

Senator für Finanzen

26.11.2025

Vorlage für die Sitzung des Senats am 16.12.2025

„Personalbericht – Jahresbericht über die Personalstruktur und die Personalausgaben mit den Daten des Jahres 2024“

A. Problem

Der Senator für Finanzen berichtet dem Senat im Rahmen des Personalcontrollings über die Entwicklung der Personalstruktur und der Personalausgaben in der Kernverwaltung und in den ausgegliederten Verwaltungseinheiten.

B. Lösung

Der Senator für Finanzen legt in der Anlage den Personalbericht zur Entwicklung der Personalstruktur und der Personalausgaben mit den Daten des Jahres 2024 vor.

C. Alternativen

Keine.

D. Finanzielle und personalwirtschaftliche Auswirkungen / Genderprüfung /

Klimacheck

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

E. Beteiligung / Abstimmung

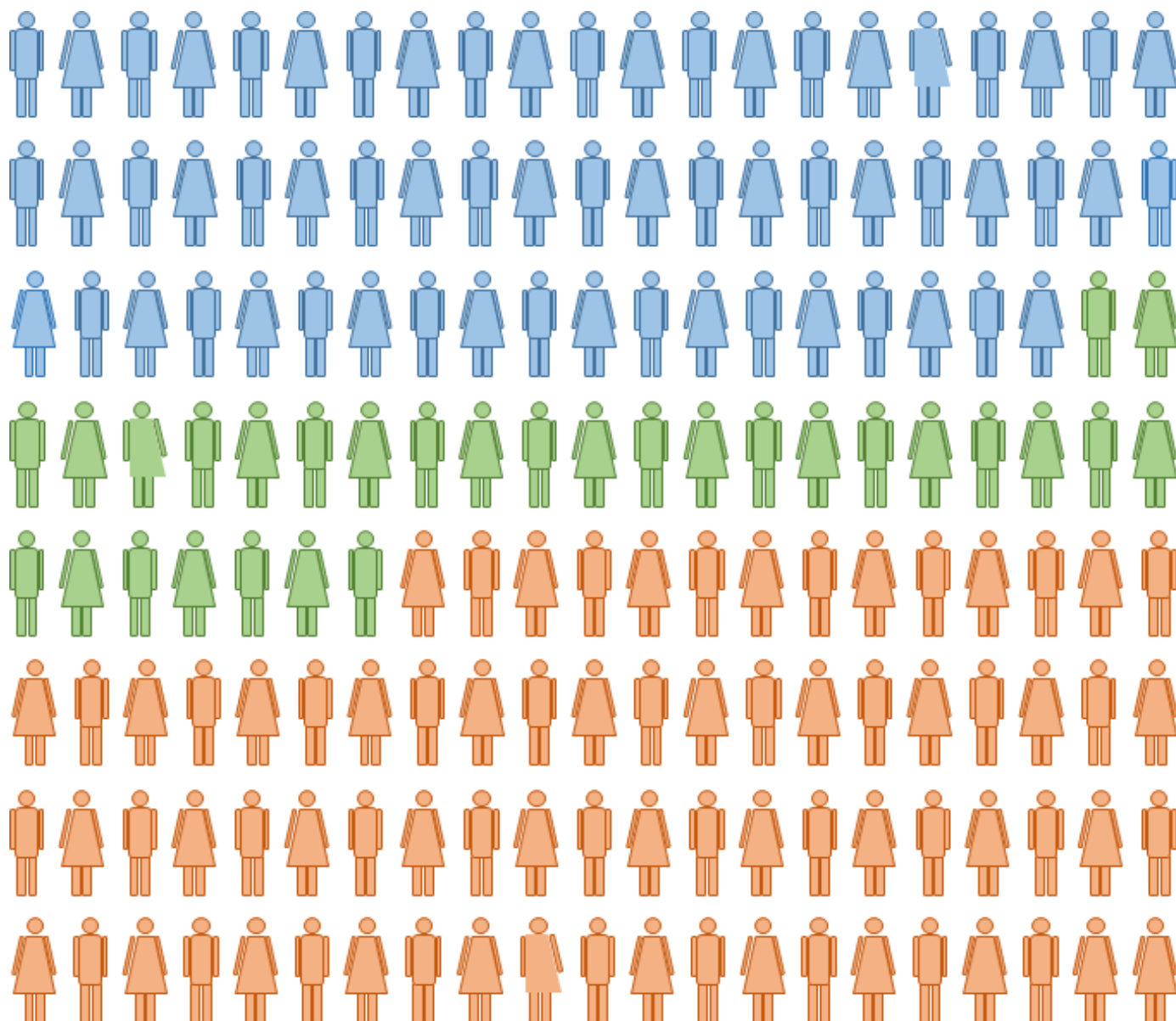
Die Senatsvorlage ist mit der Senatskanzlei abgestimmt.

F. Öffentlichkeitsarbeit / Veröffentlichung nach dem Informationsfreiheitsgesetz

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

G. Beschluss

1. Der Senat nimmt den Personalbericht zur Entwicklung der Personalstruktur und der Personalausgaben mit den Daten des Jahres 2024 zur Kenntnis.
2. Der Senat bittet den Senator für Finanzen, den Personalbericht 2024 an den Haushalts- und Finanzausschuss (Stadt und Land) zur Kenntnisnahme weiterzuleiten.



PERSONALBERICHT

Jahresbericht über die Personalstruktur
und die Personalausgaben mit den
Daten des Jahres 2024

Der Senator für Finanzen



Freie
Hansestadt
Bremen

Vorwort

Mit dem vorliegenden Personalbericht informiert der Senator für Finanzen der Freien Hansestadt Bremen ausführlich über die Entwicklung der Personalstruktur sowie über die Personal- und Versorgungsausgaben des bremischen öffentlichen Dienstes. Der Schwerpunkt der Berichterstattung liegt auf der Entwicklung der Personalstruktur, die die Auswirkungen des gesellschaftlichen Wandels für die Verwaltung dokumentiert. Erläuterungen über die Zusammensetzung der Daten und Auswertungsmethoden werden in einem methodischen Überblick am Ende des Berichts dargestellt.

Das Jahr 2024 war, wie auch bereits in vorangegangenen Berichten dargestellt, für den öffentlichen Dienst der Freien Hansestadt Bremen weiterhin geprägt von den Aus- und Nachwirkungen des Überfalls Russlands auf die Ukraine. Neben der - wenn auch leicht abgeschwächten - Zuwanderung von geflüchteten Menschen steigen auch weiterhin die Verbraucherpreise an. Dies hat nicht nur finanzielle Auswirkungen auf private Haushalte, sondern auch finanzielle Auswirkungen auf die staatlichen/städtischen Haushalte.

Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass – auch nachwirkend auf die Krisen der vergangenen Jahre – der Beschäftigtenbestand der Freien Hansestadt Bremen weiter angestiegen ist. So gab es zum Stichtag 01.12.2024 einen Zuwachs von 620 Personen im bremischen öffentlichen Dienst im Vergleich zum Stichtag 01.12.2023. Umgerechnet entspricht diese Zahl 496 Vollzeit-einheiten, wobei dieser Aufwuchs sich annähernd zur Hälfte auf unterrichtendes Lehrpersonal zurückzuführen lässt, das benötigt wird, um die steigenden Schüler:innenzahlen in Bremen kompensieren zu können. Aber auch beim Verwaltungspersonal, Personal der Feuerwehr, beim Erziehungs- und Betreuungspersonal sowie beim sonstigen Personal gab es Personalzuwächse. Nicht nur das Beschäftigungswachstum, sondern auch deutliche Tarifierhöhungen sowie Anpassungen der Beamtenbesoldung und -versorgung haben in den vergangenen Jahren zu erheblichen Kostensteigerungen geführt. Durch Beschlüsse des Stabilitätsrats vom Dezember 2022 und Dezember 2023 ist die Freie Hansestadt Bremen verpflichtet, mit dem Stabilitätsrat ein Sanierungsprogramm - auch für den Personalbereich des öffentlichen Dienstes - zu vereinbaren. Unter Berücksichtigung der oben aufgeführten Problemlagen hat Bremen im November 2024 daraufhin ein Sanierungsprogramm zur Stabilisierung der Personalhaushalte 2025 bis 2027 und damit ein Konstanthalten des Personalbestandes beschlossen.

Zusammenfassend lässt sich für das Jahr 2024 im Bereich Personal festhalten, dass aufgrund der weiterhin hohen Altersabgänge und der Einstellungen jüngerer Beschäftigter eine Verjüngung des Personalkörpers stattfindet. Ebenso steigt die Frauenquote im bremischen öffentlichen Dienst weiter an und der Anteil der Beschäftigten mit Migrationsgeschichte bzw. mit ausländischer Staatsbürgerschaft nimmt weiter zu. Darüber hinaus hat sich der Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen erneut leicht erhöht. Auch die durchschnittliche Beförderungsquote pro Frau ist gestiegen und liegt in der Gesamtbetrachtung für den Zeitraum 2019 bis 2024 inzwischen auf dem gleichen Niveau wie bei den Männern. Zudem ist die Fehlzeitenquote im zweiten Jahr in Folge zurückgegangen, nachdem aufgrund der Corona-Pandemie die Fehlzeitenquote im Jahr 2022 auch im öffentlichen Dienst in Bremen ihren Höchststand erreicht hatte.

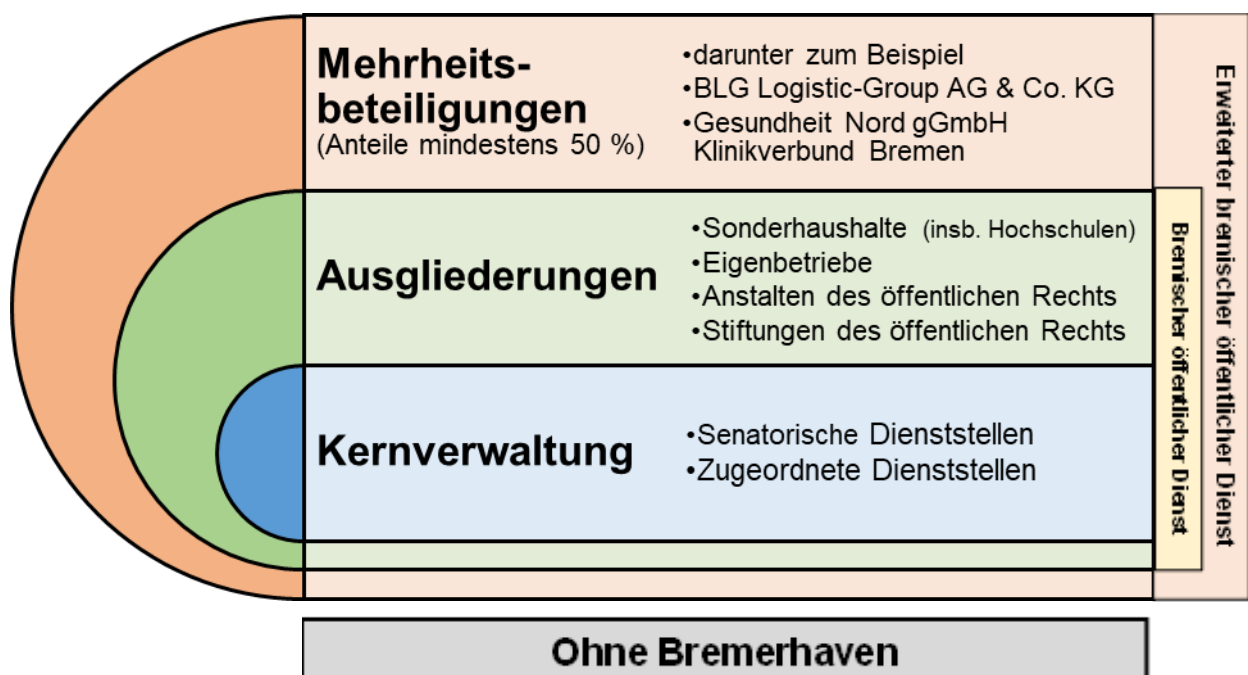
Auf den folgenden Seiten dieses Personalberichts der Freien Hansestadt Bremen werden diese und zahlreiche weitere Merkmale der Personalentwicklung im öffentlichen Dienst für das Jahr 2024 dokumentiert und für Personalverantwortliche, die bremische politische Diskussion und die Öffentlichkeit aufbereitet.

Inhaltsverzeichnis

1. Überblick über die Zusammensetzung des erweiterten bremischen öffentlichen Dienstes	7
♦ Einleitung und Überblick über den bremischen öffentlichen Dienst im Jahr 2024	8
♦ Tabelle über die Beschäftigungsstruktur im bremischen öffentlichen Dienst	9
♦ Tabelle über die Entwicklung des Beschäftigungsvolumens in der Kernverwaltung und den Ausgliederungen	10
♦ Veränderung des Beschäftigungsvolumens der Kernverwaltung und der Ausgliederungen	11
2. Personalstruktur der Kernverwaltung und der Ausgliederungen	13
♦ Entwicklung der Beschäftigtenanzahl und des Volumens ab 2010	14
♦ Personalkennzahlen der Kernverwaltung und der Ausgliederungen zu	15
* Geschlecht, Anzahl und Volumen	15
* Status der Beschäftigten und abwesende Beschäftigte	16
* Staatsangehörigkeit und schwerbehinderte Menschen	17
* Personalgruppen	18
* Altersstruktur	20
* Abgänge, Personal ab 57 Jahre und Anzahl Versorgungsfälle	21
* Teilzeitquoten und Teilzeitumfang	22
* Qualifikationsebenen, Entlohnungsstufen und Stellenindex	23
* Beförderungen	24
* Leitungsfunktionen	25
* Fehlzeiten (Krankenstand)	26
* Personen in Ausbildung	27
♦ Tabellarische Zusammenfassung / Überblick über die Personalstruktur der Kernverwaltung und der Ausgliederungen sowie Land und Stadt	28
3. Personalausgaben, Versorgung und Ländervergleiche	33
♦ Entwicklung der Personalausgaben in Kernverwaltung und Ausgliederungen	34
♦ Entwicklung Personalausgaben nach Arten	35
♦ Entwicklung der Dienstbezüge und Entgelte sowie der Versorgungsausgaben	36
♦ Personalausgaben in der Kernverwaltung im Ländervergleich	37
4. Methodischer Überblick über die Zusammensetzung der Daten	41
♦ Stichwort Glossar	48
♦ Abkürzungsverzeichnis	50

1.

Überblick über die Zusammensetzung des erweiterten bremischen öffentlichen Dienstes



Einleitung und Überblick über den bremischen öffentlichen Dienst im Jahr 2024

Zum bremischen öffentlichen Dienst zählen in diesem Bericht die Beschäftigten der Stadt und des Landes der Freien Hansestadt Bremen, ohne die Beschäftigten der Stadt Bremerhaven. Am 01.12.2024 waren insgesamt 62.384 Personen im erweiterten bremischen öffentlichen Dienst beschäftigt. Hierunter werden, neben den Beschäftigten der Kernverwaltung und der Ausgliederungen, auch die Personen in Ausbildung sowie die Beschäftigten der Mehrheitsbeteiligungen, deren Anteile zu mindestens 50 % im Besitz der Freien Hansestadt Bremen sind, gefasst (siehe Grafik, Seite 7). Der Begriff „erweiterter bremischer öffentlicher Dienst“ wurde, um eine bessere Unterscheidung vom Begriff „bremischer öffentlicher Dienst“ erreichen zu können, für diesen Bericht konzipiert.

Die Berichterstattung erfolgt ab dem zweiten Kapitel über die Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes, also nur über die Beschäftigten in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen. Hierbei sind in den Beschäftigtenzahlen keine Personen in Ausbildung enthalten, da diese nicht zum festen Personalkörper zählen. Am Ende von Kapitel 2 wird jedoch in einem Exkurs über die Personen in Ausbildung der Vollständigkeit halber berichtet.

Mit der Konstituierung der neuen bremischen Bürgerschaft im Jahr 2023 kam es zu neuen Ressortzuschnitten in der Freien Hansestadt Bremen. Die damit verbundenen Personalverschiebungen wurden buchhalterisch für den Personalhaushalt ab dem 01.01.2024 wirksam. Aufgrund der Personalverschiebungen wurde eine Rückbereinigung der Daten vorgenommen, so dass es bei der Darstellung von Zeitreihen zu Veränderungen bei den Personenanzahlen und -volumina im Vergleich zu vorangegangenen Berichten kommt. Folgende Änderungen hat es ab dem 01.01.2024 gegeben:

- Das Landesuntersuchungsamt Bremen ist von den Ausgliederungen zurück in die Kernverwaltung überführt worden.
- Von der ehemaligen Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa ist die Abteilung

Europa zum Bevollmächtigten der Freien Hansestadt Bremen beim Bund und für Europa gewechselt. Die Abteilung Arbeit wurde wieder der aktuellen Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration zugeordnet.

- Die Abteilung Sport ist von der ehemaligen Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport als Produktplan (PPL) 12 zum jetzigen Senator für Inneres und Sport gewechselt.
- Von der ehemaligen Senatorin für Klimaschutz, Umwelt, Mobilität, Stadtentwicklung und Wohnungsbau wurden die Fachbereiche Klima und Umwelt als PPL 61 zusammengefasst und bilden jetzt das Ressort Senatorin für Umwelt, Klima und Wissenschaft.
- Von der ehemaligen Senatorin für Wissenschaft und Häfen ist die Abteilung Häfen zurück an die jetzige Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation gewechselt.

Im Jahr 2024 waren in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen insgesamt 31.822 Personen beschäftigt, die mit der Freien Hansestadt Bremen ein Beschäftigungsverhältnis oder Beamtenverhältnis haben. Dies entspricht einem Volumen (Vollzeitequivalent = VZE) von 26.421 VZE, wobei 1,0 VZE der Arbeitszeit einer Vollzeitstelle entspricht (siehe nachfolgende Tabelle). In der Kernverwaltung waren, ohne die Ausgliederungen wie Hochschulen, Eigenbetriebe und Anstalten sowie Stiftungen öffentlichen Rechts, insgesamt 18.086 VZE. Reduziert um das refinanzierte, temporäre Personal und Flexibilisierungsmittel ergibt sich – als zentrale Steuerungsgröße für die Entwicklung der haushaltsfinanzierten Beschäftigung in der Kernverwaltung – ein Beschäftigungsvolumen in Höhe von 16.544 VZE. Einen detaillierten Überblick über die Veränderungen des Beschäftigungsvolumens des Kernbereiches und des Volumens der Kernverwaltung und der Ausgliederungen gegenüber dem Jahr 2010 auf Produktplanebene zeigt die Tabelle auf Seite 10.

Bezeichnungen	Kernver- waltung	Ausglie- derungen gesamt	darunter Sonder- haushalte nach § 15 LHO	darunter Betriebe nach § 26 LHO	darunter Anstalten des öffent- lichen Rechts	darunter Stiftungen des öffent- lichen Rechts	Kernver- waltung und Ausglie- derungen gesamt	Mehrheits- beteili- gungen	Beschäf- tigte insgesamt
Beschäftigte insgesamt	23.751	10.451	4.762	4.949	622	118	34.202	28.182	62.384
- Personen in Ausbildung (Auszubildende, Anwärter:innen, Referendar:innen usw.)	2.380	0	0	0	0	0	2.380	1.326	3.706
= Basis Personalstruktur insgesamt (Berichterstattung)	21.371	10.451	4.762	4.949	622	118	31.822	26.856	58.678
= Umrechnung Teilzeit in Vollzeit: Volumen insgesamt (inklusive Abwesende)	18.966	8.942	4.102	4.215	523	103	27.908	23.995	51.903
- Abwesende	879	607	148	422	38	0	1.487	k.A.	1.487
= Volumen	18.086	8.335	3.954	3.793	485	103	26.421	23.995	50.416
- Refinanzierte	1.163	288	288	0	0	0	1.451	0	1.451
- Temporäre Personal- und Flexibilisierungsmittel	379	0	0	0	0	0	379	0	379
= Beschäftigungsvolumen	16.544	8.047	3.666	3.793	485	103	24.591	23.995	48.586

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 2023. 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, Ortsamleiter:innen oder Nebenamtler:innen enthalten.

Tabelle über die Entwicklung des Beschäftigungsvolumens im Kernbereich und des Volumens in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen

Bereiche	Kernbereich (Beschäftigungsvolumen)			Temporäre Personal- und Flexibilisierungsmittel			Refinanzierte			Kernverwaltung (Volumen)			Ausgliederungen (Volumen)			Insgesamt (Volumen)		
Produktpläne und Jahre	2010	2024	Differenz absolut und in %	2010	2024	Differenz	2010	2024	Differenz	2010	2024	Differenz absolut und in %	2010	2024	Differenz absolut und in %	2010	2024	Differenz absolut und in %
Senat und Senatskanzlei	100	134	34 33,7%	0	7	7	4	3	-1	104	144	40 38,0%	0	0	0 0,0%	104	144	40 38,0%
Europa	13	18	5 39,7%	0	0	0	1	2	1	14	19	6 41,6%	0	0	0 0,0%	14	19	6 41,6%
Bundesangelegenheiten	27	24	-3 -11,1%	0	1	1	2	0	-2	28	25	-3 -12,3%	0	0	0 0,0%	28	25	-3 -12,3%
Datenschutz und Informationsfreiheit	11	21	10 86,2%	0	0	0	1	0	-1	12	21	9 78,3%	0	0	0 0,0%	12	21	9 78,3%
Inneres (ohne Polizei & Feuerwehr)	704	1.019	316 44,9%	0	82	82	52	97	45	755	1.198	443 58,7%	0	0	0 0,0%	755	1.198	443 58,7%
Gleichberechtigung der Frau	11	17	7 63,1%	0	0	0	0	1	1	11	18	7 67,9%	0	0	0 0,0%	11	18	7 67,9%
Sport	7	20	13 187,6%	0	3	3	0	0	0	7	22	16 229,1%	0	0	0 0,0%	7	22	16 229,1%
Kinder und Bildung (ohne Lehrer:innen)	651	1.108	457 70,2%	0	14	14	8	17	9	659	1.138	480 72,9%	1.196	1.838	641 53,6%	1.855	2.976	1.121 60,5%
Kultur	99	139	40 40,7%	0	1	1	3	0	-3	102	140	38 37,1%	250	301	51 20,5%	352	441	89 25,3%
Arbeit, Jugend und Soziales	949	1.287	338 35,6%	47	11	-36	267	418	151	1.263	1.716	452 35,8%	279	272	-8 -2,8%	1.543	1.987	444 28,8%
darunter: Arbeit	46	50	4 8,5%	0	2	2	1	14	12	48	66	18 38,4%	0	0	0 0,0%	48	66	18 38,4%
Gesundheit und Verbraucherschutz	347	468	122 35,1%	9	31	22	51	78	27	407	577	170 41,9%	0	0	0 0,0%	407	577	170 41,9%
Umwelt, Klima und Wissenschaft	87	218	131 149,9%	2	33	31	27	48	20	117	299	182 156,0%	3.737	4.207	470 12,6%	3.854	4.505	652 16,9%
darunter: Wissenschaft	41	56	15 36,6%	2	2	0	3	1	-2	45	59	13 29,7%	3.737	4.207	470 12,6%	3.782	4.265	483 12,8%
Bau, Mobilität und Stadtentwicklung	719	641	-78 -10,9%	0	22	22	111	75	-35	830	738	-92 -11,1%	456	590	134 29,4%	1.286	1.328	42 3,3%
Wirtschaft, Häfen und Transformation	226	217	-9 -4,1%	0	9	9	35	113	78	261	339	78 30,0%	0	0	0 0,0%	261	339	78 30,0%
darunter: Häfen	103	39	-64 -61,7%	0	4	4	11	96	85	114	140	25 22,1%	0	0	0 0,0%	114	140	25 22,1%
Finanzen / Personal (ohne Allgemeine Bewilligungen)	1.253	1.172	-81 -6,5%	10	10	0	119	103	-15	1.381	1.285	-97 -7,0%	879	1.127	248 28,2%	2.261	2.412	151 6,7%
Allgemeine Bewilligungen	172	131	-41 -24,0%	0	5	5	0	26	26	172	163	-10 -5,7%	0	0	0 0,0%	172	163	-10 -5,7%
Bremen-Fonds	0	0	0 0,0%	0	30	30	0	0	0	0	30	30 0,0%	0	0	0 0,0%	0	30	30 0,0%
Klimastrategie, Ukraine/Energiekrise	0	0	0 0,0%	0	14	14	0	0	0	0	14	14 0,0%	0	0	0 0,0%	0	14	14 0,0%
Summe	5.326	6.184	858 16,1%	68	251	182	680	980	300	6.075	7.415	1.340 22,1%	6.846	8.273	1.428 20,9%	12.920	15.688	2.768 21,4%
sonstige Bereiche																		
Bürgerschaft	51	76	25 49,1%	0	0	0	3	0	-3	54	76	22 40,8%				54	76	22 40,8%
Rechnungshof	39	39	0 -1,1%	0	0	0	1	0	-1	40	39	-1 -3,6%				40	39	-1 -3,6%
Polizei	2.303	2.334	31 1,3%	0	21	21	4	16	12	2.307	2.370	63 2,7%				2.307	2.370	63 2,7%
Justiz	1.231	1.415	184 15,0%	42	52	10	12	15	3	1.285	1.483	197 15,4%				1.285	1.483	197 15,4%
Lehrer:innen	4.307	5.466	1.159 26,9%	321	33	-288	2	1	-1	4.629	5.500	870 18,8%				4.629	5.500	870 18,8%
Feuerwehr	417	583	166 39,8%	0	0	0	79	152	73	496	735	239 48,2%				496	735	239 48,2%
Summe	8.348	9.911	1.564 18,7%	363	106	-257	100	184	83	8.811	10.202	1.390 15,8%	0	0	0 0,0%	8.811	10.202	1.390 15,8%
Insgesamt	13.722	16.544	2.822 20,6%	432	379	-53	779	1.163	384	14.933	18.086	3.153 21,1%	6.798	8.335	1.536 22,6%	21.731	26.421	4.690 21,6%

Veränderung des Beschäftigungsvolumens der Kernverwaltung und der Ausgliederungen

Bereiche in Volumenangaben (Vollzeiteinheiten) im Jahresvergleich	2010	2019	2023	2024	Differenz 2010 zu 2024 absolut	Differenz 2010 zu 2024 in %
allgemeine Bereiche im Kernbereich	5.375	5.262	6.412	6.633	1.258	23,4%
gesondert gesteuerte Bereiche*	8.348	8.809	9.627	9.911	1.564	18,7%
darunter:						
- Polizei (nur Vollzugspersonal)	2.303	2.286	2.315	2.334	31	1,3%
- Feuerwehr	417	487	551	583	166	39,8%
- Justiz	1.231	1.266	1.396	1.415	184	15,0%
- Lehrpersonal (nur unterrichtendes Personal)	4.307	4.557	5.137	5.362	1.055	24,5%
Kernbereich insgesamt	13.722	14.071	16.039	16.544	2.822	20,6%
Refinanzierte	779	1.106	1.169	1.163	384	49,3%
Flexibilisierungsmittel	0	78	199	133	133	
Temporäre Personalmittel (TPM)	432	569	181	246	-186	-43,0%
darunter: - TPM "Allgemein"	432	298	94	192	-239	-55,5%
- TPM "geflüchtete Menschen"	0	271	87	54	54	
Zwischensumme (Kernverwaltung)	14.933	15.824	17.588	18.086	3.153	21,1%
Ausgliederungen	6.798	7.885	8.336	8.335	1.536	22,6%
darunter: - Hochschulen**	3.533	3.765	3.980	3.954	421	11,9%
- KiTa Bremen	1.196	1.762	1.806	1.838	641	53,6%
Insgesamt	21.731	23.709	25.925	26.421	4.690	21,6%

* darunter aufgeführte Positionen sowie Bürgerschaft, Rechnungshof und das nicht unterrichtende Lehrpersonal im PPL 21

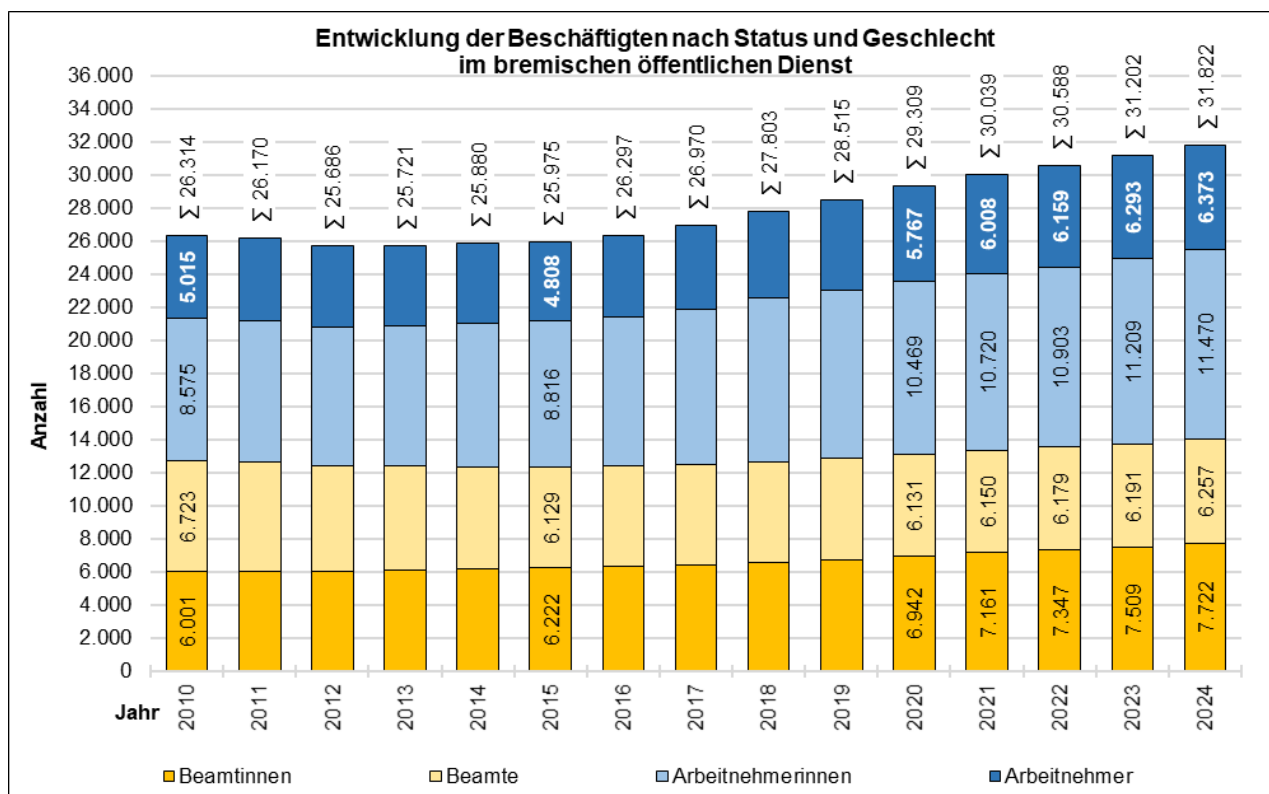
** ohne vollständige Rückbereinigung.

Die Entwicklung des Beschäftigungsvolumens im bremischen öffentlichen Dienst war in den vergangenen Jahren geprägt von einem Wandel der Steuerungsprämissen. Während der 2010er Jahre wurde durch den finanzpolitisch vorgegebenen Sanierungspfad in der Kernverwaltung der Personalbestand weiter verringert. Ab Mitte des Jahrzehnts wurde mit dem Anstieg der Flüchtlingszahlen und der politischen Schwerpunktsetzung in den Bereichen Kinder und Bildung sowie innere Sicherheit dieser Einsparkurs schrittweise beendet, so dass seitdem wieder ein Beschäftigungszuwachs zu beobachten ist. So sind seit dem Jahr 2010 in den allgemeinen Bereichen, die nahezu ausschließlich die allgemeine Verwaltung darstellen, die Vollzeiteinheiten an Personal wieder um 23,4 % angestiegen (siehe Tabelle oben). Auch in den gesondert gesteuerten Bereichen gibt es einen Personalzuwachs von 18,7 %. In den Ausgliederungen ist ebenfalls das Beschäftigungsvolumen seit dem Jahr 2010 angestiegen (+22,6 %). Der Personalzuwachs von 53,6 % bei KiTa-Bremen ist auf den seit 2013 bestehenden

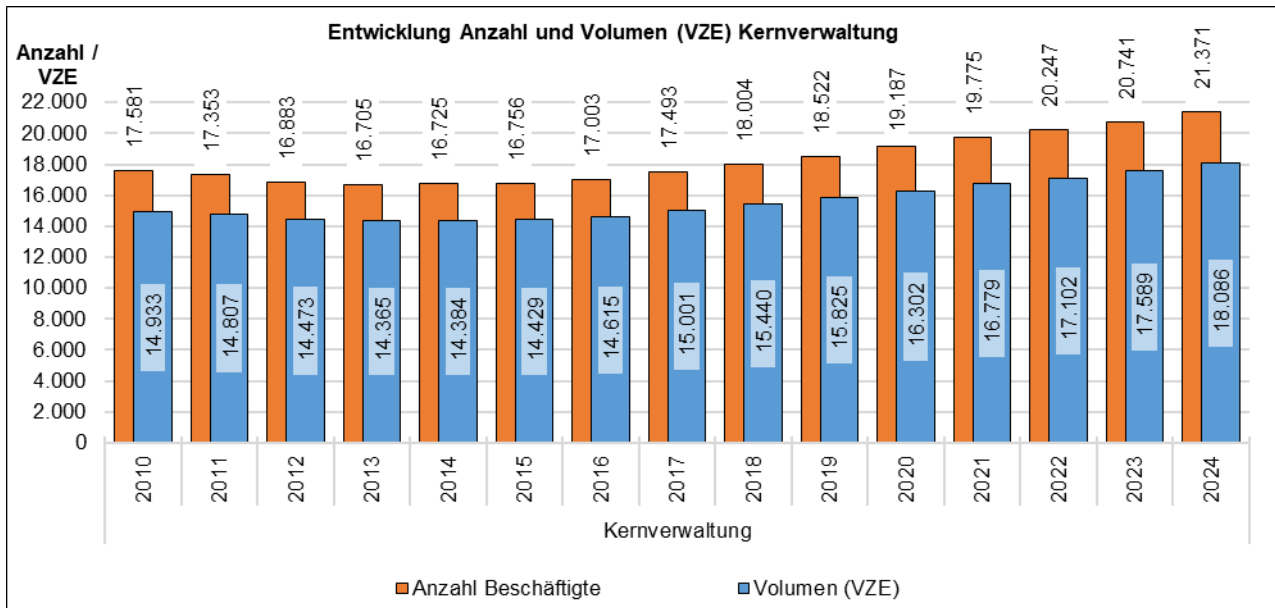
Rechtsanspruch auf Betreuung von unter 3-jährigen Kindern zurückzuführen. Die dadurch gestiegenen Kinderzahlen führten zu einem großflächigen KiTa-Ausbau.

Bremen hat 2024 in Abstimmung mit dem Stabilitätsrat ein Sanierungsprogramm bis 2027 zur Stabilisierung der Personalhaushalte beschlossen. Hierbei sind Bereiche der öffentlichen Verwaltung, bei denen Bremen im Stadtstaatenvergleich noch unterausgestattet ist (Steuerverwaltung, Polizei, Justiz sowie Personal an Schulen), nicht von Einsparungen betroffen. Die anderen Bereiche der Kernverwaltung sollen ab dem Jahr 2025 bis 2027 jährlich etwa 80 VZE einsparen, was pro Jahr gesehen, einem Beitrag von 1,45 % entspricht. Diese Quote wurde so bemessen, dass sie im Rahmen der Fluktuation erbracht werden kann. Die neu eingerichtete Senatskommission für Personalbedarfsermittlung und -planung kann diese Stellen wieder verteilen.

2. Personalstruktur der Kernverwaltung und der Ausgliederungen



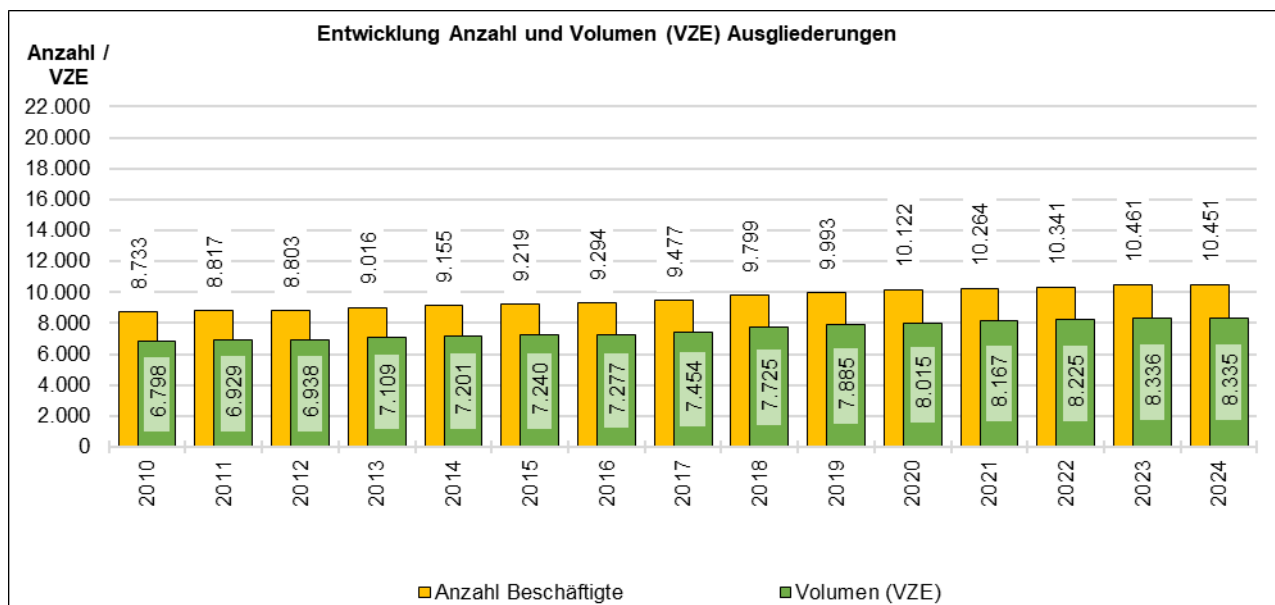
Entwicklung der Beschäftigtenanzahl und des Volumens ab 2010



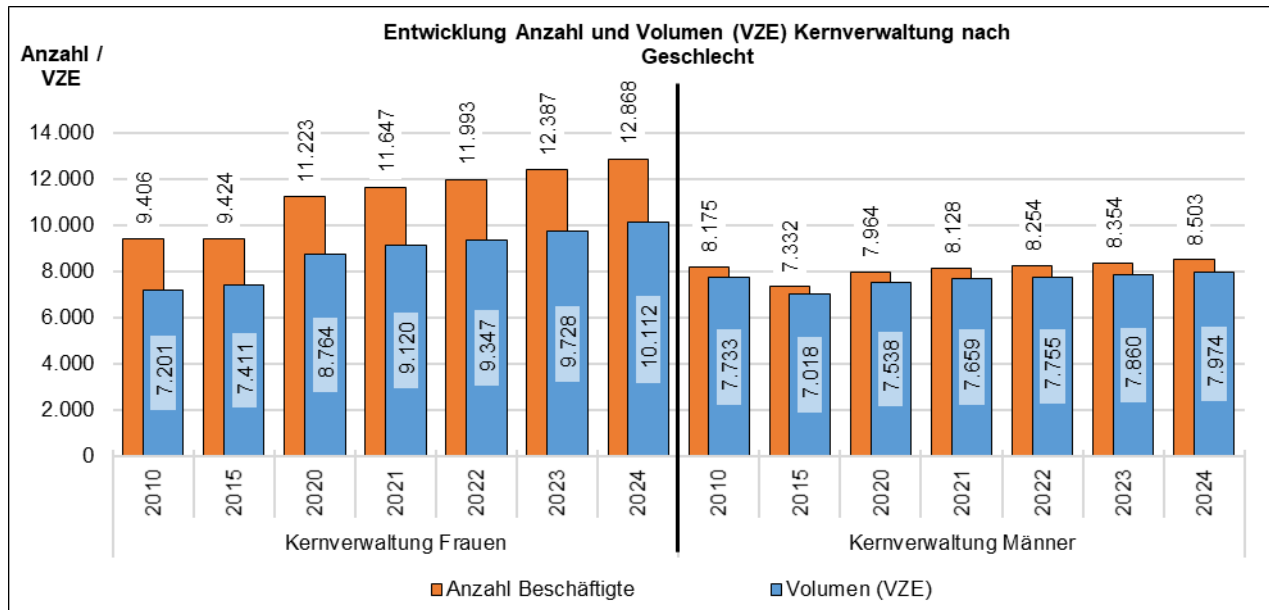
Das Steuerungsprogramm im Personalbereich (PEP: Personalentwicklungsprogramm) wurde im Jahr 2019 offiziell beendet und hat im Laufe von 26 Jahren zu erheblichen Einsparungen beim aktiven Personal geführt. Dies ist auch im oben abgebildeten Diagramm zu sehen, in dem bis 2013 ein Rückgang der Beschäftigtenzahlen zu beobachten ist. Um Engpässe in der Aufgabenerledigung korrigieren zu können, sind mit den Haushaltsaufstellungen 2011 und 2014/2015 Anpassungen der Beschäftigungszielzahlen in verschiedenen Dienststellen durchgeführt worden. Weiterer erheblicher Personalbedarf entstand aufgrund geänderter politischer Zielsetzungen, insbesondere in den Bereichen

der Bildung, inneren Sicherheit sowie aufgrund des hohen Zuzugs geflüchteter Menschen. In der Kernverwaltung ist daher ein stetiger Zuwachs an Beschäftigten seit 2014 zu beobachten und erreicht im Jahr 2024 insgesamt 21.371 Personen (ohne Personen in Ausbildung). Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies einen Beschäftigungszuwachs um 630 Köpfe bzw. rund 497 Vollzeiteinheiten (VZE).

In den Ausgliederungen waren im Jahr 2024 insgesamt 10.451 Personen beschäftigt. Dies ist im Vergleich zum Vorjahr ein Rückgang um 10 Köpfe bzw. aufgerundet um 2 Vollzeiteinheiten (VZE).



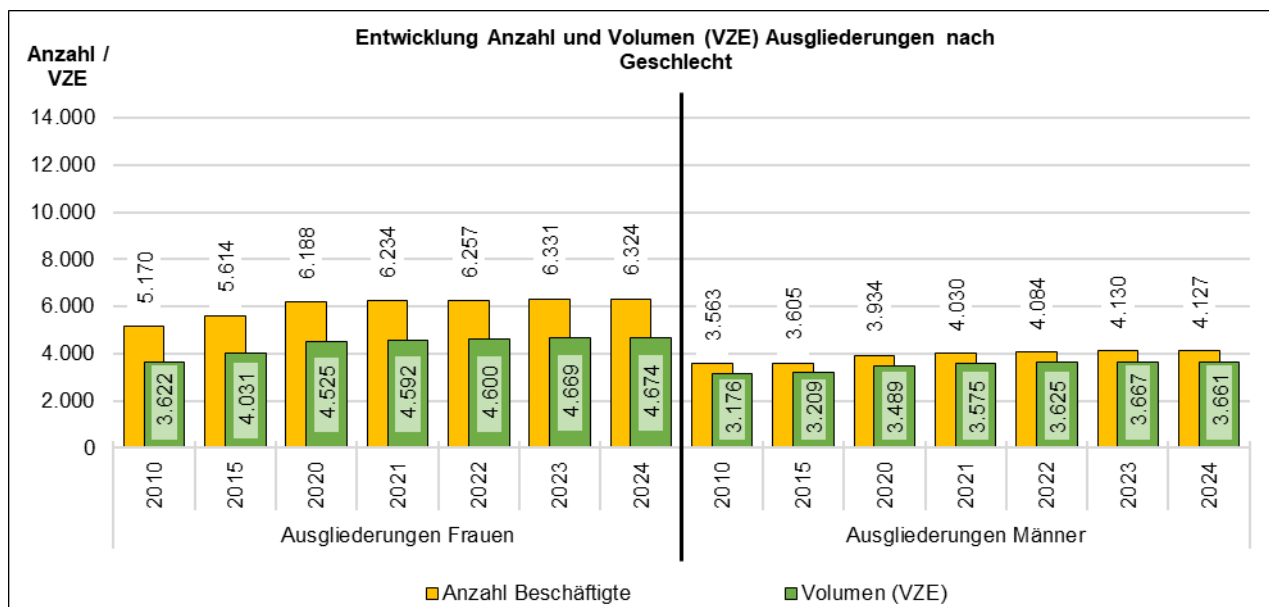
Beschäftigte nach Geschlecht in Jahren 2010, 2015 und 2020 bis 2024



In der Kernverwaltung arbeiten deutlich mehr Frauen als Männer. Bezogen auf die Kopffzahlen steigt der Frauenanteil seit 2010 kontinuierlich an und liegt im Jahr 2024 bei 60,2 %. Im Vergleich zum Vorjahr ist dies ein Anstieg um 0,5 Prozentpunkte. Wird das Volumen zum Vergleich herangezogen, fällt auf, dass der Frauenanteil im Jahr 2024 dagegen lediglich 55,9 % beträgt. Visuell zeigt sich dies auch deutlich im Diagramm an der Differenz der Kopf- und Volumenzahlen (orange und blaue Säulen). Bei den Männern ist der Abstand zwischen Kopf- und Volumenzahlen deutlich geringer. Das lässt darauf schließen, dass Männer nach wie vor sehr viel weniger in Teilzeit arbeiten und wenn, dann mit einem

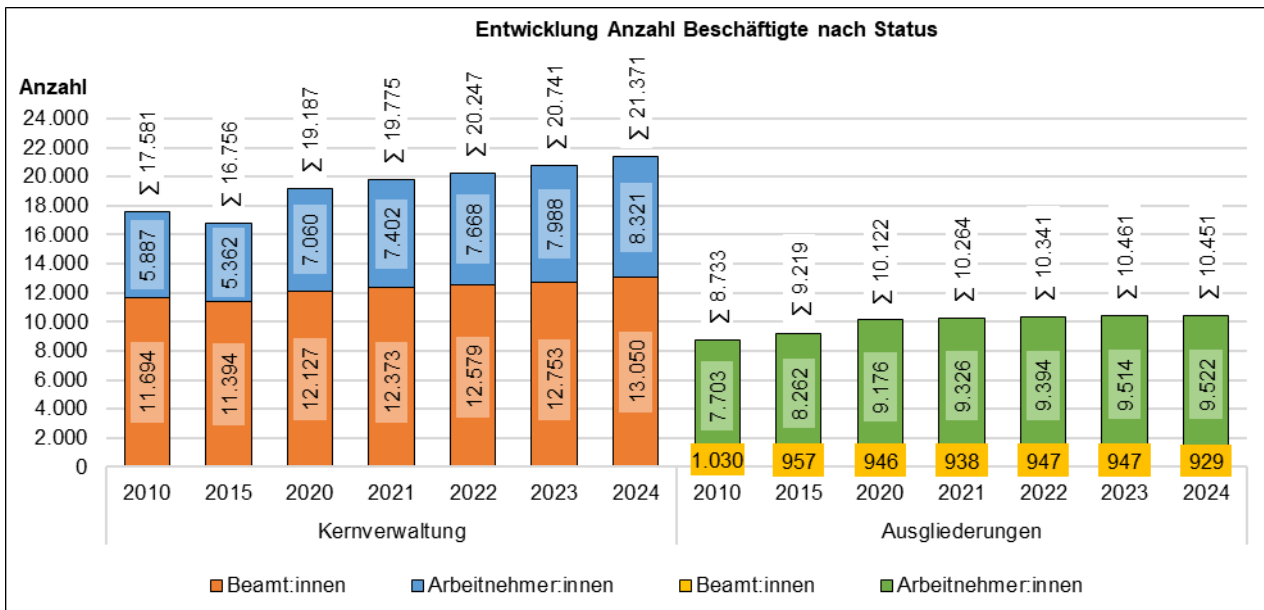
höheren Stundenumfang in Teilzeit als Frauen. Über das Thema Teilzeit und Teilzeitumfang wird auf der Seite 22 ausführlicher berichtet.

In den Ausgliederungen ist dies sehr ähnlich. Hier sind ebenfalls mehr Frauen als Männer beschäftigt. Im Blick auf die Kopffzahlen liegt der Frauenanteil im Jahr 2024, wie auch in den Jahren 2022 und 2023, unverändert bei 60,5 %. Bezogen auf das Volumen liegt der Frauenanteil bei 56,1 %.



Beschäftigte nach Status in den Jahren 2010, 2015 und 2020 bis 2024

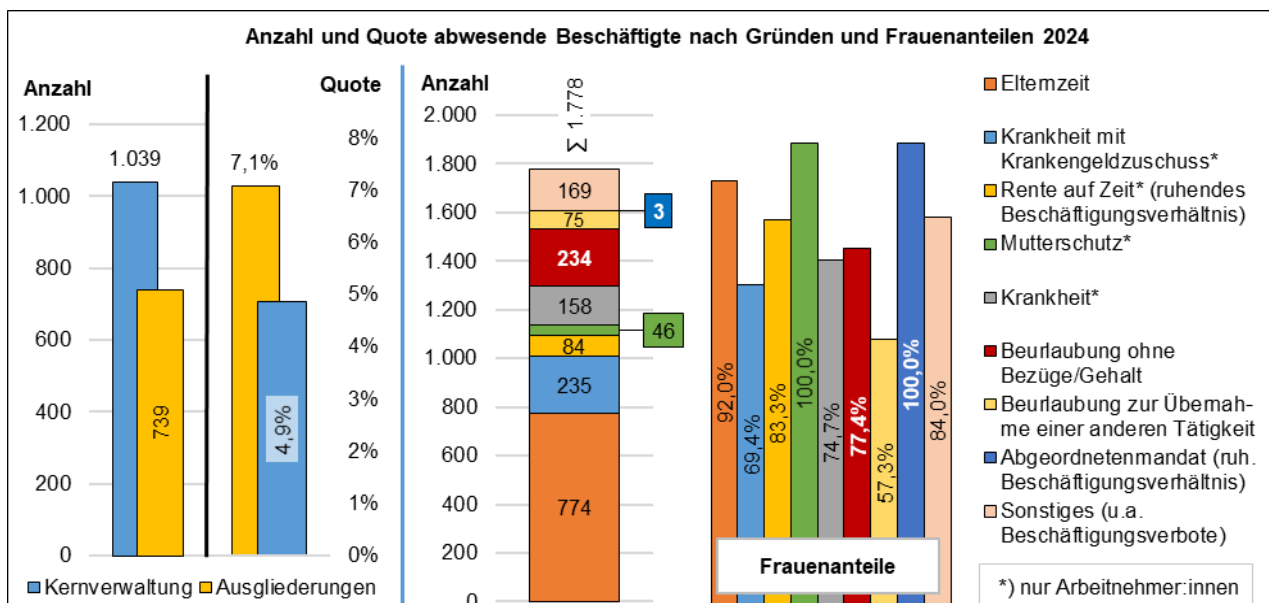
Abwesende Beschäftigte im Jahr 2024



Die 21.371 Beschäftigten der Kernverwaltung verteilen sich im Jahr 2024 auf 13.050 Beamt:innen und 8.321 Arbeitnehmer:innen. Im Vergleich zum Vorjahr ist damit die Quote der Beamt:innen in der Kernverwaltung von 61,5 % auf 61,1 % leicht zurückgegangen. In den Ausgliederungen sind im Jahr 2024 insgesamt 929 Beamt:innen und 9.522 Arbeitnehmer:innen beschäftigt. Der Anteil an Beamt:innen in den Ausgliederungen ist nach wie vor rückläufig und beträgt im Jahr 2024 8,9 %. Dies sind 0,2 Prozentpunkte weniger als im Vorjahr.

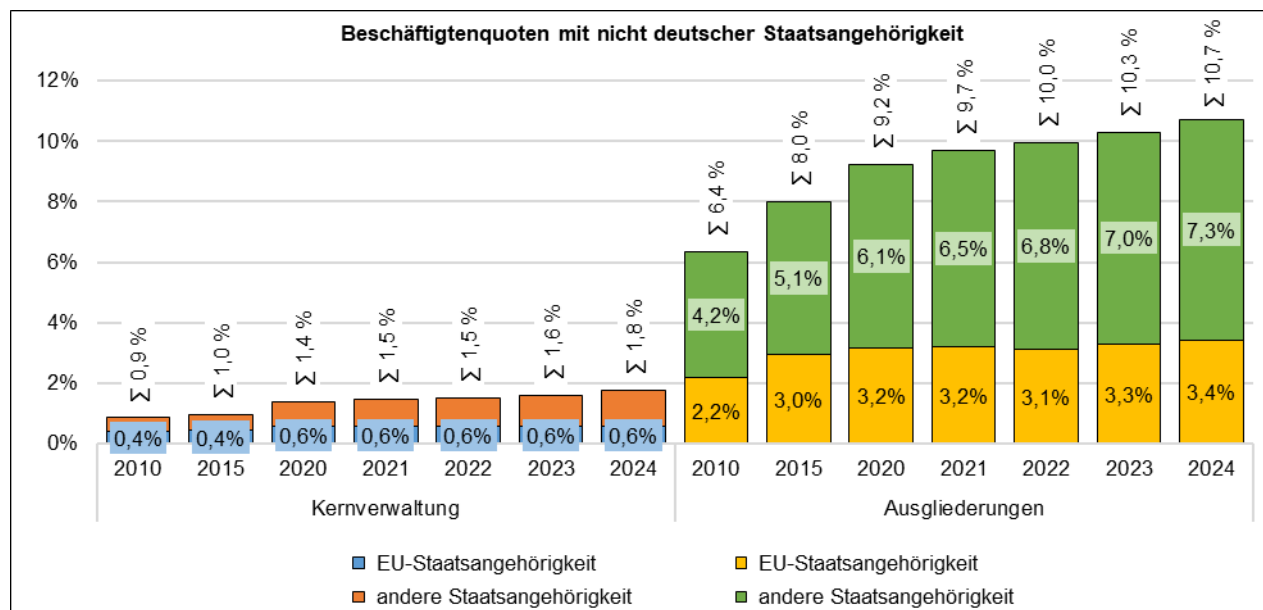
Im bremischen öffentlichen Dienst sind insgesamt 1.778 Beschäftigte als abwesend ge-

meldet. Während die Abwesenheitsquote in der Kernverwaltung im Jahr 2024 unverändert bei 4,9 % liegt, ist sie in den Ausgliederungen mit 7,1 % deutlich höher. Sie hat aber im Vergleich zu 2023 nur geringfügig um 0,1 Prozentpunkte abgenommen. 83,1 % aller als abwesend registrierten Beschäftigten sind im Jahr 2024 weiblich, dies sind 0,8 Prozentpunkte weniger als noch 2023. Elternzeit ist mit 774 Personen nach wie vor der Hauptgrund für Abwesenheiten von Beschäftigten, wobei der Frauenanteil 92,0 % beträgt. Männer sind am häufigsten aufgrund einer Beurlaubung zur Übernahme einer anderen Tätigkeit abwesend.



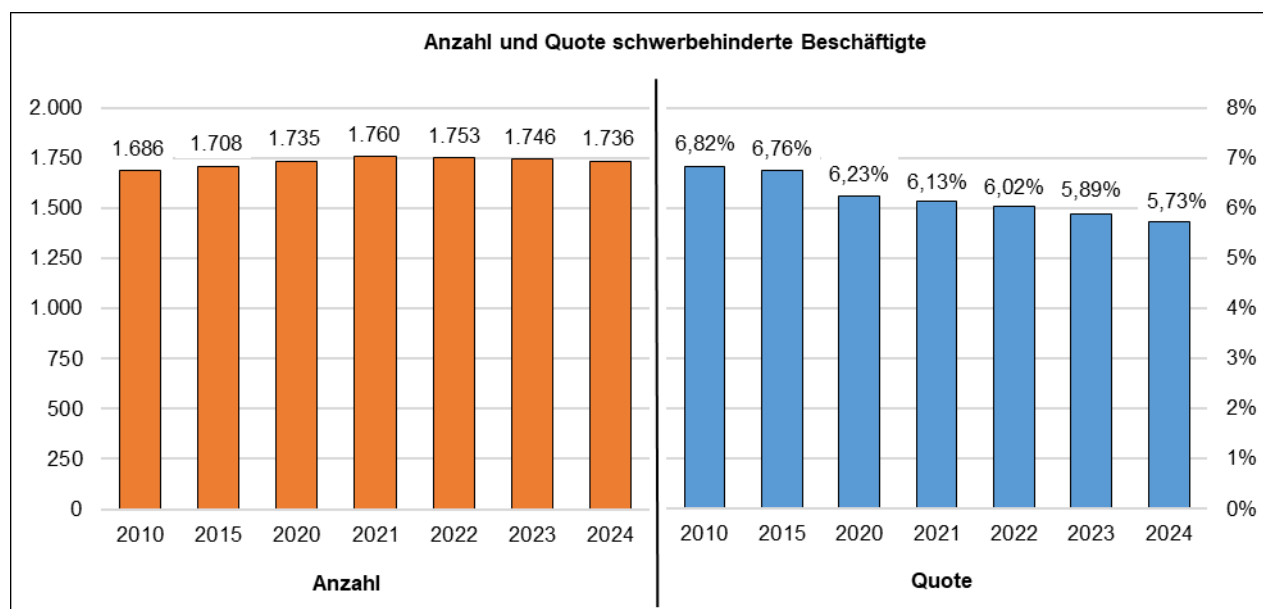
Entwicklung Beschäftigte mit nicht deutscher Staatsangehörigkeit

Schwerbehindertenquote in den Jahren 2010, 2015 und 2020 bis 2024



In der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen steigt die Quote der Beschäftigten mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit seit Jahren an. Sie beträgt im Jahr 2024 in der Kernverwaltung 1,8 % und in den Ausgliederungen 10,7 %. Dies entspricht 380 Personen bzw. 1.121 Personen. Von den 380 Personen in der Kernverwaltung ist die größte Gruppe mit 38,2 % als Lehrpersonal bei der Senatorin für Kinder und Bildung beschäftigt. Mit 39,2 % sind in den Ausgliederungen die meisten Beschäftigten mit einer nicht deutschen Staatsangehörigkeit in den Hochschulen und der Universität als Forschungspersonal eingestellt.

Im Sinne des § 156 SGB IX wurden in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen im Jahre 2024 jahresdurchschnittlich insgesamt 30.252 Arbeitsplätze registriert, wovon im Jahresdurchschnitt 1.736 Beschäftigte eine Schwerbehinderung aufweisen. Somit ergibt sich eine Erfüllungsquote von 5,73 %, wodurch die gesetzlich vorgegebene Quote von mindestens 5 % im Jahr 2024 erfüllt wurde. Da von einer Schwerbehinderung größtenteils ältere Beschäftigte betroffen sind und sich der öffentliche Dienst in Bremen seit Jahren verjüngt, ist damit auch weiterhin die Schwerbehindertenquote rückläufig.



Personalgruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen

Beschäftigtenzahlen in den Personalgruppen der Kernverwaltung und der Ausgliederungen im Jahr 2024 getrennt nach Geschlecht sowie im Vergleich zum Vorjahr

Personalgruppen	Kernverwaltung				Ausgliederungen			
	Frauen	Männer	Gesamt	Differenz zum Jahr 2023	Frauen	Männer	Gesamt	Differenz zum Jahr 2023
Verwaltungspersonal	4.033	2.109	6.142	183	2.052	817	2.869	18
Polizei	896	1.719	2.615	14	0	0	0	0
Feuerwehr	42	660	702	27	0	0	0	0
Justizpersonal / ordentliche Gerichte	756	287	1.043	-21	0	1	1	0
Strafvollzugspersonal	90	215	305	2	0	0	0	0
Lehrpersonal	4.883	2.176	7.059	323	344	530	874	-17
Sozialarbeiter:innen	596	199	795	18	2	1	3	1
Erziehungs- und Betreuungspersonal	387	140	527	56	1.686	345	2.031	6
Technisches Personal	293	408	701	18	248	527	775	3
Steuerpersonal	486	299	785	-26	1	0	1	-1
Forschungspersonal	6	4	10	3	804	1.010	1.814	-44
Raumpflegepersonal	0	0	0	0	416	17	433	-12
Sonstige	400	287	687	33	771	879	1.650	36
Summe Beschäftigte	12.868	8.503	21.371	630	6.324	4.127	10.451	-10

Alle Beschäftigten im bremischen öffentlichen Dienst werden einer von rund 50 Personalgruppen zugeordnet. Zu Auswertungszwecken sind diese zu 13 Personalgruppen zusammengefasst. Für die Personalgruppe Lehrpersonal ist anzumerken, dass die Anzahl des Lehrpersonals nicht mit der Anzahl des unterrichtenden Personals an Schulen gleichzusetzen ist. So können zum Beispiel Beschäftigte aufgrund ihres Abschlusses der Personalgruppe „Lehrpersonal“ angehören, auch wenn sie nicht als Lehrer:innen an einer Schule arbeiten. Vergleichbares kann auch für die Personalgruppen Polizei und Feuerwehr zutreffen.

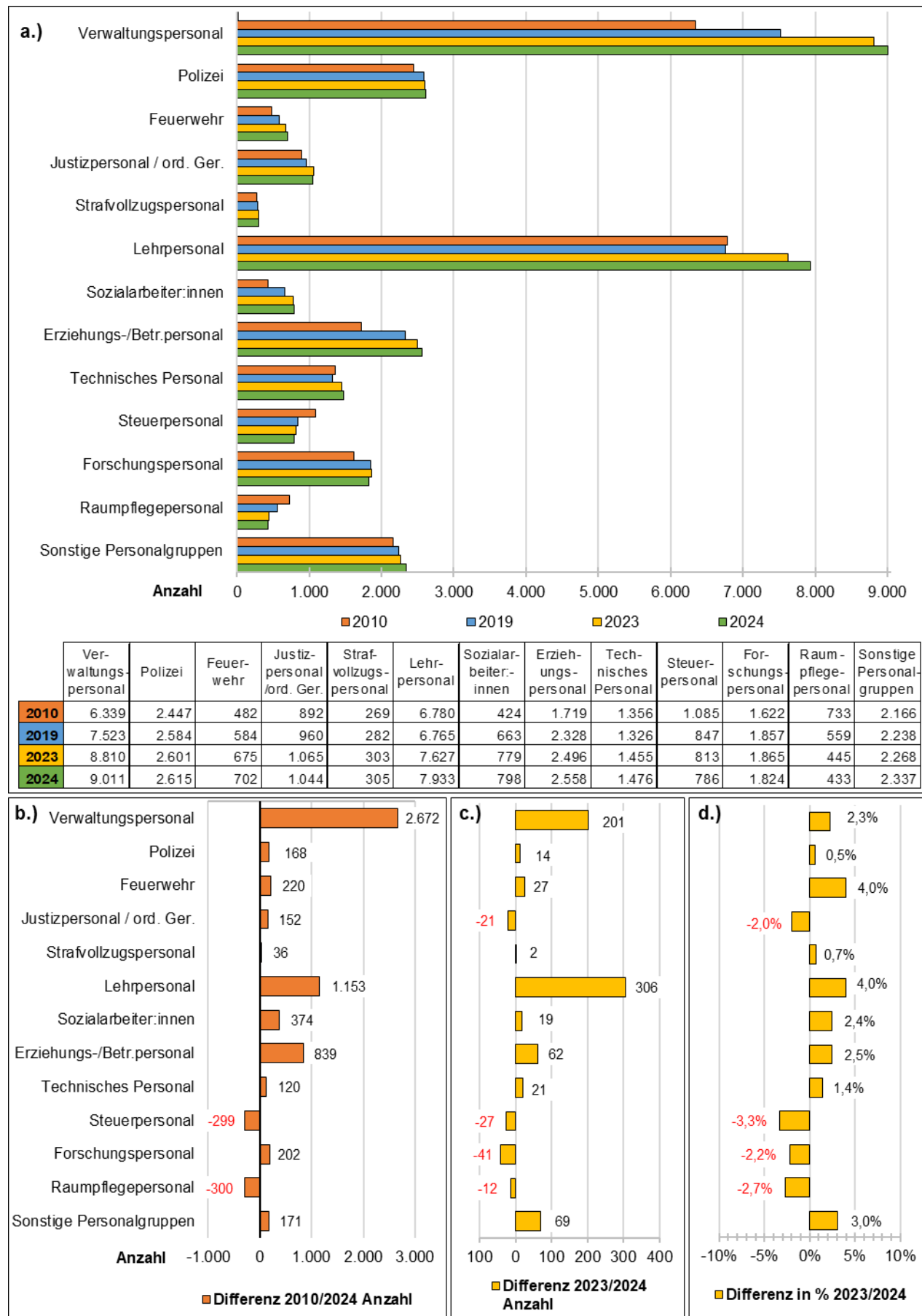
Im Jahr 2024 ist in der Kernverwaltung die personalstärkste Gruppe mit 7.059 Personen das Lehrpersonal. In den Ausgliederungen ist mit 2.869 Personen das Verwaltungspersonal die personalstärkste Gruppe. Insgesamt gibt es in der Kernverwaltung mit dem Lehrpersonal, dem Verwaltungspersonal und dem Poli-

zeipersonal drei sehr personalstarke Personalgruppen, denen fast drei Viertel (74,0 %) aller Beschäftigten zugeordnet sind.

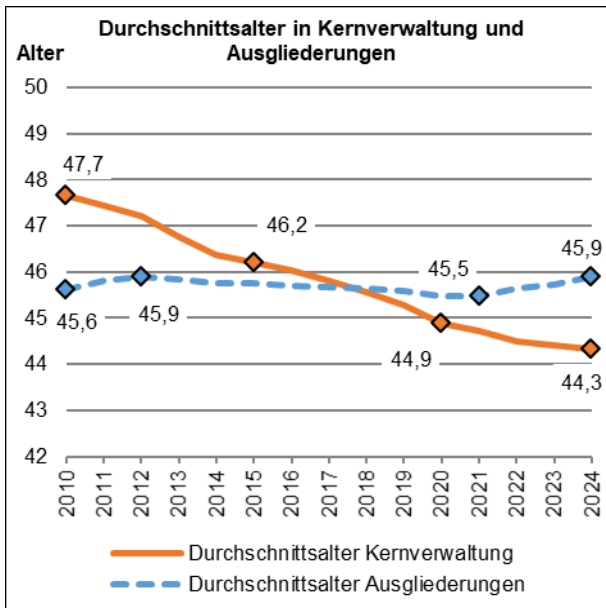
In den Ausgliederungen gibt es in sechs von 13 Personalgruppen keine oder nur einzelne Beschäftigte. Nach dem Verwaltungspersonal ist die zweitstärkste Personalgruppe mit einem Anteil von 19,4 % das Erziehungs- und Betreuungspersonal, gefolgt vom Forschungspersonal mit 17,4 %, welches an der Universität und an den Hochschulen in Bremen arbeitet.

Im Vergleich zum Vorjahr fand in der Kernverwaltung ein Personalabbau beim Steuerpersonal um 26 Köpfe statt. In den Ausgliederungen hat sich im Vergleich zu 2023 das Forschungspersonal um 44 Personen und das Lehrpersonal um 17 Personen reduziert. Deutliche Zuwächse gibt es insbesondere beim Lehrpersonal und Verwaltungspersonal in der Kernverwaltung (siehe Tabelle oben und nachfolgendes Diagramm).

Anzahl der Beschäftigten nach Personalgruppen im bremischen öffentlichen Dienst in den Jahren 2010, 2019, 2023 und 2024

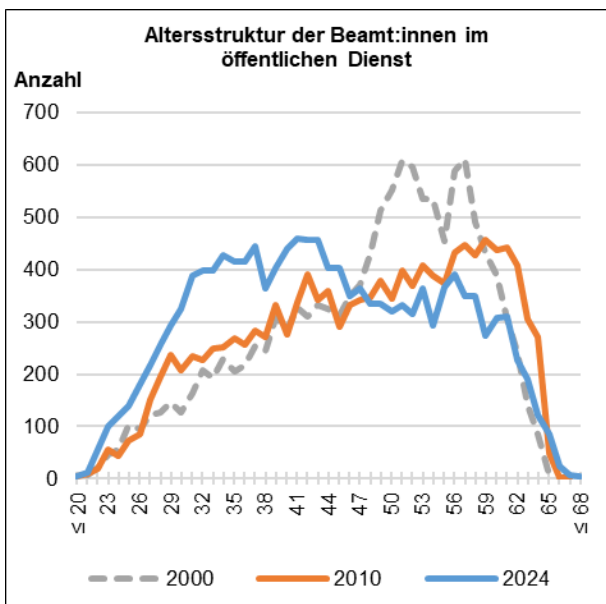
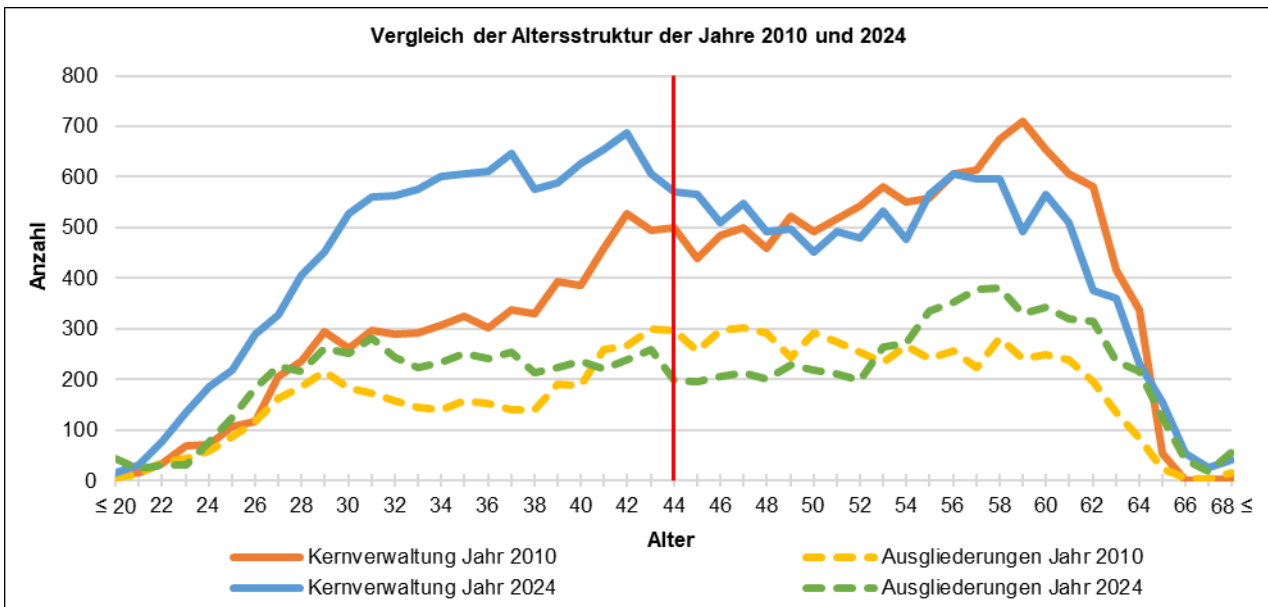


Altersstruktur der Beschäftigten seit 2010 und für das Jahr 2024



Das Durchschnittsalter in der Kernverwaltung sinkt seit dem Jahr 2010 deutlich, so dass die Beschäftigten im Jahr 2024 im Durchschnitt etwa 3,4 Jahre jünger sind als noch im Jahr 2010. Diese Entwicklung ist ebenfalls in der mittleren Abbildung zu erkennen. Hier gibt es im Jahr 2024 wesentlich mehr jüngere Beschäftigte im Alter von 20 bis 44 Jahren (insgesamt 4.473 Personen) als im Vergleich zum Jahr 2010.

In den Ausgliederungen ist das Durchschnittsalter seit dem Jahr 2010 auf einem in etwa gleichbleibenden Niveau und schwankt nur leicht zwischen 45,6 und 45,9 Jahren.

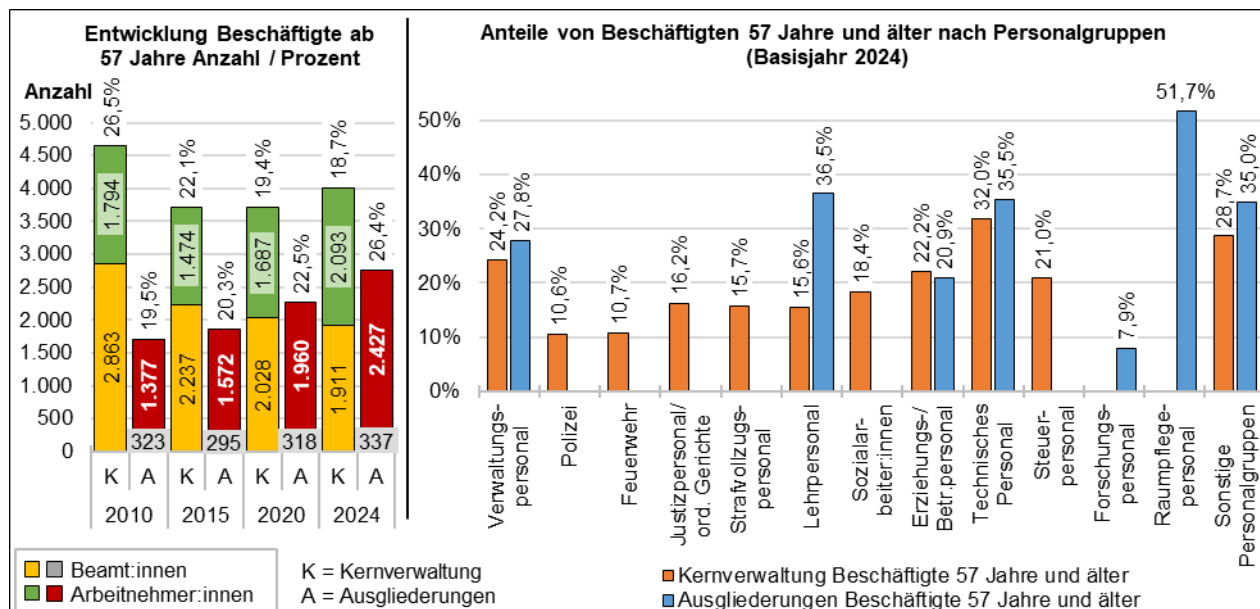
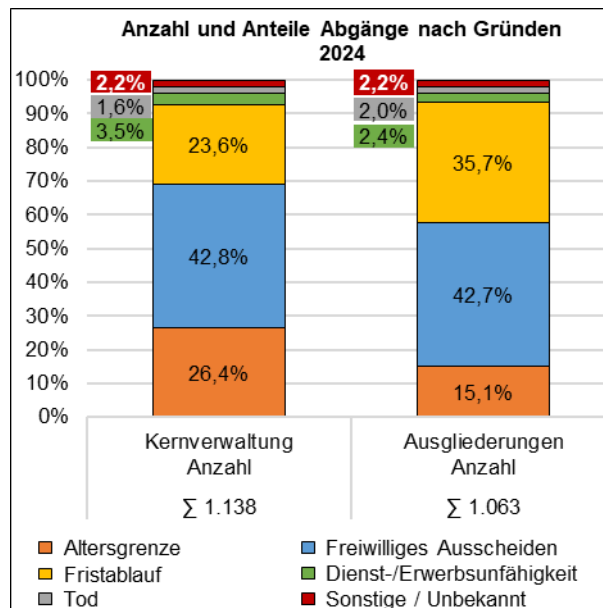


Das obere Diagramm zeigt die Altersverteilung aller Beschäftigten. Wird dagegen auf die Altersstruktur der Beam:t:innen (links) geschaut, gewährt dies auch einen Ausblick auf die in Zukunft zu erwartenden Versorgungslasten. Gab es im Jahr 2000 noch verhältnismäßig viele Beam:t:innen im Alter ab 50 Jahren aufwärts, so war bereits 2010 ein Rückgang deutlich sichtbar. Die Altersstruktur für das Jahr 2024 zeigt, dass es inzwischen sehr viel mehr junge Beam:t:innen gibt und die große Anzahl an Beam:t:innen über 50 Jahre im Vergleich zu 2000 und 2010 abgebaut wurde. Die Auswirkungen auf die Versorgungszahlen zeigen die Diagramme auf Seite 21 sowie auf Seite 36 unten.

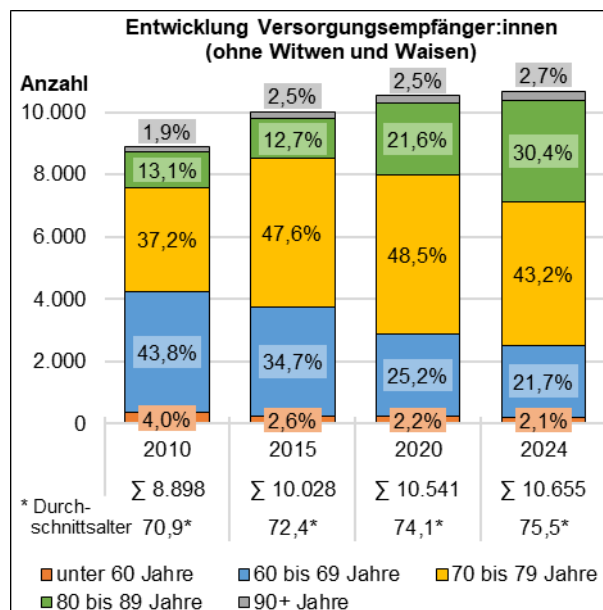
Abgänge nach Gründen, zukünftige Abgänge und Anzahl Versorgungsfälle

Im Jahr 2024 gab es insgesamt 2.201 Personalabgänge, davon waren rund 57 % Frauen. Während in den Ausgliederungen 15,1 % aufgrund des Alters ausschieden, waren es in der Kernverwaltung 26,4 % aller Abgänge.

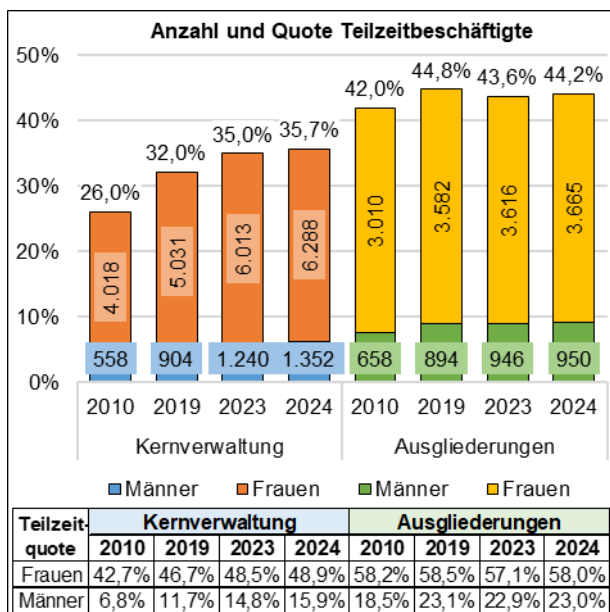
Die Beschäftigtenanzahl der ab 57-Jährigen in der Kernverwaltung steigt 2024 zwar wieder an, nimmt prozentual aber ab. Ursächlich hierfür ist, dass mehr jüngeres Personal eingestellt wurde. Nach Personalgruppen aufgeteilt, wird z. B. beim technischen Personal der Kernverwaltung deutlich, dass 32,0 % der Beschäftigten 2024 57 Jahre oder älter waren und daher aufgrund des Alters innerhalb der kommenden 10 Jahre ausscheiden werden.



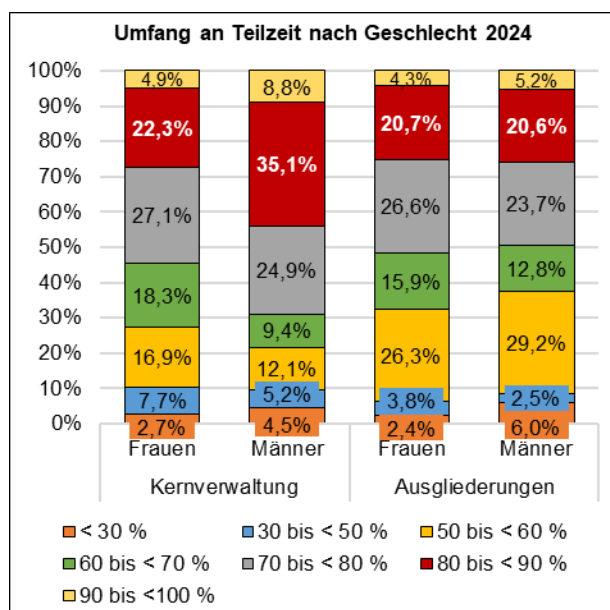
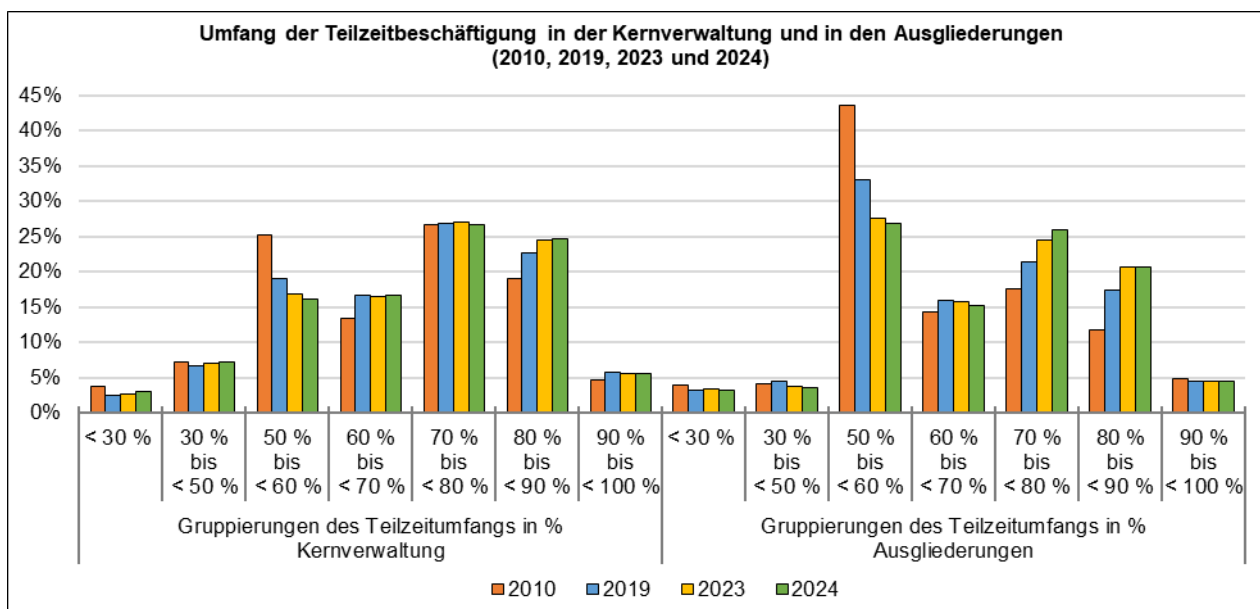
Die Anzahl an Versorgungsempfänger:innen ist auf 10.655 Personen im Jahr 2024 angestiegen. Im Blick auf die Altersgruppen der Versorgungsempfänger:innen wird deutlich, dass auch hier ein Altersstrukturwandel vollzogen wird. Waren im Jahr 2010 noch 47,8 % der Versorgungsempfänger:innen maximal 69 Jahre alt, waren es 2024 nur noch 23,8 %. Ebenso hat sich der Anteil an Versorgungsempfänger:innen, die mindestens 80 Jahre alt sind, geändert. Im Jahr 2010 waren nur 15 % mindestens 80 Jahre alt und 2024 bereits 33,1 %. Das Durchschnittsalter der Versorgungsempfänger:innen hat sich somit innerhalb der vergangenen 14 Jahre von 70,9 Jahren auf 75,5 Jahre erhöht.



Teilzeitquote und Teilzeitumfang



In der Kernverwaltung steigt die Quote der Teilzeitbeschäftigten (ohne Altersteilzeitbeschäftigte) weiter an und erreicht im Jahr 2024 35,7 %. In den Ausgliederungen ist die Teilzeitquote generell höher als in der Kernverwaltung, sinkt aber im Vergleich zu 2019 von 44,8 % auf 43,6 % im Jahr 2023 ab, um dann wieder leicht im Jahr 2024 auf 44,2 % anzusteigen. Nach wie vor arbeiten erheblich mehr Frauen in Teilzeit als Männer. Im Jahr 2024 sind in der Kernverwaltung 48,9 % aller Frauen und 15,9 % aller Männer in Teilzeit beschäftigt. In den Ausgliederungen sind 58,0 % aller Frauen und 23,0 % aller Männer in Teilzeit beschäftigt.

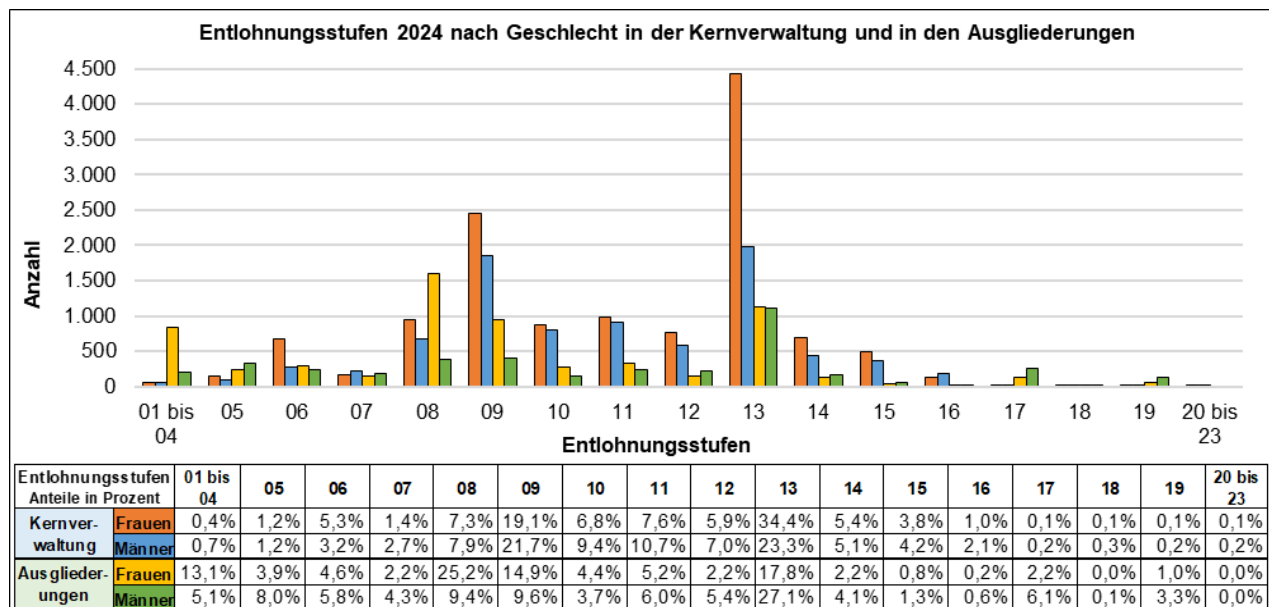
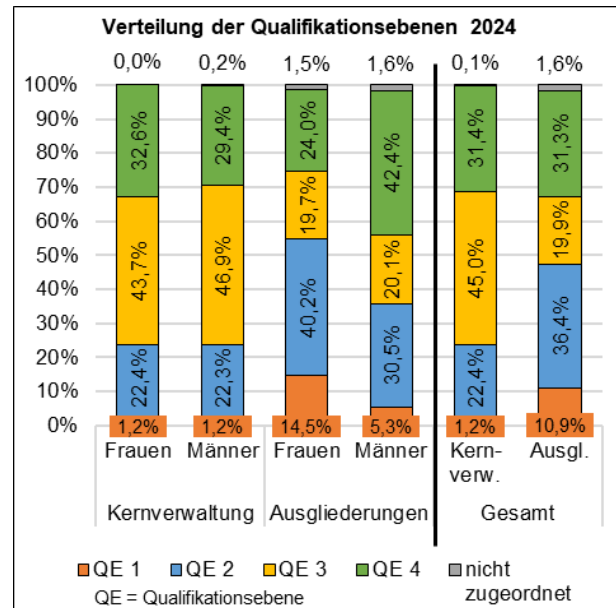


In der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen zeigt sich (siehe oberes Diagramm), dass Teilzeitbeschäftigte zunehmend mit mehr Wochenstunden in Teilzeit arbeiten als in früheren Jahren. Im Vergleich zum Jahr 2010 hat sich dabei insbesondere Teilzeit im Umfang von 50 % bis 60 % zugunsten höherer wöchentlicher Arbeitszeiten verschoben.

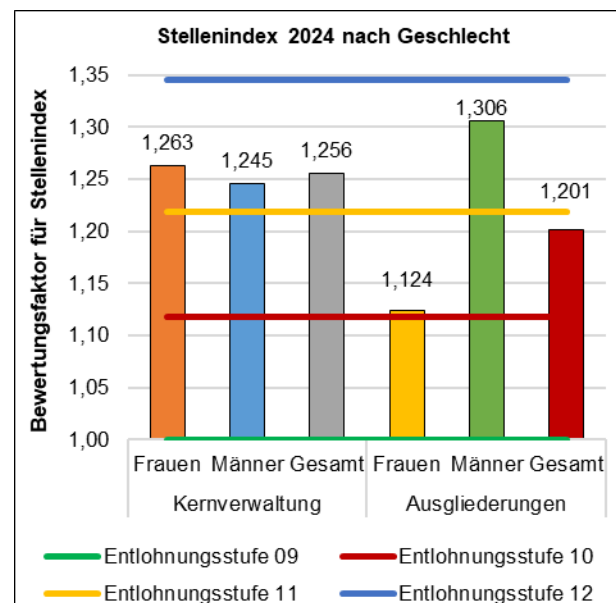
In der Kernverwaltung arbeiten Frauen in Teilzeit meist in einem Umfang von 70 bis 80 %. Männer in einem Umfang von 80 bis 90 %. In den Ausgliederungen ist der Unterschied in der Verteilung des Arbeitsumfanges zwischen den Geschlechtern ausgeglichener als in der Kernverwaltung.

Qualifikationsebenen, Entlohnungsstufen und Stellenindex des Jahres 2024

In der Kernverwaltung arbeiteten 2024 mehr als drei Viertel aller Beschäftigten in den Qualifikationsebenen 3 und 4 (vergleichbar Laufbahngruppe 2, 1. und 2. Einstiegsamt). In den Ausgliederungen sind es dagegen nur rund die Hälfte aller Beschäftigten. Während es in der Kernverwaltung bei der Verteilung zwischen Frauen und Männern auf die einzelnen Qualifikationsebenen keine gravierenden Unterschiede gibt, ist in den Ausgliederungen eine abweichende Verteilung der Geschlechter in den Qualifikationsebenen zu erkennen. Hier arbeiten Männer eher in den höheren, Frauen in niedrigeren Entlohnungsstufen.



Die oben dargestellte Aufteilung der Entlohnungsstufen zeigt, dass in der Kernverwaltung die meisten Frauen nach Entlohnungsstufe 13 (darunter befinden sich 87,7 % Lehrpersonal) entlohnt werden. Der rechts dargestellte Stellenindex der Frauen liegt aufgrund der hohen Teilzeitquote von Frauen daher nur knapp über dem der Männer. Umgekehrt gilt dies ebenso für die Ausgliederungen. Hier arbeiten viele Frauen in Teilzeit und zusätzlich in niedrigen Entlohnungsstufen, während Männer eher in den höheren Entlohnungsstufen arbeiten. So kommen in den Ausgliederungen die unterschiedlich hohen Stellenindexwerte zwischen den Geschlechtern zustande.



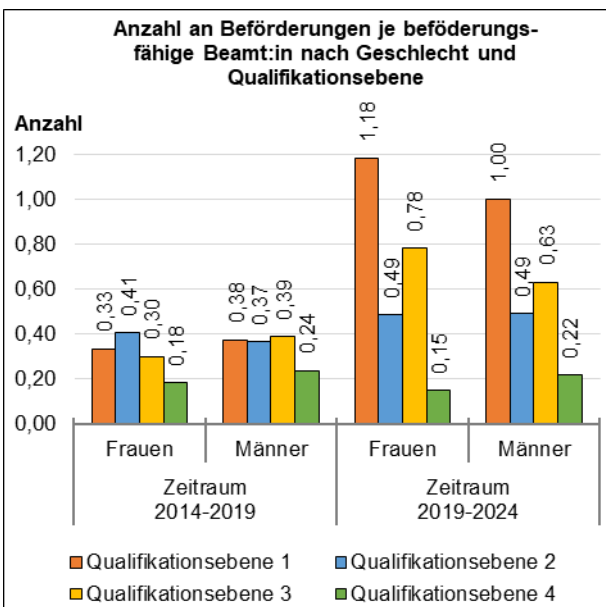
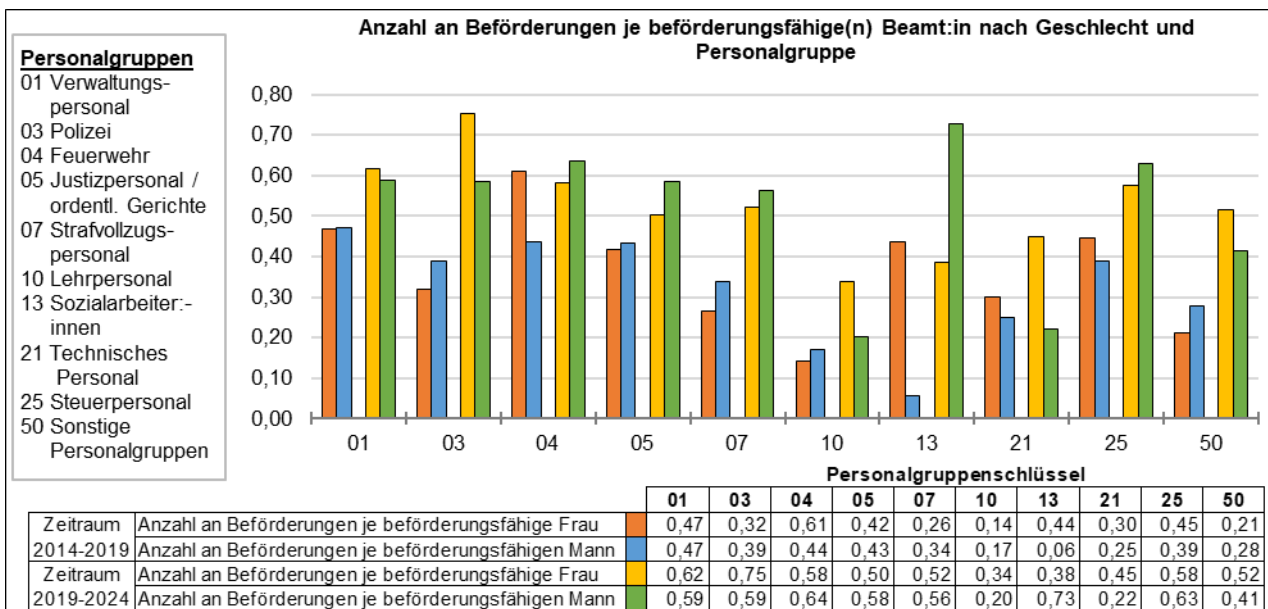
Beförderungen nach Geschlecht und Zeitraum 2014 bis 2019 und 2019 bis 2024

Beamt:innen der Besoldungsordnung A nach Geschlecht	Zeitraum 2014 bis 2019		Zeitraum 2019 bis 2024	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Anzahl beförderungsfähige Beamt:innen	5.996	5.748	6.821	5.853
Gesamtanzahl an Beförderungen	1.596	1.958	3.193	2.762
darunter Anteile an				
0 Beförderungen	77,8%	70,1%	60,6%	61,3%
1 Beförderung	18,4%	26,2%	33,2%	31,6%
2 Beförderungen	3,3%	3,2%	5,3%	6,2%
>=3 Beförderungen*	0,5%	0,4%	0,9%	1,0%
Anzahl an Beförderungen je beförderungsfähige Beamt:in	0,27	0,34	0,47	0,47

* darin sind Beamt:innen enthalten, die aufgrund eines Laufbahnwechsels nicht alle Ämter durchlaufen haben.

Im Beobachtungszeitraum 2019 bis 2024 gab es 930 beförderungsfähige Beamt:innen der Besoldungsordnung A mehr als im Zeitraum 2014 bis 2019 (Erläuterung siehe ab Seite 44). Ebenso gab es deutlich mehr Beförderungen (+2.401). Hierbei ist zu beachten, dass im Jahr 2020 ein zweiter jährlicher Beförderungstermin eingeführt wurde, um Beförderungsrückstände abzubauen.

Ein Beförderungsunterschied zwischen den Geschlechtern besteht im Zeitraum 2019 bis 2024 praktisch nicht mehr, da auf jede beförderungsfähige Beamtin oder beförderungsfähigen Beamten rechnerisch 0,47 Beförderungen in diesem Zeitraum entfallen sind.

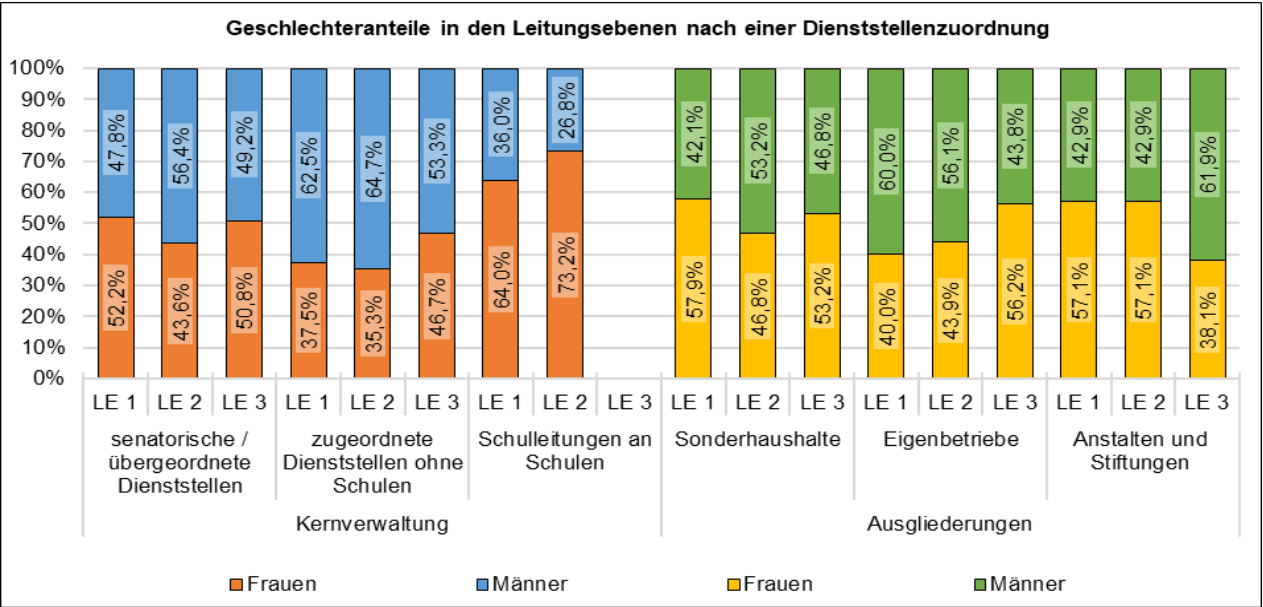


2019 bis 2024 gab es deutlich mehr Beförderungen in den Qualifikationsebenen 1 und 3 (siehe links). Die hohe Beförderungsrates in der Qualifikationsebene 1 beruht nicht nur auf der geringen Anzahl an Beamt:innen, sondern auch auf verhältnismäßig viele Beförderungen von A4 nach A5S bzw. A6S beim Justizpersonal. In der Qualifikationsebene 3 hat das Polizeipersonal und das Lehrpersonal einen großen Anteil an den Beförderungen. So werden nach Senatsbeschluss Lehrer ab dem 01.08.2021 nach A 13 besoldet und alle Lehrer mit der Besoldungsstufe A 12 / A 12a sukzessive nach A 13 angehoben. Bei der Polizei hat es seit 2019 vermehrt Beförderungen im Bereich von A 9, A 10 und A 11 gegeben.

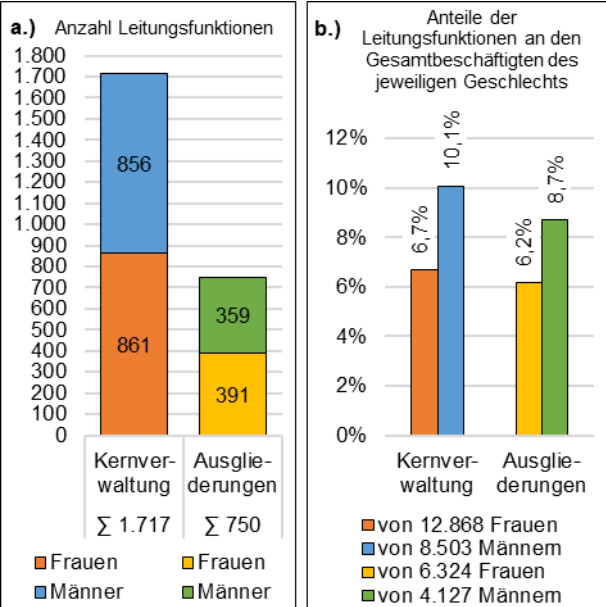
Leitungsfunktionen im Jahr 2024

Insgesamt üben im Jahr 2024 im bremischen öffentlichen Dienst 2.467 Personen eine Leitungsfunktion aus, wobei ein nahezu ausgewogenes Geschlechterverhältnis erreicht wird. In der Kernverwaltung werden 50,1 % und in den Ausgliederungen 52,1 % der Leitungsfunktionen von Frauen ausgeübt. Damit liegt der Frauenanteil in der Kernverwaltung erstmals über 50 %. Werden die Leitungsfunktionen nach Leitungsebenen und einer Dienststellenzuordnung unterteilt (siehe unten), so ergibt sich ein differenzierteres Bild. Insbesondere die hohe Anzahl an Frauen in Schulleitungspositionen hat Auswirkungen auf die Gesamtquote.

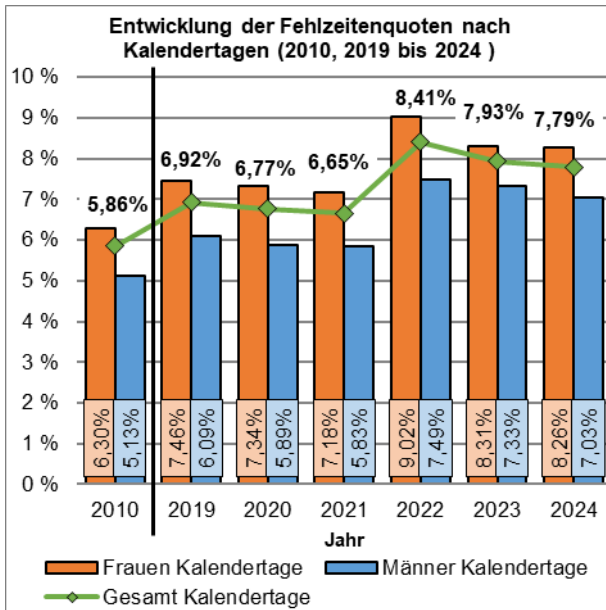
Anzahl Leitungsfunktionen und -ebenen 1 bis 3	Gesamt	Kernverwaltung	Ausgliederungen
Frauen gesamt	1.252	861	391
darunter Leitungsebene 1	148	129	19
Leitungsebene 2	237	174	63
Leitungsebene 3	867	558	309
Männer gesamt	1.215	856	359
darunter Leitungsebene 1	117	100	17
Leitungsebene 2	229	158	71
Leitungsebene 3	869	598	271
Gesamtanzahl	2.467	1.717	750
Frauenanteile in %	50,7%	50,1%	52,1%
Männeranteile in %	49,3%	49,9%	47,9%



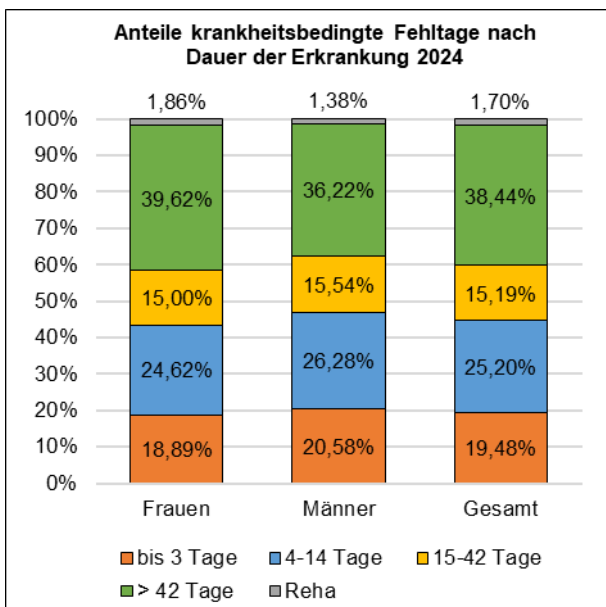
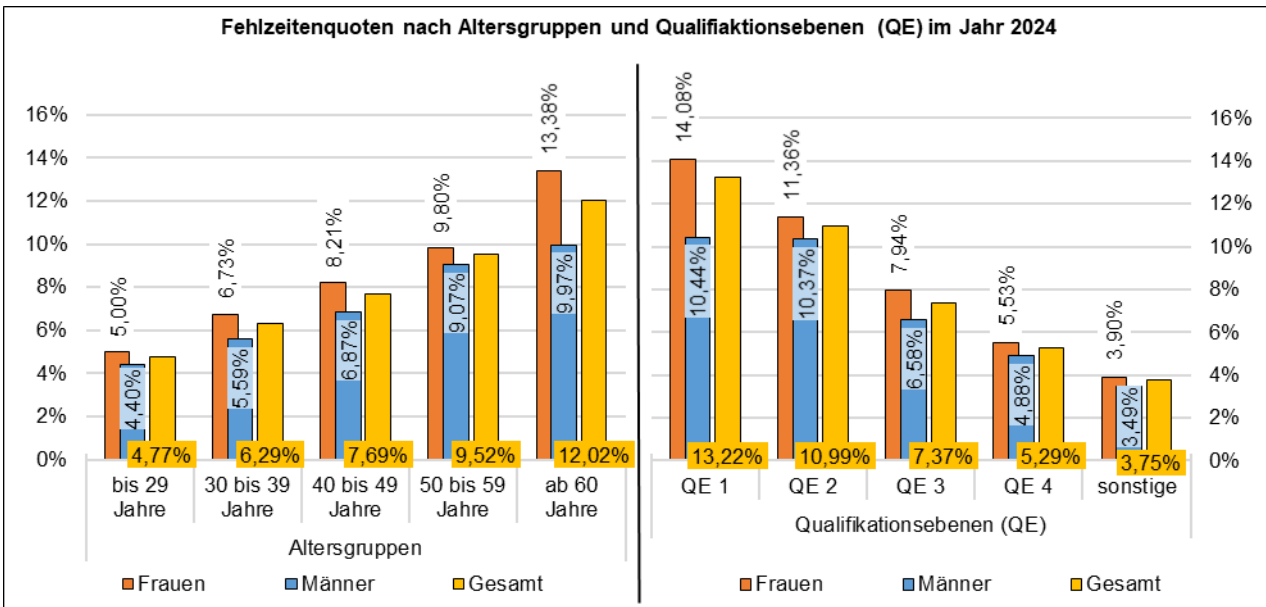
Wird die Anzahl der Leitungsfunktionen bei Frauen und Männern auf die Gesamtanzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten in Kernverwaltung und Ausgliederungen bezogen, so üben in der Kernverwaltung 6,7 % aller weiblichen Beschäftigten, aber 10,1 % aller männlichen Beschäftigten eine Leitungsfunktion aus. Bei beiden Geschlechtern ist diese Quote aufgrund der steigenden Beschäftigungszahlen in den letzten Jahren leicht gesunken. In den Ausgliederungen ist im Jahr 2024 der Unterschied zwischen den Geschlechtern nicht ganz so stark ausgeprägt wie in der Kernverwaltung. Dennoch haben auch hier 2,5 Prozentpunkte mehr Männer eine Leitungsfunktion inne als Frauen.



Fehlzeiten (Krankenstand) zum Stichtag 31.12.2024



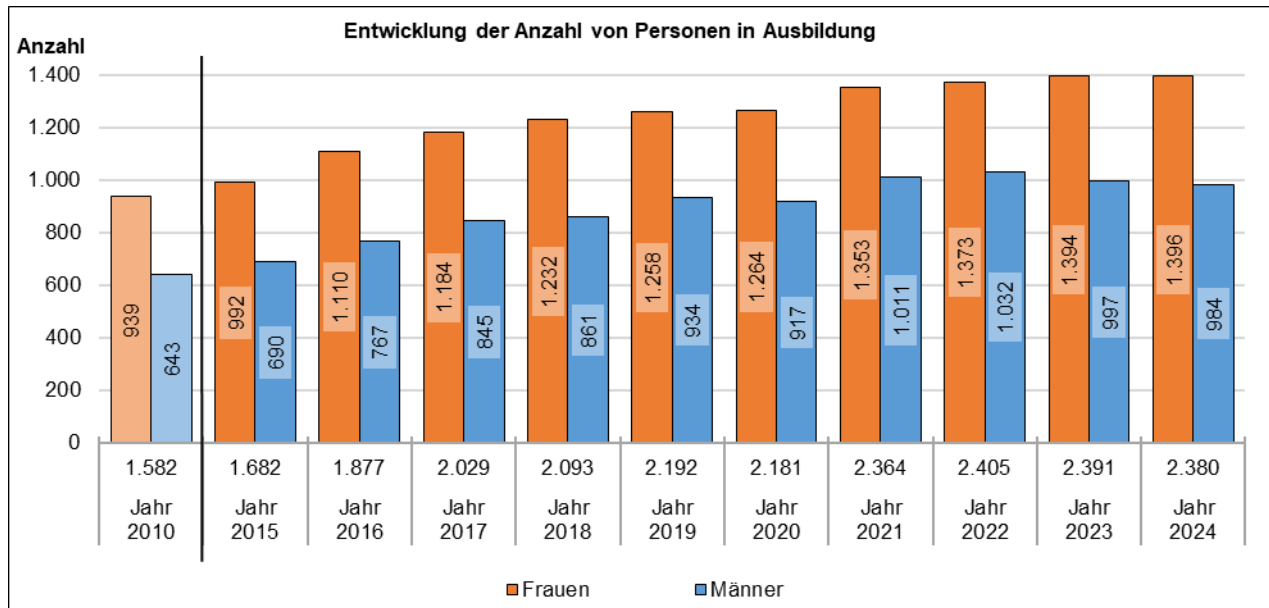
Da nicht alle Dienststellen an der Fehlzeitenstatistik teilnehmen, umfasst diese am 31.12.2024 einen Personenkreis von 28.288 Beschäftigten. Die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Kalendertagen beträgt 7,79 % und ist damit seit dem Jahr 2022, in dem ein Höchststand erreicht wurde, das zweite Jahr in Folge leicht rückläufig. Gemäß dem Gesundheitsbericht kompakt des Senators für Finanzen für das Jahr 2024 sind laut den gesetzlichen Krankenkassen nach wie vor ein Großteil von Arbeitsunfähigkeitszeiten auf Erkrankungen der Atemwege, des Muskel-Skelett-Systems und psychische Erkrankungen zurückzuführen.



Nach wie vor steigt mit zunehmendem Alter die Fehlzeitenquote an. Der Unterschied zwischen Frauen und Männern ist am größten in der Altersgruppe der über 60-Jährigen. Unverändert ist auch, dass mit steigender Entlohnungsstufe beziehungsweise Qualifikationsebene die Fehlzeitenquoten absinken.

Im Vergleich zum Vorjahr ist 2024 eine Abnahme der Anteile insbesondere bei den Erkrankungen mit einer Dauer von 4 bis 14 Tagen auf 25,20 % zu beobachten. Zugenommen haben Erkrankungen mit einer Dauer von bis zu 3 Tagen und mehr als 42 Tagen.

Personen in Ausbildung

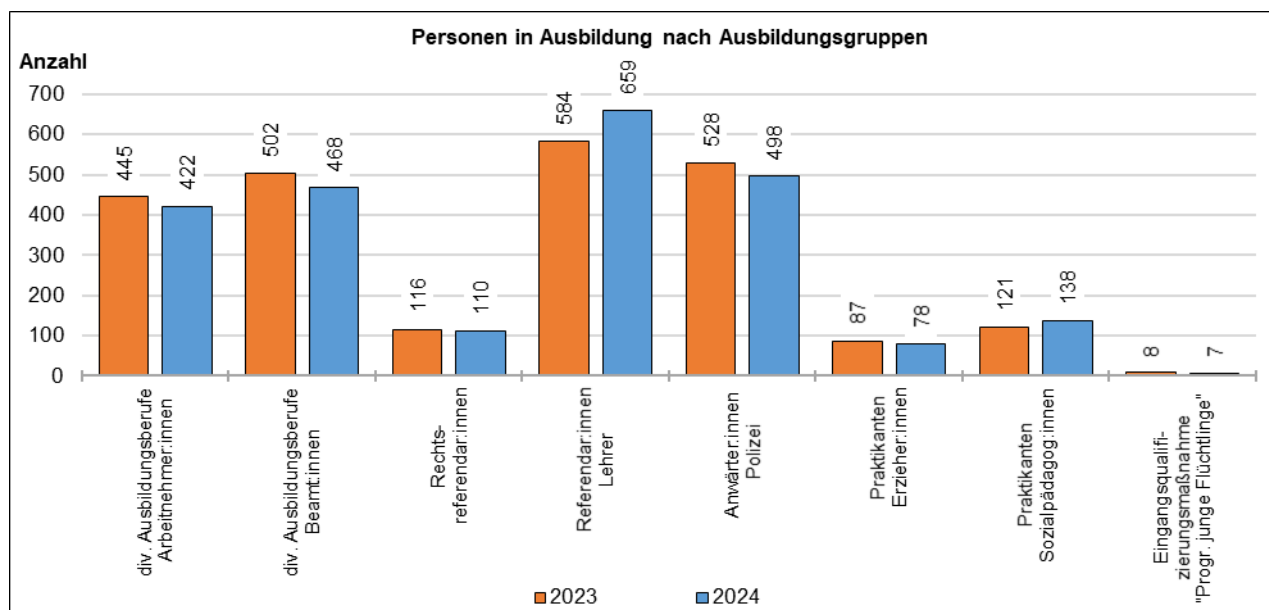


Im Jahr 2024 werden im bremischen öffentlichen Dienst insgesamt 2.380 Auszubildende, Referendar:innen, Anwärter:innen sowie Praktikant:innen im Sozial- oder Erziehungsdienst ausgebildet. Die Anzahl der Personen in Ausbildung ist seit einem Höchststand im Jahr 2022 in den letzten beiden Jahren leicht rückläufig, sodass sich zusammen mit den Auszubildenden der Ausbildungsgesellschaft Bremen mbH (ABiG) im bremischen öffentlichen Dienst eine Ausbildungsquote von 8,9 % errechnet. Im Jahr 2022 lag diese noch bei 9,4 %.

In allen Jahren befinden sich mehr Frauen in Ausbildung als Männer, wobei 2024 ein Ge-

schlechterverhältnis von 58,7 % Frauen zu 41,3 % Männern erreicht wird. 67,1 % der Auszubildenden haben einen Beamt:innenstatus.

Die größten Gruppen von Personen in Ausbildung sind die Referendar:innen des Lehrpersonals, gefolgt von den Polizeianwärter:innen. Den größten Anstieg an Personen in Ausbildung haben vom Jahr 2023 auf das Jahr 2024 die Referendar:innen im Lehrerbereich mit 75 Personen und die Praktikanten Sozialpädagog:innen (17 Personen). In allen anderen Ausbildungsgruppen sind die Zahlen von Personen in Ausbildung gesunken.



Tabellarische Zusammenfassungen der Personalstruktur im Jahr 2024

-nach Land und Stadt-

Personalstruktur Jahr 2024	Gesamt- anzahl	Gesamt in %	darunter Kernver- waltung Anzahl	Kernver- waltung in %	darunter Ausglie- derungen Anzahl	Ausglie- derungen in %
Beschäftigte insgesamt	31.822	---	21.371	---	10.451	---
darunter						
Beschäftigte Land	15.166	47,7 %	9.487	44,4 %	5.679	54,3 %
Beschäftigte Stadt	16.656	52,3 %	11.884	55,6 %	4.772	45,7 %
weibliche Beschäftigte	19.192	60,3 %	12.868	60,2 %	6.324	60,5 %
darunter						
weibliche Beschäftigte Land	8.199	25,8 %	5.112	23,9 %	3.087	29,5 %
weibliche Beschäftigte Stadt	10.993	34,5 %	7.756	36,3 %	3.237	31,0 %
männliche Beschäftigte	12.630	39,7 %	8.503	39,8 %	4.127	39,5 %
darunter						
männliche Beschäftigte Land	6.967	21,9 %	4.375	20,5 %	2.592	24,8 %
männliche Beschäftigte Stadt	5.663	17,8 %	4.128	19,3 %	1.535	14,7 %
Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ)	12.255	38,5 %	7.640	35,7 %	4.615	44,2 %
darunter						
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ) Land	4.664	14,7 %	2.450	11,5 %	2.214	21,2 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ) Stadt	7.591	23,9 %	5.190	24,3 %	2.401	23,0 %
Beschäftigte je VZE	1,14	---	1,13	---	1,17	---
darunter						
Beschäftigte je VZE Land	1,13	---	1,08	---	1,17	---
Beschäftigte je VZE Stadt	1,16	---	1,16	---	1,17	---
Abwesende	1.778	5,6 %	1.039	4,9 %	739	7,1 %
darunter						
Abwesende Land	649	2,0 %	402	1,9 %	247	2,4 %
Abwesende Stadt	1.129	3,5 %	637	3,0 %	492	4,7 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	7.418	23,3 %	4.969	23,3 %	2.449	23,4 %
darunter						
Beschäftigte unter 35 Jahren Land	3.960	12,4 %	2.454	11,5 %	1.506	14,4 %
Beschäftigte unter 35 Jahren Stadt	3.458	10,9 %	2.515	11,8 %	943	9,0 %
Beschäftigte über 55 Jahren	7.726	24,3 %	4.610	21,6 %	3.116	29,8 %
darunter						
Beschäftigte über 55 Jahren Land	3.632	11,4 %	2.134	10,0 %	1.498	14,3 %
Beschäftigte über 55 Jahren Stadt	4.094	12,9 %	2.476	11,6 %	1.618	15,5 %
Durchschnittsalter	44,8	---	44,3	---	45,9	---
darunter						
Durchschnittsalter Land	44,9	---	44,0	---	44,8	---
Durchschnittsalter Stadt	44,7	---	44,6	---	47,2	---
Beamten:innen	13.979	43,9 %	13.050	61,1 %	929	8,9 %
darunter						
Beamten:innen Land	6.766	21,3 %	5.871	27,5 %	895	8,6 %
Beamten:innen Stadt	7.213	22,7 %	7.179	33,6 %	34	0,3 %
Arbeitnehmer:innen	17.843	56,1 %	8.321	38,9 %	9.522	91,1 %
darunter						
Arbeitnehmer:innen Land	8.400	26,4 %	3.616	16,9 %	4.784	45,8 %
Arbeitnehmer:innen Stadt	9.443	29,7 %	4.705	22,0 %	4.738	45,3 %

Tabellarische Zusammenfassungen der Personalstruktur im Jahr 2024 -nach Land und Stadt-

Personalstruktur Jahr 2024	Gesamt- anzahl	Gesamt in %	darunter Kernver- waltung Anzahl	Kernver- waltung in %	darunter Ausglierungen Anzahl	Ausglierungen in %
Beschäftigte insgesamt	31.822	---	21.371	---	10.451	---
Qualifikationsebene* 1	1.395	4,4 %	256	1,2 %	1.139	10,9 %
Qualifikationsebene* 2	8.585	27,0 %	4.782	22,4 %	3.803	36,4 %
Qualifikationsebene* 3	11.691	36,7 %	9.613	45,0 %	2.078	19,9 %
Qualifikationsebene* 4	9.968	31,3 %	6.701	31,4 %	3.267	31,3 %
nicht zugeordnet**	183	0,6 %	19	0,1 %	164	1,6 %
darunter						
Qualifikationsebene* 1 Land	317	1,0 %	100	0,5 %	217	2,1 %
Qualifikationsebene* 2 Land	3.742	11,8 %	2.467	11,5 %	1.275	12,2 %
Qualifikationsebene* 3 Land	6.056	19,0 %	4.995	23,4 %	1.061	10,2 %
Qualifikationsebene* 4 Land	5.006	15,7 %	1.907	8,9 %	3.099	29,7 %
nicht zugeordnet** Land	45	0,1 %	18	0,1 %	27	0,3 %
Qualifikationsebene* 1 Stadt	1.078	3,4 %	156	0,7 %	922	8,8 %
Qualifikationsebene* 2 Stadt	4.843	15,2 %	2.315	10,8 %	2.528	24,2 %
Qualifikationsebene* 3 Stadt	5.635	17,7 %	4.618	21,6 %	1.017	9,7 %
Qualifikationsebene* 4 Stadt	4.962	15,6 %	4.794	22,4 %	168	1,6 %
nicht zugeordnet** Stadt	138	0,4 %	1	0,0 %	137	1,3 %
Stellenindex gesamt	1,24	---	1,26	---	1,20	---
Stellenindex Frauen	---	---	1,26	---	1,12	---
Stellenindex Männer	---	---	1,25	---	1,31	---
darunter						
Stellenindex gesamt Land	1,22	---	1,22	---	1,40	---
Stellenindex gesamt Stadt	1,27	---	1,28	---	0,96	---
Personen in Ausbildung	2.380	---	2.380	---	0	---
darunter						
Personen in Ausbildung Land	2.319		2.319		0	
Personen in Ausbildung Stadt	61		61		0	
Abgänge gesamt	2.209	---	1.167	---	1.042	---
Fehlzeitenquote nach Kalendertagen		7,79 %				
Quote Schwerbehinderte***	---	5,7 %	---	---	---	---
Quote Beschäftigte mit Migrations- geschichte (Umfrage unter den Beschäftigten 2023)	---	21,6 %	---	---	---	---
Quote nichtdeutsche Staatsange- hörigkeit	1.501	4,7 %	380	1,8 %	1.121	10,7 %
davon mit EU- Staatsangehörigkeit (Quote zu Beschäftigte gesamt)	478	1,5 %	120	0,6 %	358	3,4 %

* Die Entlohnungsstufen der Beamt:innen und Arbeitnehmer:innen wurden entsprechend zugeordnet

** Festvertrag

*** Quote basiert auf durchschnittlich vorhandenen Arbeitsplätzen im Jahr (nicht stichtagsbezogen)

Tabellen über die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen in den Jahren 2010, 2019, 2023 und 2024

Kernverwaltung

Personalkennzahlen der Kernverwaltung nach Anzahl und Prozent in den Jahren	2010	2019	2023	2024	2010	2019	2023	2024
Beschäftigte insgesamt	17.581	18.522	20.741	21.371	-	-	-	-
weibliche Beschäftigte	9.406	10.766	12.387	12.868	53,5 %	58,1 %	59,7 %	60,2 %
männliche Beschäftigte	8.175	7.756	8.354	8.503	46,5 %	41,9 %	40,3 %	39,8 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	4.576	5.935	7.253	7.640	26,0 %	32,0 %	35,0 %	35,7 %
Beschäftigte je VZE	1,12	1,11	1,12	1,13	-	-	-	-
Abwesende	826	919	1.010	1.039	4,7 %	5,0 %	4,9 %	4,9 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	2.612	3.815	4.796	4.969	14,9 %	20,6 %	23,1 %	23,3 %
Beschäftigte über 55 Jahren	5.263	4.222	4.471	4.610	29,9 %	22,8 %	21,6 %	21,6 %
Durchschnittsalter	47,7	45,3	44,4	44,3	-	-	-	-
Beamte:innen	11.694	11.925	12.753	13.050	66,5 %	64,4 %	61,5 %	61,1 %
Arbeitnehmer:innen	5.887	6.597	7.988	8.321	33,5 %	35,6 %	38,5 %	38,9 %
Qualifikationsebene 1	112	132	263	256	0,6 %	0,7 %	1,3 %	1,2 %
Qualifikationsebene 2	4.215	4.356	4.702	4.782	24,0 %	23,5 %	22,7 %	22,4 %
Qualifikationsebene 3	8.686	8.883	9.347	9.613	49,4 %	48,0 %	45,1 %	45,0 %
Qualifikationsebene 4	4.549	5.124	6.396	6.701	25,9 %	27,7 %	30,8 %	31,4 %
nicht zugeordnet*	19	27	33	19	0,1 %	0,1 %	0,2 %	0,1 %
Stellenindex	1,23	1,23	1,25	1,26	-	-	-	-
Personen in Ausbildung	1.582	2.192	2.391	2.380	-	-	-	-

* Festvertrag

Ausgliederungen

Personalkennzahlen der Ausgliederungen nach Anzahl und Prozent in den Jahren	2010	2019	2023	2024	2010	2019	2023	2024
Beschäftigte insgesamt	8.733	9.993	10.461	10.451	-	-	-	-
weibliche Beschäftigte	5.170	6.127	6.331	6.324	59,2 %	61,3 %	60,5 %	60,5 %
männliche Beschäftigte	3.563	3.866	4.130	4.127	40,8 %	38,7 %	39,5 %	39,5 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	3.668	4.476	4.562	4.615	42,0 %	44,8 %	43,6 %	44,2 %
Beschäftigte je VZE	1,21	1,19	1,17	1,17	-	-	-	-
Abwesende	512	670	748	739	5,9 %	6,7 %	7,2 %	7,1 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	1.728	2.452	2.540	2.449	19,8 %	24,5 %	24,3 %	23,4 %
Beschäftigte über 55 Jahren	1.957	2.529	3.023	3.116	22,4 %	25,3 %	28,9 %	29,8 %
Durchschnittsalter	45,6	45,6	45,7	45,9	-	-	-	-
Beamte:innen	1.030	941	947	929	11,8 %	9,4 %	9,1 %	8,9 %
Arbeitnehmer:innen	7.703	9.052	9.514	9.522	88,2 %	90,6 %	90,9 %	91,1 %
Qualifikationsebene 1	1.312	1.265	1.162	1.139	15,0 %	12,7 %	11,1 %	10,9 %
Qualifikationsebene 2	3.022	3.580	3.784	3.803	34,6 %	35,8 %	36,2 %	36,4 %
Qualifikationsebene 3	1.577	1.862	2.045	2.078	18,1 %	18,6 %	19,5 %	19,9 %
Qualifikationsebene 4	2.784	3.138	3.319	3.267	31,9 %	31,4 %	31,7 %	31,3 %
nicht zugeordnet*	38	148	151	164	0,4 %	1,5 %	1,4 %	1,6 %
Stellenindex	1,21	1,20	1,20	1,20	-	-	-	-
Personen in Ausbildung	0	0	0	0	-	-	-	-

* Festvertrag

3.

Personalausgaben, Versorgung und Ländervergleiche

Entwicklung der Personalausgaben in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen der Jahre 2010 bis 2024

Bereiche der Personalausgaben in Millionen € in den Jahren	2010	2015	2020	2023	2024	Veränderung gegenüber Vorjahr	Veränderung gegenüber 2010
Summe Personalausgaben Stadtstaat Bremen	1.773	2.010	2.504	2.813	3.062	8,9%	72,7%
Personalausgaben Land und Stadtgemeinde Bremen	1.541	1.738	2.172	2.422	2.639	8,9%	71,2%
darunter Personalausgaben Kernverwaltung Bremen	1.140	1.265	1.587	1.773	1.952	10,1%	71,2%
darunter Dienstbezüge und Entgelte	735	788	1.018	1.166	1.301	11,6%	77,0%
darunter Personalausgaben Sonderhaushalte	250	288	340	372	389	4,5%	55,7%
darunter Personalausgaben Betriebe/Stiftungen/Anstalten	152	185	245	277	298	7,5%	96,5%
Personalausgaben Bremerhaven	232	272	332	390	424	8,6%	82,9%
darunter Dienstbezüge und Entgelte	169	195	249	292	316	8,3%	87,1%

Die Personalausgaben 2024 belaufen sich im Stadtstaat Bremen auf ein Gesamtvolumen von insgesamt rund 3,1 Milliarden € (siehe obere Tabelle). 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.

Insgesamt sind die Personalausgaben Bremens und Bremerhavens sowie die der Eigenbetriebe und der Sonderhaushalte (Hochschulen) seit dem Jahr 2010 um rund 73 % gestiegen. Die Personalausgaben für das aktive Personal im Kernhaushalt (Hauptgruppe 4) stiegen in diesem Zeitraum um rund 71 %.

Der wesentliche Faktor für die Entwicklung der Personalausgaben sind die Personalmenge und Kostensteigerungen durch Tarifabschlüsse. Aufgrund politischer Zielsetzungen insbesondere in den Bereichen der Bildung, der inneren Sicherheit und der Funktionsfähigkeit der Verwaltung sowie aufgrund des erheblich gestiegenen Personalbedarfs durch den hohen Zuzug geflüchteter Personen wurde die Personalmenge in den letzten Jahren stetig angehoben. Ab 2017 lässt sich darüber hinaus eine Verteuerung des Perso-

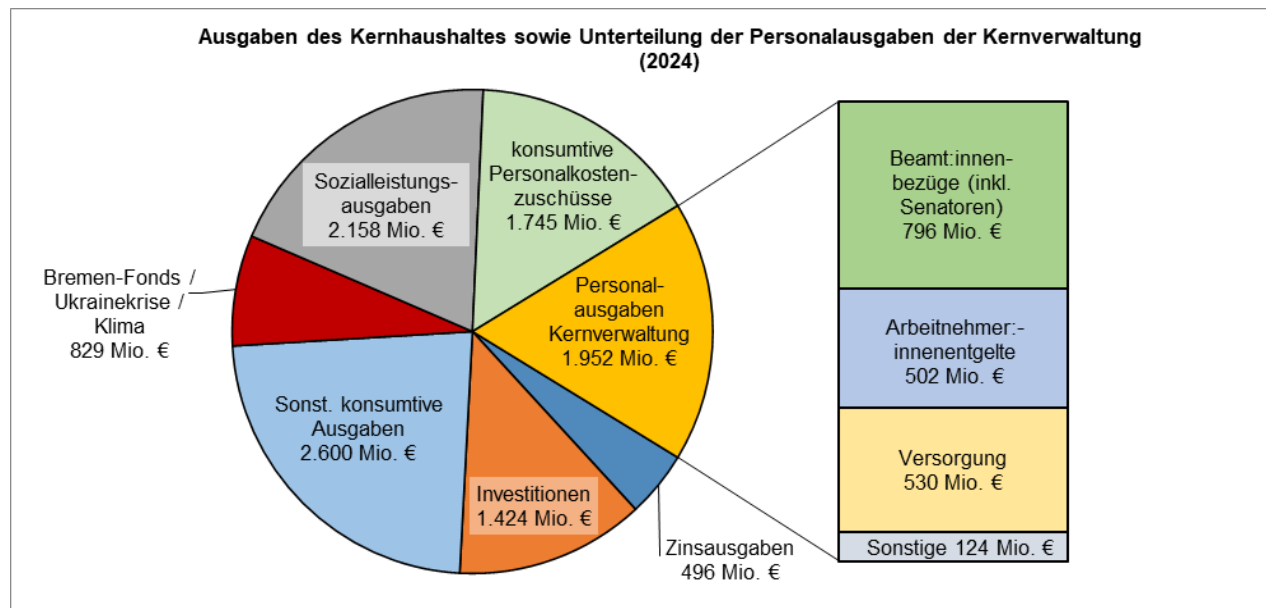
nals durch höhere Tarifabschlüsse (gegenüber den vorangegangenen Jahren) feststellen.

Das Schaubild rechts zeigt die Gesamtausgaben des Kernhaushaltes sowie eine grobe Unterteilung der Personalausgaben der Kernverwaltung von Land und Stadtgemeinde Bremen im Jahr 2024. Hier wurden die Personalausgaben der Kernverwaltung nach Budgetbereichen dargestellt. Unter den Punkt „Sonstige“ innerhalb der Personalausgaben der Kernverwaltung fallen Beihilfen und sonstige Fürsorgeleistungen.

Die Personalausgaben des Kernhaushaltes (Hauptgruppe 4) sowie die Personalkostenzuschüsse machen zusammengekommen den größten Einzelbereich der bremischen Ausgaben aus. (Bei den Personalkostenzuschüssen handelt es sich um Zuschüsse für Polizei und Lehrer:innen in Bremerhaven, Lehrpersonal der Stadtgemeinde Bremen, an Sonderhaushalte (insbesondere die Universität Bremen und die Hochschulen), Eigenbetriebe, Stiftungen und Anstalten öffentlichen Rechts sowie zwei Gesellschaften.

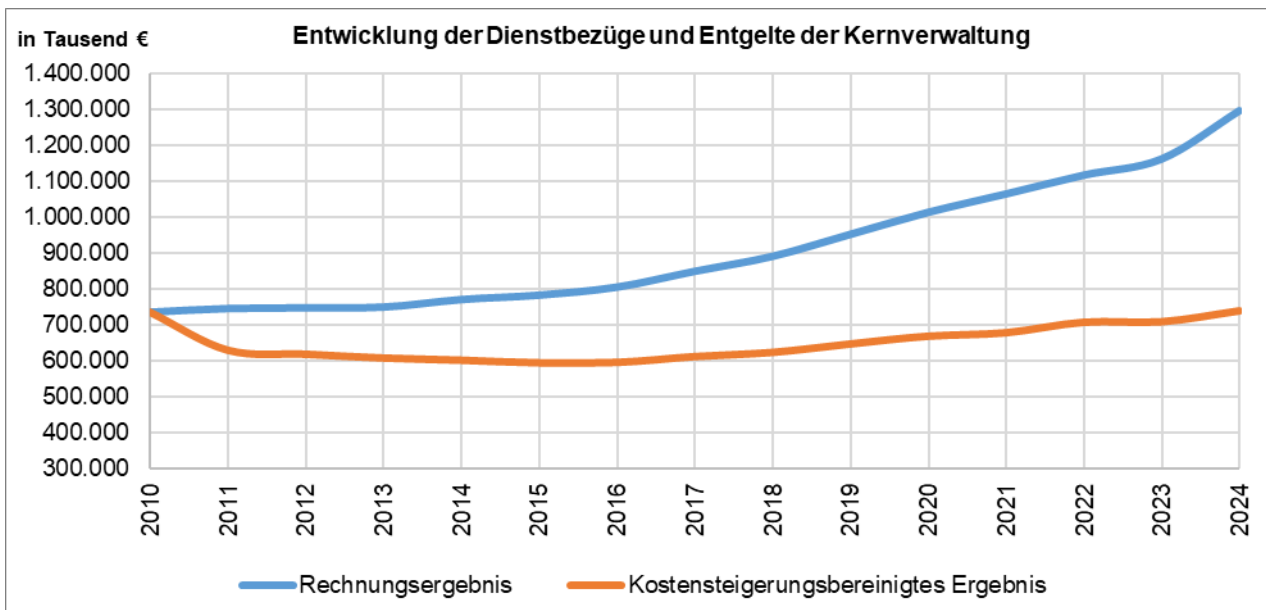
Eine detaillierte Auffächerung der Personalausgaben der Kernverwaltung nach Arten findet sich in der nachfolgenden Tabelle.

Entwicklung der Personalausgaben nach Arten zwischen 2010 und 2024



Titel/ Gruppe/ Ober- gruppe	Art der Personalausgaben in Tausend € in der Kernverwaltung in den Jahren	2010	2020	2023	2024	Verän- derung gegen- über Vorjahr	Verän- derung gegen- über 2010
421	Bürgermeister:innen und Senator:innen	976	2.491	2.599	2.754	6,0 %	182,2 %
422	Beamt:innen und Richter:innen	473.787	632.595	712.438	793.124	11,3 %	67,4 %
428	Arbeitnehmer:innen	256.581	379.133	447.614	502.153	12,2 %	95,7 %
427	Nebenamtler:innen/-berufler	3.731	4.042	3.685	3.150	-14,5 %	-15,6 %
	Zwischensumme Bezüge und Entgelte	735.075	1.018.261	1.166.337	1.301.181	11,6 %	77,0 %
431	Versorgung Bürgermeister:innen und Senator:innen	2.141	2.786	2.366	2.513	6,2 %	17,4 %
432	Versorgung Beamt:innen und Richter:innen	314.249	455.732	474.185	511.447	7,9 %	62,8 %
438	Ruhelohn	16.623	17.270	16.433	16.302	-0,8 %	
	Zwischensumme Versorgung	333.014	475.788	492.985	530.262	7,6 %	59,2 %
441	Beihilfen für Aktive	14.722	19.221	25.688	29.280	14,0 %	98,9 %
44302	Freie Heilfürsorge	4.295	6.199	7.245	7.375	1,8 %	71,7 %
446	Beihilfen Versorgungsempfänger:innen	29.818	49.917	60.798	62.402	2,6 %	109,3 %
44301	Unfallfürsorge Beamt:innen	496	606	591	621	5,1 %	25,2 %
44308	Beiträge Unfallversicherung	1.698	2.474	2.814	2.956	5,1 %	74,1 %
442/3Rest	Sonstige Fürsorgeleistungen	59	160	178	159	-10,8 %	168,2 %
	Zwischensumme Beihilfe, Kranken- und Unfallfürsorge	51.088	78.576	97.313	102.791	5,6 %	101,2 %
411/412	Abgeordnete/Ehrenamtliche	7.564	10.400	11.493	12.386	7,8 %	63,8 %
42207/8/9	Nachversicherungen	3.011	2.002	2.365	2.035	-14,0 %	-32,4 %
423	Sold Zivildienstleistende	132	0	0	0		
424/434	Zuführung an die Versorgungsrücklage	8.089	0	0	0		
429	Nicht aufteilbare Dienstbezüge	38	22	46	46	0,0 %	23,0 %
45	Personalbezogene Sachausgaben	1.838	2.337	2.300	2.834	23,2 %	54,1 %
	Zwischensumme Sonstige Personalausgaben	20.672	14.761	16.205	17.301	6,8 %	-16,3 %
	Personalausgaben Kernverwaltung	1.139.849	1.587.386	1.772.840	1.951.535	10,1 %	71,2 %

Entwicklung der Dienstbezüge und Entgelte sowie der Versorgungsausgaben in der Kernverwaltung seit 2010

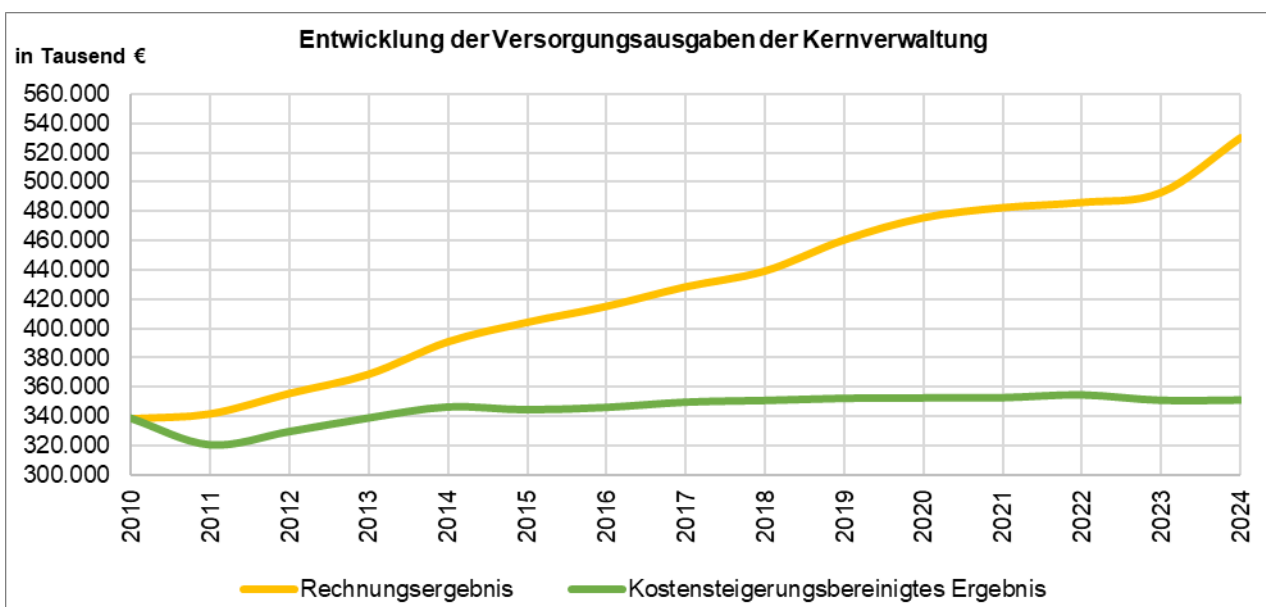


Die Steigerungen der Personalausgaben sind das Resultat der mengenmäßigen Entwicklung (des Beschäftigtenstands / des Standes der Versorgungsbezieher:innen) sowie der Kostensteigerungen durch Tarifabschlüsse.

Bei den Personalausgaben des aktiven Personals in der Kernverwaltung wird bei Bereinigung um den Kostensteigerungseffekt deutlich, dass bis zum Jahr 2015 durch Personalabbau auch reale Einspareffekte erzielt wurden. Ab Mitte des vergangenen Jahrzehnts stiegen durch die Mengenzunahme auch die kostensteigerungsbereinigten Ausgaben wieder an.

Die Steigerung der Dienstbezüge und Entgelte in der Kernverwaltung von 2023 auf 2024 beruhen neben Tarifsteigerungen auch auf Sonderzahlungen, wie der sogenannten Inflationsausgleichsprämie.

Bei der Entwicklung der Versorgungsausgaben entspricht die kostensteigerungsbereinigte Darstellung in etwa den langjährigen Prognosen, die eine Abnahme der Zugangsraten in die Versorgung für die Jahre um 2020 prognostiziert hatten.



Personalausgaben in der Kernverwaltung im Ländervergleich

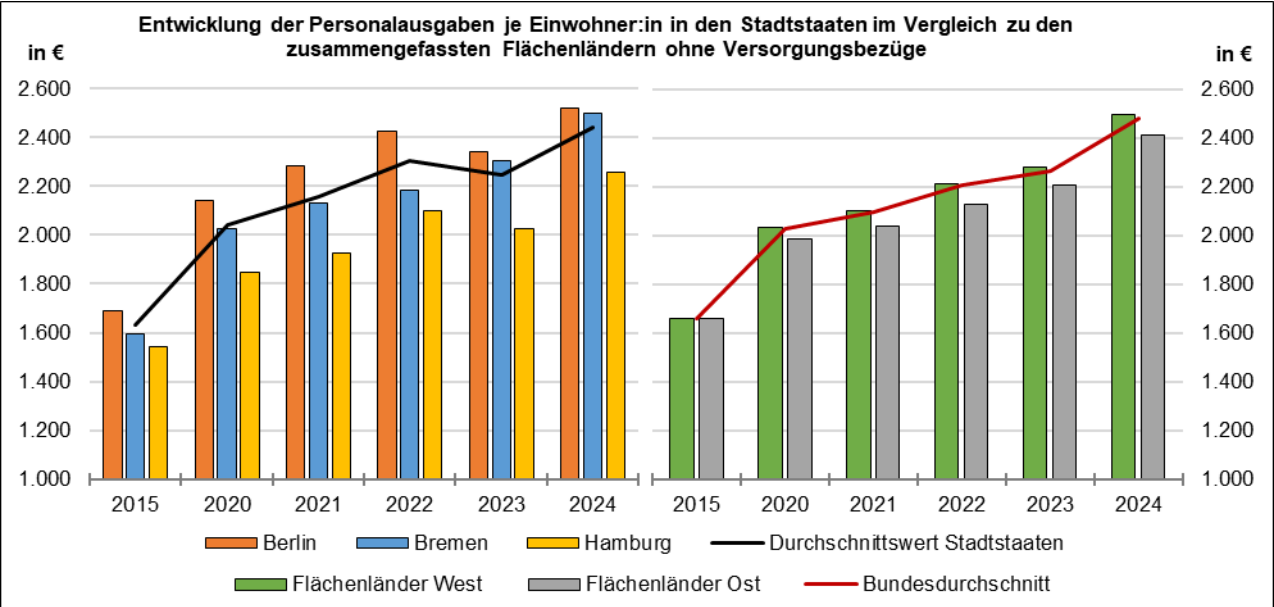
Personalausgaben je Einwohner:in in Bundesländern, Stadtstaaten und Bundesgebiet zum 31.12.2024	Gesamt in €	Ohne Versorgungsbezüge und dergleichen in €
Baden-Württemberg	3.187	2.523
Bayern	3.305	2.671
Berlin	3.235	2.521
Brandenburg	2.886	2.619
Bremen	3.370	2.498
Hamburg	3.166	2.257
Hessen	3.300	2.651
Mecklenburg-Vorpommern	2.573	2.366
Niedersachsen	3.056	2.419
Nordrhein-Westfalen	3.030	2.393
Rheinland-Pfalz	3.107	2.475
Saarland	3.000	2.307
Sachsen	2.518	2.348
Sachsen-Anhalt	2.553	2.311
Schleswig-Holstein	2.840	2.239
Thüringen	2.697	2.431
Stadtstaaten	3.229	2.439
Flächenländer West	3.138	2.497
Flächenländer Ost	2.637	2.414
Bundesgebiet	3.071	2.480

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis: Statistisches Bundesamt, Statistischer Bericht Vierteljährliche Kassenergebnisse der Kern- und Extrahaushalte des Öffentlichen Gesamthaushalts, 1. bis 4. Vierteljahr 2024, Tabelle 71511-16 und GENESIS-Online-Datenbak, Tabelle 12411-0010 Einwohner 31.12.2024 (Abfrage am 28.10.2025)

Die Analyse der Kassenstatistik der öffentlichen Haushalte zeigt, dass die Personalausgaben des Kernhaushaltes in Bremen im Jahr 2024 mit rund 300 € pro Einwohner:in über dem Durchschnitt des Bundesgebietes liegen. Bereinigt um die Ausgaben für Versorgung, die vereinigungsbedingt zwischen den Bundesländern nicht vergleichbar sind, liegt Bremen bei den Personalausgaben pro Einwohner:in mit 2.498 € im Jahr 2024 jedoch nur leicht über dem Bundesschnitt aller Länder und Gemeinden von 2.480 €.

Im Stadtstaatenvergleich liegt Bremen im Jahr 2024 leicht über dem Durchschnitt der Stadtstaaten, jedoch immer noch auf dem Niveau der Flächenländer West (siehe auch Diagramm unten).

Dass Bremen bei den Gesamtpersonalausgaben pro Einwohner:in über dem Bundesschnitt liegt, liegt unter anderem auch an den im Vergleich zu anderen Bundesländern hohen Versorgungsausgaben. Zwar sinkt Bremens Versorgungsausgabenanteil beständig, beträgt 2024 aber immer noch 25,9 % und ist damit hinter Hamburg der zweithöchste Wert. Gleichzeitig steigen in den vergangenen Jahren in nahezu allen Flächenländern West die Personalausgaben, bereinigt um die Versorgungsausgaben, an. Dies spiegelt sich auch im unten stehenden Diagramm wider.



Personalausgaben in der Kernverwaltung im Ländervergleich

Bereinigt um die Beschäftigung an Hochschulen und in Krankenhäusern, die wegen der unterschiedlichen Ausgliederungsstände nicht aussagekräftig vergleichbar ist, ergibt sich für 2023 ein Beschäftigungsvolumen von 40,5 Vollkräften pro 1.000 Einwohner:innen für Bremen. Im Vergleich zu den anderen Stadtstaaten liegt Bremen in der Personalausstattung über Hamburg mit 34,7 Vollkräften und über Berlin mit 36,2 Vollkräften pro 1.000 Einwohner:in.

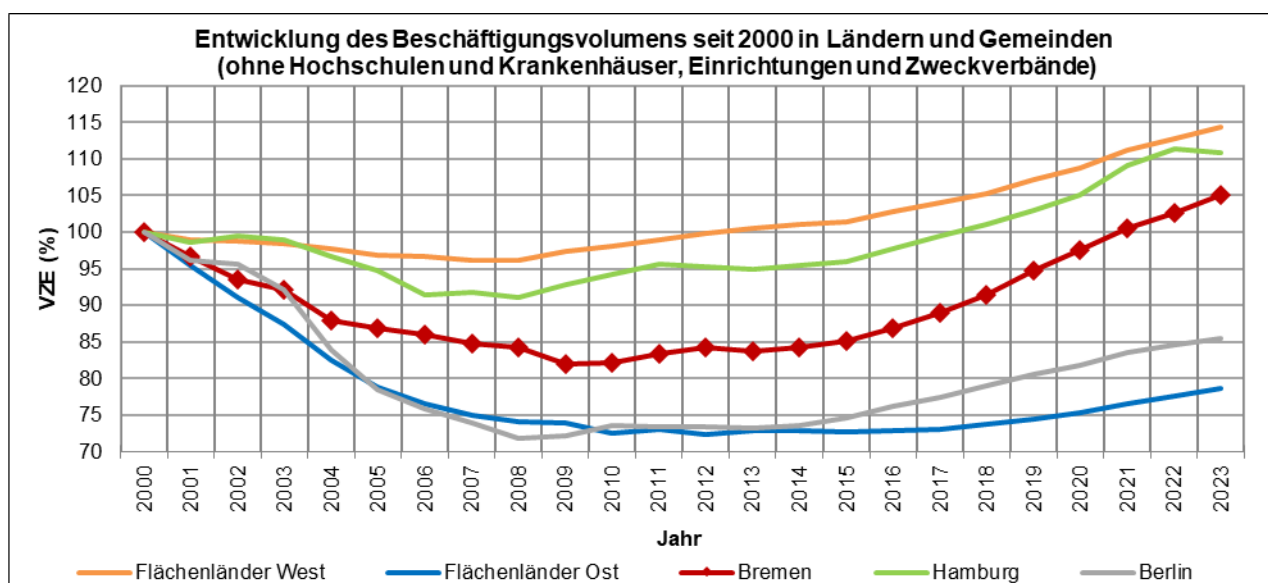
Um eine Vergleichbarkeit zwischen den Bundesländern herzustellen, wird die prozentuale Personalentwicklung im Zeitverlauf von 2000 bis 2023 im nachfolgenden Schaubild dargestellt. Die Berechnung der prozentualen Werte für das jeweilige Jahr basiert auf der relativen Veränderung zum Basisjahr (100 %). Bremen liegt zu Beginn im Vergleich zu den anderen Bundesländern im Mittel. Ab dem Jahr 2016 steigt dann das Beschäftigungsvolumen im Ländervergleich an, liegt 2021 wieder auf dem Wert des Basisjahres 2000 und im Jahr 2023 auf 105,1 %.

Bremen hat in den Jahren 2000 bis 2010 eine ähnliche Verringerung des Beschäftigungsvolumens vorgenommen wie auch die Flächenländer Ost und Berlin. Dort wurden vereinigungsbedingt bis weit in die 2000er Jahre hinein hohe Beschäftigungsquoten ab-

gebaut. Nach 2010 steigt das Beschäftigungsvolumen aber nicht nur in Bremen an, sondern auch zum Beispiel in den Flächenländern West, Hamburg und Berlin. In der Bundesstatistik des Statistischen Bundesamtes lässt sich die Entwicklung des Beschäftigungsvolumens beobachten (siehe Schaubild unten).

Ein Vergleich der Jahre 2000 (Basisjahr = 100 %) und 2023 ergibt für das Bundesland Bremen einen Beschäftigungsstand auf dem Niveau von 105,1 %. In Hamburg wurde im gleichen Zeitraum die Beschäftigung um 10,9 % erhöht. In Berlin gab es vereinigungsbedingt einen Personalabbau von rund 14,6 %, wohingegen in den Flächenländern West ein Personalaufbau von 14,4 % 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 2018 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 2023 zu beobachten.



Quelle: Eigene Zusammenstellung und Berechnung auf Datenbasis des Statistischen Bundesamtes 2000 bis 2021, Fachserie 14 Reihe 6. 2022 Zulieferung vom Statistischen Landesamt Bremen. 2023 Statistischer Bericht Personal des öffentlichen Dienstes Tabellen 74111-20 & 74111-26

4. Methodischer Überblick über die Zusammensetzung der Daten

Methodischer Überblick über die Zusammensetzung der Daten

Zusammensetzung der Daten

Grundlage für die Daten des Berichts sind alle Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes, die jeweils zum Stichtag 1. Dezember in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen. Die Daten basieren auf Auswertungen der bremischen Personalabrechnungen und dem Controlling System Pu-Ma. Nicht in diesen Zahlen enthalten sind Bürgermeister:innen, Senator:innen, Ortsamtsleiter:innen, Nebenamtler:innen sowie Beschäftigte der Stadt Bremerhaven. Auch Personen in Ausbildung sind nicht in den Grunddaten enthalten, da sie nicht zum festen Personalstamm zählen.

Im Jahr 2024 gab es im bremischen öffentlichen Dienst insgesamt 10 Personen, die einen Geschlechtseintrag als „divers“ oder „keine Angabe“ haben. Eine Darstellung dieser Geschlechteridentitäten wird, um Rückschlüsse auf die Personen in den Auswertungen zu vermeiden, derzeit nicht vorgenommen. Die betreffenden Personen sind nach einem Schlüsselsystem entweder dem weiblichen oder dem männlichen Geschlecht zugeordnet.

Der Bericht stellt überwiegend die Daten getrennt nach Kernverwaltung und Ausgliederungen dar. Zur Kernverwaltung zählen alle senatorischen und zugeordneten Dienststellen in Bremen. 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.

Personalstrukturdaten zur Land- und Stadt-trennung, die der Senat am 19. März 2019 in allen Bereichen des Rechnungswesens beschlossen hat, sind im Anschluss an das Personalstrukturkapitel in einer Tabelle gemeinsam mit Daten für die Kernverwaltung und die der Ausgliederungen zusammengefasst.

Die in Tabellen oder Diagrammen angegebenen Volumina oder Vollzeiteinheiten (VZE) sind buchhalterisch auf volle Zahlen gerundet. Die Volumenangaben zu den Beteiligungen, an denen Bremen mehr als 50 % der Anteile

besitzt und bei denen Personal beschäftigt wird, stammen aus dem Beteiligungsbericht. Die Anzahl der Beschäftigten insgesamt in den Beteiligungen wird anhand einer Schätzung der Teilzeitquote berechnet.

Abwesende Beschäftigte

Die abwesenden Beschäftigten sind in den Kopffzahlen enthalten, aber nicht in den Angaben des (Beschäftigungs-)Volumens. Dies begründet sich aus der Tatsache, dass sie zwar dem Personalkörper zuzurechnen sind, aber nicht als Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Als abwesende Beschäftigte gelten diejenigen, 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 inhaltsrelevanten 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.

Entlohnungsstufen und Qualifikationsebenen

Unter dem Begriff „Entlohnungsstufen“ sind die Besoldungsgruppen der Beamt:innen und die Entgeltgruppen der Tarifverträge der Arbeitnehmer:innen zusammengefasst. Es gibt insgesamt 23 Entlohnungsstufen. Aus Datenschutzgründen werden jedoch nur die Entlohnungsstufen 05 bis 19 einzeln, die übrigen zusammengefasst ausgewiesen.

Die Entlohnungsstufen der Beamt:innen und Arbeitnehmer:innen werden darüber hinaus zu sogenannten Qualifikationsebenen zusammengefasst, die an die Laufbahngruppenzuordnung der Beamt:innen angelehnt ist.

Den Begriff „Laufbahngruppe“ gibt es nur bei Beamt:innen. Aus diesem Grund wird im vorliegenden Bericht der Begriff „Qualifikationsebene“ verwendet, da auch die Arbeitnehmer:innen entsprechend zugeordnet worden sind.

Die nachfolgende Aufstellung gibt die Zuordnung wieder:

Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt = Qualifikationsebene 1

Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt = Qualifikationsebene 2

Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt = Qualifikationsebene 3

Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt = Qualifikationsebene 4

Unter dem Begriff „nicht zugeordnet“ verbergen sich Personen mit Festverträgen.

Entlohnungsstufe	Bewertungsfaktor	A-Besoldung	B-Besoldung	C-Besoldung	R-Besoldung	W-Besoldung	TVöD	TVöD-S (SuE)	TV-L	TV-L Pflege	TV-L Lehrer	TV-L S	Kraftfahrer
01	0,6650	1					1, 2		1				
02	0,6937	2					2U		2, 2U				
03	0,7604	3					3	2	3	3a		2	
04	0,7995	4					4	3	4	4a		3	
05	0,8289	5, 5S					5	4	5			4	1 - 5A
06	0,8703	6, 6S					6	5	6	6	6		
07	0,8872	7					7		7	7, 7a			
08	0,9346	8					8	6, 7, 8, 8A, 8B	8	8, 8a	8	07,8A, 8B	
09	1,0	9S, 9					9, 9A, 9B, 9V	9, 10, 11, 11A, 11B, 11U, 12, 12U, 13, 13U, 14	9, 9A, 9B, 9V, 9L	9a, 9b, 9c, 9d	9, 9A, 9B, 9V	9,11A, 11B, 12, 13, 14	
10	1,1176	10, 10S					10	15, 16, 16U	10	10a	10	15, 16	
11	1,2188	11, 11S					11	17	11	11a, 11b	11, 11V	17	
12	1,3455	12, 12a					12	18	12	12a	12	18	
13	1,4500	13, 13S		1		1	13		13, 13N, 13U, 13V		13, 13B, 13V		
14	1,5719	14, 14O, 14S					14		14		14		
15	1,7696	15, 15O, 15S	1		1		15		15, Ä1		15		
16	2,0517	16, 16S		2	2		15U		15U, Ä2		15U		
17	2,4374		2	3		2							
18	2,6196		3		3								
19	2,7593		4	4	4	3			Ä3				
20	2,9003		5		5								
21	3,0620		6		6								
22	3,2192		7		7								
23	3,3831		8		8				Ä4				

Stellenindex

Mit dem Stellenindex 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 Be-

wertungsfaktor versehen (siehe vorherige Tabelle). 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 (= bewertetes 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.

$$\text{Stellenindex} = \frac{\text{Bewertetes Volumen}}{\text{Volumen}} = \frac{(5 \times \text{Faktor } 0,8872 \text{ der Stufe } 7) + ((3 \times 0,5) \times \text{Faktor } 0,8872 \text{ der Stufe } 7) + (2 \times \text{Faktor } 1,5719 \text{ der Stufe } 14)}{\text{Volumen } (5 \times 1,0 + 3 \times 0,5 + 2 \times 1,0)} = \frac{8,9106}{8,5} = 1,0483$$

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.

Für die Dienststelle errechnet sich ein Stellenindex in Höhe von = 1,0483. Dies entspricht einem durchschnittlichen Entlohnungsniveau knapp zwischen den Entlohnungsstufen 09 und 10.

Teilzeit und Altersteilzeit

Die klassische Teilzeitbeschäftigung wird 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 der Auswertungen.

Die Daten über die Altersteilzeit sind nicht nach Kernverwaltung und Ausgliederungen getrennt dargestellt, 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.

Beförderungen

Grundlage für dieses Kapitel sind ausschließlich die Beamt:innen der Besoldungsordnung

A, da nur hier in der Regel jedes Amt durchlaufen werden muss. Beamt:innen, die während der genannten Zeiträume in die Besoldungsordnung B gewechselt sind, sind auf A 16 der Besoldungsordnung A zurückbereinigt worden.

Für die Berechnung der Anzahl der beförderungsfähigen Beamt:innen wurden in einem ersten Schritt alle anwesenden und abwesenden Beamt:innen der Besoldungsordnung A der genannten Zeiträume genommen. So wurden beispielsweise die Beamt:innen der Jahre 2019, 2020, 2021, 2022 und 2023 den anwesenden, abwesenden und abgegangenen Beamt:innen aus dem Jahr 2024 personenscharf gegenübergestellt. In einem zweiten Schritt wurden alle Beamt:innen, die 2019 bis 2024 ihre persönliche Endstufe (zum Beispiel A5 S, A9 S, A13 S etc.) erreicht hatten, aus den Daten entfernt, da diese Beamt:innen nicht mehr befördert werden konnten.

Von der verbliebenen Anzahl an beförderungsfähigen Beamt:innen wurde die Anzahl an Beförderungen im entsprechenden Zeitraum gezählt, woraus sich dann die Anzahl an Beförderungen je beförderungsfähiger / beförderungsfähigem Beamtin bzw. Beamten berechnen lässt.

Bei Personalgruppenwechseln oder Wechseln von Qualifikationsebenen innerhalb dieser Zeiträume wurde so getan, als ob die betreffende Beamtin bzw. der betreffende Beamte schon immer in dieser Personalgruppe oder Qualifikationsebene gewesen wäre.

Leitungsfunktionen

Die Leitungsfunktionen innerhalb des bremischen öffentlichen Dienstes werden 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.

Personalgruppen

Alle Beschäftigten im bremischen öffentlichen Dienst werden einer von rund 50 verschiedenen Personal- beziehungsweise Berufsgruppen zugeordnet. Aus Gründen der Übersichtlichkeit gibt es im Bericht insgesamt 13 Personalgruppen, wobei personalschwache Gruppen (zum Beispiel Hausmeister:innen, Hafenpersonal, Ärzt:innen usw.) unter der Personalgruppe „Sonstige“ zusammengefasst werden.

Für die Personalgruppe Lehrpersonal ist anzumerken, dass die Anzahl des Lehrpersonals nicht mit der Anzahl des unterrichtenden Personals an Schulen gleichzusetzen ist. So können Beschäftigte aufgrund ihres Abschlusses beziehungsweise der fachlichen Laufbahn der Personalgruppe „Lehrpersonal“ angehören, aber nicht an einer Schule unterrichten. Vergleichbares kann auch für die Personalgruppen Polizei und Feuerwehr zutreffen.

Abgänge

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.

Fehlzeiten

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 Fehlzeitenstatis-

tik wurden automatisiert aus dem MiP-Datenbestand (Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterportal) zum jeweils relevanten Stichtag 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 Fehltag der Beschäftigten erhoben, die am oben genannten Stichtag anwesend waren. Als abwesend gelten Beschäftigte, die sich beispielsweise in Elternzeit oder Sonderurlaub befinden. Fehltag 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.

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 im Bericht aufgeführten Zahlen.

Weitere Details, Fakten und Trends zum Thema Gesundheitsmanagement im bremischen öffentlichen Dienst sind auch im jeweils aktuellen Gesundheitsbericht veröffentlicht.

Auszubildende

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

Personalausgaben

Die Ausgaben des Kernhaushaltes verstehen sich ohne Mehrheitsbeteiligungen und ohne Bremerhaven mit Ausnahme des Landespersonals (wie des Lehrpersonals und des Personals der Polizei). Es handelt sich um Rechnungsergebnisse ohne Tarif- und Ausgliederungsbereinigungen.

Die Darstellung der Personalausgaben be-

ruht 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 Tabellen 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.

Versorgung

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

Ländervergleiche

Eine Einschätzung bezüglich der Wirkung bremischer 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 Beschäfti-

gungsvolumens in Ländern und Gemeinden, die auf den Personaldaten des Statistischen Bundesamtes und 2022 des Statistischen Landesamtes basieren. Diese Daten wurden um Personal der Hochschulen und Krankenhäuser bereinigt, um eine Vergleichbarkeit zwischen den verschiedenen Ausgliederungsständen der Bundesländer herzustellen.

Stichwort Glossar	Erläuterung	
Ausgliederungen	Sonderhaushalte nach § 15 LHO	- Universität Bremen - Hochschule Bremen - Hochschule Bremerhaven - Hochschule für Künste - Staats- und Universitätsbibliothek
	Betriebe nach § 26 LHO	Eigenbetriebe, wie - Volkshochschule - Stadtbibliothek - Werkstatt Bremen - KiTa Bremen - Umweltbetrieb Bremen - Performa Nord - Immobilien Bremen
	Anstalten des öffentlichen Rechts	- Die Bremer Stadtreinigung - Studierendenwerk Bremen
	Stiftungen des öffentlichen Rechts	- Übersee-Museum - Focke-Museum, Bremer Landesmuseum für Kunst und Kulturgeschichte
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.	
Erweiterter bremischer öffentlicher Dienst	Unter dem Begriff „erweiterter bremischer öffentlicher Dienst“ sind die Dienststellen der Kernverwaltung und die der Ausgliederungen sowie die Mehrheitsbeteiligungen zusammengefasst.	
Flexibilisierungsmittel	Über das Flexibilisierungskonto soll den Ressorts eine zeitlich befristete, flexiblere Personalsteuerung im Haushaltsvollzug ermöglicht werden, z.B. um Arbeitsspitzen abzufedern.	
Kernbereich (Sofern es sich um Volumenangaben handelt)	Alle Beschäftigten in den Ressorts und nachgeordneten Dienststellen ohne TPM (temporäre Personalmittel) und Refinanzierte.	

Stichwort Glossar	Erläuterung
Kernverwaltung (Sofern es sich um Volumenangaben handelt)	Alle Beschäftigten in den Ressorts und zugeordneten 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.

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Ausgeschrieben
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
o. ATZ	Ohne Altersteilzeit
öff. Rechts	öffentlichen Rechts
öffentl.	öffentlich
ord. Ger.	ordentliche Gerichte
PEP	Personalentwicklungsprogramm
QE	Qualifikationsebene
Reha	Rehabilitation
ruh.	ruhend
S.	Seite
SGB	Sozialgesetzbuch
SVR	Sondervermögen Versorgungsrücklage
TPM	Temporäre Personalmittel
u.a.	unter anderem
VZÄ	Vollzeitäquivalente
VZE	Vollzeitequivalente

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-117866
zur Verfügung.

Erscheinungsdatum: Dezember 2025

