bis 2021 ihren Höhepunkt erreicht. Die ursprünglich für Ende 2025 vorgesehene Auflösung des SVR musste somit vorgezogen werden, um den Haushalt um diese errechnete Spitzenlast zu entlasten. Aufgrund des vorzeitig eingetretenen Spitzenlasteffektes stellt auch die vorgezogene Auflösung des SVR kein Problem dar. Einerseits gehen die Versorgungsausgaben nach Erreichen des Peaks schrittweise zurück, andererseits wurden in der Finanzplanung die Puffer für Tarifsteigerungen massiv erhöht. Somit ist auch nach Wegfall des SVR die nachhaltige Gegenfinanzierung der Versorgungsausgaben gesichert.

6.3.2 Anstalt zur Bildung einer Rücklage für Versorgungsvorsorge der Freien Hansestadt Bremen (AVV)

Am 28. Juni 2005 wurde per Gesetz die „Anstalt zur Bildung einer Rücklage für Versorgungsvorsorge der Freien Hansestadt Bremen“ gegründet. Dieser als Anstalt öffentlichen Rechts ausgestaltete Versorgungsfonds bildet mit seinem Vermögen eine Rücklage zur Finanzierung

- der Versorgung der Beamt:innen,
- der Beihilfen für Versorgung sowie
- der ruhelohnberechtigten Beschäftigten
- sowie den Risiken aus dem Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag mit anderen Dienstherren

des Landes und der Stadtgemeinde Bremen. Die Stadtgemeinde Bremerhaven ist an der AVV nicht beteiligt. Die AVV ergänzt damit die Finanzierungsaufgaben des nach § 14a Bundesbesoldungsgesetz in Bremen gebildeten Sondervermögens Versorgungsrücklage des Landes Bremen.

Die jährlichen Zuführungen an die AVV von Land und Stadtgemeinde Bremen 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 und
- gegebenenfalls anfallenden Überschüssen im Zusammenhang mit der Abrechnung des Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrages (Verfahren besteht seit 2011).

Der Kapitalstock (inklusive Rückstellungen für Altersteilzeit) der AVV betrug Ende 2020 rund

530,2 Millionen Euro (2019: 533,5 Millionen Euro).

Bisher wurden die Finanzmittel der AVV nur in mündelsicheren Wertpapieren angelegt. Mit der Beschränkung der Auswahl auf Wertpapiere öffentlich-rechtlicher Emittenten oder gut bewerteter Banken verfolgte die AVV eine vergleichsweise konservative Anlagestrategie. Somit wurden einerseits sichere Rückflüsse generiert, andererseits lag und liegt die Rendite innerhalb einer sehr niedrigen Bandbreite. Die Durchschnittsverzinsung sinkt zudem von Jahr zu Jahr stärker, da hochverzinsten Anlagen aus früheren Wertpapiergeschäften zunehmend fällig werden und aufgrund der anhaltenden Niedrigzinsphase nicht ersetzt werden können.

Im Sommer 2020 wurde per Gesetz eine Kapitalstockentnahme der AVV für Unterstützung der Finanzierung von Zukunftsaufgaben im Personalbereich beschlossen. Die derzeitige Planung sieht eine jährliche Entnahme von etwa 76 bis 88 Millionen Euro pro Jahr vor. Bei diesen Abführungsbeträgen wird die AVV voraussichtlich in 2028 aufgelöst sein, ermöglicht aber eine erhebliche Stabilisierung des unter anderem durch die Corona-Pandemie gestiegenen Personalbedarfs der Freien Hansestadt Bremen.

Auch die Auflösung der Anstalt für Versorgungsvorsorge hat keinen Einfluss auf die gesetzlich verankerte Versorgung. Bei der Anstalt für Versorgungsvorsorge handelt es sich um einen freiwilligen Fonds, die Versorgung wird aufgrund des Rechtsanspruchs der Versorgungsempfänger:innen direkt aus dem Haushalt bezahlt.

6.3.3 Rücklage Zusatzversorgung

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

Regelung sieht § 29 des Bremischen Ruhelohngesetzes für die rentenversicherungs-pflichtigen Arbeitnehmer:innen des Landes und der Stadtgemeinde Bremen vor, dass dieser Personenkreis einen Eigenanteil in Höhe von 1,41 % aus dem zu versteuernden ruhegehaltstfähigen Arbeitsentgelt zu leisten hat, der ausschließlich dazu dient, die Zusatzversorgungsansprüche der Arbeitnehmer:innen 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 2020 betrug der Bestand der Arbeitnehmerrücklage für das Land und die Stadtgemeinde Bremen rund 17,8 Millionen €. Im Gegensatz zum SVR und der AVV handelt es sich bei der Rücklage „Zusatzversorgung“ allerdings um eine Haushaltsrücklage, deren Verwendung den Finanzierungssaldo Bremens im Zusammenhang mit Einhaltung der Schuldenbremse belasten würde.

Anlagen

Anlagenverzeichnis

Anhang 1

Personalkennzahlen bremsischer öffentlicher Dienst

Anlage 1-1:	Beschäftigtenzahlen im bremsischen öffentlichen Dienst (2000 bis 2020)	81
Anlage 1-2:	Personalkennzahlen im bremsischen öffentlichen Dienst (2000, 2010, 2019 und 2020).....	81
Anlage 1-3:	Personalstrukturdaten des bremsischen öffentlichen Dienstes (2020)	82
Anlage 1-4:	Personalgruppen im bremsischen öffentlichen Dienst (2020).....	83
Anlage 1-5:	Alterspyramide des bremsischen öffentlichen Dienstes nach Geschlecht (2020)	83
Anlage 1-6:	Abgänge aus dem bremsischen öffentlichen Dienst (2020).....	84
Anlage 1-7:	Einstellungen im bremsischen öffentlichen Dienst (2020)	84
Anlage 1-8:	Teilzeit im bremsischen öffentlichen Dienst (2020)	85
Anlage 1-9:	Altersteilzeit im bremsischen öffentlichen Dienst (2020)	86
Anlage 1-10:	Personen in Ausbildung im bremsischen öffentlichen Dienst (2020)	87
Anlage 1-11:	Altersstruktur der Beamt:innen im bremsischen öffentlichen Dienst (2000 und 2020).....	88

Anhang 2

Personalkennzahlen Kernverwaltung

Anlage 2-1:	Entwicklung der Beschäftigtenzahlen der Kernverwaltung (2000 bis 2020).....	91
Anlage 2-2:	Personalkennzahlen der Kernverwaltung (2000, 2010, 2019 und 2020).....	91
Anlage 2-3:	Übersicht über die Personalstrukturdaten der Kernverwaltung (2020).....	92
Anlage 2-4:	Personalgruppen der Kernverwaltung (2020).....	93
Anlage 2-5:	Alterspyramide der Kernverwaltung nach Geschlecht (2020).....	93
Anlage 2-6:	Abgänge aus der Kernverwaltung (2020).....	94
Anlage 2-7:	Einstellungen in der Kernverwaltung (2020).....	94
Anlage 2-8:	Teilzeit in der Kernverwaltung (2020).....	95
Anlage 2-9:	Altersteilzeit in der Kernverwaltung (2020)	96
Anlage 2-10:	Auszubildende in der Kernverwaltung (2020).....	97
Anlage 2-11:	Alterspyramide der Kernverwaltung nach Geschlecht und Personalgruppen (2020)	98
Anlage 2-12:	Ausgewählte Kennzahlen des Verwaltungspersonals in der Kernverwaltung	99
Anlage 2-13:	Ausgewählte Kennzahlen des Polizeipersonals in der Kernverwaltung	100
Anlage 2-14:	Ausgewählte Kennzahlen des Feuerwehrpersonals in der Kernverwaltung.....	101

Anlage 2-15:	Ausgewählte Kennzahlen des Justizpersonals in der Kernverwaltung	102
Anlage 2-16:	Ausgewählte Kennzahlen des Strafvollzugspersonals in der Kernverwaltung..	103
Anlage 2-17:	Ausgewählte Kennzahlen des Lehrpersonals in der Kernverwaltung	104
Anlage 2-18:	Ausgewählte Kennzahlen der Sozialarbeiter:innen in der Kernverwaltung	105
Anlage 2-19:	Ausgewählte Kennzahlen des Erziehungspersonals für Kinder und Jugendliche in der Kernverwaltung	106
Anlage 2-20:	Ausgewählte Kennzahlen des technischen Personals in der Kernverwaltung..	107
Anlage 2-21:	Ausgewählte Kennzahlen des Steuerpersonals in der Kernverwaltung.....	108
Anlage 2-22:	Ausgewählte Kennzahlen des sonstigen Personals in der Kernverwaltung.....	109
Anlage 2-23:	Altersverteilung in der Kernverwaltung nach Geschlecht (2000 und 2020)	110
Anlage 2-24:	Entwicklung des Durchschnittsalters in der Kernverwaltung (2000 bis 2020)...	111
Anlage 2-25:	Veränderung der Qualifikationsebenen in der Kernverwaltung (2000, 2010, 2019 und 2020).....	111
Anlage 2-26:	Anzahl der Beschäftigten in den Entlohnungsstufen nach Geschlecht in der Kernverwaltung (2020) sowie die prozentualen Anteile der Entlohnungsstufen (2020).....	112
Anlage 2-27:	Anzahl der Beschäftigten in den Entlohnungsstufen nach Bereichen der Kernverwaltung (2020)	113
Anlage 2-28:	Beschäftigte mit einer Leitungsfunktion in den Leitungsebenen unterteilt nach Bereichen der Kernverwaltung (2020).....	113
Anlage 2-29:	Veränderung der Personalausgaben in der Kernverwaltung nach Dienstbezügen / Entgelten, Versorgung und sonstigen Personalausgaben ab 2000	114
Anlage 2-30:	Entwicklung der Dienstbezüge und Entgelte in der Kernverwaltung ab 2000...	115
Anlage 2-31:	Entwicklung der Versorgungsbezüge in der Kernverwaltung ab 2000.....	116
Anlage 2-32:	Beamten- und Ruheohnversorgung in den Versorgungsbereichen nach Köpfen	117
Anlage 2-33:	Beamten- und Ruheohnversorgung in den Versorgungsbereichen nach Volumen	118

Anhang 3

Personalkennzahlen Ausgliederungen

Anlage 3-1:	Entwicklung der Beschäftigtenzahlen der Ausgliederungen (2000 bis 2020) ...	121
Anlage 3-2:	Personalkennzahlen der Ausgliederungen (2000, 2010, 2019, 2020).....	121
Anlage 3-3:	Übersicht über die Personalstrukturdaten der Ausgliederungen (2020)	122
Anlage 3-4:	Übersicht über die Personalgruppen der Ausgliederungen (2020).....	123
Anlage 3-5:	Alterspyramide der Ausgliederungen nach Geschlecht (2020).....	123

Anlage 3-6:	Abgänge aus den Ausgliederungen (2020)	124
Anlage 3-7:	Einstellungen in die Ausgliederungen (2020)	124
Anlage 3-8:	Teilzeit in den Ausgliederungen (2020)	125
Anlage 3-9:	Altersteilzeit in den Ausgliederungen (2020)	126
Anlage 3-10:	Alterspyramide der Ausgliederungen nach Geschlecht und Personalgruppen (2020)	127
Anlage 3-11:	Ausgewählte Kennzahlen des Verwaltungspersonals in den Ausgliederungen	128
Anlage 3-12:	Ausgewählte Kennzahlen des Lehrpersonals in den Ausgliederungen.....	129
Anlage 3-13:	Ausgewählte Kennzahlen des Erziehungspersonals für Kinder und Jugendliche in den Ausgliederungen.....	130
Anlage 3-14:	Ausgewählte Kennzahlen des technischen Personals in den Ausgliederungen	131
Anlage 3-15:	Ausgewählte Kennzahlen des Forschungspersonals in den Ausgliederungen	132
Anlage 3-16:	Ausgewählte Kennzahlen des Raumpflegepersonals in den Ausgliederungen	133
Anlage 3-17:	Ausgewählte Kennzahlen des sonstigen Personals in den Ausgliederungen ...	134
Anlage 3-18:	Altersverteilung in den Ausgliederungen nach Geschlecht (2000 und 2020)	135
Anlage 3-19:	Entwicklung des Durchschnittsalters in den Ausgliederungen (2000 und 2020).....	136
Anlage 3-20:	Veränderung der Qualifikationsebenen in den Ausgliederungen (2000, 2010, 2019 und 2020)	136
Anlage 3-21:	Anzahl der Beschäftigten in den Entlohnungsstufen nach Geschlecht in den Ausgliederungen (2020) sowie die prozentualen Anteile der Entlohnungsstufen (2020)	137
Anlage 3-22:	Anzahl der Beschäftigten in den Entlohnungsstufen nach Bereichen der Ausgliederungen (2020).....	138
Anlage 3-23:	Beschäftigte mit einer Leitungsfunktion in den Leitungsebenen unterteilt nach Bereichen der Ausgliederungen (2020)	138

Anhang 4

Personalkennzahlen Land / Stadt-Trennung

Anlage 4-1:	Beschäftigtenzahlen im bremischen öffentlichen Dienst nach Land und der Stadtgemeinde Bremen (2020)	141
Anlage 4-2:	Beschäftigtenzahlen nach Land und Stadt Bremen nach Status (2020)	141
Anlage 4-3:	Personalkennzahlen Land und Stadt Bremen (2000, 2010, 2019 und 2020)....	142
Anlage 4-4:	Alterspyramide nach Land und Stadt Bremen sowie Kernverwaltung und Ausgliederungen (2020).....	143

Anhang 5

Personalkennzahlen des Landes

Anlage 5-1: Beschäftigtenzahlen im Land Bremen (2020)	147
Anlage 5-2: Personalkennzahlen im Land Bremen (2000, 2010, 2019 und 2020).....	147
Anlage 5-3: Personalstrukturdaten Land Bremen (2020)	148
Anlage 5-4: Prozentuale Aufteilung Personalgruppen Land Bremen (2020)	149
Anlage 5-5: Alterspyramide Land Bremen (2020)	149
Anlage 5-6: Abgänge Land Bremen (2020).....	150
Anlage 5-7: Einstellungen beim Land Bremen (2020).....	150
Anlage 5-8: Teilzeit beim Land Bremen (2020).....	151
Anlage 5-9: Altersteilzeit Land Bremen (2020).....	152

Anhang 6

Personalkennzahlen der Stadt

Anlage 6-1: Beschäftigtenzahlen der Stadt Bremen (2020)	155
Anlage 6-2: Personalkennzahlen der Stadt Bremen (2000, 2010, 2019 und 2020).....	155
Anlage 6-3: Personalstrukturdaten Stadt Bremen (2020).....	156
Anlage 6-4: Prozentuale Aufteilung Personalgruppen Stadt Bremen (2020).....	157
Anlage 6-5: Alterspyramide Stadt Bremen (2020).....	157
Anlage 6-6: Abgänge Stadt Bremen (2020)	158
Anlage 6-7: Einstellungen Stadt Bremen (2020)	158
Anlage 6-8: Anzahl und prozentuale Aufteilung Teilzeit ohne Altersteilzeit in der Stadt Bremen (2020)	159
Anlage 6-9: Anzahl und prozentuale Aufteilung der Altersteilzeit in der Stadt Bremen (2020).....	160

Anhang 7

Personalkennzahlen Kernverwaltung Land

Anlage 7-1: Beschäftigtenzahlen Kernverwaltung Land nach Geschlecht (2000 bis 2020)	163
Anlage 7-2: Personalkennzahlen Kernverwaltung Land (2000 bis 2020)	163
Anlage 7-3: Personalstrukturdaten Kernverwaltung Land (2020)	164
Anlage 7-4: Personalgruppen Kernverwaltung Land (2020).....	165

Anlage 7-5:	Alterspyramide Kernverwaltung Land nach Geschlecht (2020)	165
Anlage 7-6:	Abgänge Kernverwaltung Land (2020).....	166
Anlage 7-7:	Einstellungen Kernverwaltung Land (2020).....	166
Anlage 7-8:	Teilzeit Kernverwaltung Land (2020).....	167
Anlage 7-9:	Altersteilzeit Kernverwaltung Land (2020).....	168

Anhang 8

Personalkennzahlen Kernverwaltung Stadt

Anlage 8-1:	Beschäftigtenzahlen Kernverwaltung Stadt nach Geschlecht (2020).....	171
Anlage 8-2:	Personalkennzahlen Kernverwaltung Stadt (2020).....	171
Anlage 8-3:	Personalkennzahlen Kernverwaltung Stadt (2020).....	172
Anlage 8-4:	Verteilung Personalgruppen Kernverwaltung Stadt (2020).....	173
Anlage 8-5:	Alterspyramide Kernverwaltung Stadt nach Geschlecht (2020).....	173
Anlage 8-6:	Abgänge Kernverwaltung Stadt (2020).....	174
Anlage 8-7:	Einstellungen Kernverwaltung Stadt (2020)	174
Anlage 8-8:	Teilzeit Kernverwaltung Stadt (2020)	175
Anlage 8-9:	Altersteilzeit Kernverwaltung Stadt (2020).....	176

Anhang 9

Personalkennzahlen Ausgliederungen Land

Anlage 9-1:	Beschäftigtenzahlen Ausgliederungen Land nach Geschlecht (2000 bis 2020).....	179
Anlage 9-2:	Personalkennzahlen Ausgliederungen Land (2020)	179
Anlage 9-3:	Personalstrukturdaten Ausgliederungen Land (2020).....	180
Anlage 9-4:	Personalgruppen Ausgliederungen Land (2020)	181
Anlage 9-5:	Alterspyramide Ausgliederungen Land nach Geschlecht (2020)	181
Anlage 9-6:	Abgänge Ausgliederungen Land (2020).....	182
Anlage 9-7:	Einstellungen Ausgliederungen Land (2020).....	182
Anlage 9-8:	Teilzeit Ausgliederungen Land (ab 2020)	183
Anlage 9-9:	Altersteilzeit Ausgliederungen Land (2020).....	184

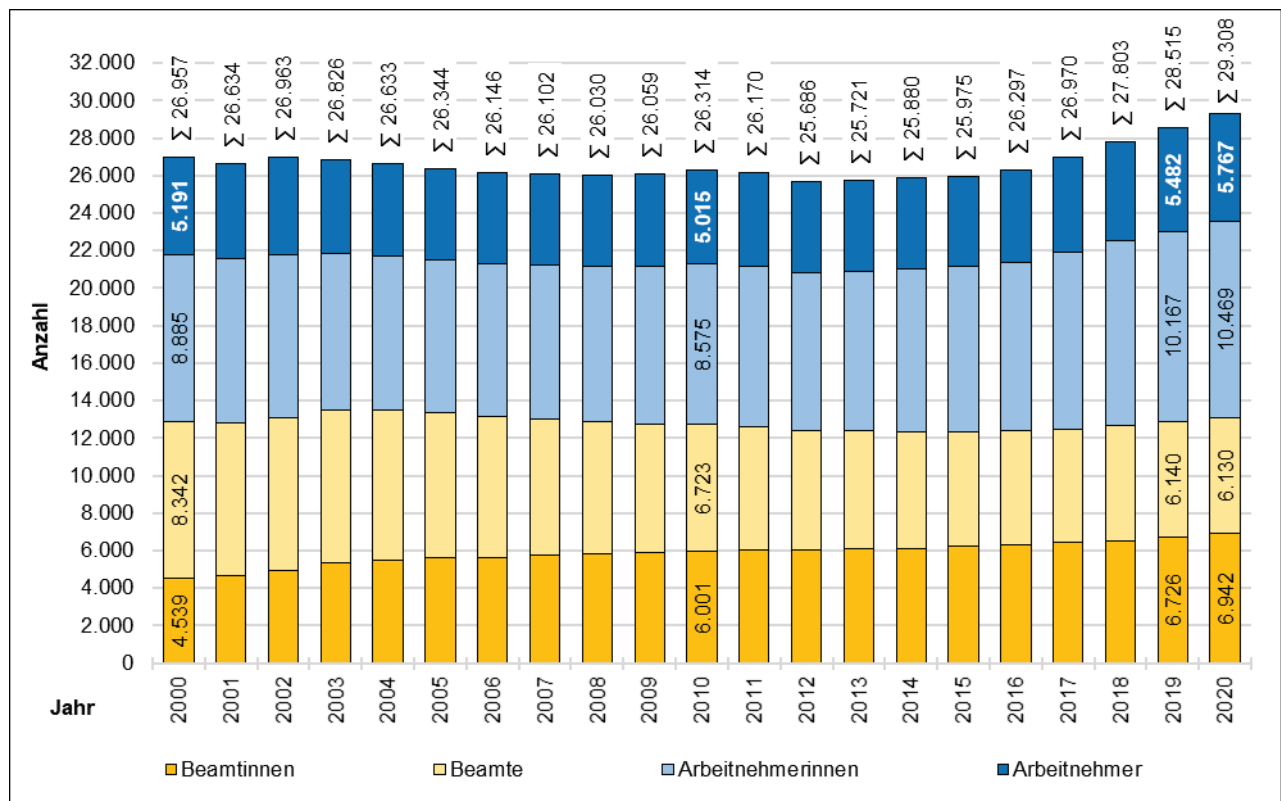
Anhang 10**Personalkennzahlen Ausgliederungen Stadt**

Anlage 10-1: Beschäftigtenzahlen Ausgliederungen Stadt nach Geschlecht (2000 bis 2020)	187
Anlage 10-2: Personalstrukturdaten Ausgliederungen Stadt (2020).....	187
Anlage 10-3: Personalstrukturdaten Ausgliederungen Stadt (2020).....	188
Anlage 10-4: Aufteilung Personalgruppen Ausgliederungen Stadt (2020).....	189
Anlage 10-5: Alterspyramide Ausgliederungen Stadt nach Geschlecht (2020)	189
Anlage 10-6: Abgänge Ausgliederungen Stadt (2020).....	190
Anlage 10-7: Einstellungen Ausgliederungen Stadt (2020).....	190
Anlage 10-8: Teilzeit Ausgliederungen Stadt (2020).....	191
Anlage 10-9: Altersteilzeit Ausgliederungen Stadt (2020).....	192

1. Anhang

Personalkennzahlen des bremischen öffentlichen Dienstes

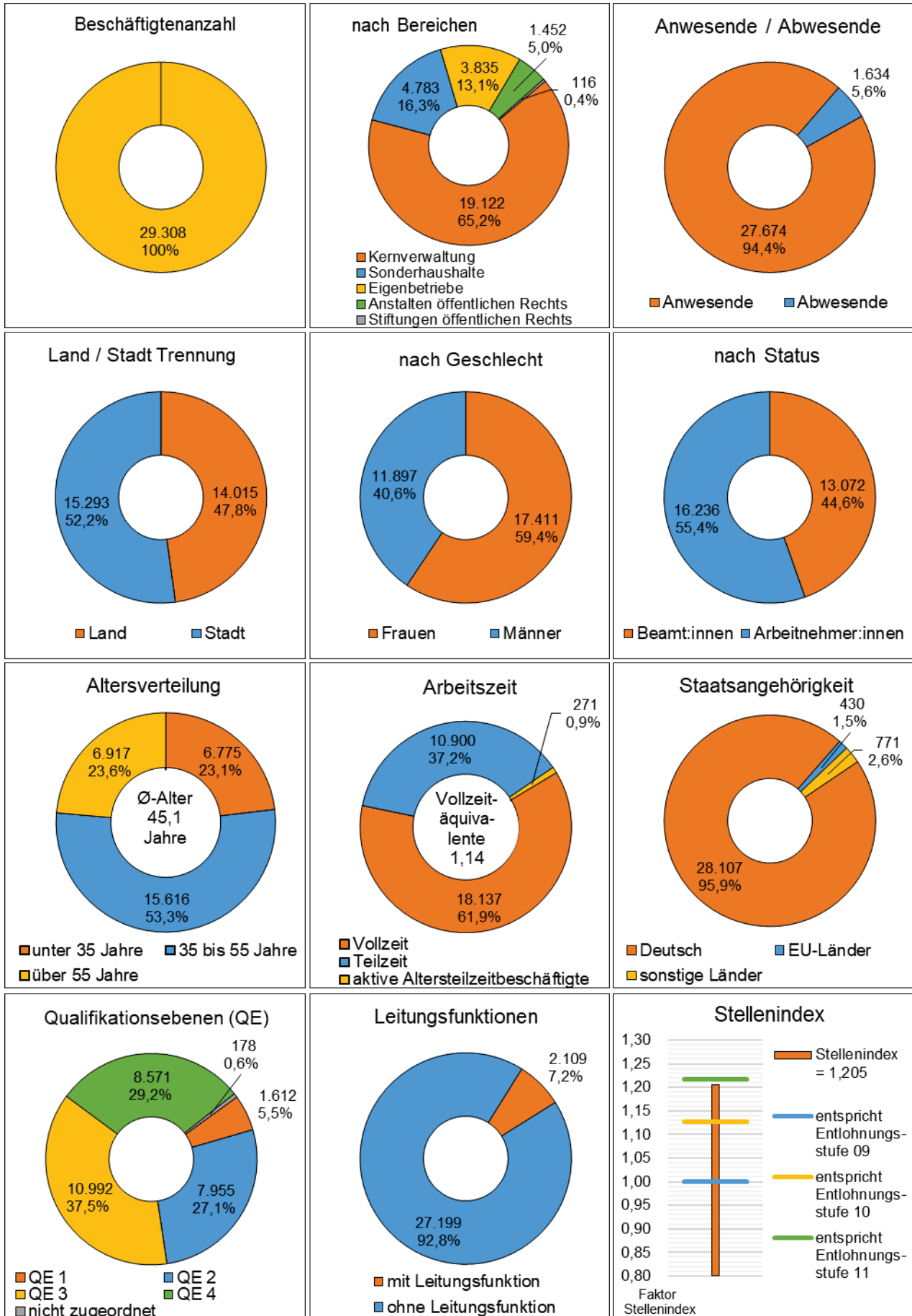
Anlage 1-1: Beschäftigtenzahlen im bremischen öffentlichen Dienst (2000 bis 2020)



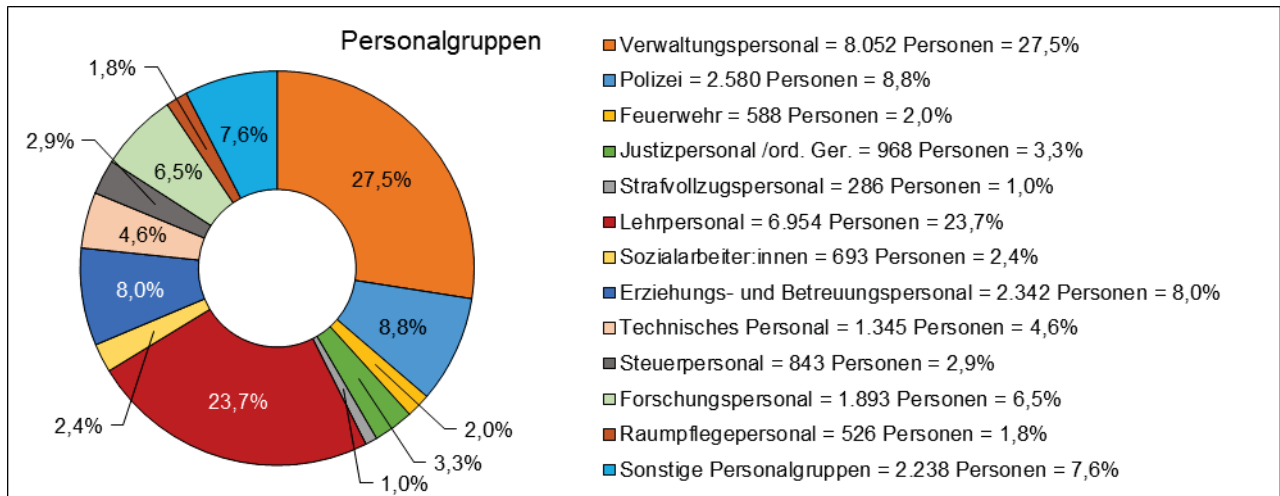
Anlage 1-2: Personalkennzahlen im bremischen öffentlichen Dienst (2000, 2010, 2019 und 2020)

Personalkennzahlen nach Anzahl und Prozent in den Jahren	2000	2010	2019	2020	2000	2010	2019	2020
Beschäftigte insgesamt	26.957	26.314	28.515	29.308	-	-	-	-
weibliche Beschäftigte	13.424	14.576	16.893	17.411	49,8 %	55,4 %	59,2 %	59,4 %
männliche Beschäftigte	13.533	11.738	11.622	11.897	50,2 %	44,6 %	40,8 %	40,6 %
Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ)	7.808	8.244	10.411	10.900	29,0 %	31,3 %	36,5 %	37,2 %
Beschäftigte je VZÄ	1,14	1,15	1,14	1,14	-	-	-	-
Abwesende	1.646	1.338	1.589	1.634	6,1 %	5,1 %	5,6 %	5,6 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	4.086	4.340	6.267	6.775	15,2 %	16,5 %	22,0 %	23,1 %
Beschäftigte über 55 Jahren	5.466	7.220	6.751	6.917	20,3 %	27,4 %	23,7 %	23,6 %
Durchschnittsalter	46,2	47,0	45,4	45,1	-	-	-	-
Beamt:innen	12.881	12.724	12.866	13.072	47,8 %	48,4 %	45,1 %	44,6 %
Arbeitnehmer:innen	14.076	13.590	15.649	16.236	52,2 %	51,6 %	54,9 %	55,4 %
Qualifikationsebene 1	1.906	1.424	1.397	1.612	7,1 %	5,4 %	4,9 %	5,5 %
Qualifikationsebene 2	9.356	7.237	7.936	7.955	34,7 %	27,5 %	27,8 %	27,1 %
Qualifikationsebene 3	9.505	10.263	10.745	10.992	35,3 %	39,0 %	37,7 %	37,5 %
Qualifikationsebene 4	6.161	7.333	8.262	8.571	22,9 %	27,9 %	29,0 %	29,2 %
nicht zugeordnet (Festvertrag)	29	57	175	178	0,1 %	0,2 %	0,6 %	0,6 %
Stellenindex	1,18	1,21	1,20	1,21	-	-	-	-
Personen in Ausbildung	1.422	1.582	2.192	2.181	-	-	-	-

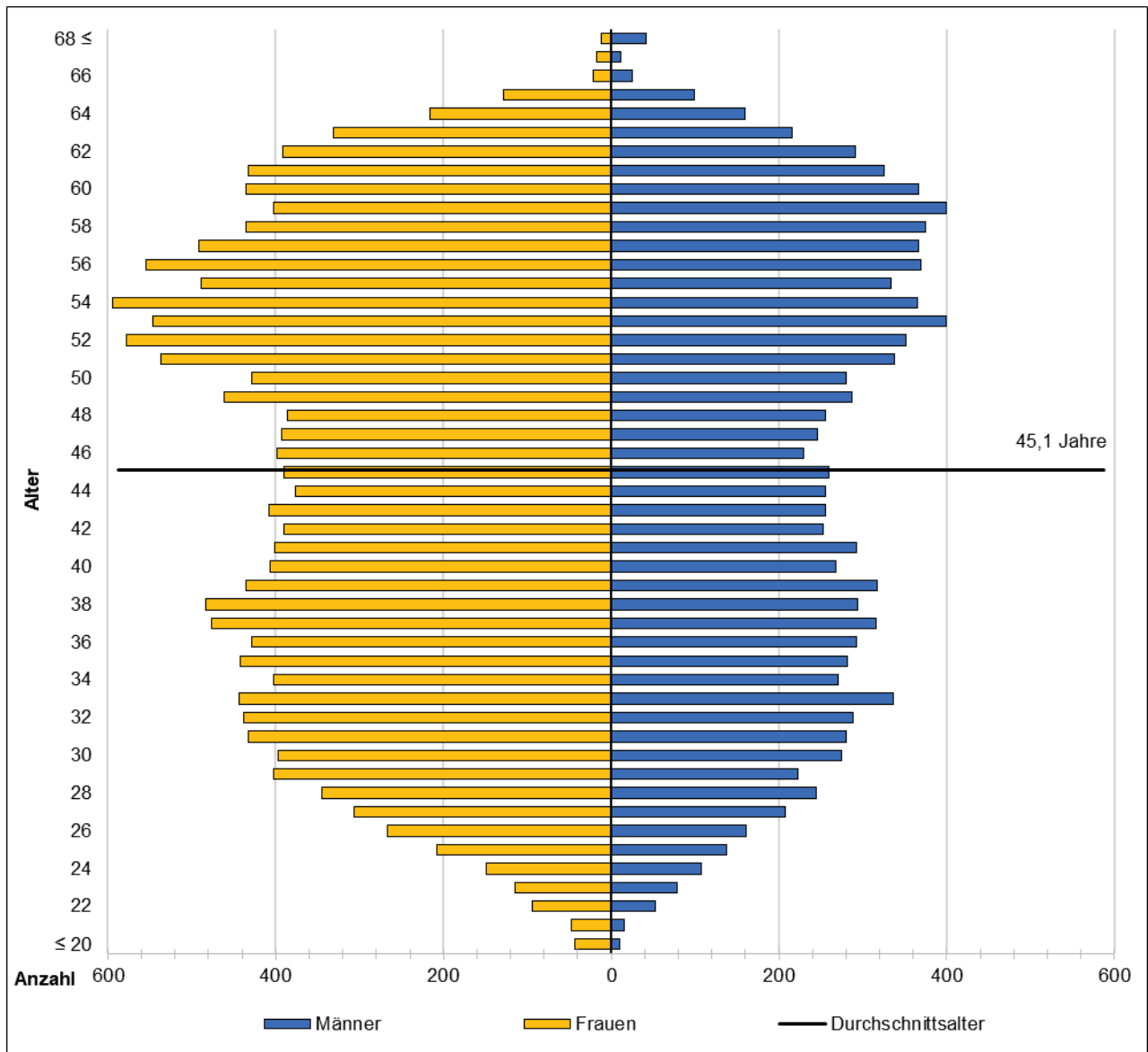
Anlage 1-3: Personalstrukturdaten des bremischen öffentlichen Dienstes (2020)



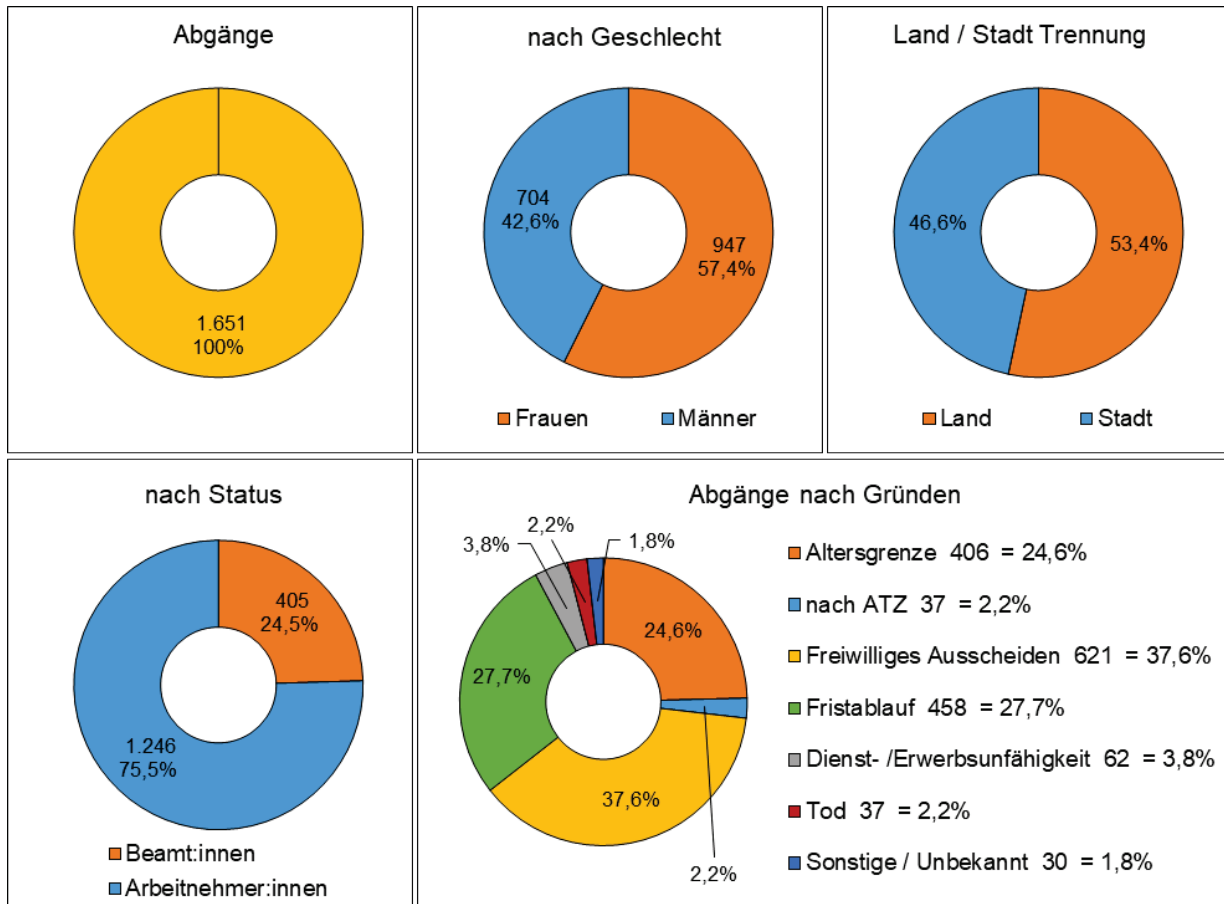
Anlage 1-4: Personalgruppen im bremischen öffentlichen Dienst (2020)



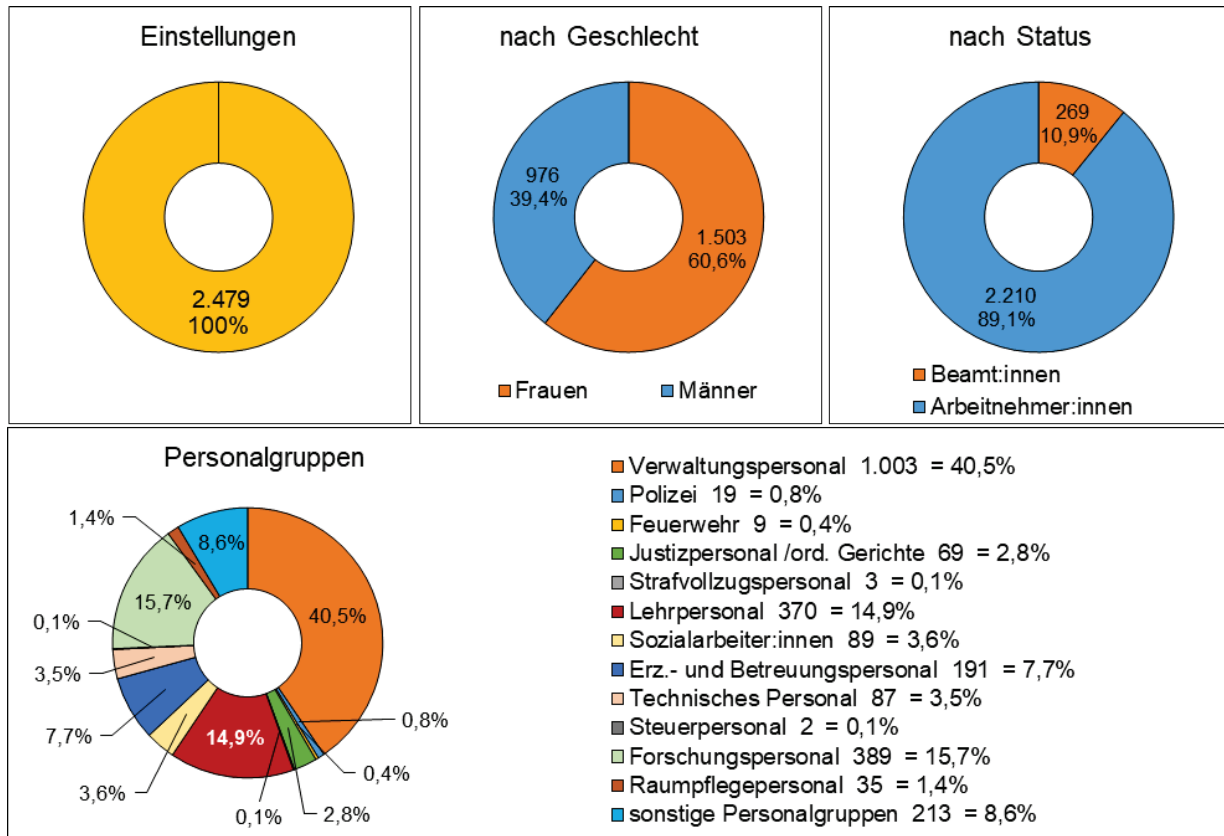
Anlage 1-5: Alterspyramide des bremischen öffentlichen Dienstes nach Geschlecht (2020)



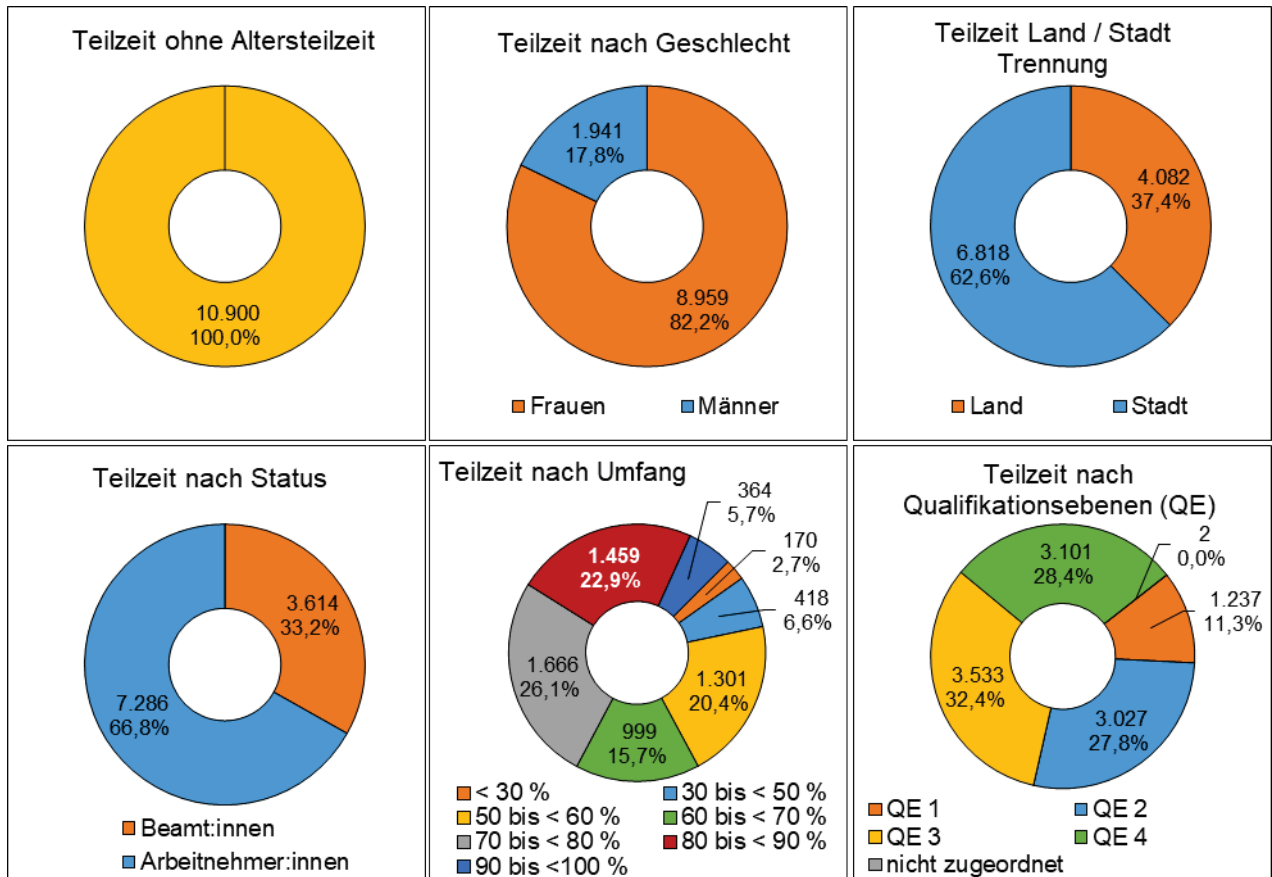
Anlage 1-6: Abgänge aus dem bremischen öffentlichen Dienst (2020)



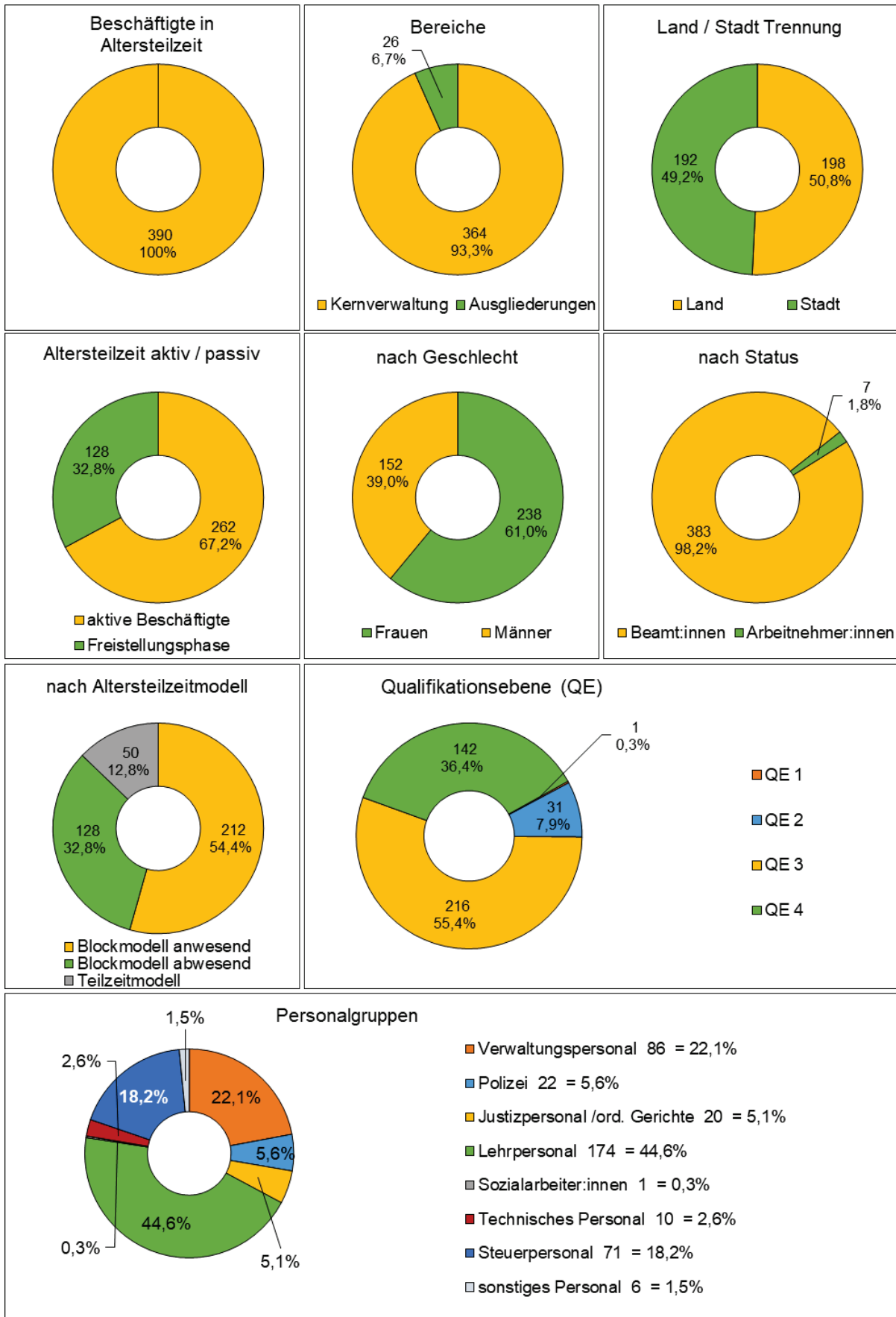
Anlage 1-7: Einstellungen im bremischen öffentlichen Dienst (2020)



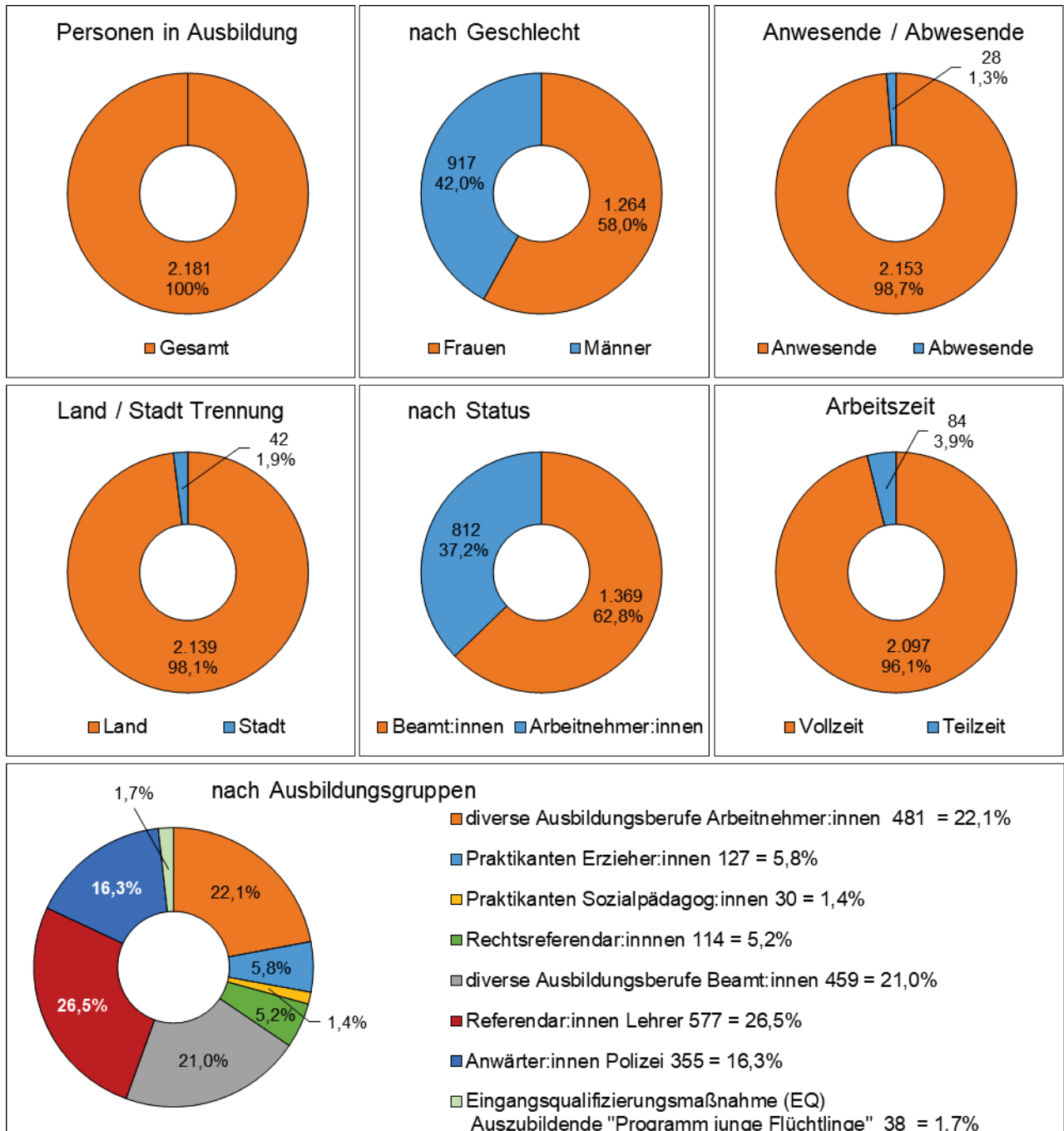
Anlage 1-8: Teilzeit im bremischen öffentlichen Dienst (2020)



Anlage 1-9: Altersteilzeit im bremischen öffentlichen Dienst (2020)



Anlage 1-10: Personen in Ausbildung im bremischen öffentlichen Dienst (2020)



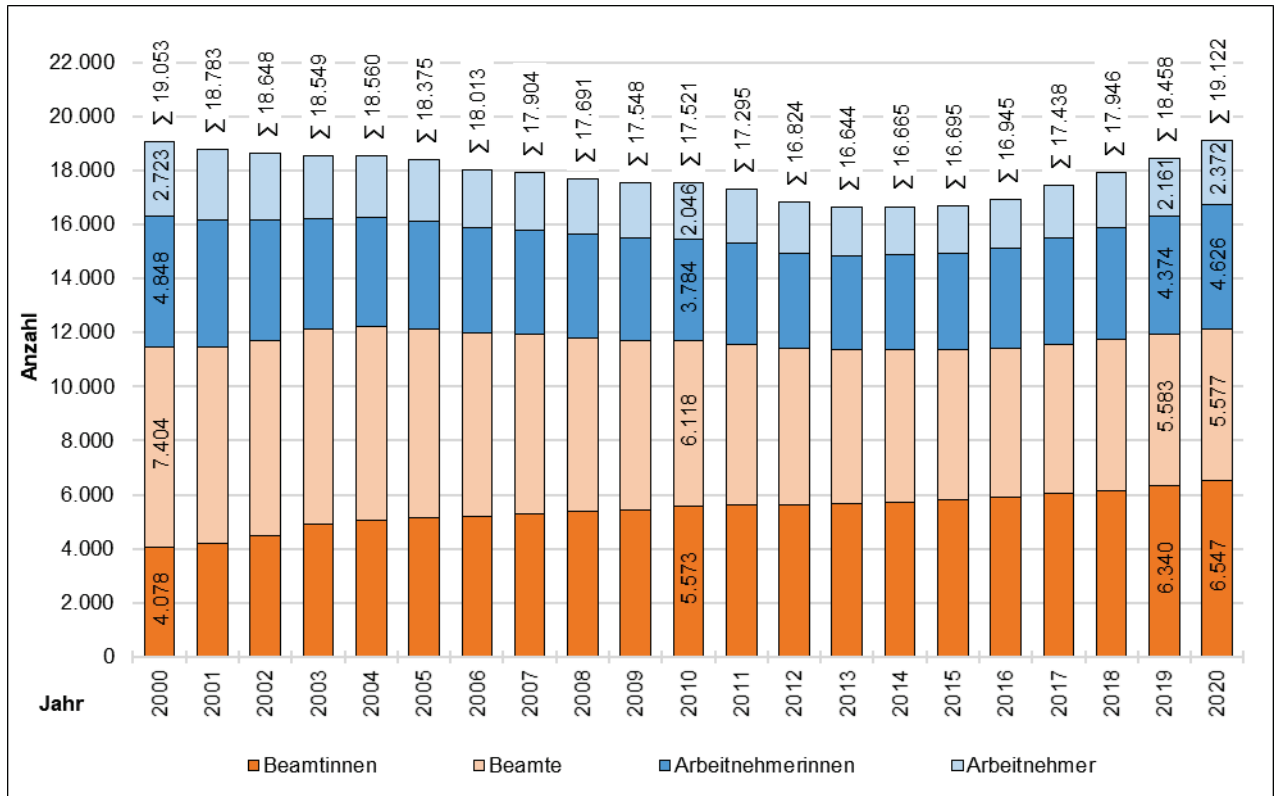
Anlage 1-11: Altersstruktur der Beamt:innen im bremischen öffentlichen Dienst (2000 und 2020)

Alter	Anzahl Beamt:innen im Jahr 2000	Anzahl Beamt:innen im Jahr 2020
bis 20		11
21	6	18
22	22	75
23	47	93
24	56	119
25	102	117
26	94	138
27	122	186
28	126	243
29	147	266
30	126	313
31	163	319
32	206	327
33	191	365
34	229	306
35	206	345
36	214	377
37	252	428
38	241	423
39	307	418
40	283	367
41	325	374
42	308	334
43	330	347
44	322	327
45	310	329
46	345	327
47	368	336
48	427	321
49	510	368
50	540	303
51	603	366
52	588	397
53	526	363
54	533	359
55	449	284
56	581	337
57	604	337
58	488	328
59	429	346
60	386	323
61	298	342
62	238	240
63	142	204
64	85	127
65	6	76
66		15
67		7
68 und älter		1
Summe	12.881	13.072

2. Anhang

Personalkennzahlen der Kernverwaltung

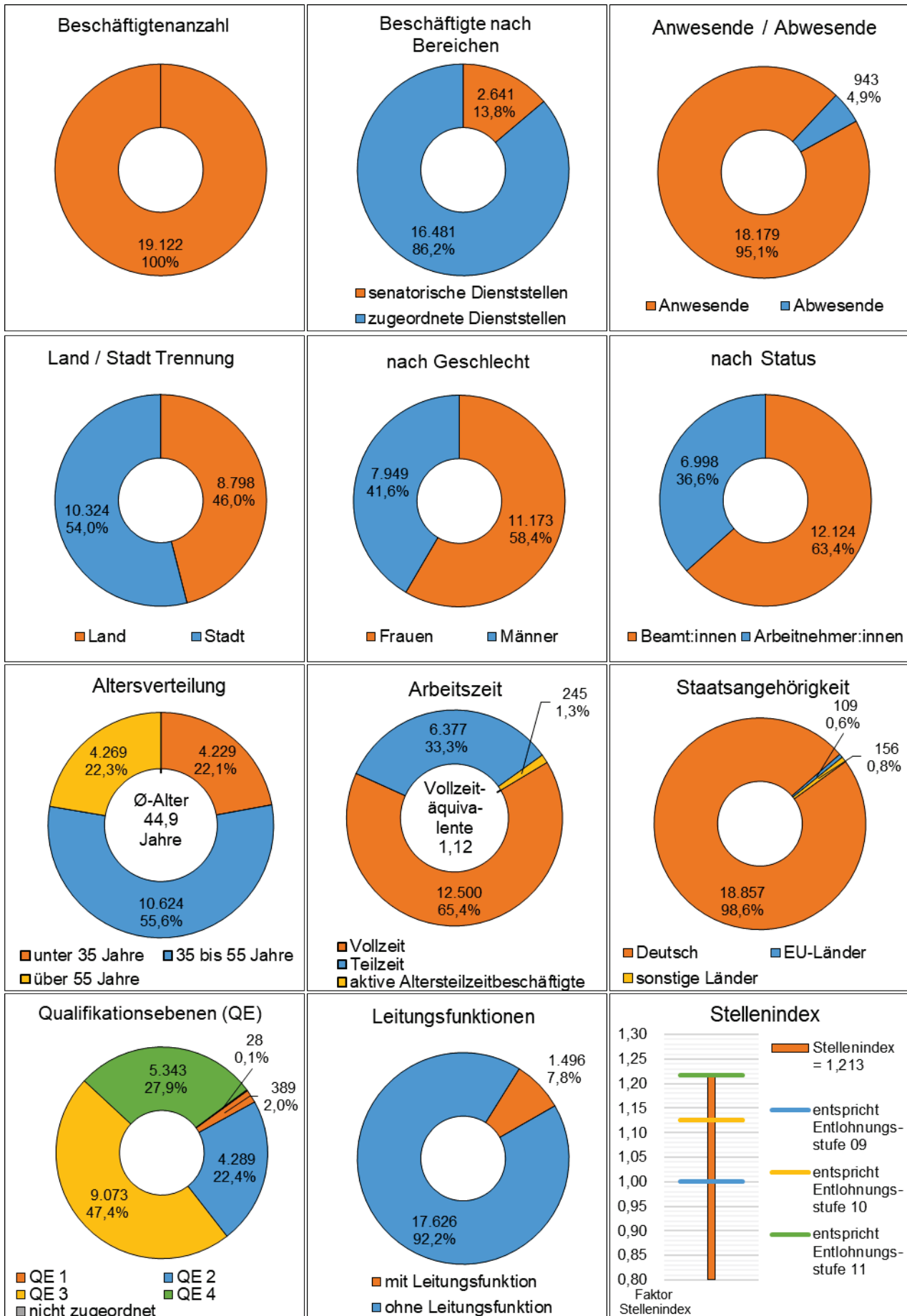
Anlage 2-1: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen der Kernverwaltung (2000 bis 2020)



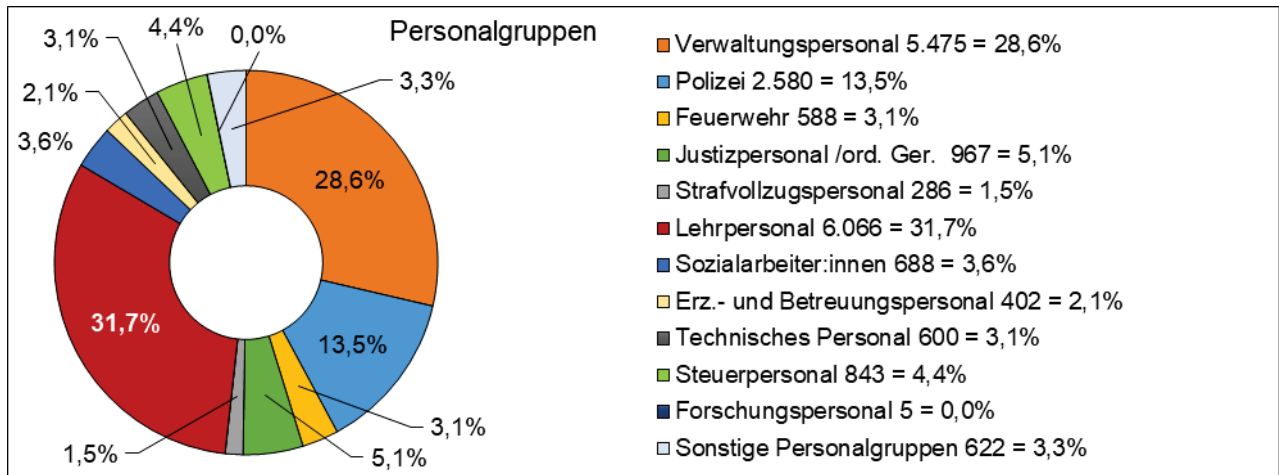
Anlage 2-2: Personalkennzahlen der Kernverwaltung (2000, 2010, 2019 und 2020)

Personalkennzahlen nach Anzahl und Prozent in den Jahren	2000	2010	2019	2020	2000	2010	2019	2020
Beschäftigte insgesamt	19.053	17.521	18.458	19.122	-	-	-	-
weibliche Beschäftigte	8.926	9.357	10.714	11.173	46,8 %	53,4 %	58,0 %	58,4 %
männliche Beschäftigte	10.127	8.164	7.744	7.949	53,2 %	46,6 %	42,0 %	41,6 %
Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ)	4.657	4.548	5.904	6.377	24,4 %	26,0 %	32,0 %	33,3 %
Beschäftigte je VZÄ	1,12	1,12	1,11	1,12	-	-	-	-
Abwesende	1.063	823	912	943	5,6 %	4,7 %	4,9 %	4,9 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	2.387	2.611	3.801	4.229	12,5 %	14,9 %	20,6 %	22,1 %
Beschäftigte über 55 Jahren	4.184	5.240	4.202	4.269	22,0 %	29,9 %	22,8 %	22,3 %
Durchschnittsalter	47,1	47,6	45,3	44,9	-	-	-	-
Beamt:innen	11.482	11.691	11.923	12.124	60,3 %	66,7 %	64,6 %	63,4 %
Arbeitnehmer:innen	7.571	5.830	6.535	6.998	39,7 %	33,3 %	35,4 %	36,6 %
Qualifikationsebene 1	629	110	129	389	3,3 %	0,6 %	0,7 %	2,0 %
Qualifikationsebene 2	6.506	4.194	4.323	4.289	34,1 %	23,9 %	23,4 %	22,4 %
Qualifikationsebene 3	7.990	8.662	8.868	9.073	41,9 %	49,4 %	48,0 %	47,4 %
Qualifikationsebene 4	3.916	4.536	5.111	5.343	20,6 %	25,9 %	27,7 %	27,9 %
nicht zugeordnet (Festvertrag)	12	19	27	28	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %
Stellenindex	1,18	1,21	1,21	1,21	-	-	-	-
Personen in Ausbildung	1.419	1.582	2.192	2.181	-	-	-	-

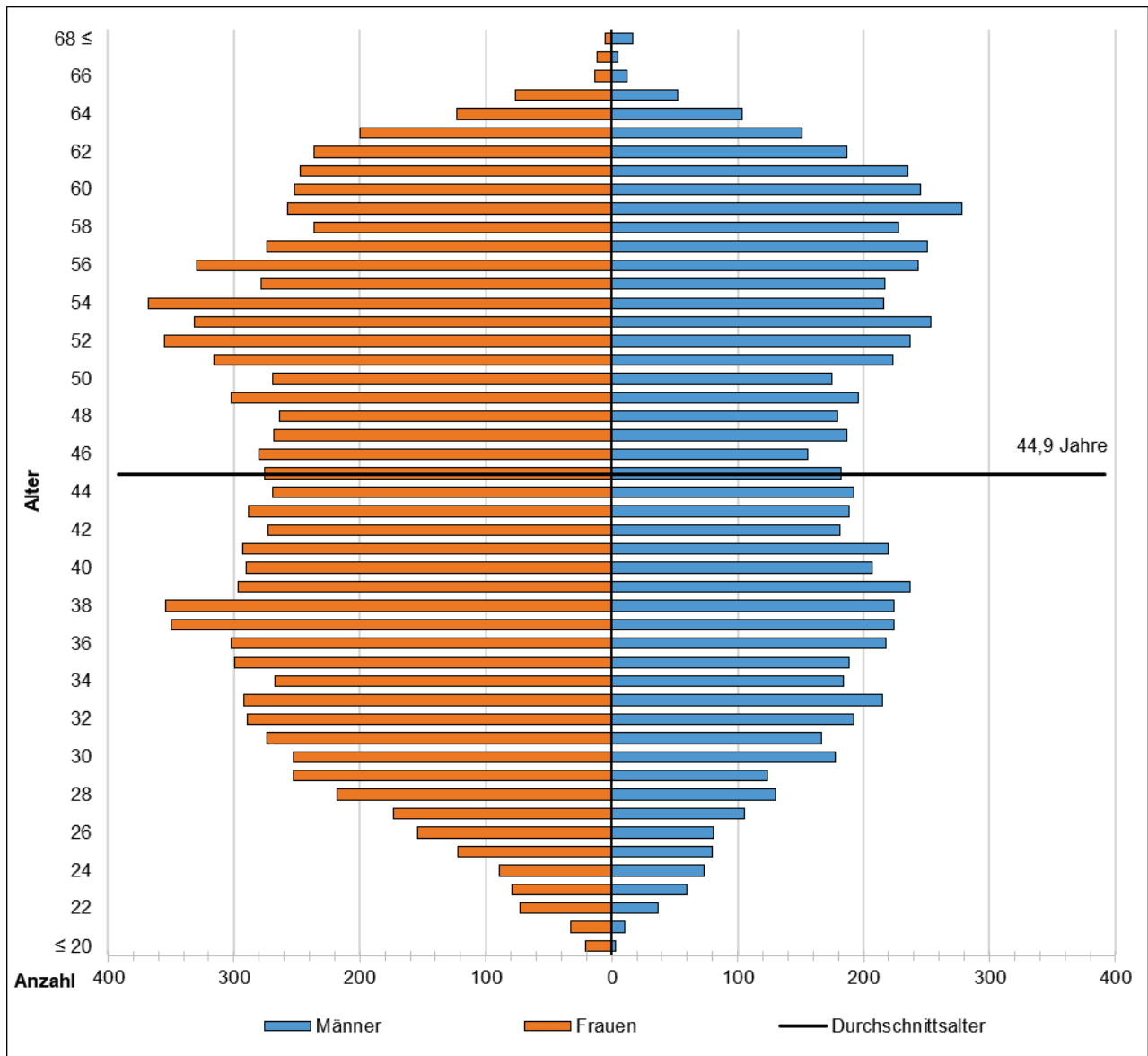
Anlage 2-3: Übersicht über die Personalstrukturdaten der Kernverwaltung (2020)



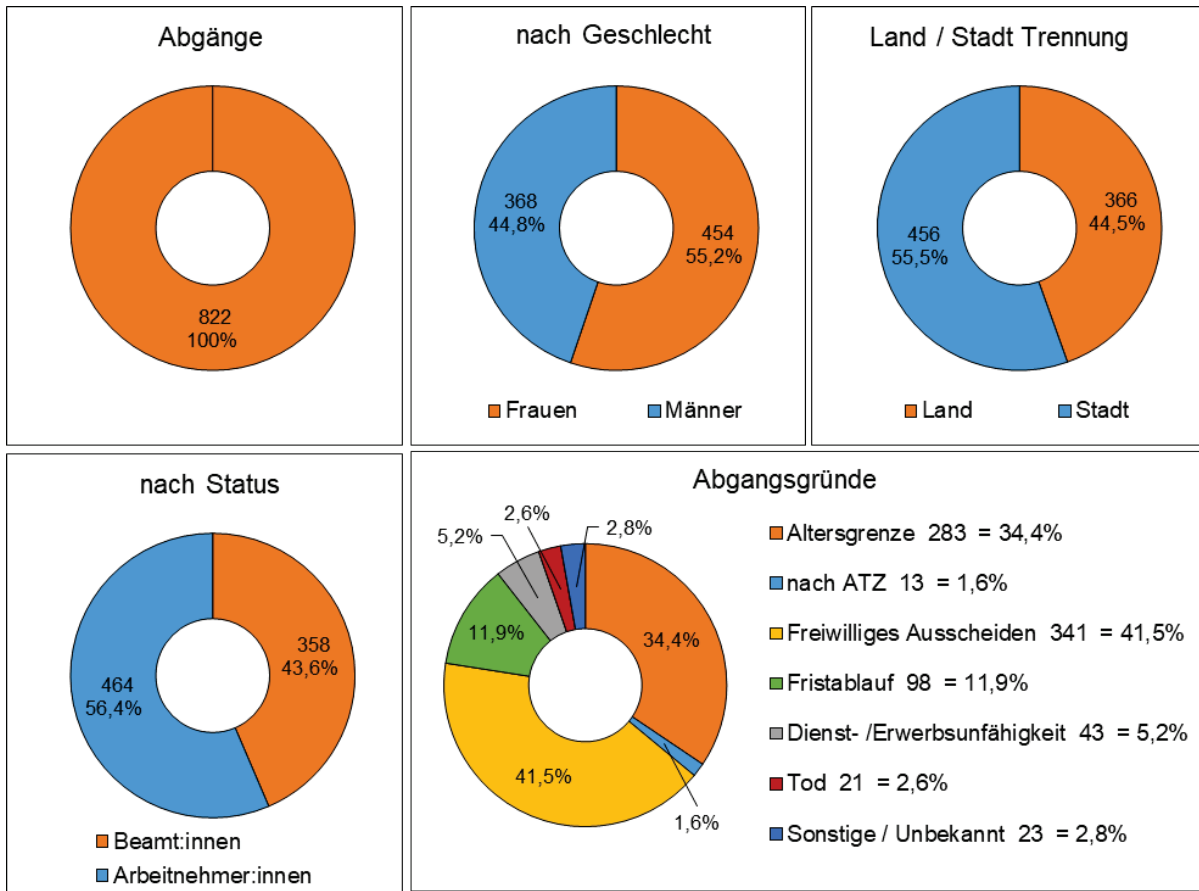
Anlage 2-4: Personalgruppen der Kernverwaltung (2020)



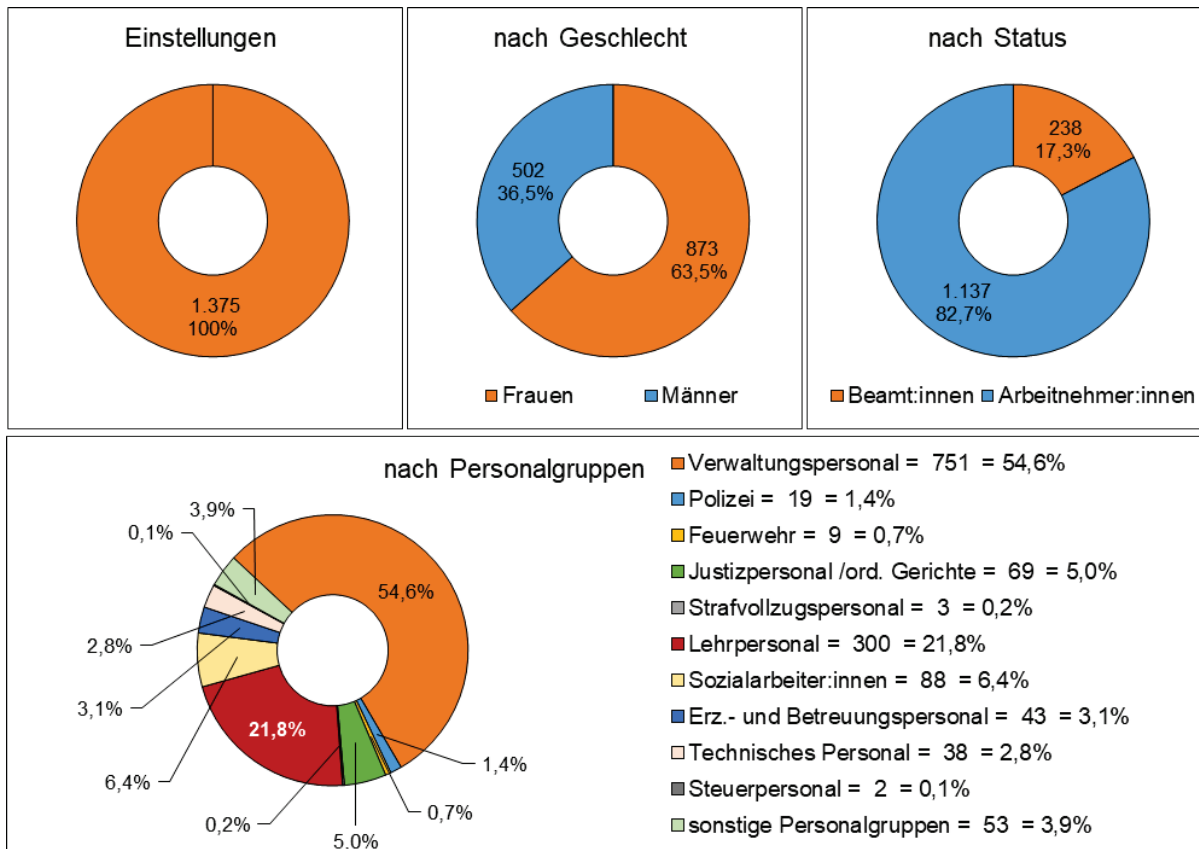
Anlage 2-5: Alterspyramide der Kernverwaltung nach Geschlecht (2020)



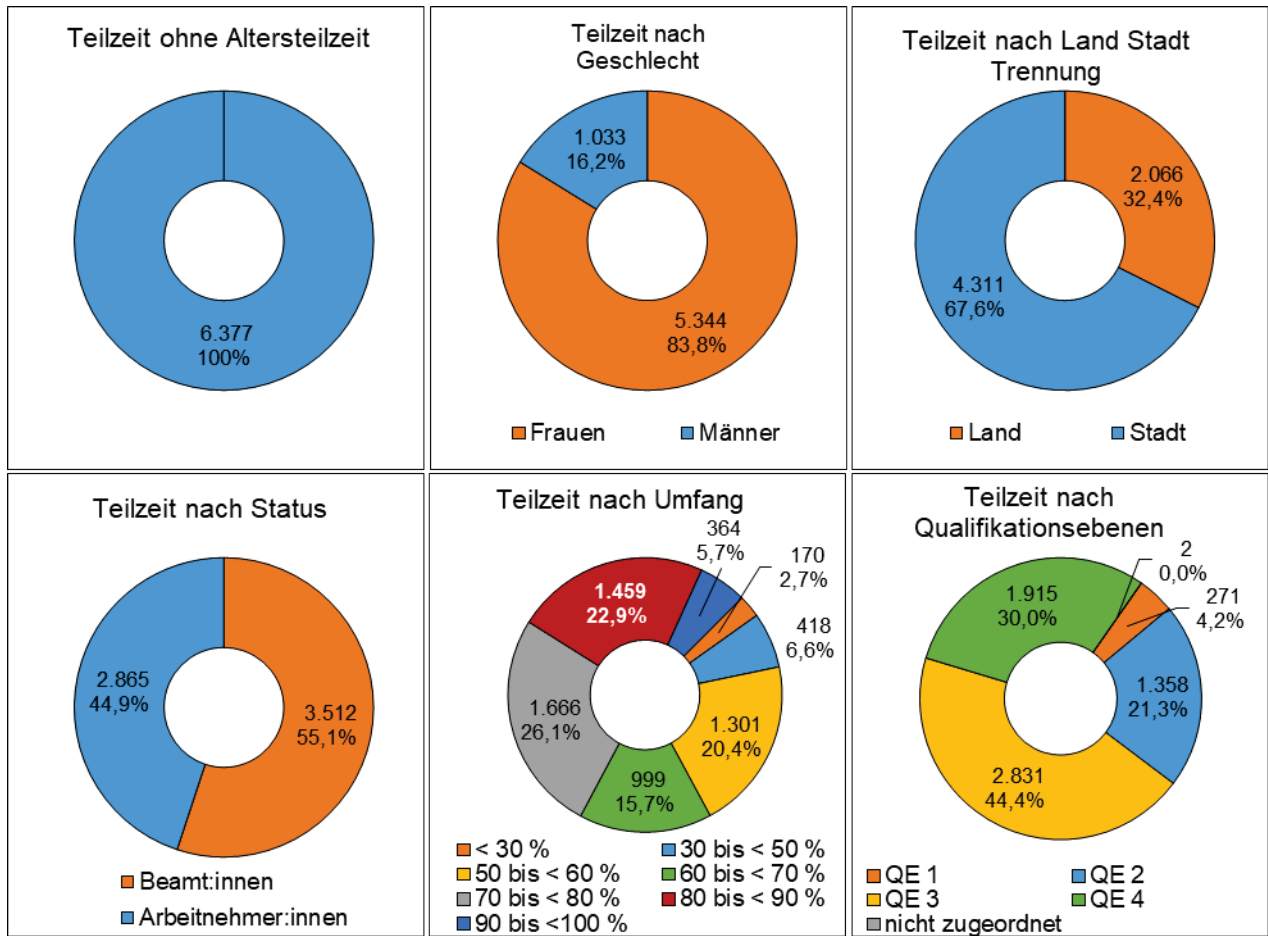
Anlage 2-6: Abgänge aus der Kernverwaltung (2020)



Anlage 2-7: Einstellungen in der Kernverwaltung (2020)



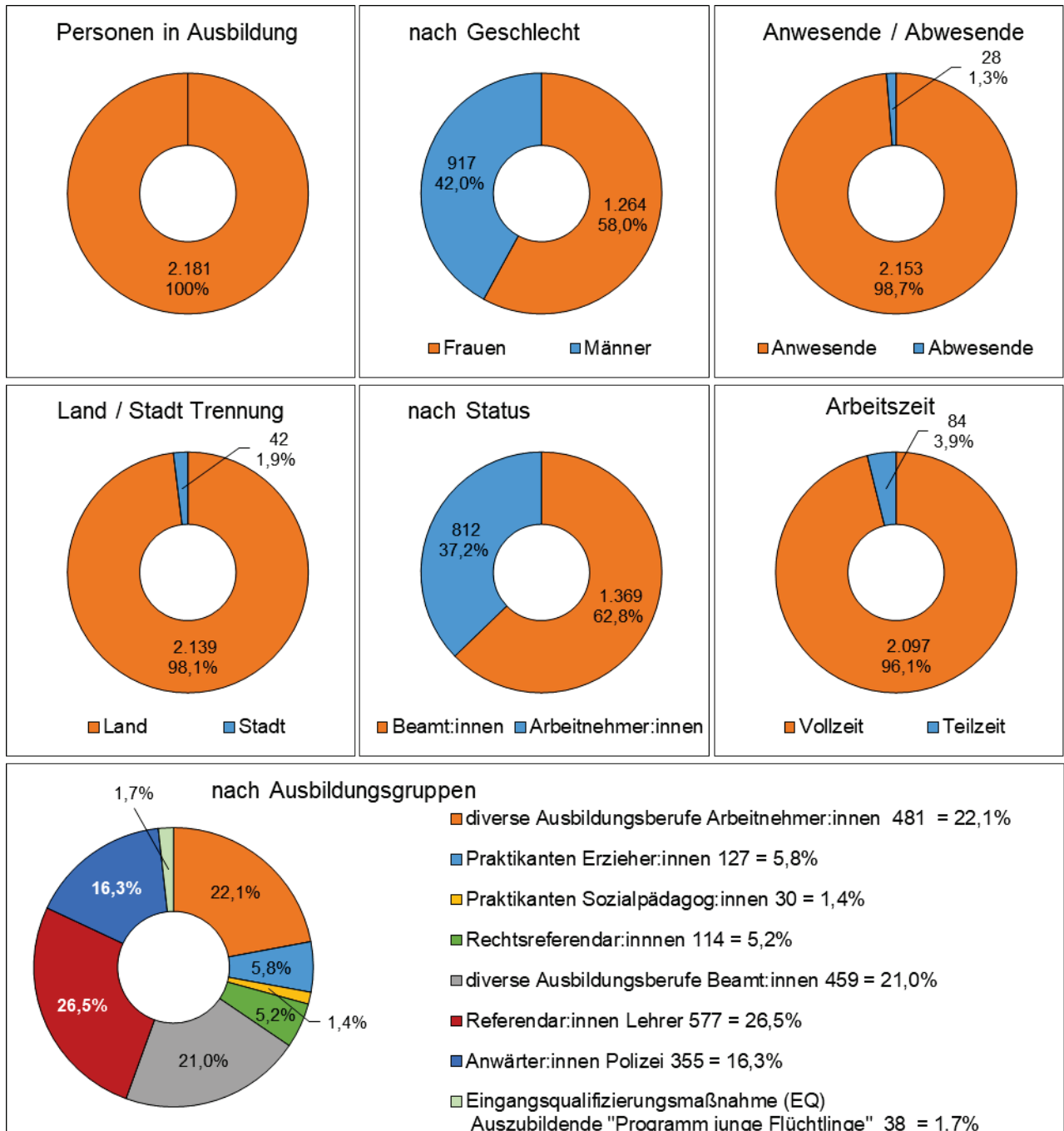
Anlage 2-8: Teilzeit in der Kernverwaltung (2020)



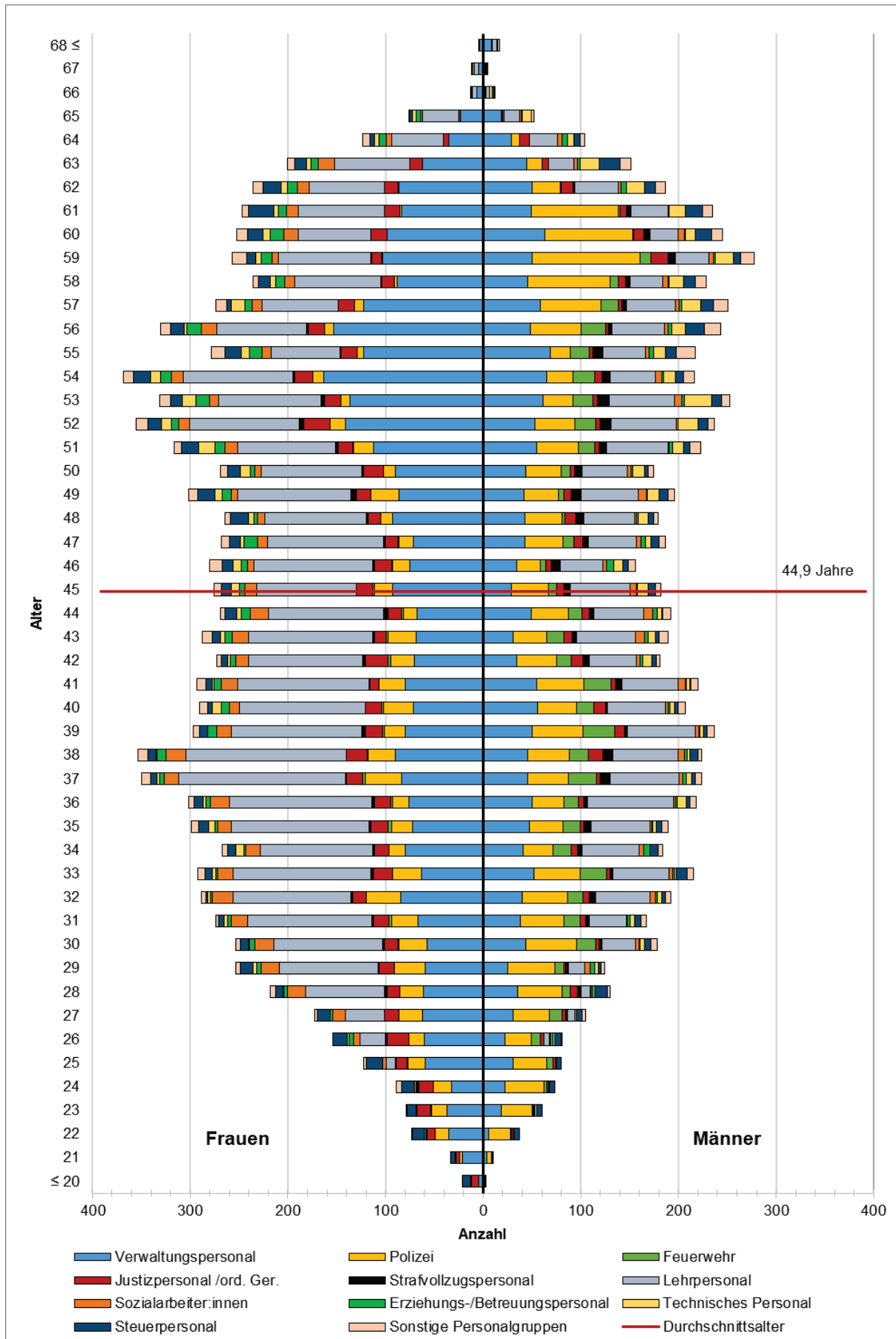
Anlage 2-9: Altersteilzeit in der Kernverwaltung (2020)



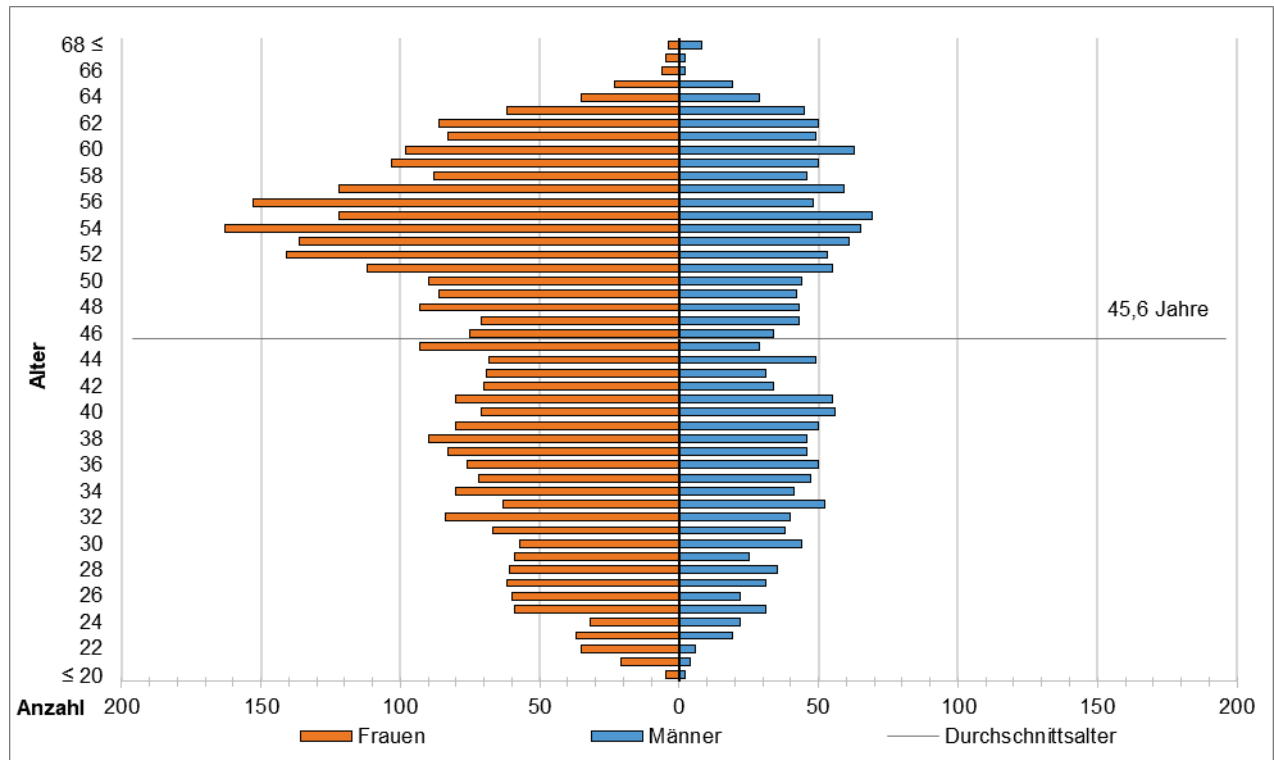
Anlage 2-10: Auszubildende in der Kernverwaltung (2020)



Anlage 2-11: Alterspyramide der Kernverwaltung nach Geschlecht und Personalgruppen (2020)



Anlage 2-12: Ausgewählte Kennzahlen des Verwaltungspersonals in der Kernverwaltung
Altersstruktur des Verwaltungspersonals (2020)

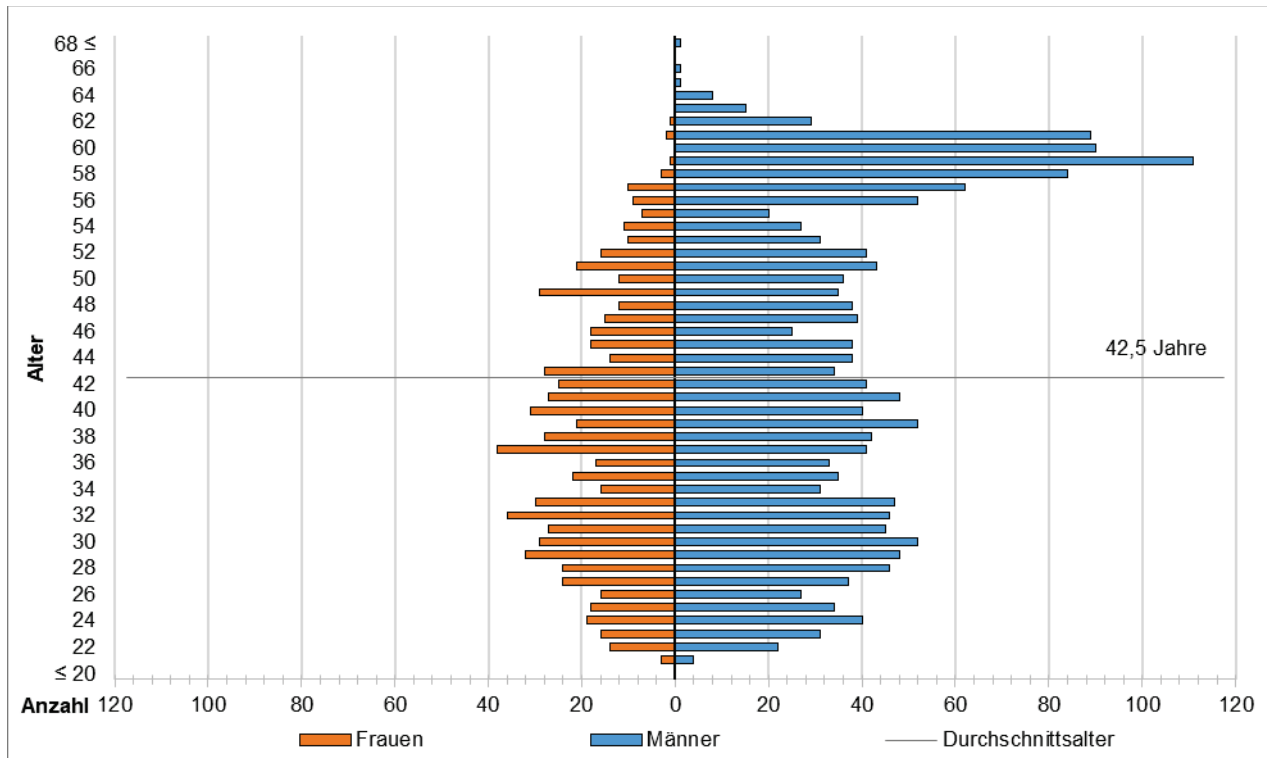


Personalkennzahlen des Verwaltungspersonals (2000 bis 2020)

Personalkennzahlen nach Anzahl und Prozent in den Jahren	2000	2010	2019	2020	2000	2010	2019	2020
Beschäftigte insgesamt	4.812	4.441	5.041	5.475	-	-	-	-
weibliche Beschäftigte	2.917	2.845	3.355	3.591	60,6 %	64,1 %	66,6 %	65,6 %
männliche Beschäftigte	1.895	1.596	1.686	1.884	39,4 %	35,9 %	33,4 %	34,4 %
Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ)	1.158	1.177	1.597	1.889	24,1 %	26,5 %	31,7 %	34,5 %
Beschäftigte je VZÄ	1,12	1,13	1,11	1,12	-	-	-	-
Abwesende	395	275	317	331	8,2 %	6,2 %	6,3 %	6,0 %
Beschäftigte unter 35 Jahre	817	557	937	1.194	17,0 %	12,5 %	18,6 %	21,8 %
Beschäftigte über 55 Jahre	947	1.223	1.257	1.338	19,7 %	27,5 %	24,9 %	24,4 %
Durchschnittsalter	45,6	47,7	46,4	45,6	-	-	-	-
Beam:t:innen	2.066	1.816	1.863	1.910	42,9 %	40,9 %	37,0 %	34,9 %
Arbeitnehmer:innen	2.746	2.625	3.178	3.565	57,1 %	59,1 %	63,0 %	65,1 %
Qualifikationsebene 1	14	11	37	242	0,3 %	0,2 %	0,7 %	4,4 %
Qualifikationsebene 2	2.442	1.898	1.919	1.966	50,7 %	42,7 %	38,1 %	35,9 %
Qualifikationsebene 3	1.703	1.796	2.164	2.269	35,4 %	40,4 %	42,9 %	41,4 %
Qualifikationsebene 4	645	723	901	976	13,4 %	16,3 %	17,9 %	17,8 %
nicht zugeordnet (Festvertrag)	8	13	20	22	0,2 %	0,3 %	0,4 %	0,4 %
Stellenindex	1,13	1,15	1,16	1,16	-	-	-	-
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					25,3 %	25,3 %	27,3 %	28,6 %
Personen in Ausbildung	202	324	417	457	-	-	-	-

Anlage 2-13: Ausgewählte Kennzahlen des Polizeipersonals in der Kernverwaltung

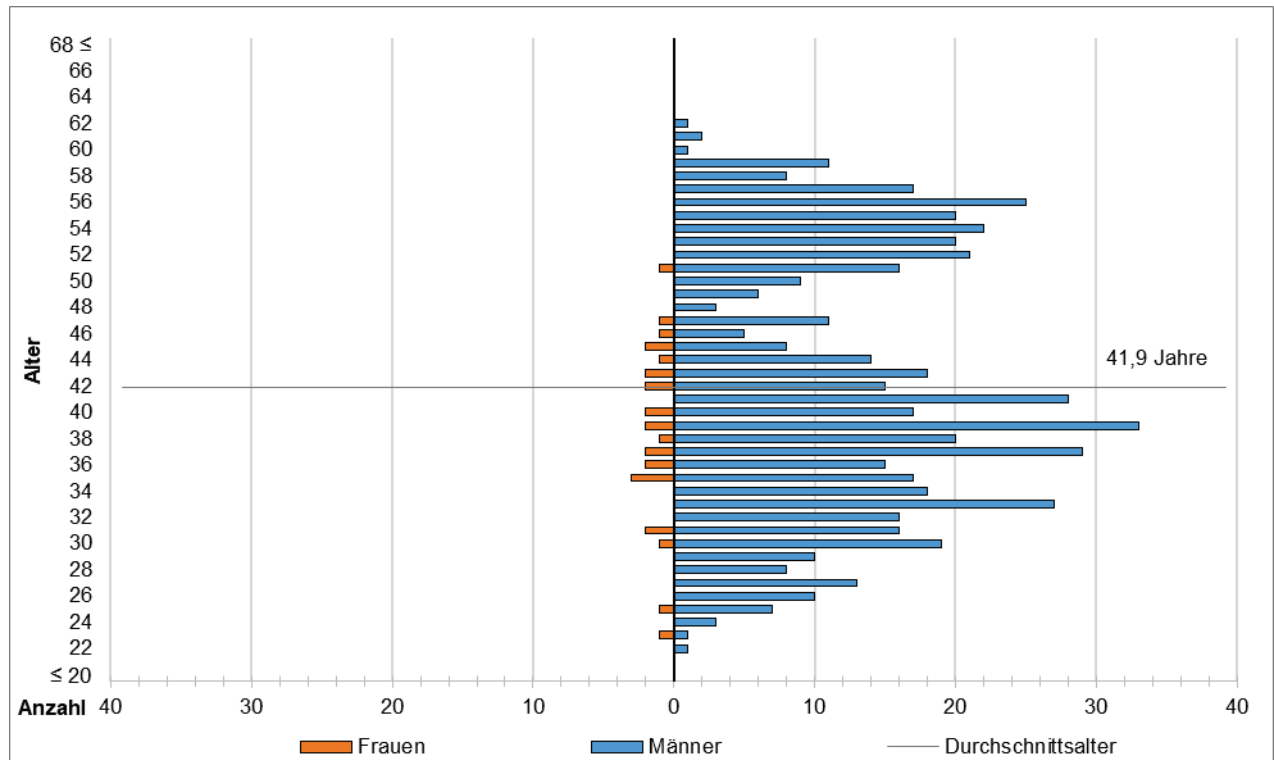
Altersstruktur des Polizeipersonals (2020)



Personalkennzahlen des Polizeipersonals (2000 bis 2020)

Personalkennzahlen nach Anzahl und Prozent in den Jahren	2000	2010	2019	2020	2000	2010	2019	2020
Beschäftigte insgesamt	2.506	2.447	2.584	2.580	-	-	-	-
weibliche Beschäftigte	250	511	723	750	10,0 %	20,9 %	28,0 %	29,1 %
männliche Beschäftigte	2.256	1.936	1.861	1.830	90,0 %	79,1 %	72,0 %	70,9 %
Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ)	59	154	286	304	2,4 %	6,3 %	11,1 %	11,8 %
Beschäftigte je VZÄ	1,01	1,03	1,04	1,04	-	-	-	-
Abwesende	28	46	57	57	1,1 %	1,9 %	2,2 %	2,2 %
Beschäftigte unter 35 Jahre	528	670	769	814	21,1 %	27,4 %	29,8 %	31,6 %
Beschäftigte über 55 Jahre	285	310	609	569	11,4 %	12,7 %	23,6 %	22,1 %
Durchschnittsalter	42,6	43,2	43,0	42,5	-	-	-	-
Beamnt:innen	2.456	2.390	2.430	2.425	98,0 %	97,7 %	94,0 %	94,0 %
Arbeitnehmer:innen	50	57	154	155	2,0 %	2,3 %	6,0 %	6,0 %
Qualifikationsebene 1	0	7	5	0	0,0 %	0,3 %	0,2 %	0,0 %
Qualifikationsebene 2	1.266	53	152	159	50,5 %	2,2 %	5,9 %	6,2 %
Qualifikationsebene 3	1.201	2.349	2.378	2.368	47,9 %	96,0 %	92,0 %	91,8 %
Qualifikationsebene 4	37	38	49	53	1,5 %	1,6 %	1,9 %	2,1 %
nicht zugeordnet (Festvertrag)	2	0	0	0	0,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Stellenindex	1,05	1,08	1,10	1,11	-	-	-	-
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					13,2 %	14,0 %	14,0 %	13,5 %
Personen in Ausbildung	237	243	385	359	-	-	-	-

Anlage 2-14: Ausgewählte Kennzahlen des Feuerwehrpersonals in der Kernverwaltung
Altersstruktur des Feuerwehrpersonals (2020)

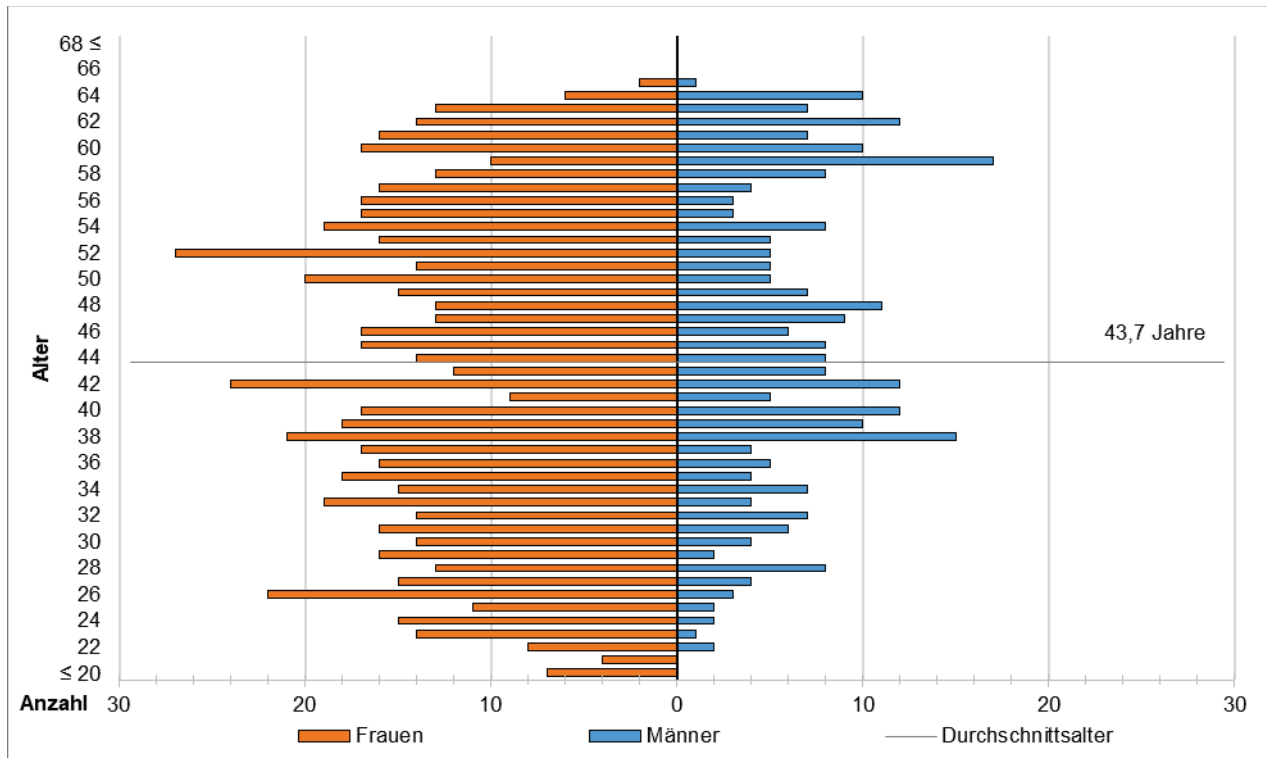


Personalkennzahlen des Feuerwehrpersonals (2000 bis 2020)

Personalkennzahlen nach Anzahl und Prozent in den Jahren	2000	2010	2019	2020	2000	2010	2019	2020
Beschäftigte insgesamt	499	482	583	588	-	-	-	-
weibliche Beschäftigte	1	17	26	27	0,2 %	3,5 %	4,5 %	4,6 %
männliche Beschäftigte	498	465	557	561	99,8 %	96,5 %	95,5 %	95,4 %
Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ)	0	4	14	12	0,0 %	0,8 %	2,4 %	2,0 %
Beschäftigte je VZÄ	1,01	1,00	1,01	1,01	-	-	-	-
Abwesende	1	4	2	8	0,2 %	0,8 %	0,3 %	1,4 %
Beschäftigte unter 35 Jahre	109	179	159	154	21,8 %	37,1 %	27,3 %	26,2 %
Beschäftigte über 55 Jahre	73	46	51	65	14,6 %	9,5 %	8,7 %	11,1 %
Durchschnittsalter	44,3	40,2	41,6	41,9	-	-	-	-
Beamten:innen	499	482	579	576	100,0 %	100,0 %	99,3 %	98,0 %
Arbeitnehmer:innen	0	0	4	12	0,0 %	0,0 %	0,7 %	2,0 %
Qualifikationsebene 1	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Qualifikationsebene 2	433	423	518	523	86,8 %	87,8 %	88,9 %	88,9 %
Qualifikationsebene 3	61	50	58	59	12,2 %	10,4 %	9,9 %	10,0 %
Qualifikationsebene 4	5	6	7	6	1,0 %	1,2 %	1,2 %	1,0 %
nicht zugeordnet (Festvertrag)	0	3	0	0	0,0 %	0,6 %	0,0 %	0,0 %
Stellenindex	0,99	0,98	0,98	0,99	-	-	-	-
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					2,6 %	2,8 %	3,2 %	3,1 %
Personen in Ausbildung	28	39	44	42	-	-	-	-

Anlage 2-15: Ausgewählte Kennzahlen des Justizpersonals in der Kernverwaltung

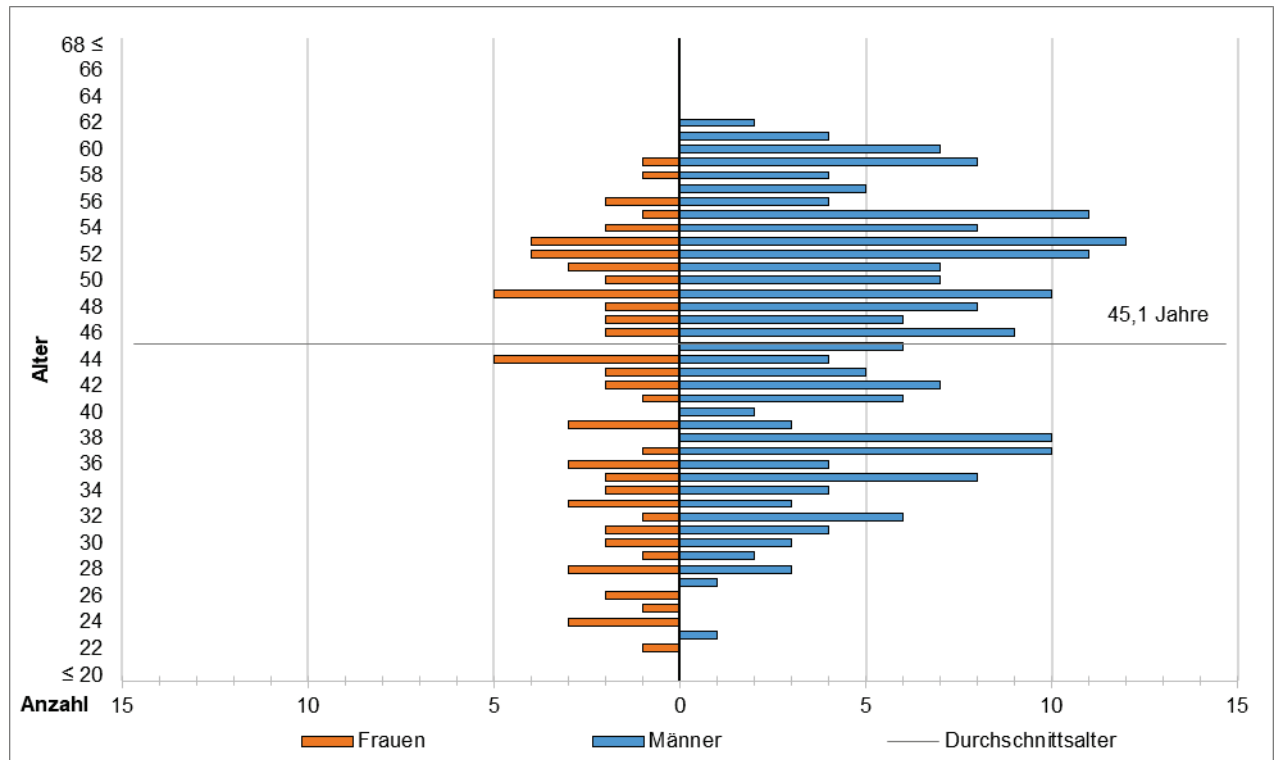
Altersstruktur des Justizpersonals (2020)



Personalkennzahlen des Justizpersonals (2000 bis 2020)

Personalkennzahlen nach Anzahl und Prozent in den Jahren	2000	2010	2019	2020	2000	2010	2019	2020
Beschäftigte insgesamt	952	892	959	967	-	-	-	-
weibliche Beschäftigte	525	566	668	681	55,1 %	63,5 %	69,7 %	70,4 %
männliche Beschäftigte	427	326	291	286	44,9 %	36,5 %	30,3 %	29,6 %
Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ)	215	243	292	296	22,6 %	27,2 %	30,4 %	30,6 %
Beschäftigte je VZÄ	1,12	1,14	1,12	1,12	-	-	-	-
Abwesende	60	52	61	53	6,3 %	5,8 %	6,4 %	5,5 %
Beschäftigte unter 35 Jahre	208	159	243	255	21,8 %	17,8 %	25,3 %	26,4 %
Beschäftigte über 55 Jahre	196	179	210	203	20,6 %	20,1 %	21,9 %	21,0 %
Durchschnittsalter	44,6	45,4	44,0	43,7	-	-	-	-
Beamnt:innen	612	598	648	654	64,3 %	67,0 %	67,6 %	67,6 %
Arbeitnehmer:innen	340	294	311	313	35,7 %	33,0 %	32,4 %	32,4 %
Qualifikationsebene 1	46	30	46	46	4,8 %	3,4 %	4,8 %	4,8 %
Qualifikationsebene 2	555	469	477	475	58,3 %	52,6 %	49,7 %	49,1 %
Qualifikationsebene 3	147	162	180	182	15,4 %	18,2 %	18,8 %	18,8 %
Qualifikationsebene 4	204	231	254	263	21,4 %	25,9 %	26,5 %	27,2 %
nicht zugeordnet (Festvertrag)	0	0	2	1	0,0 %	0,0 %	0,2 %	0,1 %
Stellenindex	1,12	1,19	1,17	1,18	-	-	-	-
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					5,0 %	5,1 %	5,2 %	5,1 %
Personen in Ausbildung	181	211	185	205	-	-	-	-

Anlage 2-16: Ausgewählte Kennzahlen des Strafvollzugspersonals in der Kernverwaltung
Altersstruktur des Strafvollzugspersonals (2020)

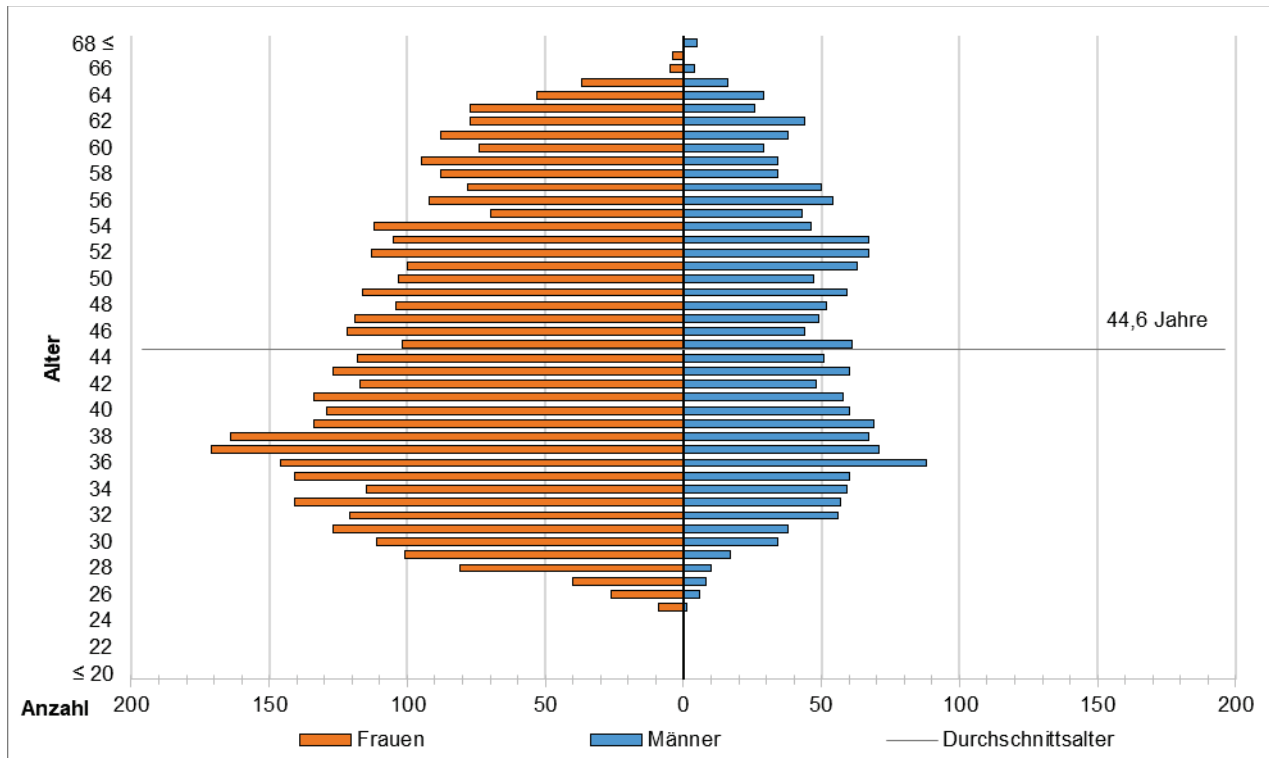


Personalkennzahlen des Strafvollzugspersonals (2000 bis 2020)

Personalkennzahlen nach Anzahl und Prozent in den Jahren	2000	2010	2019	2020	2000	2010	2019	2020
Beschäftigte insgesamt	324	269	282	286	-	-	-	-
weibliche Beschäftigte	56	57	65	71	17,3 %	21,2 %	23,0 %	24,8 %
männliche Beschäftigte	268	212	217	215	82,7 %	78,8 %	77,0 %	75,2 %
Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ)	9	13	13	14	2,8 %	4,8 %	4,6 %	4,9 %
Beschäftigte je VZÄ	1,02	1,02	1,01	1,01	-	-	-	-
Abwesende	6	3	3	7	1,9 %	1,1 %	1,1 %	2,4 %
Beschäftigte unter 35 Jahre	95	41	44	48	29,3 %	15,2 %	15,6 %	16,8 %
Beschäftigte über 55 Jahre	47	24	43	38	14,5 %	8,9 %	15,2 %	13,3 %
Durchschnittsalter	42,5	43,2	45,6	45,1	-	-	-	-
Beamten:innen	323	240	243	250	99,7 %	89,2 %	86,2 %	87,4 %
Arbeitnehmer:innen	1	29	39	36	0,3 %	10,8 %	13,8 %	12,6 %
Qualifikationsebene 1	12	1	0	0	3,7 %	0,4 %	0,0 %	0,0 %
Qualifikationsebene 2	284	248	268	272	87,7 %	92,2 %	95,0 %	95,1 %
Qualifikationsebene 3	28	17	13	14	8,6 %	6,3 %	4,6 %	4,9 %
Qualifikationsebene 4	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
nicht zugeordnet (Festvertrag)	0	3	1	0	0,0 %	1,1 %	0,4 %	0,0 %
Stellenindex	0,95	0,95	0,95	0,97	-	-	-	-
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					1,7 %	1,5 %	1,5 %	1,5 %
Personen in Ausbildung	39	30	37	34	-	-	-	-

Anlage 2-17: Ausgewählte Kennzahlen des Lehrpersonals in der Kernverwaltung

Altersstruktur des Lehrpersonals (2020)

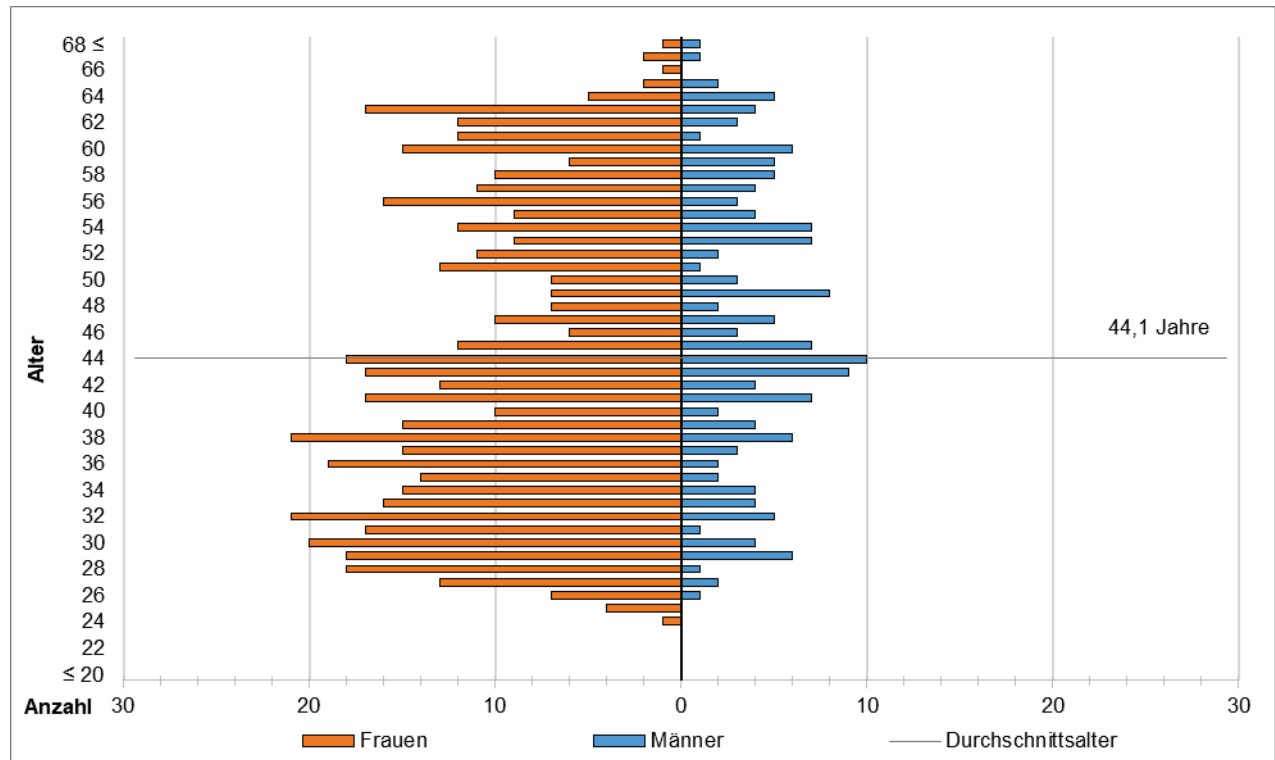


Personalkennzahlen des Lehrpersonals (2000 bis 2020)

Personalkennzahlen nach Anzahl und Prozent in den Jahren	2000	2010	2019	2020	2000	2010	2019	2020
Beschäftigte insgesamt	5.881	5.918	5.874	6.066	-	-	-	-
weibliche Beschäftigte	3.281	3.797	4.044	4.187	55,8 %	64,2 %	68,8 %	69,0 %
männliche Beschäftigte	2.600	2.121	1.830	1.879	44,2 %	35,8 %	31,2 %	31,0 %
Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ)	2.025	2.030	2.507	2.620	34,4 %	34,3 %	42,7 %	43,2 %
Beschäftigte je VZÄ	1,17	1,17	1,16	1,16	-	-	-	-
Abwesende	258	312	293	297	4,4 %	5,3 %	5,0 %	4,9 %
Beschäftigte unter 35 Jahre	129	722	1.105	1.158	2,2 %	12,2 %	18,8 %	19,1 %
Beschäftigte über 55 Jahre	1.738	2.519	1.109	1.131	29,6 %	42,6 %	18,9 %	18,6 %
Durchschnittsalter	51,5	49,8	44,7	44,6	-	-	-	-
Beamt:innen	3.860	4.802	5.063	5.222	65,6 %	81,1 %	86,2 %	86,1 %
Arbeitnehmer:innen	2.021	1.116	811	844	34,4 %	18,9 %	13,8 %	13,9 %
Qualifikationsebene 1	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Qualifikationsebene 2	25	15	3	4	0,4 %	0,3 %	0,1 %	0,1 %
Qualifikationsebene 3	3.260	2.784	2.445	2.492	55,4 %	47,0 %	41,6 %	41,1 %
Qualifikationsebene 4	2.596	3.119	3.426	3.570	44,1 %	52,7 %	58,3 %	58,9 %
nicht zugeordnet (Festvertrag)	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Stellenindex	1,40	1,40	1,41	1,41	-	-	-	-
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					30,9 %	33,8 %	31,8 %	31,7 %
Personen in Ausbildung	371	477	585	577	-	-	-	-

Anlage 2-18: Ausgewählte Kennzahlen der Sozialarbeiter:innen in der Kernverwaltung

Altersstruktur der Sozialarbeiter:innen (2020)

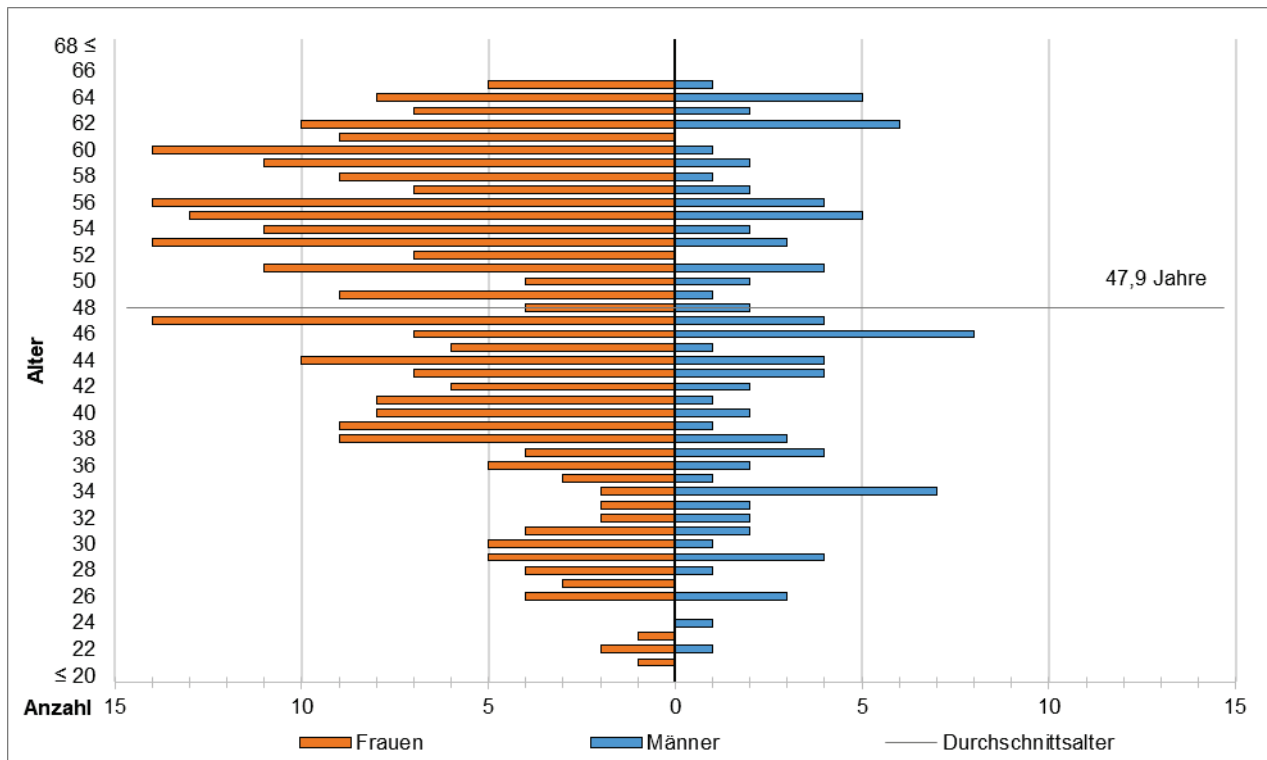


Personalkennzahlen der Sozialarbeiter:innen (2000 bis 2020)

Personalkennzahlen nach Anzahl und Prozent in den Jahren	2000	2010	2019	2020	2000	2010	2019	2020
Beschäftigte insgesamt	361	422	657	688	-	-	-	-
weibliche Beschäftigte	193	286	500	522	53,5 %	67,8 %	76,1 %	75,9 %
männliche Beschäftigte	168	136	157	166	46,5 %	32,2 %	23,9 %	24,1 %
Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ)	100	154	289	308	27,7 %	36,5 %	44,0 %	44,8 %
Beschäftigte je VZÄ	1,13	1,20	1,19	1,18	-	-	-	-
Abwesende	22	26	64	76	6,1 %	6,2 %	9,7 %	11,0 %
Beschäftigte unter 35 Jahre	2	71	158	178	0,6 %	16,8 %	24,0 %	25,9 %
Beschäftigte über 55 Jahre	66	159	145	150	18,3 %	37,7 %	22,1 %	21,8 %
Durchschnittsalter	49,4	49,2	44,5	44,1	-	-	-	-
Beamten:innen	171	87	33	30	47,4 %	20,6 %	5,0 %	4,4 %
Arbeitnehmer:innen	190	335	624	658	52,6 %	79,4 %	95,0 %	95,6 %
Qualifikationsebene 1	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Qualifikationsebene 2	6	18	15	11	1,7 %	4,3 %	2,3 %	1,6 %
Qualifikationsebene 3	353	404	641	675	97,8 %	95,7 %	97,6 %	98,1 %
Qualifikationsebene 4	2	0	1	1	0,6 %	0,0 %	0,2 %	0,1 %
nicht zugeordnet (Festvertrag)	0	0	0	1	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,1 %
Stellenindex	1,17	1,06	1,09	1,04	-	-	-	-
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					1,9 %	2,4 %	3,6 %	3,6 %
Personen in Ausbildung	82	54	116	92	-	-	-	-

Anlage 2-19: Ausgewählte Kennzahlen des Erziehungspersonals für Kinder und Jugendliche in der Kernverwaltung

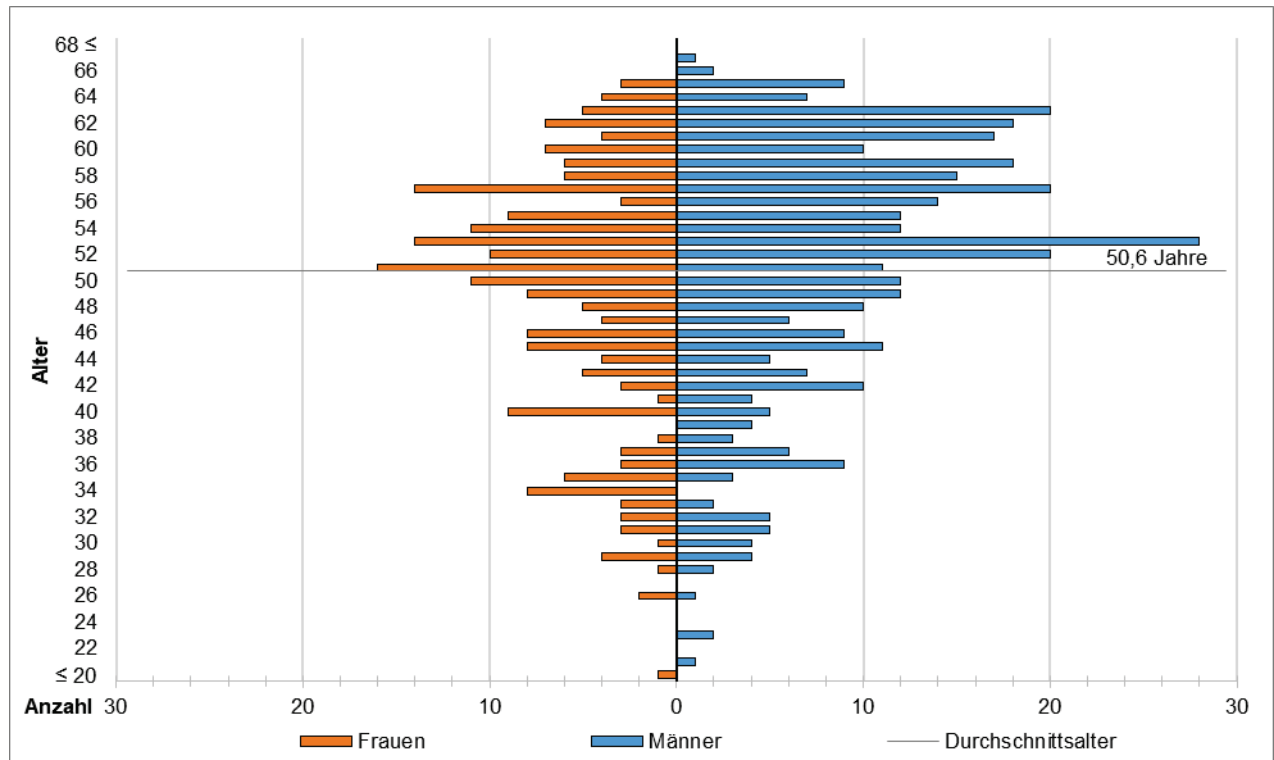
Altersstruktur des Erziehungs- und Betreuungspersonals für Kinder und Jugendliche (2020)



Personalkennzahlen des Erziehungspersonals für Kinder und Jugendliche (2000 bis 2020)

Personalkennzahlen nach Anzahl und Prozent in den Jahren	2000	2010	2019	2020	2000	2010	2019	2020
Beschäftigte insgesamt	317	264	394	402	-	-	-	-
weibliche Beschäftigte	226	203	295	298	71,3 %	76,9 %	74,9 %	74,1 %
männliche Beschäftigte	91	61	99	104	28,7 %	23,1 %	25,1 %	25,9 %
Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ)	181	201	319	318	57,1 %	76,1 %	81,0 %	79,1 %
Beschäftigte je VZÄ	1,44	1,58	1,43	1,40	-	-	-	-
Abwesende	22	12	18	23	6,9 %	4,5 %	4,6 %	5,7 %
Beschäftigte unter 35 Jahre	32	26	44	59	10,1 %	9,8 %	11,2 %	14,7 %
Beschäftigte über 55 Jahre	34	68	116	118	10,7 %	25,8 %	29,4 %	29,4 %
Durchschnittsalter	44,9	48,7	48,5	47,8	-	-	-	-
Beamt:innen	30	8	14	15	9,5 %	3,0 %	3,6 %	3,7 %
Arbeitnehmer:innen	287	256	380	387	90,5 %	97,0 %	96,4 %	96,3 %
Qualifikationsebene 1	1	0	0	72	0,3 %	0,0 %	0,0 %	17,9 %
Qualifikationsebene 2	120	176	217	147	37,9 %	66,7 %	55,1 %	36,6 %
Qualifikationsebene 3	142	56	117	124	44,8 %	21,2 %	29,7 %	30,8 %
Qualifikationsebene 4	54	32	60	59	17,0 %	12,1 %	15,2 %	14,7 %
nicht zugeordnet (Festvertrag)	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Stellenindex	1,17	1,03	1,04	1,03	-	-	-	-
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					1,7 %	1,5 %	2,1 %	2,1 %
Personen in Ausbildung	66	81	92	86	-	-	-	-

Anlage 2-20: Ausgewählte Kennzahlen des technischen Personals in der Kernverwaltung
Altersstruktur des technischen Personals (2020)

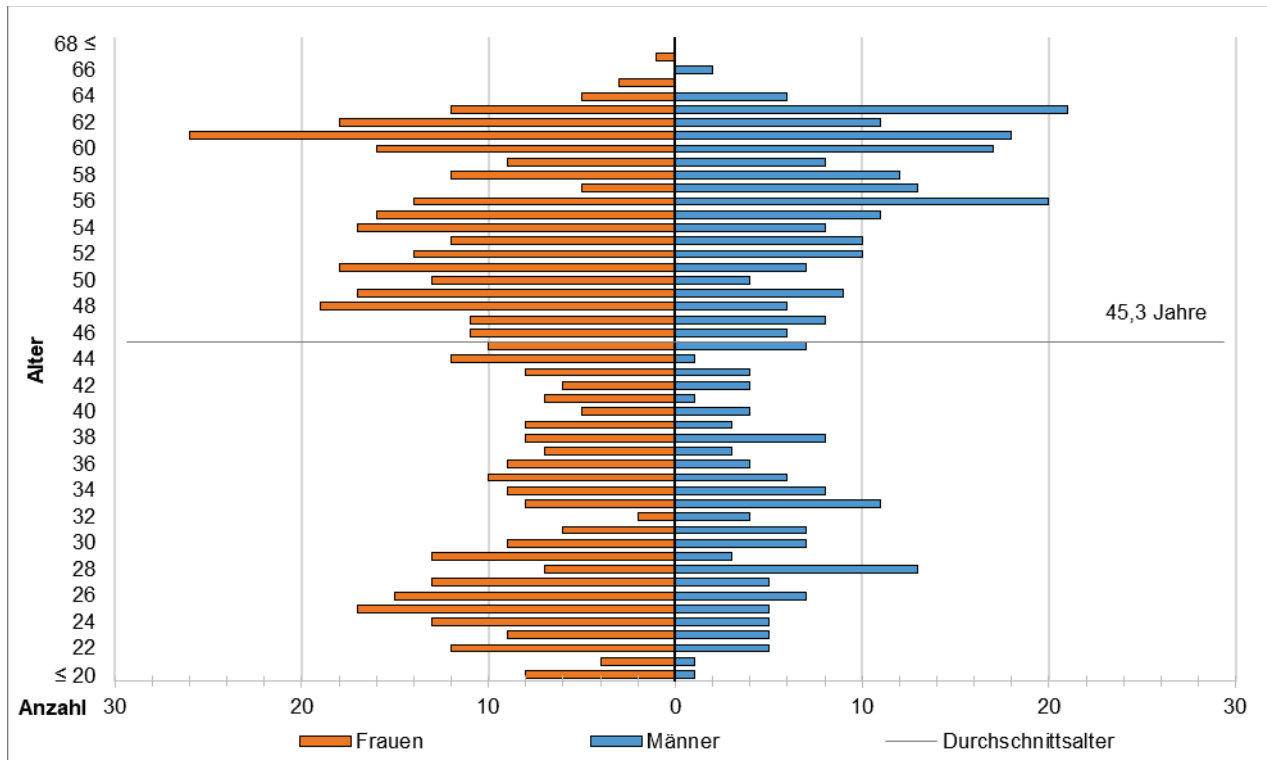


Personalkennzahlen des technischen Personals (2000 bis 2020)

Personalkennzahlen nach Anzahl und Prozent in den Jahren	2000	2010	2019	2020	2000	2010	2019	2020
Beschäftigte insgesamt	714	644	588	600	-	-	-	-
weibliche Beschäftigte	176	205	217	224	24,6 %	31,8 %	36,9 %	37,3 %
männliche Beschäftigte	538	439	371	376	75,4 %	68,2 %	63,1 %	62,7 %
Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ)	78	100	153	159	10,9 %	15,5 %	26,0 %	26,5 %
Beschäftigte je VZÄ	1,06	1,07	1,08	1,08	-	-	-	-
Abwesende	37	25	23	30	5,2 %	3,9 %	3,9 %	5,0 %
Beschäftigte unter 35 Jahre	88	27	40	52	12,3 %	4,2 %	6,8 %	8,7 %
Beschäftigte über 55 Jahre	171	174	207	210	23,9 %	27,0 %	35,2 %	35,0 %
Durchschnittsalter	46,9	49,2	50,7	50,6	-	-	-	-
Beamten:innen	157	86	57	56	22,0 %	13,4 %	9,7 %	9,3 %
Arbeitnehmer:innen	557	558	531	544	78,0 %	86,6 %	90,3 %	90,7 %
Qualifikationsebene 1	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Qualifikationsebene 2	237	176	138	129	33,2 %	27,3 %	23,5 %	21,5 %
Qualifikationsebene 3	331	292	251	271	46,4 %	45,3 %	42,7 %	45,2 %
Qualifikationsebene 4	145	176	198	199	20,3 %	27,3 %	33,7 %	33,2 %
nicht zugeordnet (Festvertrag)	1	0	1	1	0,1 %	0,0 %	0,2 %	0,2 %
Stellenindex	1,25	1,25	1,27	1,27	-	-	-	-
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					3,7 %	3,7 %	3,2 %	3,1 %
Personen in Ausbildung	31	16	43	38	-	-	-	-

Anlage 2-21: Ausgewählte Kennzahlen des Steuerpersonals in der Kernverwaltung

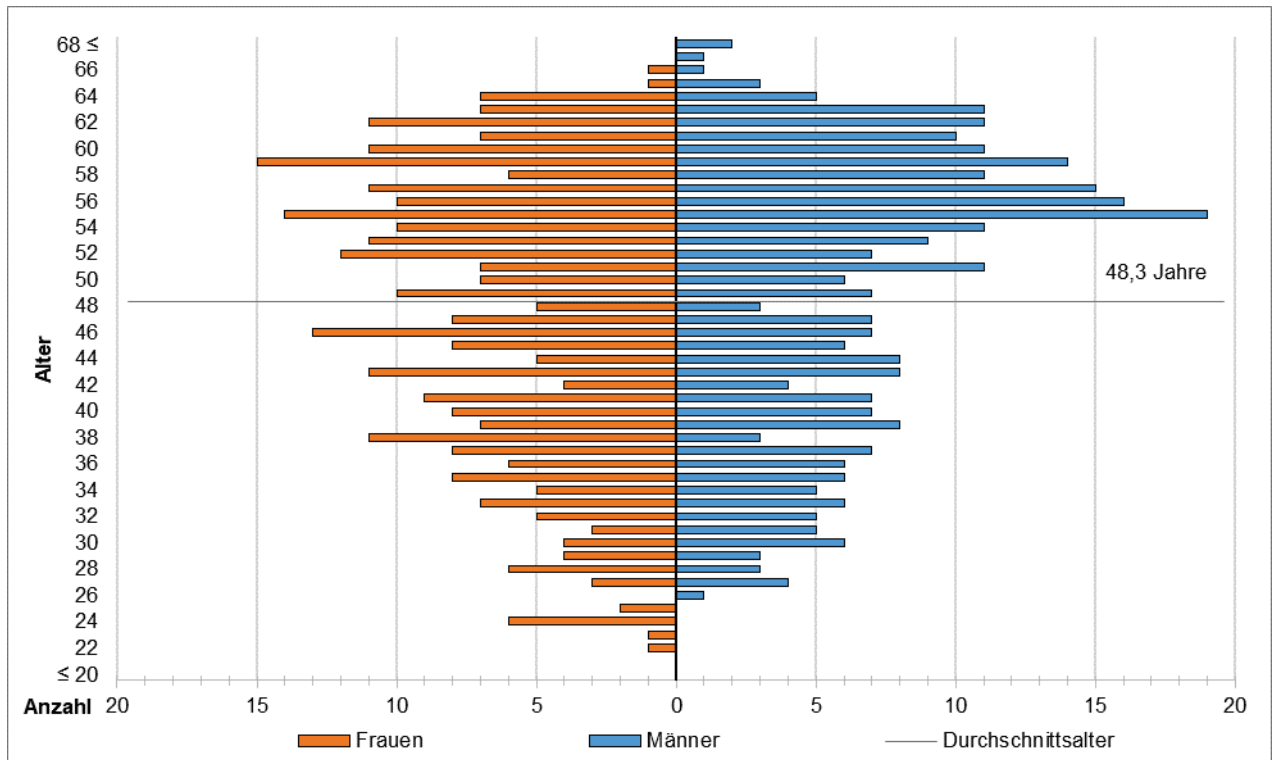
Altersstruktur des Steuerpersonals (2020)



Personalkennzahlen des Steuerpersonals (2000 bis 2020)

Personalkennzahlen nach Anzahl und Prozent in den Jahren	2000	2010	2019	2020	2000	2010	2019	2020
Beschäftigte insgesamt	1.159	1.084	847	843	-	-	-	-
weibliche Beschäftigte	588	587	503	504	50,7 %	54,2 %	59,4 %	59,8 %
männliche Beschäftigte	571	497	344	339	49,3 %	45,8 %	40,6 %	40,2 %
Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ)	262	314	242	248	22,6 %	29,0 %	28,6 %	29,4 %
Beschäftigte je VZÄ	1,11	1,13	1,09	1,10	-	-	-	-
Abwesende	80	34	38	32	6,9 %	3,1 %	4,5 %	3,8 %
Beschäftigte unter 35 Jahre	249	117	216	232	21,5 %	10,8 %	25,5 %	27,5 %
Beschäftigte über 55 Jahre	144	312	253	249	12,4 %	28,8 %	29,9 %	29,5 %
Durchschnittsalter	43,3	48,3	46,0	45,3	-	-	-	-
Beamt:innen	1.071	999	807	806	92,4 %	92,2 %	95,3 %	95,6 %
Arbeitnehmer:innen	88	85	40	37	7,6 %	7,8 %	4,7 %	4,4 %
Qualifikationsebene 1	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Qualifikationsebene 2	482	414	346	346	41,6 %	38,2 %	40,9 %	41,0 %
Qualifikationsebene 3	641	627	475	475	55,3 %	57,8 %	56,1 %	56,3 %
Qualifikationsebene 4	36	43	26	22	3,1 %	4,0 %	3,1 %	2,6 %
nicht zugeordnet (Festvertrag)	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Stellenindex	1,11	1,13	1,10	1,10	-	-	-	-
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					6,1 %	6,2 %	4,6 %	4,4 %
Personen in Ausbildung	20	35	141	139	-	-	-	-

Anlage 2-22: Ausgewählte Kennzahlen des sonstigen Personals in der Kernverwaltung
Altersstruktur des sonstigen Personals (2018)



Personalkennzahlen des sonstigen Personals (2000 bis 2020)

Personalkennzahlen nach Anzahl und Prozent in den Jahren	2000	2010	2019	2020	2000	2010	2019	2020
Beschäftigte insgesamt	1.059	630	642	622	-	-	-	-
weibliche Beschäftigte	276	255	314	316	26,1 %	40,5 %	48,9 %	50,8 %
männliche Beschäftigte	783	375	328	306	73,9 %	59,5 %	51,1 %	49,2 %
Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ)	150	146	189	207	14,2 %	23,2 %	29,4 %	33,3 %
Beschäftigte je VZÄ	1,07	1,11	1,11	1,13	-	-	-	-
Abwesende	60	30	35	28	5,7 %	4,8 %	5,5 %	4,5 %
Beschäftigte unter 35 Jahre	119	42	86	85	11,2 %	6,7 %	13,4 %	13,7 %
Beschäftigte über 55 Jahre	258	208	201	198	24,4 %	33,0 %	31,3 %	31,8 %
Durchschnittsalter	47,2	50,1	48,5	48,3	-	-	-	-
Beamten:innen	203	183	185	180	19,2 %	29,0 %	28,8 %	28,9 %
Arbeitnehmer:innen	856	447	457	442	80,8 %	71,0 %	71,2 %	71,1 %
Qualifikationsebene 1	139	34	40	29	13,1 %	5,4 %	6,2 %	4,7 %
Qualifikationsebene 2	622	304	270	257	58,7 %	48,3 %	42,1 %	41,3 %
Qualifikationsebene 3	113	125	143	141	10,7 %	19,8 %	22,3 %	22,7 %
Qualifikationsebene 4	185	167	186	192	17,5 %	26,5 %	29,0 %	30,9 %
nicht zugeordnet (Festvertrag)	0	0	3	3	0,0 %	0,0 %	0,5 %	0,5 %
Stellenindex	1,02	1,14	1,15	1,17	-	-	-	-
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					5,6 %	3,6 %	3,5 %	3,3 %
Personen in Ausbildung	162	56	147	152	-	-	-	-

Anlage 2-23: Altersverteilung in der Kernverwaltung nach Geschlecht (2000 und 2020)

Altersverteilung der Kernverwaltung						
Alter nach Geschlecht	Frauen Jahr 2000	Männer Jahr 2000	Gesamt Jahr 2000	Frauen Jahr 2020	Männer Jahr 2020	Gesamt Jahr 2020
bis 20	4	2	6	21	3	24
21	6	5	11	33	10	43
22	22	16	38	73	37	110
23	34	21	55	79	60	139
24	48	26	74	89	73	162
25	71	57	128	122	80	202
26	70	44	114	154	81	235
27	84	66	150	173	105	278
28	90	62	152	218	130	348
29	113	88	201	253	124	377
30	116	91	207	253	178	431
31	154	110	264	274	167	441
32	172	151	323	289	192	481
33	162	144	306	292	215	507
34	206	152	358	267	184	451
35	174	147	321	299	189	488
36	182	187	369	302	218	520
37	192	206	398	350	224	574
38	162	193	355	354	224	578
39	206	274	480	297	237	534
40	197	241	438	290	207	497
41	213	261	474	293	220	513
42	231	279	510	273	181	454
43	249	293	542	288	189	477
44	256	278	534	269	192	461
45	306	245	551	276	182	458
46	313	314	627	280	156	436
47	338	303	641	268	187	455
48	365	382	747	264	179	443
49	356	411	767	302	196	498
50	389	446	835	269	175	444
51	384	466	850	316	223	539
52	406	447	853	355	237	592
53	373	393	766	331	253	584
54	362	414	776	368	216	584
55	277	371	648	278	217	495
56	331	457	788	330	243	573
57	339	507	846	274	251	525
58	282	383	665	236	228	464
59	236	352	588	257	278	535
60	189	291	480	252	245	497
61	109	226	335	247	235	482
62	86	163	249	236	187	423
63	42	101	143	200	151	351
64	21	53	74	123	104	227
65	3	4	7	76	52	128
66	0	0	0	13	12	25
67	0	0	0	12	5	17
68 und älter	5	4	9	5	17	22
Gesamt	8.926	10.127	19.053	11.173	7.949	19.122

Anlage 2-24: Entwicklung des Durchschnittsalters in der Kernverwaltung (2000 bis 2020)

Jahr	Durchschnittsalter Kernverwaltung
2000	47,1
2001	47,4
2002	47,5
2003	47,5
2004	47,6
2005	47,7
2006	47,9
2007	47,8
2008	47,9
2009	47,8
2010	47,6
2011	47,4
2012	47,2
2013	46,7
2014	46,4
2015	46,2
2016	46,0
2017	45,8
2018	45,6
2019	45,3
2020	44,9

Anlage 2-25: Veränderung der Qualifikationsebenen in der Kernverwaltung (2000, 2010, 2019 und 2020)

Qualifikationsebenen in den Jahren	Frauen Kernverwaltung				Männer Kernverwaltung			
	2000	2010	2019	2020	2000	2010	2019	2020
Qualifikationsebene 1	473	52	44	220	156	58	85	169
Qualifikationsebene 2	3.129	2.572	2.619	2.578	3.377	1.622	1.704	1.711
Qualifikationsebene 3	3.983	4.438	5.026	5.175	4.007	4.224	3.842	3.898
Qualifikationsebene 4	1.337	2.286	3.013	3.189	2.579	2.250	2.098	2.154
nicht zugeordnet	4	9	12	11	8	10	15	17

Anlage 2-26: Anzahl der Beschäftigten in den Entlohnungsstufen nach Geschlecht in der Kernverwaltung (2020) sowie die prozentualen Anteile der Entlohnungsstufen (2020)

Methodische Anmerkung zur Anlage:

Das Zeichen -/- markiert Zellen, in denen die Mindestpersonenanzahl von 6 Personen unterschritten wird.

Entlohnungsstufen Kernverwaltung	Frauen Jahr 2020	Männer Jahr 2020	Anteile Entlohnungsstufen in % Jahr 2020
01	-/-	-/-	0,0%
02	-/-	-/-	0,0%
03	132	105	1,2%
04	20	27	0,2%
05	152	110	1,4%
06	906	252	6,1%
07	156	219	2,0%
08	864	614	7,7%
09	2.158	1.806	20,7%
10	685	895	8,3%
11	701	709	7,4%
12	1.527	707	11,7%
13	2.695	1.552	22,2%
14	591	378	5,1%
15	420	355	4,1%
16	120	149	1,4%
17	11	15	0,1%
18	16	22	0,2%
19	6	10	0,1%
20 bis 23	26	22	0,1%

Anlage 2-27: Anzahl der Beschäftigten in den Entlohnungsstufen nach Bereichen der Kernverwaltung (2020)

Methodische Anmerkung zur Anlage:

Das Zeichen -/- markiert Zellen, in denen die Mindestpersonenanzahl von 6 Personen unterschritten wird.

Entlohnungsstufen im Jahr 2020 nach Bereichen	senatorische Dienststellen Frauen	senatorische Dienststellen Männer	zugeordnete Dienststellen ohne Schulen Frauen	zugeordnete Dienststellen ohne Schulen Männer	Schulen Frauen	Schulen Männer
01 bis 03	-/-	-/-	129	107	0	0
04	-/-	6	16	21	0	0
05	14	24	76	75	62	11
06	72	21	629	230	205	-/-
07	11	-/-	144	214	-/-	-/-
08	120	38	626	545	118	31
09	284	102	1.659	1.535	215	169
10	129	59	496	813	60	23
11	169	110	402	553	130	46
12	205	126	187	330	1.135	251
13	218	179	136	200	2.341	1.173
14	176	130	84	76	331	172
15	122	119	202	156	96	80
16	50	63	56	62	14	24
17	-/-	-/-	7	10	0	0
18	13	12	-/-	10	0	0
19	-/-	7	-/-	-/-	0	0
20 bis 23	9	16	-/-	-/-	0	0

Anlage 2-28: Beschäftigte mit einer Leitungsfunktion in den Leitungsebenen unterteilt nach Bereichen der Kernverwaltung (2020)

Bereiche der Kernverwaltung	Leitungsebene	Anzahl Gesamt	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Frauen in %	Männer in %
Senatorische, übergeordnete Dienststellen	Leitungsebene 1	24	9	15	37,5%	62,5%
Senatorische, übergeordnete Dienststellen	Leitungsebene 2	54	26	28	48,1%	51,9%
Senatorische, übergeordnete Dienststellen	Leitungsebene 3	309	148	161	47,9%	52,1%
Zugeordnete Dienststellen	Leitungsebene 1	189	112	77	59,3%	40,7%
Zugeordnete Dienststellen	Leitungsebene 2	252	136	116	54,0%	46,0%
Zugeordnete Dienststellen	Leitungsebene 3	668	267	401	40,0%	60,0%
Zugeordnete Dienststellen ohne Schulen	Leitungsebene 1	63	22	41	34,9%	65,1%
Zugeordnete Dienststellen ohne Schulen	Leitungsebene 2	124	47	77	37,9%	62,1%
Zugeordnete Dienststellen ohne Schulen	Leitungsebene 3	668	267	401	40,0%	60,0%
Schulleitungen	Leitungsebene 1	139	95	44	68,3%	31,7%
Schulleitungen	Leitungsebene 2	128	89	39	69,5%	30,5%
Schulleitungen	Leitungsebene 3	0	0	0	0,0%	0,0%

Anlage 2-29: Veränderung der Personalausgaben in der Kernverwaltung nach Dienstbezügen / Entgelten, Versorgung und sonstigen Personalausgaben ab 2000

Jahr	Bezüge und Entgelte in Tausend €	Versorgung in Tausend €	Sonstige Personalausgaben in Tausend €	Gesamte Personalausgaben in Tausend €
2000	725.210	240.846	56.193	1.022.249
2001	719.474	255.321	60.320	1.035.115
2002	722.523	266.817	59.244	1.047.748
2003	737.452	278.252	60.949	1.076.654
2004	727.003	278.179	57.225	1.062.408
2005	725.250	287.521	62.603	1.075.375
2006	701.718	285.228	63.040	1.049.986
2007	693.264	293.957	63.626	1.050.848
2008	698.160	304.020	64.507	1.066.687
2009	724.832	326.417	68.208	1.119.457
2010	736.362	338.518	68.293	1.143.172
2011	746.409	341.839	69.392	1.157.640
2012	748.406	355.932	78.377	1.182.714
2013	750.561	368.978	71.555	1.191.094
2014	771.520	391.105	75.989	1.238.614
2015	783.898	404.436	77.115	1.265.450
2016	806.082	415.306	83.113	1.304.501
2017	850.029	428.640	84.978	1.363.647
2018	891.837	439.416	86.100	1.417.353
2019	953.168	460.648	92.204	1.506.021
2020	1.014.407	475.788	97.195	1.587.390

Anlage 2-30: Entwicklung der Dienstbezüge und Entgelte in der Kernverwaltung ab 2000

Dienstbezüge und Entgelte in den Jahren	Rechnungsergebnis in Tausend €	Rechnungsergebnis Veränderung gegenüber Vorjahr	Ausgliederungsbereinigt in Tausend €	Ausgliederungsbereinigt Veränderung gegenüber Vorjahr	Kostensteigerungsbereinigt in Tausend €	Kostensteigerungsbereinigt Veränderung gegenüber Vorjahr
2000	782.893		727.099		727.099	
2001	776.757	-0,8%	721.717	-0,7%	708.806	-2,5%
2002	754.836	-2,8%	723.486	0,2%	691.875	-2,4%
2003	765.747	1,4%	737.737	2,0%	687.341	-0,7%
2004	750.077	-2,0%	727.437	-1,4%	686.984	-0,1%
2005	718.779	-4,2%	726.078	-0,2%	665.069	-3,2%
2006	704.622	-2,0%	702.316	-3,3%	658.532	-1,0%
2007	696.584	-1,1%	693.709	-1,2%	644.558	-2,1%
2008	702.668	0,9%	698.607	0,7%	641.528	-0,5%
2009	722.012	2,8%	725.567	3,9%	635.014	-1,0%
2010	736.362	2,0%	736.862	1,6%	633.023	-0,3%
2011	746.409	1,4%	747.267	1,4%	629.267	-0,6%
2012	748.406	0,3%	748.906	0,2%	617.849	-1,8%
2013	750.561	0,3%	750.368	0,2%	607.407	-1,7%
2014	771.520	2,8%	771.706	2,8%	601.053	-1,0%
2015	783.898	1,6%	783.898	1,6%	593.687	-1,2%
2016	806.082	2,8%	806.082	2,8%	594.816	0,2%
2017	850.029	5,5%	850.029	5,5%	611.381	2,8%
2018	891.837	4,9%	891.837	4,9%	623.165	1,9%
2019	953.168	6,9%	953.168	6,9%	646.885	3,8%
2020	1.014.407	6,4%	1.014.407	6,4%	668.664	3,4%

Anlage 2-31: Entwicklung der Versorgungsbezüge in der Kernverwaltung ab 2000**Anmerkung zur Tabelle:**

Bis zum Jahr 2010 enthält das Rechnungsergebnis der Versorgungsausgaben auch die Zuführungen an das Sondervermögen "Versorgungsrücklage des Landes Bremen" (Gruppe 434)

Versorgungs- ausgaben in den Jahren	Rechnungs- ergebnis in Tausend €	Rechnungs- ergebnis Veränderung gegenüber Vorjahr	Aus- gliederungs- bereinigt in Tausend €	Aus- gliederungs- bereinigt Veränderung gegenüber Vorjahr	Kosten- steigerungs- bereinigt in Tausend €	Kosten- steigerungs- bereinigt Veränderung gegenüber Vorjahr
2000	259.238		240.846		240.846	
2001	274.713	6,0%	255.321	6,0%	250.748	4,1%
2002	287.807	4,8%	266.817	4,5%	257.216	2,6%
2003	301.045	4,6%	278.252	4,3%	265.573	3,2%
2004	275.968	-8,3%	278.179	0,0%	268.808	1,2%
2005	285.374	3,4%	287.521	3,4%	278.090	3,5%
2006	285.352	0,0%	285.228	-0,8%	286.015	2,8%
2007	294.082	3,1%	293.957	3,1%	294.768	3,1%
2008	304.125	3,4%	304.020	3,4%	303.651	3,0%
2009	326.565	7,4%	326.417	7,4%	311.728	2,7%
2010	338.667	3,7%	338.518	3,7%	319.927	2,6%
2011	341.988	1,0%	341.839	1,0%	320.412	0,2%
2012	355.932	4,1%	355.932	4,1%	329.474	2,8%
2013	368.978	3,7%	368.978	3,7%	338.845	2,8%
2014	391.105	6,0%	391.105	6,0%	346.368	2,2%
2015	404.436	3,4%	404.436	3,4%	344.454	-0,6%
2016	415.306	2,7%	415.306	2,7%	346.094	0,5%
2017	428.640	3,2%	428.640	3,2%	349.693	1,0%
2018	439.416	2,5%	439.416	2,5%	350.847	0,3%
2019	460.648	4,8%	460.648	4,8%	352.302	0,4%
2020	475.788	3,3%	475.788	3,3%	352.596	0,1%

Anlage 2-32: Beamten- und Ruheohnversorgung in den Versorgungsbereichen nach Köpfen

Produktplan / Versorgungsbereich		Beamtenversorgung				Ruheohnversorgung			
in den Jahren		2000	2010	2019	2020	2000	2010	2019	2020
01	Bürgerschaft	13	21	27	29	21	24	24	27
02	Rechnungshof	50	53	49	50	5	2	2	2
03	Senat und Senatskanzlei	44	43	52	52	39	34	28	27
05	Bundesangelegenheiten und Europa	7	13	19	18	2	1	2	1
06	Datenschutz	2	6	7	7				
07	Polizei	2.570	2.759	2.826	2.886	401	406	329	318
07-1	Polizei	1.893	1.938	2.012	2.070	153	169	148	147
07-2	Feuerwehr	451	563	528	530	20	23	16	16
07-3	Öffentliche Ordnung	56	70	94	92	85	89	126	119
07-4	Sonstiges Inneres	170	188	192	194	143	125	39	36
08	Gleichberechtigung der Frau	1	4	5	5		1	1	1
11	Justiz	925	1.077	1.115	1.122	109	109	83	81
11-1	Gerichte und Staatsanwaltschaften	31	601	653	656	3	26	24	25
11-2	Sonstiges Justiz	506	20	36	36	17	1	2	3
11-4	Justizvollzug	357	456	426	430		80	50	46
11-9	ausgegliederte Justizbereiche	31				89	2	7	7
12	Sport	3	3	4	4	57	54	42	43
21	Bildung	2.884	4.310	5.381	5.405	1.932	1.730	1.185	1.118
21-1	Schulen	2.674	3.992	5.028	5.045	1.846	1.625	1.115	1.049
21-2	Sonstige Bildung	210	318	353	360	86	105	70	69
22	Kultur	70	86	119	113	171	156	281	270
22-1	Kultur	21	26	33	29	32	23	20	19
22-9	ausgegliederte Kulturbereiche	49	60	86	84	139	133	261	251
24	Hochschulen	10	18	34	34	16	23	4	4
24-1	Hochschulen und Forschung	8	15	34	34	8	6	3	3
24-9	sonstige ausgegliederte Forschungsbereiche	2	3			8	17	1	1
31	Arbeit	158	139	133	132	53	40	29	26
31-1	Arbeit	158	137	129	128	53	40	29	26
31-9	ausgegliederte Arbeitsbereiche		2	4	4				
41	Soziales	207	331	479	493	464	488	241	241
41-1	Tagesbetreuung	180	297	408	418	169	161	175	164
41-2	Sonstiges Jugend und Soziales	17	23	46	47	259	293		
41-9	ausgegliederte Sozialbereiche	10	11	25	28	36	34	66	77
51	Gesundheit	132	125	132	127	126	94	310	300
51-1	Gesundheit	131	111	124	119	126	87	307	298
51-9	ausgegliederte Gesundheitsbereiche	1	14	8	8		7	3	2
68	Umwelt, Bau und Verkehr	599	672	624	613	1.983	1.856	1.562	1.526
68-1	Umwelt, Bau und Verkehr	336	430	424	419	465	392	271	259
68-2	Öffentliche Ordnung (Bau)	19				16			
68-9	ausgegliederte Baubereiche	244	242	200	194	1.502	1.464	1.291	1.267
71	Wirtschaft	28	53	66	67	11	12	8	9
81	Häfen	168	162	129	128	552	504	395	376
81-1	Häfen	168	149	101	98	552	492	315	290
81-9	ausgegliederte Häfenbereiche		13	28	30		12	80	86
91	Finanzen	726	940	1.210	1.233	132	179	460	488
91-1	Finanzverwaltung	539	700	919	940	66	69	64	63
91-2	Sonstiges Finanzen/Personal	19	45	70	70	5	7		
91-9	ausgegl. Finanz- und Personalbereiche	168	195	221	223	61	103	396	425
92	Zentral	4				19	1	2	2
Summe	Kernverwaltung	8.601	10.815	12.411	12.518	6.093	5.714	4.988	4.860
24-2	Hochschulsonderhaushalte	407	791	866	875	267	309	320	313
24-9	sonstige ausgegliederte Forschungsbereiche					67			
51-9	ausgegliederte Gesundheitsbereiche	17	16	11		31	27	19	
24-9	sonstige ausgegliederte Forschungsbereiche		2	8	8		87	101	101
Summe	Sonderhaushalte	424	807	877	875	365	423	440	414
Insgesamt		9.025	11.622	13.288	13.393	6.458	6.137	5.428	5.274

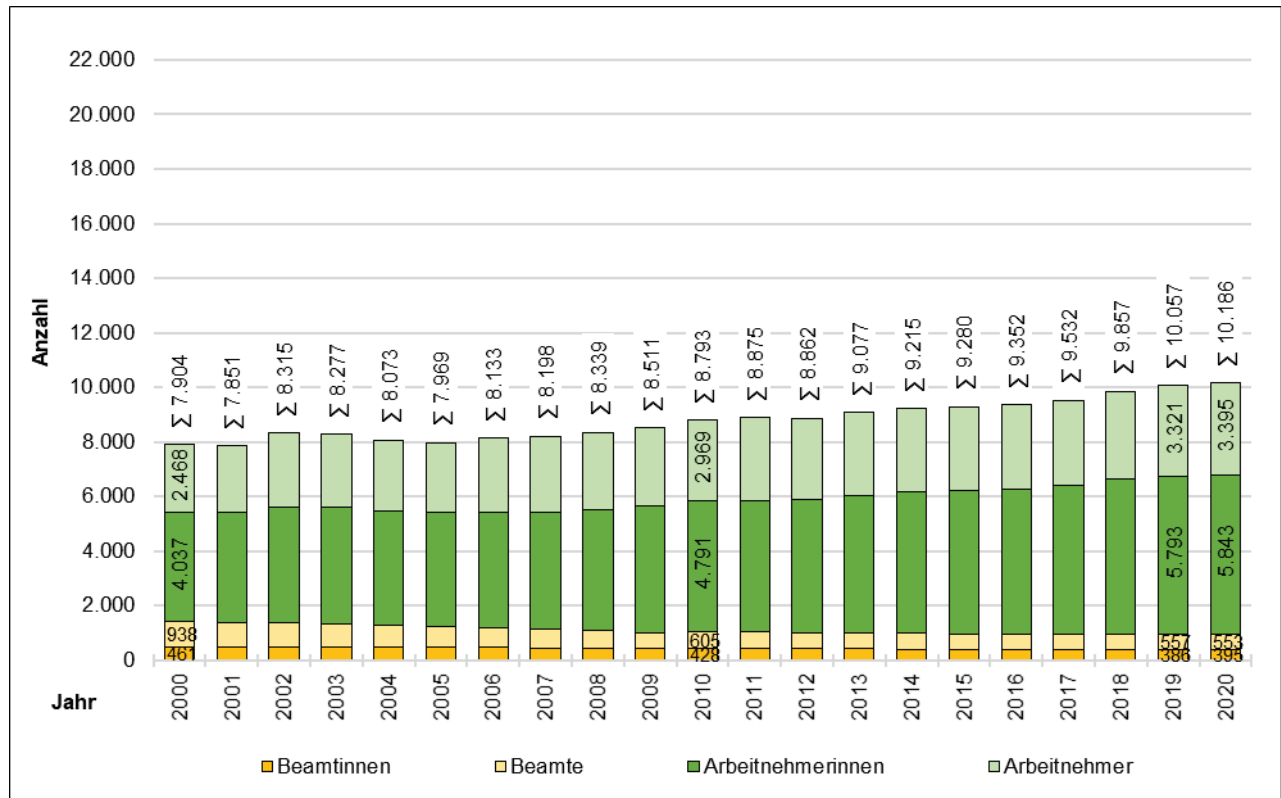
Anlage 2-33: Beamten- und Ruheohnversorgung in den Versorgungsbereichen nach Volumen

Produktplan / Versorgungsbereich		Beamtenversorgung				Ruheohnversorgung			
in den Jahren		2000	2010	2019	2020	2000	2010	2019	2020
01	Bürgerschaft	7,2	12,2	16,0	16,6	2,6	2,9	3,1	3,6
02	Rechnungshof	30,8	32,5	28,3	28,2	0,5	0,4	0,4	0,4
03	Senat und Senatskanzlei	23,6	24,2	26,9	27,7	4,4	4,0	3,7	3,8
05	Bundesangelegenheiten und Europa	5,1	8,0	10,8	10,0	0,1	0,0	0,9	0,8
06	Datenschutz	1,0	3,2	3,3	3,3	0,0	0,0	0,0	0,0
07	Polizei	1493,9	1621,9	1676,3	1708,8	52,1	65,3	64	63
07-1	Polizei	1092,6	1143,7	1205,6	1241,9	19,8	25,5	29,9	30,1
07-2	Feuerwehr	268,6	331,0	305,0	304,6	2,8	4,3	2,9	2,9
07-3	Öffentliche Ordnung	31,4	39,5	51,6	49,6	11,7	15,0	23,6	22,9
07-4	Sonstiges Inneres	101,3	107,7	114,0	112,7	17,8	20,5	7,2	6,8
08	Gleichberechtigung der Frau	0,5	2,5	2,7	2,7	0,0	0,3	0,3	0,3
11	Justiz	547,1	620,5	615,7	620,7	13,6	13,3	13	13
11-1	Gerichte und Staatsanwaltschaften	18,3	348,1	360,0	364,0	0,4	4,2	4,5	4,6
11-2	Sonstiges Justiz	296,5	12,8	20,6	20,2	2,0	0,4	0,4	0,6
11-4	Justizvollzug	210,7	259,6	235,2	236,5	0,0	8,5	6,0	5,6
11-9	ausgegliederte Justizbereiche	21,7	0,0	0,0	0,0	11,2	0,2	1,7	1,7
12	Sport	1,0	1,0	2,2	2,2	7,7	9,4	8,4	8,6
21	Bildung	1754,5	2570,5	3108,4	3096,0	245,5	184,0	140	133
21-1	Schulen	1626,9	2374,3	2890,8	2878,2	235,0	169,4	126,7	120,2
21-2	Sonstige Bildung	127,7	196,2	217,6	217,8	10,5	14,6	12,9	13,0
22	Kultur	37,2	47,1	69,3	66,3	20,4	19,4	49	47
22-1	Kultur	10,1	14,3	19,2	17,4	3,1	2,5	3,6	3,4
22-9	ausgegliederte Kulturbereiche	27,1	32,8	50,0	48,9	17,3	16,9	45,6	43,6
24	Hochschulen	6,3	11,4	21,2	20,7	2,2	2,9	1	1
24-1	Hochschulen und Forschung	4,9	9,6	21,2	20,7	1,4	0,9	0,8	0,8
24-9	sonstige ausgegliederte Forschungsbereiche	1,4	1,8	0,0	0,0	0,8	2,0	0,1	0,1
31	Arbeit	89,5	79,0	74,5	74,4	6,4	6,4	6	5
31-1	Arbeit	89,5	77,7	71,8	71,7	6,4	6,4	5,5	4,8
31-9	ausgegliederte Arbeitsbereiche	0,0	1,3	2,7	2,7	0,0	0,0	0,0	0,0
41	Soziales	116,4	189,3	280,0	286,0	69,1	75,6	42	43
41-1	Tagesbetreuung	101,5	170,3	237,5	241,0	21,5	20,3	27,2	26,6
41-2	Sonstiges Jugend und Soziales	9,9	12,9	27,5	27,8	41,1	46,9	0,0	0,0
41-9	ausgegliederte Sozialbereiche	5,0	6,1	15,1	17,2	6,5	8,5	14,3	16,1
51	Gesundheit	76,0	68,9	72,7	69,2	16,4	15,6	56	54
51-1	Gesundheit	75,2	63,6	69,6	66,2	16,4	14,1	55,3	53,9
51-9	ausgegliederte Gesundheitsbereiche	0,8	5,3	3,1	3,1	0,0	1,5	0,5	0,2
68	Umwelt, Bau und Verkehr	314,0	359,8	326,2	320,1	245,7	346,3	334	325
68-1	Umwelt, Bau und Verkehr	171,8	230,2	227,2	223,6	55,6	70,5	57,4	54,7
68-2	Öffentliche Ordnung (Bau)	10,1	0,0	0,0	0,0	1,5	0,0	0,0	0,0
68-9	ausgegliederte Baubereiche	132,1	129,6	99,0	96,5	188,6	275,7	276,4	270,5
71	Wirtschaft	15,7	27,8	36,1	35,6	1,0	1,7	1,5	1,8
81	Häfen	88,7	85,3	67,3	68,1	62,6	94,9	90	87
81-1	Häfen	88,7	77,0	51,3	50,6	62,6	91,7	65,0	60,3
81-9	ausgegliederte Häfenbereiche	0,0	8,3	16,0	17,4	0,0	3,2	24,9	26,4
91	Finanzen	420,3	534,6	702,2	712,6	15,0	25,7	71	77
91-1	Finanzverwaltung	311,1	394,0	536,6	548,2	6,9	8,7	9,9	10,1
91-2	Sonstiges Finanzen/Personal	11,7	27,1	39,8	39,6	0,8	1,0	0,0	0,0
91-9	ausgegl. Finanz- und Personalbereiche	97,6	113,5	125,8	124,8	7,3	16,1	61,5	66,8
92	Zentral	2,3	0,0	0,0	0,0	3,0	0,6	0,9	0,9
Sonstiges	Keinem Versorgungsbereich zugeordnet	0,0	0,0	10,4	15,8	0,0	0,0	3,1	7,2
Summe	Kernverwaltung	5.031	6.300	7.151	7.185	768,2	868,7	886	874
24-2	Hochschulsonderhaushalte	246,0	475,1	490,3	490,1	35,9	54,2	52,7	52,7
24-9	sonstige ausgegliederte Forschungsbereiche					10,7			
51-9	ausgegliederte Gesundheitsbereiche	9,2	8,0	6,1		5,4	5,6	3,9	
24-9	sonstige ausgegliederte Forschungsbereiche		1,4	5,4	5,4		14,8	18,2	17,7
Summe	Sonderhaushalte	255,2	484,5	501,9	495,5	52,0	74,5	74,8	70,3
Insgesamt		5.286	6.784	7.652	7.681	820,3	943,2	961	944

3. Anhang

Personalkennzahlen der Ausgliederungen

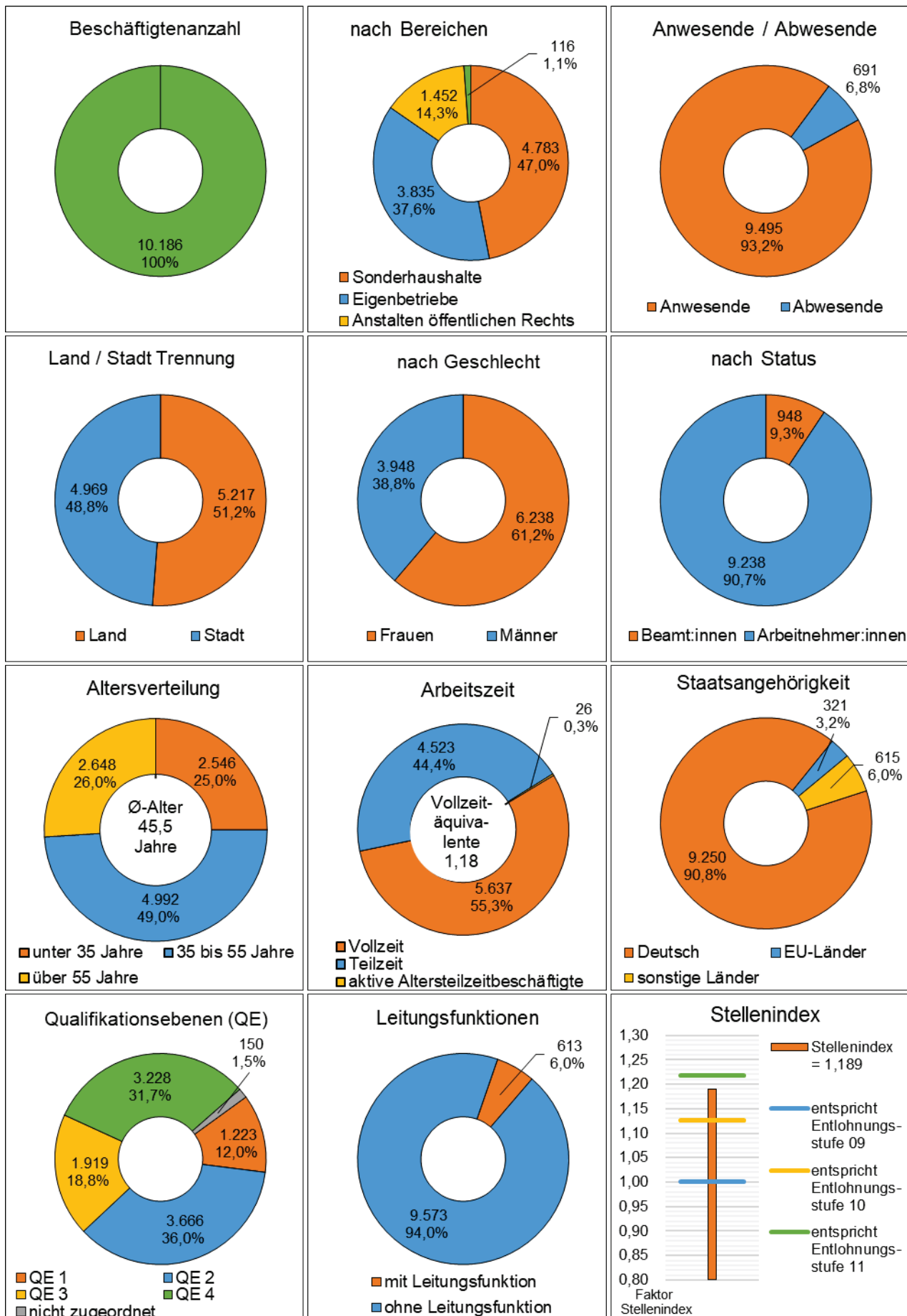
Anlage 3-1: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen der Ausgliederungen (2000 bis 2020)



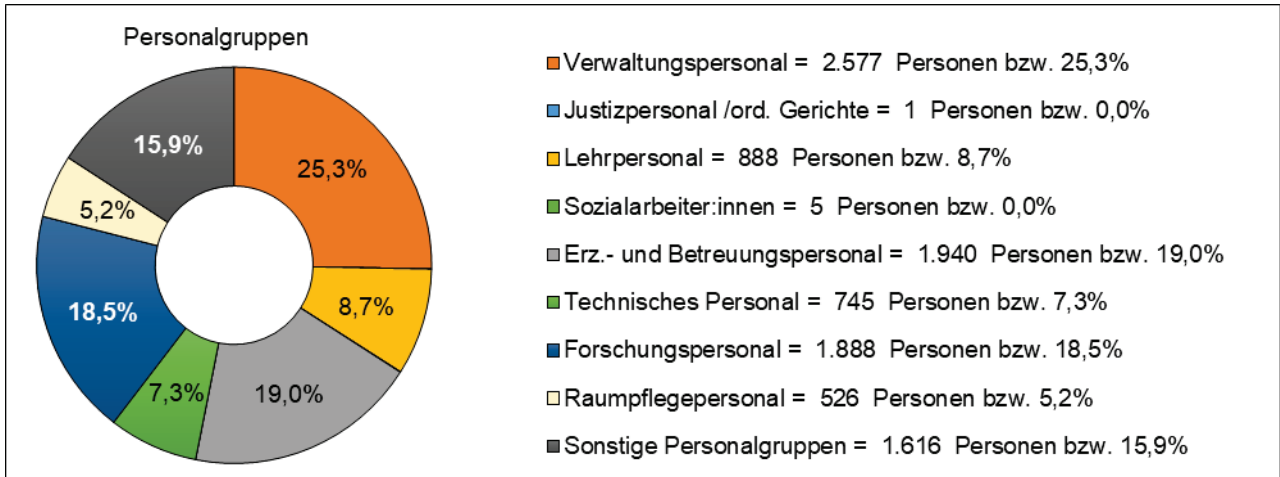
Anlage 3-2: Personalkennzahlen der Ausgliederungen (2000, 2010, 2019, 2020)

Personalkennzahlen nach Anzahl und Prozent in den Jahren	2000	2010	2019	2020	2000	2010	2019	2020
Beschäftigte insgesamt	7.904	8.793	10.057	10.186	-	-	-	-
weibliche Beschäftigte	4.498	5.219	6.179	6.238	56,9 %	59,4 %	61,4 %	61,2 %
männliche Beschäftigte	3.406	3.574	3.878	3.948	43,1 %	40,6 %	38,6 %	38,8 %
Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ)	3.151	3.696	4.507	4.523	39,9 %	42,0 %	44,8 %	44,4 %
Beschäftigte je VZÄ	1,19	1,21	1,19	1,18	-	-	-	-
Abwesende	583	515	677	691	7,4 %	5,9 %	6,7 %	6,8 %
Beschäftigte unter 35 Jahre	1.699	1.729	2.466	2.546	21,5 %	19,7 %	24,5 %	25,0 %
Beschäftigte über 55 Jahre	1.282	1.980	2.549	2.648	16,2 %	22,5 %	25,3 %	26,0 %
Durchschnittsalter	44,0	45,7	45,6	45,5	-	-	-	-
Beamt:innen	1.399	1.033	943	948	17,7 %	11,7 %	9,4 %	9,3 %
Arbeitnehmer:innen	6.505	7.760	9.114	9.238	82,3 %	88,3 %	90,6 %	90,7 %
Qualifikationsebene 1	1.277	1.314	1.268	1.223	16,2 %	14,9 %	12,6 %	12,0 %
Qualifikationsebene 2	2.850	3.043	3.613	3.666	36,1 %	34,6 %	35,9 %	36,0 %
Qualifikationsebene 3	1.515	1.601	1.877	1.919	19,2 %	18,2 %	18,7 %	18,8 %
Qualifikationsebene 4	2.245	2.797	3.151	3.228	28,4 %	31,8 %	31,3 %	31,7 %
nicht zugeordnet (Festvertrag)	17	38	148	150	0,2 %	0,4 %	1,5 %	1,5 %
Stellenindex	1,19	1,19	1,19	1,19	-	-	-	-
Personen in Ausbildung	3	0	0	0	-	-	-	-

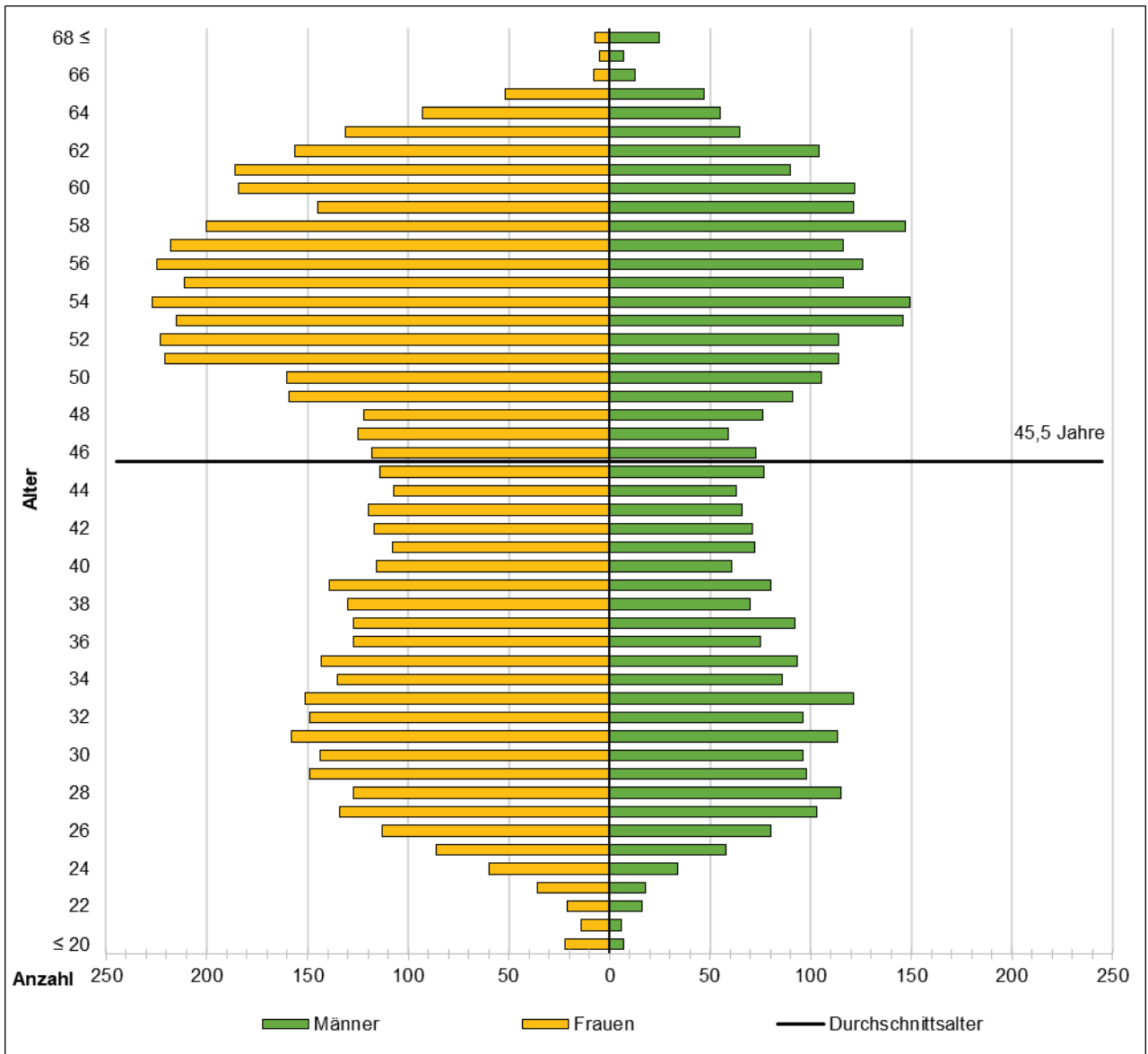
Anlage 3-3: Übersicht über die Personalstrukturdaten der Ausgliederungen (2020)



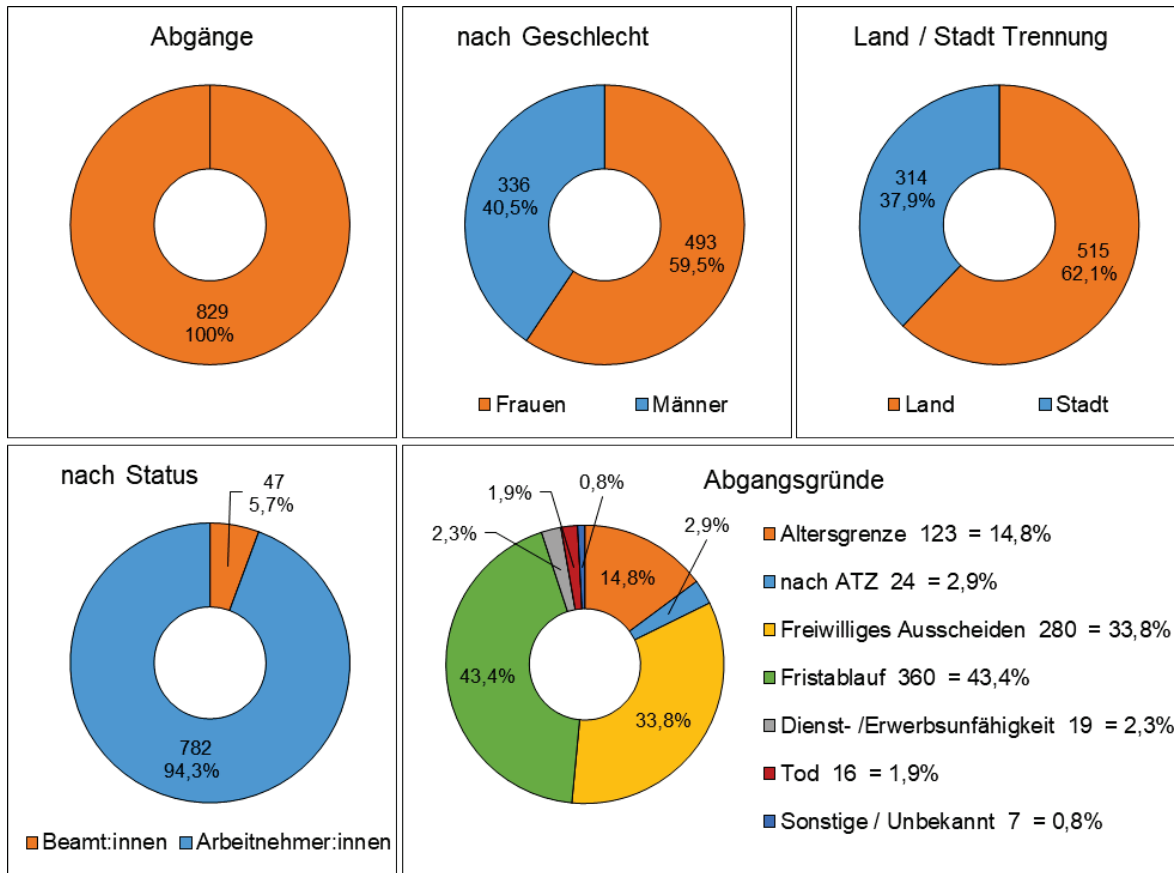
Anlage 3-4: Übersicht über die Personalgruppen der Ausgliederungen (2020)



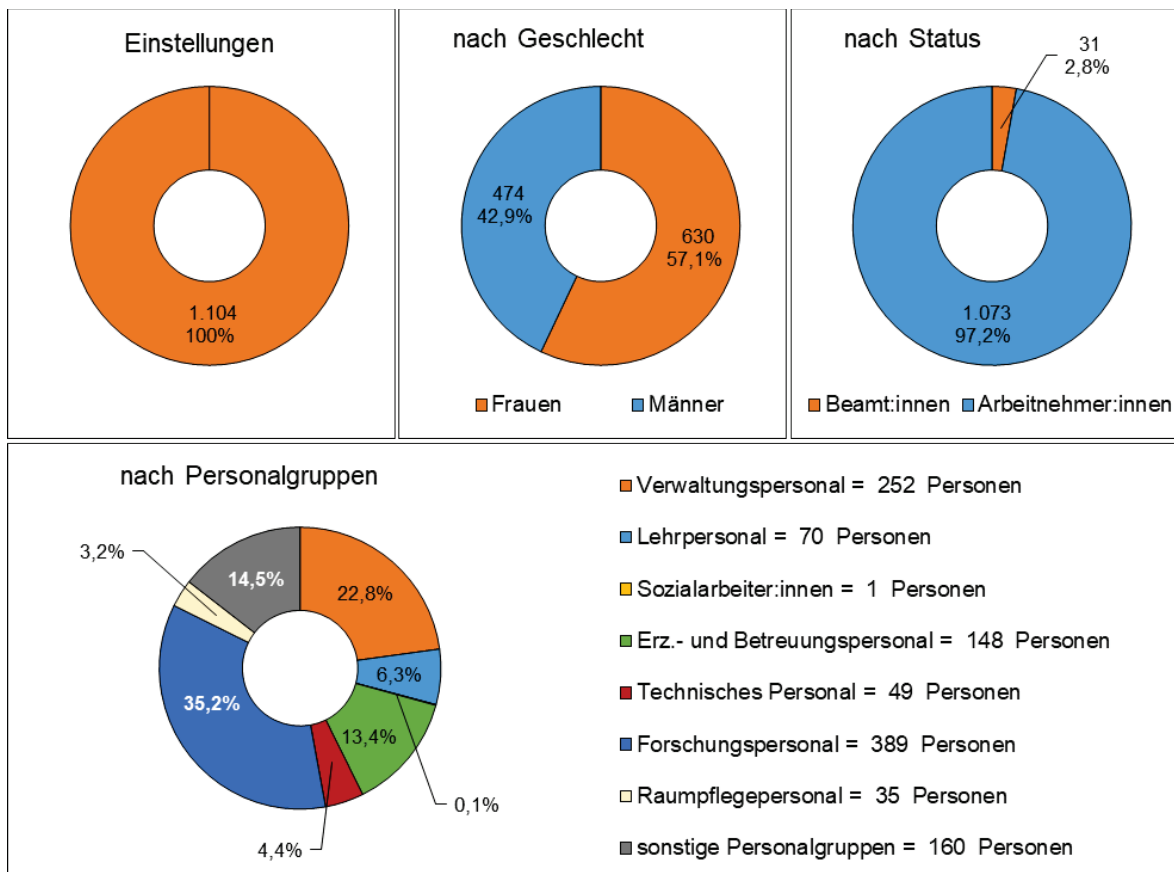
Anlage 3-5: Alterspyramide der Ausgliederungen nach Geschlecht (2020)



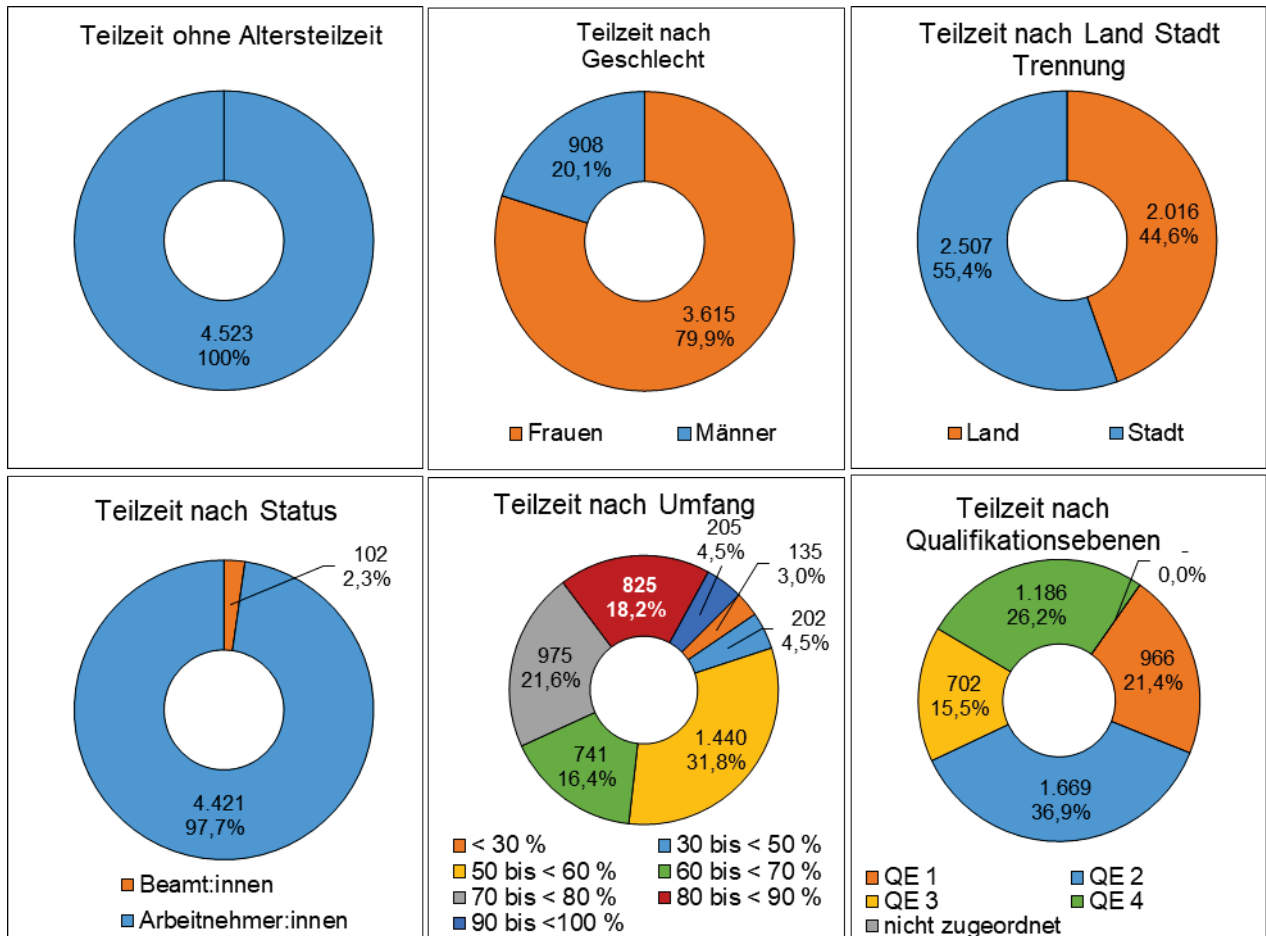
Anlage 3-6: Abgänge aus den Ausgliederungen (2020)



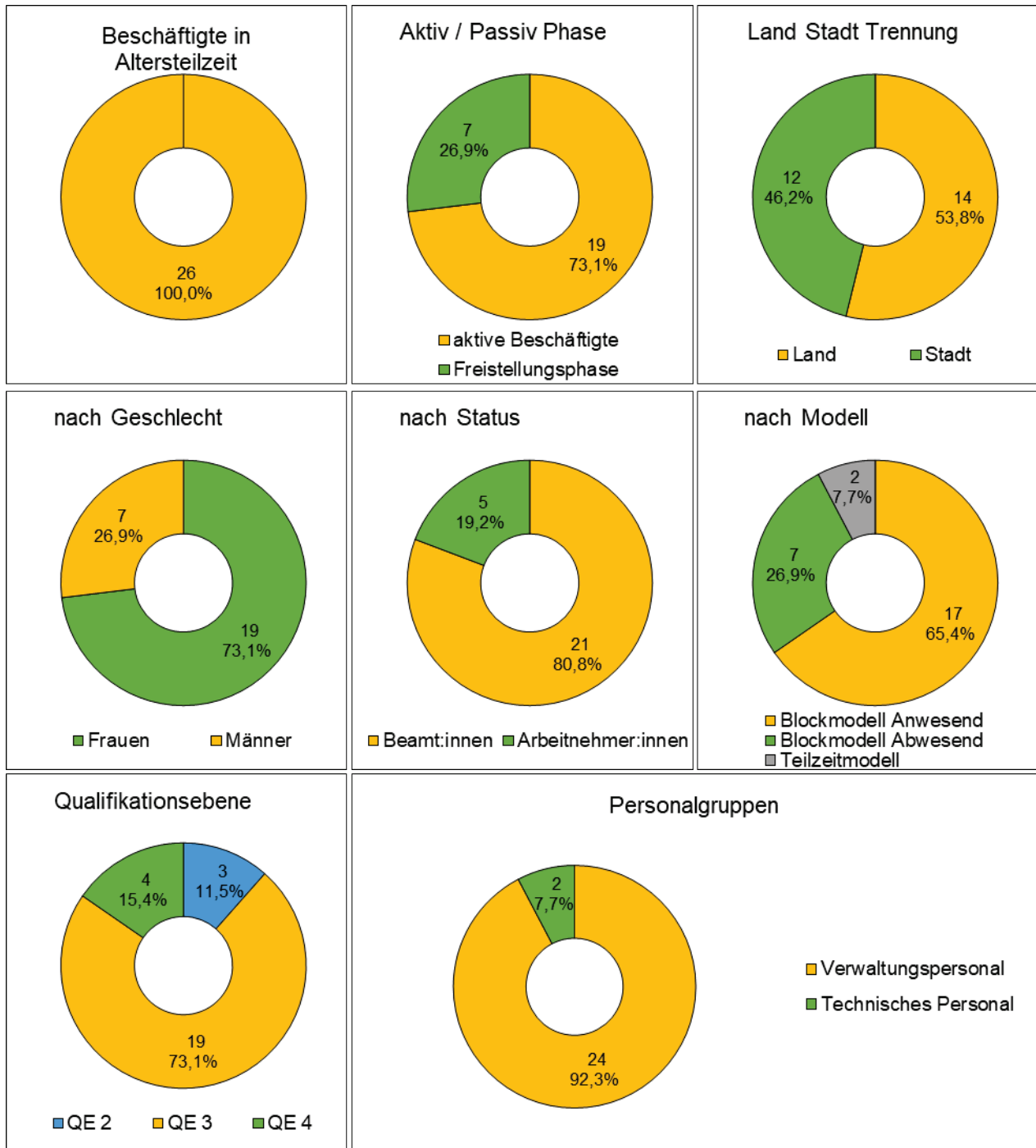
Anlage 3-7: Einstellungen in die Ausgliederungen (2020)



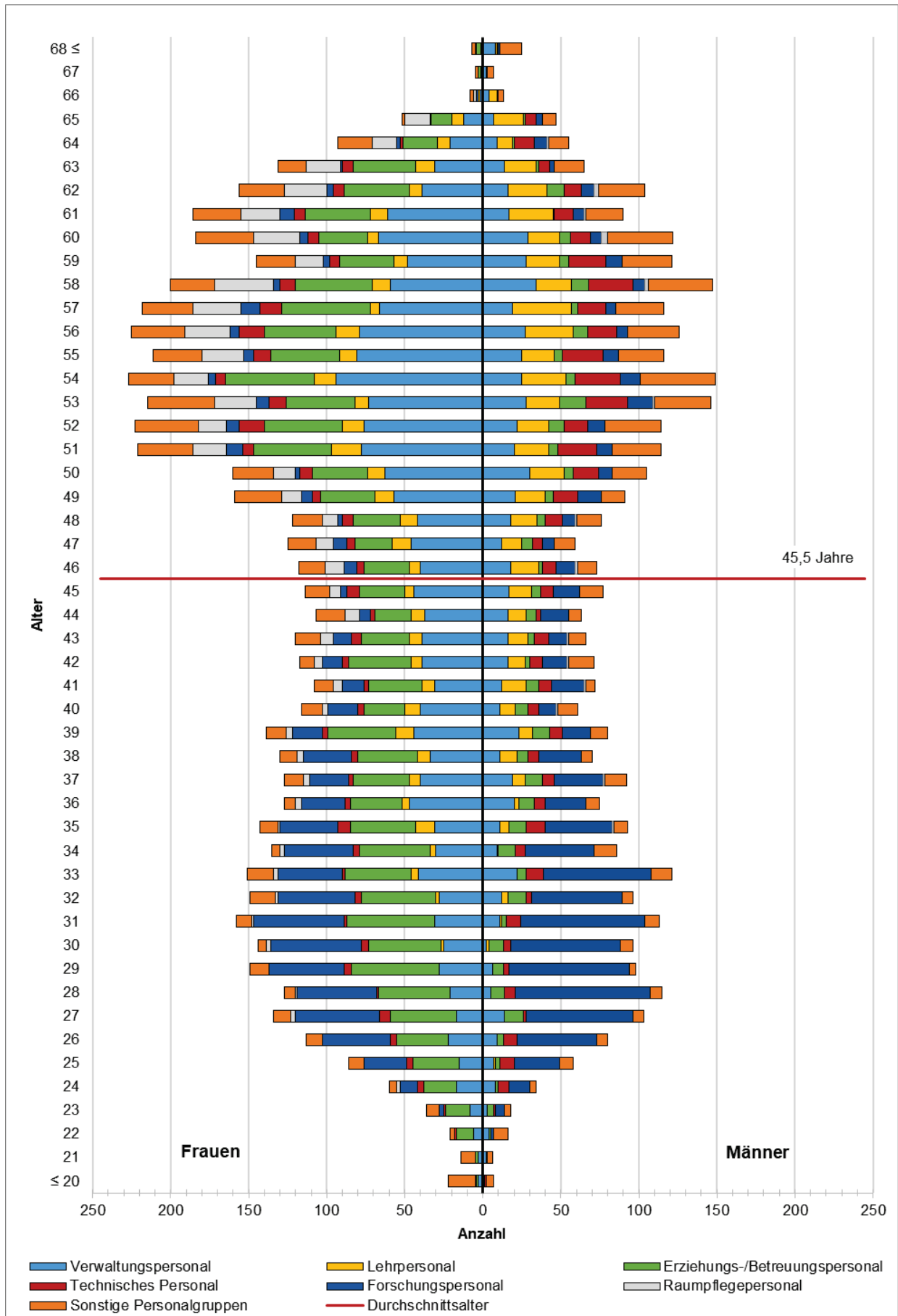
Anlage 3-8: Teilzeit in den Ausgliederungen (2020)



Anlage 3-9: Altersteilzeit in den Ausgliederungen (2020)

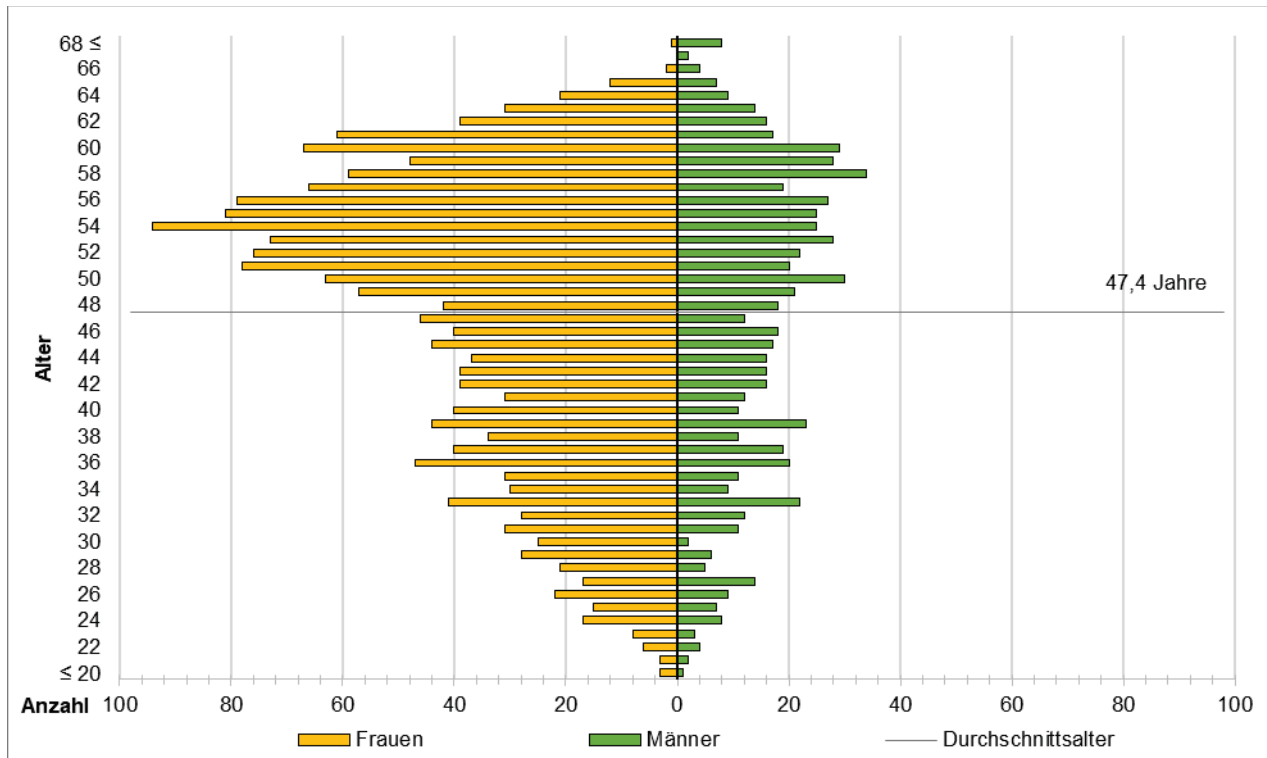


Anlage 3-10: Alterspyramide der Ausgliederungen nach Geschlecht und Personalgruppen (2020)



Anlage 3-11: Ausgewählte Kennzahlen des Verwaltungspersonals in den Ausgliederungen

Altersstruktur des Verwaltungspersonals (2020)

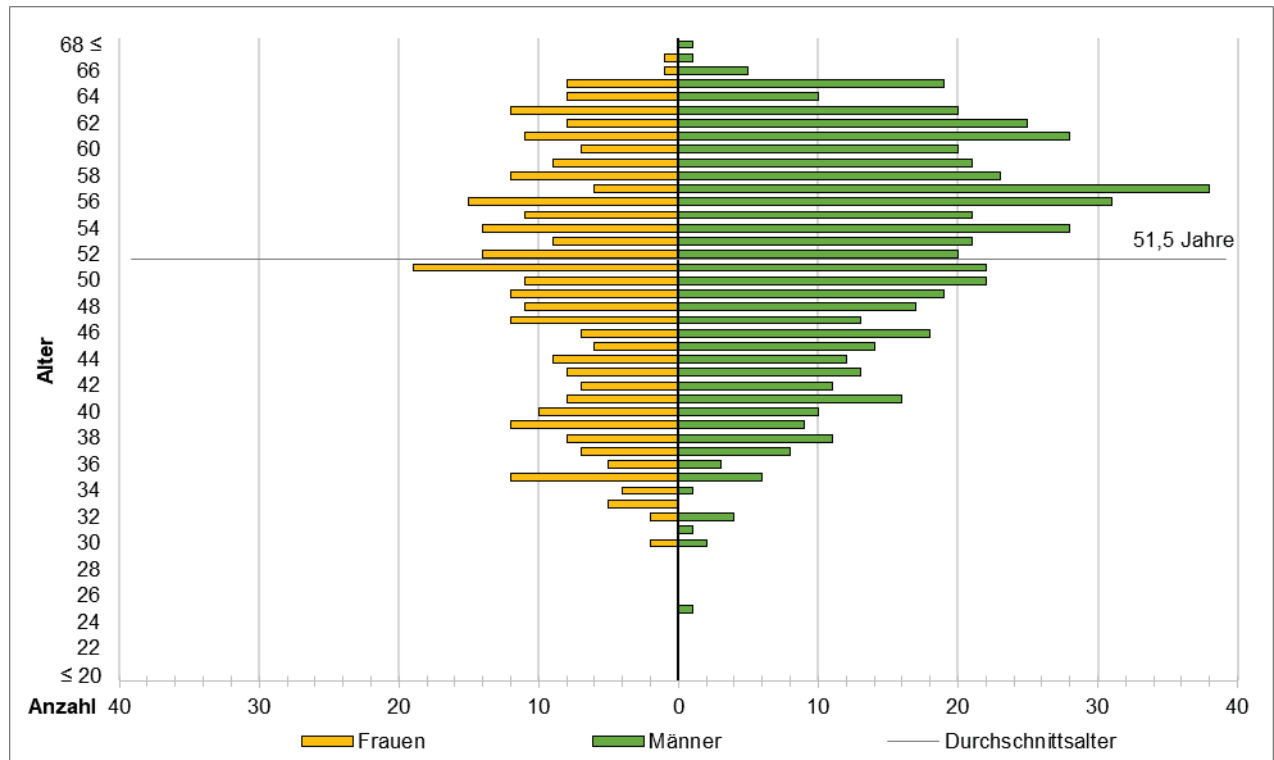


Personalkennzahlen des Verwaltungspersonals (2000 bis 2020)

Personalkennzahlen nach Anzahl und in Prozent in den Jahren	2000	2010	2019	2020	2000	2010	2019	2020
Beschäftigte insgesamt	1.599	1.898	2.482	2.577	-	-	-	-
weibliche Beschäftigte	1.061	1.322	1.796	1.857	66,4 %	69,7 %	72,4 %	72,1 %
männliche Beschäftigte	538	576	686	720	33,6 %	30,3 %	27,6 %	27,9 %
Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ)	473	630	1.022	1.069	29,6 %	33,2 %	41,2 %	41,5 %
Beschäftigte je VZÄ	1,15	1,17	1,17	1,17	-	-	-	-
Abwesende	121	105	143	140	7,6 %	5,5 %	5,8 %	5,4 %
Beschäftigte unter 35 Jahre	346	233	360	410	21,6 %	12,3 %	14,5 %	15,9 %
Beschäftigte über 55 Jahre	306	439	641	700	19,1 %	23,1 %	25,8 %	27,2 %
Durchschnittsalter	44,6	46,9	47,5	47,4	-	-	-	-
Beamt:innen	381	339	287	292	23,8 %	17,9 %	11,6 %	11,3 %
Arbeitnehmer:innen	1.218	1.559	2.195	2.285	76,2 %	82,1 %	88,4 %	88,7 %
Qualifikationsebene 1	3	43	97	91	0,2 %	2,3 %	3,9 %	3,5 %
Qualifikationsebene 2	911	969	1.123	1.160	57,0 %	51,1 %	45,2 %	45,0 %
Qualifikationsebene 3	459	671	926	967	28,7 %	35,4 %	37,3 %	37,5 %
Qualifikationsebene 4	210	200	322	346	13,1 %	10,5 %	13,0 %	13,4 %
nicht zugeordnet (Festvertrag)	16	15	14	13	1,0 %	0,8 %	0,6 %	0,5 %
Stellenindex	1,09	1,08	1,08	1,08	-	-	-	-
Anteil an den Beschäftigten der Ausgliederungen					20,2 %	21,6 %	24,7 %	25,3 %
Personen in Ausbildung	0	0	0	0	-	-	-	-

Anlage 3-12: Ausgewählte Kennzahlen des Lehrpersonals in den Ausgliederungen

Altersstruktur des Lehrpersonals (2020)

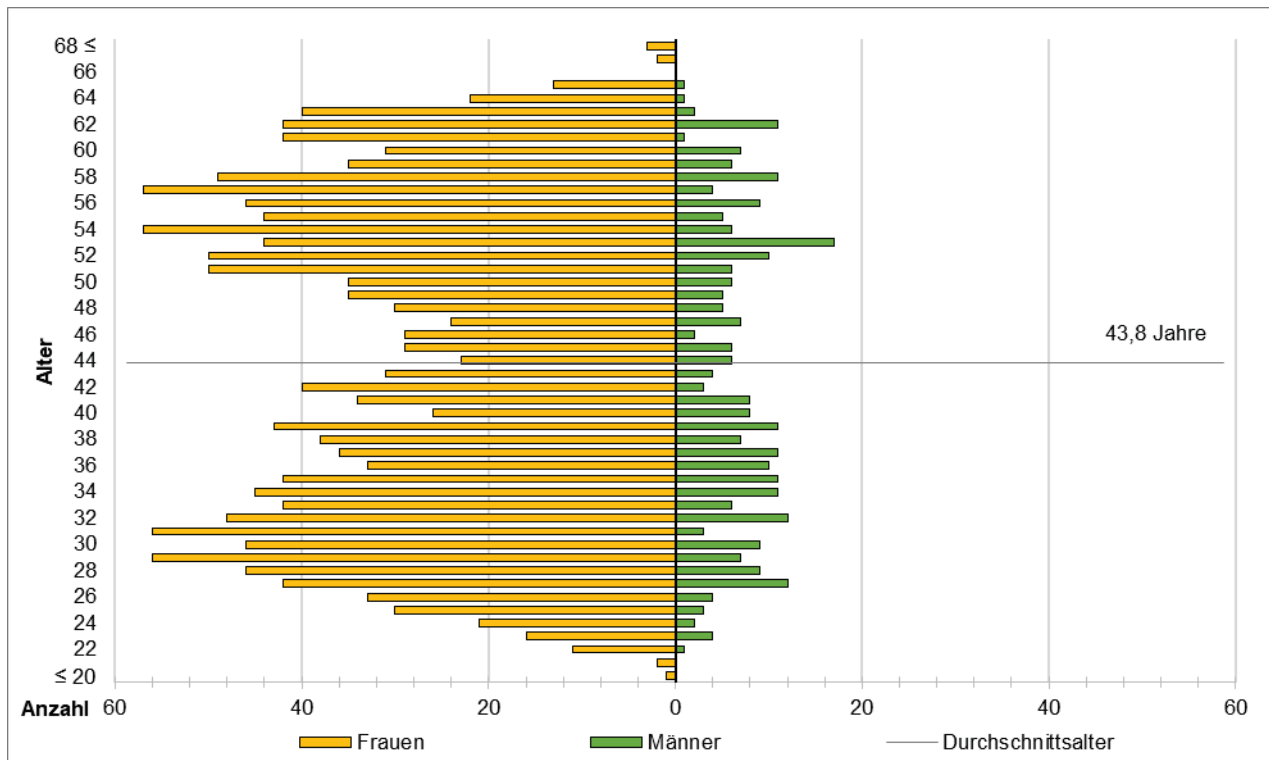


Personalkennzahlen des Lehrpersonals (2000 bis 2020)

Personalkennzahlen nach Anzahl und in Prozent in den Jahren	2000	2010	2019	2020	2000	2010	2019	2020
Beschäftigte insgesamt	1.231	862	891	888	-	-	-	-
weibliche Beschäftigte	296	255	317	323	24,0 %	29,6 %	35,6 %	36,4 %
männliche Beschäftigte	935	607	574	565	76,0 %	70,4 %	64,4 %	63,6 %
Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ)	254	114	131	123	20,6 %	13,2 %	14,7 %	13,9 %
Beschäftigte je VZÄ	1,11	1,07	1,07	1,06	-	-	-	-
Abwesende	47	28	28	24	3,8 %	3,2 %	3,1 %	2,7 %
Beschäftigte unter 35 Jahre	223	34	37	22	18,1 %	3,9 %	4,2 %	2,5 %
Beschäftigte über 55 Jahre	385	261	323	340	31,3 %	30,3 %	36,3 %	38,3 %
Durchschnittsalter	46,7	50,1	51,3	51,5	-	-	-	-
Beamten:innen	785	576	633	634	63,8 %	66,8 %	71,0 %	71,4 %
Arbeitnehmer:innen	446	286	258	254	36,2 %	33,2 %	29,0 %	28,6 %
Qualifikationsebene 1	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Qualifikationsebene 2	8	2	1	1	0,6 %	0,2 %	0,1 %	0,1 %
Qualifikationsebene 3	5	8	23	20	0,4 %	0,9 %	2,6 %	2,3 %
Qualifikationsebene 4	1.218	842	845	848	98,9 %	97,7 %	94,8 %	95,5 %
nicht zugeordnet (Festvertrag)	0	10	22	19	0,0 %	1,2 %	2,5 %	2,1 %
Stellenindex	1,94	2,13	2,18	2,19	-	-	-	-
Anteil an den Beschäftigten der Ausgliederungen					15,6 %	9,8 %	8,9 %	8,7 %
Personen in Ausbildung	0	0	0	0	-	-	-	-

Anlage 3-13: Ausgewählte Kennzahlen des Erziehungspersonals für Kinder und Jugendliche in den Ausgliederungen

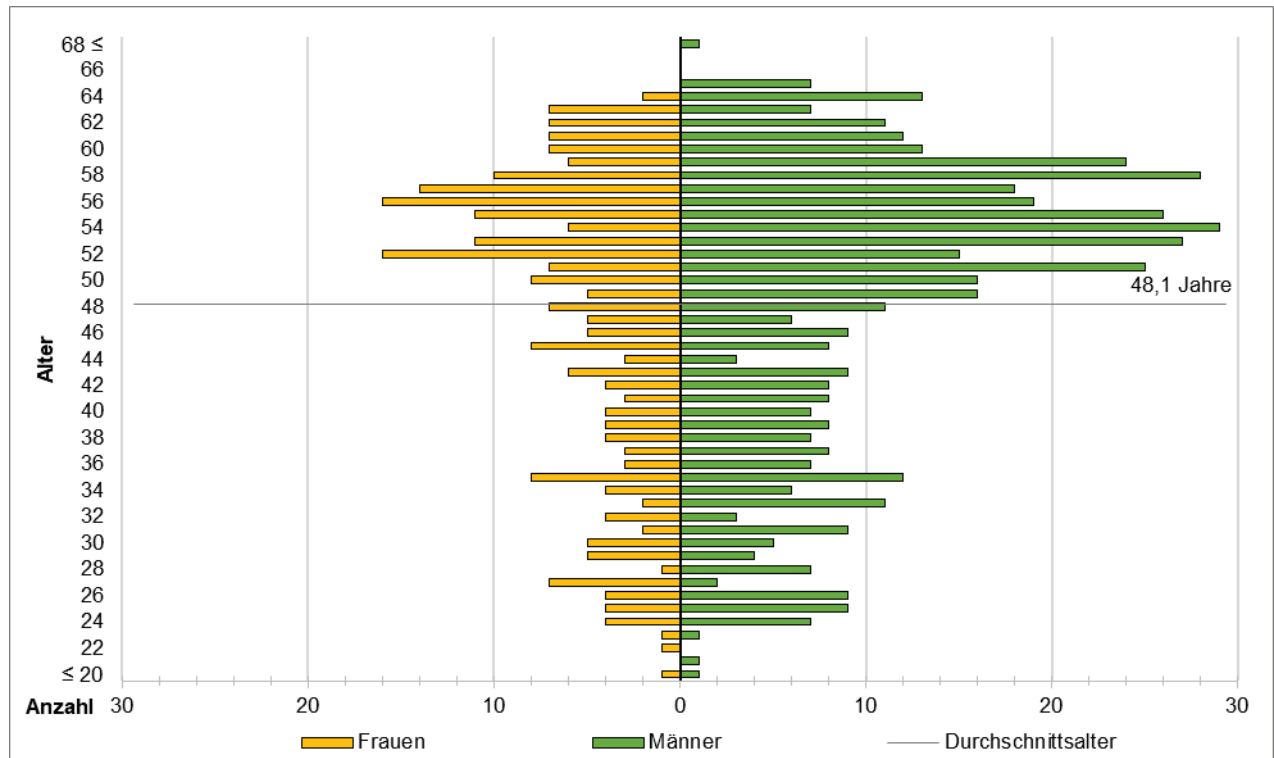
Altersstruktur des Erziehungs- und Betreuungspersonals für Kinder und Jugendliche (2020)



Personalkennzahlen des Erziehungspersonals für Kinder und Jugendliche (2000 bis 2020)

Personalkennzahlen nach Anzahl und in Prozent in den Jahren	2000	2010	2019	2020	2000	2010	2019	2020
Beschäftigte insgesamt	1.185	1.455	1.934	1.940	-	-	-	-
weibliche Beschäftigte	1.049	1.246	1.651	1.650	88,5 %	85,6 %	85,4 %	85,1 %
männliche Beschäftigte	136	209	283	290	11,5 %	14,4 %	14,6 %	14,9 %
Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ)	721	896	1.072	1.076	60,8 %	61,6 %	55,4 %	55,5 %
Beschäftigte je VZÄ	1,20	1,21	1,14	1,14	-	-	-	-
Abwesende	173	143	229	249	14,6 %	9,8 %	11,8 %	12,8 %
Beschäftigte unter 35 Jahre	266	277	572	578	22,4 %	19,0 %	29,6 %	29,8 %
Beschäftigte über 55 Jahre	62	316	442	435	5,2 %	21,7 %	22,9 %	22,4 %
Durchschnittsalter	41,6	45,6	44,0	43,8	-	-	-	-
Beamt:innen	52	40	1	0	4,4 %	2,7 %	0,1 %	0,0 %
Arbeitnehmer:innen	1.133	1.415	1.933	1.940	95,6 %	97,3 %	99,9 %	100,0 %
Qualifikationsebene 1	0	42	87	86	0,0 %	2,9 %	4,5 %	4,4 %
Qualifikationsebene 2	794	1.064	1.514	1.534	67,0 %	73,1 %	78,3 %	79,1 %
Qualifikationsebene 3	382	332	330	317	32,2 %	22,8 %	17,1 %	16,3 %
Qualifikationsebene 4	9	8	3	3	0,8 %	0,5 %	0,2 %	0,2 %
nicht zugeordnet (Festvertrag)	0	9	0	0	0,0 %	0,6 %	0,0 %	0,0 %
Stellenindex	1,01	0,98	0,97	0,96	-	-	-	-
Anteil an den Beschäftigten der Ausgliederungen					15,0 %	16,5 %	19,2 %	19,0 %
Personen in Ausbildung	0	0	0	0	-	-	-	-

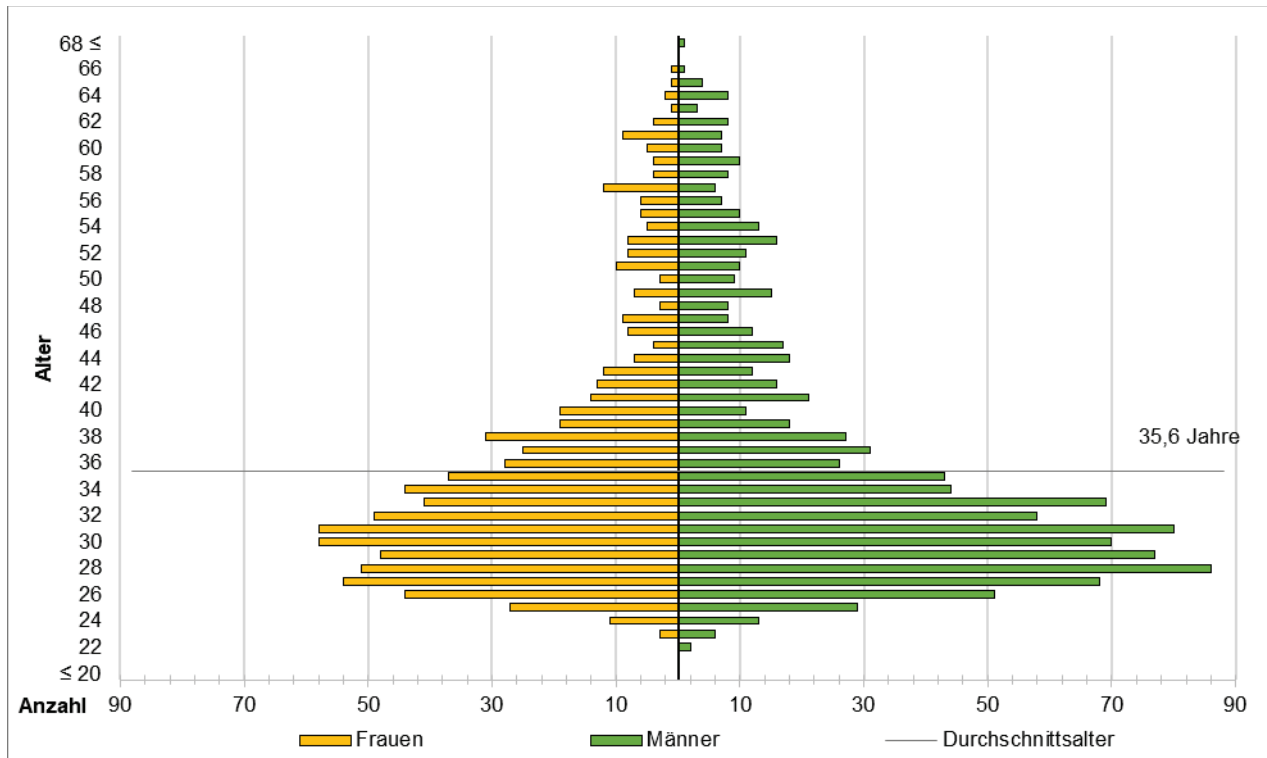
Anlage 3-14: Ausgewählte Kennzahlen des technischen Personals in den Ausgliederungen
Altersstruktur des technischen Personals (2020)



Personalkennzahlen des technischen Personals (2000 bis 2020)

Personalkennzahlen nach Anzahl und in Prozent in den Jahren	2000	2010	2019	2020	2000	2010	2019	2020
Beschäftigte insgesamt	675	712	738	745	-	-	-	-
weibliche Beschäftigte	194	237	250	252	28,7 %	33,3 %	33,9 %	33,8 %
männliche Beschäftigte	481	475	488	493	71,3 %	66,7 %	66,1 %	66,2 %
Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ)	105	143	200	206	15,6 %	20,1 %	27,1 %	27,7 %
Beschäftigte je VZÄ	1,08	1,11	1,11	1,10	-	-	-	-
Abwesende	23	25	29	24	3,4 %	3,5 %	3,9 %	3,2 %
Beschäftigte unter 35 Jahre	100	82	126	120	14,8 %	11,5 %	17,1 %	16,1 %
Beschäftigte über 55 Jahre	165	166	216	229	24,4 %	23,3 %	29,3 %	30,7 %
Durchschnittsalter	46,6	46,9	48,0	48,1	-	-	-	-
Beamte:innen	50	13	7	6	7,4 %	1,8 %	0,9 %	0,8 %
Arbeitnehmer:innen	625	699	731	739	92,6 %	98,2 %	99,1 %	99,2 %
Qualifikationsebene 1	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Qualifikationsebene 2	238	218	181	174	35,3 %	30,6 %	24,5 %	23,4 %
Qualifikationsebene 3	378	401	472	485	56,0 %	56,3 %	64,0 %	65,1 %
Qualifikationsebene 4	59	93	85	86	8,7 %	13,1 %	11,5 %	11,5 %
nicht zugeordnet (Festvertrag)	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Stellenindex	1,18	1,17	1,18	1,18	-	-	-	-
Anteil an den Beschäftigten der Ausgliederungen					8,5 %	8,1 %	7,3 %	7,3 %
Personen in Ausbildung	0	0	0	0	-	-	-	-

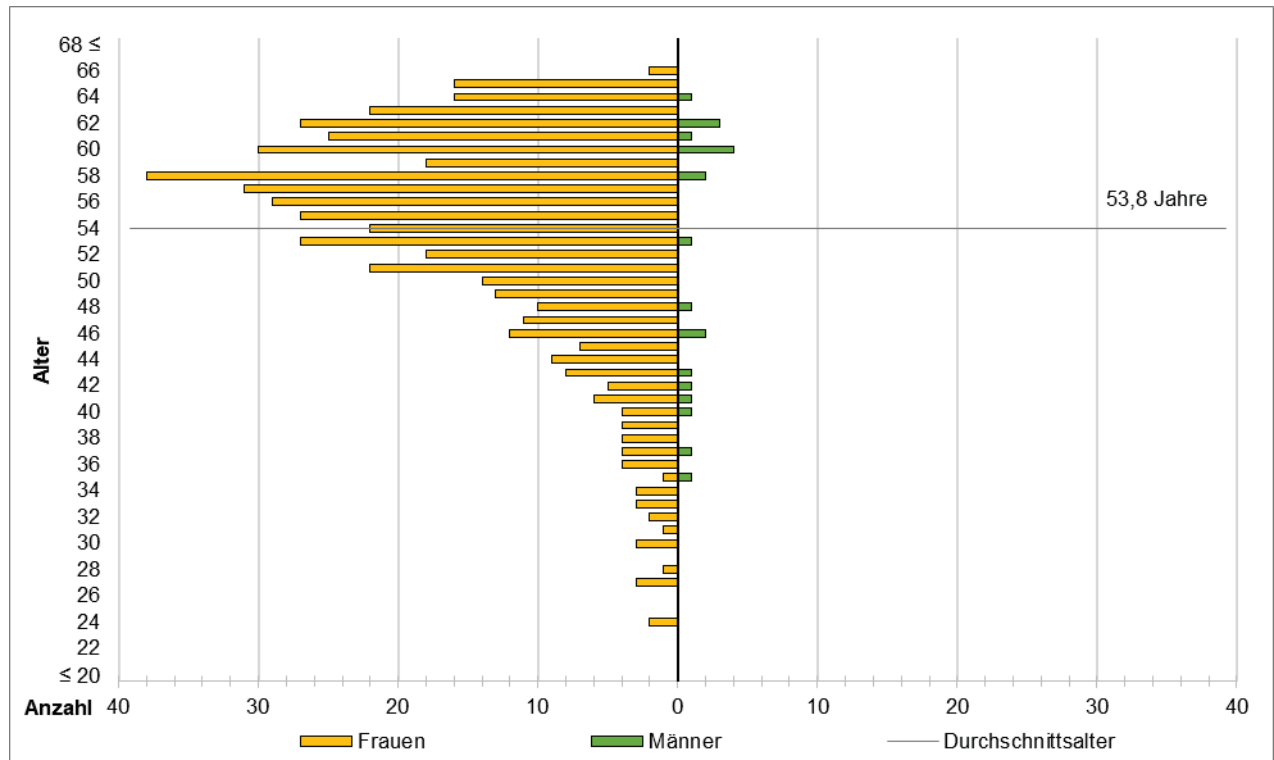
Anlage 3-15: Ausgewählte Kennzahlen des Forschungspersonals in den Ausgliederungen Altersstruktur des Forschungspersonals (2020)



Personalkennzahlen des Forschungspersonals (2000 bis 2020)

Personalkennzahlen nach Anzahl und in Prozent in den Jahren	2000	2010	2019	2020	2000	2010	2019	2020
Beschäftigte insgesamt	682	1.621	1.851	1.888	-	-	-	-
weibliche Beschäftigte	208	673	813	813	30,5 %	41,5 %	43,9 %	43,1 %
männliche Beschäftigte	474	948	1.038	1.075	69,5 %	58,5 %	56,1 %	56,9 %
Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ)	331	768	904	900	48,5 %	47,4 %	48,8 %	47,7 %
Beschäftigte je VZÄ	1,29	1,27	1,25	1,24	-	-	-	-
Abwesende	13	52	71	67	1,9 %	3,2 %	3,8 %	3,5 %
Beschäftigte unter 35 Jahre	430	954	1.111	1.141	63,0 %	58,9 %	60,0 %	60,4 %
Beschäftigte über 55 Jahre	11	60	120	119	1,6 %	3,7 %	6,5 %	6,3 %
Durchschnittsalter	34,4	35,3	35,7	35,6	-	-	-	-
Beamten:innen	11	1	0	1	1,6 %	0,1 %	0,0 %	0,1 %
Arbeitnehmer:innen	671	1.620	1.851	1.887	98,4 %	99,9 %	100,0 %	99,9 %
Qualifikationsebene 1	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Qualifikationsebene 2	6	0	0	0	0,9 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Qualifikationsebene 3	0	17	5	5	0,0 %	1,0 %	0,3 %	0,3 %
Qualifikationsebene 4	675	1.600	1.830	1.874	99,0 %	98,7 %	98,9 %	99,3 %
nicht zugeordnet (Festvertrag)	1	4	16	9	0,1 %	0,2 %	0,9 %	0,5 %
Stellenindex	1,44	1,45	1,44	1,45	-	-	-	-
Anteil an den Beschäftigten der Ausgliederungen					8,6 %	18,4 %	18,4 %	18,5 %
Personen in Ausbildung	0	0	0	0	-	-	-	-

Anlage 3-16: Ausgewählte Kennzahlen des Raumpflegepersonals in den Ausgliederungen
Altersstruktur des Raumpflegepersonals (2020)

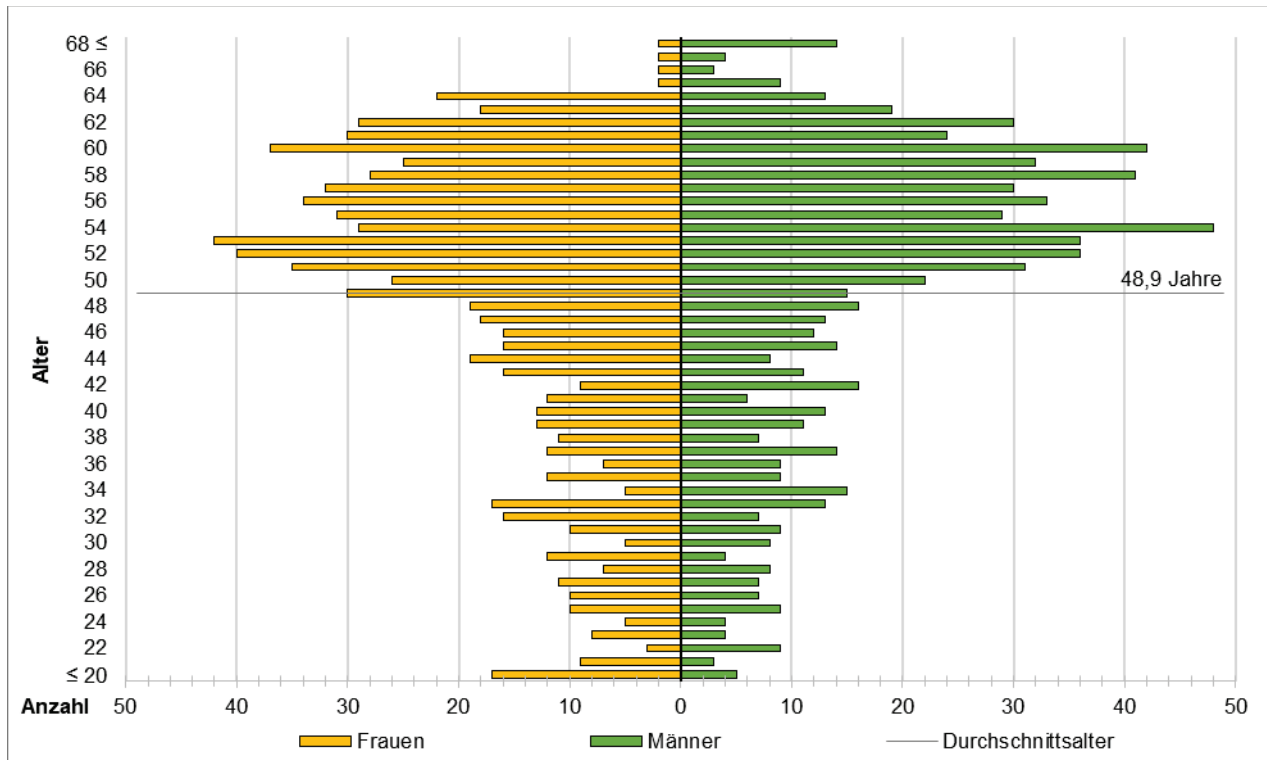


Personalkennzahlen des Raumpflegepersonals (2000 bis 2020)

Personalkennzahlen nach Anzahl und in Prozent in den Jahren	2000	2010	2019	2020	2000	2010	2019	2020
Beschäftigte insgesamt	842	706	558	526	-	-	-	-
weibliche Beschäftigte	841	703	535	505	99,9 %	99,6 %	95,9 %	96,0 %
männliche Beschäftigte	1	3	23	21	0,1 %	0,4 %	4,1 %	4,0 %
Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ)	818	598	547	520	97,1 %	84,7 %	98,0 %	98,9 %
Beschäftigte je VZÄ	1,73	1,77	1,72	1,69	-	-	-	-
Abwesende	74	74	66	61	8,8 %	10,5 %	11,8 %	11,6 %
Beschäftigte unter 35 Jahre	31	19	21	18	3,7 %	2,7 %	3,8 %	3,4 %
Beschäftigte über 55 Jahre	90	334	276	266	10,7 %	47,3 %	49,5 %	50,6 %
Durchschnittsalter	47,1	53,5	53,6	53,8	-	-	-	-
Beamten:innen	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Arbeitnehmer:innen	842	706	558	526	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Qualifikationsebene 1	842	706	557	525	100,0 %	100,0 %	99,8 %	99,8 %
Qualifikationsebene 2	0	0	1	1	0,0 %	0,0 %	0,2 %	0,2 %
Qualifikationsebene 3	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Qualifikationsebene 4	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
nicht zugeordnet (Festvertrag)	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Stellenindex	0,70	0,70	0,71	0,71	-	-	-	-
Anteil an den Beschäftigten der Ausgliederungen					10,7 %	8,0 %	5,5 %	5,2 %
Personen in Ausbildung	0	0	0	0	-	-	-	-

Anlage 3-17: Ausgewählte Kennzahlen des sonstigen Personals in den Ausgliederungen

Altersstruktur des sonstigen Personals (2020)



Personalkennzahlen des sonstigen Personals (2000 bis 2020)

Personalkennzahlen nach Anzahl und in Prozent in den Jahren	2000	2010	2019	2020	2000	2010	2019	2020
Beschäftigte insgesamt	1.614	1.536	1.596	1.616	-	-	-	-
weibliche Beschäftigte	808	781	812	834	50,1 %	50,8 %	50,9 %	51,6 %
männliche Beschäftigte	806	755	784	782	49,9 %	49,2 %	49,1 %	48,4 %
Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ)	428	545	626	625	26,5 %	35,5 %	39,2 %	38,7 %
Beschäftigte je VZÄ	1,12	1,18	1,18	1,18	-	-	-	-
Abwesende	125	88	111	126	7,7 %	5,7 %	7,0 %	7,8 %
Beschäftigte unter 35 Jahre	296	130	239	257	18,3 %	8,5 %	15,0 %	15,9 %
Beschäftigte über 55 Jahre	256	404	529	557	15,9 %	26,3 %	33,1 %	34,5 %
Durchschnittsalter	44,3	48,4	48,8	48,9	-	-	-	-
Beamt:innen	109	64	15	15	6,8 %	4,2 %	0,9 %	0,9 %
Arbeitnehmer:innen	1.505	1.472	1.581	1.601	93,2 %	95,8 %	99,1 %	99,1 %
Qualifikationsebene 1	432	523	527	521	26,8 %	34,0 %	33,0 %	32,2 %
Qualifikationsebene 2	884	790	792	795	54,8 %	51,4 %	49,6 %	49,2 %
Qualifikationsebene 3	225	169	115	120	13,9 %	11,0 %	7,2 %	7,4 %
Qualifikationsebene 4	73	54	66	71	4,5 %	3,5 %	4,1 %	4,4 %
nicht zugeordnet (Festvertrag)	0	0	96	109	0,0 %	0,0 %	6,0 %	6,7 %
Stellenindex	0,89	0,85	0,86	0,86	-	-	-	-
Anteil an den Beschäftigten der Ausgliederungen					20,4 %	17,5 %	15,9 %	15,9 %
Personen in Ausbildung	3	0	0	0	-	-	-	-

Anlage 3-18: Altersverteilung in den Ausgliederungen nach Geschlecht (2000 und 2020)

Altersverteilung der Ausgliederungen						
Alter nach Geschlecht	Frauen Jahr 2000	Männer Jahr 2000	Gesamt Jahr 2000	Frauen Jahr 2020	Männer Jahr 2020	Gesamt Jahr 2020
bis 20	2	0	2	22	7	29
21	12	2	14	14	6	20
22	14	5	19	21	16	37
23	18	4	22	36	18	54
24	17	8	25	60	34	94
25	35	16	51	86	58	144
26	37	27	64	113	80	193
27	42	56	98	134	103	237
28	60	61	121	127	115	242
29	78	82	160	149	98	247
30	82	110	192	144	96	240
31	105	98	203	158	113	271
32	125	109	234	149	96	245
33	131	123	254	151	121	272
34	119	121	240	135	86	221
35	137	100	237	143	93	236
36	148	89	237	127	75	202
37	150	92	242	127	92	219
38	132	104	236	130	70	200
39	114	87	201	139	80	219
40	161	91	252	116	61	177
41	161	88	249	108	72	180
42	146	81	227	117	71	188
43	136	63	199	120	66	186
44	194	81	275	107	63	170
45	153	84	237	114	77	191
46	178	89	267	118	73	191
47	152	65	217	125	59	184
48	186	90	276	122	76	198
49	170	80	250	159	91	250
50	192	89	281	160	105	265
51	182	97	279	221	114	335
52	166	89	255	223	114	337
53	121	65	186	215	146	361
54	86	85	171	227	149	376
55	80	69	149	211	116	327
56	106	107	213	225	126	351
57	90	109	199	218	116	334
58	76	101	177	200	147	347
59	90	123	213	145	121	266
60	48	108	156	184	122	306
61	35	79	114	186	90	276
62	20	86	106	156	104	260
63	9	49	58	131	65	196
64	2	41	43	93	55	148
65	0	3	3	52	47	99
66	0	0	0	8	13	21
67	0	0	0	5	7	12
68 und älter	0	0	0	7	25	32
Gesamt	4.498	3.406	7.904	6.238	3.948	10.186

Anlage 3-19: Entwicklung des Durchschnittsalters in den Ausgliederungen (2000 und 2020)

Jahr	Durchschnittsalter Ausgliederungen
2000	44,0
2001	44,1
2002	44,2
2003	44,5
2004	45,0
2005	45,3
2006	45,5
2007	45,7
2008	45,6
2009	45,6
2010	45,7
2011	45,9
2012	45,9
2013	45,9
2014	45,8
2015	45,8
2016	45,7
2017	45,7
2018	45,7
2019	45,6
2020	45,5

Anlage 3-20: Veränderung der Qualifikationsebenen in den Ausgliederungen (2000, 2010, 2019 und 2020)

Qualifikationsebenen in den Jahren	Frauen Ausgliederungen				Männer Ausgliederungen			
	2000	2010	2019	2020	2000	2010	2019	2020
Qualifikationsebene 1	1.140	1.128	1.053	1.009	137	186	215	214
Qualifikationsebene 2	1.923	2.106	2.507	2.537	927	937	1.106	1.129
Qualifikationsebene 3	833	896	1.144	1.168	682	705	733	751
Qualifikationsebene 4	599	1.067	1.384	1.423	1.646	1.730	1.767	1.805
nicht zugeordnet	3	22	91	101	14	16	57	49

Anlage 3-21: Anzahl der Beschäftigten in den Entlohnungsstufen nach Geschlecht in den Ausgliederungen (2020) sowie die prozentualen Anteile der Entlohnungsstufen (2020)

Entlohnungsstufen Ausgliederungen	Frauen Jahr 2020	Männer Jahr 2020	Anteile Entlohnungsstufen in % Jahr 2020
01	22	11	0,3%
02	575	54	6,2%
03	321	84	4,0%
04	21	57	0,8%
05	243	365	6,0%
06	286	226	5,0%
07	143	98	2,4%
08	1.559	329	18,5%
09	986	342	13,0%
10	291	151	4,3%
11	245	222	4,6%
12	110	192	3,0%
13	1.091	1.163	22,1%
14	118	154	2,7%
15	37	50	0,9%
16	11	38	0,5%
17	120	255	3,7%
18		-/-	0,0%
19	59	152	2,1%
20 bis 23	0	0	0,0%

-/- unterschreitet die Mindestzahl von 6 Personen.

Anlage 3-22: Anzahl der Beschäftigten in den Entlohnungsstufen nach Bereichen der Ausgliederungen (2020)

Methodische Anmerkung zur Anlage:

Das Zeichen -/- markiert Zellen, in denen die Mindestpersonenanzahl von 6 Personen unterschritten wird.

Entlohnungsstufen im Jahr 2020 nach Bereichen	Sonderhaushalte		Eigenbetriebe		Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
01 bis 03	21	-/-	404	72	493	76
04	8	-/-	9	26	-/-	27
05	29	17	198	190	16	158
06	129	66	109	68	48	92
07	93	48	41	25	9	25
08	146	42	1.379	269	34	18
09	459	159	378	125	149	58
10	106	85	160	43	25	23
11	79	120	124	47	42	55
12	32	97	37	33	41	62
13	1.020	1.117	39	13	32	33
14	97	127	8	8	13	19
15	21	37	11	7	-/-	6
16	7	31	-/-	-/-	-/-	-/-
17	119	254	-/-	-/-	0	0
18	0	-/-	0	-/-	0	0
19	59	152	0	0	0	0
20 bis 23	0	0	0	0	0	0

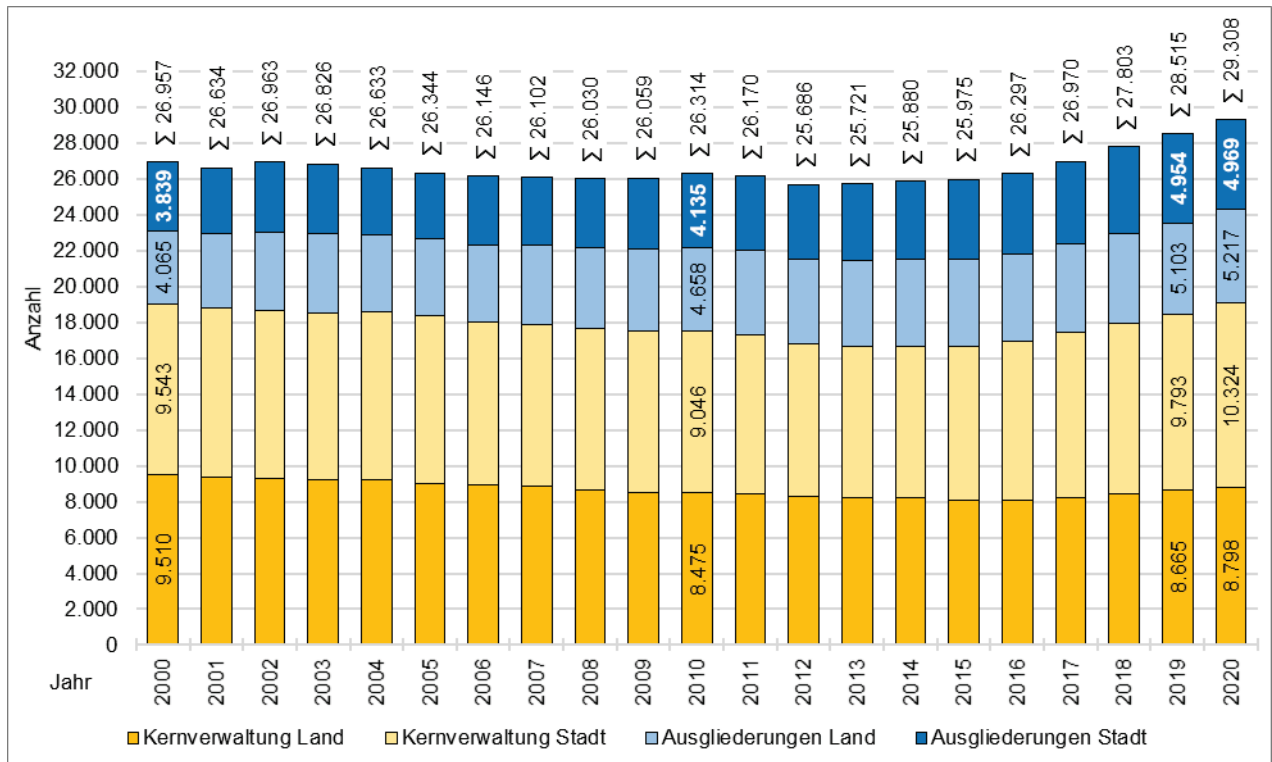
Anlage 3-23: Beschäftigte mit einer Leitungsfunktion in den Leitungsebenen unterteilt nach Bereichen der Ausgliederungen (2020)

Bereiche der Ausgliederungen	Leitungsebene	Anzahl Gesamt	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Frauen in %	Männer in %
Sonderhaushalte	Leitungsebene 1	18	11	7	61,1%	38,9%
Sonderhaushalte	Leitungsebene 2	71	26	45	36,6%	63,4%
Sonderhaushalte	Leitungsebene 3	100	71	29	71,0%	29,0%
Eigenbetriebe	Leitungsebene 1	5	1	4	20,0%	80,0%
Eigenbetriebe	Leitungsebene 2	24	11	13	45,8%	54,2%
Eigenbetriebe	Leitungsebene 3	269	158	111	58,7%	41,3%
Anstalten und Stiftungen öffentlichen Rechts	Leitungsebene 1	9	7	2	77,8%	22,2%
Anstalten und Stiftungen öffentlichen Rechts	Leitungsebene 2	26	13	13	50,0%	50,0%
Anstalten und Stiftungen öffentlichen Rechts	Leitungsebene 3	91	33	58	36,3%	63,7%

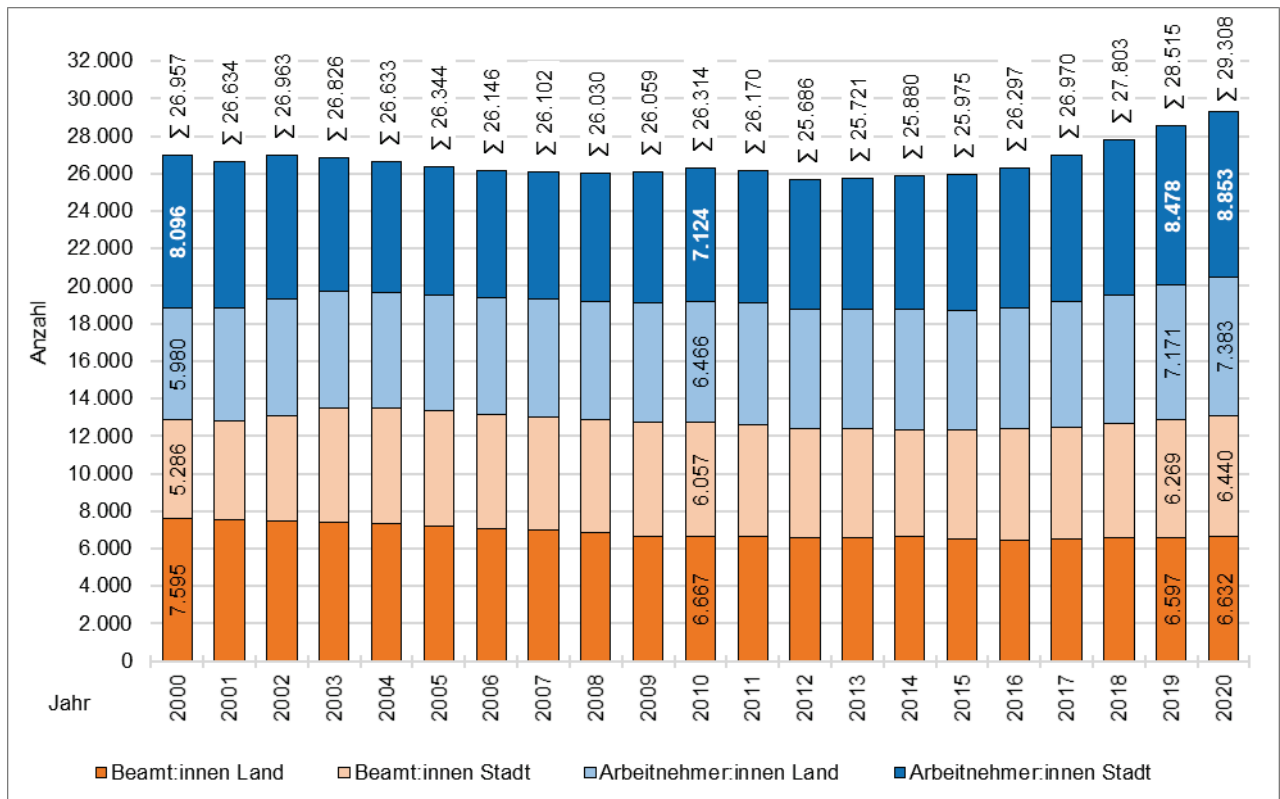
4. Anhang

Personalkennzahlen Land / Stadt Trennung

Anlage 4-1: Beschäftigtenzahlen im bremischen öffentlichen Dienst nach Land und der Stadtgemeinde Bremen (2020)



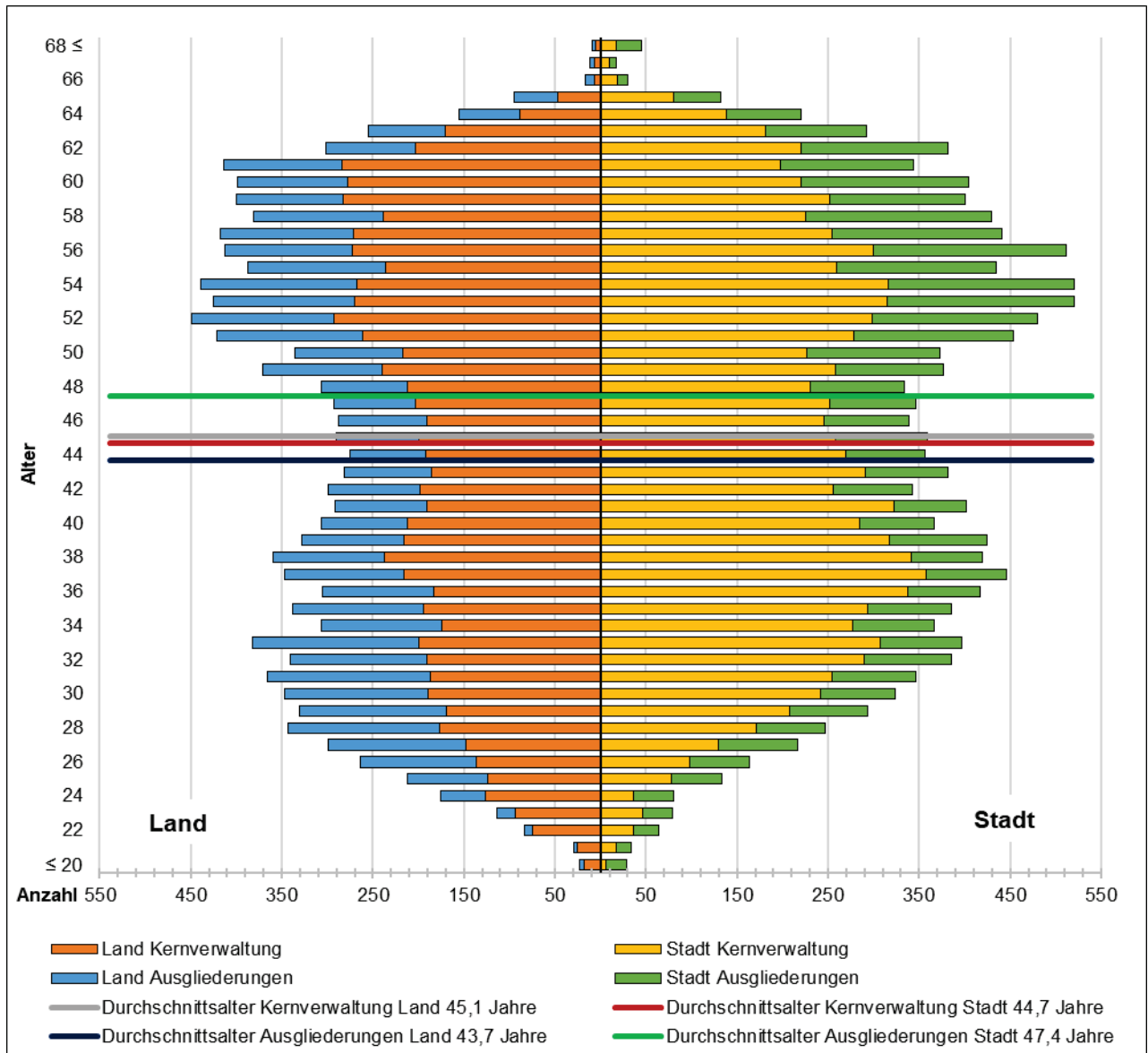
Anlage 4-2: Beschäftigtenzahlen nach Land und Stadt Bremen nach Status (2020)



Anlage 4-3: Personalkennzahlen Land und Stadt Bremen (2000, 2010, 2019 und 2020)

Personalkennzahlen nach Anzahl und Prozent in den Jahren	2000	2010	2019	2020	2000	2010	2019	2020
Beschäftigte insgesamt	26.957	26.314	28.515	29.308	-	-	-	-
Beschäftigte Land	13.575	13.133	13.768	14.015	50,4 %	49,9 %	48,3 %	47,8 %
Beschäftigte Stadt	13.382	13.181	14.747	15.293	49,6 %	50,1 %	51,7 %	52,2 %
weibliche Beschäftigte Land	5.508	6.075	6.981	7.199	20,4 %	23,1 %	24,5 %	24,6 %
weibliche Beschäftigte Stadt	7.916	8.501	9.912	10.212	29,4 %	32,3 %	34,8 %	34,8 %
männliche Beschäftigte Land	8.067	7.058	6.787	6.816	29,9 %	26,8 %	23,8 %	23,3 %
männliche Beschäftigte Stadt	5.466	4.680	4.835	5.081	20,3 %	17,8 %	17,0 %	17,3 %
Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ) Land	2.747	3.153	3.961	4.084	10,2 %	12,0 %	13,9 %	13,9 %
Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ) Stadt	5.061	5.091	6.450	6.816	18,8 %	19,3 %	22,6 %	23,3 %
Beschäftigte je VZÄ Land	1,10	1,12	1,11	1,11	-	-	-	-
Beschäftigte je VZÄ Stadt	1,18	1,19	1,16	1,17	-	-	-	-
Abwesende Land	740	548	609	574	2,7 %	2,1 %	2,1 %	2,0 %
Abwesende Stadt	906	790	980	1.060	3,4 %	3,0 %	3,4 %	3,6 %
Beschäftigte unter 35 Jahren Land	2.807	2.607	3.428	3.614	10,4 %	9,9 %	12,0 %	12,3 %
Beschäftigte unter 35 Jahren Stadt	1.279	1.733	2.839	3.161	4,7 %	6,6 %	10,0 %	10,8 %
Beschäftigte über 55 Jahren Land	2.524	2.831	3.241	3.266	9,4 %	10,8 %	11,4 %	11,1 %
Beschäftigte über 55 Jahren Stadt	2.942	4.389	3.510	3.651	10,9 %	16,7 %	12,3 %	12,5 %
Durchschnittsalter Land	44,5	45,5	44,8	44,6	-	-	-	-
Durchschnittsalter Stadt	47,9	48,4	45,9	45,5	-	-	-	-
Beam:t:innen Land	7.595	6.667	6.597	6.632	28,2 %	25,3 %	23,1 %	22,6 %
Beam:t:innen Stadt	5.286	6.057	6.269	6.440	19,6 %	23,0 %	22,0 %	22,0 %
Arbeitnehmer:innen Land	5.980	6.466	7.171	7.383	22,2 %	24,6 %	25,1 %	25,2 %
Arbeitnehmer:innen Stadt	8.096	7.124	8.478	8.853	30,0 %	27,1 %	29,7 %	30,2 %
Qualifikationsebene 1 Land	383	166	134	139	1,4 %	0,6 %	0,5 %	0,5 %
Qualifikationsebene 1 Stadt	1.523	1.258	1.263	1.473	5,6 %	4,8 %	4,4 %	5,0 %
Qualifikationsebene 2 Land	5.508	3.499	3.507	3.520	20,4 %	13,3 %	12,3 %	12,0 %
Qualifikationsebene 2 Stadt	3.848	3.738	4.429	4.435	14,3 %	14,2 %	15,5 %	15,1 %
Qualifikationsebene 3 Land	4.260	5.421	5.521	5.607	15,8 %	20,6 %	19,4 %	19,1 %
Qualifikationsebene 3 Stadt	5.245	4.842	5.224	5.385	19,5 %	18,4 %	18,3 %	18,4 %
Qualifikationsebene 4 Land	3.407	4.004	4.535	4.690	12,6 %	15,2 %	15,9 %	16,0 %
Qualifikationsebene 4 Stadt	2.754	3.329	3.727	3.881	10,2 %	12,7 %	13,1 %	13,2 %
nicht zugeordnet (Festvertrag) Land	17	43	71	59	0,1 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %
nicht zugeordnet (Festvertrag) Stadt	12	14	104	119	0,0 %	0,1 %	0,4 %	0,4 %
Stellenindex Land	1,21	1,25	1,26	1,27	-	-	-	-
Stellenindex Stadt	1,16	1,16	1,15	1,15	-	-	-	-
Personen in Ausbildung Land	1.394	1.543	2.148	2.139	-	-	-	-
Personen in Ausbildung Stadt	47	42	0	0	-	-	-	-

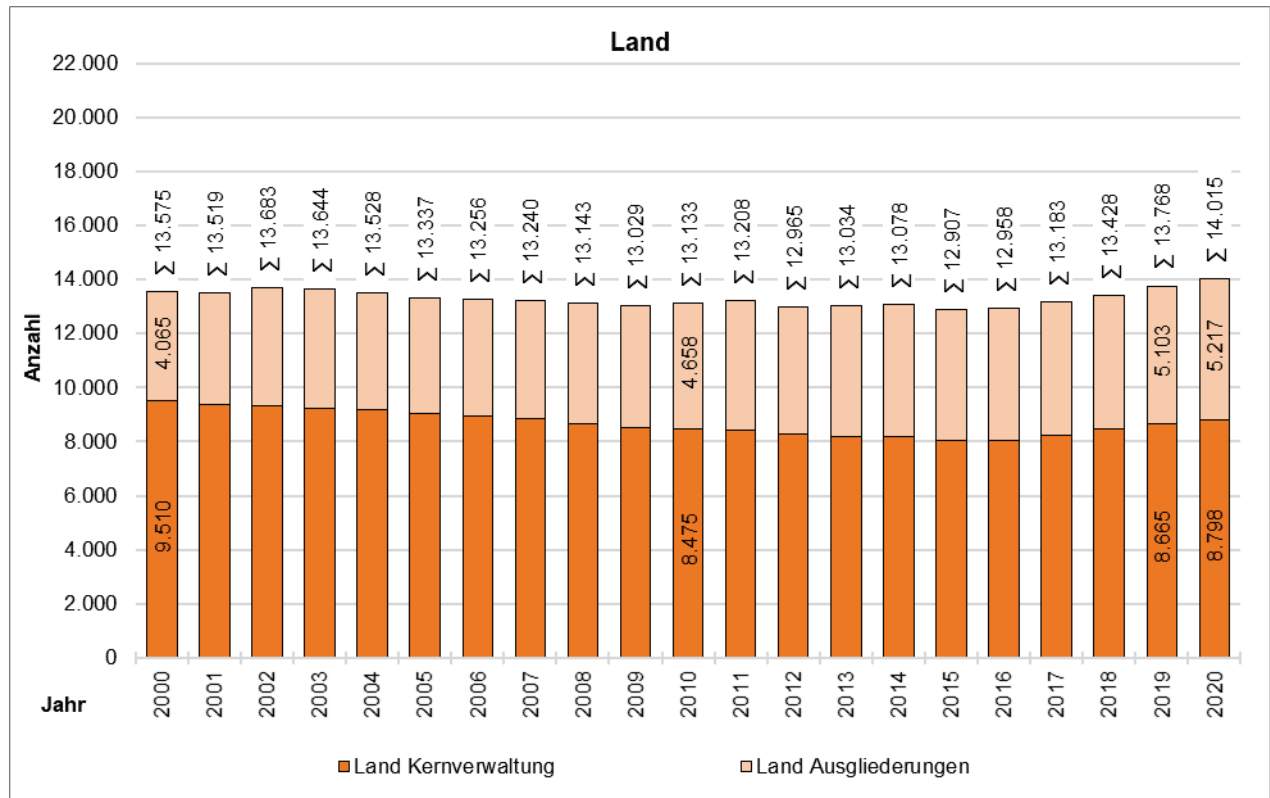
Anlage 4-4: Alterspyramide nach Land und Stadt Bremen sowie Kernverwaltung und Ausgliederungen (2020)



5. Anhang

Personalkennzahlen des Landes

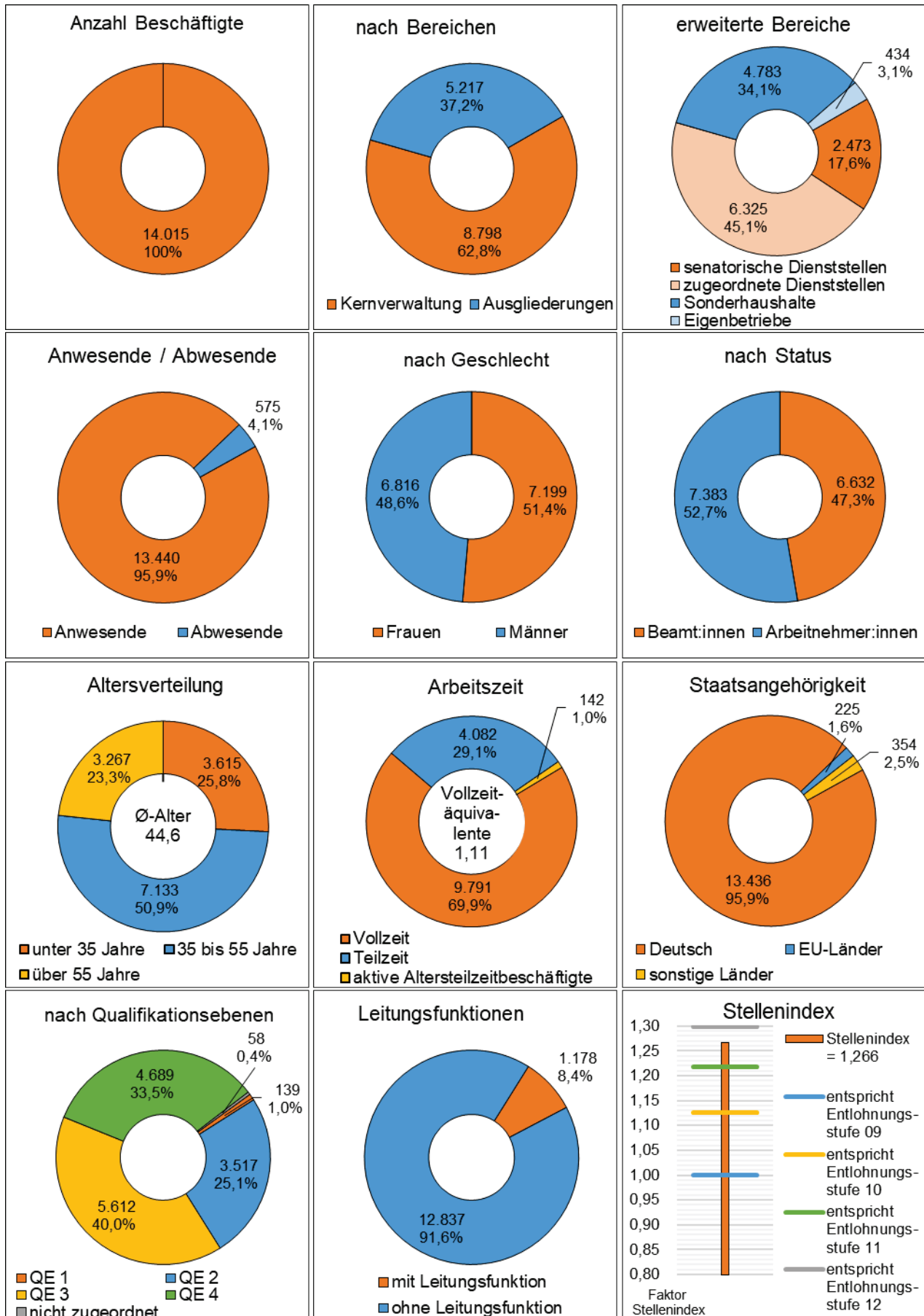
Anlage 5-1: Beschäftigtenzahlen im Land Bremen (2020)



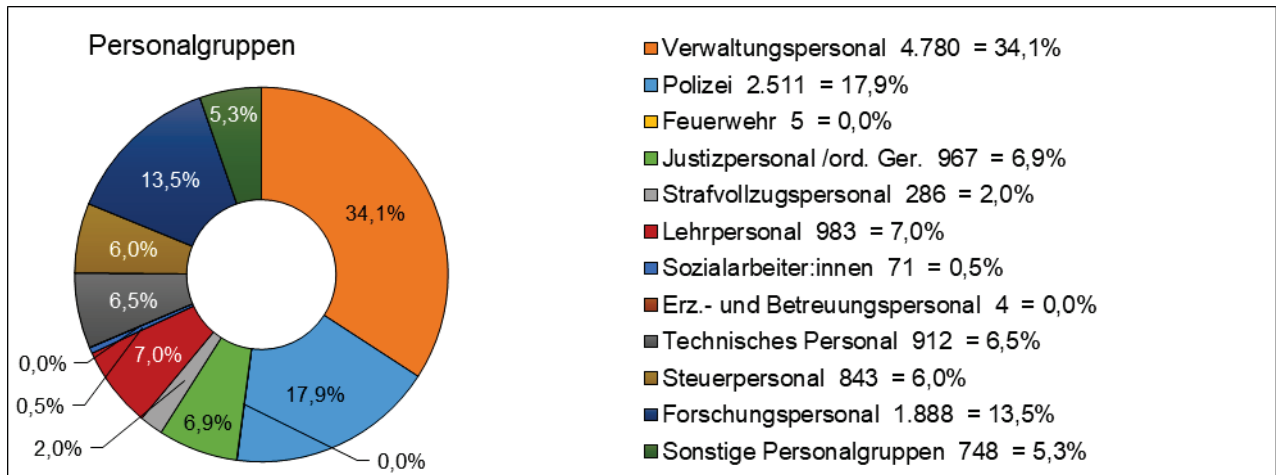
Anlage 5-2: Personalkennzahlen im Land Bremen (2000, 2010, 2019 und 2020)

Personalkennzahlen nach Anzahl und Prozent in den Jahren	2000	2010	2019	2020	2000	2010	2019	2020
Beschäftigte Land	13.575	13.133	13.768	14.015	-	-	-	-
weibliche Beschäftigte Land	5.508	6.075	6.981	7.199	40,6 %	46,3 %	50,7 %	51,4 %
männliche Beschäftigte Land	8.067	7.058	6.787	6.816	59,4 %	53,7 %	49,3 %	48,6 %
Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ) Land	2.747	3.153	3.961	4.084	20,2 %	24,0 %	28,8 %	29,1 %
Beschäftigte je VZÄ Land	1,10	1,12	1,11	1,11	-	-	-	-
Abwesende Land	740	548	609	574	5,5 %	4,2 %	4,4 %	4,1 %
Beschäftigte unter 35 Jahren Land	2.807	2.607	3.428	3.614	20,7 %	19,9 %	24,9 %	25,8 %
Beschäftigte über 55 Jahren Land	2.524	2.831	3.241	3.266	18,6 %	21,6 %	23,5 %	23,3 %
Durchschnittsalter Land	44,5	45,5	44,8	44,6	-	-	-	-
Beamte:innen Land	7.595	6.667	6.597	6.632	55,9 %	50,8 %	47,9 %	47,3 %
Arbeitnehmer:innen Land	5.980	6.466	7.171	7.383	44,1 %	49,2 %	52,1 %	52,7 %
Qualifikationsebene 1 Land	383	166	134	139	2,8 %	1,3 %	1,0 %	1,0 %
Qualifikationsebene 2 Land	5.508	3.499	3.507	3.520	40,6 %	26,6 %	25,5 %	25,1 %
Qualifikationsebene 3 Land	4.260	5.421	5.521	5.607	31,4 %	41,3 %	40,1 %	40,0 %
Qualifikationsebene 4 Land	3.407	4.004	4.535	4.690	25,1 %	30,5 %	32,9 %	33,5 %
nicht zugeordnet (Festvertrag) Land	17	43	71	59	0,1 %	0,3 %	0,5 %	0,4 %
Stellenindex Land	1,21	1,25	1,26	1,27	-	-	-	-
Personen in Ausbildung Land	1.394	1.543	2.148	2.139	-	-	-	-

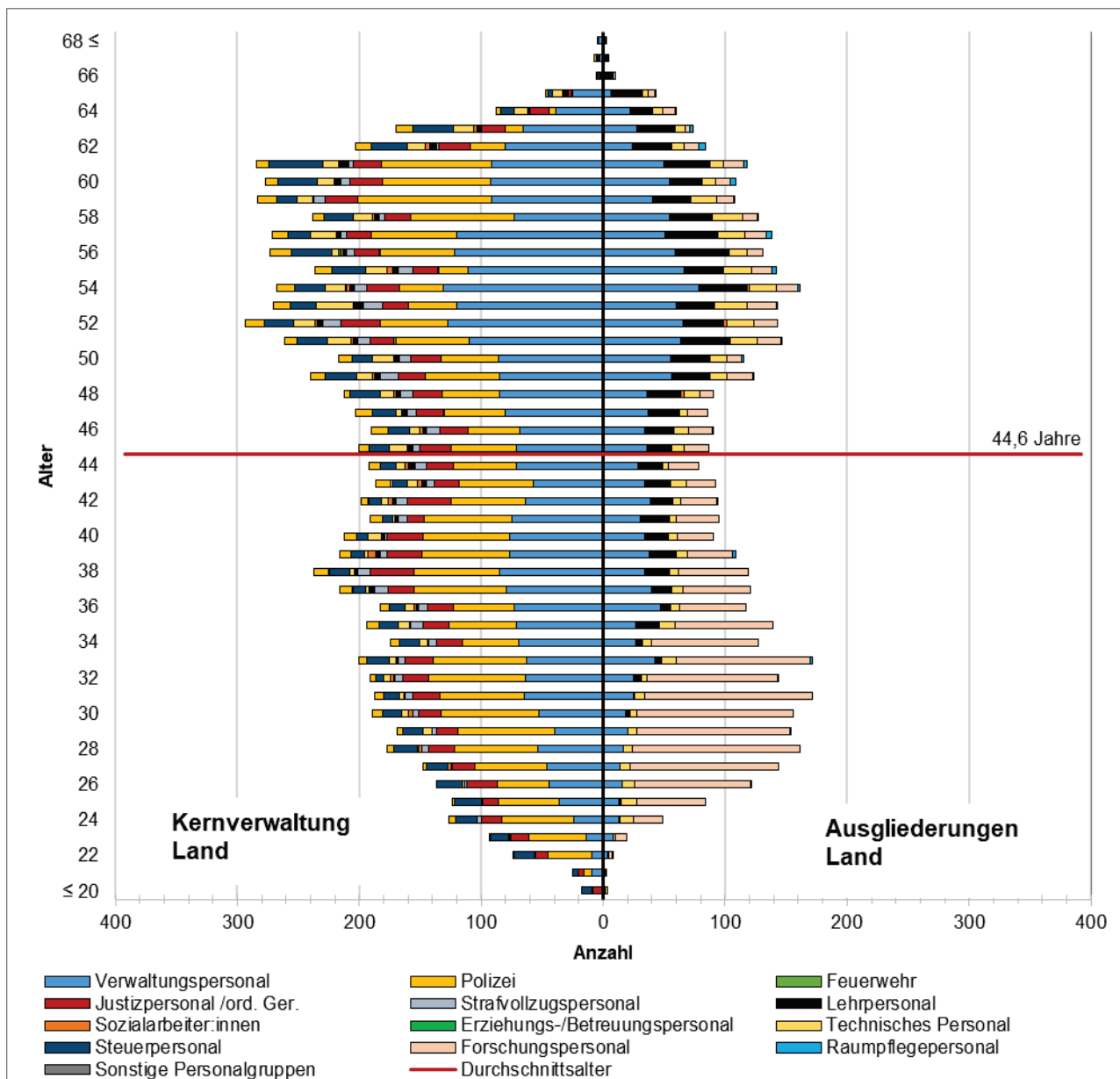
Anlage 5-3: Personalstrukturdaten Land Bremen (2020)



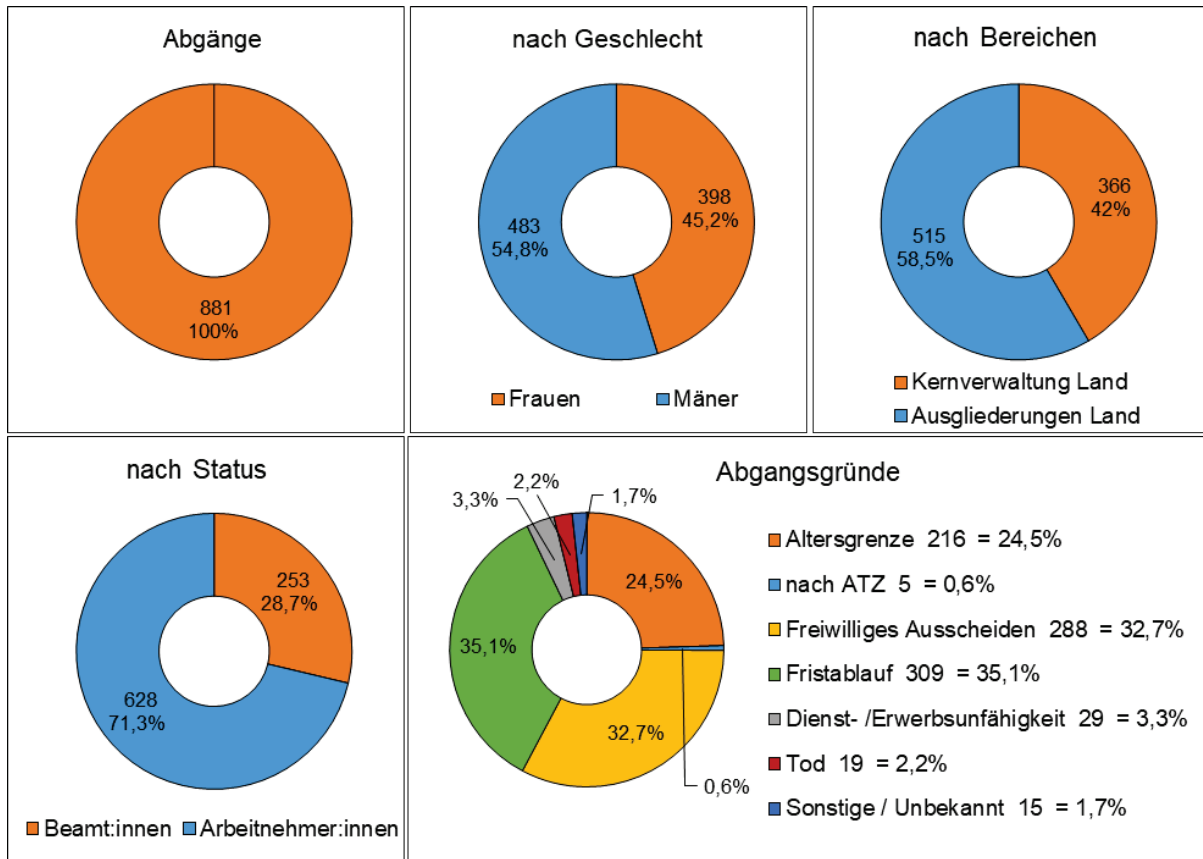
Anlage 5-4: Prozentuale Aufteilung Personalgruppen Land Bremen (2020)



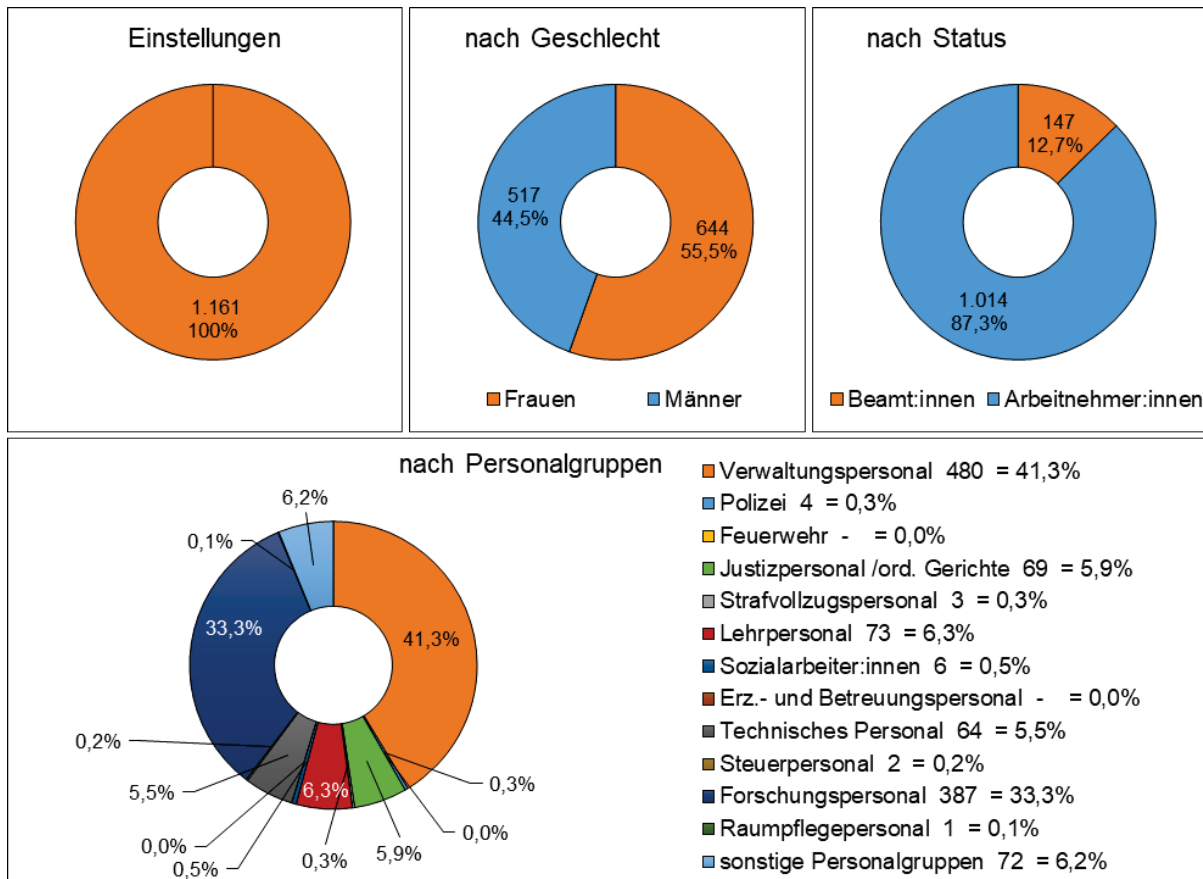
Anlage 5-5: Alterspyramide Land Bremen (2020)



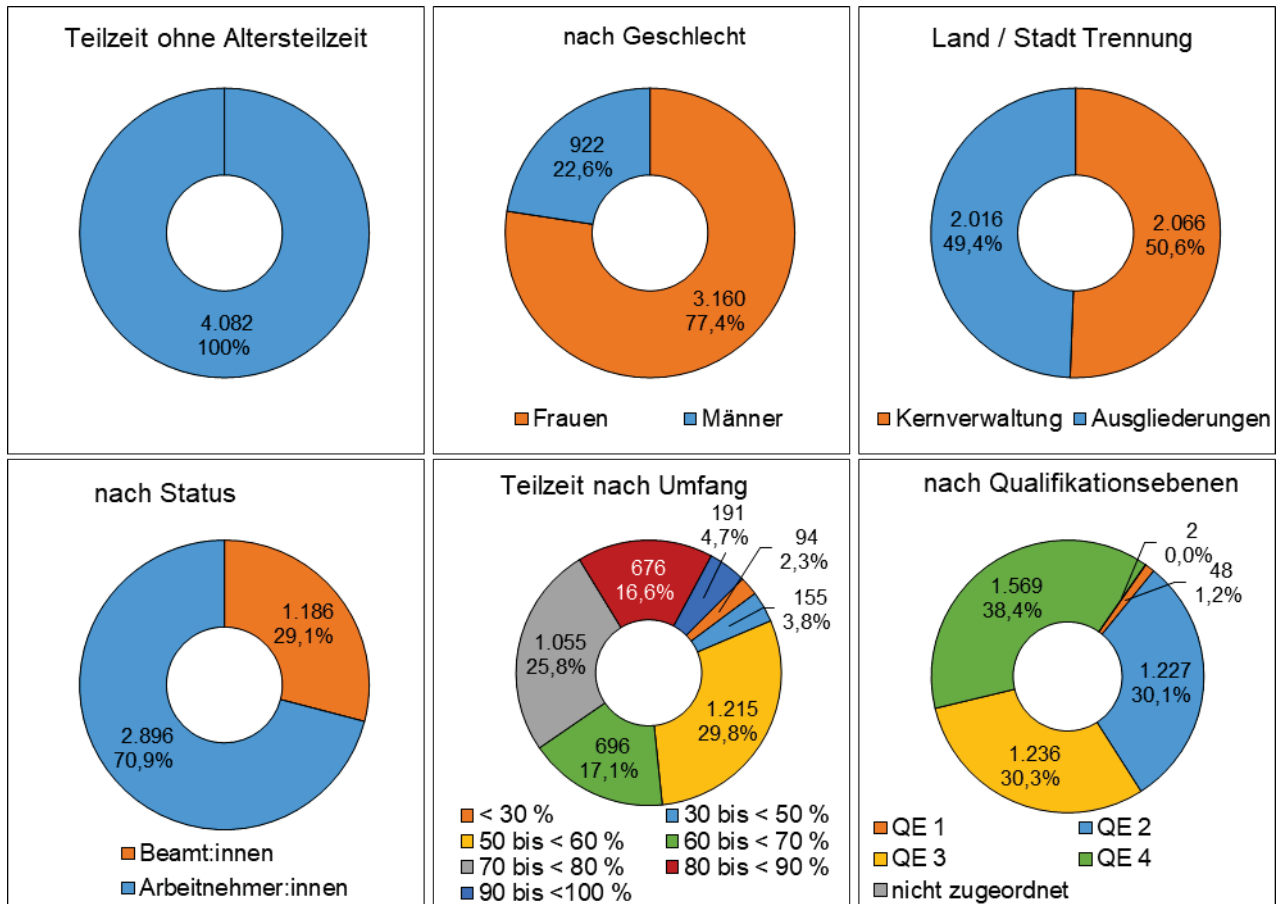
Anlage 5-6: Abgänge Land Bremen (2020)



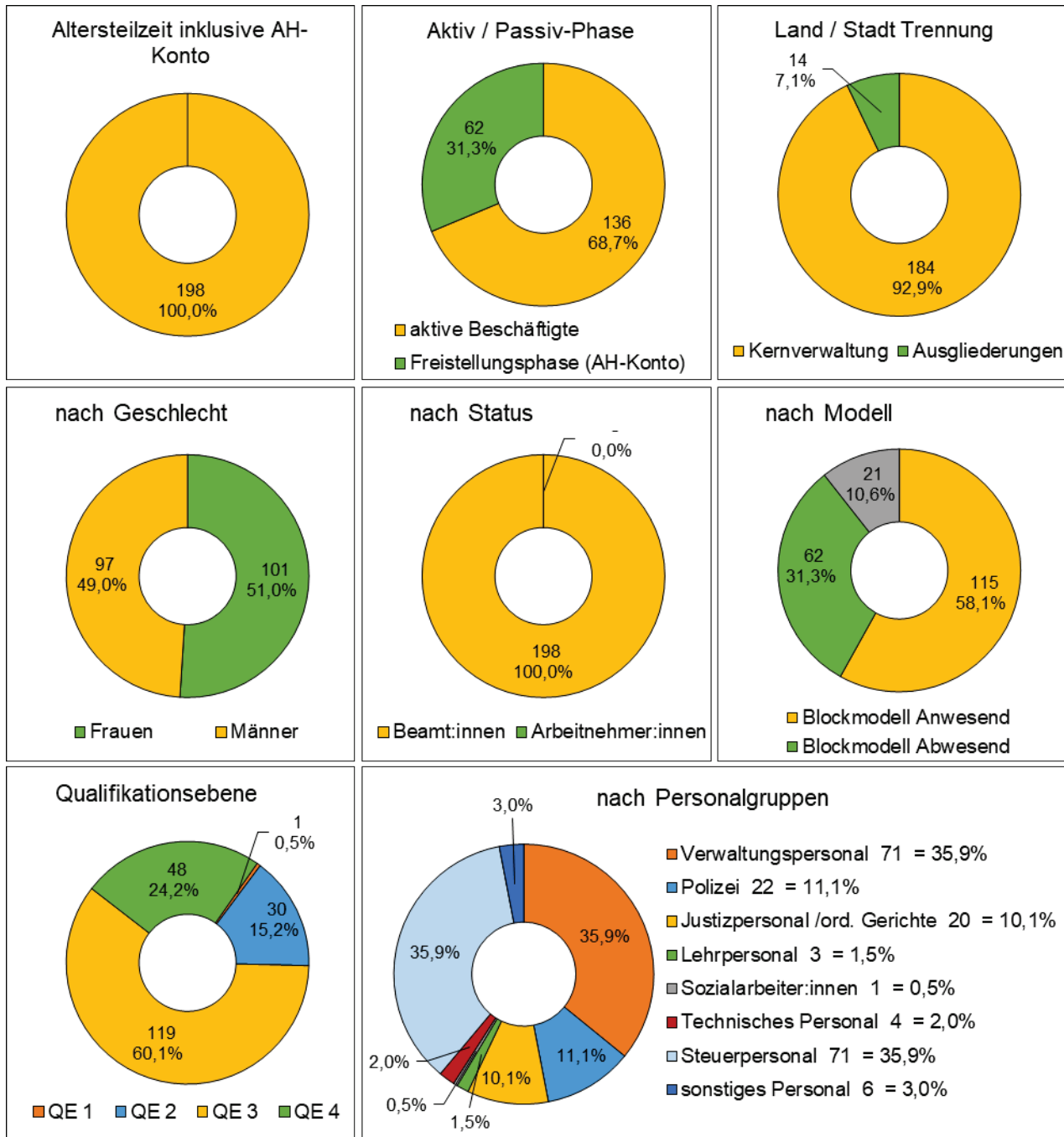
Anlage 5-7: Einstellungen beim Land Bremen (2020)



Anlage 5-8: Teilzeit beim Land Bremen (2020)



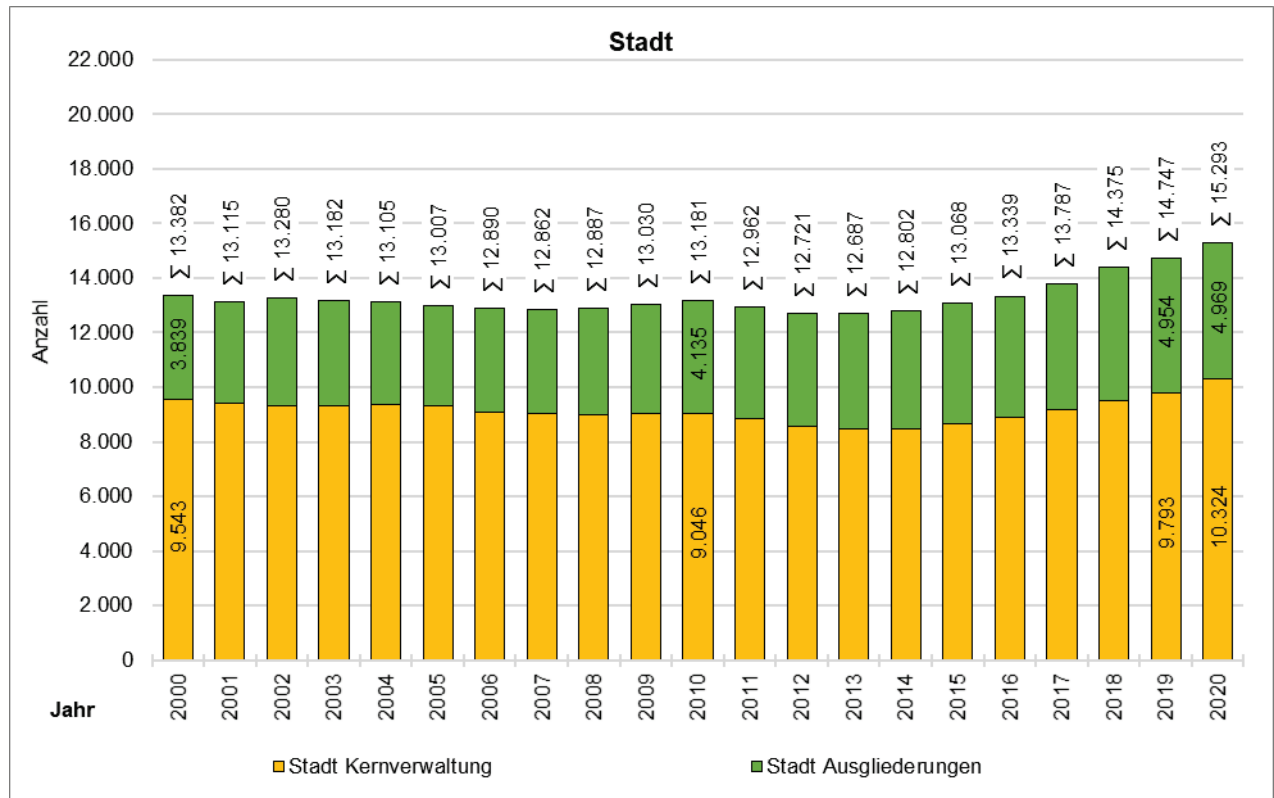
Anlage 5-9: Altersteilzeit Land Bremen (2020)



6. Anhang

Personalkennzahlen der Stadt

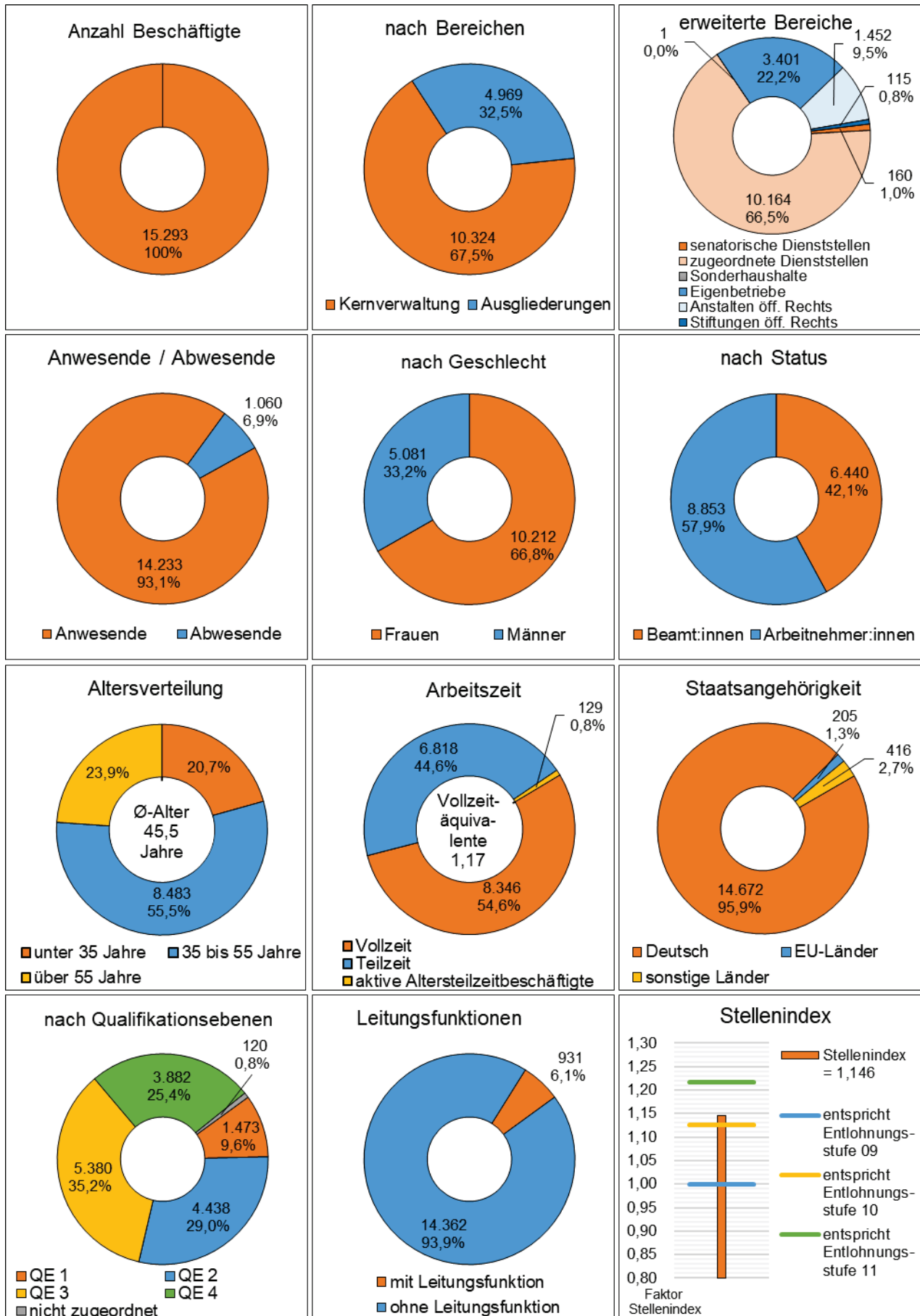
Anlage 6-1: Beschäftigtenzahlen der Stadt Bremen (2020)



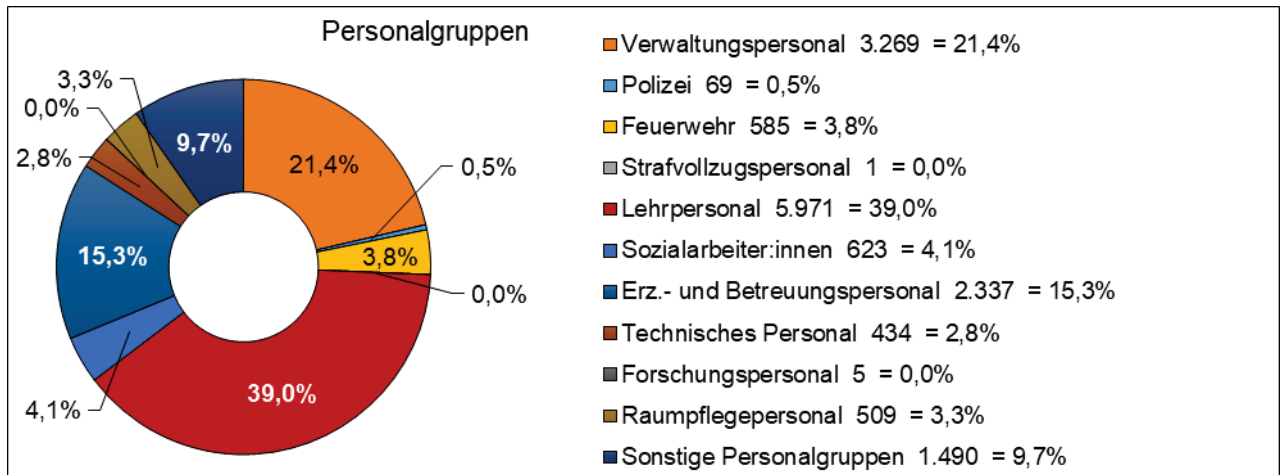
Anlage 6-2: Personalkennzahlen der Stadt Bremen (2000, 2010, 2019 und 2020)

Personalkennzahlen nach Anzahl und Prozent in den Jahren	2000	2010	2019	2020	2000	2010	2019	2020
Beschäftigte Stadt	13.382	13.181	14.747	15.293	-	-	-	-
weibliche Beschäftigte Stadt	7.916	8.501	9.912	10.212	59,2 %	64,5 %	67,2 %	66,8 %
männliche Beschäftigte Stadt	5.466	4.680	4.835	5.081	40,8 %	35,5 %	32,8 %	33,2 %
Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ) Stadt	5.061	5.091	6.450	6.816	37,8 %	38,6 %	43,7 %	44,6 %
Beschäftigte je VZÄ Stadt	1,18	1,19	1,16	1,17	-	-	-	-
Abwesende Stadt	906	790	980	1.060	6,8 %	6,0 %	6,6 %	6,9 %
Beschäftigte unter 35 Jahren Stadt	1.279	1.733	2.839	3.161	9,6 %	13,1 %	19,3 %	20,7 %
Beschäftigte über 55 Jahren Stadt	2.942	4.389	3.510	3.651	22,0 %	33,3 %	23,8 %	23,9 %
Durchschnittsalter Stadt	47,9	48,4	45,9	45,5	-	-	-	-
Beamte:innen Stadt	5.286	6.057	6.269	6.440	39,5 %	46,0 %	42,5 %	42,1 %
Arbeitnehmer:innen Stadt	8.096	7.124	8.478	8.853	60,5 %	54,0 %	57,5 %	57,9 %
Qualifikationsebene 1 Stadt	1.523	1.258	1.263	1.473	11,4 %	9,5 %	8,6 %	9,6 %
Qualifikationsebene 2 Stadt	3.848	3.738	4.429	4.435	28,8 %	28,4 %	30,0 %	29,0 %
Qualifikationsebene 3 Stadt	5.245	4.842	5.224	5.385	39,2 %	36,7 %	35,4 %	35,2 %
Qualifikationsebene 4 Stadt	2.754	3.329	3.727	3.881	20,6 %	25,3 %	25,3 %	25,4 %
nicht zugeordnet (Festvertrag) Stadt	12	14	104	119	0,1 %	0,1 %	0,7 %	0,8 %
Stellenindex Stadt	1,16	1,16	1,15	1,15	-	-	-	-
Personen in Ausbildung Stadt	47	42	0	0	-	-	-	-

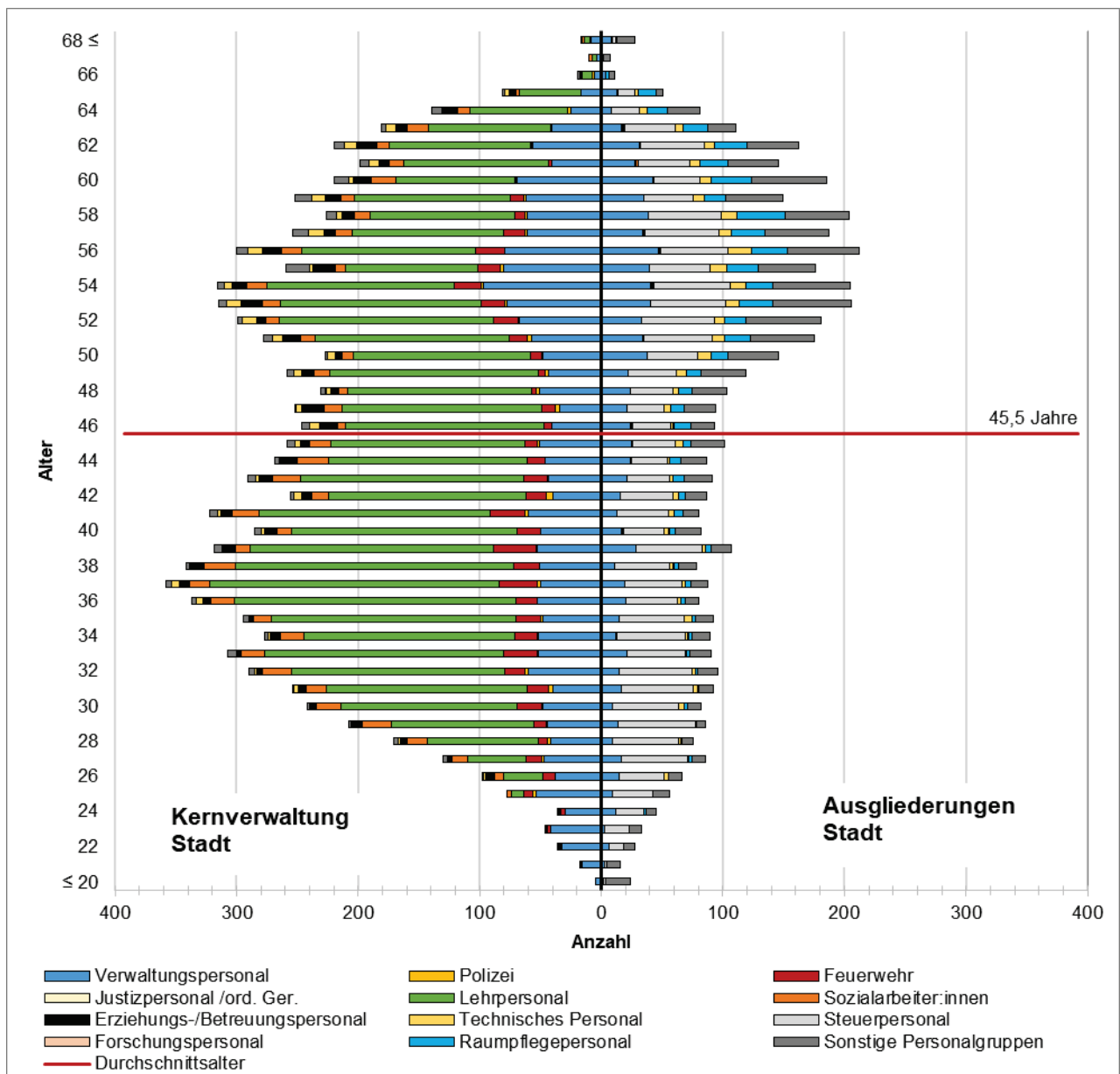
Anlage 6-3: Personalstrukturdaten Stadt Bremen (2020)



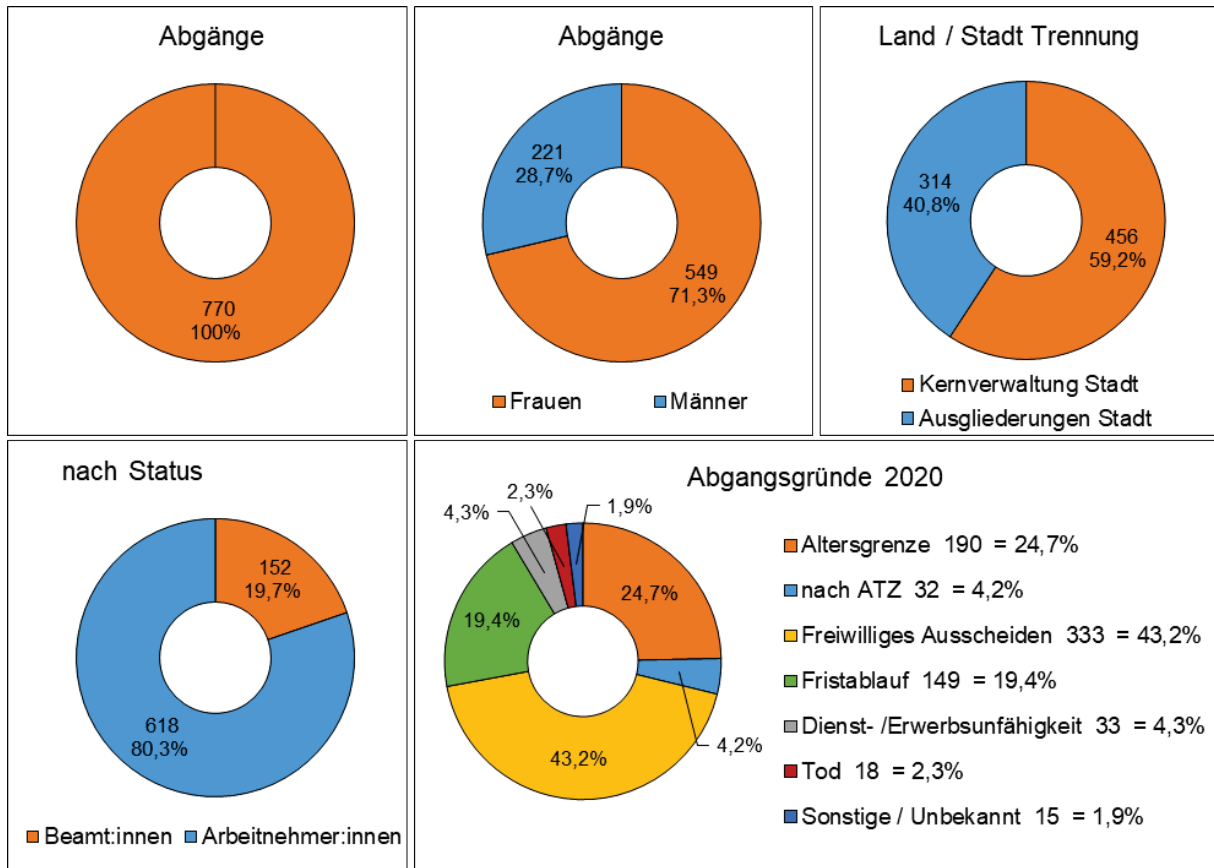
Anlage 6-4: Prozentuale Aufteilung Personalgruppen Stadt Bremen (2020)



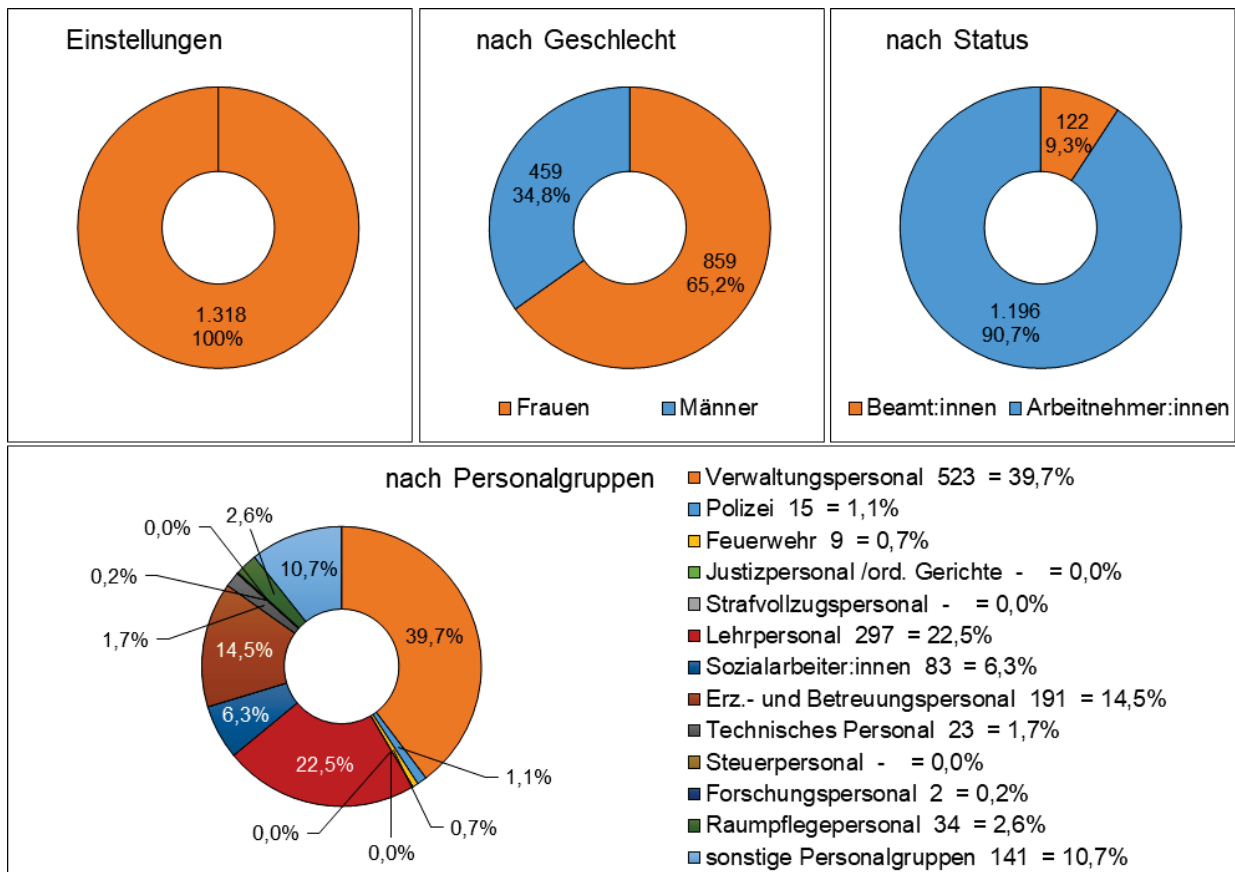
Anlage 6-5: Alterspyramide Stadt Bremen (2020)



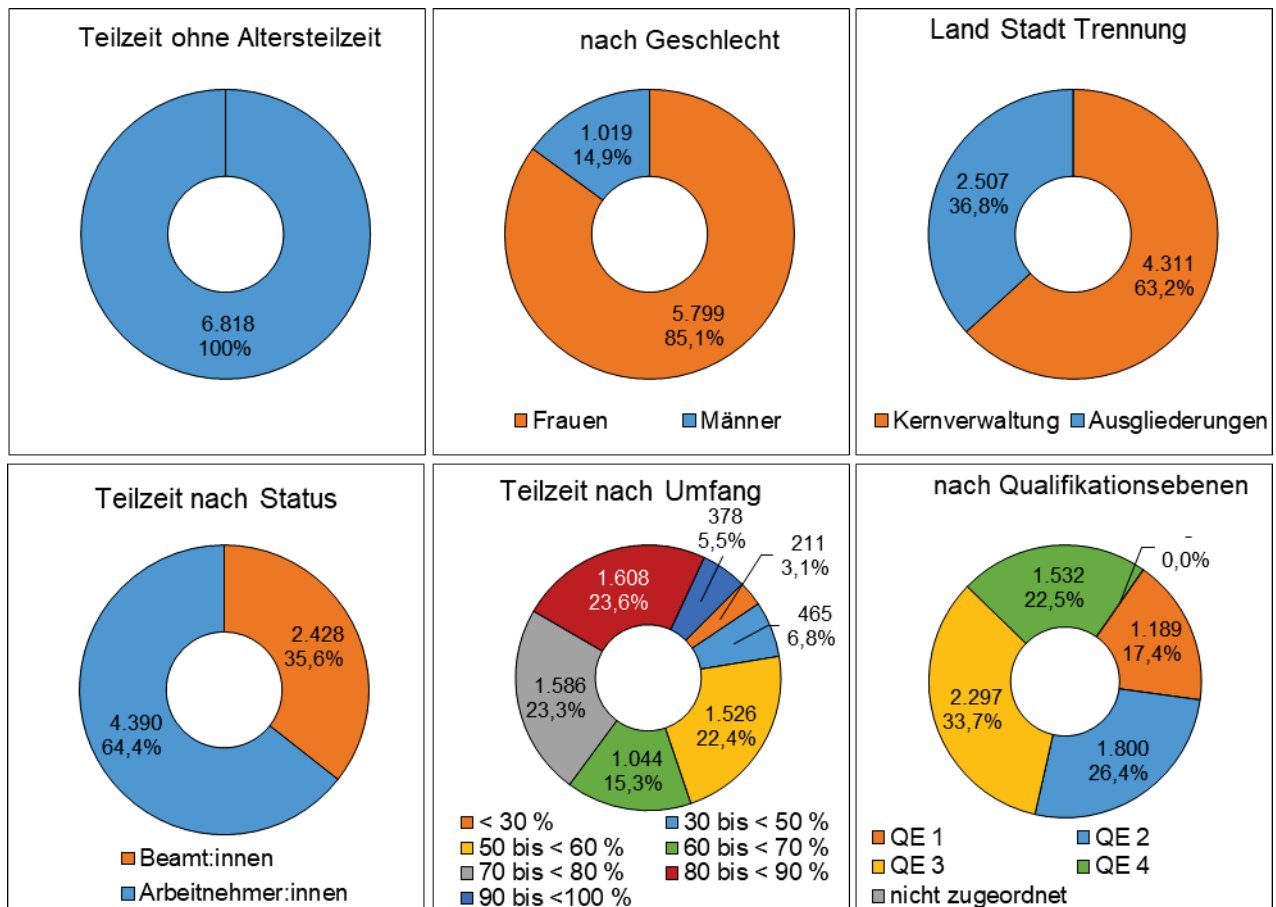
Anlage 6-6: Abgänge Stadt Bremen (2020)



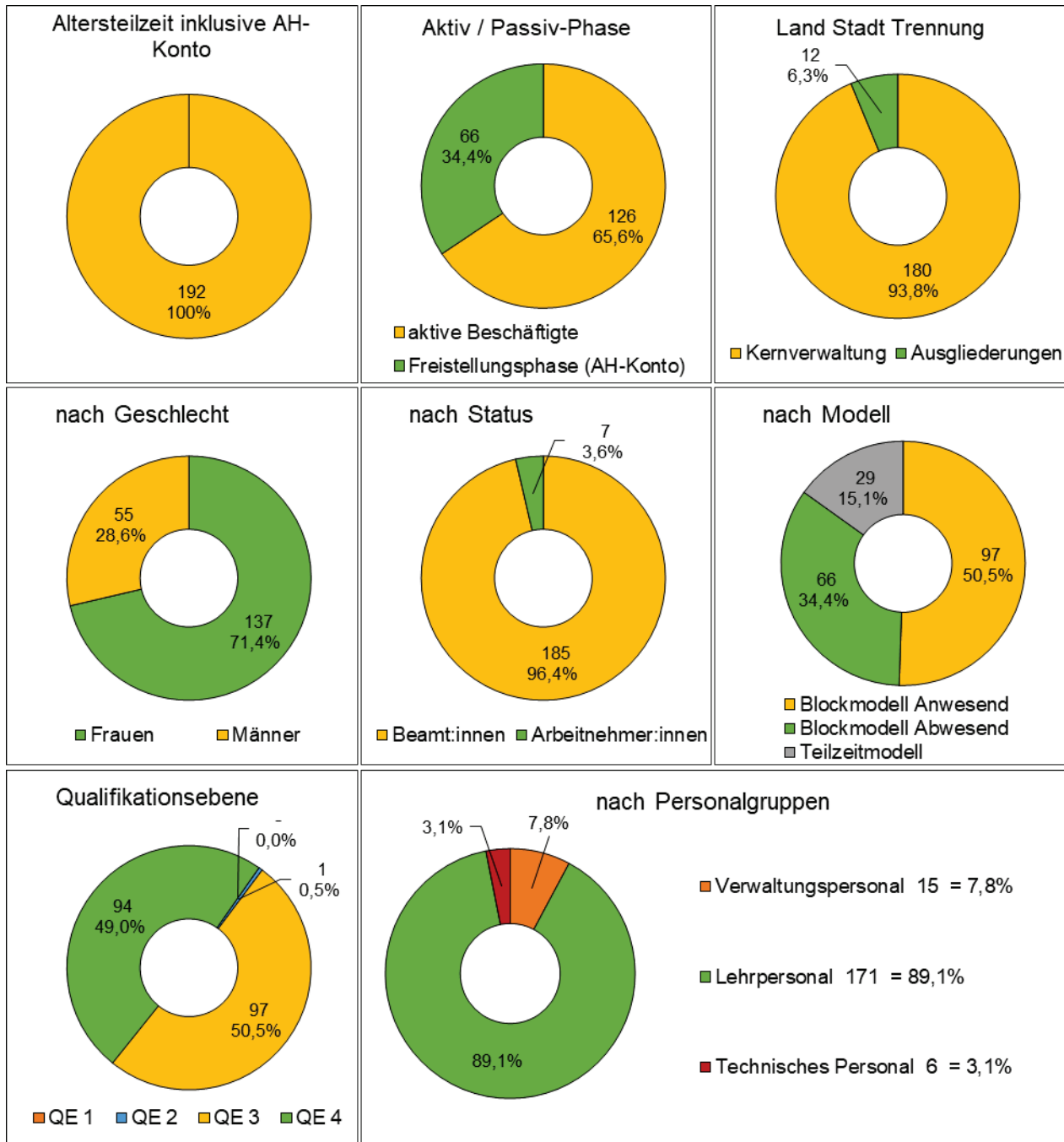
Anlage 6-7: Einstellungen Stadt Bremen (2020)



Anlage 6-8: Anzahl und prozentuale Aufteilung Teilzeit ohne Altersteilzeit in der Stadt Bremen (2020)



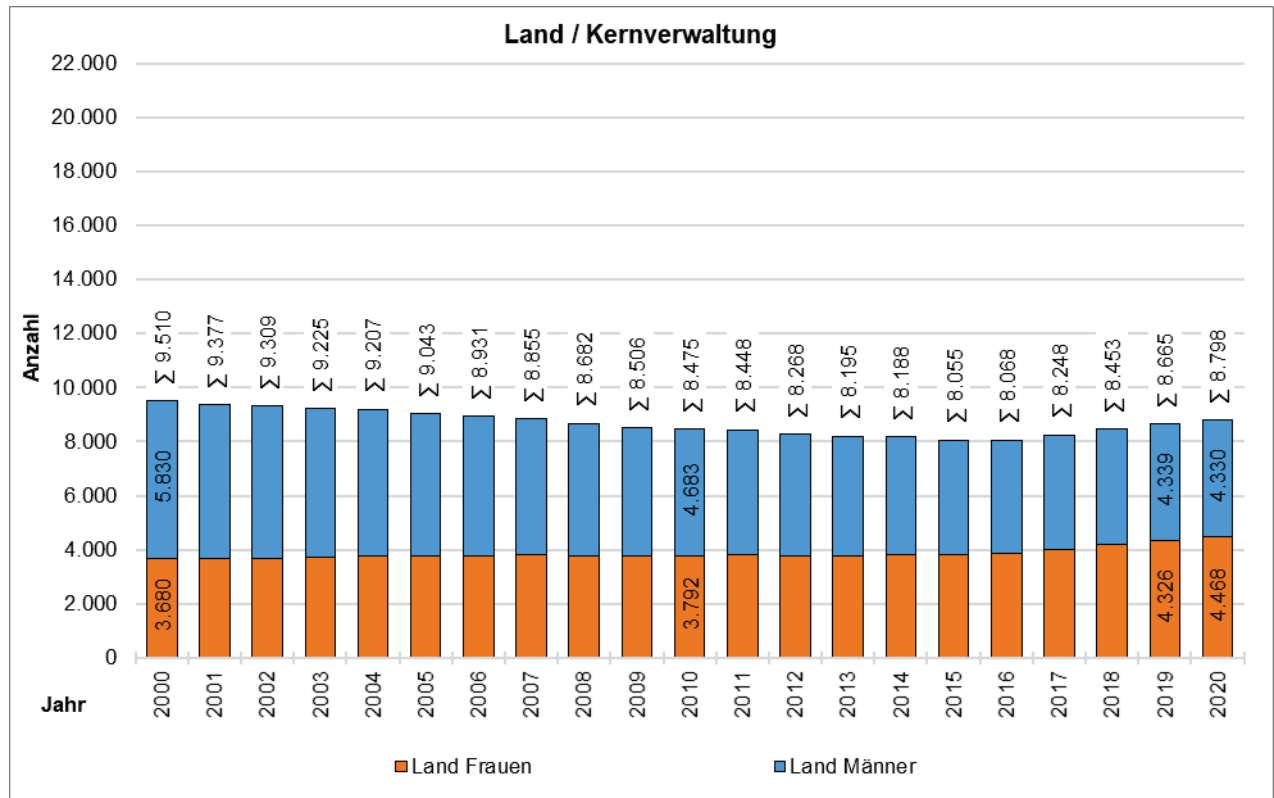
Anlage 6-9: Anzahl und prozentuale Aufteilung der Altersteilzeit in der Stadt Bremen (2020)



7. Anhang

Personalkennzahlen Kernverwaltung Land

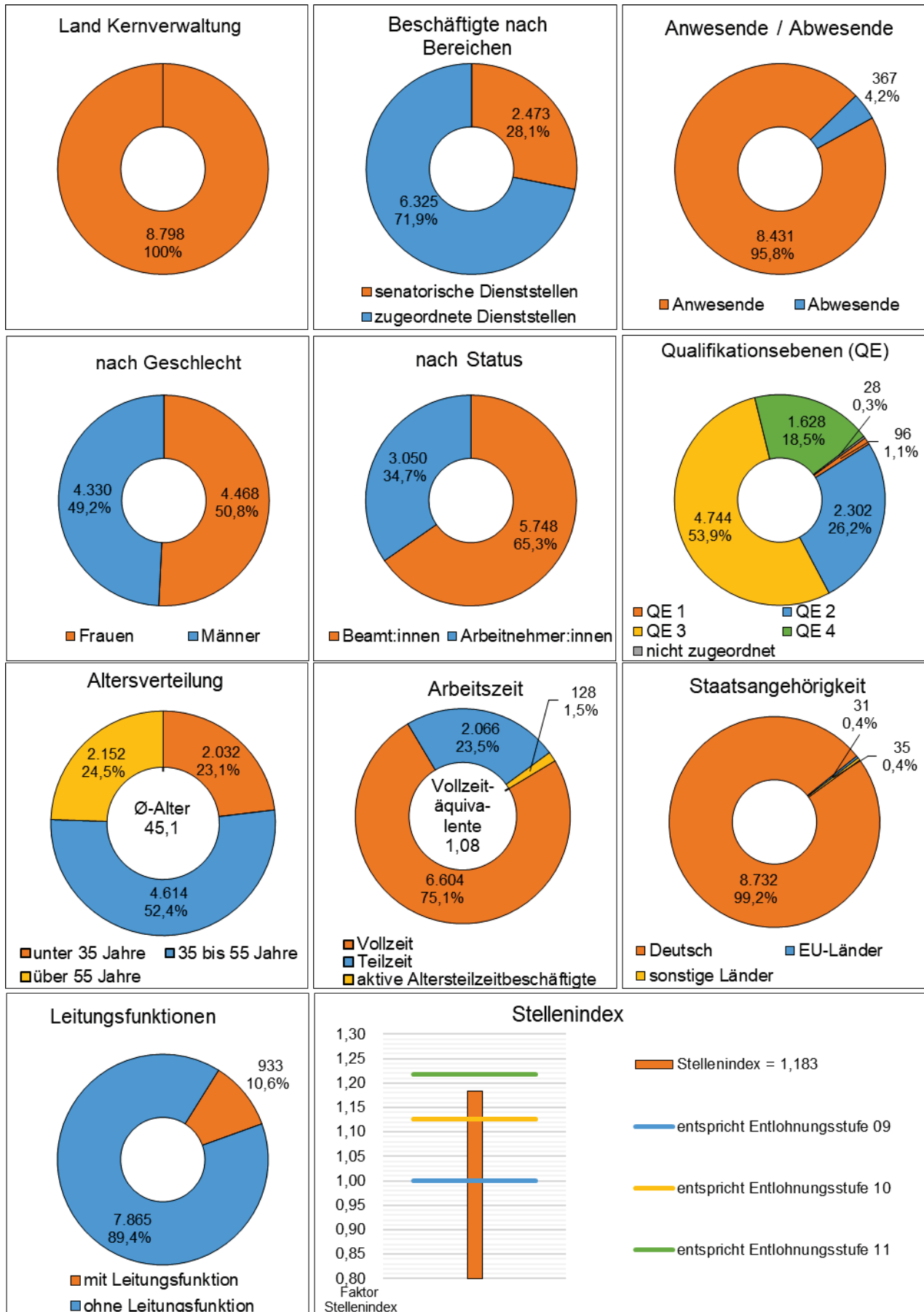
Anlage 7-1: Beschäftigtenzahlen Kernverwaltung Land nach Geschlecht (2000 bis 2020)



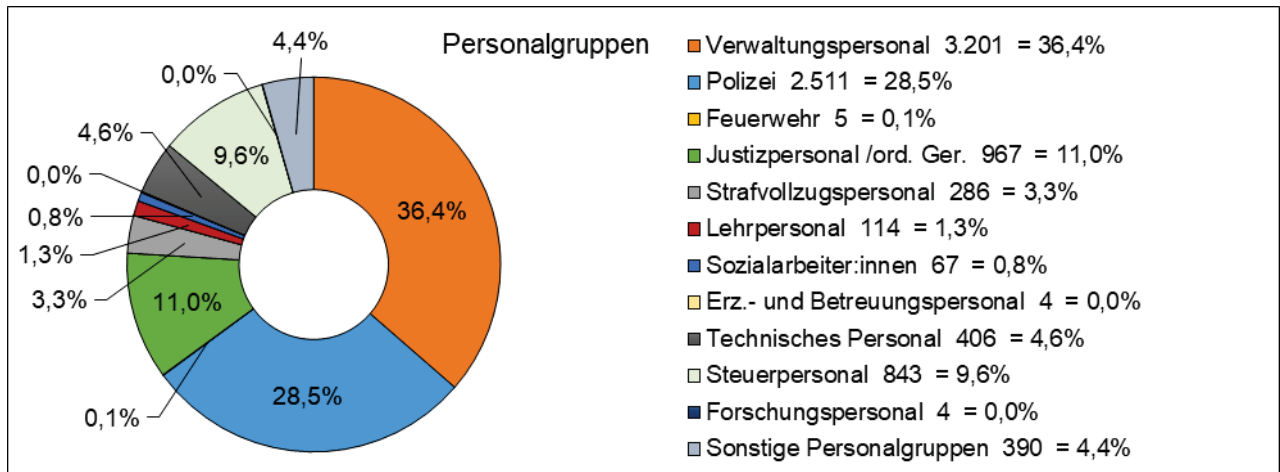
Anlage 7-2: Personalkennzahlen Kernverwaltung Land (2000 bis 2020)

Personalkennzahlen nach Anzahl und Prozent in den Jahren	2000	2010	2019	2020	2000	2010	2019	2020
Beschäftigte insgesamt	9.510	8.475	8.665	8.798	-	-	-	-
weibliche Beschäftigte	3.680	3.792	4.326	4.468	38,7 %	44,7 %	49,9 %	50,8 %
männliche Beschäftigte	5.830	4.683	4.339	4.330	61,3 %	55,3 %	50,1 %	49,2 %
Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ)	1.469	1.545	1.955	2.068	15,4 %	18,2 %	22,6 %	23,5 %
Beschäftigte je VZÄ	1,08	1,08	1,08	1,08	-	-	-	-
Abwesende	522	362	380	368	5,5 %	4,3 %	4,4 %	4,2 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	1.734	1.340	1.892	2.032	18,2 %	15,8 %	21,8 %	23,1 %
Beschäftigte über 55 Jahren	1.712	2.023	2.184	2.152	18,0 %	23,9 %	25,2 %	24,5 %
Durchschnittsalter	44,9	46,7	45,5	45,1	-	-	-	-
Beamte:innen	6.455	5.803	5.722	5.748	67,9 %	68,5 %	66,0 %	65,3 %
Arbeitnehmer:innen	3.055	2.672	2.943	3.050	32,1 %	31,5 %	34,0 %	34,7 %
Qualifikationsebene 1	215	73	87	96	2,3 %	0,9 %	1,0 %	1,1 %
Qualifikationsebene 2	4.418	2.416	2.322	2.305	46,5 %	28,5 %	26,8 %	26,2 %
Qualifikationsebene 3	3.565	4.604	4.679	4.740	37,5 %	54,3 %	54,0 %	53,9 %
Qualifikationsebene 4	1.300	1.366	1.551	1.629	13,7 %	16,1 %	17,9 %	18,5 %
nicht zugeordnet (Festvertrag)	12	16	26	28	0,1 %	0,2 %	0,3 %	0,3 %
Stellenindex	1,13	1,17	1,18	1,18	-	-	-	-
Personen in Ausbildung	1.394	1.543	2.148	2.139	-	-	-	-

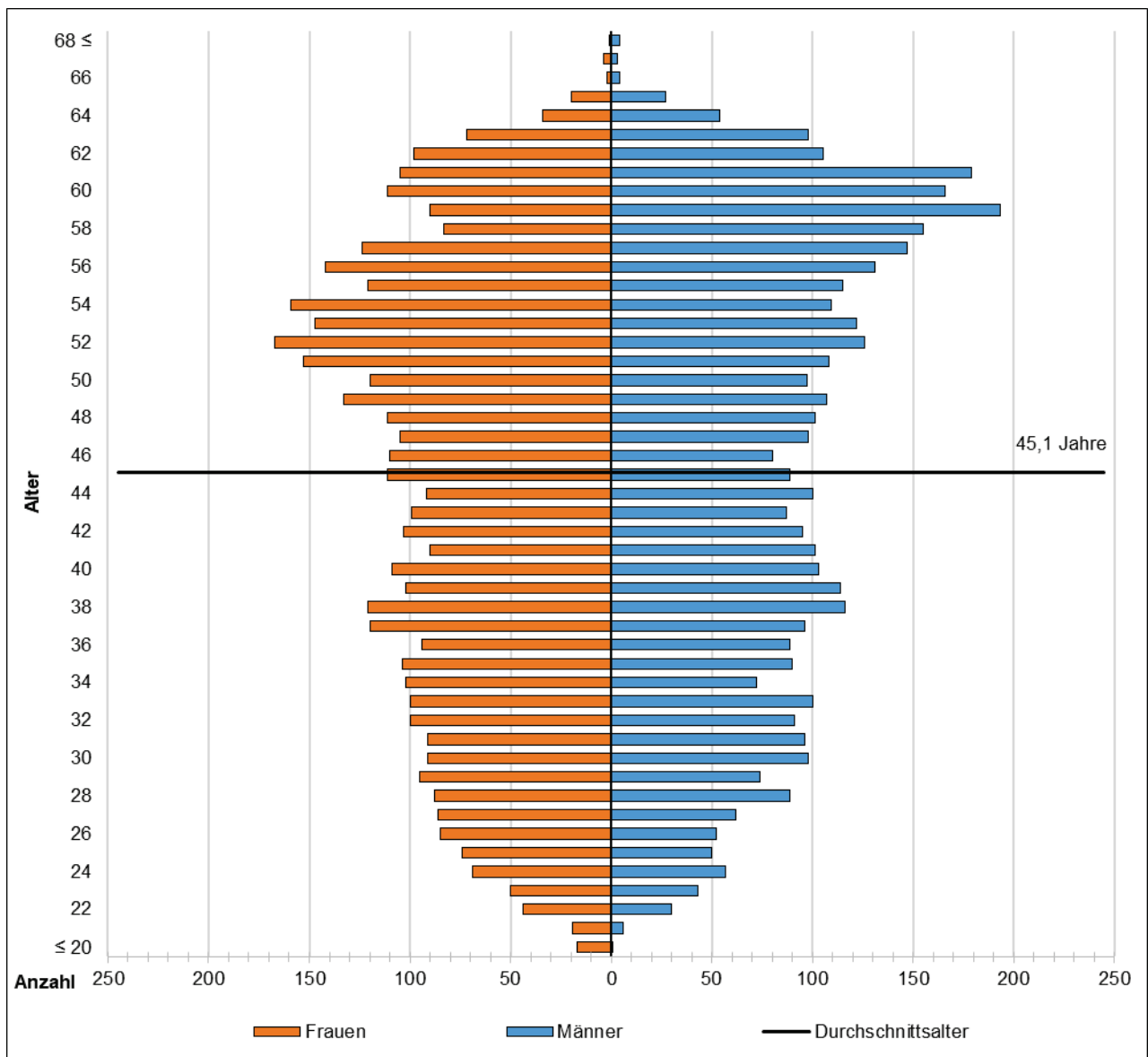
Anlage 7-3: Personalstrukturdaten Kernverwaltung Land (2020)



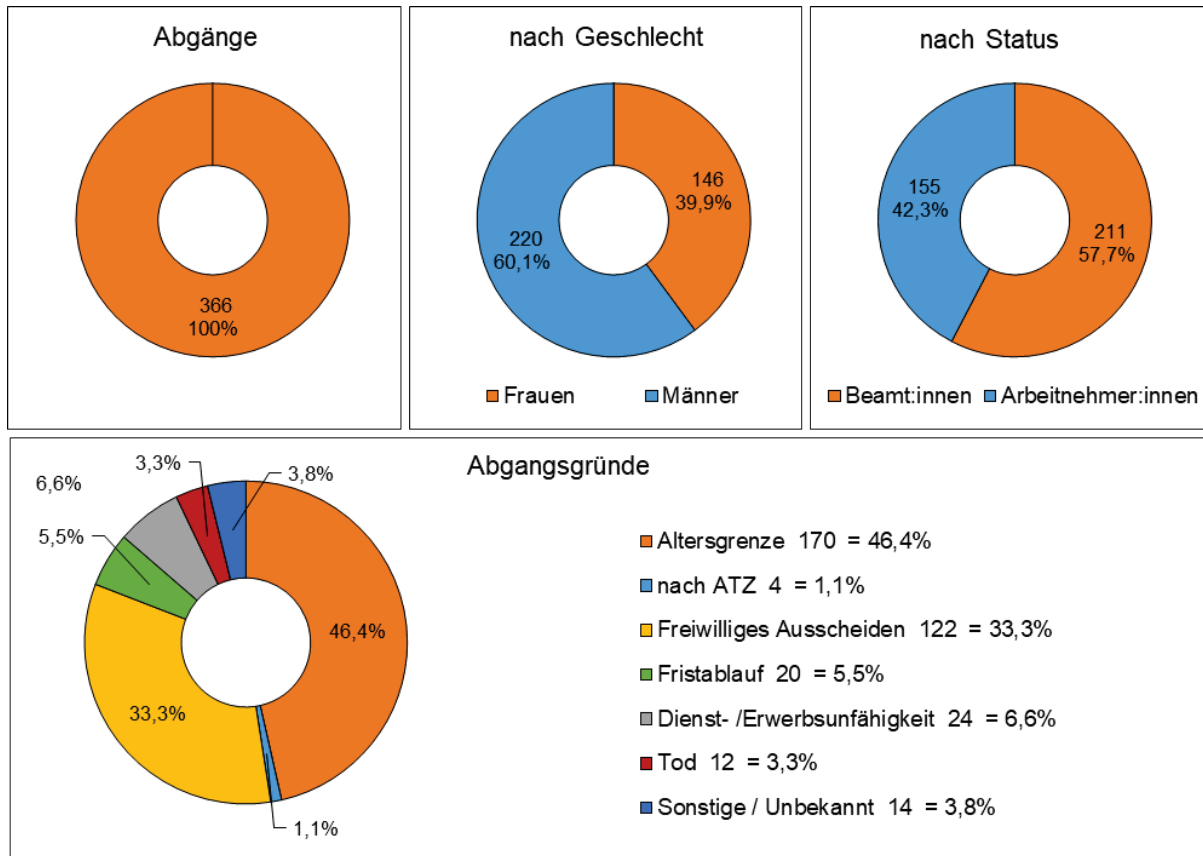
Anlage 7-4: Personalgruppen Kernverwaltung Land (2020)



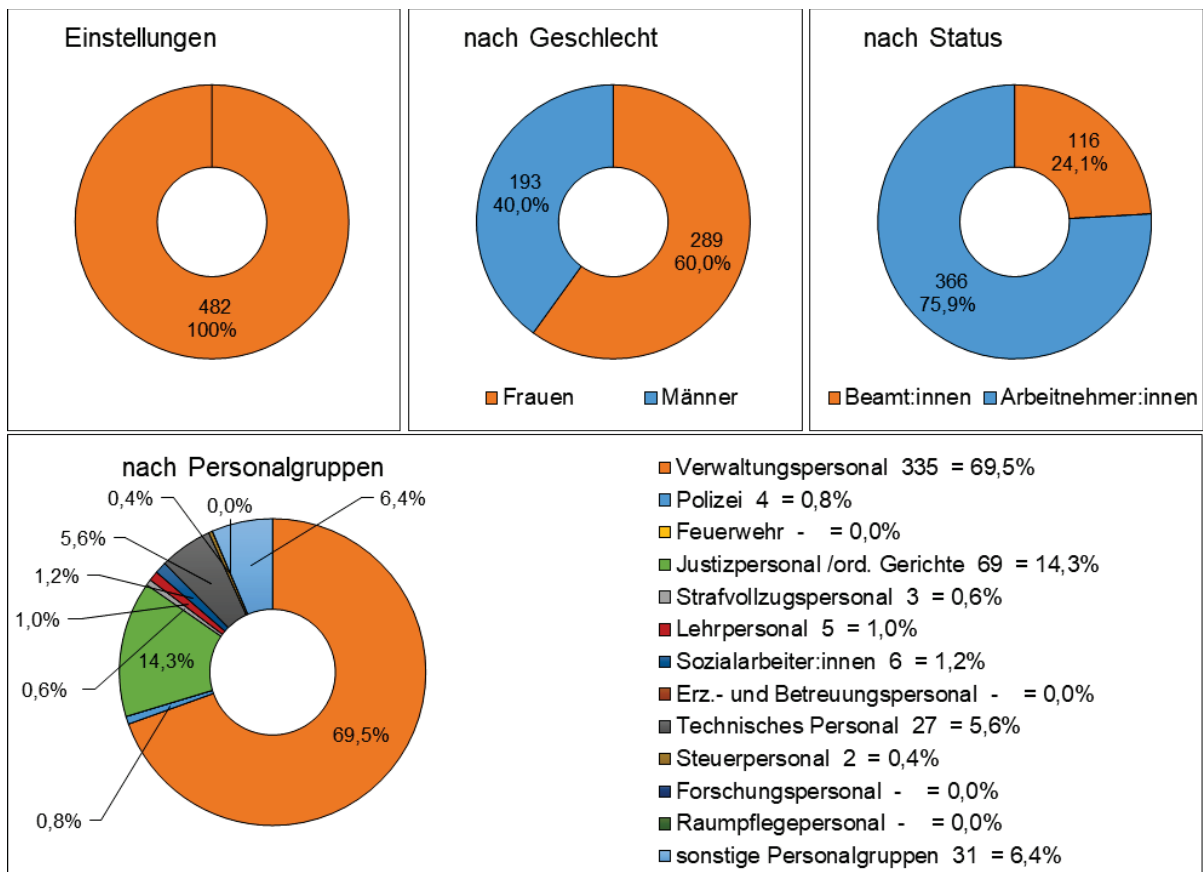
Anlage 7-5: Alterspyramide Kernverwaltung Land nach Geschlecht (2020)



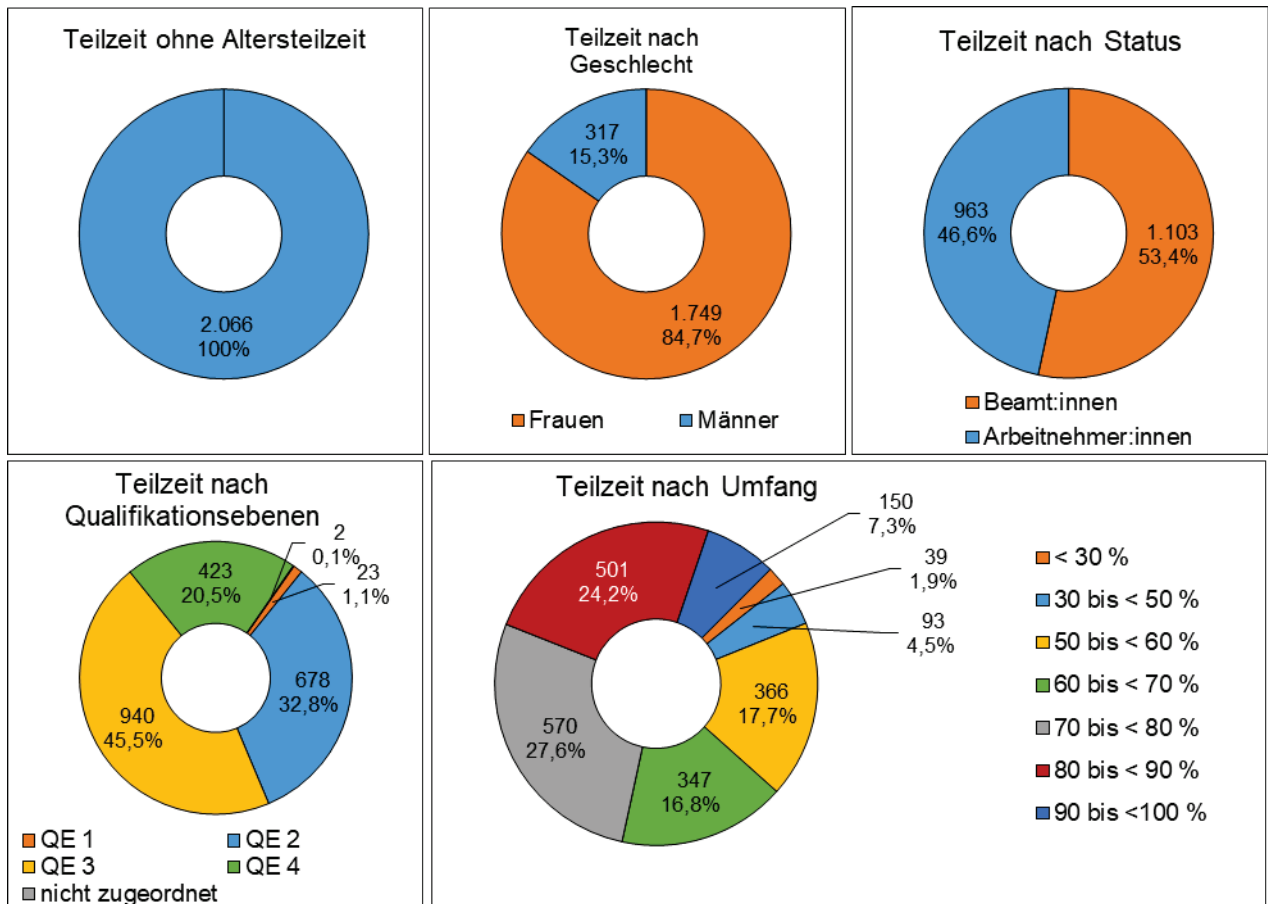
Anlage 7-6: Abgänge Kernverwaltung Land (2020)



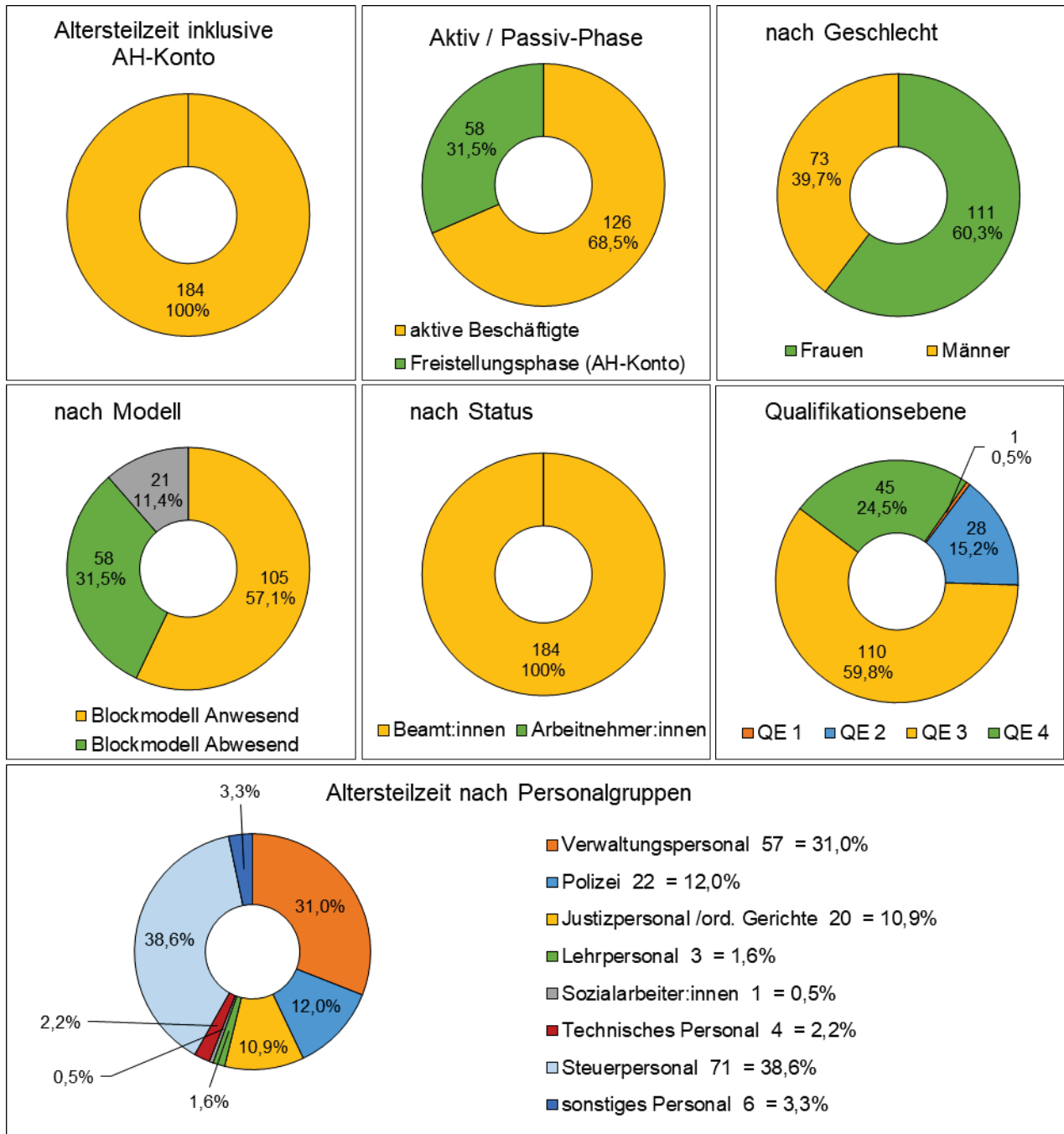
Anlage 7-7: Einstellungen Kernverwaltung Land (2020)



Anlage 7-8: Teilzeit Kernverwaltung Land (2020)



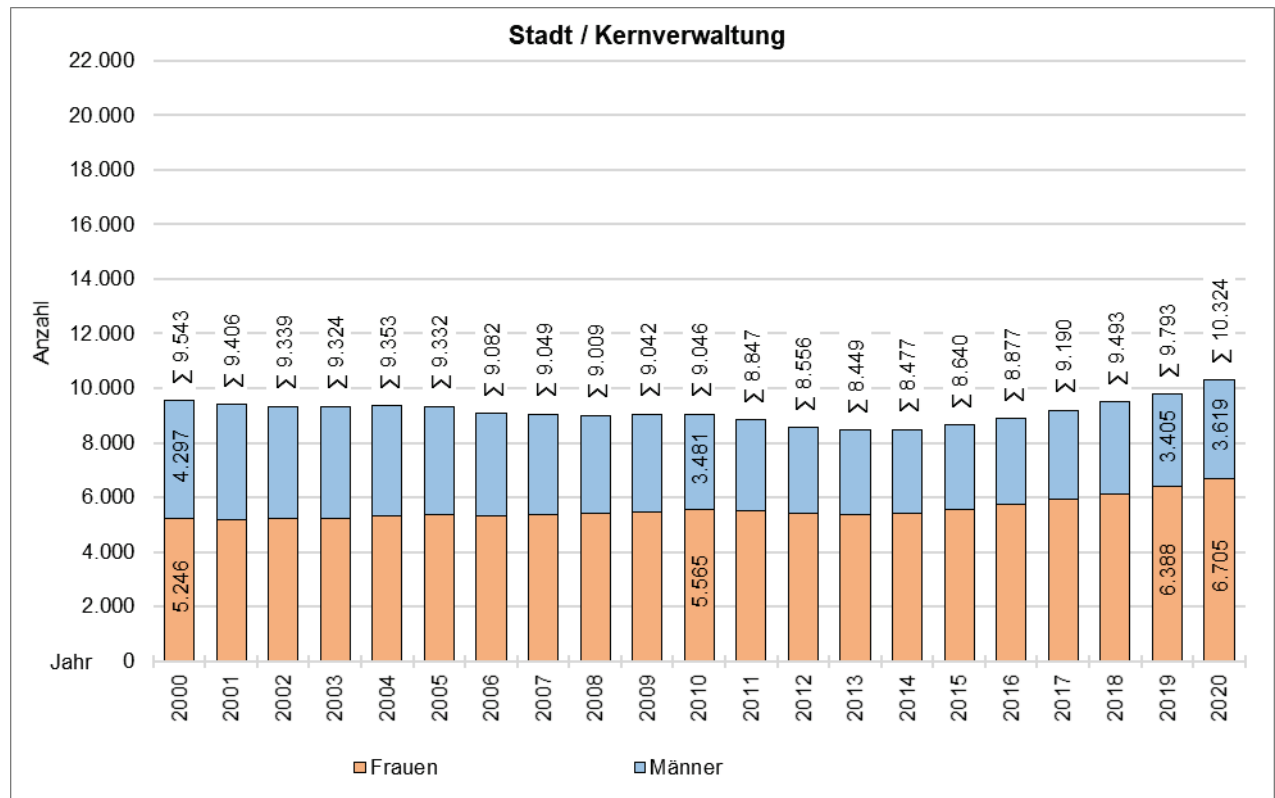
Anlage 7-9: Altersteilzeit Kernverwaltung Land (2020)



8. Anhang

Personalkennzahlen Kernverwaltung Stadt

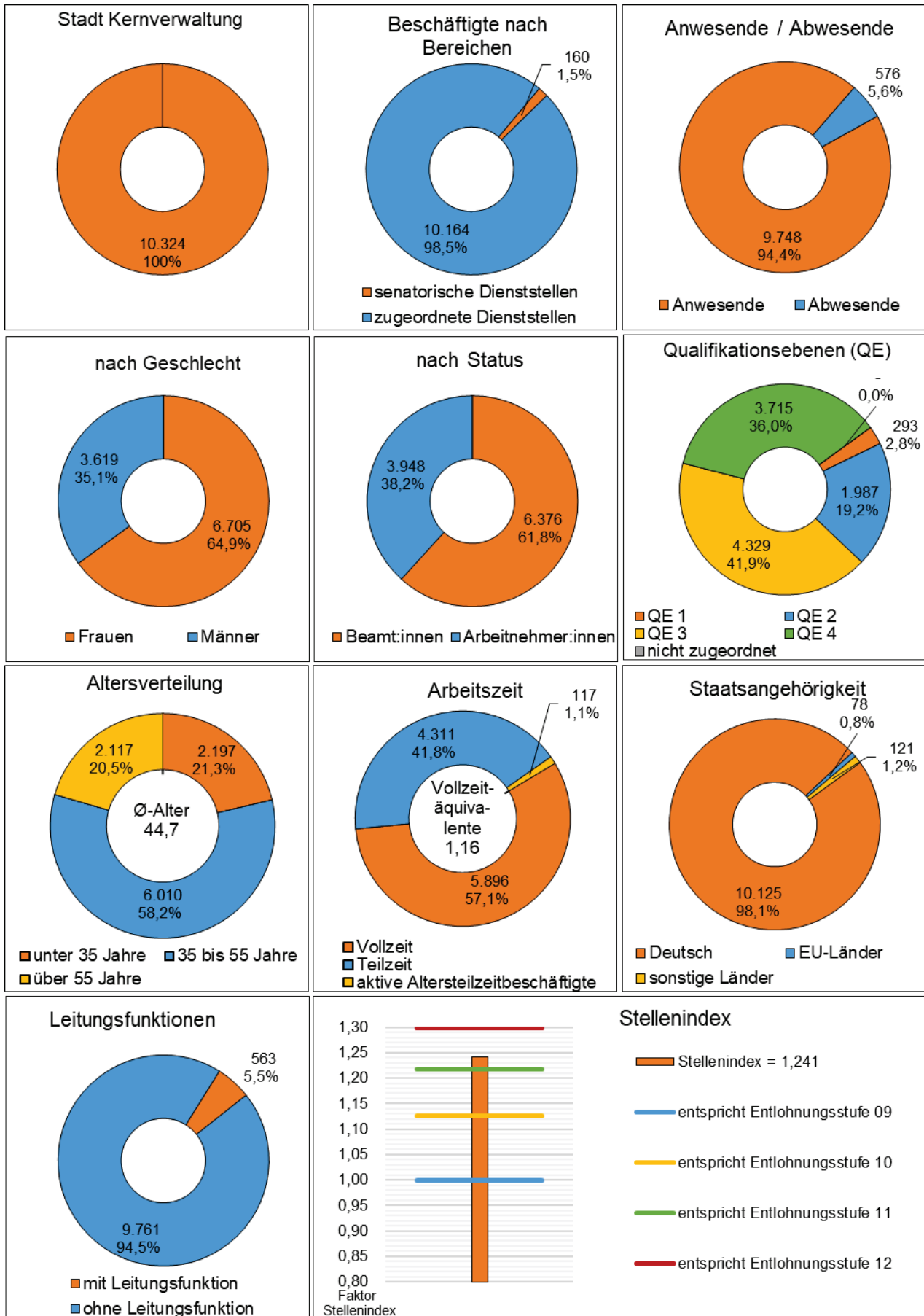
Anlage 8-1: Beschäftigtenzahlen Kernverwaltung Stadt nach Geschlecht (2020)



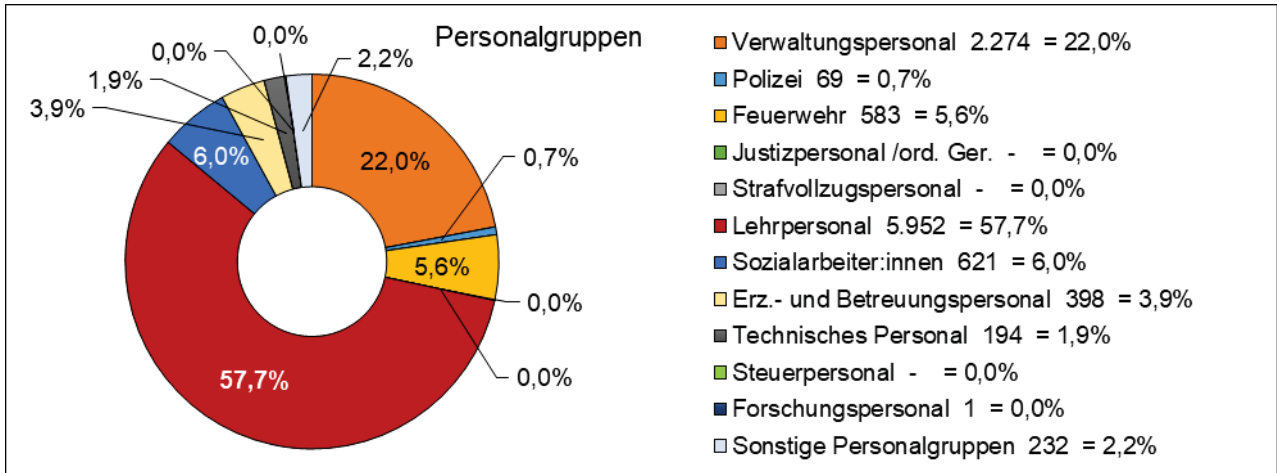
Anlage 8-2: Personalkennzahlen Kernverwaltung Stadt (2020)

Personalkennzahlen nach Anzahl und Prozent in den Jahren	2000	2010	2019	2020	2000	2010	2019	2020
Beschäftigte insgesamt	9.543	9.046	9.793	10.324	-	-	-	-
weibliche Beschäftigte	5.246	5.565	6.388	6.705	55,0 %	61,5 %	65,2 %	64,9 %
männliche Beschäftigte	4.297	3.481	3.405	3.619	45,0 %	38,5 %	34,8 %	35,1 %
Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ)	3.188	3.003	3.949	4.309	33,4 %	33,2 %	40,3 %	41,7 %
Beschäftigte je VZÄ	1,17	1,16	1,15	1,16	-	-	-	-
Abwesende	541	461	532	575	5,7 %	5,1 %	5,4 %	5,6 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	653	1.271	1.909	2.197	6,8 %	14,1 %	19,5 %	21,3 %
Beschäftigte über 55 Jahren	2.472	3.217	2.018	2.117	25,9 %	35,6 %	20,6 %	20,5 %
Durchschnittsalter	49,4	48,5	45,1	44,7	-	-	-	-
Beamte:innen	5.027	5.888	6.201	6.376	52,7 %	65,1 %	63,3 %	61,8 %
Arbeitnehmer:innen	4.516	3.158	3.592	3.948	47,3 %	34,9 %	36,7 %	38,2 %
Qualifikationsebene 1	414	37	42	293	4,3 %	0,4 %	0,4 %	2,8 %
Qualifikationsebene 2	2.088	1.778	2.001	1.984	21,9 %	19,7 %	20,4 %	19,2 %
Qualifikationsebene 3	4.425	4.058	4.189	4.333	46,4 %	44,9 %	42,8 %	42,0 %
Qualifikationsebene 4	2.616	3.170	3.560	3.714	27,4 %	35,0 %	36,4 %	36,0 %
nicht zugeordnet (Festvertrag)	0	3	1	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Stellenindex	1,25	1,24	25,00	39,00	-	-	-	-
Personen in Ausbildung	44	42	0	0	-	-	-	-

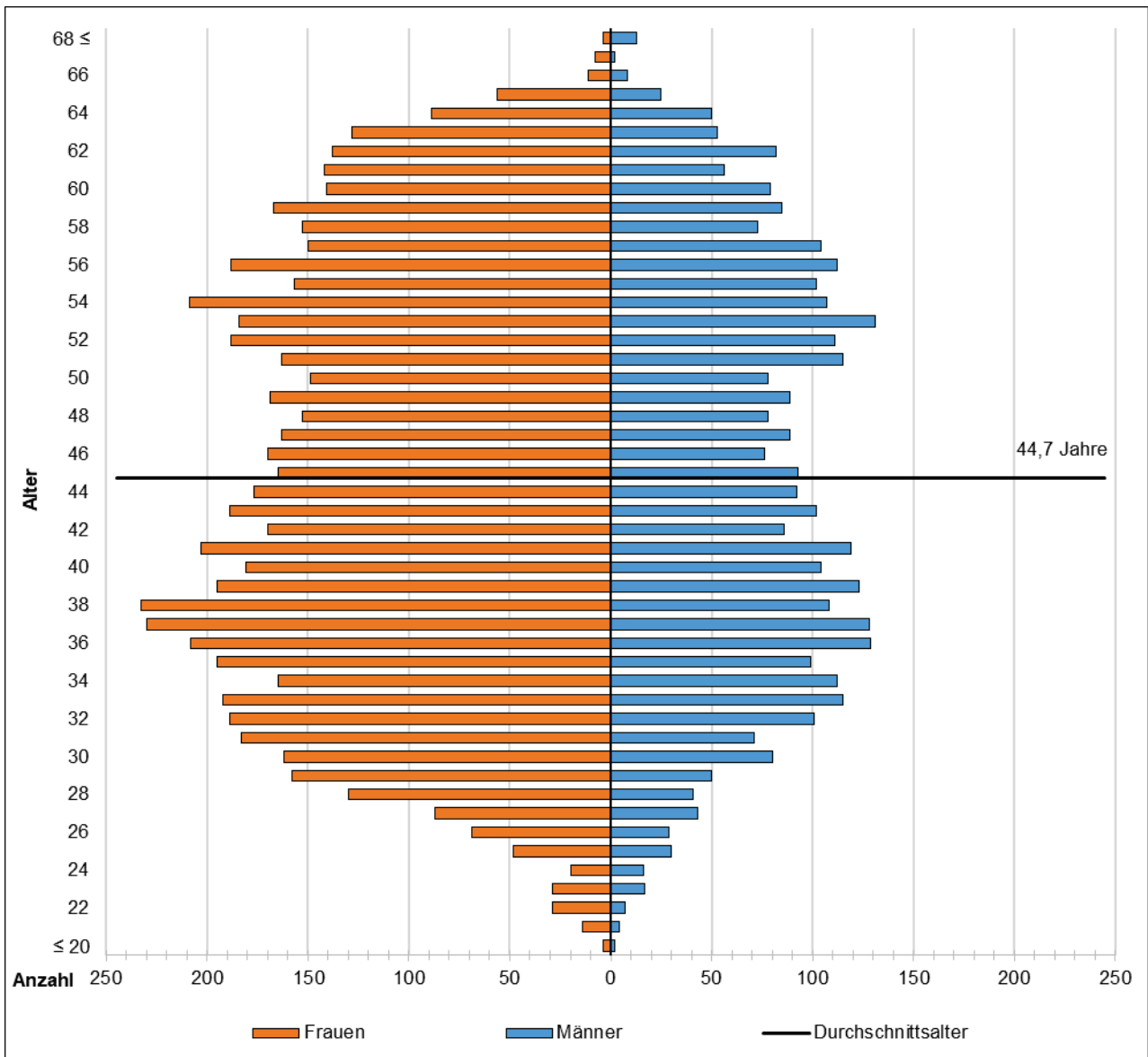
Anlage 8-3: Personalkennzahlen Kernverwaltung Stadt (2020)



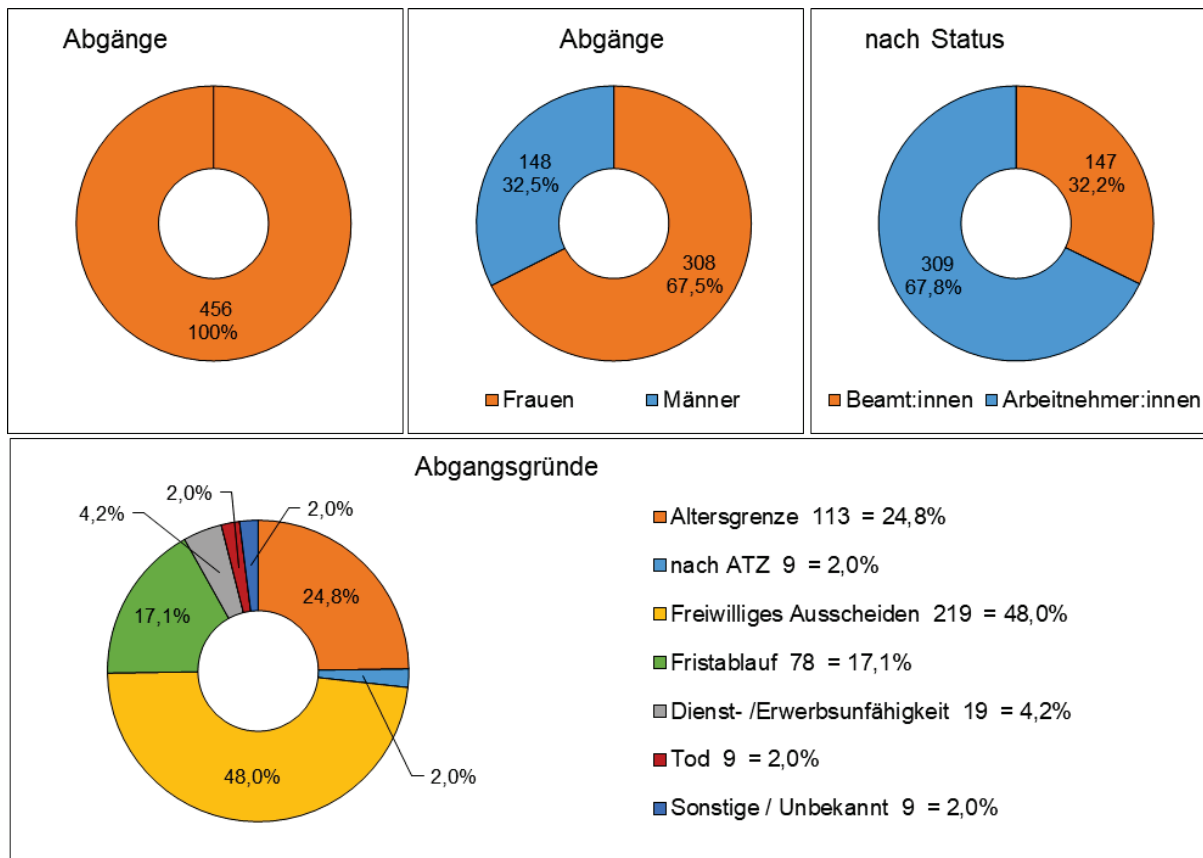
Anlage 8-4: Verteilung Personalgruppen Kernverwaltung Stadt (2020)



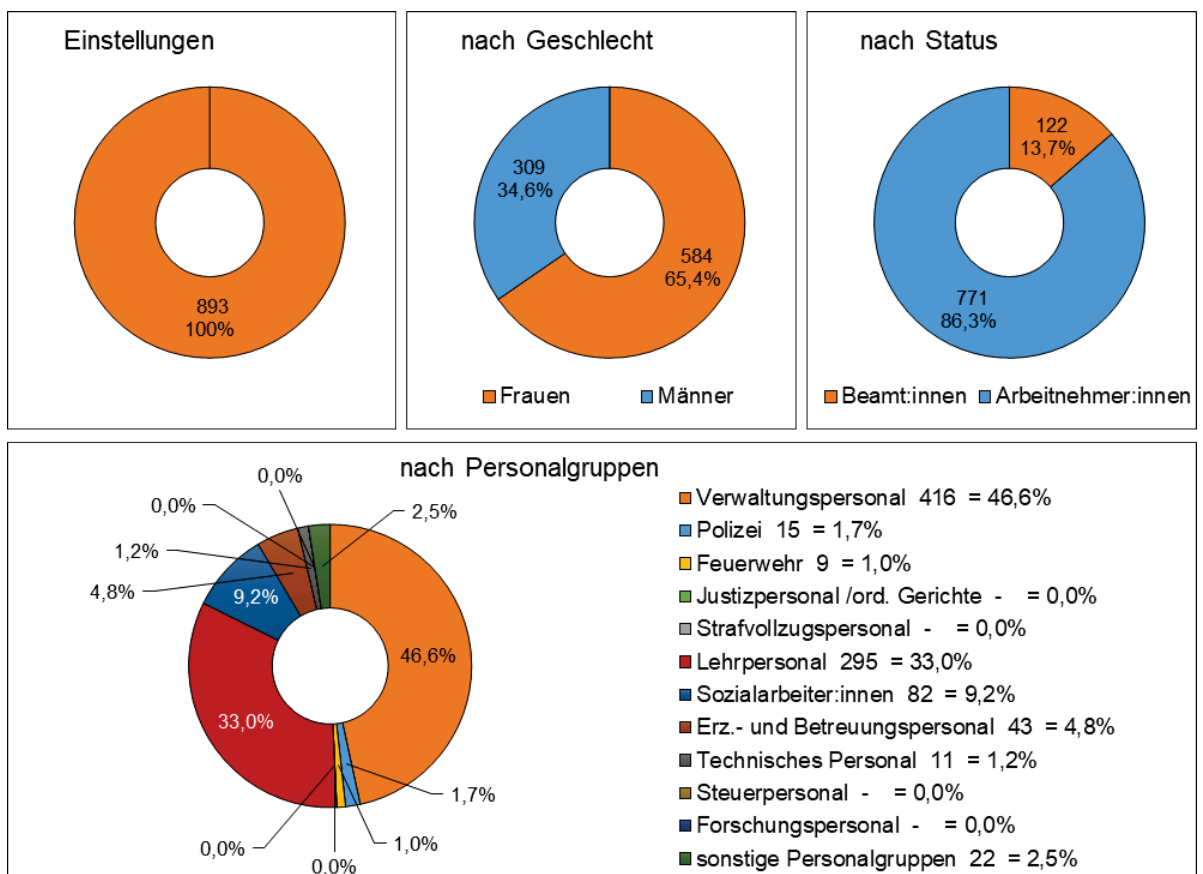
Anlage 8-5: Alterspyramide Kernverwaltung Stadt nach Geschlecht (2020)



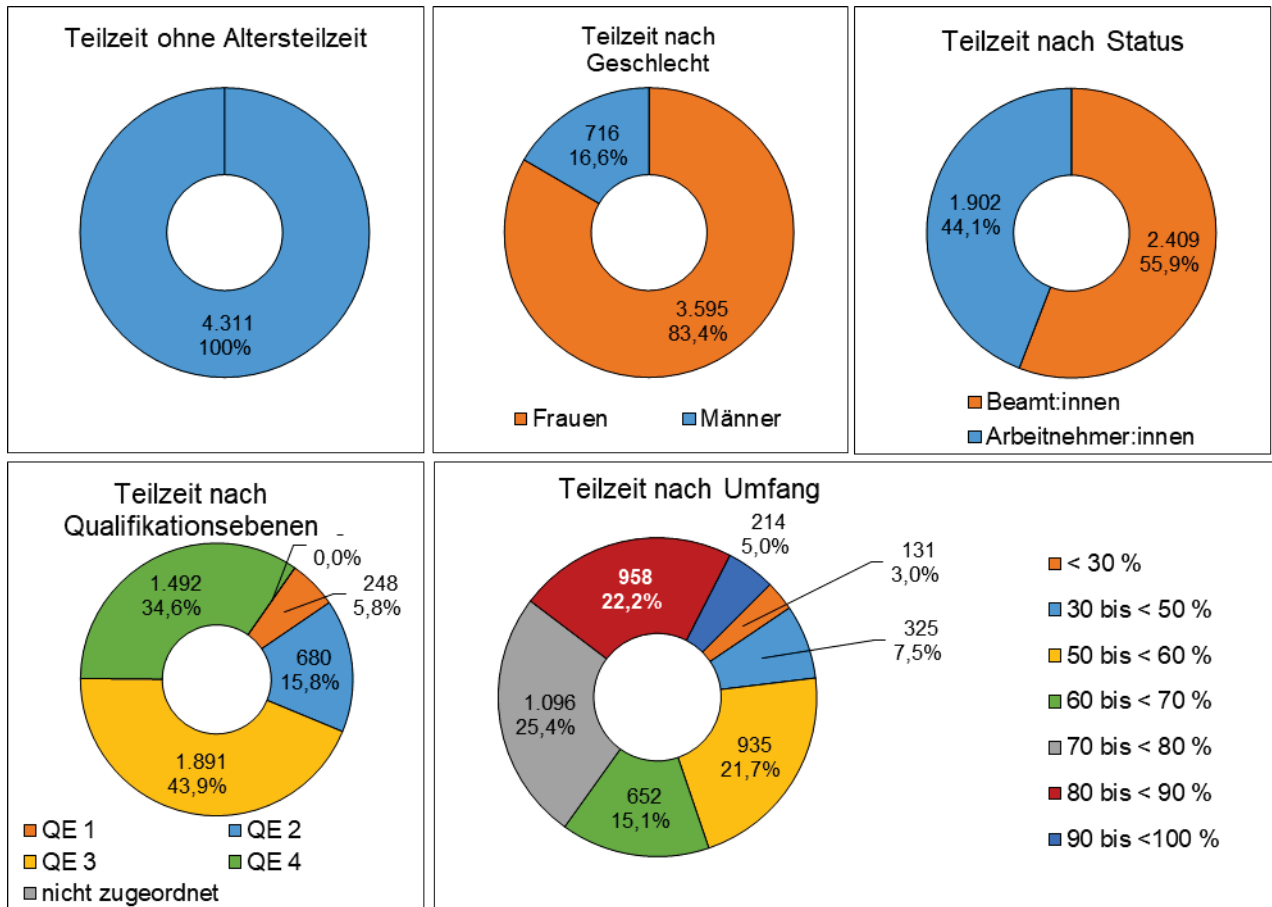
Anlage 8-6: Abgänge Kernverwaltung Stadt (2020)



Anlage 8-7: Einstellungen Kernverwaltung Stadt (2020)



Anlage 8-8: Teilzeit Kernverwaltung Stadt (2020)



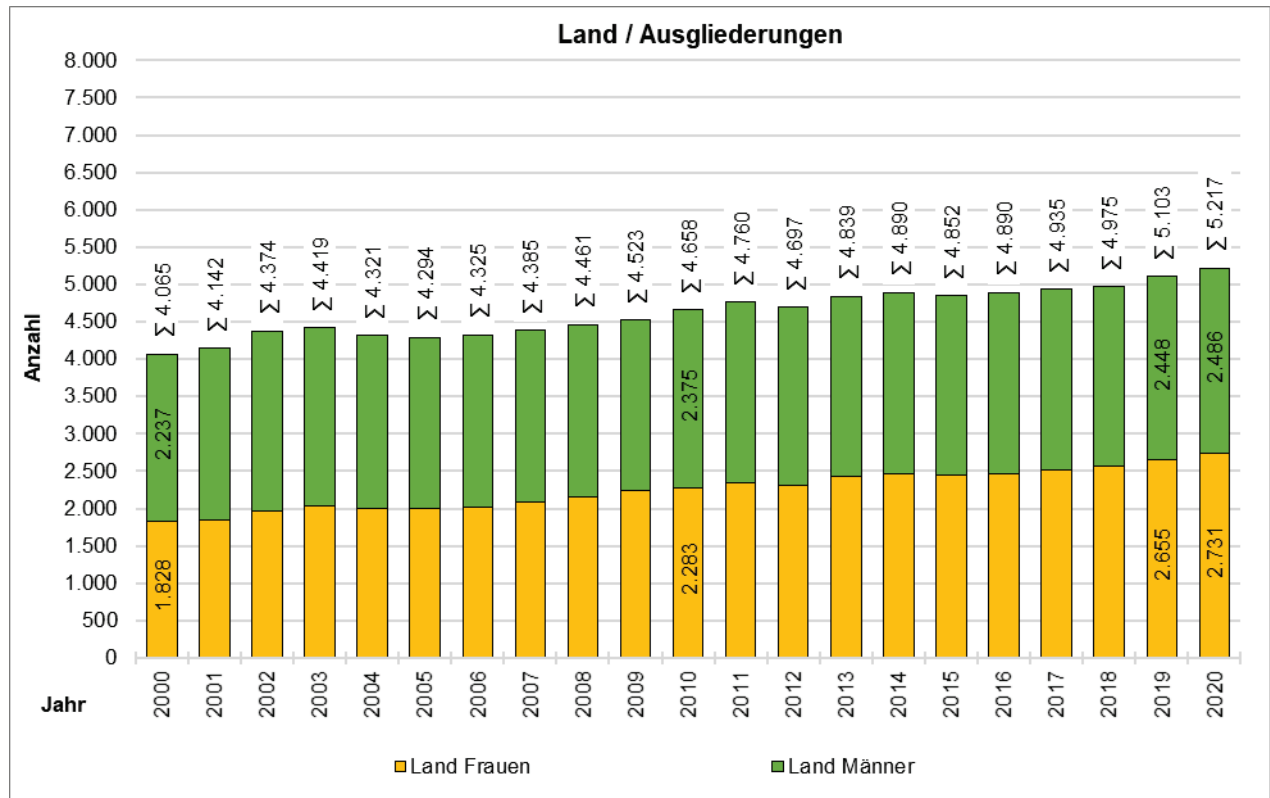
Anlage 8-9: Altersteilzeit Kernverwaltung Stadt (2020)



9. Anhang

Personalkennzahlen Ausgliederungen Land

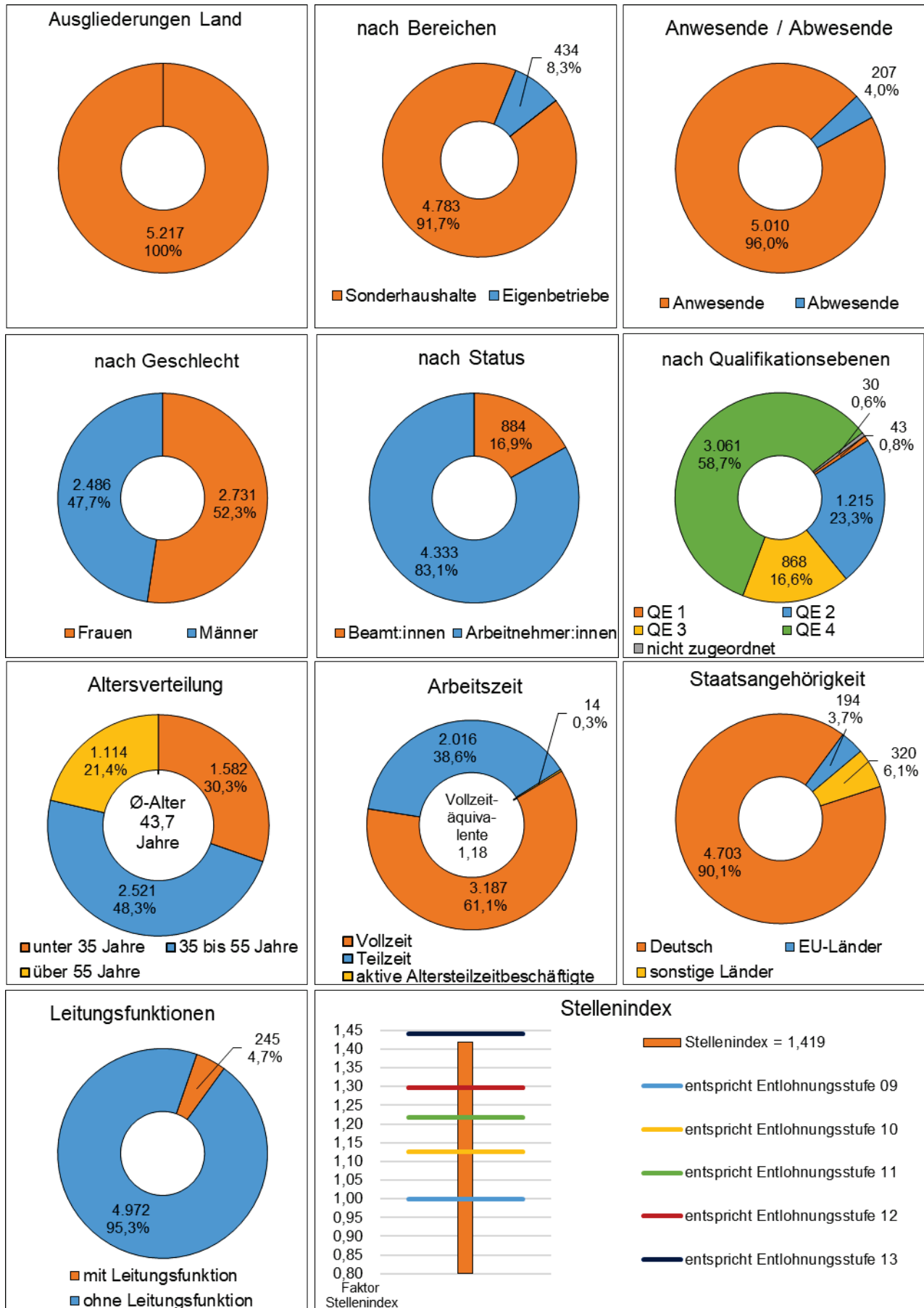
Anlage 9-1: Beschäftigtenzahlen Ausgliederungen Land nach Geschlecht (2000 bis 2020)



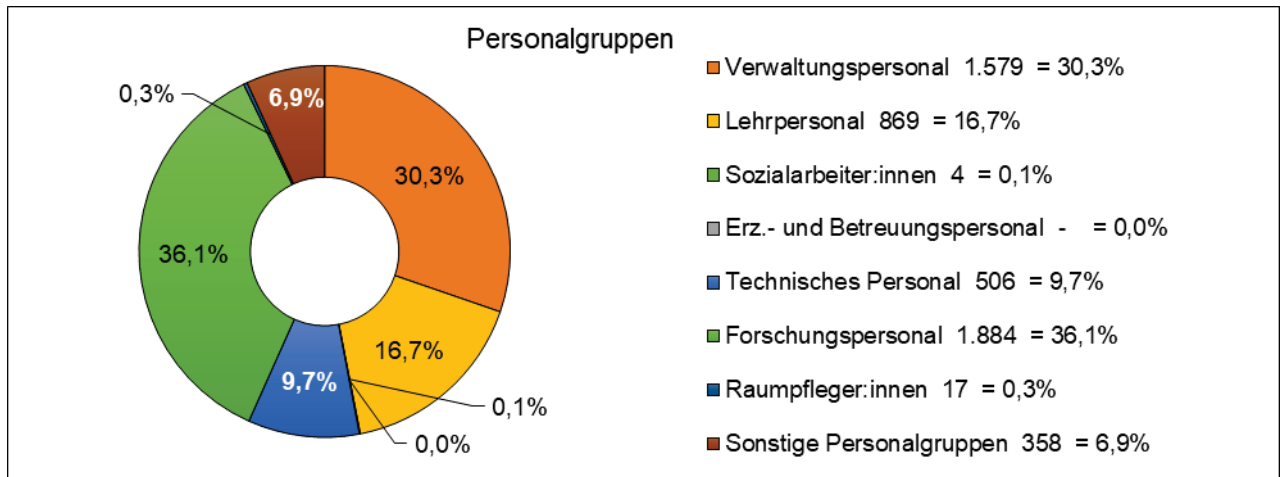
Anlage 9-2: Personalkennzahlen Ausgliederungen Land (2020)

Personalkennzahlen nach Anzahl und Prozent in den Jahren	2000	2010	2019	2020	2000	2010	2019	2020
Beschäftigte insgesamt	4.065	4.658	5.103	5.217	-	-	-	-
weibliche Beschäftigte	1.828	2.283	2.655	2.731	45,0 %	49,0 %	52,0 %	52,3 %
männliche Beschäftigte	2.237	2.375	2.448	2.486	55,0 %	51,0 %	48,0 %	47,7 %
Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ)	1.278	1.608	2.006	2.016	31,4 %	34,5 %	39,3 %	38,6 %
Beschäftigte je VZÄ	1,17	1,19	1,18	1,18	-	-	-	-
Abwesende	218	186	229	206	5,4 %	4,0 %	4,5 %	3,9 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	1.073	1.267	1.536	1.582	26,4 %	27,2 %	30,1 %	30,3 %
Beschäftigte über 55 Jahren	812	808	1.057	1.114	20,0 %	17,3 %	20,7 %	21,4 %
Durchschnittsalter	43,7	43,4	43,8	43,7	-	-	-	-
Beamte:innen	1.140	864	875	884	28,0 %	18,5 %	17,1 %	16,9 %
Arbeitnehmer:innen	2.925	3.794	4.228	4.333	72,0 %	81,5 %	82,9 %	83,1 %
Qualifikationsebene 1	168	93	47	43	4,1 %	2,0 %	0,9 %	0,8 %
Qualifikationsebene 2	1.090	1.083	1.185	1.215	26,8 %	23,3 %	23,2 %	23,3 %
Qualifikationsebene 3	695	817	842	867	17,1 %	17,5 %	16,5 %	16,6 %
Qualifikationsebene 4	2.107	2.638	2.984	3.061	51,8 %	56,6 %	58,5 %	58,7 %
nicht zugeordnet (Festvertrag)	5	27	45	31	0,1 %	0,6 %	0,9 %	0,6 %
Stellenindex	1,41	1,41	1,42	1,42	-	-	-	-
Personen in Ausbildung	0	0	0	0	-	-	-	-

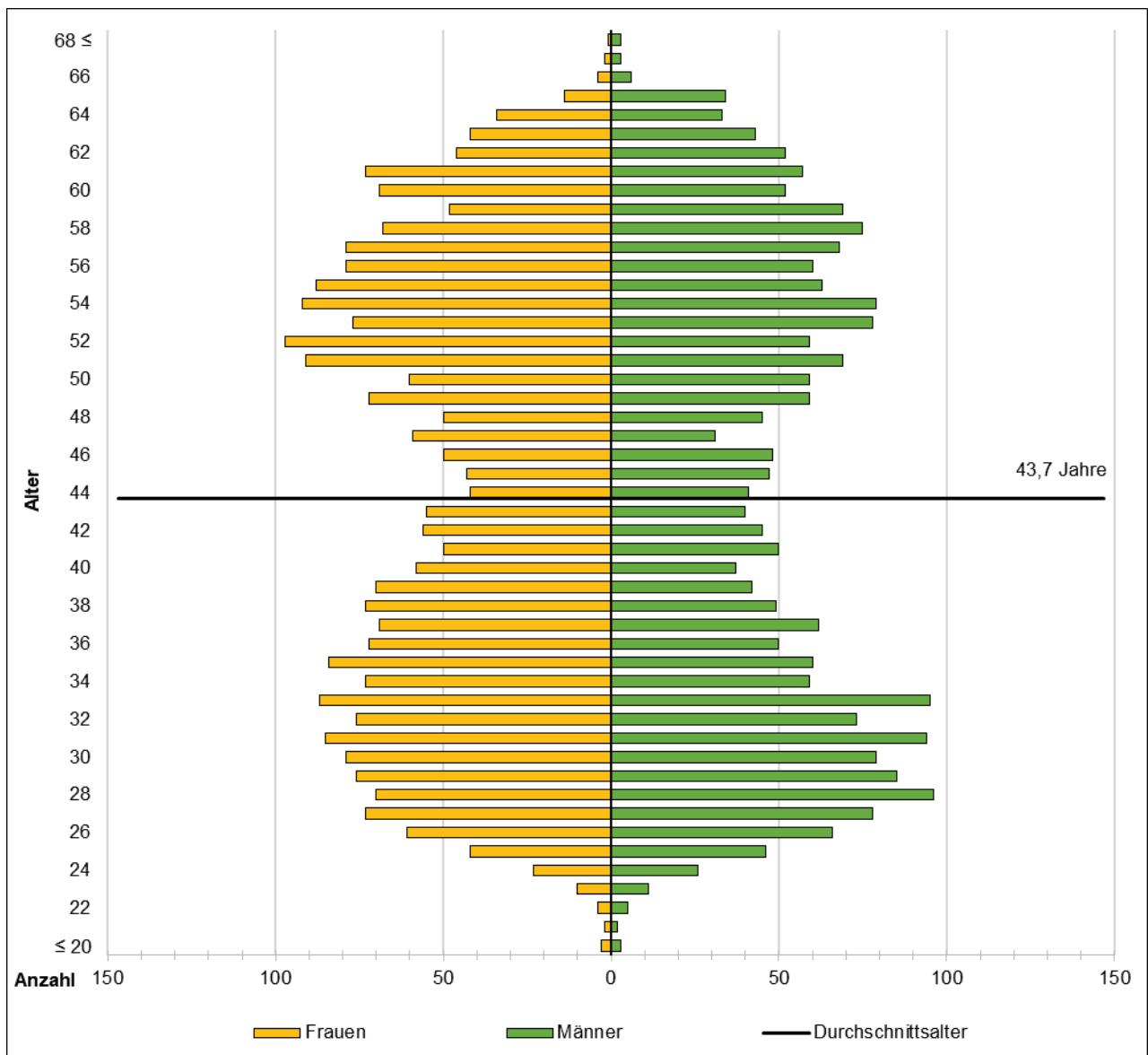
Anlage 9-3: Personalstrukturdaten Ausgliederungen Land (2020)



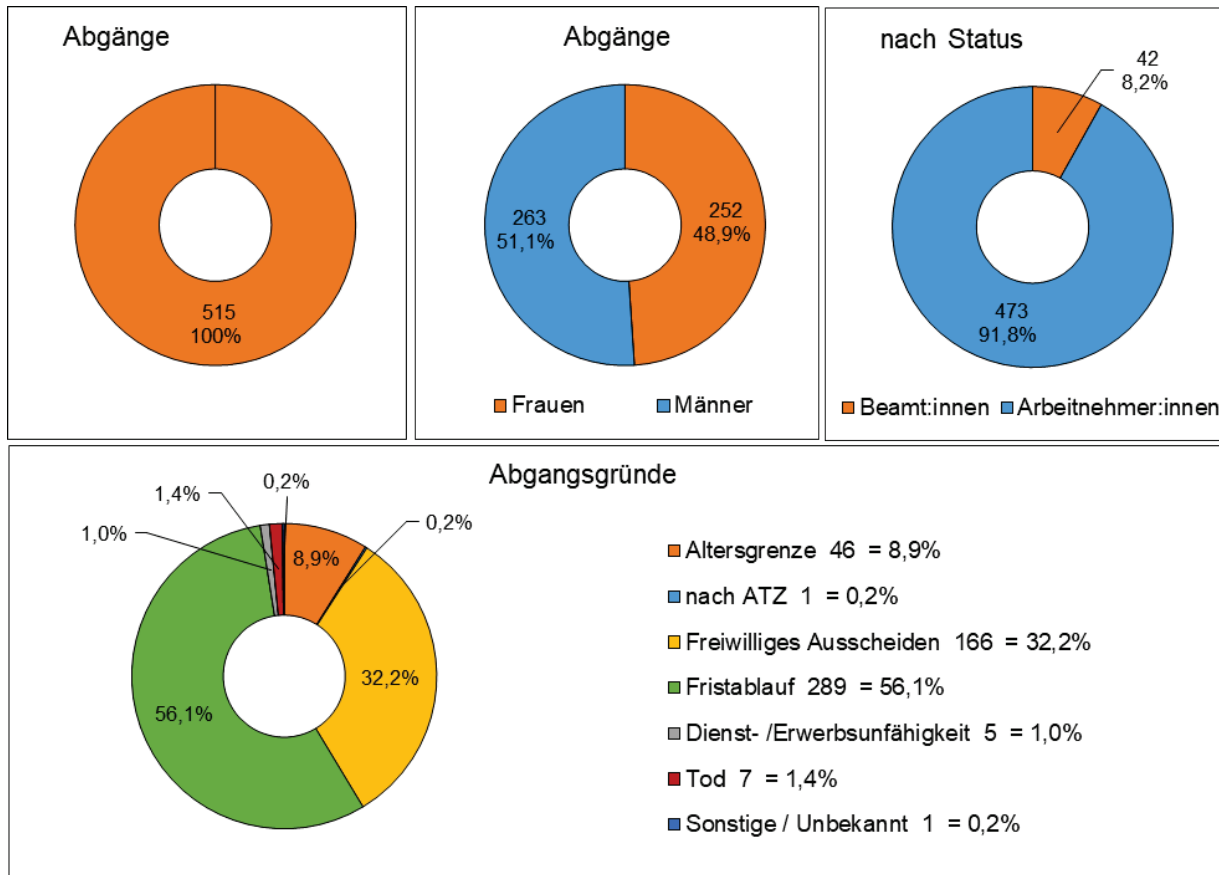
Anlage 9-4: Personalgruppen Ausgliederungen Land (2020)



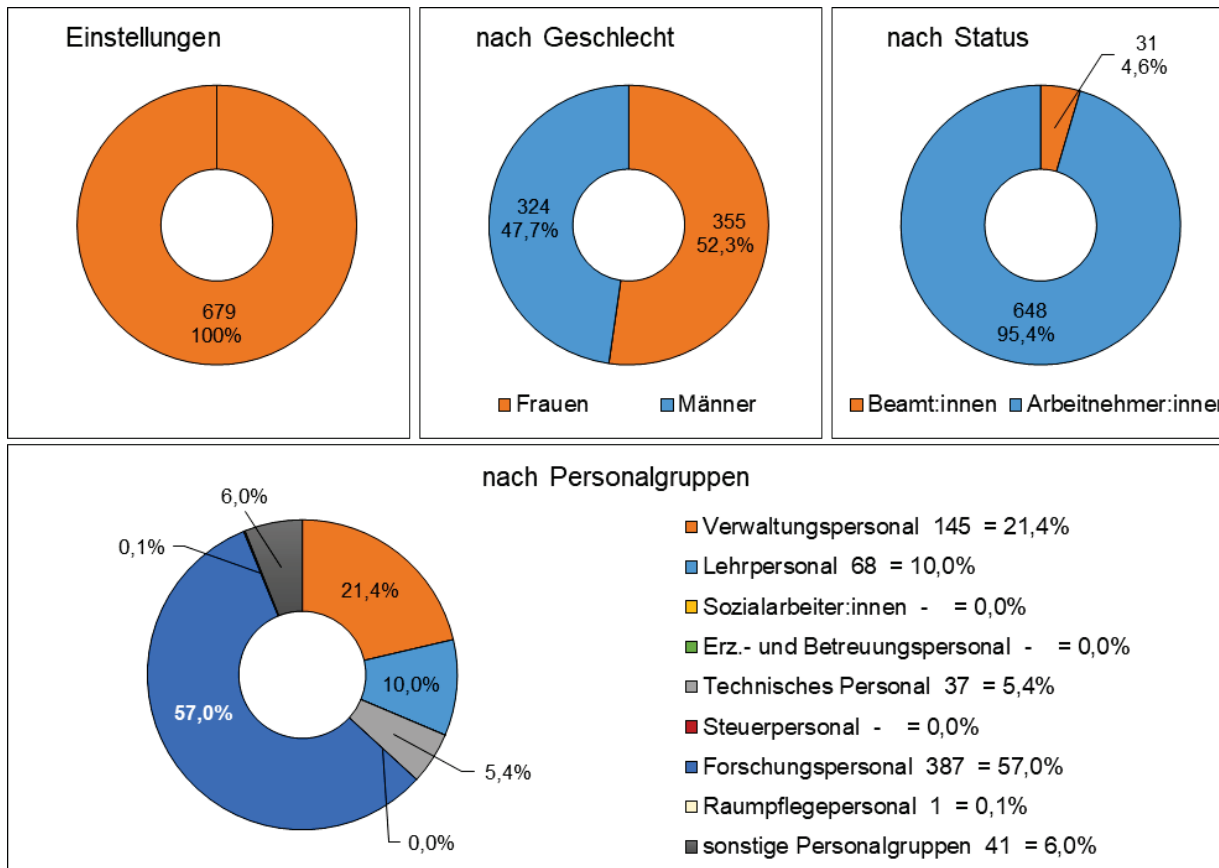
Anlage 9-5: Alterspyramide Ausgliederungen Land nach Geschlecht (2020)



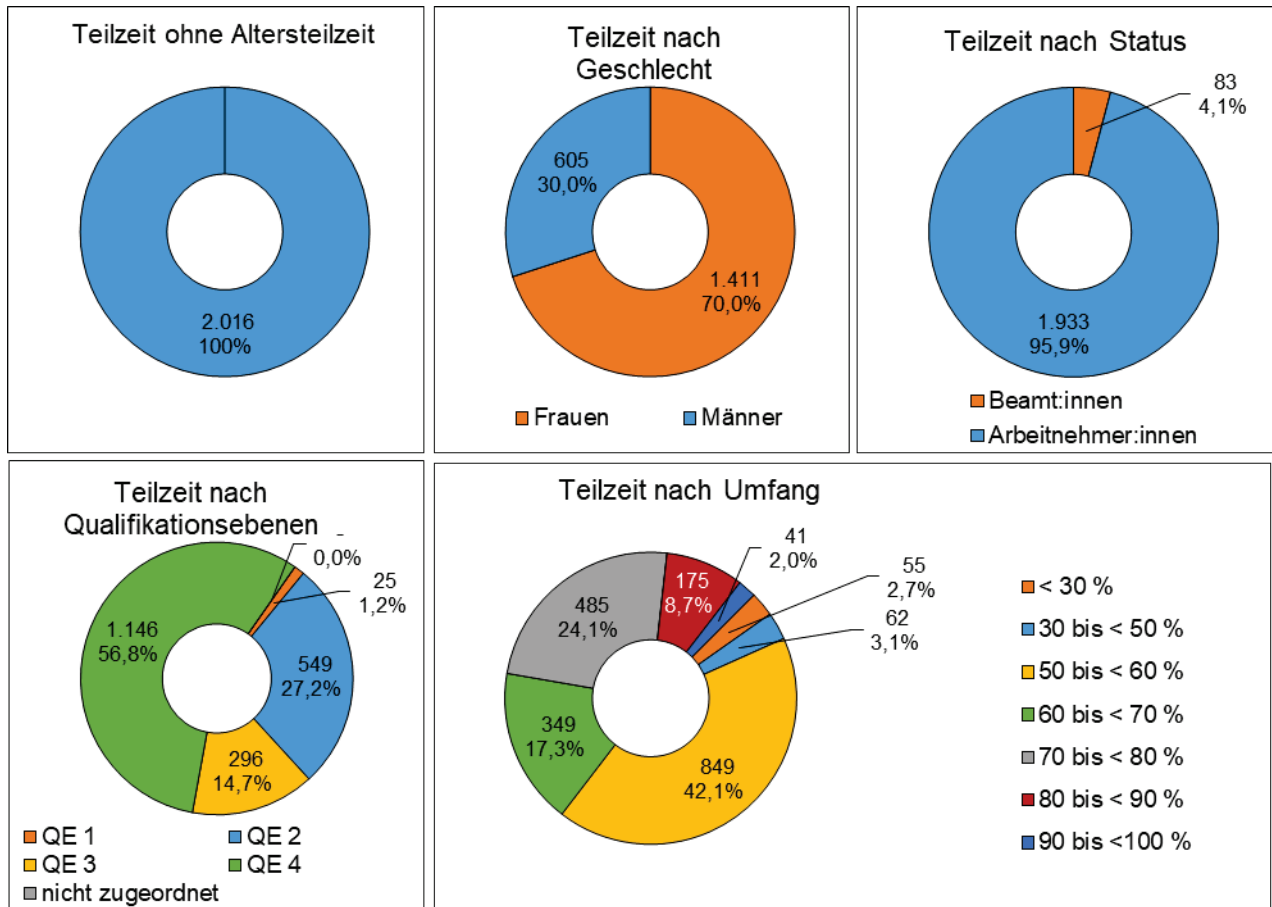
Anlage 9-6: Abgänge Ausgliederungen Land (2020)



Anlage 9-7: Einstellungen Ausgliederungen Land (2020)



Anlage 9-8: Teilzeit Ausgliederungen Land (ab 2020)



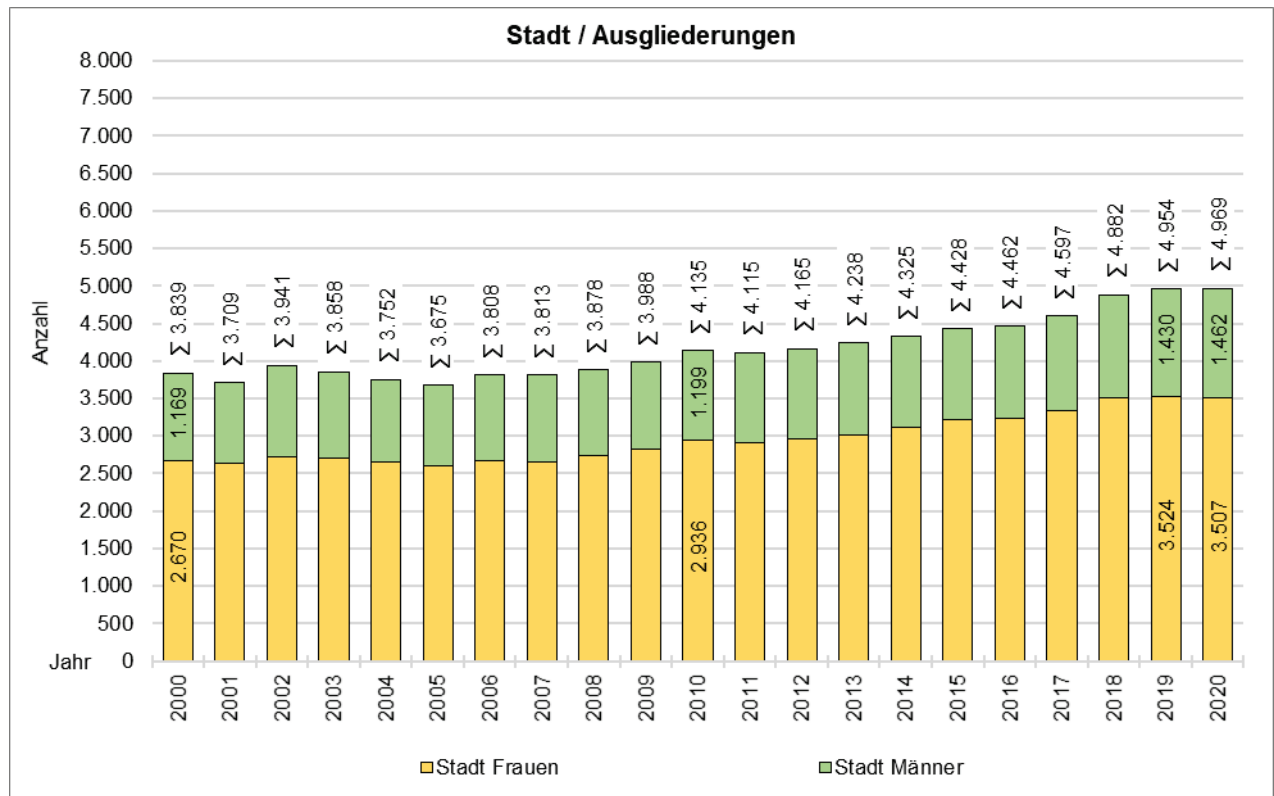
Anlage 9-9: Altersteilzeit Ausgliederungen Land (2020)



10. Anhang

Personalkennzahlen Ausgliederungen Stadt

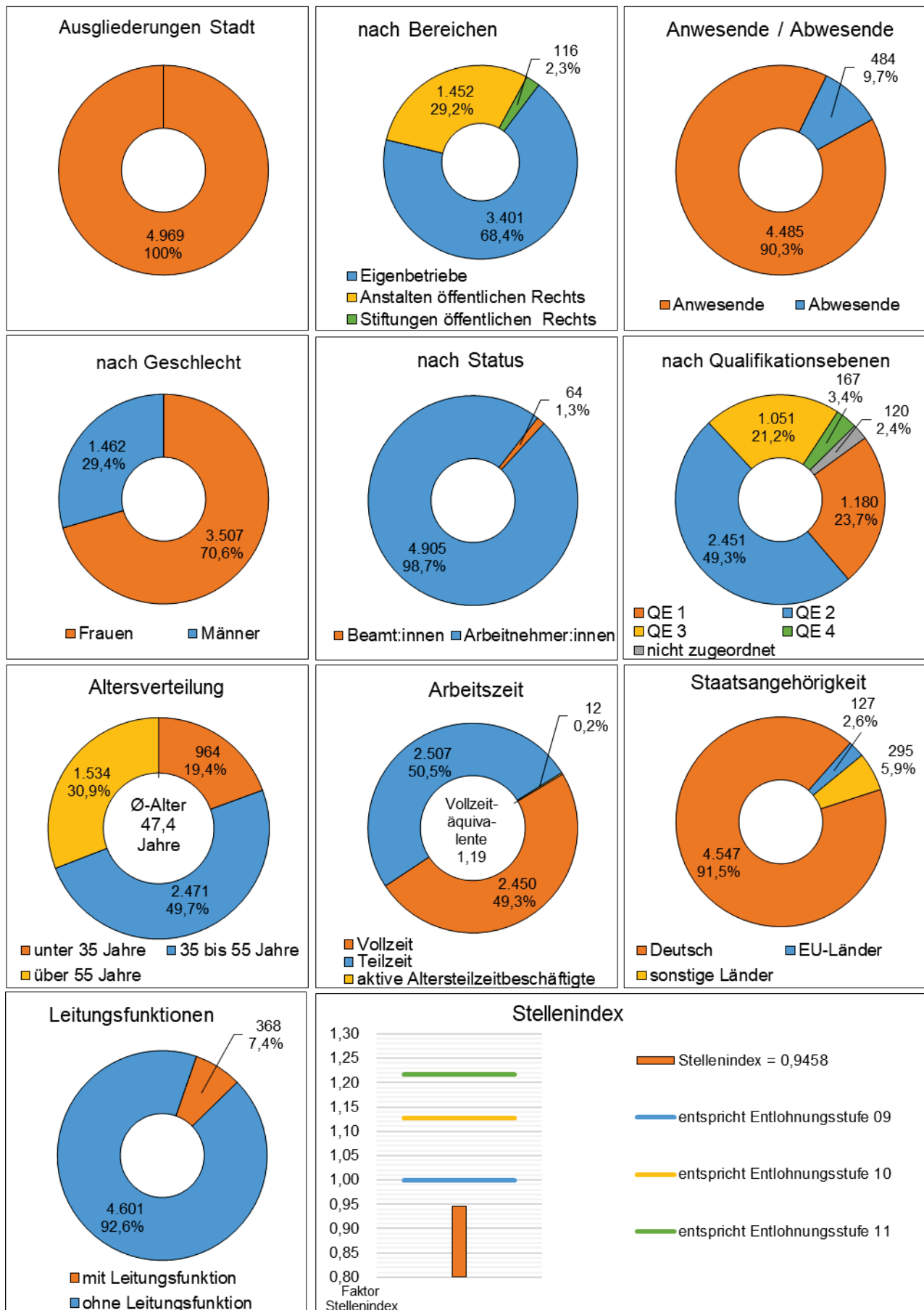
Anlage 10-1: Beschäftigtenzahlen Ausgliederungen Stadt nach Geschlecht (2000 bis 2020)



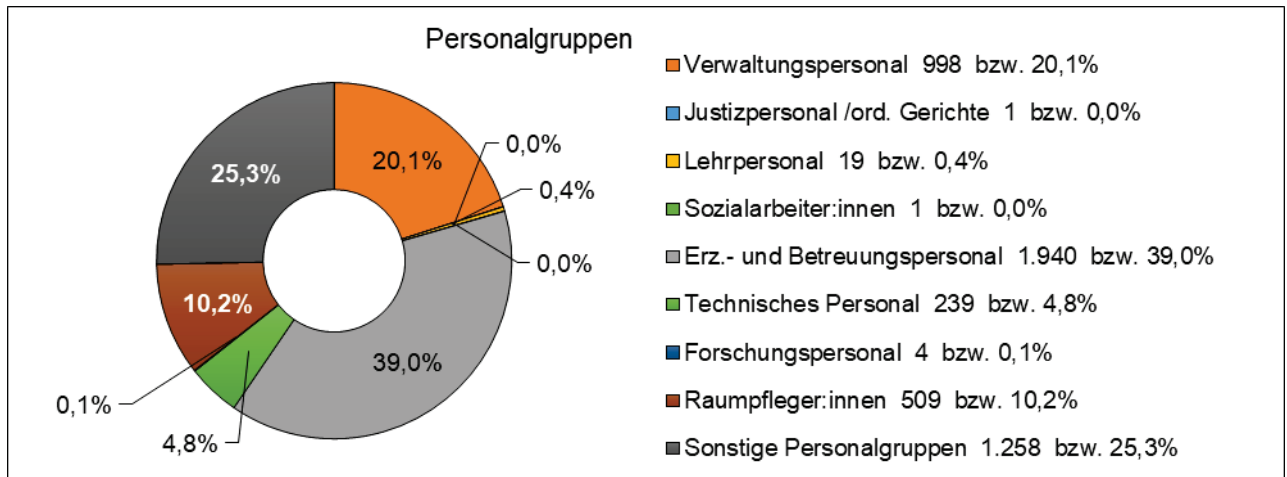
Anlage 10-2: Personalstrukturdaten Ausgliederungen Stadt (2020)

Personalkennzahlen nach Anzahl und Prozent in den Jahren	2000	2010	2019	2020	2000	2010	2019	2020
Beschäftigte insgesamt	3.839	4.135	4.954	4.969	-	-	-	-
weibliche Beschäftigte	2.670	2.936	3.524	3.507	69,5 %	71,0 %	71,1 %	70,6 %
männliche Beschäftigte	1.169	1.199	1.430	1.462	30,5 %	29,0 %	28,9 %	29,4 %
Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ)	1.873	2.088	2.501	2.507	48,8 %	50,5 %	50,5 %	50,5 %
Beschäftigte je VZÄ	1,22	1,24	1,19	1,19	-	-	-	-
Abwesende	365	329	448	485	9,5 %	8,0 %	9,0 %	9,8 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	626	462	930	964	16,3 %	11,2 %	18,8 %	19,4 %
Beschäftigte über 55 Jahren	470	1.172	1.492	1.534	12,2 %	28,3 %	30,1 %	30,9 %
Durchschnittsalter	44,3	48,2	47,5	47,4	-	-	-	-
Beamten:innen	259	169	68	64	6,7 %	4,1 %	1,4 %	1,3 %
Arbeitnehmer:innen	3.580	3.966	4.886	4.905	93,3 %	95,9 %	98,6 %	98,7 %
Qualifikationsebene 1	1.109	1.221	1.221	1.180	28,9 %	29,5 %	24,6 %	23,7 %
Qualifikationsebene 2	1.760	1.960	2.428	2.451	45,8 %	47,4 %	49,0 %	49,3 %
Qualifikationsebene 3	820	784	1.035	1.052	21,4 %	19,0 %	20,9 %	21,2 %
Qualifikationsebene 4	138	159	167	167	3,6 %	3,8 %	3,4 %	3,4 %
nicht zugeordnet (Festvertrag)	12	11	103	119	0,3 %	0,3 %	2,1 %	2,4 %
Stellenindex	0,95	0,93	0,94	0,95	-	-	-	-
Personen in Ausbildung	3	0	0	0	-	-	-	-

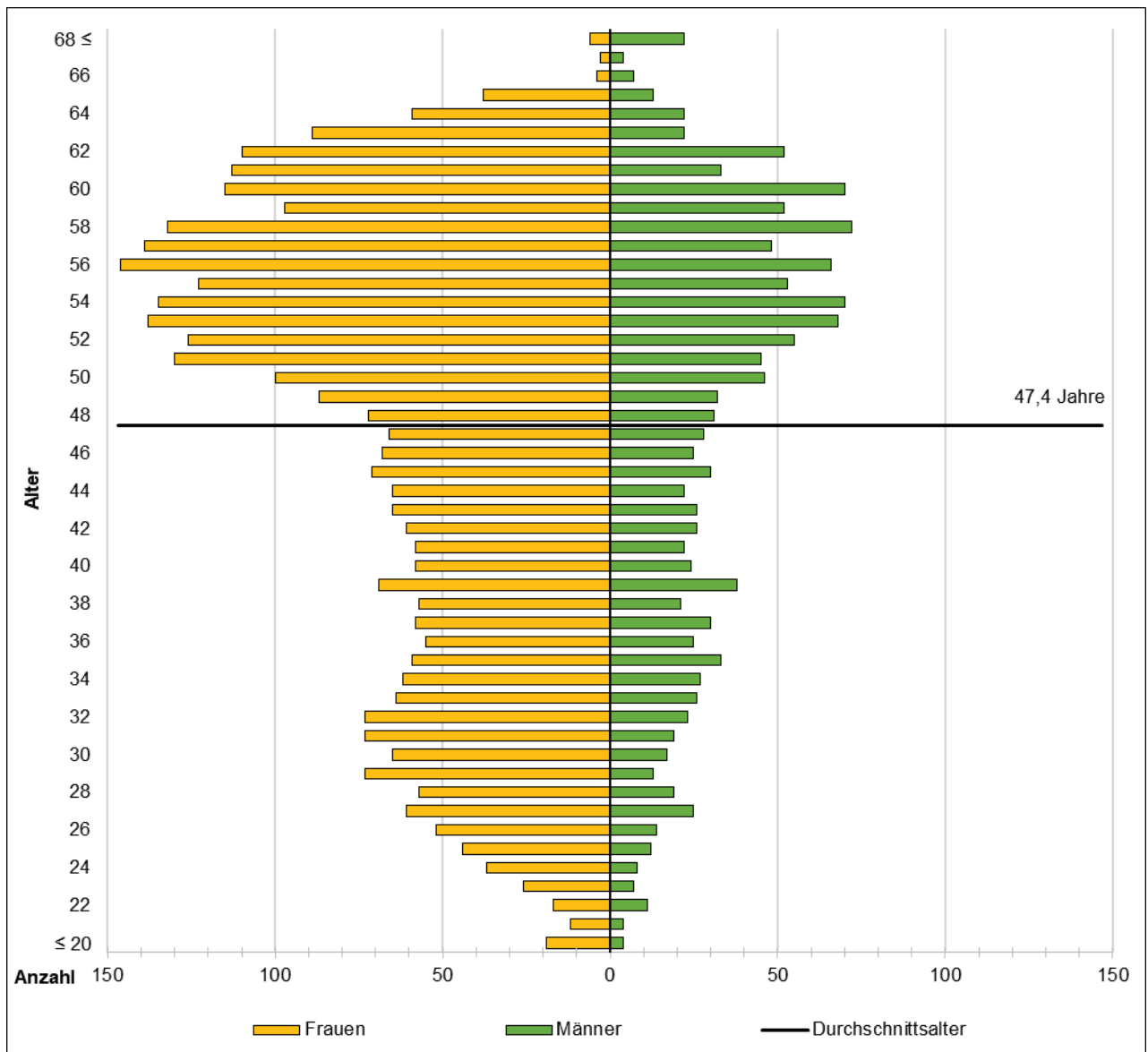
Anlage 10-3: Personalstrukturdaten Ausgliederungen Stadt (2020)



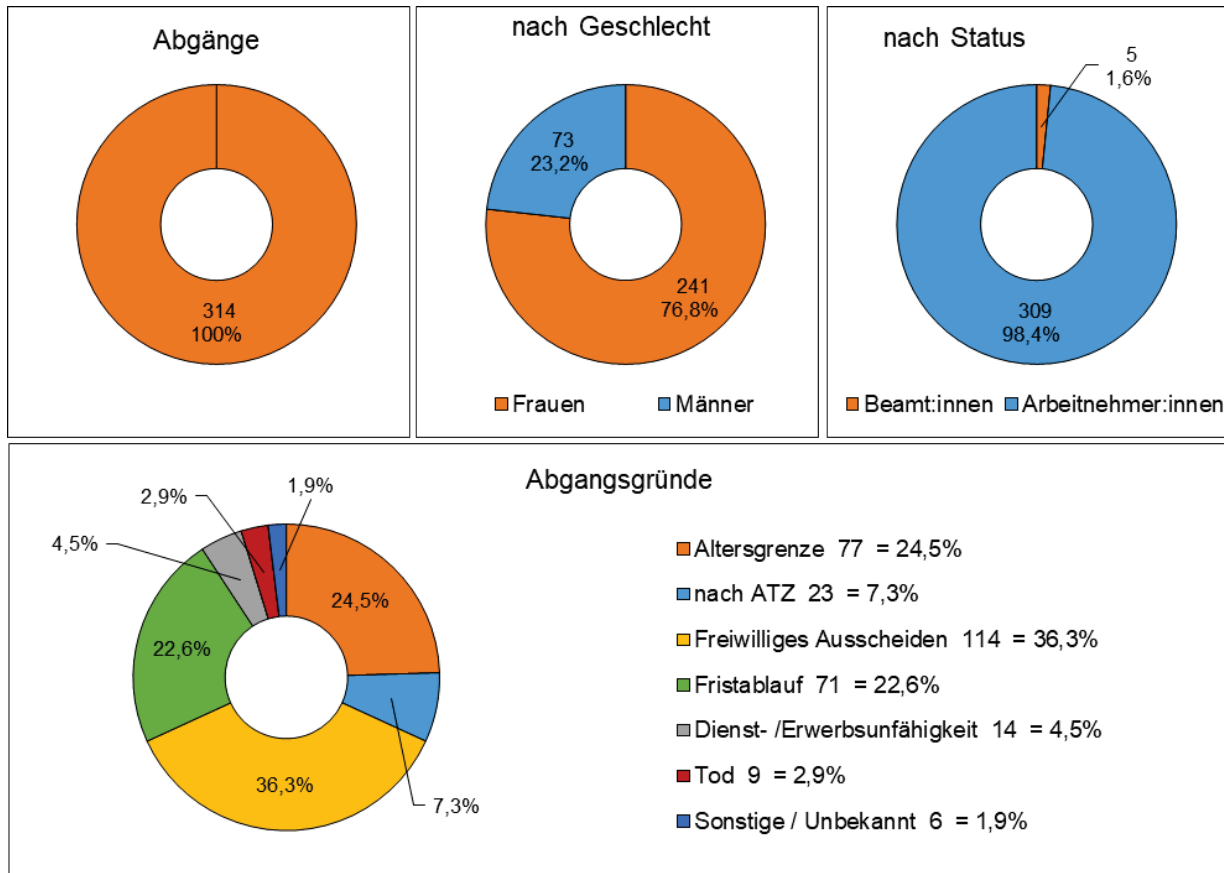
Anlage 10-4: Aufteilung Personalgruppen Ausgliederungen Stadt (2020)



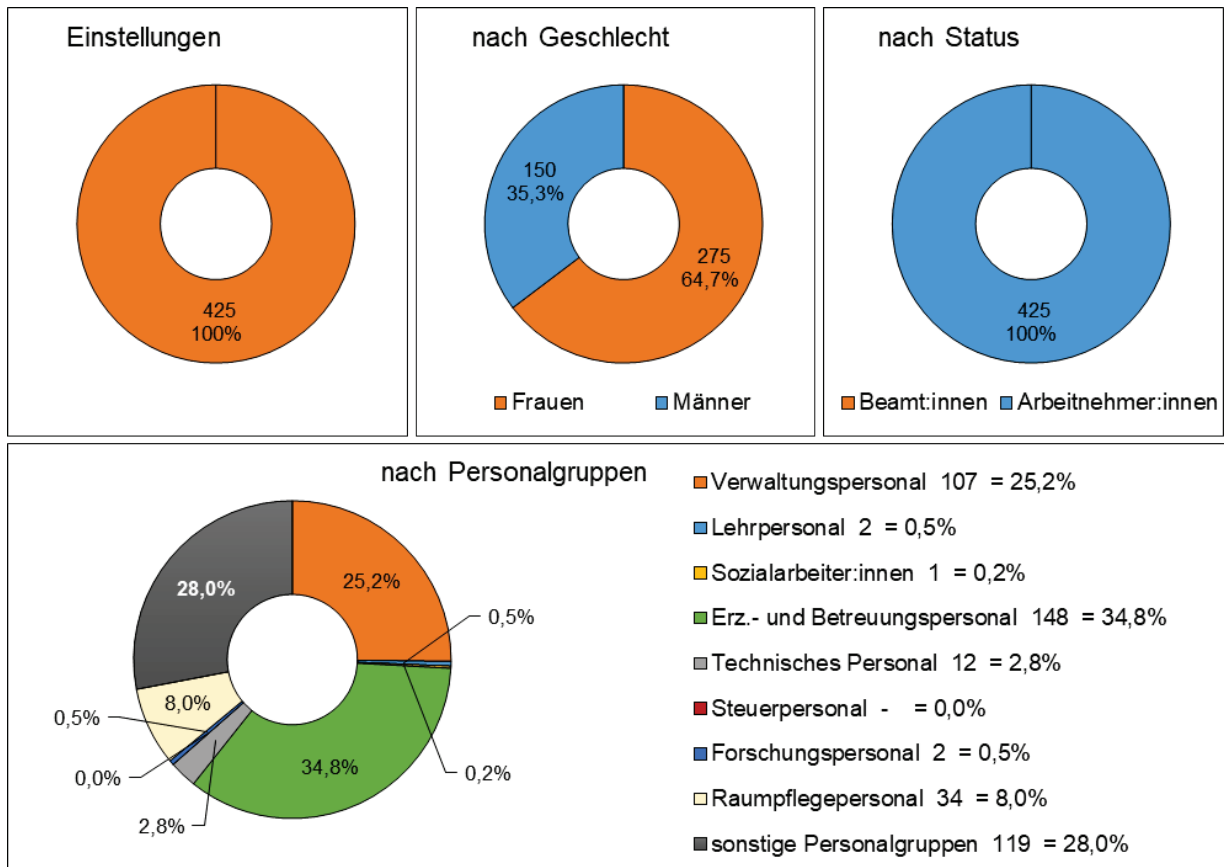
Anlage 10-5: Alterspyramide Ausgliederungen Stadt nach Geschlecht (2020)



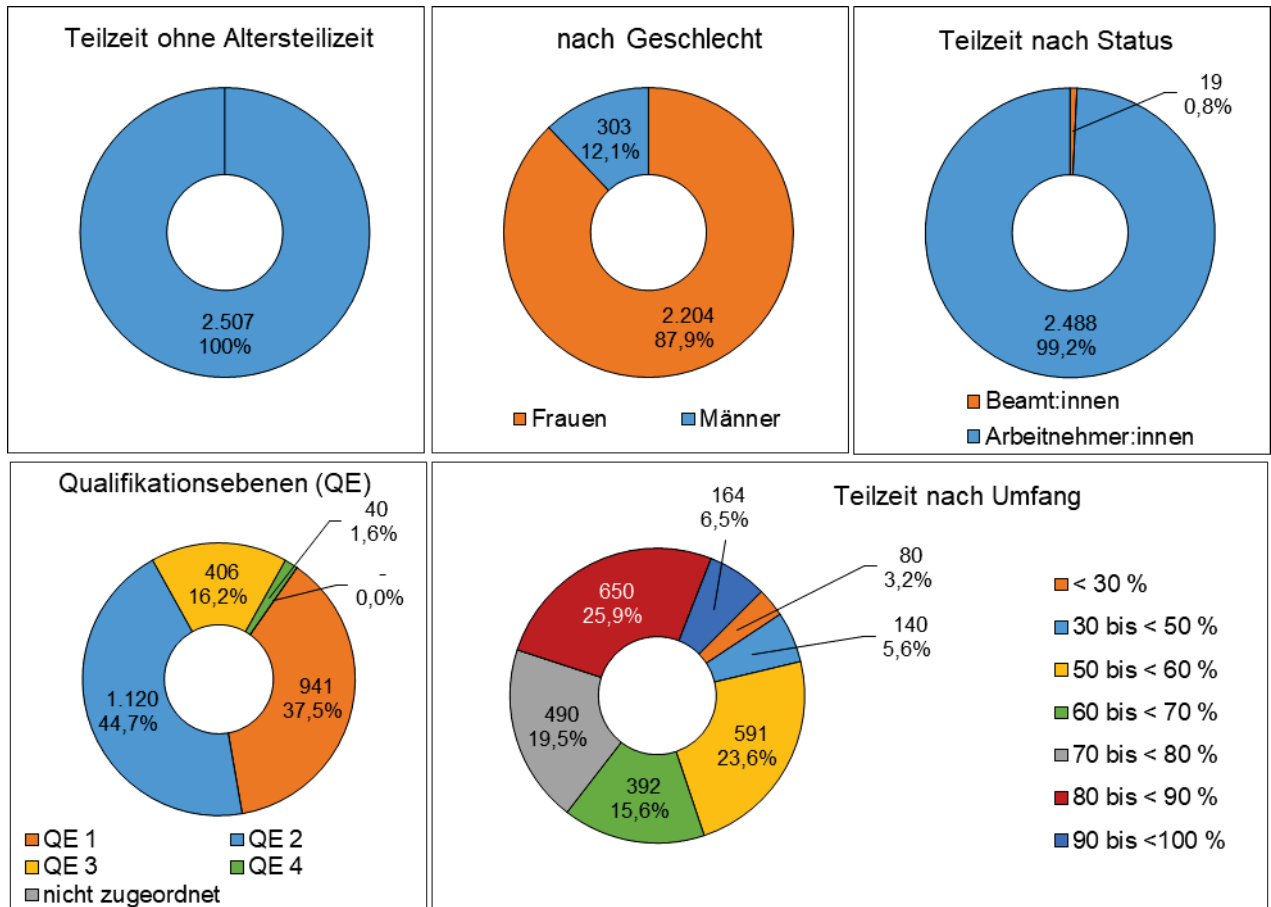
Anlage 10-6: Abgänge Ausgliederungen Stadt (2020)



Anlage 10-7: Einstellungen Ausgliederungen Stadt (2020)



Anlage 10-8: Teilzeit Ausgliederungen Stadt (2020)



Anlage 10-9: Altersteilzeit Ausgliederungen Stadt (2020)



Abkürzungsverzeichnis

AH-Konto	außerhaushaltsmäßiges Konto
ATZ	Altersteilzeit
AVV	Anstalt zur Bildung einer Versorgungsvorsorge
BremBG	Bremisches Beamtengesetz
d.ö.R	des öffentlichen Rechts
EU	Europäische Union
Flexi	Flexibilisierungsmittel
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
Hrsg.	Herausgeber
Incl./ inkl.	Inklusive
KGSt	Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement
KiTa	Kindertagesstätte(n)
LE	Leitungsebene
LF	Leitungsfunktion
LHO	Landeshaushaltsordnung
Mio.	Millionen
öff. Rechts	öffentlichen Rechts
öffentl.	öffentlich
ord. Ger.	ordentliche Gerichte
PEP	Personalentwicklungsprogramm
QE	Qualifikationsebene
Reha	Rehabilitation
S.	Seite
SGB	Sozialgesetzbuch
SVR	Sondervermögen Versorgungsrücklage
TPM	Temporäre Personalmittel
u.a.	unter anderem
VZÄ	Vollzeitäquivalente
VZE	Vollzeiteinheiten

Glossar

Stichwort	Erläuterung	
Ausgliederungen	Sonderhaushalte nach § 15 LHO	<ul style="list-style-type: none"> - Universität Bremen - Hochschule Bremen - Hochschule Bremerhaven - Hochschule für Künste - Staats- und Universitätsbibliothek - Landesuntersuchungsamt (LUA)
	Betriebe nach § 26 LHO	Eigenbetriebe, wie <ul style="list-style-type: none"> - Volkshochschule - Stadtbibliothek - Werkstatt Bremen - KiTa Bremen - Umweltbetrieb Bremen - Performa Nord
	Anstalten des öffentlichen Rechts	<ul style="list-style-type: none"> - Die Bremer Stadtreinigung - Immobilien Bremen - Studentenwerk Bremen
	Stiftungen des öffentlichen Rechts	<ul style="list-style-type: none"> - Übersee-Museum - Focke-Museum
Basis der Personalstruktur (Berichterstattung)	Anzahl (Köpfe) der Beschäftigten reduziert um die Anzahl (Köpfe) der sich in Ausbildung befindlichen Personen. Nicht enthalten sind darüber hinaus nebenamtlich oder nebenberuflich beschäftigte Mitarbeiter:innen, Senator:innen und Bürgermeister:innen, Ortsamtsleiter:innen sowie Beschäftigte der Stadt Bremerhaven.	
Beschäftigungsvolumen	Volumen (Umrechnung von Teilzeitkräften in Vollzeitkräfte, reduziert um abwesende Beschäftigte) ohne Refinanzierte und temporäre Personalmittel.	
(Mehrheits-)Beteiligungen	Nur Beteiligungen, an denen Bremen mindestens 50 % der Anteile besitzt. Sie werden in diesem Bericht nicht unter dem Begriff „bremischer öffentlicher Dienst“ geführt.	
Bremischer öffentlicher Dienst	In diesem Personalstrukturbericht werden unter dem Begriff „bremischer öffentlicher Dienst“ nur die Dienststellen der Kernverwaltung und die der Ausgliederungen zusammengefasst. In den Strukturdaten des vorliegenden Berichts sind keine Daten zu Beschäftigten der Stadt Bremerhaven enthalten.	
Kernbereich (Sofern es sich um Volumenangaben handelt)	Alle Beschäftigten in den Ressorts und nachgeordneten Dienststellen ohne TPM (temporäre Personalmittel) und Refinanzierte.	
Kernverwaltung (Sofern es sich um Volumenangaben handelt)	Alle Beschäftigten in den Ressorts und nachgeordneten Dienststellen mit TPM (temporäre Personalmittel) und Refinanzierte.	

Refinanziertes Personal	Klassisch über Drittmittel finanziertes Personal, zweckgebundene allgemeine konsumtive Einnahmen, Finanzierung aus Rücklagen und Rückstellungen.
TPM (temporäre Personalmittel)	TPM wurden zunächst als Personalverstärkung und zur Finanzierung von Altersteilzeitüberhängen im Bildungsbereich eingeführt. Aufgrund des starken Anstiegs von Flüchtlingszahlen wird hierunter wieder Personal gebucht.
Volumen	In Vollzeitkräfte umgerechnete Teilzeitkräfte reduziert um Abwesende.

Impressum

Herausgeber:

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

Redaktion und fachliche Information zur Veröffentlichung:

Email: personalstruktur@finanzen.bremen.de

Druck:

Hausdruckerei, Der Senator für Finanzen
Rudolf-Hilferding-Platz 1, 28195 Bremen

Deckblattgestaltung: Referat 32, Der Senator für Finanzen

Dieser Bericht steht im Internet unter

www.finanzen.bremen.de/personal/personalcontrolling/veroeffentlichungen-3123
zur Verfügung.

Erscheinungsdatum: Februar 2022

