

**Kleine Anfrage
der Fraktion BÜNDNIS DEUTSCHLAND vom 29.05.2026
und Mitteilung des Senats vom 07.07.2026**

Fragen zur Personalausstattung des öffentlichen Dienstes im Blick auf die Finanzlage des Landes Bremen

Vorbemerkung der Fragestellerin:

Aus dem Personalbericht 2024 des Bremer Finanzsenators geht hervor, dass der öffentliche Dienst in Bremen Ende 2024 einen Stand von rund 62.000 Beschäftigten erreicht hat.

Nach den im Bericht ausgewiesenen Daten ist das Beschäftigungsvolumen im öffentlichen Dienst (ohne Krankenhäuser und Hochschulen) seit 2010 um mehr als 20 % gestiegen, während die Bevölkerung im gleichen Zeitraum lediglich um rund 6 % gewachsen ist. Zudem weist Bremen im Ländervergleich eine Personalausstattung von 40,5 Vollzeitkräften je 1.000 Einwohner (Stand: 2023) sowie Personalausgaben von rund 3.370 € je Einwohner (Stand: 2024) auf und liegt damit über dem Niveau von Hamburg und Berlin.

Trotz der angespannten Haushaltsslage und der Verpflichtungen aus dem mit dem Stabilitätsrat vereinbarten Sanierungsprogramm ist damit ein überproportionales Wachstum von Personal und Personalkosten zu verzeichnen, das in dieser Form weder durch die demografische Entwicklung noch durch einen entsprechend gewachsenen Aufgabenbestand hinreichend erklärt erscheint.

In Abstimmung mit dem Stabilitätsrat hat Bremen ein Sanierungsprogramm bis 2027 beschlossen, das in der Kernverwaltung (mit Ausnahme von Steuerverwaltung, Polizei, Justiz und Schulen) jährliche Einsparungen von rund 1,45 % der Stellen vorsieht. Gleichzeitig ist in verschiedenen Bereichen ein deutlicher Personalaufwuchs zu verzeichnen – unter anderem in der Senatskanzlei (+38 %), im Bereich Arbeit (+38 %), im Bereich Sport (+229 %), bei Gleichberechtigung der Frau (+67,9 %), bei Europaangelegenheiten (+41,6 %) sowie bei Gesundheit und Verbraucherschutz (+41,9 %).

Dies wirft die Frage auf, ob die personellen Prioritätensetzungen des Senats mit den Anforderungen einer nachhaltigen Haushalts- und Finanzpolitik vereinbar sind und ob bestehende Steuerungsinstrumente zur Begrenzung des Personalaufwuchses ausreichend wirksam sind.

Der Senat beantwortet die Fragen wie folgt:

Vorbemerkung:

Die Beantwortung der Kleinen Anfrage beinhaltet nicht die Daten Bremerhavens, auf die in einigen Fragen Bezug genommen wird. Die Fragestellerin nimmt Bezug auf den im Jahr 2025 vorgelegten Personalbericht mit den Daten des Jahres 2024 (https://www.rathaus.bremen.de/sixcms/media.php/13/20251216_top_20_Personalbericht_Jahresbericht.pdf), der ausdrücklich für das Land und die Stadtgemeinde Bremen erstellt wurde

(siehe Antwort zu Frage 1). Der Magistrat Bremerhaven verweist auf die Möglichkeit, eine entsprechende Anfrage gemäß § 38 der Geschäftsordnung der Stadtverordnetenversammlung der Stadt Bremerhaven in ebendieser zu stellen.

1. Sind die in der Vorbemerkung genannten Kennzahlen zur Entwicklung des Personalbestands, der Personalausgaben sowie der Personalausstattung im öffentlichen Dienst nach Auffassung des Senats zutreffend? Falls nein, bitte die entsprechenden Kennzahlen unter Angabe der zugrunde gelegten Methodik korrigiert darstellen.

Die in der Vorbemerkung genannten Kennzahlen bedürfen einiger Erläuterungen. Die erwähnten rund 62.000 Beschäftigten beinhalten auch Beschäftigte der Mehrheitsbeteiligungen sowie Personen in Ausbildung. Der Personalbericht mit den Daten des Jahres 2024 des Senators für Finanzen führt diese Daten lediglich zur Vervollständigung auf (Tabelle über die Beschäftigtenstruktur im bremischen öffentlichen Dienst), berichtet detailliert jedoch nur über die Beschäftigten der Kernverwaltung (senatorische und zugeordnete Dienststellen) und der Ausgliederungen des Landes und der Stadtgemeinde Bremen (Sonderhaushalte, Eigenbetriebe, Anstalten und Stiftungen öffentlichen Rechts). Über die Auszubildenden wird in einem gesonderten Kapitel berichtet. Die Beschäftigtenzahlen des Magistrats Bremerhaven sind in den vorliegenden Daten nicht enthalten. Basis der Berichterstattung sind somit rund 32.000 Beschäftigte.

Der Personalzuwachs von 2010 bis 2024 fand noch vor dem Umsetzen des Sanierungsprogramms statt, das erst ab 2025 zum Tragen kam und bis 2027 gilt. Demnach gelten die im Sanierungsprogramm verankerten jährlichen Einsparungen von 1,45 % Stellen erst ab dem Jahr 2025.

Der dargestellte Personalanstieg bezieht sich auf Zahlen von 2010 und 2024. Die im Personalbericht veröffentlichten Zahlen für das Jahr 2010 sind nicht identisch mit den Werten des Jahresabschlusses des jeweiligen Jahres. Die Daten wurden auf Basis des Ausgliederungsstandes 2024 um Ausgliederungseffekte, aber auch um Ressortveränderungen innerhalb der Kernverwaltung bereinigt und auf die Vorjahre übertragen, so dass die Entwicklungen trotz Veränderungen dargestellt werden können. (Siehe hierzu auch Beantwortung zu Frage 8).

2. Wie hat sich die Entwicklung der Personalausgaben seit 2010 im Land Bremen dargestellt, und welche wesentlichen Faktoren haben zu dem Anstieg von mehr als 70 % beigetragen? Bitte differenziert nach Tarifentwicklungen, Aufgabenveränderungen und strukturellen Effekten sowie getrennt für Bremen und Bremerhaven darstellen.

Die Entwicklung der Bezüge und Entgelte des Personals im Kernhaushalt der Freien Hansestadt Bremen sowie deren Bereinigung um Tarif- und Besoldungseffekte wird in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Die übrigen Personalausgaben bestehen im Wesentlichen aus Versorgungsausgaben und

Fürsorgeleistungen, insbesondere Beihilfe- und Freie Heilfürsorgeausgaben. Diese werden nicht dargestellt. Die Versorgungsausgaben sind maßgeblich beeinflusst von den Einstellungsentscheidungen früherer Jahre sowie der Besoldungsentwicklung. Eine um Kostensteigerungen im Gesundheitssystem bereinigte Übersicht der Fürsorgeleistungen liegt nicht vor.

Entwicklung Bezüge und Entgelte Land und Stadtgemeinde Bremen		
Jahr	Haushaltsrechnung	Ergebnis um Tarifsteigerungen- bereinigt
In Mio Euro		
2010	735	735
2011	753	745
2012	752	732
2013	754	716
2014	776	714
2015	788	710
2016	811	715
2017	854	737
2018	895	756
2019	956	774
2020	1.018	798
2021	1.069	827
2022	1.121	866
2023	1.166	878
2024	1.301	912

3. Wie erklärt der Senat das überproportionale Wachstum des Beschäftigungsvolumens im öffentlichen Dienst im Verhältnis zur Bevölkerungsentwicklung seit 2010? Bitte die maßgeblichen Ursachen differenziert darstellen und getrennt für Bremen und Bremerhaven ausweisen.

Seit dem Jahr 2010 ist der öffentliche Dienst mit einer Vielzahl zusätzlicher Aufgaben und Herausforderungen konfrontiert. Neben dem allgemeinen Aufgabenzuwachs haben insbesondere die fortschreitende Digitalisierung sowie die damit verbundenen Veränderungen von Verwaltungsprozessen zu einem erhöhten (temporären) Ressourcenbedarf geführt. Im Zusammenhang mit der Umsetzung von Digitalisierungsprojekten ist zunächst von einem erhöhten Personalbedarf auszugehen. Insbesondere die Einführung und Implementierung neuer digitaler Anwendungen führt zu einer vorübergehend erhöhten Arbeitsbelastung der IT-Bereiche. Darüber hinaus sind Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für die Mitarbeitenden erforderlich, um den sachgerechten Umgang mit den neu eingeführten Systemen sicherzustellen. Dies gilt insbesondere für Beschäftigte, deren bisherige Tätigkeit nur in geringem Umfang durch digitale Anwendungen geprägt war. Vor diesem Hintergrund ist festzustellen, dass Digitalisierungsmaßnahmen zwar mittel- bis langfristige Effizienzgewinne und Personaleinsparungen

ermöglichen können, kurzfristig jedoch zunächst einen erhöhten personellen und organisatorischen Aufwand erfordern.

Darüber hinaus war der Personalkörper des öffentlichen Dienstes infolge langjähriger Personaleinsparvorgaben und Konsolidierungsmaßnahmen (über einen Zeitraum von mehr als 20 Jahren, insbesondere im Rahmen der PEP-Vorgaben) vielfach nur noch mit einer geringen personellen Ausstattung versehen. Die über Jahre hinweg verfolgte restriktive Personalpolitik führte dazu, dass vorhandene Personalreserven weitgehend ausgeschöpft wurden und zusätzliche Aufgaben nur eingeschränkt aufgefangen werden konnten. Vor diesem Hintergrund war ein personeller Aufwuchs in zahlreichen Bereichen unumgänglich, um den gestiegenen Anforderungen sowie den neuen gesellschaftlichen, rechtlichen und organisatorischen Herausforderungen angemessen begegnen zu können.

Ein wesentlicher Personalaufwuchs ergab sich im Zuge der Geflüchtetenmigration ab dem Jahr 2015. Zur Bewältigung der hieraus resultierenden zusätzlichen Aufgaben mussten in zahlreichen Bereichen erhebliche personelle Kapazitäten aufgebaut werden. In den Folgejahren erfolgte (teilweise) eine Anpassung des Personalbestandes im Rahmen festgelegter Abbaupfade.

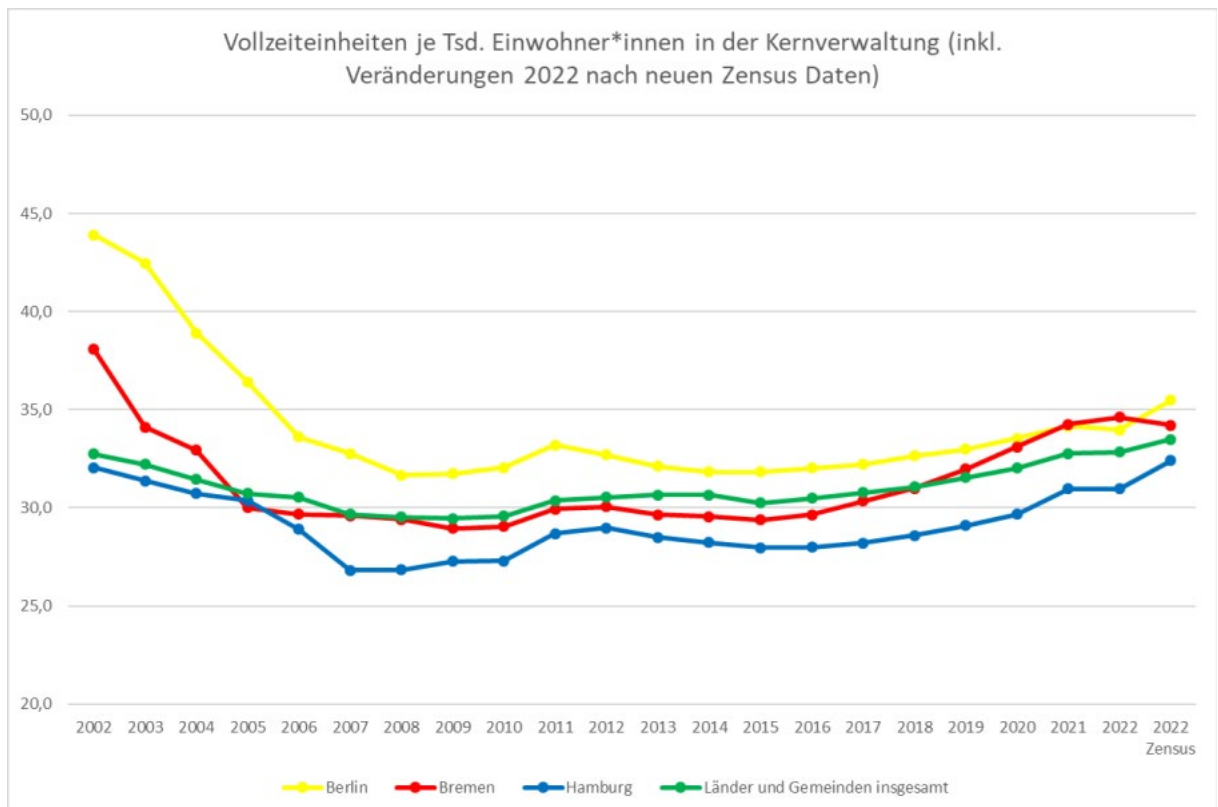
Mit den Auswirkungen des russischen Angriffskrieges gegen die Ukraine entstand ab 2022 erneut ein zusätzlicher Personalbedarf. Insbesondere die Bereiche öffentliche Ordnung, Ausländer- und Migrationsangelegenheiten, Sozialverwaltung, Unterbringung und Integration wurden durch die Aufnahme und Betreuung geflüchteter Menschen erheblich beansprucht.

Darüber hinaus führte der Zuzug zahlreicher Familien mit Kindern zu einem erhöhten Personalbedarf im Bildungs- und Betreuungsbereich. Insbesondere in Kindertageseinrichtungen und Schulen mussten zusätzliche personelle Kapazitäten geschaffen werden, um die Betreuung, Beschulung und Integration der zugewanderten Kinder sicherzustellen. Neben der Bereitstellung zusätzlicher Betreuungs- und Unterrichtsangebote waren hierbei auch erhöhte Anforderungen im Bereich der Sprachförderung sowie der sozialen und schulischen Integration zu bewältigen.

Zusammenfassend zeigt sich, dass die öffentlichen Verwaltungen in den vergangenen Jahren wiederholt auf kurzfristige gesellschaftliche und politische Entwicklungen reagieren mussten. Die hieraus resultierenden zusätzlichen Aufgaben konnten vielfach nur durch den Aufbau personeller Ressourcen bewältigt werden. Gleichzeitig führen die zunehmende Komplexität der Aufgabenwahrnehmung, die demografische Entwicklung sowie die fortschreitende Digitalisierung zu dauerhaft erhöhten Anforderungen an die Personalplanung und -steuerung im öffentlichen Dienst. Der in den vergangenen Jahren erfolgte Personalaufwuchs ist daher nicht ausschließlich auf einzelne Krisenereignisse zurückzuführen, sondern stellt in wesentlichen Teilen auch eine notwendige Anpassung an zuvor über einen langen Zeitraum reduzierte Personalstrukturen sowie an dauerhaft gestiegene Anforderungen an die öffentliche Verwaltung dar.

4. Wie erklärt der Senat die im Vergleich zu anderen Stadtstaaten (insbesondere Hamburg und Berlin) deutlich höhere Personalausstattung je Einwohner sowie die überdurchschnittlichen Personalausgaben pro Kopf im Land Bremen?

Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass die Personalausstattung Bremens (nur Kernverwaltung, ohne Ausgliederungen wie Hochschulen, Eigenbetriebe sowie Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts) bei der Kennzahl Vollzeiteinheiten je tausend Einwohner*innen nach letzten Daten unter Berücksichtigung des Zensus 2022 zwischen Hamburg und Berlin und nicht über beiden liegt.



Der Senat hat in seiner Vorlage "Aufstellung eines Sanierungsprogramms 2025 ff. der Freien Hansestadt Bremen – Sanierungsmaßnahmen" vom 10.09.2024 die Daten der bundesweiten Personalstatistik (soweit methodisch möglich) für sein Sanierungsprogramm analysiert und folgende Erkenntnisse gewonnen und für sein Sanierungskonzept berücksichtigt:

Mit den Daten des Statistischen Bundesamtes zur in Vollzeitäquivalenten gemessenen Personalausstattung von Ländern und Gemeinden lassen sich grds. vergleichende Analysen für einige Personal- und Aufgabenbereiche durchführen. Für Bremen geben diese Daten die Personalausstattung der Summe aller drei Gebietskörperschaften, der Stadt Bremen, der Stadt Bremerhaven sowie dem Land Bremen wieder. Verknüpft mit dem jeweiligen Bevölkerungsstand kann eine Kennzahl „Personal des öffentlichen Dienstes pro 1000 Einwohner*innen“ bemessen werden, mit der sich sektoral Ausstattungsvergleiche ergeben. Diese Vergleiche sind in methodischer Hinsicht an zwei Stellen eingeschränkt: Erstens

weisen sie „nur“ den Bezug zur jeweiligen Bevölkerung aus, was noch keinen Hinweis auf die tatsächliche Aufgabenstruktur und -dichte in einem Bundesland darstellen muss. Zweitens spiegeln die Daten nicht an allen Stellen die jeweiligen Ausgliederungsstände öffentlicher Dienstleistungen gleich wider: Neben dem Kernhaushalt und Ausgliederungen sowie öffentlich-rechtlichen Einrichtungen werden in den Ländern und Gemeinden eine Vielzahl von öffentlichen Aufgaben auch durch Dritte oder in anderer Rechtsform durchgeführt. Die Finanzierung des dabei eingesetzten Personals geschieht aus Sicht der jeweiligen Haushalte nicht über „eigenes“ Personal, sondern über konsumtive Zuschüsse.

Aus Sicht des gesamten Personalbestandes lassen sich daher nur bedingt Aussagen im Ausstattungsvergleich machen. Dennoch lassen sich grundlegende Entwicklungen vergleichend darstellen, die einen Rückschluss auf die Praxis der vergangenen Jahre zulassen:

Die Entwicklung des Bremischen Personalbestandes in der Kernverwaltung folgt im Vergleich mit den Personalbeständen im Länder- und Gemeindevergleich in weiten Teilen einem in ganz Deutschland zu beobachtenden Muster: Grundsätzlich lässt sich auch in den meisten anderen Bundesländern eine Verringerung des Personalkörpers bis ca. Mitte der 2010er Jahre feststellen. Danach – zumindest in Bremen getrieben durch die erheblichen Mehrbedarfe aufgrund der Fluchtbewegung ab 2015 – steigt der Personalbestand pro 1000 EW an. In Bremen deutlich stärker als in den beiden anderen Stadtstaaten und der Summe aller Länder.

Die Daten liegen bis zum Jahr 2022 im Vergleich vor. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang die Veränderung, die sich ergibt, wenn in die Kennzahl die neuen Werte zur Bevölkerungsentwicklung aus dem Zensus 2022 einbezogen werden. Hier zeigt sich, dass ein Teil der Steigerungen Bremens durch den erheblichen Bevölkerungszuwachs zu erklären ist. Bremen musste seine Dienstleistungen für mehr Einwohner*innen erbringen, während die zum Vergleich herangezogenen Stadtstaaten Berlin und Hamburg eine gegenteilige Entwicklung aufweisen.

Um ein differenziertes Bild der Ursachen und Besonderheiten der bremischen Entwicklung zu erlangen und um zugleich die Ausgliederungsproblematik der Vergleichsdaten zu berücksichtigen, müssen die in den Bundesstatistiken vorhandenen kleinteiligen aufgabenbezogenen Auswertungen herangezogen werden.

Es zeigt sich, dass im Stadtstaatenvergleich in den Aufgabenbereichen Polizei, Schulpersonal, Justiz & Steuerverwaltung teilweise eine deutlich geringere Ausstattung (in der Maßeinheit „Vollzeiteinheiten je tausend Einwohner*innen“) Bremens gegenüber Hamburg und Berlin festgestellt werden kann. Eine Überversorgung kann in keinem von diesen Aufgabenbereichen festgestellt werden.

Daher und aufgrund der grundsätzlichen Bedeutung von Bildung, Sicherheit sowie zur Absicherung der Einnahmeseite des bremischen Haushalts werden die Bereiche Polizei, Schulpersonal, der nichtverwaltende Justizbereich sowie die Steuerverwaltung im Sanierungskonzept Personal von Einsparungen ausgenommen. Bei diesen Bereichen soll perspektivisch ein weiterer Aufbau wenigstens bis zum Niveau des jeweils zweitplatzierten Stadtstaats erfolgen können. Aufgrund des weiteren erforderlichen Aufbaus im Bereich der Kindertagesbetreuung sollte dieser Bereich ebenfalls nicht in die Betrachtung einfließen. Der Senat hat darauf hingewirkt, diese Bereiche gegenüber dem Stabilitätsrat aus der Sanierungsbetrachtung auszunehmen und im Rahmen regulärer Prioritätensetzung zu finanzieren.

Im Bereich der zentralen Verwaltung inkl. der politischen Führung liegt Bremen in der Personalausstattung über Hamburg und Berlin. Bei allen methodischen Einschränkungen (aufgrund der fehlenden Bezirksstruktur und der damit verbundenen Verschränkung von Landes- und Kommunalverwaltung werden dort viele Aufgaben gebucht) ist hier eine Ursache für die erhebliche Steigerung des Personalbestandes in den vergangenen Jahren zu sehen. Diese Analyse deckt sich mit den Untersuchungen des bremischen Personals im Personalcontrollingbericht, bei dem eine erhebliche Steigerung der Personalgruppe Verwaltung in den Jahren seit 2015 zu beobachten ist, weil das krisenbedingte zusätzliche Personal insbesondere in den Personalgruppen der allgemeinen Verwaltung benötigt worden ist.

Bei der Betrachtung der Personalkosten je tausend Einwohner*innen sind die Kosten der Versorgung enthalten. Diese beruhen auf Verbeamtungsentscheidungen, die teilweise Jahrzehnte zurück liegen und nicht steuerbar sind, da die Anzahl der aktuellen Versorgungsempfänger*innen nicht beeinflussbar ist und die Höhe der Versorgungsbezüge in Anlehnung an die Alimentation aktiver Beamt*innen stark durch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts geprägt ist. Werden nur die Kosten ohne Versorgung betrachtet, liegt Bremen auch hier zwischen Hamburg und Berlin, womit sich die Kosten analog dem Beschäftigungsvolumen (jeweils je tausend Einwohner*innen) verhalten.

5. Wie hat sich die Personalstruktur im öffentlichen Dienst zwischen 2010 und 2025 entwickelt? Bitte differenziert nach Tarifbeschäftigten und Beamten sowie nach Beschäftigtenzahl und Vollzeitäquivalenten und getrennt für Bremen und Bremerhaven darstellen.

In Bremen (ohne die Beschäftigten des Magistrat Bremerhavens) haben sich die Beschäftigtenzahlen zwischen 2010 und 2025, wie in den nachfolgenden Tabellen dargestellt, entwickelt.

Beschäftigtenanzahl Bremen	2010 Köpfe	2010 Anteil an gesamt	2025 Köpfe	2025 Anteil an gesamt	Diff. Anteil 2010 – 2025
Beamten:innen	12.724	48,4%	14.225	44,3%	-4,1%-Punkte
Arbeitnehmer:innen	13.590	51,6%	17.914	55,7%	4,1%-Punkte
Summe Anzahl Beschäftigte	26.314	100,0%	32.139	100,0%	

Beschäftigungsvolumen (VZÄ) Bremen	2010 VZÄ	2010 Anteil an gesamt	2025 VZÄ	2025 Anteil an gesamt	Diff. Anteil 2010 - 2025
Beamten:innen	11.199,22	51,5%	12.503,23	46,8%	-4,7%-Punkte
Arbeitnehmer:innen	10.532,27	48,5%	14.215,99	53,2%	4,7%-Punkte
Summe Beschäftigungsvolumen	21.731,49	100,0%	26.719,22	100,0%	

6. Welche jährlichen zusätzlichen Personalkosten sind dem Land Bremen infolge des Personalaufwuchses seit 2010 entstanden? Bitte die Kostenentwicklung nach Jahren sowie getrennt für Bremen und Bremerhaven darstellen.

Siehe Antwort Frage 2.

7. Welche Gründe sieht der Senat dafür, dass es trotz Sanierungsprogramm bislang nicht gelungen ist, dem anhaltenden Stellenaufwuchs im öffentlichen Dienst wirksam entgegenzuwirken?

Das Sanierungskonzept bzw. die im Rahmen des Sanierungsprogramms umgesetzten personalwirtschaftlichen Steuerungsmaßnahmen seit 2025 konnten dem Stellenaufwuchs wirksam begegnen. Zielsetzung ist die Konstanzhaltung des Stellenbestandes im öffentlichen Dienst, nicht die Reduktion. Von den entsprechenden Regelungen ausgenommen sind die Bereiche Innere Sicherheit, Justiz, Bildung sowie die Steuerverwaltung.

Für die übrigen Aufgabenbereiche besteht grundsätzlich keine Möglichkeit eines zusätzlichen Personalaufbaus. Zur Deckung neu entstehender Personalbedarfe können lediglich Umschichtungen innerhalb des vorhandenen Personalkörpers vorgenommen werden. Hierzu werden jährlich 1,45 % des Vollzeitäquivalentvolumens abgeschöpft und im Rahmen der Beratungen der Senatskommission für Personalbedarfsermittlung und -planung entsprechend der festgestellten Bedarfe und Schwerpunktsetzungen neu zugewiesen.

Die genannten Ausnahme- bzw. Aufnahmebereiche verfügen demgegenüber über die Möglichkeit eines quantitativen Personalaufwuchses. Dies trägt insbesondere den besonderen Anforderungen an die Gewährleistung der Inneren

Sicherheit, den aus gesetzlichen und verfahrensbedingten Entwicklungen resultierenden Mehrbedarfen im Justizbereich sowie den auf Grundlage der geltenden Zuweisungsrichtlinie ermittelten Personalbedarfen im Bildungsbereich Rechnung. Für den Steuerbereich besteht ebenfalls die Möglichkeit eines Personalaufwuchses; hiervon wurde bislang jedoch kein Gebrauch gemacht.

Zur personellen Ausstattung der Ausnahmebereiche wurden entsprechende Personalkontingente sowie finanzielle Mittel bereitgestellt, deren Vergabe im Rahmen eines antragsgebundenen Verfahrens erfolgte.

8. Welche konkreten zusätzlichen Aufgaben oder gesetzlichen Verpflichtungen rechtfertigen nach Auffassung des Senats den Personalaufwuchs seit 2010 in folgenden Bereichen:

- a) Senatskanzlei (+38 %)
- b) Bereich Arbeit (+38 %)
- c) Bereich Sport (+229 %)
- d) Gleichberechtigung der Frau (+67,9 %)
- e) Europaangelegenheiten (+41,6 %)
- f) Gesundheit und Verbraucherschutz (+41,9 %)

Bitte jeweils konkret darlegen, welche zusätzlichen Leistungen, Programme oder gesetzlichen Verpflichtungen geschaffen wurden und in welchem Umfang diese den jeweiligen Personalzuwachs begründen.

Die angegebenen Prozentangaben beziehen sich auf die Tabelle „Entwicklung des Beschäftigungsvolumens im Kernbereich und des Volumens in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen“. Diese Prozentangaben beinhalten den Kernbereich, temporäre Personal- und Flexibilisierungsmittel, sowie refinanziertes Personal. Die Steigerungen bei der refinanzierten Beschäftigung in den Jahren 2010 bis 2024 sind für die Haushalte kostenneutral, da diesen grundsätzlich Einnahmen von anderen Gebietskörperschaften, zum Beispiel aus Bundesmitteln und Mitteln der Europäischen Union, gegenüberstehen. Die ebenfalls enthaltenen temporären Personalbedarfe werden verwendet, wie z.B. dem Abbau von Überschreitungen im Kernkonto mit flankierendem Personalkonzept oder Projektarbeit und anlassbezogenen Mehrbedarfen, beispielsweise die Ausrichtung von Wahlen. Des Weiteren sind die Zahlen für das Jahr 2010 nicht identisch mit den Werten des Jahresabschlusses des jeweiligen Jahres. Die historischen Daten wurden in den einzelnen Jahren um die Ausgliederungseffekte, aber auch um Effekte personeller Verschiebungen innerhalb der Kernverwaltung bereinigt, so dass die im Personalbericht 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. Nachfolgend wird auf die einzelnen Bereiche eingegangen.

a) Senatskanzlei

Die Prozentangaben beziehen sich auf die Steigerung von 104 VZÄ im Jahr 2010 auf 144 VZÄ im Jahr 2024. Reduziert um temporäre Personal-, Flexibilisierungsmittel und refinanzierte Beschäftigte ergibt sich im Zeitraum eine prozentuale Erhöhung von 33,7 %.

Im Jahr 2020 wurde der Aufgabenbereich „Entwicklungszusammenarbeit“ in die Senatskanzlei verlagert mit dem Ergebnis eines Stellenzuwachses um drei VZÄ. 2021 folgte eine Umstrukturierung in ein Referat mit der zusätzlichen Stelle einer Referatsleitung.

Der Aufgabenbereich wurde zwischen 2022 und 2024 mit entsprechenden VZÄ (4) erweitert um die folgenden Aufgabenstellungen:

- „Umsetzung der UN-Nachhaltigkeitsziele (SDGs) im Land Bremen“
- „Nachhaltige Beschaffung“
- „Aufbau einer Bild- und Mediendatenbank“
- „Koordination und Weiterentwicklung der Städtepartnerschaft Bremen-Izmir“

Des Weiteren sind folgende zusätzliche Aufgaben im Berichtszeitraum hinzugekommen:

Stadtteilmanagement:

- Weitere Stellen für Angelegenheiten der Beiräte (Springerpool)
- Verstärkungsstellen in den Ortsämtern mit mehr als einem Beirat
- Fachberatung Jugendbeteiligung
- Innovationsfonds / Landesprogramm Lebendige Quartiere
- Gröpelingenbeauftragte/r

Senatskanzlei:

- Ausweitung Öffentlichkeitsarbeit
- Digitalisierung des Verwaltungshandelns
- Umstrukturierung eines Stabsreferates (Personal, Haushalt, Hausverwaltung) in eine Abteilung (Zentralabteilung) mit Referatsstruktur
- Umstrukturierung der Abteilung Planung und Koordinierung mit Aufgabenverlagerungen
- Innenstadt-Entwicklung

- Justitiariat einschließlich Rechtsangelegenheiten der Religionsgemeinschaften sowie Innenrevision der SK
- Projekt Familiencard (FreiKarte)
- Projekt „Untere Halle / Welterbe-Informationszentrum“
- Abteilungsübergreifende Sonderaufgaben:
 - Koordination Senatskommissionen und Staatsrät:innenlenkungsgruppen
 - Geschäftsführung Senatskommission „Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt“
 - Projekt „Verwaltungsmodernisierung und Bürokratieabbau“
 - Steuerstelle aufgrund Umsatzbesteuerung der öffentlichen Hand gemäß § 2b UStG

b) Bereich Arbeit

Die Prozentangaben beziehen sich auf die Steigerung von 48 VZÄ im Jahr 2010 auf 66 VZÄ im Jahr 2024. 2012 wurde die bremer und bremerhavener Arbeit GmbH aufgelöst und als Referat beim damaligen Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen integriert. Diese Eingliederung wurde nicht rückbereinigt und stellt einen konkreten Personalzuwachs dar, verbunden mit den Aufgaben der Zwischengeschalteten Stelle im Rahmen der Abwicklung der ESF-Landesprogramme. Aktuell ist das Referat mit 30 Köpfen besetzt.

c) Bereich Sport

Im Personalbericht mit den Daten aus 2024 weist der Bereich Sport im Jahr 2010 ein Volumen von 7 VZE aus. Hierbei handelt es sich um eine durch die jährliche Rückbereinigung entstandene Abweichung, die vom tatsächlichen Wert abweicht. Das Beschäftigungsvolumen des Sportamtes Bremen betrug im Jahr 2010 ausweislich der Controllingdaten 22,2 VZE. Gegenüber dem Haushaltsjahr 2024 ergibt sich dadurch keine prozentuale Steigerung; der Personalbestand in Periode 12/2024 betrug 22,3 VZE. Ein realer Anstieg des Beschäftigungsvolumens erfolgte erstmalig im Jahr 2024 in Höhe von 3 VZE, der durch das Handlungsfeld Klimaschutz begründet und finanziert wurde. Der zusätzliche Bedarf von 2 VZE im Bereich der Sportplatzwarte und in Höhe von 1 VZE im Bereich der Verwaltung lässt sich wie folgt begründen:

Sportplatzwarte:

- Extremwetterereignisse: Der Klimawandel führt zu häufigeren und intensiveren Extremwetterereignissen wie Starkregen, Stürmen oder Hitzewellen. Diese Ereignisse verursachen Schäden an Sportanlagen und erfordern zusätzliche Wartung und Reparaturen.
- Anpassung an veränderte Bedingungen: Der Klimawandel führt zu veränderten Umweltbedingungen, die spezifische Anforderungen an die Pflege von Sportplätzen stellen. Zum Beispiel erfordern höhere Temperaturen und längere

Trockenperioden eine angepasste Bewässerung, um ausreichende Spielbedingungen aufrechtzuerhalten.

- **Umweltauswirkungen auf Rasen und Vegetation:** Veränderungen in Niederschlagsmustern und Temperaturen beeinflussen das Pflanzen-/Rasenwachstum. Zusätzliche Pflege und zusätzliche Rasenpflegepraktiken sind erforderlich.
- **Infrastrukturschutz:** Sporteinrichtungen sind oft teure Investitionen, und das veränderte Klimawandel stellt eine Bedrohung für diese Infrastrukturen dar (z.B. durch Stark-/Dauerregen). Die Anstellung von zusätzlichen Sportplatzwarten trägt dazu bei, die langfristige Haltbarkeit und Funktionalität der Einrichtungen zu gewährleisten.
- **Erhöhte Nutzung von Sporteinrichtungen:** Bei milderem Wintern oder längeren Sommerperioden werden Sporteinrichtungen das ganze Jahr über intensiver genutzt. Dies führt zu einem erhöhten Verschleiß, der zusätzliche Instandhaltungsmaßnahmen erfordert.
- **Ressourceneffizienz:** Durch die Anpassung der Pflegepraktiken und den Einsatz von ressourcenschonenden Technologien tragen zusätzliche Sportplatzwarte dazu bei, den ökologischen Fußabdruck der Sporteinrichtungen zu reduzieren und gleichzeitig die Umweltbelastung zu minimieren.

Verwaltungsfunktion:

- **Zusätzliche Maßnahmen:** In den kommenden Jahren wird es diverse Modernisierungsmaßnahmen der energieintensiven Infrastrukturen (Schwimmbäder) geben und diverse Projekte im Sportbetrieb, die aus dem Handlungsfeld Klima finanziert werden. Diese zusätzlichen Maßnahmen führen – neben den regulären Neubauten, Instandhaltungen und Modernisierungen ohne Klimabezug – auch zu zusätzlichen und äußerst umfangreichen Verwaltungsverfahren.
- **Fördermittel und Subventionen:** Angesichts der wachsenden Bedeutung von Umweltschutz und Nachhaltigkeit bei knappen Bremer Haushaltsmitteln ist es erforderlich, entsprechende Fördermittel und Subventionen zu identifizieren, zu beantragen und abzuwickeln. Bei Bauvorhaben ist dabei die Abstimmung mit diversen Beteiligten ist sehr umfangreich und auch die Gremien sind regelmäßig zu befassen.
- **Neue Herausforderungen in der Verwaltung:** Wie z.B. die Entwicklung von Strategien für die Anpassung an veränderte Wetterbedingungen, Notfallpläne für Extremwetterereignisse oder die Überwachung von Umweltauswirkungen auf die Infrastruktur.

Mit der Haushaltsaufstellung 2026/27 wurden diese temporären Personalmittel im Kernbereich verstetigt. Die erhöhte Zielzahl wird allerdings im Rahmen der Einsparvorgaben des Senats seit 2025 jährlich um rund 0,3 VZE im PPL 12 abgesenkt, so dass sich die um 3 VZE generierte Zielzahlerhöhung bereits in 2026 um 0,6 VZE kompensiert hat.

Die Zielzahl für das Jahr 2026 beläuft sich auf 22,7 VZE, so dass sich gegenüber 2010 nur ein marginaler Anstieg in Höhe 0,5 VZE feststellen lässt.

d) Gleichberechtigung der Frau

Die Prozentangaben beziehen sich auf die Steigerung von 11 VZÄ im Jahr 2010 auf 18 VZÄ im Jahr 2024. Eine Erhöhung des Stellenvolumens bei der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) wurde vor allem durch die deutliche Erweiterung des Aufgabenbereiches erforderlich. Seit 2010 haben sich die gesetzlichen und gesellschaftlichen Anforderungen an die Gleichstellungsarbeit deutlich verändert. So wird Gleichstellungsarbeit zunehmend als Stärkung der Demokratie erkannt und politisch eingefordert, aber von rechtspopulistischen Strömungen auch in Frage gestellt. Damit geht einher, dass sich die ZGF aktuellen Entwicklungen und Herausforderungen annimmt und neue Themen besetzt. Einige Beispiele für neue Arbeitsbereich sind:

Digitalisierung:

- Neue Formen digitaler Gewalt und Geschlechterstereotypen im Netz (Antifeminismus im Netz, Deepfakes, aber auch im Rahmen von Partnerschaftsgewalt)
- Geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie KI in Beruf, Alltag und der öffentlichen Verwaltung (Mitwirkung an der KI-Strategie der öffentlichen Verwaltung)
- Digitale Teilhabe über Zugänge und Kompetenzen von Frauen
- Cybersicherheit (Mitwirkung an der Cybersicherheitsstrategie)
- Frauen in IT-Berufen und Ausbildung
- Implementierung von Projektmanagement in der öffentlichen Verwaltung

Sexistische Werbung

- nach einem Senatsbeschluss von 2017 wurde die ZGF zur Anlaufstelle bei sexistischer Werbung ernannt

Beratung und Schulung

- Beratung und Schulung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (bis zur Umsetzung eines Schulungsangebotes durch SF)

Gesundheit

- die Verbesserung des barrierefreien Zugangs zur Gynäkologie
- die Vertiefung geschlechtergerechter Medizin
- ein reflektierter Umgang mit Pränataldiagnostik
- eine Stärkung der Gesundheitsversorgung geflüchteter Frauen und Mädchen

Wissenschaft

- Umsetzung der Gender-Offensive Hochschule
- die Stärkung von Frauen in MINT Fächern

Schutz vor Gewalt

- insbesondere die Umsetzung der Istanbul Konvention
- gemeinsame Federführung mit SGFV bei der Entwicklung des Landesaktionsplans

Außerdem stieg die Nachfrage nach Beratung, Unterstützung und Sensibilisierung nicht nur bei Mädchen- und Frauenorganisationen sondern auch bei Behörden. So wirkt die ZGF bei zentralen Prozessen der Verwaltungsmodernisierung (z.B. Zukunftsbild Bremen, geschlechtergerechte Mittelverteilung beim Bremen Fonds) sowie in zentralen Gremien (z.B. SenKo Geschlechtergerechtigkeit und Entgeltgleichheit) mit.

Auch die Beratung von Politik hat zugenommen. Die ZGF ist darüber hinaus zunehmend in die Entwicklung, Umsetzung und Begleitung von Projekten und Förderprogrammen eingebunden, etwa im Bereich der Arbeitsmarktintegration, Prävention von Gewalt oder Gleichstellung in Bildung und Verwaltung. Die Anforderungen an Öffentlichkeitsarbeit, Präventionsmaßnahmen und die Durchführung von Kampagnen und Social Media sind gestiegen, um Gleichstellungsthemen in der Gesellschaft sichtbarer zu machen. Insbesondere die Anforderungen Social Media -Accounts zu beobachten und zu bedienen sind für Geschlechterthemen unabdingbar und stellen einen komplett neuen Arbeitsbereich dar.

Im Bereich der Verwaltung wurde es durch die zunehmende Dichte an angebotenen Informationsveranstaltungen, Fachtagen, etc. erforderlich, die Geschäftsstelle auszubauen und hier einen Arbeitsbereich Veranstaltungsmanagement zu verorten. Zudem wurde eine eigene Sachbearbeitung für den Bereich Haushalt geschaffen, die neben den umfangreichen Aufgaben der Mittelbewirtschaftung für die ZGF auch dem deutlichen Anstieg der Drittmittelbeschaffung und -Bewirtschaftung Rechnung trägt. Außerdem tragen die Mitarbeiter*innen der Verwaltung die internen Prozesse zur Verwaltungsmodernisierung wie die Umstellung auf VIS, digitale Rechnung, Doppik etc.

Trotz des Stellenaufwuchs hat die ZGF immer noch fachliche Leerstellen in den Bereichen Bau, Stadtplanung, Mobilität, Transformation, Umwelt und Klima und kann auch auf Social Media nicht alle, eigentlich erforderlichen Portale bedienen.

e) Europaangelegenheiten

Die Prozentangaben beziehen sich auf die Steigerung von 14 VZÄ im Jahr 2010 auf 19 VZÄ im Jahr 2024. Reduziert um temporäre Personal-, Flexibilisierungsmittel und refinanzierte Beschäftigte ergibt sich im Zeitraum eine prozentuale Erhöhung von 39,7 %.

Seit der Zugehörigkeit zur Senatskanzlei hat sich der Personalbestand im Bereich „Europaangelegenheiten“ von 25 VZÄ (incl. Abordnungen) nicht wesentlich verändert.

Vorherigen Veränderungen lagen folgende Beschlüsse zugrunde:

- 2 VZÄ für die Fördermittelstelle gehen auf den Beschluss des Landtages in seiner Sitzung vom 21./22.8.2024 „Transformation finanzieren: Zentrale Koordinierungsstelle für Bundes- und EU-Förderprogramme schaffen“ zurück.
- Die Einrichtung der Erasmus-Koordinierungsstelle mit 3 VZÄ geht auf den Beschluss des Landtages in seiner Sitzung vom 09.05.2019 „Erasmus-Aktive im Land Bremen effektiv unterstützen“ zurück.

f) Gesundheit und Verbraucherschutz

Der Produktplan Gesundheit hat im Betrachtungszeitraum 2010 bis 2024 laut Personalbericht des Senators für Finanzen Personal in Höhe von 169,8 Vollzeit-äquivalente (VZÄ) aufgebaut. Dieser Personalzuwachs ist das Resultat einer politisch gesteuerten und transparenten Anpassung der Personalressourcen an veränderte Rahmenbedingungen sowie gesetzliche Aufgabenzuwächse, auf die im Folgenden auf Dienststellenebene eingegangen wird.

Die Dienststellen mit signifikanten Zuwächsen sind das Gesundheitsamt Bremen mit 103,8 VZÄ, der Lebensmittelüberwachungs-, Tierschutz und Veterinärdienst mit 7,5 VZÄ und die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz mit 55,7 VZÄ.

Auf eine Erläuterung des Personalzuwachses des Landesuntersuchungsamtes für Chemie, Hygiene und Veterinärmedizin in Höhe von 2,8 VZÄ und der Gewerbeaufsicht in Höhe von 2,6 VZÄ wird im Folgenden verzichtet, da es sich hierbei um marginale, natürliche Personalveränderungen im Rahmen der natürlichen Fluktuation handelt.

Dienststelle	2010	2024	Veränderung	
			absolut	in %
Gesundheitsamt Bremen	146,0	249,8	103,8	71,1%
Lebensmittelüberwachungs-, Tierschutz und Veterinärdienst (LMTVet)	80,8	88,3	7,5	9,3%
Landesuntersuchungsamt für Chemie, Hygiene und Veterinärmedizin (LUA)	47,2	50,0	2,8	5,9%
Gewerbeaufsicht des Landes Bremens	60,1	62,7	2,6	4,3%
Eichamt Bremen	12,2	9,6	-2,6	-21,3%
Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz (SGFV)	60,7	116,4	55,7	91,8%
Produktplan Gesundheit gesamt	407,0	576,8	169,8	41,7%

Tabelle 1 Übersicht Personalzuwachs Produktplan Gesundheit nach Dienststellen in VZÄ

Das **Gesundheitsamt Bremen (GAB)** verzeichnet im Betrachtungszeitraum den größten Zuwachs: Das Personal stieg um 103,8 VZÄ von 146,0 VZÄ im Jahre 2010 auf 249,8 VZÄ im Jahr 2024 und war direkte Folge von gesellschaftlichen Krisen und der Umsetzung neuer gesetzlicher Pflichtaufgaben:

In den Jahren 2015 und 2016 stiegen die Zahlen Geflüchteter rapide an und stellten das GAB vor administrative und fachliche Herausforderungen, sodass 9,5 VZÄ des zur Bewältigung dieser Aufgaben benötigten Personal auch über die Krise hinaus verstetigt werden mussten, um die gesundheitliche Versorgung und Betreuung der Geflüchteten auch über die akute Krisenphase hinaus dauerhaft zu sichern (siehe auch Sofortprogramme zur Bewältigung des Zuzugs Geflüchteter). Darüber hinaus wurden weitere 12,8 VZÄ für den Aufgabenbereich Kindeswohl verstetigt, um den gestiegenen Anforderungen an die Prävention und den Schutz von Kindern und Jugendlichen gerecht zu werden.

Die Einführung des Bundesteilhabegesetz (BTHG) und die stufenweise Umsetzung ab 2018 führten zu einem massiven Anstieg der gesetzlich wahrzunehmenden Aufgaben im Bereich der Teilhabeplanung für Menschen mit psychischen Erkrankungen oder Suchterkrankungen und auch im Bereich des Kinder- und Jugendgesundheitsdienstes bei der Begutachtung von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen. Zur Erfüllung dieser gesetzlichen Pflichtaufgaben war ein Personalaufwuchs im Umfang von 21,0 VZÄ zwingend erforderlich.

Die COVID-19-Pandemie hat das GAB vor große administrative und fachliche Herausforderungen gestellt und zeigte bundesweit, dass der Öffentliche Gesundheitsdienst (ÖGD) zu diesem Zeitpunkt personell und technisch unterausgestattet war. Der Bund stellte aufgrund dessen Bundesmittel im Rahmen des Paktes für den Öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD-Pakt) für den Personalaufwuchs bis Ende 2026 zur Verfügung. Zwischen 2022 und 2024 wurden dem GAB in Summe 41,4 VZÄ über den ÖGD-Pakt finanziert. Schwerpunkte für den Stellenaufwuchs sind die Krisenreaktionsfähigkeit des ÖGD sowie die Verstetigung von Strukturen zur Gesundheitsförderung und Prävention als gesetzliche Pflichtaufgaben des ÖGD. Der signifikante Personalzuwachs im GAB ist somit zu einem großen Teil drittmittelfinanziert.

Darüber hinaus wurde im Jahre 2020 bis 2022 zur Umsetzung des Präventionsgesetzes das Modellprojekt der Fachkräfte für Prävention und Gesundheitsförderung im Setting Schule etabliert. Hierfür hat der Haushaltsgesetzgeber 13,2 VZÄ zielzahlerhöhend verstetigt. Die Präventionsfachkräfte schließen die Lücke zwischen Schuleingangsuntersuchung und Schulalltag, besonders an Schulen in sozial benachteiligten Quartieren. Durch verhaltens- und verhältnispräventive Maßnahmen stärken sie nachhaltig die Gesundheits- und Lebenskompetenzen von Kindern, Eltern und Lehrkräften.

Der **Lebensmittelüberwachungs-, Tierschutz und Veterinärdienst (LMTVet)**

verzeichnet einen Personalaufwuchs in Höhe von 7,5 VZÄ von 80,8 VZÄ im Jahr 2010 auf 88,3 VZÄ im Jahr 2024. Der Personalzuwachs resultiert aus der Übertragung der Zuständigkeit für die Öko-Kontrollstellen von der Senatorin für Bau, Mobilität und Stadtentwicklung (SBMS). Diese Aufgabenverlagerung machte eine Verstetigung von 5,0 VZÄ notwendig, die von der SBMS finanziert werden. Zudem wurden 1,5 VZÄ im Hafenärztlichen Dienst über den ÖGD-Pakt geschaffen.

Die **Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz (SGFV)** verzeichnet ebenfalls einen signifikanten Personalzuwachs in Höhe von 55,7 VZÄ von 60,7 VZÄ im Jahr 2010 auf 116,4 VZÄ im Jahr 2024.

Die SGFV war im Jahr 2010 noch kein eigenständiges Ressort, sondern bildete die Abteilung 4 der seinerzeitigen Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales und durchlief im Betrachtungszeitraum mehrere organisatorische Veränderungen. So musste zum Beispiel aufgrund der Umsetzung der Ergebnisse des parlamentarischen Untersuchungsausschusses „Krankenhauskeime“ im Jahr 2012 die Abteilung Kommunale Kliniken für die Krankenhausaufsicht neu gegründet werden, die nach einem Re-Organisationsprozess in dem heutigen Referat 30 „Kommunale Kliniken“ etabliert wurde und einen zusätzlich finanzierten Personalaufwuchs in Höhe von 8,1 VZÄ erforderlich machte.

Die letzte große Veränderung im Betrachtungszeitraum erfolgte 2019. Aus Die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz wurde Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz. Ein eigenständiges Gesundheitsressorts wurde geschaffen und damit ging der Aufbau einer handlungsfähigen Zentralabteilung einher, die im Jahre 2024 32,5 VZÄ umfasste. Aber auch die neuen Aufgabenbereiche Frauen und Tierschutz führten zu einem notwendigen Personalzuwachs in Höhe von 6,9 VZÄ.

Die letzte Bürgerschaftswahl im Jahre 2023 brachte weitere Veränderungen im Ressortzuschnitt mit sich: Der Pflege-Bereich kam hinzu. Dieser Personalzuwachs wird jedoch erst in dem Personalbericht 2025 des Senators für Finanzen nachzuvollziehen sein, da die haushalterische Umsetzung zum 01.01.2025 erfolgt ist.

Die COVID-19-Pandemie stellte auch die SGFV ab dem Jahr 2019 vor große administrative und fachliche Herausforderungen. Hier wurden zwischen den Jahren 2022 und 2024 8,0 VZÄ über den ÖGD-Pakt geschaffen, um Aufgaben des Gesundheitsschutzes, der Gesundheitsförderung und -prävention wahrnehmen zu können.

9. Welches Einsparpotenzial bei den Personalkosten sieht der Senat durch den konsequenten Verzicht auf Nachbesetzungen freiwerdender Stellen bis 2030? Bitte nach Jahren und getrennt für Bremen und Bremerhaven darstellen.

Die voraussichtliche Entwicklung der Vollzeiteinheiten aufgrund altersbedingter Fluktuation und der verpflichtenden Übernahmen aus diversen Ausbildungsberufen (z.B. Polizei, Justiz, Feuerwehr) wird in Frage 10 beantwortet. Die Sicherstellung einer funktionsfähigen Verwaltung ist ein zentraler Aspekt der Personalbedarfsplanung. Der Senat stellt daher keine Spekulationen über den Verzicht vollständiger Nachbesetzungen und deren fiskalische Auswirkung an. Als kostendämpfenden Faktor hat der Senat die 41-Stunden-Woche für Beamt:innen eingeführt.

Durch die Erhöhung der Wochenarbeitszeit von 40 auf 41 Stunden für Beamt:innen steigt grundsätzlich das „Arbeitskräftepotenzial“, welches für die Freie Hansestadt Bremen zur Verfügung steht. Es handelt sich um einen substanziellen Beitrag zur Haushaltskonsolidierung und zur Einhaltung der Sanierungsziele im Personalbereich.

10. Wie würde sich nach Einschätzung des Senats die Beschäftigtenzahl und das Beschäftigungsvolumen im öffentlichen Dienst (ohne Krankenhäuser und Hochschulen) bis zum Jahr 2030 entwickeln, wenn

- a) ein vollständiger Einstellungsstopp verhängt würde und
- b) alternativ ausschließlich sicherheits- und bildungsrelevante Bereiche (Polizei, Justiz und Schulen) von einem solchen Einstellungsstopp ausgenommen würden?

Bitte die Auswirkungen jeweils getrennt für Bremen und Bremerhaven sowie nach Jahren darstellen und die daraus resultierenden Einsparpotenziale bei den Personalkosten beziffern.

Die Fragen 10 a und b werden zusammen beantwortet:

Ein kompletter Einstellungsstopp ist aufgrund der beschlossenen Ausbildungsplanung nicht darstellbar und wird daher hier auch nicht spekulativ abgebildet. Geht man davon aus, dass keine weiteren Einstellungen, bis auf die Zugänge aus Ausbildung erfolgen, dann würde sich der aktuelle Personalbestand aufgrund der Fluktuation wie folgt entwickeln:

	Voraussichtlich				
	2026	2027	2028	2029	2030
Fluktuation Kern	494,0	471,7	492,6	504,2	505,4
davon Fluk Polizei	72,1	41,8	51,9	54,5	67,1
davon Fluk Justiz	33,4	32,9	31,8	35,4	38,6
davon Fluk Lehrer (UP)	117,9	121,5	115,6	114,8	108,7
Zugänge aus Ausbildung*	339,3	393,4	435,0	494,0	132,0
davon Polizei	106,0	159,0	191,0	212,0	75,0
davon Justiz	51,0	25,0	28,0	59,0	0,0
Saldo	-154,7	-78,3	-57,6	-10,2	-373,4
* Zugänge ohne allgemeine Ausbildung am AFZ nach BBiG					
* Zugänge ohne Referendare (Lehrer und Recht)					
* Zugänge ohne Erzieher und Sozialarbeiter im Anerkennungsjahr					

11. Welche Auswirkungen erwartet der Senat durch den seit 2022 zu beobachtenden Geburtenrückgang auf den künftigen Personalbedarf in Kindertagesstätten und Grundschulen? Bitte die erwartete Entwicklung bis 2030 nach Jahren und getrennt für Bremen und Bremerhaven darstellen.

Grundschulen:

Für die Grundschulen in der Stadtgemeinde Bremen wird trotz des seit 2022 zu beobachtenden Geburtenrückgangs bis in die zweite Hälfte der 2020er Jahre hinein ein hoher, teilweise noch steigender Personalbedarf erwartet. Erst danach ist – parallel zu leicht sinkenden Grundschüler:innenzahlen – mit einer moderaten Entlastung zu rechnen, die aufgrund des Ausbaus des Ganztags, der inklusiven Beschulung und pädagogischer Qualitätsstandards nur begrenzt in einen sinkenden Personalbedarf mündet.

Entwicklung der Grundschüler:innenzahlen und Personalbedarfe in Bremen

Auf Grundlage der vorliegenden Schüler:innenzahlvorausrechnungen des IQHB ergibt sich für die Grundschulen in Bremen folgende Entwicklung:

Jahr	Grundschüler:innen Bremen	Veränderung ggü. 2022	Einordnung Personalbedarf Grundschulen
2022	19.487	Referenzjahr	hohes Ausgangsniveau
2023	20.663	ca. +1.200	weiter steigender Bedarf
2024	21.315	ca. +1.800	sehr hoher Bedarf
2025	21.725	ca. +2.200	anhaltend hoher Bedarf
2026	21.979	ca. +2.500	hoher Bedarf, erste demografische Effekte
2027	21.879	ca. +2.400	stabil hoher Bedarf
2028	21.477	ca. +2.000	leicht sinkender Bedarf
2029	20.865	ca. +1.400	moderat sinkender Bedarf
2030	20.138	ca. +650	weiterhin hoher, leicht niedriger Bedarf

Die Grundschüler:innenzahlen stiegen damit von 2022 bis 2025/26 um rund 2.200 bis 2.500 Kinder und liegen 2030 immer noch über dem Stand von 2022. Daraus leitet der Senator für Bildung ab, dass bis etwa 2025/26 von einem hohen bzw. leicht steigenden Personalbedarf an Grundschullehrkräften auszugehen war und der anschließende demografisch bedingte Rückgang durch zusätzliche Anforderungen wie Ganztage und Inklusion nur teilweise personalwirksam wird.

Kindertagesstätten:

Der über Zuwendungen geförderte Personalbedarf in der Kindertagesbetreuung beruht auf festgelegten Personalwochenstunden je Kind (Referenzwertfinanzierung) bzw. je Gruppe (Richtlinienfinanzierung). Die Bemessung ist unterschiedlich je nach Betreuungsart und Betreuungsumfang.

In Folge des Geburtenrückgangs kommt es voraussichtlich in einigen Beiratsgebieten in den nächsten Jahren zu einer insgesamt etwas rückläufigen Kitaplatznachfrage, wodurch dort das Platzangebot temporär verringert werden wird. Der Kita-Platz-Ausbau Bremens zielt und zielt nicht nur darauf ab, den von Eltern geltend gemachten Rechtsanspruch zu erfüllen, sollen allen Kindern die Erfüllung dieses Rechtsanspruchs zu ermöglichen. Die Bestrebungen in Bremen höhere Betreuungsquoten zu erreichen (so durch das ressortübergreifende Projekte „Alle Kinder in die Kita's) wird das Absinken von Kinderzahlen mindestens teilweise kompensiert. Darüber hinaus ist darauf hinzuweisen, dass die Bevölkerungsvorausberechnung aus Oktober 2025 im Jahr 2034 wieder von steigenden Kinderzahlen ausgeht, sodass es sich insgesamt über ein dynamisches System handelt, das sich möglichst auf sich veränderte Nachfrageschwankungen einstellt.

Wenn es zu einem geringeren Personalbedarf kommt, wird dieser im Rahmen der Personalfuktuation berücksichtigt, d.h. die Anzahl der Neueinstellungen kann unter dem ursprünglich geplanten Niveau liegen und die Beschäftigtenzahl kann sich bei einzelnen Trägern ggf. zeitweise verringern. Eine Anpassung erfolgt jährlich im Rahmen der Planung für das jeweilig nächste Kindergartenjahr durch die jeweiligen Träger.

Im Zuge der auskömmlichen Kitaplatzversorgung können Eltern von ihrem Wunsch- und Wahlrecht de facto stärker Gebrauch machen als in den letzten Jahren. Deshalb kann es zu Nachfrageverschiebungen zwischen den einzelnen Trägern mit entsprechenden Auswirkungen auf den Personalbedarf kommen. Die Personalplanung ist Aufgabe des jeweiligen Arbeitgebers und unterliegt nicht der zentralen Steuerung durch den Senator für Kinder und Bildung. Daten über Umfänge und Zeitpunkte von Personalabgängen werden von den Trägern nicht weitergegeben. Deshalb werden seitens der Behörde auch keine trägerübergreifenden Personalbedarfsberechnungen erstellt.

Auch wenn sich sinkende Kinderzahlen in einzelnen Stadtteilen perspektivisch auf die Gruppen- und Einrichtungsstrukturen und somit auch auf die Personalbedarfe auswirken können, wird ein hoher Bedarf an qualifizierten Fachkräften in den unterschiedlichen sozialpädagogischen Arbeitsfeldern weiterhin bestehen.

Da die Weiterbildung zur/zum staatlich anerkannten Erzieher:in generalistisch ausgerichtet ist, qualifiziert sie nicht ausschließlich für eine Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen, sondern eröffnet eine breite berufliche Anschlussfähigkeit in vielfältige berufliche Einsatzmöglichkeiten. Hierzu zählen insbesondere der schulische Ganztags, die unterschiedlichen Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe sowie Tätigkeitsfelder im Bereich der Integration.

Sollten in einzelnen Einrichtungen aufgrund der demografischen Entwicklung Gruppen reduziert oder Einrichtungen zusammengelegt werden, wird es daher darauf ankommen, im Austausch mit den Trägern tragfähige Lösungen zu entwickeln. Hierzu zählen unter anderem der Einsatz in anderen Einrichtungen oder Stadtteilen, der Wechsel in andere sozialpädagogische Tätigkeitsfelder sowie bedarfsgerechte Weiterqualifizierungen. Dabei sind die Interessen der Beschäftigten ebenso zu berücksichtigen wie die weiterhin bestehenden sowie die sich verändernden Fachkräftebedarfe.

Das übergeordnete Ziel des Senators für Kinder und Bildung ist hierbei, sozialpädagogische Fachkräfte langfristig im Beruf und im Land Bremen zu halten, vorhandene Kompetenzen zu sichern, berufliche Perspektiven innerhalb Bremens aufzuzeigen und Fachkräfte dabei zu unterstützen, ihre Qualifikationen flexibel in den verschiedenen sozialpädagogischen Handlungsfeldern einzusetzen. Die generalistische Ausrichtung der Erzieher:innen bietet hierfür eine geeignete Grundlage.

12. Für wie viele der laut Personalbericht erwarteten 2.450 Personalabgänge in der Kernverwaltung zwischen 2023 und 2027 liegen aktuelle Stellenbewertungen vor, und nach welchen Kriterien und Verfahren erfolgen diese Bewertungen?

Die Anzahl von aktuellen Stellenbewertungen in den Ressorts wird statistisch nicht erfasst. Zu den Kriterien und dem Verfahren gilt Folgendes:
Für einzelne Dienstposten und Ämter hat der bremische Gesetzgeber eine sog. normative Bewertung vorgenommen und in den Besoldungsordnungen zum Bremischen Besoldungsgesetz die Ämter ausgebracht.

Soweit keine normative Ämterbewertung durch den Gesetzgeber vorliegt, finden die Beschlüsse des Senats vom 28. Februar 2012 über die „Grundsätze für die Bewertung von Dienstposten der Beamtinnen und Beamten des Landes und der Stadtgemeinde Bremen“ Anwendung.

Einzelheiten zu den Grundsätzen, zu den Bewertungsmerkmalen und zum Verfahren hat der Senator für Finanzen im Rundschreiben Nr. 15/2012 vom 31. Oktober 2012 erläutert. Die Bewertungsgrundsätze gewährleisten dabei ein Mindestmaß an Einheitlichkeit der Bewertungsmaßstäbe.

Mit der Dezentralisierung der personalrechtlichen Entscheidungsbefugnisse liegt die Entscheidungsbefugnis bei der Bewertung von Arbeitsplätzen und Dienstposten bei den senatorischen und den ihnen gleichgestellten Dienststellen. Darüber hinaus sind die bremischen Hochschulen, die Staats- und Universitätsbibliothek und das Studierendenwerk für ihren jeweiligen Bereich entscheidungsbefugt. Die entscheidungsbefugten Stellen können auch den KAV Bremen mit der Erstellung von Bewertungsgutachten beauftragen.

Die Bewertungsanträge der Dienststellen werden von den entscheidungsbefugten Stellen geprüft. Die von diesen getroffene Entscheidung ist verbindlich. Für Bewertungen von Dienstposten nach der Besoldungsgruppe A 15 der Bremischen Besoldungsordnungen A und B oder höher ist für die Bewertungsentscheidung ein abgestuftes zentrales Verfahren vorgesehen. Die Bewertung bedarf des Einvernehmens mit dem Senator für Finanzen bzw. bei Bewertungen des Senators für Finanzen bedarf es des Einvernehmens mit der Senatorin für Justiz und Verfassung. Kann kein Einvernehmen über die Bewertung hergestellt werden, entscheidet zunächst kurzfristig die vom Senat mit Beschluss vom 28. Februar 2012 eingerichtete Staatsrätearbeitsgruppe. Kann auch dort kein Einvernehmen hergestellt werden, entscheidet der Senat gemäß seiner Geschäftsordnung abschließend.

13. Plant der Senat vor dem Hintergrund der dargestellten Entwicklung ein verbindliches Gesamtkonzept zur Steuerung und langfristigen Begrenzung des Personalbestands im öffentlichen Dienst? Wenn nein, warum nicht?

Durch das vom Senat beschlossene Sanierungskonzept und die von ihm eingerichtete Senatskommission für Personalbedarfsermittlung und -planung liegt bereits ein verbindliches Gesamtkonzept zur Steuerung und langfristigen Begrenzung des Personalbestands im öffentlichen Dienst vor (siehe Beantwortung zu Frage 7).

Beschlussempfehlung:

Die Bürgerschaft (Landtag) nimmt auf die Antwort des Senats auf die Kleine Anfrage Kenntnis.