



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt

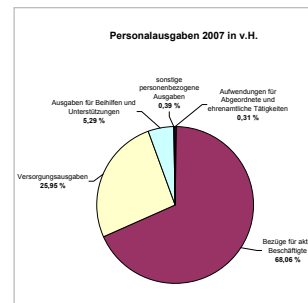
Aktuelles, Aktivitäten, Ansichten



blickpunkt personal

Personalbericht 2008
Band 1

Personalstrukturbericht





Dr. Volker Bonorden
Leiter Personalamt

Personalbericht 2008 liegt vor

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

seit nunmehr fünf Jahren besteht der Personalbericht aus zwei Bänden: Band 1 ist der Personal**struktur**bericht, den Sie hier in den Händen halten. Band 2 ist der Personal**management**-bericht, der ebenfalls parallel als blickpunkt personal veröffentlicht wird. In der anlässlich der Verabschiedung des Personalberichts 2008 im Senat herausgegebenen Pressemitteilung wies der Erste Bürgermeister Ole von Beust darauf hin, dass mit dem Personalbericht die notwendigen Managementinformationen zur Verfügung stehen, um auch in Zukunft eine leistungsfähige Verwaltung für Hamburg sicherzustellen.

Aufgrund der tarifrechtlichen Zusammenfassung von Arbeiterinnen und Arbeitern und Angestellten zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Ende 2006, erfolgt in diesem Bericht über das Jahr 2007 erstmals die Berichterstattung über zwei Statusgruppen (statt bisher drei), nämlich Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Für viele der veröffentlichten Kennzahlen werden inzwischen Zeitreihen gebildet, da insbesondere die Veränderungen im Zeitablauf Aufschluss über personalpolitische Entwicklungen geben.

Vor diesem Hintergrund ist im diesjährigen Personal**struktur**bericht auch erstmalig ein Tableau mit gleichstellungspolitischen Kennziffern im Vorjahresvergleich aufgenommen worden, das zum Ziel hat, die Berichterstattung zum Thema Gleichstellung zu verstetigen, und den

alle drei Jahre erscheinenden Erfahrungsbericht zum Gleichstellungsgesetz zu ergänzen. Es ist geplant, dieses in den Folgejahren um weitere Kennzahlen zu ergänzen. Auch wenn die dargestellten Ergebnisse noch nicht unmittelbar steuerungsrelevant sind, stellt das vorgelegte Tableau einen ersten Einstieg im Hinblick auf die zu beobachtenden Entwicklungen dar.

Im Abschnitt C.2.5.2 „Einkommensverteilung und Bezahlungsstruktur“ erfolgte erstmals eine geschlechtsspezifische Darstellung der Einkommensverteilung, die im nächsten Personalbericht noch durch weitergehende Analysen ergänzt werden soll.

Besonders hinzuweisen ist auf die nochmalige Erhöhung der Teilzeitquote auf nunmehr 30,5 Prozent. Mit den vielfältigen Modellen einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen, bietet die hamburgische Verwaltung ihren Beschäftigten ein breit gefächertes Angebot auch für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

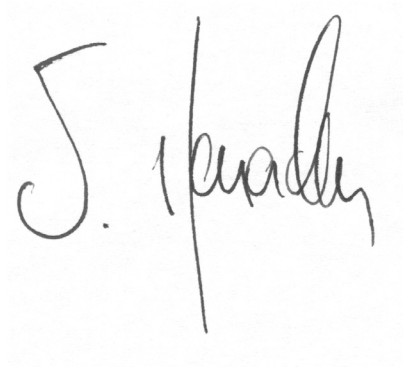
Eine positive Entwicklung ist auch bei der Beschäftigung von Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen zu verzeichnen. Die jahresdurchschnittliche Schwerbehindertenbeschäftigungsquote erhöhte sich auf 6,01 Prozent, und lag damit wieder über der gesetzlich vorgeschriebenen Beschäftigungsquote von fünf Prozent.

Fortsetzung auf Seite 2

Fortsetzung von Seite 1

Die Entwicklung der Altersstruktur steht seit mehreren Jahren im Mittelpunkt der Analysen. In diesem Jahr haben wir erstmals im Personalmanagementbericht das Thema „Demografische Entwicklung der Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung“ als eigenen Schwerpunkt aufgegriffen. Dort beschreiben wir die Handlungsfelder und Ansatzpunkte des Personalmanagements für einen professionellen Umgang mit unserer älter werdenden Belegschaft und stellen dar, auf welchen Feldern wir bereits heute aktiv sind.

Ihr

A handwritten signature in black ink, appearing to read "J. Spaldin". The signature is written in a cursive style with a large, stylized initial "J" and a long, sweeping underline.

Inhalt

Personalstrukturbericht 2008

A	Einleitung	5
B	Methodische Anmerkungen	6
C	Personalstatistische Auswertungen	8
C.1	Personalübersichten	8
C.2	Personalbestandsstatistik	13
C.2.1	Personalbestand nach Beschäftigtenaggregaten	13
C.2.2	Teilzeitbeschäftigung	25
C.2.3	Personalbestand nach Status- und Laufbahngruppen	31
C.2.4	Beschäftigung nach Staatsangehörigkeit	34
C.2.5	Personalkosten und Bezahlungsstruktur	36
C.2.6	Beschäftigung nach Berufskategorien	46
C.2.7	Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen	47
C.2.8	Nebentätigkeiten	49
C.3	Altersstruktur und Personalbedarf	51
C.4	Personalveränderungen	56
C.4.1	Fluktuation	57
C.4.2	Dienstunfähigkeit	59
C.4.3	Personalbestandsveränderungen	61
C.5	Vergleichende Fehlzeitenanalyse als Grundlage für betriebliche Gesundheitsförderung ..	64
C.5.1	Aufbau und Methodik der Fehlzeitenanalyse	64
C.5.2	Gesamte krankheitsbedingte Fehlzeiten	66
C.5.3	Bezahlte krankheitsbedingte Fehlzeiten	73
C.5.4	Standardisierte Fehlzeitenquoten im Behördenvergleich	77

A Einleitung

Der Personal**struktur**bericht (Band I des Personalberichts) stellt jährlich Informationen über die Struktur der Beschäftigungsverhältnisse der hamburgischen Verwaltung (Einzelpläne, Landesbetriebe nach § 26 der Landeshaushaltsordnung (LHO) und Wirtschaftspläne nach § 15 LHO) bereit. Der Bericht bezieht die juristisch selbständigen Einheiten wie Anstalten öffentlichen Rechts, Körperschaften und öffentliche Unternehmen nicht mit ein. Die Datenquelle ist hauptsächlich das Personalabrechnungs- und Informationssystem (PAISY). Der Personal**struktur**bericht besteht aus drei Teilen:

- dem Analyseteil, in dem wesentliche Entwicklungen betrachtet werden,
- dem Tabellenanhang, in dem sämtliche Daten auf Behördenebene differenziert dargestellt sind,
- dem Leitfaden personalwirtschaftlicher Kennzahlen und Methoden (Kennzahlenbuch), in dem Definitionen aller Kennzahlen zusammengefasst sind¹.

Der Tabellenanhang ermöglicht es den Behörden, sich über die Daten für ihren Bereich zu informieren. Der Tabellenanhang wird gesondert in den Öffentlichen Ordnern im FHHInfoNet bereitgestellt.

Die Verständigung auf gemeinsame Beschäftigungsaggregate und Kennzahlen hat die Voraussetzung für die Vergleichbarkeit der Daten in der hamburgischen Verwaltung geschaffen. Diese sind für alle Behörden als verbindlich erklärt worden.

Der Personal**struktur**bericht (Band I des Personalberichts) und der Personal**management**bericht (Band II des Personalberichts) stehen im Zusammenhang. Während im Personal**struktur**bericht insbesondere die Darstellung und Analyse der Veränderung der Strukturdaten behandelt wird, steht im Personal**management**bericht die Beschreibung grundlegender personalpolitischer Themen und Tendenzen sowie die daraus zu ziehenden Schlussfolgerungen im Mittelpunkt. Besonders enge Berührungspunkte zwischen beiden Berichten gibt es zurzeit bei den Themen „Altersstruktur und Personalbedarf“ sowie „Vergleichende Fehlzeitenanalyse als Grundlage für betriebliche Gesundheitsförderung“.

Im Personal**management**bericht ist u.a. auch der alle drei Jahre zu erstellende Erfahrungsbericht nach dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz) aufgegangen. Der letzte Bericht erfolgte im Jahr 2007. Damit auch in den dazwischen liegenden Jahren das Thema nicht an Aufmerksamkeit verliert, wird in diesem Personal**struktur**bericht erstmalig ein Tableau mit gleichstellungspolitischen Kennziffern veröffentlicht, in dem ausgewählte Kennziffern aus dem Themenbereich „Gleichstellung“ zusammengestellt worden sind.

¹ Das Kennzahlenbuch ist im Intranet der Freien und Hansestadt Hamburg hinterlegt: Behörden\ Personalamt\ ZPD-Hamburg\ Publikationen\ Personalbericht.

B Methodische Anmerkungen

Für die jährlichen Personalstrukturberichte werden alle der Datenerhebung und -verarbeitung zu Grunde liegenden Verfahren und Methoden - wie im einleitenden Kapitel erwähnt - gesondert in einem jeweils aktualisierten „Leitfaden personalwirtschaftlicher Kennzahlen und Methoden - Kennzahlenbuch“ dokumentiert. Dies ermöglicht eine hohe Transparenz durch eine detaillierte und nachvollziehbare Darstellung der jeweils gewählten Methodik und erleichtert eine Vereinheitlichung von personalwirtschaftlichen Verfahren in der hamburgischen Verwaltung. Nachstehend werden die grundlegenden Begriffe kurz beschrieben; in den folgenden Kapiteln zu den einzelnen Themenbereichen finden sich spezielle Erläuterungen.

Von zentraler Bedeutung für alle personalstatistischen Auswertungen ist der Begriff „Personalbestand“. Die Interpretation der Ergebnisse benötigt eine Erläuterung des jeweils zu Grunde liegenden Beschäftigtenaggregats, d.h. eine Definition der verschiedenen Gruppen der in der hamburgischen Verwaltung Beschäftigten. Um dies mit einem hohen Maß an Transparenz zu erreichen, wurde eine Klassifizierung der bestehenden Beschäftigungsverhältnisse vorgenommen, die zu hierarchisch aufeinander aufbauenden Beschäftigtenaggregaten in einem Personaltableau zusammengefasst wurden. Eine Darstellung des Personaltableaus und der verschiedenen Beschäftigtenaggregate² ist im Kennzahlenbuch enthalten (Kennzahlen A-01 bis A-04). Das Tableau ermöglicht auf Grund seines modularen Aufbaus, Beschäftigtenkategorien je nach Auswertungsinteresse voneinander abzugrenzen und gezielt zusammenzufassen. So werden auch Vergleiche mit anderen Gebietskörperschaften möglich.

Der statistische Personalbestand (P_stat) bildet die Grundlage fast aller im Personalbericht aufgeführten Berichtsfelder (vgl. Kennzahlenbuch A-02). Er besteht aus den unbefristeten und befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit Bezahlung, soweit sie nicht Auszubildende, geringfügig oder sonstige budgetrelevante Beschäftigte betreffen.

Der budgetrelevante Personalbestand (P_bud) enthält neben dem statistischen Personalbestand zusätzlich noch folgende Beschäftigungsverhältnisse: die Gruppe der Auszubildenden, Anwärterinnen und Anwärter, Referendarinnen und Referendare sowie die Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung, die Gruppe der geringfügig Beschäftigten und die Gruppe der sonstigen budgetrelevanten Beschäftigten. Der budgetrelevante Personalbestand umfasst damit alle Beschäftigungsverhältnisse, für die Personalzahlungen über die zentrale Bezügeabrechnung angewiesen wurden (vgl. Kennzahlenbuch A-03).

Die Gesamtsumme aller Beschäftigungsverhältnisse der hamburgischen Verwaltung bildet das umfassendste, zentral zu ermittelnde Beschäftigtenaggregat des Personalstrukturberichts. Der budgetrelevante Personalbestand wird dazu um folgende Beschäftigungsverhältnisse ergänzt: Bedienstete, die wegen längerer Arbeitsunfähigkeit ohne Krankenbezüge (d.h. ohne Entgeltfortzahlung bzw. ohne Krankengeldzuschuss) sind, ohne Bezüge Beurlaubte und sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag.

Der im Rahmen der Produktinformationen für die Ermittlung des Betreuungsaufwands herangezogene Personalbestand (P_prod; vgl. Kennzahlenbuch A-04) umfasst über die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse hinaus noch weitere betreuungsrelevante Gruppen, für die Daten zentral nicht vorliegen und die nicht Gegenstand des Personalstrukturberichts sind: über Drittmittelprojekte Beschäftigte, über Sachmittel Beschäftigte sowie externe Beschäftigte, die im Rahmen von besonderen Fachaufgaben Betreuungsaktivitäten auslösen.

² Um Missverständnisse auszuschließen, sei darauf hingewiesen, dass unter „Personalbestand“ sowie in allen Beschäftigtenaggregaten Beschäftigungsverhältnisse gezählt werden. Eine Person wird demnach mehrfach erfasst, wenn sie mehrere Beschäftigungsverhältnisse eingegangen ist.

Der überwiegende Teil der Auswertungen für diesen Personalbericht erfolgt stichtagsbezogen zum 31.12.2007. Auswertungen, die zeitraumbezogene Themen zum Gegenstand haben (Fehlzeiten- und Fluktuationsanalysen), beschreiben ein gesamtes Berichtsjahr³.

Im hier vorgelegten Personal**struktur**bericht 2008 und im Tabellenanhang dazu wurden die Statusgruppen der Angestellten einerseits sowie der Arbeiterinnen und Arbeiter andererseits, für die bis zum Abschluss des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) im Jahre 2006 sowie des Überleitungstarifvertrages (TVÜ) dazu eigenständige Tarifverträge galten, zur Gruppe der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zusammengefasst.

Die Grundlage für die Zuordnung von Laufbahngruppen ist die Laufbahngruppenunterscheidung im Beamtenrecht. Um Auswertungen nach Laufbahngruppen für alle Beschäftigten durchführen zu können, werden den nicht verbeamteten Beschäftigten ebenfalls Laufbahngruppen zugewiesen. Dabei dient bei Beamtinnen und Beamten die Besoldungsgruppe und bei Tarifbeschäftigten die Entgeltgruppe als Zuordnungsmerkmal.

Bei der Darstellung von Anteilswerten oder Quoten in den nachfolgenden Textabschnitten, Tabellen und Grafiken muss berücksichtigt werden, dass es bei einer Addition der einzelnen Werte in Abhängigkeit von der Anzahl der wiedergegebenen Nachkommastellen wegen möglicher Rundungsdifferenzen zu einer Summe ungleich des Gesamtergebnisses kommen kann.

³ Die Fehlzeitenanalysen umfassen den Zeitraum 1.1.2007 bis 31.12.2007. Die Fluktuationsrechnung beschreibt mit dem Zeitraum 1.1.2007 bis 1.1.2008 die Personalabgänge eines vollständigen Jahres (vgl. Kennzahl B-01Fluktuationsrate im Kennzahlenbuch).

C Personalstatistische Auswertungen

Der Abschnitt C des Personalstrukturberichts beinhaltet eine Zusammenstellung verschiedener personalstatistischer Auswertungen und Personalübersichten für die Einzelpläne, Landesbetriebe und Wirtschaftspläne der hamburgischen Verwaltung.

C.1 Personalübersichten

Bevor einzelne Themen detailliert analysiert werden, fasst dieser Abschnitt zunächst die wichtigsten Ergebnisse zusammen. Ausgewählte Kennzahlen sind in den nachfolgenden Tabellen zusammengestellt: Die erste Übersicht zeigt zentrale personalwirtschaftliche Kennzahlen im Vorjahresvergleich (vgl. Abbildung C.1-1). Darauf beziehen sich auch die nachfolgenden Ausführungen. Es schließt sich die Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung (vgl. Abbildung C.1-2) an. In diesem Jahr neu hinzugekommen ist das Tableau mit ausgewählten gleichstellungspolitischen Kennziffern. Diese sollen unkommentiert einen Blick auf verschiedene Themenbereiche unter Gleichstellungsgesichtspunkten bieten.

- **Alle Beschäftigungsverhältnisse:** Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse verringerte sich im Saldo um **179 (-0,2 %)** auf **73.160**. Die Abnahme im Bereich der Einzelpläne um **4.385** und die Zunahme um **3.934** Beschäftigungsverhältnisse bei den Landesbetrieben nach § 26 LHO ist hauptsächlich durch die Gründung des Landesbetriebs Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB) und die damit einhergehende Versetzung von Mitarbeitern der Behörde für Bildung und Sport in den Landesbetrieb verursacht.
- **Statistischer Personalbestand:** Der statistische Personalbestand (umfasst alle befristet und unbefristet Beschäftigten) ging um **384** Beschäftigungsverhältnisse (**-0,6 %**) auf **63.518** zurück. Die Zahl der Vollkräfte reduzierte sich (wie in den Vorjahren auch) noch stärker um **511,1** Vollkräfte (**-0,9 %**) auf **55.451,4**. Die Ursache für diese Entwicklung ist das Sinken des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs⁴.
- **Teilzeitquote:** Der Trend der Erhöhung der Teilzeitquote hielt auch im vergangenen Jahr an. Die Teilzeitquote erhöhte sich im Vergleich zum Vorjahr (29,8 %) um **0,7 Prozentpunkte** auf **30,5 %**. Der Anteil der Männer daran betrug **5,9 Prozentpunkte**, der der Frauen **24,6 Prozentpunkte** (bezogen auf den gesamten statistischen Personalbestand). Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten am 31.12.2007 betrug **19.340**.
- **Fluktuation:** Die Anzahl der Fluktuationsfälle sowie die Fluktuationsraten sind 2007 merklich gestiegen. Die Gesamtfluktuationsrate der hamburgischen Verwaltung betrug im Jahr 2007 insgesamt **9,5 %** nach **8,5 %** im Jahr 2006 (**+ 1,0 Prozentpunkte**). Bei der Grundfluktuation war dafür insbesondere der Ausscheidensgrund „Zeit- bzw. Vertragsablauf“ maßgebend. Bei der Zusatzfluktuation lagen die Gründe für die Zunahme in einer verstärkten Inanspruchnahme von „Elternzeit“.
- **Freistellung wegen Altersteilzeit bzw. im Sabbatjahr:** Die Zahl der Altersteilzeitbeschäftigten war im vergangenen Jahr rückläufig. Sie reduzierte sich um **427** auf **2.310** (Vorjahr: 2.737). Der Anteil derjenigen, die aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung freigestellt waren, erhöhte sich hingegen um **50** Personen auf **810**. Die Zahl der Beschäftigten, die ein Sabbatmodell vereinbart haben, stieg um **40** auf **808** Beschäftigte an (Vorjahr: 768). In der Freistellung im Rahmen eines Sabbatmodells befanden sich **151** Beschäftigte (**-5**).
- **Fehlzeitenquoten:** Die Quote der bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten (ohne Lehrkräfte an staatlichen allgemeinbildenden sowie an staatlichen beruflichen Schulen und ohne Hochschullehrer) hat sich im Jahr 2007 in den Einzelplänen um **0,4 Prozentpunkte** auf **6,8 %** erhöht. In den Einrichtungen nach § 15 LHO erhöhte sich die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote auf **4,5 %** (**+ 0,1 Prozentpunkte**). In den Landesbetrieben nach § 26 LHO dage-

⁴ Der durchschnittliche Beschäftigungsumfang ist definiert als Quotient aus der Anzahl der Vollkräfte und der Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse.

gen verringert sich die Quote der krankheitsbedingten, bezahlten Fehlzeiten auf **6,9 % (-0,3 Prozentpunkte)**.

Die Fehlzeitenquoten für die Lehrkräfte an staatlichen allgemeinbildenden und staatlichen beruflichen Schulen werden in einem gesonderten Verfahren ermittelt. Im Schuljahr 2006/2007 erhöhte sich deren Fehlzeitenquote auf **6,9 %** (Schuljahr 2005/2006: 4,9 %; **+ 2,0 Prozentpunkte**).

- **Auszubildende, Anwärterinnen/Anwärter und Referendarinnen/Referendare:** Der Ausbildungsbegriff ist weit gefasst. Zu den Ausbildungsverhältnissen werden alle Ausbildungen in den Laufbahnen des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes gezählt. Auch Praktikantinnen und Praktikanten mit einer Praktikumsvergütung sind in der Zahl enthalten. Die Zahl der in Ausbildungsverhältnissen Beschäftigten verringerte sich zum Stichtag 31.12.2007 um **320** auf **2.568** Auszubildende (Vorjahr: 2.888).
- **Budgetrelevanter Personalbestand:** Der budgetrelevante Personalbestand umfasste am 31.12.2007 insgesamt **69.295** Beschäftigungsverhältnisse. Gegenüber dem 31.12.2006 reduzierte sich der budgetrelevante Personalbestand damit um **139** Beschäftigungsverhältnisse bzw. **0,2 Prozentpunkte**. Stärker war der Rückgang der Vollkräfte: Die Zahl der Vollkräfte reduzierte sich um **657 (-1,1 %)** auf **58.375,6** (Vorjahr: 59.032,6).
- **Ohne monatliche Bezüge Beurlaubte:** Die Gesamtzahl der ohne Bezüge beurlaubten Beschäftigten verringerte sich weiter um **35** Beschäftigte. Am 31.12.2007 gab es **3.026** Beurlaubte (Vorjahr: 3.061). In der Altersgruppe bis 30 Jahre nahm die Zahl der Beurlaubten um **9** auf **152** zu, während sie sich in der Altersgruppe der 50jährigen und Älteren um **22** auf **678** verringerte.
- **Schwerbehinderte:** Die Zahl der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen stieg 2007 weiter an. Zum Stichtag 31.12.2007 waren **3.750** schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der hamburgischen Verwaltung beschäftigt. Im Vergleich zu 2006 bedeutet dies eine Steigerung von insgesamt **65** Beschäftigten. Die Schwerbehindertenbeschäftigungsquote für die hamburgische Verwaltung insgesamt erhöhte sich im Durchschnitt des Jahres 2007 auf **6,01 %** (Vorjahr: 5,87 %).

Zentrale Personalwirtschaftliche Kennzahlen im Vorjahresvergleich ¹									
Aggregat		Vorjahr 2006			Berichtsjahr 2007			Diff. absolut	Diff. v.H.
		m	w	ges	m	w	ges		
Alle Beschäftigungsverhältnisse									
Struktur	Einzelpläne	29.488	31.622	61.110	26.821	29.904	56.725	-4.385	-7,2
	Einrichtungen § 15 LHO	5.237	4.611	9.848	5.253	4.867	10.120	272	2,8
	Landesbetr. § 26 LHO	1.005	1.376	2.381	3.216	3.099	6.315	3.934	165,2
	gesamt	35.730	37.609	73.339	35.290	37.870	73.160	-179	-0,2
Statistischer Personalbestand									
Struktur	Beamte u. Beamtinnen	22.067	17.514	39.581	21.743	17.724	39.467	-114	-0,3
	Beamte/innen Vollkräfte	21.298,4	14.391,0	35.689,4	21.016,6	14.625,3	35.641,9	-47,5	-0,1
	Arbeitnehmer u. Arbeitnehmerinnen	10.194	14.127	24.321	9.949	14.102	24.051	-270	-1,1
	Arbeitnehmer/innen Vollkräfte	9.318,7	10.954,4	20.273,1	8.997,9	10.811,5	19.809,4	-463,7	-2,3
	gesamt	32.261	31.641	63.902	31.692	31.826	63.518	-384	-0,6
	Vollkräfte gesamt	30.617,1	25.345,4	55.962,5	30.014,5	25.436,9	55.451,4	-511,1	-0,9
	Altersstruktur < 30 Jahre	1.931	2.431	4.362	1.871	2.557	4.428	66	1,5
	Altersstruktur >= 50 Jahre	13.363	12.641	26.004	13.201	12.811	26.012	8	0,0
	Teilzeitquote bezogen auf P_Stat gesamt	5,8	24,1	29,8	5,9	24,6	30,5	0,7	
	geschlechtsspezifische Teilzeitquote bezogen auf P_Stat	11,4	48,6	29,8	11,8	49,1	30,4	0,6	
	Quote Nichtdeutsche Staatsangehörigkeit ges.	1,5	2,1	1,8	1,6	2,1	1,8	0,0	
Fluktuationsraten									
Grundfluktuation	hamb. Verwaltung gesamt	6,8	7,4	7,2	7,5	8,3	7,9	0,7	
Zusatzfluktuation	hamb. Verwaltung gesamt	0,3	2,4	1,3	0,6	2,6	1,6	0,3	
Gesamtfluktuation	hamb. Verwaltung gesamt	7,1	9,8	8,5	8,1	10,9	9,5	1,0	
Freistellung	wegen Altersteilzeit, ges.	341	419	760	355	455	810	50	6,6
	wegen Sabbatjahr, ges.	50	106	156	55	96	151	-5	-3,2
Fehlzeitenquoten		berechnet werden bezahlte Fehltage mit Vollkräftebereinigung, ausgewertet wird P_Stat							
Quote² Personal o. Lehrer	Einzelpläne	6,1	6,8	6,4	6,7	7,1	6,8	0,4	
	Einrichtungen § 15 LHO	3,9	5,0	4,4	3,6	5,5	4,5	0,1	
	Landesbetr. § 26 LHO	6,6	7,8	7,2	6,5	7,3	6,9	-0,3	
Quote Lehrer	gesamt, Zeitraum = Schulj. 2006/2007	3,9	5,5	4,9	5,6	7,7	6,9	2,0	
Auszubildende etc.	gesamt	1.323	1.565	2.888	1.204	1.364	2.568	-320	-11,1
Budgetrelevanter Personalbestand									
	gesamt	34.896	34.538	69.434	34.426	34.869	69.295	-139	-0,2
	Vollkräfte	32.026,7	27.005,9	59.032,6	31.373,5	27.002,1	58.375,6	-657,0	-1,1
Ohne monatliche Bezüge Beurlaubte									
	gesamt	372	2.689	3.061	395	2.631	3.026	-35	-1,1
	Altersstruktur < 30 Jahre	22	121	143	19	133	152	9	6,3
	Altersstruktur >= 50 Jahre	206	494	700	200	478	678	-22	-3,1
Schwerbeh. Menschen									
	besetzte Pflichtplätze			3.960			4.004		
	Quote			5,9			6,0		

1) Hamburg. Verw. insges., wenn nicht anders gekennzeichnet

2) ohne Lehrkräfte u. ohne Hochschulpersonal

Abbildung C.1-1: Zentrale Kennzahlen im Vorjahresvergleich

In der nachfolgenden Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung werden ausgewählte Strukturdaten getrennt für die Organisationsbereiche der Einzelpläne, der Einrichtungen nach § 15 LHO und der Landesbetriebe nach § 26 LHO dargestellt.

Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung												
Stand 31.12.2007												
	Einzelpläne			Einrichtungen nach § 15 LHO			Landesbetriebe nach § 26 LHO			Hmb. Verwaltung		
	m	w	ges	m	w	ges	m	w	ges	m	w	ges
Statistischer Personalbestand	24.981	26.015	50.996	3.611	3.039	6.650	3.100	2.772	5.872	31.692	31.826	63.518
darunter unbefristet Beschäftigte	24.712	25.482	50.194	3.036	2.556	5.592	3.040	2.685	5.725	30.788	30.723	61.511
darunter befristet Beschäftigte	269	533	802	575	483	1.058	60	87	147	904	1.103	2.007
darunter Beschäftigte in Vollzeit	22.378	13.244	35.622	3.006	1.632	4.638	2.583	1.335	3.918	27.967	16.211	44.178
darunter Beschäftigte in Teilzeit	2.603	12.771	15.374	605	1.407	2.012	517	1.437	1.954	3.725	15.615	19.340
Vollkräfte gesamt	23.845,9	20.880,2	44.726,1	3.315,7	2.386,9	5.702,7	2.852,9	2.169,8	5.022,6	30.014,5	25.436,9	55.451,4
Beamte u. Beamtinnen	18.592	15.831	34.423	1.313	573	1.886	1.838	1.320	3.158	21.743	17.724	39.467
darunter einfacher Dienst	124	32	156	0	0	0	0	0	0	124	32	156
darunter mittlerer Dienst	6.055	3.400	9.455	99	78	177	46	85	131	6.200	3.563	9.763
darunter gehobener Dienst	7.372	5.521	12.893	149	195	344	226	198	424	7.747	5.914	13.661
darunter höherer Dienst	5.041	6.877	11.918	1.042	286	1.328	1.566	1.037	2.603	7.649	8.200	15.849
Vollkräfte Beamte/Beamtinnen	18.014,9	13.043,6	31.058,6	1.275,8	510,6	1.786,4	1.725,9	1.071,1	2.797,0	21.016,6	14.625,3	35.642,0
Arbeitnehmer u. Arbeitnehmerinnen	6.389	10.184	16.573	2.298	2.466	4.764	1.262	1.452	2.714	9.949	14.102	24.051
darunter einfacher Dienst	646	839	1.485	98	143	241	66	78	144	810	1.060	1.870
darunter mittlerer Dienst	2.951	5.551	8.502	667	1.263	1.930	643	809	1.452	4.261	7.623	11.884
darunter gehobener Dienst	1.899	2.843	4.742	590	449	1.039	386	409	795	2.875	3.701	6.576
darunter höherer Dienst	865	939	1.804	934	609	1.543	165	154	319	1.964	1.702	3.666
Vollkräfte Arbeitnehmer/innen	5.831,0	7.836,5	13.667,5	2.039,9	1.876,4	3.916,3	1.127,0	1.098,6	2.225,6	8.997,9	10.811,5	19.809,4
ausgewählte Berufskategorien												
Lehrkräfte an staatlichen Schulen	4.126	8.452	12.578	0	0	0	1.692	1.279	2.971	5.818	9.731	15.549
Polizeivollzugsbedienstete	6.644	1.689	8.333	3	1	4	0	0	0	6.647	1.690	8.337
Steuerfachpersonal	1.521	2.246	3.767	0	0	0	0	0	0	1.521	2.246	3.767
Vollstreckungs-, Vollzugspersonal	1.053	164	1.217	29	1	30	2	0	2	1.084	165	1.249
Beschäftigte nach Altersgruppen												
Anteil (v.H.) bis 29 Jahre	6,1	8,3	7,3	8,0	8,8	8,4	1,7	4,3	2,9	5,9	8,0	7,0
Anteil (v.H.) 30-39 Jahre	19,6	19,9	19,7	16,8	18,5	17,5	14,2	16,1	15,1	18,7	19,4	19,1
Anteil (v.H.) 40-49 Jahre	35,4	32,0	33,6	29,7	33,0	31,2	24,9	34,2	29,3	33,7	32,3	33,0
Anteil (v.H.) 50-59 Jahre	29,9	31,9	30,9	30,2	30,7	30,4	40,5	36,1	38,4	31,0	32,1	31,6
Anteil (v.H.) ab 60 Jahre	9,0	7,9	8,4	15,3	9,0	12,5	18,7	9,3	14,3	10,6	8,1	9,4
Fluktuation insgesamt	1.571	2.401	3.972	833	860	1.693	247	225	472	2.651	3.486	6.137
davon Grundfluktuation	1.414	1.712	3.126	810	801	1.611	226	146	372	2.450	2.659	5.109
davon Zusatzfluktuation	157	689	846	23	59	82	21	79	100	201	827	1.028
Budgetrelevanter Personalbestand	26.301	27.449	53.750	4.991	4.593	9.584	3.134	2.827	5.961	34.426	34.869	69.295
darunter Auszubildende etc.	1.107	1.156	2.263	81	190	271	16	18	34	1.204	1.364	2.568
darunter geringfügig und sonstige B.	213	278	491	1.299	1.364	2.663	18	37	55	1.530	1.679	3.209

Abbildung C.1-2: Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung

Neu hinzugekommen ist die nachfolgende Übersicht, in der ausgewählte gleichstellungsrelevante Kennzahlen im Vorjahresvergleich zusammengefasst worden sind. Eine Kommentierung und Analyse der Ergebnisse erfolgt in dem alle 3 Jahre zu erstellenden Erfahrungsbericht über die Umsetzung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz) (inzwischen Teil des Personalmanagementberichts).

Das hier vorgelegte Tableau stellt einen ersten Einstieg dar. Es ist geplant, dieses in den Folgejahren um weitere Kennzahlen zu ergänzen. Die dargestellten Ergebnisse sind noch nicht unmittelbar steuerungsrelevant.

Ergänzend kann die Analyse des Personalbestands nach Status- und Laufbahngruppen nach Geschlecht im Abschnitt C.2.3 herangezogen werden.

Ausgewählte gleichstellungsrelevante Kennzahlen in der hamburgischen Verwaltung im Vorjahresvergleich (Anteile)							
Aggregat/Merkmal		2006		2007		Differenz	
		m	w	m	w	m	w
Alle Beschäftigungsverhältnisse	gesamt	48,7%	51,3%	48,2%	51,8%	-0,5	0,5
Ohne monatliche Bezüge Beurlaubte	gesamt	12,2%	87,8%	13,1%	86,9%	0,9	-0,9
	in v.H. aller Beschäftigungsverhältnisse	1,0%	7,1%	1,1%	6,9%	0,1	-0,2
Statistischer Personalbestand							
Voll- u. Teilzeitbeschäftigte	gesamt	50,5%	49,5%	49,9%	50,1%	-0,6	0,6
	Vollkräfte	54,7%	45,3%	54,1%	45,9%	-0,6	0,6
	Beamte u. Beamtinnen nach Laufbahngruppen						
	höh. Dienst	35,6%	47,4%	35,2%	46,3%	-0,4	-1,1
	geh. Dienst	35,2%	32,1%	35,7%	33,4%	0,5	1,3
	mittl. Dienst	28,6%	20,3%	28,5%	20,1%	-0,1	-0,2
	einf. Dienst	0,6%	0,2%	0,6%	0,2%	0,0	0,0
	gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
	Arbeitnehmer u. Arbeitnehmerinnen nach Laufbahngruppen						
	höh. Dienst	19,1%	11,5%	19,8%	12,1%	0,7	0,6
	geh. Dienst	29,4%	25,9%	29,0%	26,3%	-0,4	0,4
	mittl. Dienst	43,2%	54,3%	43,0%	54,1%	-0,2	-0,2
	einf. Dienst	8,3%	8,3%	8,2%	7,5%	-0,1	-0,8
	gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
Teilzeitbeschäftigte	gesamt	19,3%	80,7%	19,3%	80,7%	0,0	0,0
	Vollkräfte	18,3%	81,7%	18,1%	81,9%	-0,2	0,2
	Beamte u. Beamtinnen nach Laufbahngruppen						
	höh. Dienst	71,5%	54,1%	69,2%	52,6%	-2,3	-1,5
	geh. Dienst	21,6%	29,8%	23,6%	31,5%	2,0	1,7
	mittl. Dienst	6,9%	16,1%	7,2%	15,9%	0,3	-0,2
	einf. Dienst	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0	0,0
	gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
	Arbeitnehmer u. Arbeitnehmerinnen nach Laufbahngruppen						
	höh. Dienst	36,7%	13,3%	36,0%	14,1%	-0,7	0,8
	geh. Dienst	29,1%	23,5%	27,9%	24,2%	-1,2	0,7
	mittl. Dienst	22,8%	49,5%	25,1%	49,3%	2,3	-0,2
	einf. Dienst	11,4%	13,7%	11,0%	12,4%	-0,4	-1,3
	gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
	nach Altersstruktur						
	bis 29 Jahre	33,0%	67,0%	28,0%	72,0%	-5,0	5,0
30-39 Jahre	19,2%	80,8%	20,0%	80,0%	0,8	-0,8	
40-49 Jahre	12,3%	87,7%	12,9%	87,1%	0,6	-0,6	
50-59 Jahre	16,8%	83,2%	16,7%	83,3%	-0,1	0,1	
ab 60 Jahre	40,2%	59,8%	38,1%	61,9%	-2,1	2,1	
Budgetrelevanter Personalbestand	gesamt	50,3%	49,7%	49,7%	50,3%	-0,6	0,6
Auszubildende etc.	gesamt	45,8%	54,2%	46,9%	53,1%	1,1	-1,1
davon: Referendare/innen und Auszubildende im höheren Dienst	gesamt	47,2%	52,8%	48,4%	51,6%	1,2	-1,2

Abbildung C.1-3: Ausgewählte gleichstellungsrelevante Kennzahlen

C.2 Personalbestandsstatistik

C.2.1 Personalbestand nach Beschäftigtenaggregaten

Der Personalbestand der hamburgischen Verwaltung ist in verschiedene Beschäftigtengruppen eingeteilt worden, die je nach Auswertungszweck herangezogen werden können. Die verschiedenen Beschäftigtengruppen sind zu folgenden Beschäftigtenaggregaten zusammengefasst worden: Dem statistischen Personalbestand, dem budgetrelevanten Personalbestand sowie der Summe aller Beschäftigungsverhältnisse. Die Zusammensetzung und die hierarchische Struktur dieser Systematik ist dem Personaltableau der hamburgischen Verwaltung (vgl. Kennzahl A-01) zu entnehmen.

C.2.1.1 Summe aller Beschäftigungsverhältnisse

Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse ist das umfassendste Beschäftigungsaggregat. Das nachfolgende Personaltableau (vgl. Kennzahl A-01) gibt eine Übersicht über Anzahl und organisatorische Verteilung der einzelnen Beschäftigtengruppen.

Stand 31.12.07	Personaltableau der hamburgischen Verwaltung											
	Einzelpläne			Einrichtungen nach § 15 LHO			Landesbetriebe nach § 26 LHO			Hmb. Verwaltung		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
Unbefristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen	24.712	25.482	50.194	3.036	2.556	5.592	3.040	2.685	5.725	30.788	30.723	61.511
Befristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen	269	533	802	575	483	1.058	60	87	147	904	1.103	2.007
Statistischer Personalbestand	24.981	26.015	50.996	3.611	3.039	6.650	3.100	2.772	5.872	31.692	31.826	63.518
Auszubildende, Anwärter/innen, Referendare/innen und Praktikanten/innen mit Ausbildungsvergütung	1.107	1.156	2.263	81	190	271	16	18	34	1.204	1.364	2.568
Geringfügig Beschäftigte	132	149	281	985	1.086	2.071	17	28	45	1.134	1.263	2.397
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	81	129	210	314	278	592	1	9	10	396	416	812
Personalbestand, budgetrelevant	26.301	27.449	53.750	4.991	4.593	9.584	3.134	2.827	5.961	34.426	34.869	69.295
Bedienstete, die wg. längerer AU ohne Krankenbezüge sind (OK)	66	131	197	10	25	35	9	17	26	85	173	258
Ohne monatliche Bezüge beurlaubte Beschäftigte	296	2.200	2.496	35	181	216	64	250	314	395	2.631	3.026
Sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag (OZ)	158	124	282	217	68	285	9	5	14	384	197	581
Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der FHH	26.821	29.904	56.725	5.253	4.867	10.120	3.216	3.099	6.315	35.290	37.870	73.160

Abbildung C.2-1: Personaltableau der hamburgischen Verwaltung

Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse betrug am 31.12.2007 insgesamt **73.160** (Vorjahr: 73.339)⁵. Sie verringerte sich gegenüber dem Vorjahr um **179** Beschäftigungsverhältnisse bzw. **-0,2 %**. Der Anteil der einzelnen Beschäftigtengruppen am Gesamtpersonalbestand (= Summe aller Beschäftigungsverhältnisse) ist sehr unterschiedlich, wie der nachfolgenden Abbildung zu entnehmen ist:

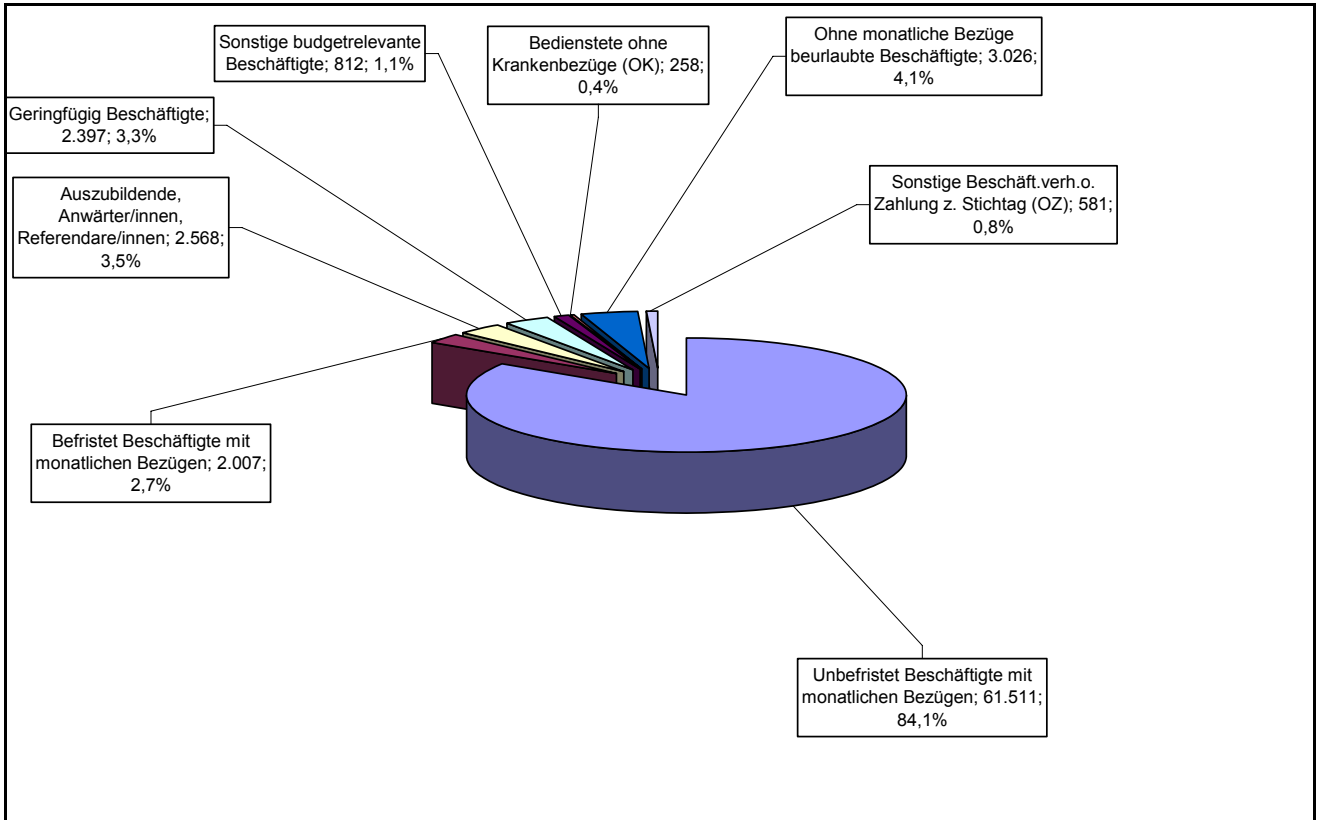


Abbildung C.2-2: Summe aller Beschäftigungsverhältnisse

Die Verteilung aller Beschäftigungsverhältnisse auf die Einzelpläne, Landesbetriebe nach § 26 LHO und die Einrichtungen nach § 15 LHO ist den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen.

⁵ Der Landesbetrieb Philharmonisches Staatsorchester ist im Personalbestand nicht enthalten, da die Personaldaten dieses Landesbetriebes nicht im zentralen PAISY-Datenbestand gespeichert sind. Dieser beschäftigte am 31.12.2007 **140** Personen (Vorjahr: 138) (**92** männlich und **48** weiblich; Vorjahr: 93 männlich und 45 weiblich). Darunter sind **7** Auszubildende / Orchesterpraktikanten (Vorjahr: 7) (**3** männlich, **4** weiblich; Vorjahr: 4 männlich und 3 weiblich).

Summe aller Beschäftigungsverhältnisse			
Stand 31.12.2007			
Einzelpläne	m	w	ges.
1.0 Bürgersch., RH	109	133	242
davon: Bürgerschaft	33	72	105
davon: Rechnungshof	76	61	137
1.1 Senat, Senatsämter	334	472	806
darunter: Senatskanzlei	93	97	190
darunter: Personalamt	241	375	616
1.2 BA Hamburg-Mitte	605	815	1.420
1.3 BA Altona	498	631	1.129
1.4 BA Eimsbüttel	414	572	986
1.5 BA Hamburg-Nord	522	739	1.261
1.6 BA Wandsbek	543	801	1.344
1.7 BA Bergedorf	239	325	564
1.8 BA Harburg	408	608	1.016
2.0 Justizbehörde	3.239	3.314	6.553
darunter: Strafvollzug	1.348	442	1.790
3.1 Behörde f. Bildung u. Sport	6.014	13.331	19.345
darunter: Landesinst. f. Lehrerbild. u. Schulentw.	334	646	980
darunter: Lehrkr. staatl. allgemeinbild. Schulen	4.246	9.296	13.542
3.2 Behörde f. Wiss. u. Forschung	58	82	140
3.3 Kulturbehörde	102	182	284
darunter: Staatsarchiv	25	36	61
4.0 Behörde f. Soziales u. Gesundh.	702	1.075	1.777
6.0 Behörde f. Stadtentw. u. Umwelt	812	665	1.477
7.0 Behörde f. Wirtschaft u. Arbeit	251	223	474
8.1 Behörde für Inneres	9.934	2.901	12.835
davon: Polizeivollzugsdienst	6.742	1.832	8.574
davon: feuerwehrtechn. Dienst	2.146	20	2.166
davon: Verwalt. u. sonst. Funktionen	1.046	1.049	2.095
9.1 Finanzbehörde	2.037	3.035	5.072
davon: sonst. Finanzbehörde	348	321	669
davon: Steuerverwaltung	1.689	2.714	4.403
Gesamt	26.821	29.904	56.725

Abbildung C.2-3: Summe aller Beschäftigungsverhältnisse in den Einzelplänen⁶

⁶ Für die Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz (BSG) wurde hier die abkürzende Bezeichnung „Behörde f. Soziales u. Gesundh.“ allein aus Platzgründen gewählt - so wurde auch in den Tabellen des Tabellenanhangs verfahren.

Einrichtungen nach §15 LHO	m	w	ges.
Beh. f. Stadtentwicklung und Umwelt/Hochbau	101	52	153
Universität Hamburg	2.516	2.782	5.298
Staats- und Universitätsbibliothek	72	144	216
Hochsch. f. angew. Wissensch. Hamburg	802	624	1.426
Hochschule für bildende Künste	67	64	131
Hochschule für Musik und Theater	192	91	283
Technische Universität Hamburg-Harburg	736	423	1.159
HafenCity Universität Hamburg	162	122	284
Zentrum für Aus- und Fortbildung Hamburg	25	41	66
Institut f. Hygiene u. Umwelt	133	206	339
Bernhard-Nocht-Institut für Tropenmedizin	66	162	228
Wassergütestelle Elbe	5	2	7
Hochschule der Polizei	10	10	20
Landesfeuerwehrschule	263	12	275
Kasse.Hamburg	103	132	235
Gesamt	5.253	4.867	10.120
Landesbetriebe nach §26 LHO	m	w	ges.
Großmarkt Obst, Gemüse u. Blumen (Landesbetr. AG)	39	7	46
Hamburgische Münze (Landesbetrieb ZM)	36	22	58
Landesbetr. Geoinform. u. Vermessung	228	181	409
Landesbetrieb Erziehung u. Berufsbildung	238	459	697
Landesbetrieb Hamb. Volkshochschule	48	140	188
Landesbetrieb Rathaus-Service	35	18	53
Landesbetrieb Verkehr	136	199	335
Landwirtschaft Hahnöfersand	3	0	3
Laeiszhalle - Musikhalle Hamburg	9	8	17
Planetarium Hamburg	7	3	10
Zentrum f. Personaldienste	121	227	348
LB Hamb. Institut f. berufl. Bildung	1.931	1.710	3.641
LB Strassen Brücken u. Gewässer	385	125	510
Gesamt	3.216	3.099	6.315
Hamb. Verwaltung insgesamt	35.290	37.870	73.160

Abbildung C.2-4: Summe aller Beschäftigungsverhältnisse in den Betrieben nach § 15 LHO und den Landesbetrieben nach § 26 LHO

C.2.1.2 Budget bzw. kostenrelevanter Personalbestand

Das Beschäftigungsaggregat des budgetrelevanten Personalbestands setzt sich aus den folgenden Beschäftigtengruppen zusammen:

- Befristet und unbefristet Beschäftigte (Statistischer Personalbestand)
- Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Referendarinnen und Referendare sowie Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung
- Geringfügig Beschäftigte
- Sonstige budgetrelevante Beschäftigte.

Der budgetrelevante Personalbestand umfasste am 31.12.2007 insgesamt **69.295** Beschäftigungsverhältnisse (Vorjahr: 69.434). Damit reduzierte sich der budgetrelevante Personalbestand um **139** Beschäftigungsverhältnisse bzw. **-0,2 %**. Die Anteile der einzelnen Beschäftigtengruppen sind der nachfolgenden Abbildung zu entnehmen:

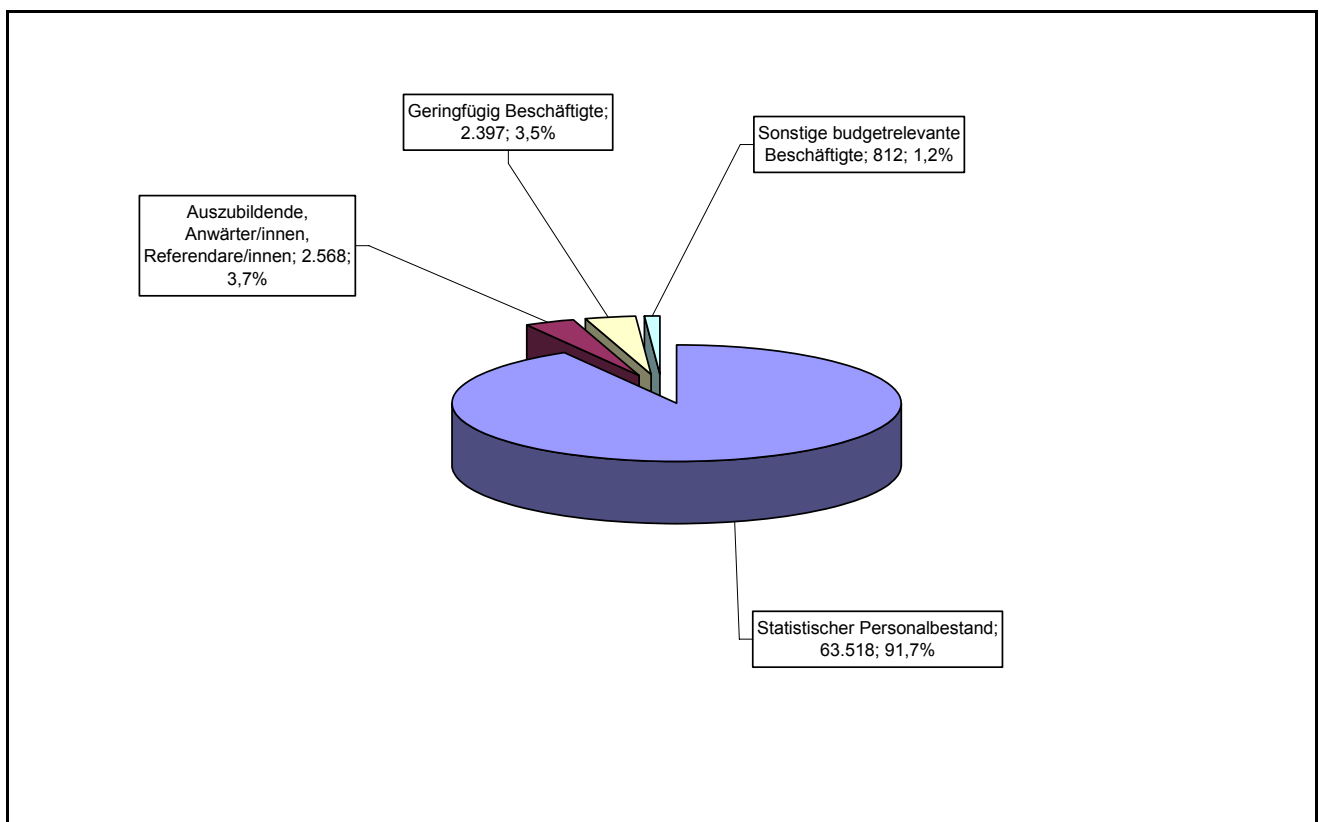


Abbildung C.2-5: Budgetrelevanter Personalbestand der hamburgischen Verwaltung

Die Zahl der geringfügig Beschäftigten hat sich gegenüber dem 31.12. des Vorjahres deutlich um **318** Beschäftigungsverhältnisse auf **2.397** (Vorjahr: 2.079) erhöht. Besonders stark stieg die Zahl der geringfügig Beschäftigten an der Universität Hamburg (+246) und der Hochschule für angewandte Wissenschaften (+59)⁷.

Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse des budgetrelevanten Personalbestands kann alternativ auch als Zahl der Vollkräfte ausgewiesen werden, um die der hamburgischen Verwaltung tatsächlich zur Verfügung stehenden Personalressourcen und das bezahlte Arbeitsvolumen (ohne Überstunden und Mehrarbeit; vgl. Kennzahlenbuch B-06) erfassen zu können. Die Zahl von 69.295 Beschäfti-

⁷ Es handelt sich hierbei um einen statistischen Effekt, da studierende Angestellte (Studierende, die ausschließlich im Verwaltungsreich tätig sind) seit 2007 wie geringfügig Beschäftigte abgerechnet werden.

gungsverhältnissen des budgetrelevanten Personalbestands am 31.12.2007 entsprach **58.375,6** Vollkräften (Vorjahr: 59.032,6; **-657,0 bzw. -1,1 %**).

C.2.1.3 Statistischer Personalbestand

Der statistische Personalbestand ist die wesentliche Größe für Auswertungen im Personalstrukturbericht. Die meisten Analysen im Personalstrukturbericht basieren auf dieser Grundgesamtheit, sofern nicht anders angegeben. Der statistische Personalbestand (befristet und unbefristet Beschäftigte) umfasst knapp **87 Prozent** aller Beschäftigungsverhältnisse.

Jahr (31.12.)	Statistischer Personalbestand											
	Einzelpläne			Einrichtungen nach § 15 LHO			Landesbetriebe nach § 26 LHO			Hmb. Verwaltung		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
2003	29.801	26.795	56.596	4.049	2.988	7.037	1.387	1.198	2.585	35.237	30.981	66.218
2004	29.544	27.282	56.826	4.049	3.097	7.146	997	1.210	2.207	34.590	31.589	66.179
2005	27.801	27.132	54.933	3.871	3.064	6.935	973	1.159	2.132	32.645	31.355	64.000
2006	27.538	27.415	54.953	3.782	3.048	6.830	941	1.178	2.119	32.261	31.641	63.902
2007	24.981	26.015	50.996	3.611	3.039	6.650	3.100	2.772	5.872	31.692	31.826	63.518

Abbildung C.2-6: Entwicklung des statistischen Personalbestands nach organisatorischer Rechtsform

Die folgende Grafik zeigt die Entwicklung des statistischen Personalbestands in den letzten fünf Jahren zwischen dem 31.12.2003 und dem 31.12.2007:

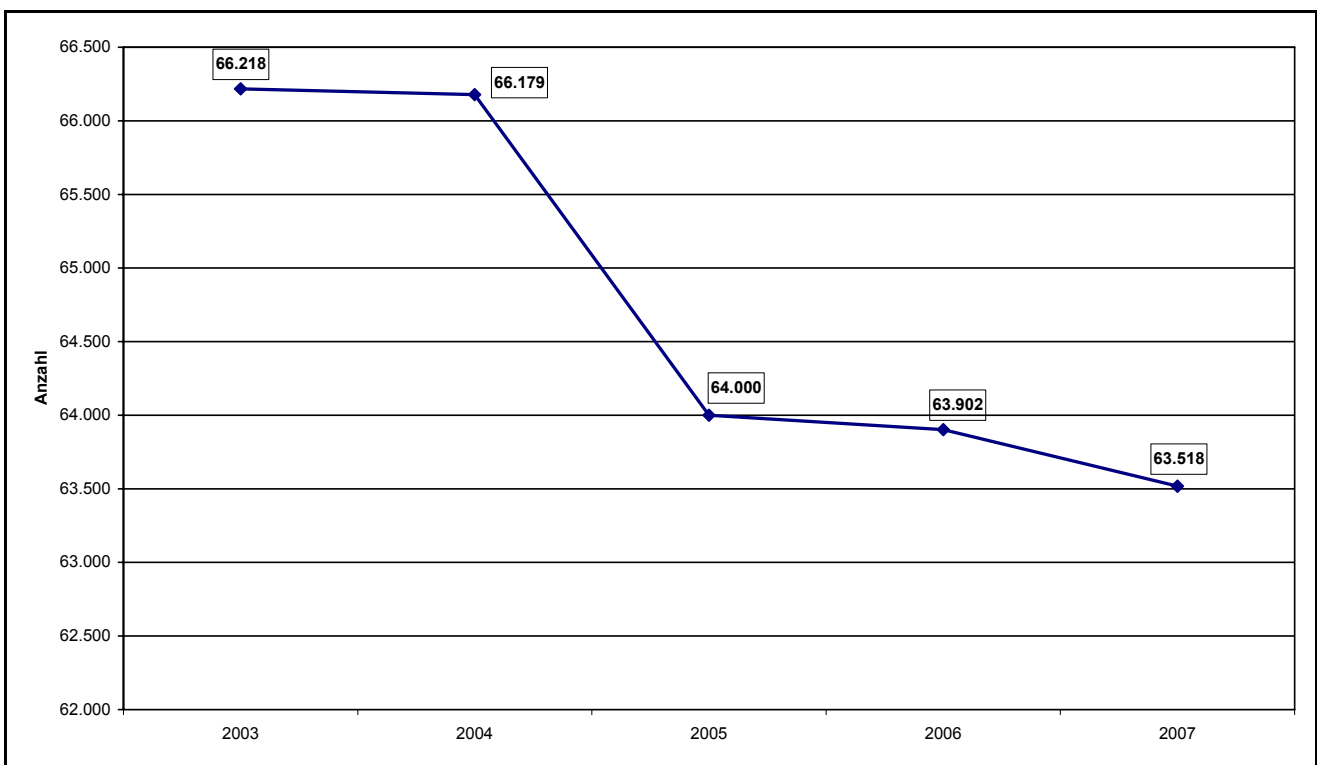


Abbildung C.2-7: Entwicklung des statistischen Personalbestands

Der deutlich sichtbare Beschäftigtenrückgang zwischen dem 31.12.2004 und dem 31.12.2005 war eine Folge der Gründung der Hamburg Port Authority als Anstalt öffentlichen Rechts.

Der statistische Personalbestand verringerte sich auch im vergangenen Jahr. Am 31.12.2007 wurden **63.518** Beschäftigungsverhältnisse zum statistischen Personalbestand gerechnet. Gegenüber dem Vorjahr war das ein Rückgang um **384** bzw. **-0,6 %**. Dazu trug die Ausgliederung der Winterhuder Werkstätten mit 147 Beschäftigten bei. Die Beschäftigungsverhältnisse des statischen Personalbestandes entsprachen einem Beschäftigungsvolumen von **55.451,4** Vollkräften. Die Zahl der Vollkräfte verringerte sich gegenüber dem Vorjahr um **511,1** bzw. **-0,9 %**. Damit trat wieder der schon seit mehreren Jahren zu beobachtende Effekt auf, dass die Zahl der Vollkräfte stärker zurückgeht als die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse. Der Grund ist das Sinken des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs.

Von der organisatorischen Zuordnung her arbeitet der größte Anteil (**80,3 %**) der Beschäftigten in den Einzelplänen. In den Einrichtungen nach § 15 LHO waren **10,5 %** beschäftigt und in den Landesbetrieben nach § 26 LHO **9,2 %**. Gegenüber dem Vorjahr fällt hier insbesondere der Rückgang der Beschäftigten in den Einzelplänen um **7,2 %** und die Zunahme bei den Landesbetrieben um **165,2 %** auf. Die Ursache für diese Entwicklung ist die Gründung des Landesbetriebs Hamburger Institut für berufliche Bildung zum 1.1.2007. Der Landesbetrieb hatte **3.458** Beschäftigte am 31.12.2007.

Der Anteil von Frauen und Männern am statistischen Personalbestand hat fast einen Gleichstand erreicht. Der Anteil der Männer betrug am 31.12.2007 **49,9 %** entsprechend **31.692** Beschäftigungsverhältnissen (Vorjahr: 50,5 %), der Anteil der Frauen betrug **50,1 %** entsprechend **31.826** Beschäftigungsverhältnissen (Vorjahr: 49,5 %).

Der statistische Personalbestand setzt sich aus den Beschäftigtengruppen der unbefristet Beschäftigten mit monatlichen Bezügen (**61.511 = 96,8 %**) und den befristet Beschäftigten mit monatlichen Bezügen (**2.007 = 3,2 %**) zusammen. Die Zahl der befristet Beschäftigten mit monatlichen Bezügen hat sich im Vergleich zum Vorjahr deutlich erhöht. Am 31.12.2007 waren **2.007** (Vorjahr: 1.819) befristete Beschäftigungsverhältnisse abgeschlossen. Das bedeutet eine Zunahme um **188** Beschäftigungsverhältnisse. Erheblich mehr befristete Beschäftigungsverhältnisse als am 31.12.2006 gab es insbesondere bei den Lehrkräften an staatlichen Schulen.

C.2.1.4 Auszubildende

In den Behörden und Ämtern der hamburgischen Verwaltung waren am 31.12.2007 insgesamt **2.568** (Vorjahr: 2.888) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ausbildungsverhältnissen beschäftigt. Der im Personalstrukturbericht verwendete Ausbildungsbegriff ist weit gefasst. Laut Definition im Personaltableau (vgl. Kennzahl A-01) werden zu den Ausbildungsverhältnissen alle Auszubildenden, Anwärterinnen und Anwärter, Referendarinnen und Referendare sowie Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung gerechnet. Die Auszubildenden können in Einzelplänen, Landesbetrieben oder Wirtschaftsplänen beschäftigt sein.

Von allen am 31.12.2007 beschäftigten Auszubildenden waren **1.204** Männer (Vorjahr: 1.323). Das entspricht einem Anteil von **46,9 %** (Vorjahr: 45,8 %). **1.364** Auszubildende waren Frauen (Vorjahr: 1.565), entsprechend einem Anteil von **53,1 %** (Vorjahr: 54,2 %).

Aus der nachfolgenden Abbildung ist die Entwicklung des Anteils der Auszubildenden am budgetrelevanten Personalbestand in den letzten fünf Jahren ersichtlich:

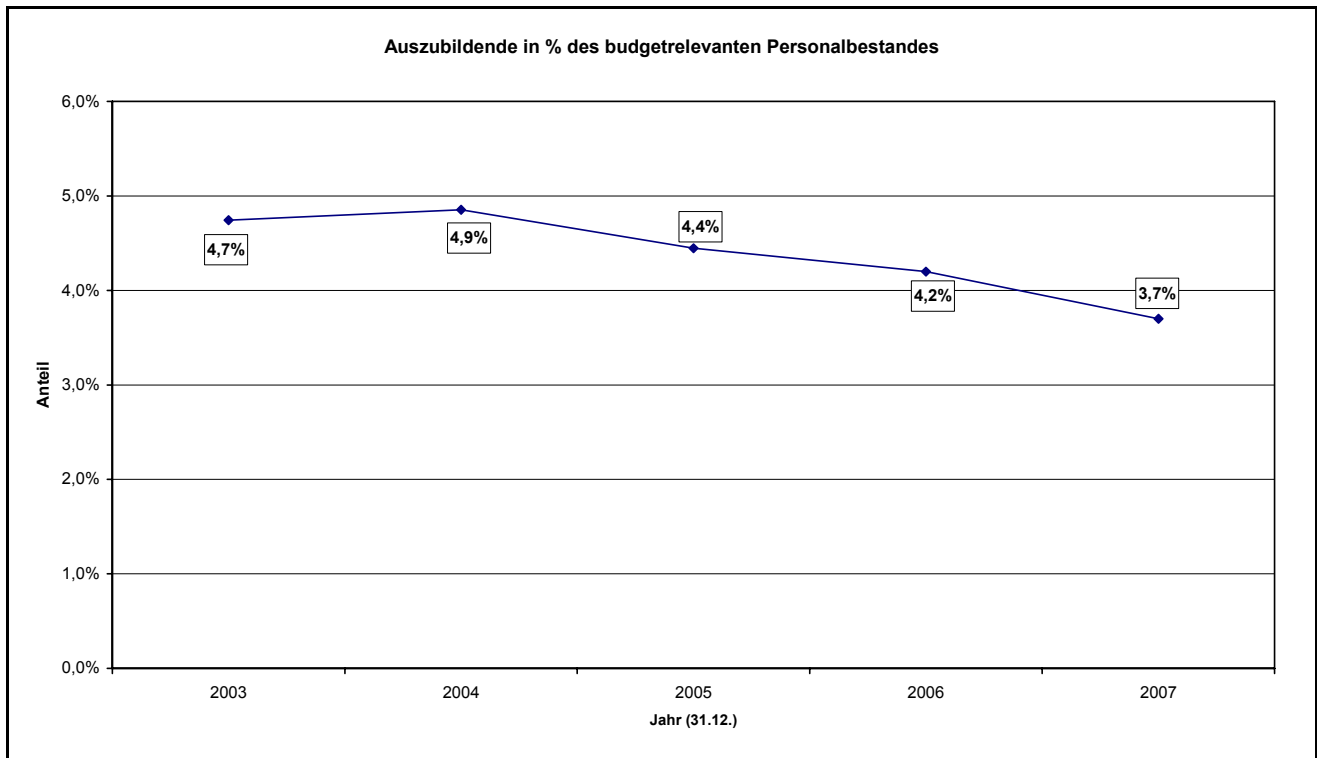


Abbildung C.2-8: Anteil der Auszubildenden am budgetrelevanten Personalbestand

Der Großteil der Auszubildenden wird wie in den Vorjahren auch in den folgenden Behörden beschäftigt: Justizbehörde (**784**), Behörde für Bildung und Sport / Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (**655**), Personalamt (**323**), Behörde für Inneres (**220**): davon Polizeivollzugsdienst (**143**) und feuerwehrtechnischer Dienst (**71**), Hochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg (**193**) sowie in der Finanzbehörde / Steuerverwaltung (**160**).

In den genannten großen Ausbildungsbehörden hat es folgende Veränderungen der Zahl der in Ausbildungsverhältnissen Beschäftigten gegeben:

- Die **Justizbehörde** beschäftigte am 31.12.2007 insgesamt 11 Auszubildende weniger als am 31.12.2006.
- Am **Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung** der **Behörde für Bildung und Sport** verringerte sich die Zahl der Referendarinnen und Referendare um **117** auf **655**. Zu berücksichtigen ist, dass durch die Gründung des **Hamburger Instituts für Berufliche Bildung (HIBB)** **15** Ausbildungsverhältnisse ausgegliedert wurden, die dort fortgeführt werden. Die Verringerung der Referendarinnen und Referendare zum Stichtag hatte zum einen organisatorische Gründe, da infolge einer neuen Prüfungsordnung einige Plätze für eine Übergangszeit durch Wiederholer blockiert waren. Zum anderen mussten für einen ab Februar 2008 durchzuführenden EU-Lehrgang für die Bewerberinnen und Bewerber mit europäischem Lehramtsabschluss Plätze frei gehalten werden.
- Das **Personalamt** (zuständig für die Ausbildungsgänge im allgemeinen Verwaltungsdienst) erhöhte die Zahl der Auszubildenden um **3** auf **323**.
- In der **Behörde für Inneres** verringerte sich die Zahl der Ausbildungsverhältnisse im Saldo um **92** auf **220**. Während davon im Polizeivollzugsdienst **105** Anwärterinnen und Anwärter weniger beschäftigt wurden als im Vorjahr, erhöhte sich die Zahl der Anwärterinnen und Anwärter im feuerwehrtechnischen Dienst um **13** auf **71**. Die Veränderungen ergeben sich aus der Anpassung des Ausbildungsbedarfs.
- Auch an der **Hochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg** ging die Zahl der in Ausbildungsverhältnissen Beschäftigten (einschließlich der Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung im Studiengang Sozialpädagogik) um **56** auf **193** zurück⁸.
- In der **Steuerverwaltung** der **Finanzbehörde** verringerte sich die Zahl der Ausbildungsverhältnisse gegenüber dem 31.12.2006 um **42** auf **160**. Neben der bedarfsgerechten Ausbildung mit dem Ziel möglichst alle Nachwuchskräfte zu übernehmen, sinkt der Bedarf an Nachwuchskräften im mittleren Dienst, weil die Eltern- und Beurlaubungszeiten der überwiegend weiblichen Beschäftigten kürzer werden, und Teilzeitkräfte ihre Arbeitszeit erhöht haben.

Nicht mehr im Bericht enthalten sind die Winterhuder Werkstätten, da diese zum 23.10.2007 in eine GmbH umgewandelt worden sind. Die **Winterhuder Werkstätten** hatten am 31.12.2006 insgesamt **4** Auszubildende.

Der Senat hatte am 31.10.2006 die Entscheidung getroffen, den Anteil der Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund in den Ausbildungen der hamburgischen Verwaltung innerhalb von fünf Jahren auf einen Zielwert von 20 % zu erhöhen und hierzu ein umfangreiches Maßnahmenkonzept beschlossen. Eine Bestandsaufnahme im Oktober 2007 zur Besetzung der Ausbildungsplätze im Einstellungsjahr 2007 ergab folgende Bilanz: Im Bereich der Ausbildungen des mittleren und gehobenen Dienstes (Laufbahnausbildungen sowie vergleichbare Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz: Allgemeine Verwaltung, Justizverwaltung, Strafvollzug, Polizei, Feuerwehr, Steuerverwaltung) konnten im Einstellungsjahr 2007 von den insgesamt **357** Ausbildungsplätzen **39** mit Personen mit Migrationshintergrund besetzt werden. Dies entspricht einem Einstellungsanteil von **10,9 %** und einem Anstieg gegenüber dem Vorjahr um **+5,7 Prozentpunkte** (der Einstellungsanteil in 2006 lag bei 5,2 %). Damit konnte bereits im ersten Jahr der Umsetzung des Maßnahmenkonzeptes ein deutlicher Erfolg in der Erhöhung des Einstellungsanteils junger Menschen mit Migrationshintergrund in der hamburgischen Verwaltung erreicht werden.

⁸ Der Rückgang der Ausbildungsverhältnisse zum Stichtag 31.12.2007 erklärt sich daraus, dass 2007 erstmalig ca. 50 Studierende ihre Praktikantenvergütung von März - Juli erhalten haben, so dass sie am Stichtag 31.12.2007 nicht mehr im Personalbestand enthalten waren.

C.2.1.5 Beurlaubte Beschäftigte ohne Bezahlung

Eine weitere Beschäftigtengruppe, die zur Summe aller Beschäftigungsverhältnisse zählt, sind die beurlaubten Beschäftigten ohne Bezahlung. Am 31.12.2007 waren **3.026** Beschäftigte ohne Bezüge beurlaubt (Vorjahr: 3.061; = -35). Die Verteilung nach Geschlecht zeigt, dass der Großteil der ohne Bezüge Beurlaubten Frauen sind. Von den 3.026 Beurlaubten waren **395** entsprechend **13,1 %** Männer (Vorjahr: 372) und **2.631** entsprechend **86,9 %** Frauen (Vorjahr: 2.689). Bei einer insgesamt weiter zurückgehenden Zahl an ohne Bezüge Beurlaubten hat die Zahl der beurlaubten Männer geringfügig um **23** zugenommen, während die Zahl der beurlaubten Frauen sich um **58** verringert hat.

Die nachfolgende Abbildung zeigt die Entwicklung des Verhältnisses zwischen der Zahl der ohne Bezahlung Beurlaubten und der Summe aller Beschäftigungsverhältnisse seit dem 31.12.2003:

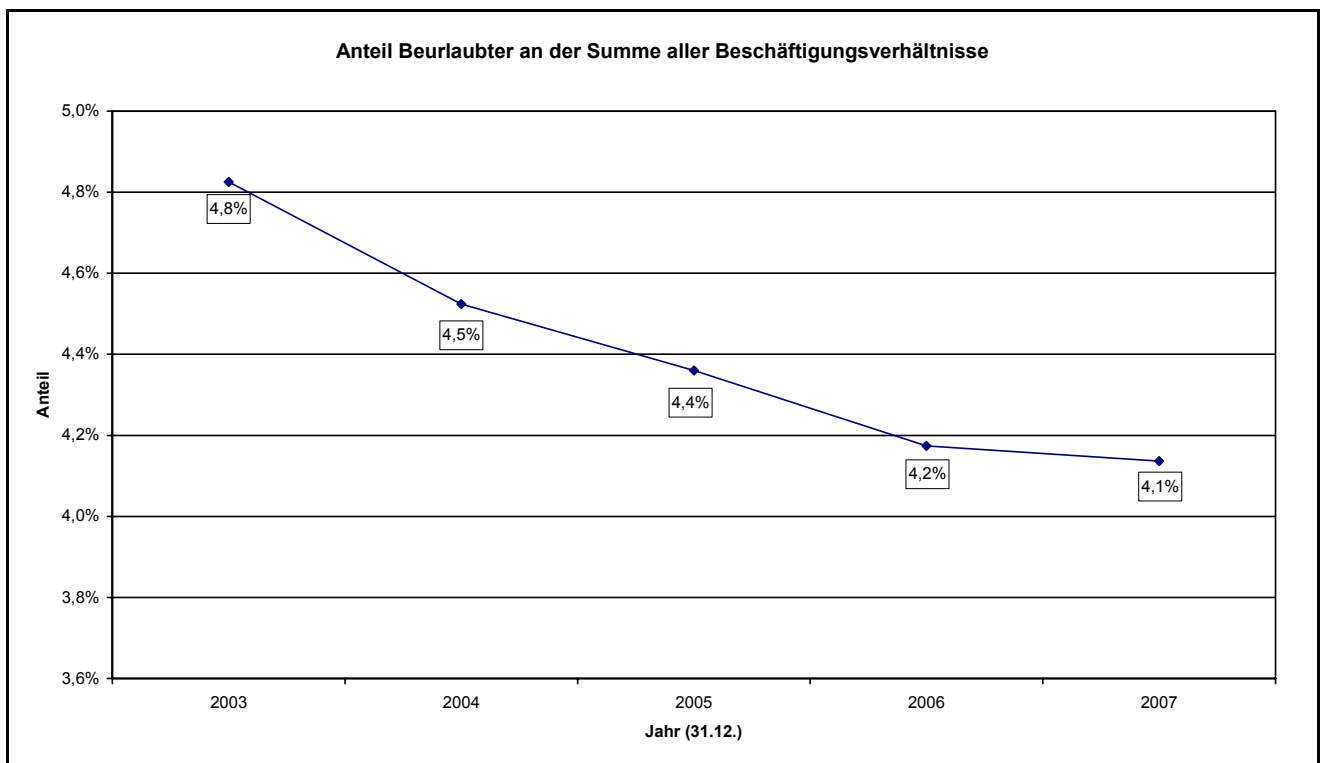


Abbildung C.2-9: Anteil der ohne Bezahlung Beurlaubten an der Summe aller Beschäftigungsverhältnisse

Der seit Jahren zu beobachtende Trend des Rückgangs der Anteile der ohne Bezüge Beurlaubten an der Summe aller Beschäftigungsverhältnisse hat sich auch im Jahr 2007 weiter fortgesetzt.

Eine Beurlaubung ohne Bezüge kann aus unterschiedlichen Gründen beantragt werden. Die nachfolgende Abbildung zeigt die Verteilung der Beurlaubten nach Beurlaubungsgründen:

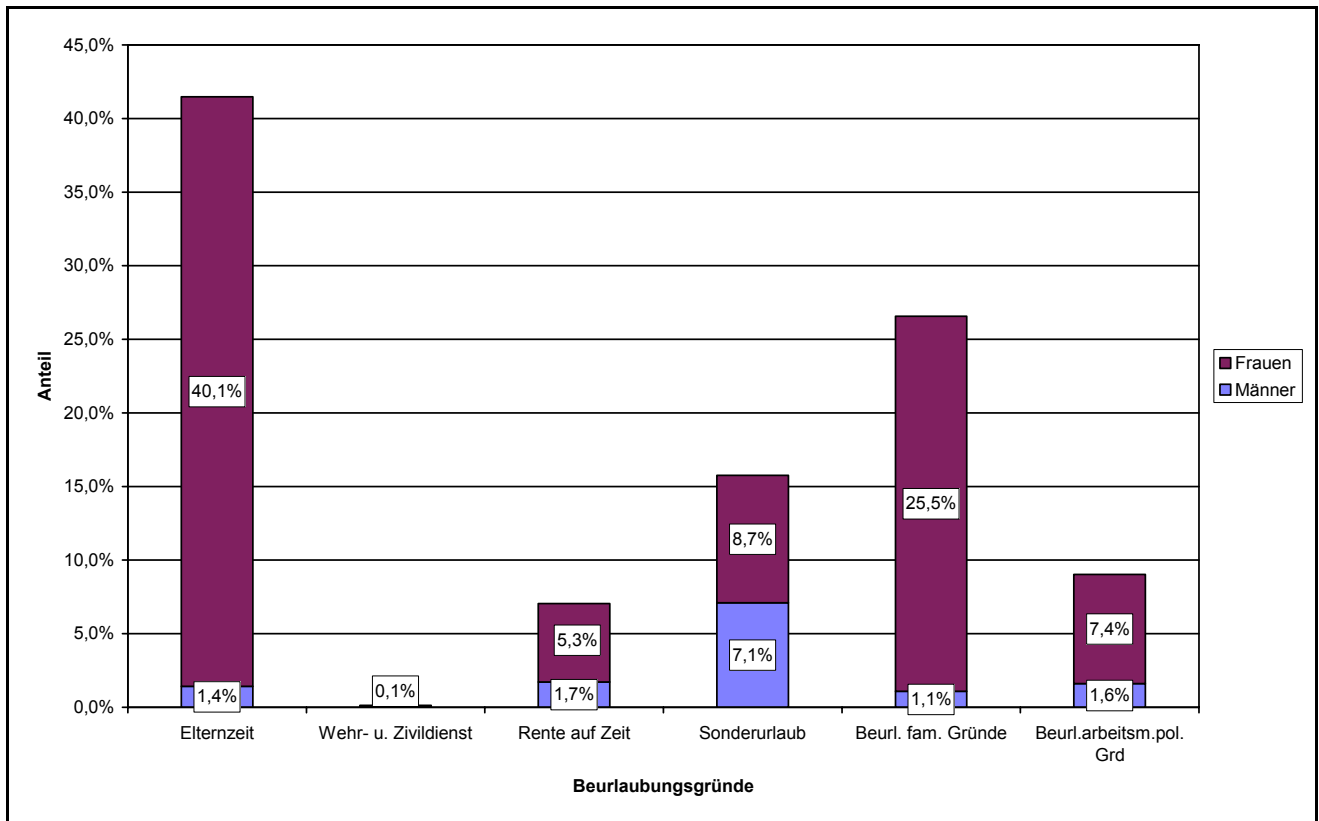


Abbildung C.2-10: Beurlaubte nach Beurlaubungsgründen⁹

Auf die Beurlaubungsgründe Elternzeit und Beurlaubung aus familiären Gründen entfallen nach wie vor mehr als zwei Drittel (**68,1 %**) aller Beurlaubungen. Der Anteil derjenigen, die wegen Elternzeit beurlaubt waren, ist gegenüber dem 31.12.2006 um **2,4 Prozentpunkte** angestiegen. Dagegen hat der Anteil derjenigen, die aus familiären Gründen beurlaubt waren, im gleichen Zeitraum um **2,6 Prozentpunkte** abgenommen.

⁹ **Rente auf Zeit:** Rente auf Zeit wird von den Rentenversicherungsträgern befristet gewährt im Fall von verminderter Erwerbsfähigkeit. **Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen:** Beamtinnen und Beamte mit Dienstbezügen können nach dem Hamburgischen Beamtengesetz (§ 95a Absatz 1 Nr. 1) eine Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen beantragen. Möglich ist dies in Bereichen, in denen wegen der Arbeitsmarktsituation ein außergewöhnlicher Bewerberüberhang besteht und deshalb ein dringendes öffentliches Interesse daran gegeben ist, verstärkt Bewerberinnen oder Bewerber im öffentlichen Dienst zu beschäftigen. Dies gilt in Anlehnung an das Beamtenrecht auch für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

C.2.2 Teilzeitbeschäftigung

C.2.2.1 Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsumfang

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der hamburgischen Verwaltung hat sich auch im vergangenen Jahr weiter erhöht, wobei unter Teilzeitbeschäftigung alle Beschäftigungsverhältnisse gefasst werden, deren Arbeitszeit weniger als die Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten umfasst. Am 31.12.2007 gab es **19.340** Teilzeitbeschäftigte (Vorjahr: 19.064), davon waren **3.725** Männer (Vorjahr: 3.681) und **15.615** Frauen (Vorjahr: 15.383). Daraus errechnet sich eine Teilzeitquote von **30,5 %** (bezogen auf alle Beschäftigten des statistischen Personalbestands). Im Vorjahr betrug die Teilzeitquote 29,8 %. Die Teilzeitquote erhöhte sich damit um **0,7 Prozentpunkte**. Der Frauenanteil an allen Teilzeitbeschäftigten betrug unverändert **80,7 %**.

Der Anteil der Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigten differenziert nach Geschlechtern ist aus der nachfolgenden Abbildung ersichtlich:

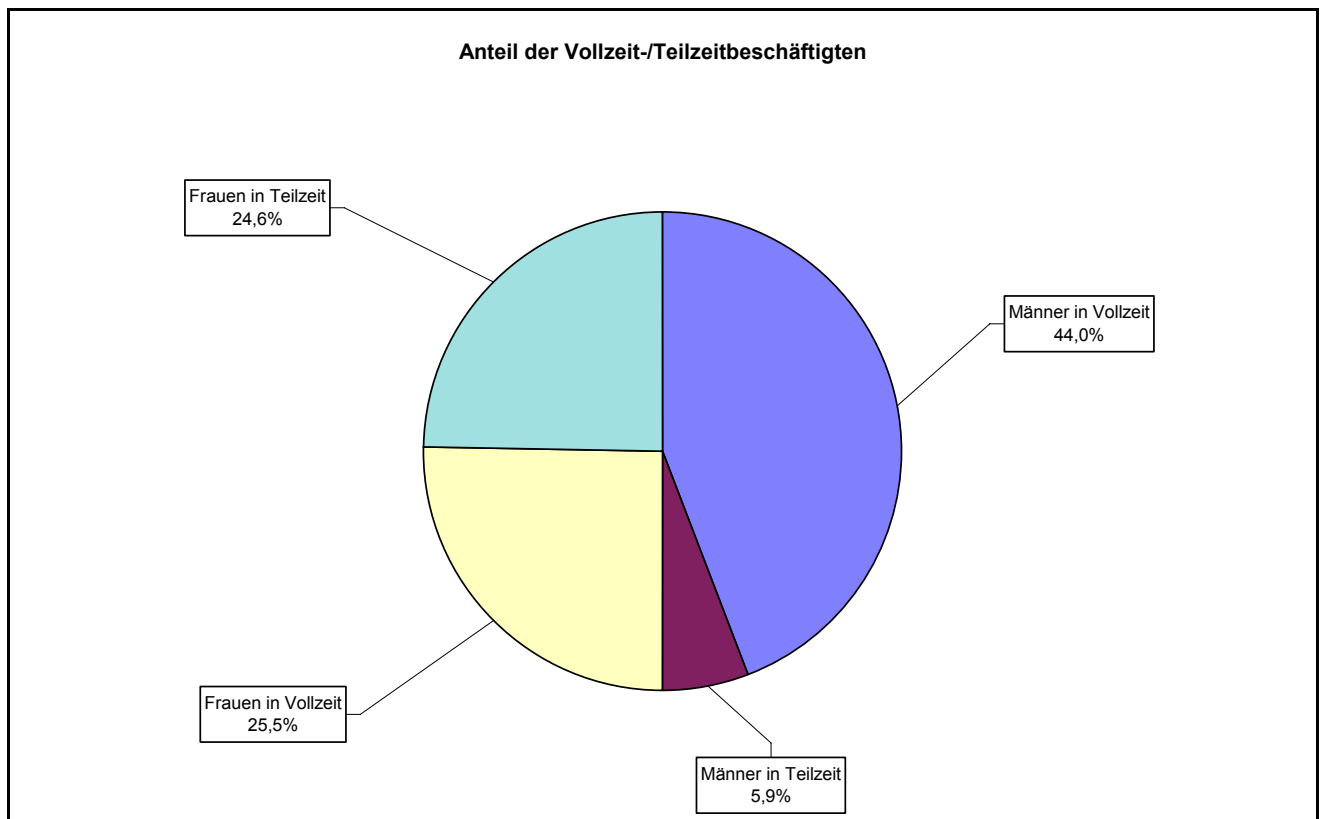


Abbildung C.2-11: Anteil der Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigten in der hamburgischen Verwaltung

Knapp die Hälfte aller beschäftigten Frauen arbeitet in Teilzeit. Die geschlechtsspezifische Teilzeitquote der Frauen betrug **49,1 %**, die geschlechtsspezifische Teilzeitquote der Männer betrug **11,8 %**.

Der Beschäftigungsumfang der Teilzeitbeschäftigten variiert erheblich. Wie aus der nachfolgenden Abbildung ersichtlich ist, wählten die meisten Teilzeitbeschäftigten eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 50-59 % der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten. **27,5 %** (Vorjahr: 29,5 %) der Teilzeitbeschäftigten arbeiteten in diesem Umfang. **22,7 %** (Vorjahr: 22,0 %) der Beschäftigten entschieden sich für eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 70-79 %. Jeweils **18,3 %** der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse sind in den Kategorien kleiner/gleich 49 % (Vorjahr: 17,2 %) und 80 % und mehr

(Vorjahr: 17,2 %) zugeordnet. In der Kategorie 60-69 % finden sich **13,2 %** (Vorjahr: 14,1 %) der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse.

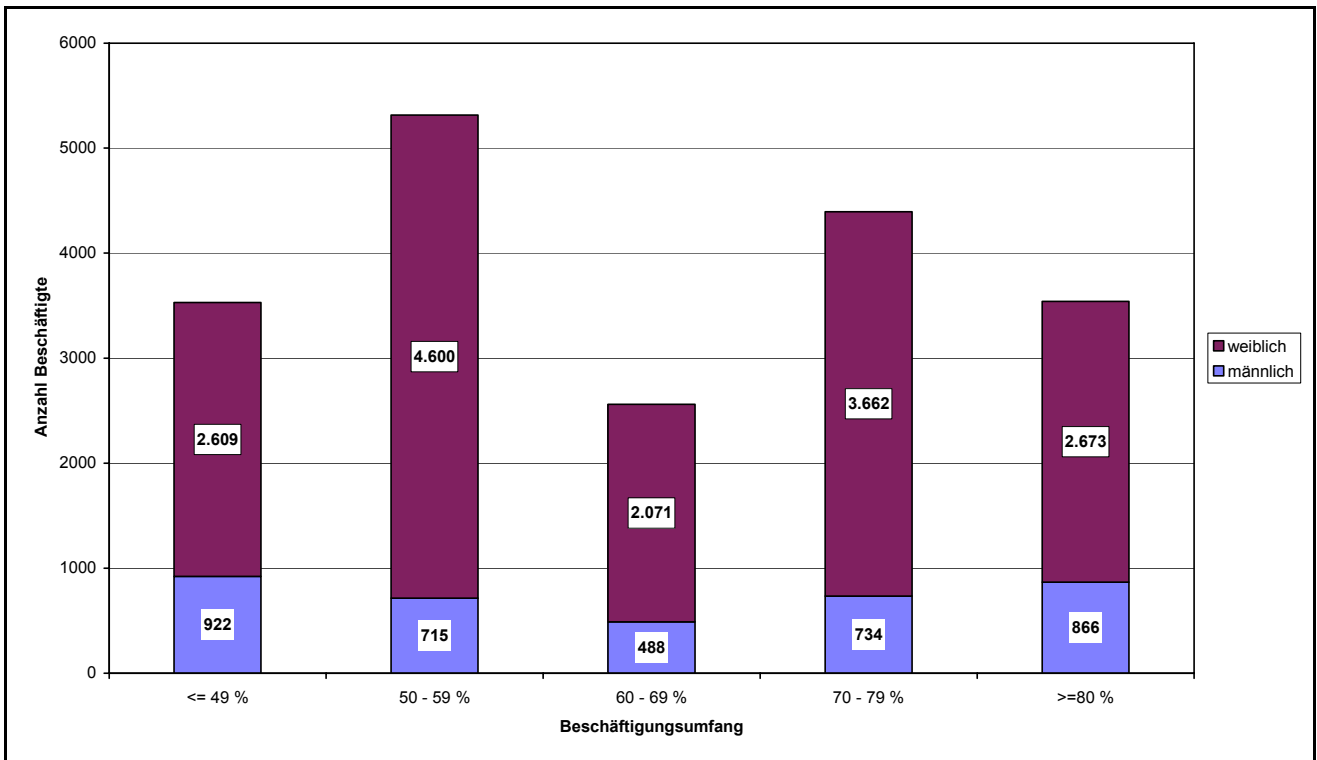


Abbildung C.2-12: Beschäftigungsumfang der Teilzeitbeschäftigten in der hamburgischen Verwaltung

Eine Maßzahl für die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung ist der durchschnittliche Beschäftigungsumfang. Dieser ist definiert als der Quotient aus der Anzahl der Vollkräfte und der Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse. Im Rahmen der Personalbedarfsplanung haben die über die Entwicklung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs getroffenen Annahmen unmittelbare Auswirkungen auf den zukünftigen Personalbedarf. In den vergangenen Jahren ist der durchschnittliche Beschäftigungsumfang ständig gesunken, wie die nachfolgende Zeitreihe zeigt:

Entwicklung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs	
Jahr	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang
2003	89,5%
2004	88,5%
2005	87,9%
2006	87,6%
2007	87,3%

Abbildung C.2-13: Entwicklung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs

Der Rückgang des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs korrespondiert mit der Zunahme der Teilzeitquote, wie aus der nachfolgenden Tabelle ersichtlich ist:

Entwicklung der Teilzeitquote seit 2003			
Jahr	Männer	Frauen	gesamt
2003	5,0%	21,9%	26,9%
2004	5,3%	22,4%	27,7%
2005	5,5%	23,6%	29,1%
2006	5,8%	24,1%	29,8%
2007	5,9%	24,6%	30,5%

Abbildung C.2-14: Entwicklung der Teilzeitquote

Die Veränderungen im Beschäftigungsumfang im Zeitverlauf sind auch der nachfolgenden Grafik zu entnehmen. Im letzten Jahr haben die Anteile der Beschäftigten, die weniger als 49 % der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten arbeiten ebenso weiter zugenommen, wie die Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsumfang von 80 % und mehr. Rückläufig war dagegen der Anteil der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsumfang von 50-59 % und von 60-69 %.

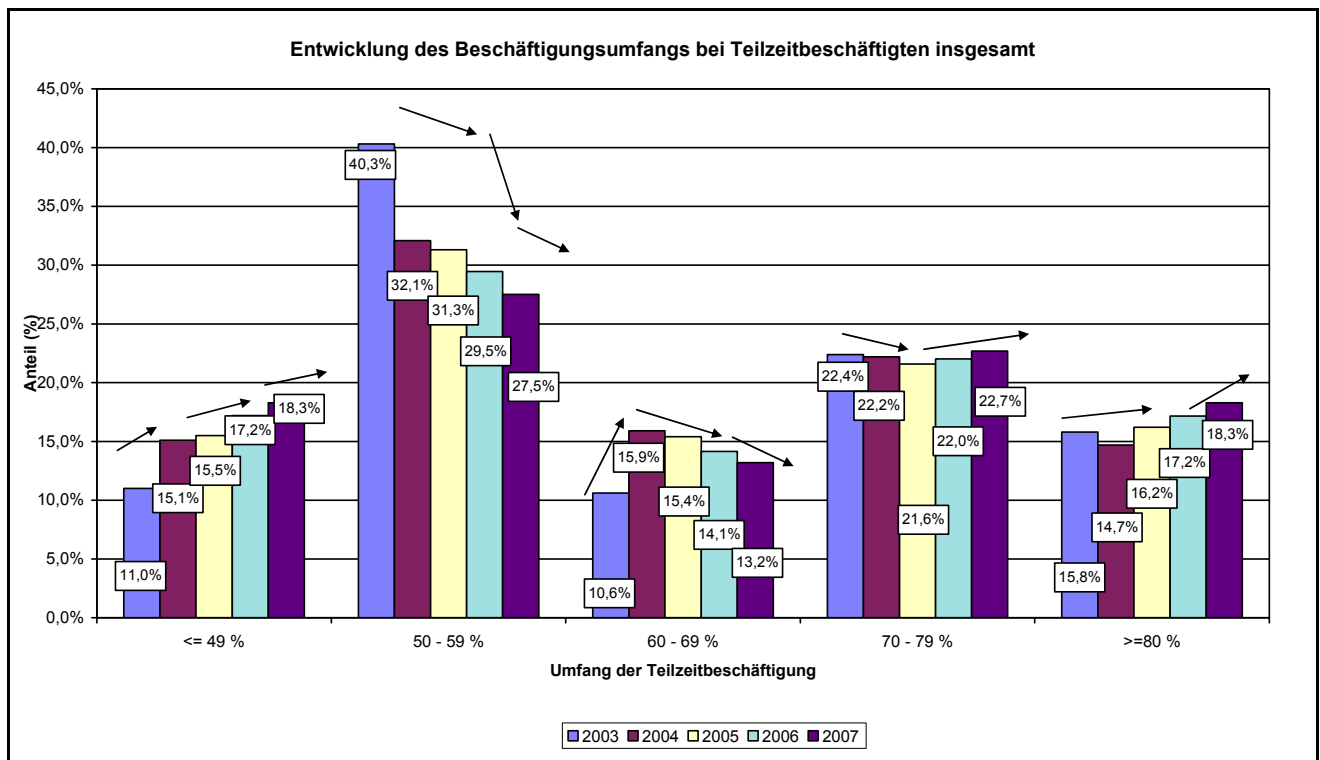


Abbildung C.2-15: Entwicklung des Beschäftigungsumfangs bei Teilzeitbeschäftigten

C.2.2.2 Teilzeitbeschäftigung differenziert nach Laufbahngruppen

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse über die Laufbahngruppen stellt sich nahezu unverändert dar:

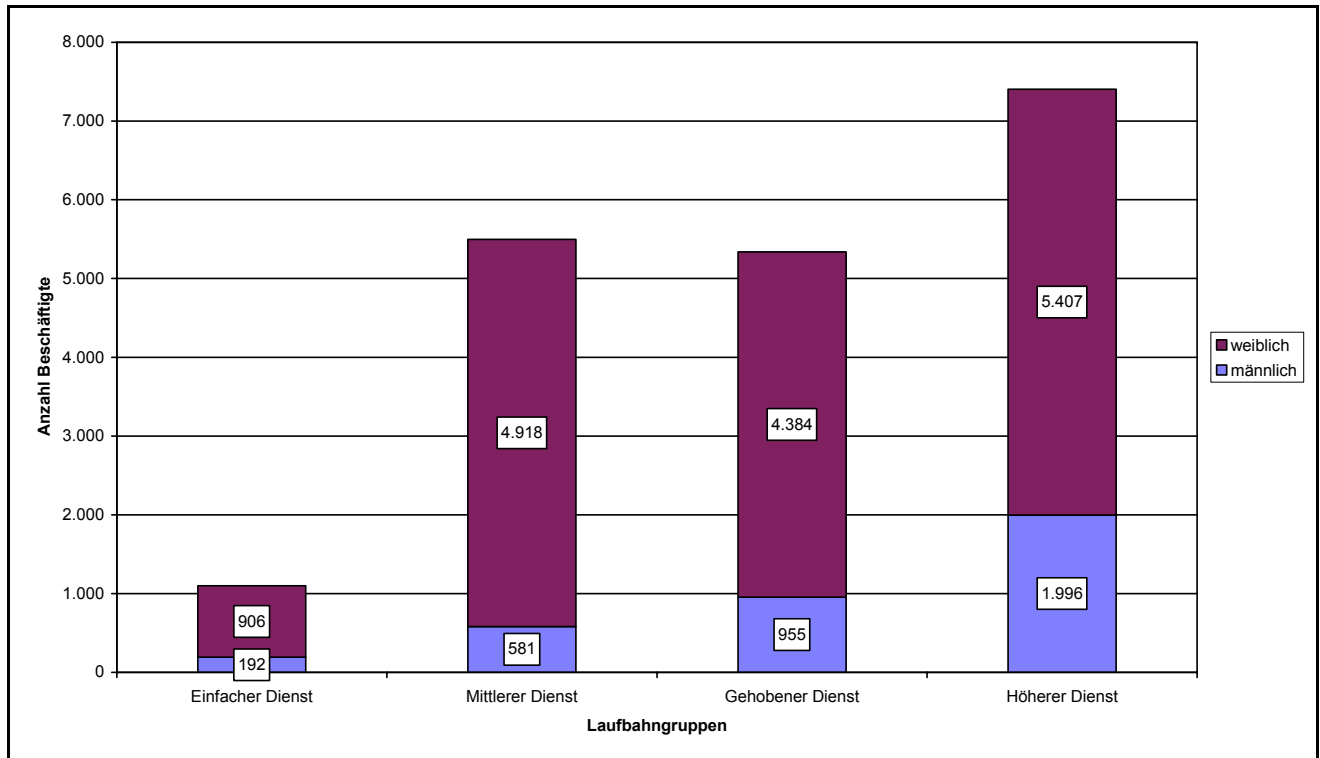


Abbildung C.2-16: Verteilung der Teilzeitbeschäftigten der hamburgischen Verwaltung nach Laufbahngruppen und Geschlecht

Der Großteil der Teilzeitbeschäftigten, nämlich **38,3 %** (Vorjahr: 39,1 %) war im höheren Dienst beschäftigt. Im gehobenen Dienst gab es **27,6 %** (Vorjahr: 26,5 %) Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse, im mittleren Dienst **28,4 %** (Vorjahr: 28,2 %) und im einfachen Dienst **5,7 %** (Vorjahr: 6,2 %).

Behörden mit besonders vielen Teilzeitbeschäftigten waren

- die **Justizbehörde** mit **996**,
- die **Behörde für Bildung und Sport** mit **8.785**,
- die **Behörde für Inneres** mit **997**,
- die **Finanzbehörde** mit **1.419**,
- die **Universität Hamburg** mit **1.181**
- und der **Landesbetrieb Hamburger Institut für berufliche Bildung** mit **1.256** Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen am 31.12.2007.

C.2.2.3 Sabbatmodelle und Altersteilzeit als Sonderformen der Teilzeitbeschäftigung

Die Reduzierungen der Arbeitszeit im Rahmen von Sabbatmodellen und von Altersteilzeitvereinbarungen werden ebenfalls als Teilzeitarbeitsverhältnisse betrachtet. Diese Teilzeitmodelle weisen die Besonderheit auf, dass bei durchgehender gleichmäßig reduzierter Bezahlung die Erbringung der Arbeitsleistung (Ansparung) und die Freistellung (Ausgleich) in verschiedenen Perioden liegen können. Beschäftigte, die sich für ein Sabbatmodell entscheiden, haben die Möglichkeit, über den vereinbarten Zeitraum von unter 2 Jahren¹⁰ und höchstens sieben Jahren Arbeitszeit auf einem Arbeitszeitkonto anzusparen. In diesem Zeitraum wird durchgängig, d.h. während der Ansparphase und der Freistellungsphase, das Arbeitsentgelt auf Basis der reduzierten Arbeitszeit gezahlt.

Die Verteilung der Beschäftigungsverhältnisse über die verschiedenen Modelle ist aus der nachfolgenden Abbildung ersichtlich:

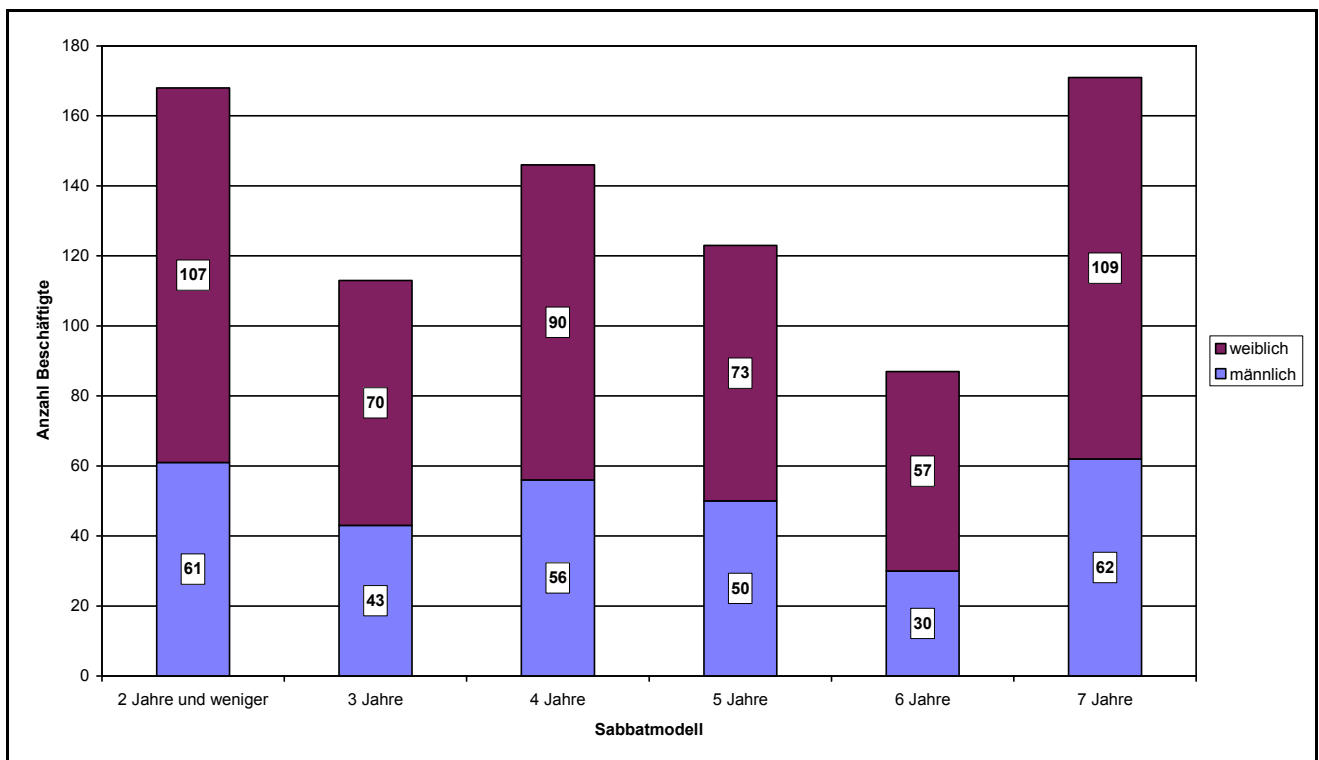


Abbildung C.2-17: Beschäftigte im Sabbatmodell nach Dauer des Sabbatmodells

Eine Teilzeitvereinbarung im Rahmen eines Sabbatmodells hatten am 31.12.2007 insgesamt **808** Beschäftigte (Vorjahr: 768) abgeschlossen, davon waren **506** Frauen (Vorjahr: 476) und **302** Männer (Vorjahr: 292). Am 31.12.2007 befanden sich **151** Beschäftigte (Vorjahr: 156) in der Freistellungsphase¹¹. Ca. drei Viertel der Teilzeitbeschäftigten in Sabbatmodellen (**76,9 %**) arbeiten in der Behörde für Bildung und Sport und im Landesbetrieb Hamburger Institut für Berufliche Bildung.

Die Sabbatmodelle über 7 Jahre, die **171** Beschäftigte gewählt hatten (Vorjahr: 174 Beschäftigte), und das Sabbatmodell mit 2 Jahren und weniger, für das sich **168** Beschäftigte entschieden hatten (Vorjahr: 158 Beschäftigte), sind inzwischen fast gleichrangig in der Beliebtheit. Es folgen die Sabbatmodelle über vier und fünf Jahre.

¹⁰ Unter Sabbatmodellen werden hier sowohl Kurzsabbaticals wie auch das so genannte Sabbatjahr zusammengefasst. Für Sabbatmodelle gilt, dass die Ansparphase mindestens 1 Jahr betragen muss.

¹¹ Die Freistellungsphase muss abhängig vom gewählten Modell mindestens ein Jahr andauern und kann bis auf 3,5 Jahre beim siebenjährigen Modell ausgedehnt werden.

Eine weitere Sonderform der Teilzeitbeschäftigung ist die Altersteilzeit. Altersteilzeitbeschäftigte können zwischen dem Teilzeitmodell und dem Blockmodell wählen. Bei beiden Modellen wird die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit reduziert (bei Beamtinnen und Beamten auf 60 % eines Vollzeitbeschäftigten). Bei der Wahl des Teilzeitmodells wird die Arbeitszeit während der Laufzeit der Altersteilzeit gleichmäßig reduziert. Das Blockmodell entspricht hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit dem Sabbatmodell. Die Besonderheit bei Altersteilzeitvereinbarungen besteht darin, dass die entsprechend der geringeren Arbeitszeit reduzierte Bezahlung um einen Aufstockungsbetrag (bei Beamtinnen und Beamten: Altersteilzeitzuschlag) erhöht wird.

Nachfolgend werden die verschiedenen Altersteilzeitmodelle getrennt nach Statusgruppen dargestellt:

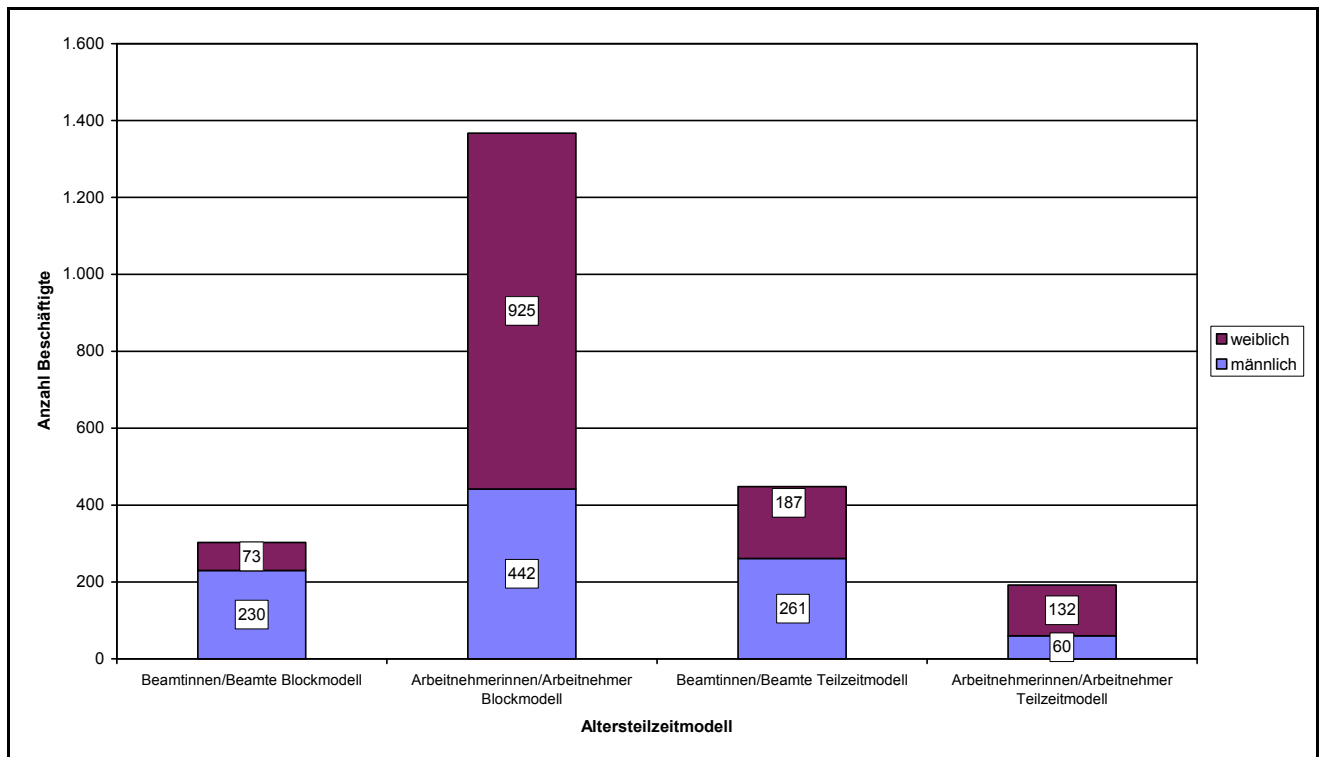


Abbildung C.2-18: Beschäftigte in Altersteilzeit

Am 31.12.2007 gab es **2.310** Altersteilzeitbeschäftigte in der hamburgischen Verwaltung (Vorjahr: 2.737; **-427**). **993** Altersteilzeitbeschäftigte waren Männer (Vorjahr: 1.226) und **1.317** Altersteilzeitbeschäftigte waren Frauen (Vorjahr: 1.511). Damit gab es hamburgweit mehr Frauen in Altersteilzeit als Männer. Deutlich wird der Rückgang der Altersteilzeitzahlen sowohl bei den Beamtinnen und Beamten um **315** gegenüber dem Vorjahr¹² als auch bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern um **112** Beschäftigungsverhältnisse. Der Anteil der Altersteilzeitbeschäftigten am statistischen Personalbestand reduzierte sich damit auf **3,6 %** (Vorjahr: 4,3 %).

Mehr als zwei Drittel der Altersteilzeitbeschäftigten (**72,3 %**) wählen nach wie vor das Blockmodell (Vorjahr: 1909 Beschäftigte = 69,7 %).

In der Freistellungsphase befanden sich am 31.12.2007 insgesamt **810** Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Vorjahr: 760; **+50**).

¹² Die Altersteilzeitbeschäftigung muss gemäß § 76c des HmbBG spätestens am 1.8.2004 begonnen haben. Es gibt demnach keine neuen Altersteilzeitfälle. Dies erklärt den Rückgang bei den Beamtinnen und Beamten.

C.2.3 Personalbestand nach Status- und Laufbahngruppen

Von Interesse für die Analyse der Struktur des Personalbestands (auch unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten) ist die Differenzierung nach Status- und Laufbahngruppen.

Zum 1.11.2006 ist der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in Kraft getreten. Dieser unterscheidet nicht mehr zwischen Arbeiterinnen und Arbeitern sowie Angestellten, sondern fasst diese beiden Statusgruppen zur Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusammen. Daher erfolgt im Personalstrukturbericht nur noch eine Differenzierung zwischen den Statusgruppen Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Aus diesem Grund werden auch die bisher dargestellten Zeitreihen zur Entwicklung der Anteile der Statusgruppen seit dem Jahr 2000 nicht fortgeführt. Diese können zukünftig, beginnend ab 2007, in ihrer neuen Struktur erneut aufwachsen.

Unverändert sind knapp zwei Drittel (**62,1 %; 39.467**; Vorjahr: 61,9 %) der Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung Beamtinnen und Beamte und gut ein Drittel (**37,9 %; 24.051**) sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Verteilung nach Geschlecht stellt sich wie folgt dar:

Statusgruppen nach Geschlecht				
Stand 31.12.07				Anteil in v.H.
	m	w	ges.	ges.
Beamte u. Beamtinnen	21.743	17.724	39.467	62,1%
Arbeitnehmer/innen	9.949	14.102	24.051	37,9%
gesamt	31.692	31.826	63.518	100,0%

Die Grundlage für die Zuordnung von Laufbahngruppen ist die Laufbahngruppenunterscheidung im Beamtenrecht. Um Auswertungen nach Laufbahngruppen für alle Beschäftigten durchführen zu können, werden den nicht verbeamteten Beschäftigten ebenfalls Laufbahngruppen zugewiesen. Dabei dient bei Tarifbeschäftigten die Entgeltgruppe als Zuordnungsmerkmal (vgl. Abschnitt C.2.5)¹³.

Die prozentuale Verteilung der Beschäftigten des statistischen Personalbestands auf die einzelnen Laufbahngruppen stellte sich wie folgt dar:

- Einfacher Dienst **3,2 %** (Vorjahr: 3,4 %)
- Mittlerer Dienst **34,1 %** (Vorjahr: 34,4 %)
- Gehobener Dienst **31,9 %** (Vorjahr: 31,4 %)
- Höherer Dienst **30,8 %** (Vorjahr: 30,9 %)

Im Vergleich zum Vorjahr hat es eine geringfügige Verschiebung vom einfachen und mittleren Dienst (Rückgang um **0,2 %** bzw. **0,3 %**) hin zum gehobenen Dienst (Zunahme um **0,5 %**) gegeben¹⁴.

¹³ Nicht bei allen Beschäftigungsverhältnissen ist eine Laufbahngruppenzuordnung möglich. Daher weicht die Summe der für die Laufbahngruppenzuordnung herangezogenen Beschäftigungsverhältnisse in geringem Maße vom statistischen Personalbestand ab.

¹⁴ Diese Entwicklung deckt sich mit den Annahmen der Personalbedarfsplanung für den mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst für die Jahre 2007 ff (vgl. blickpunkt personal 3/2007, Personalbericht 2007, Band 2, Personalmanagementbericht, Seite 66).

Die Entwicklung des Verhältnisses der Laufbahngruppen in den letzten fünf Jahren zeigt die folgende Abbildung:

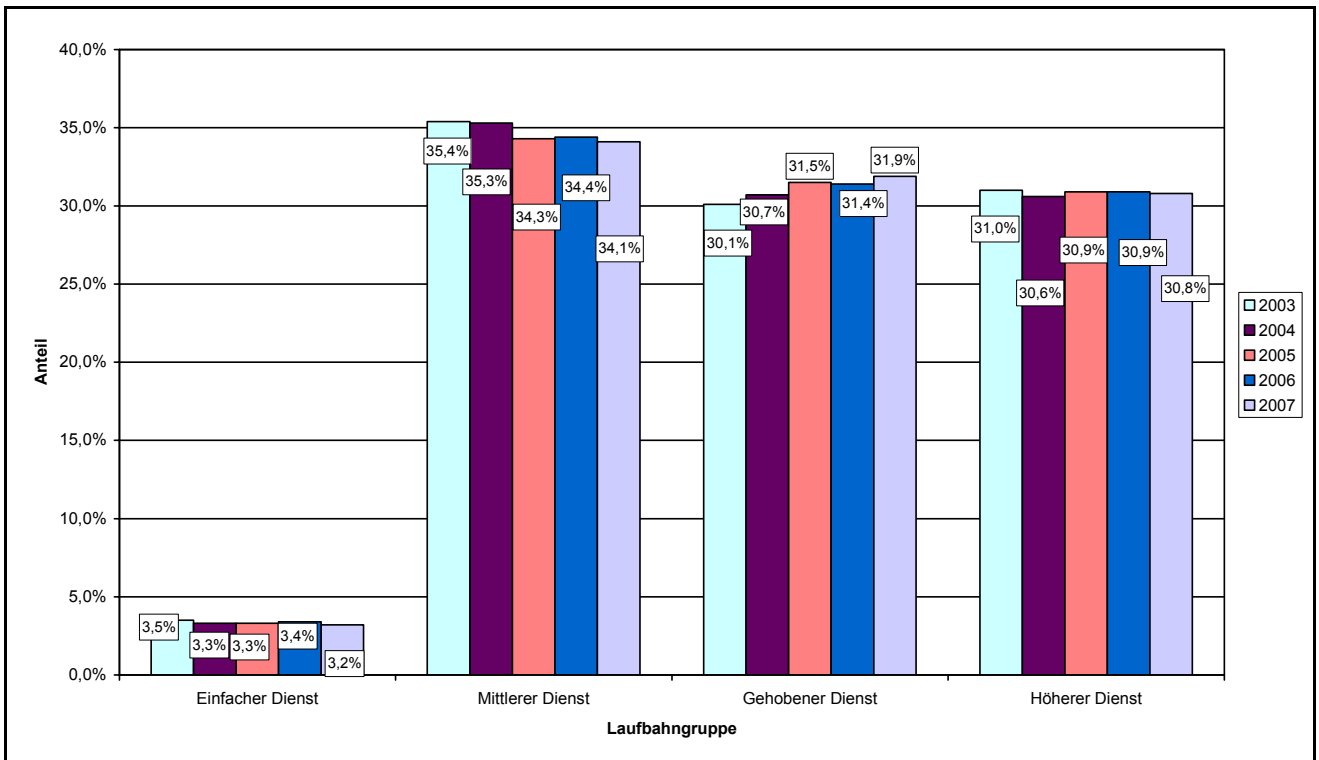


Abbildung C.2-19: Entwicklung des Anteils der Laufbahngruppen von 2003-2007

Die Verteilung von Männern und Frauen nach Laufbahngruppen ist der nachfolgenden Abbildung zu entnehmen.

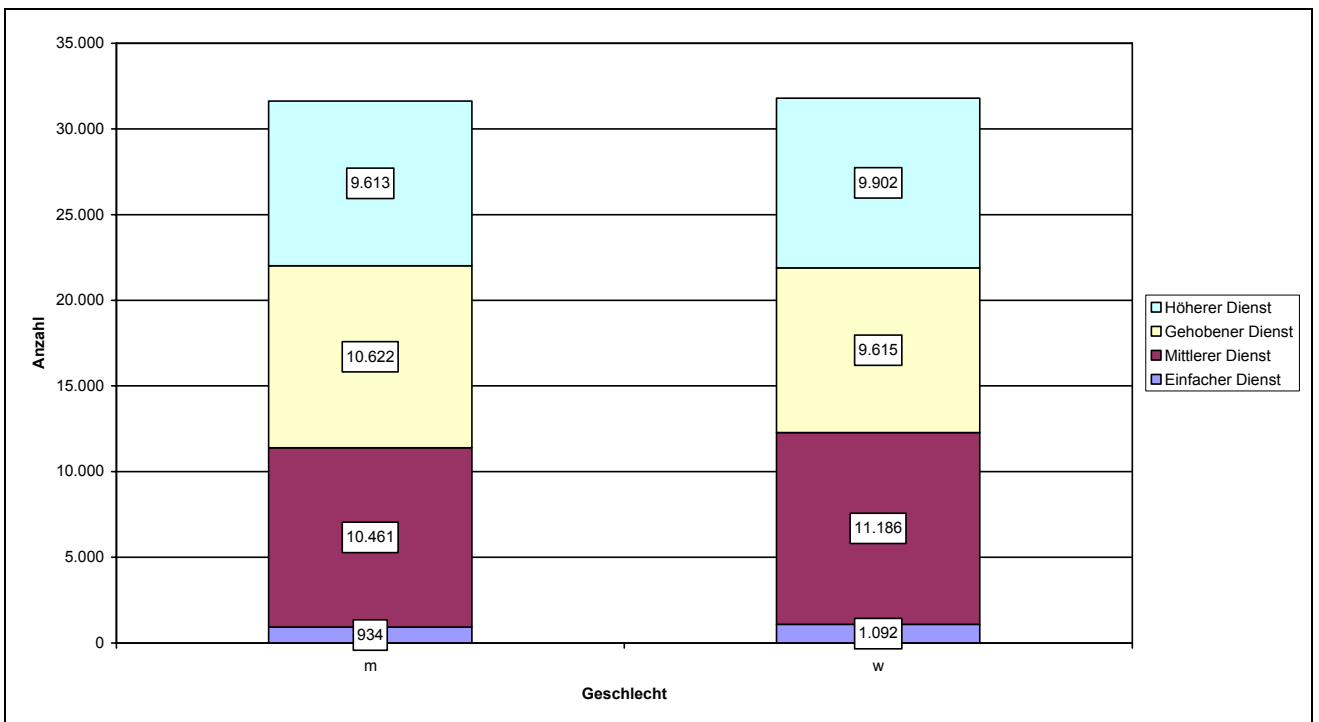


Abbildung C.2-20: Männliche und weibliche Beschäftigte der hamburgischen Verwaltung nach Laufbahngruppen

Prozentual verteilen sich die Geschlechter folgendermaßen auf die Laufbahngruppen:

	Beschäftigte		Vollkräfte	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Einfacher Dienst	46,1 %	53,9 %	55,3 %	44,7 %
Mittlerer Dienst	48,3 %	51,7 %	52,9 %	47,1 %
Gehobener Dienst	52,5 %	47,5 %	56,6 %	43,4 %
Höherer Dienst	49,3 %	50,7 %	52,7 %	47,3 %

Die Verteilung zeigt, dass Frauen mit Ausnahme des gehobenen Dienstes in allen Laufbahngruppen einen Anteil von über 50 Prozent der Beschäftigten ausmachen. Betrachtet man hingegen die Verteilung in einer Vollkräfterechnung, so überwiegen in allen Laufbahngruppen die Anteile der Männer.

C.2.4 Beschäftigung nach Staatsangehörigkeit

Am 31.12.2007 waren **1.158** Beschäftigte (Vorjahr: 1.161) mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit in der hamburgischen Verwaltung beschäftigt. Der Anteil dieser Beschäftigten am statistischen Personalbestand betrug damit unverändert **1,8 %**.

Die Herkunftsstaaten zusammengefasst nach Kontinenten sind der nachfolgenden Abbildung zu entnehmen:

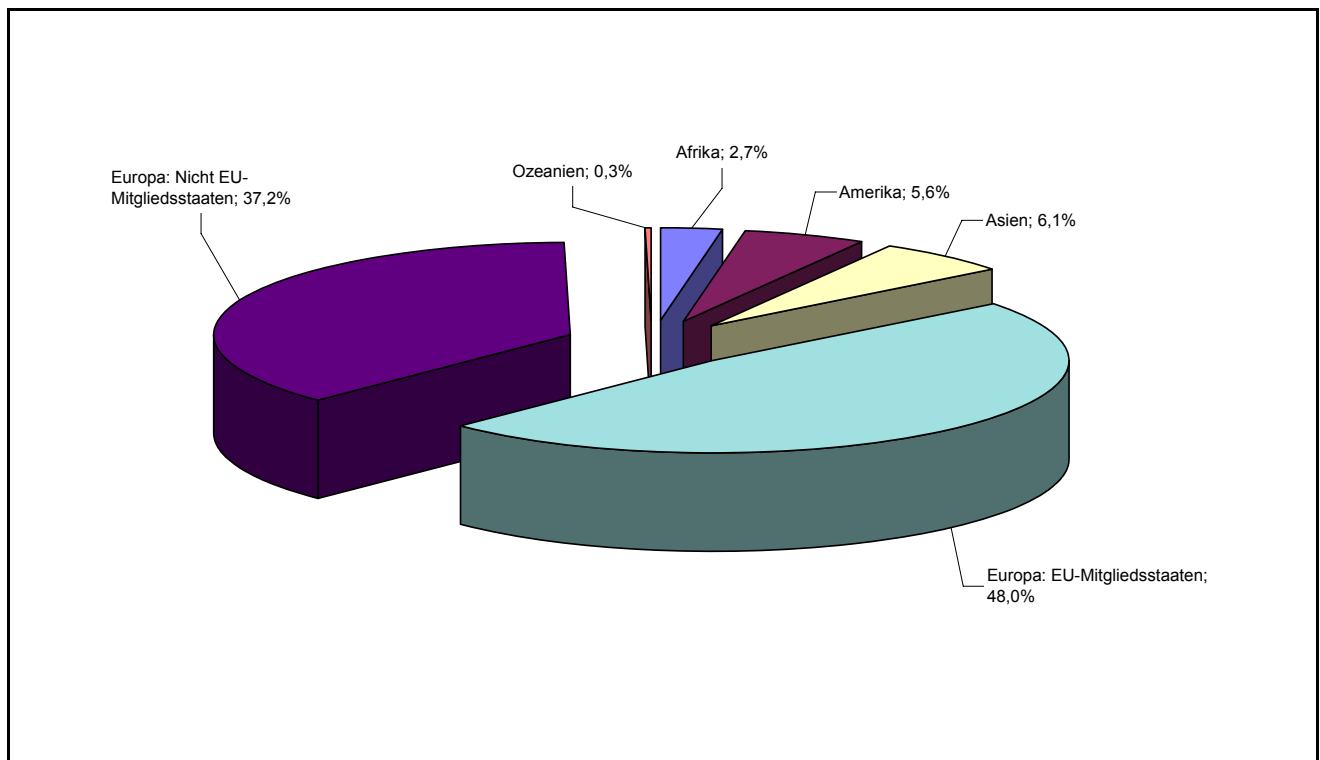


Abbildung C.2-21: Beschäftigte der Freien und Hansestadt Hamburg mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit gegliedert nach Kontinenten

Rund **85 %** der Beschäftigten mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit stammen aus europäischen Staaten, wobei sich der Anteil derjenigen, die aus EU-Mitgliedsstaaten stammen durch die Erweiterung der Europäischen Union auf **48,0 %** erhöht hat, während der Anteil derjenigen, die aus europäischen Nicht-EU-Staaten stammen, sich auf **37,2 %** (Vorjahr: 40,4 %) verringert hat.

Das Personalamt hat im Januar/Februar 2008 zu statistischen und planerischen Zwecken eine freiwillige und anonyme Befragung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der hamburgischen Verwaltung veranlasst und das Statistikamt Nord mit der Auswertung beauftragt, um erstmalig Aussagen zu den Anteilen der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu gewinnen (vgl. Ankündigung im Personalbericht 2007, Bürgerschaftsdrucksache 18/6539, S. 28). Insgesamt haben sich - bei einer Gesamtmenge von 71.830 zugestellten Fragebögen - 20.081 Beschäftigte mit auswertbaren Datensätzen an der Befragung beteiligt, dies entspricht einem Gesamtrücklauf von rd. 28 %. Aufgrund der relativ gleichmäßigen Verteilung der Rückläufe über alle Behörden und Ämter sowie auch über die Tätigkeitsbereiche der Beschäftigten konnte eine insgesamt repräsentative Stichprobe erreicht werden. Als wesentliches Ergebnis der Befragung ist festzuhalten, dass 8,9 % der Beschäftigten der

hamburgischen Verwaltung einen Migrationshintergrund haben, teils als ausländische Staatsangehörige, teils als deutsche Staatsangehörige mit Migrationshintergrund.¹⁵

Die Geburtsländer der Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind der nachfolgenden Abbildung zu entnehmen:

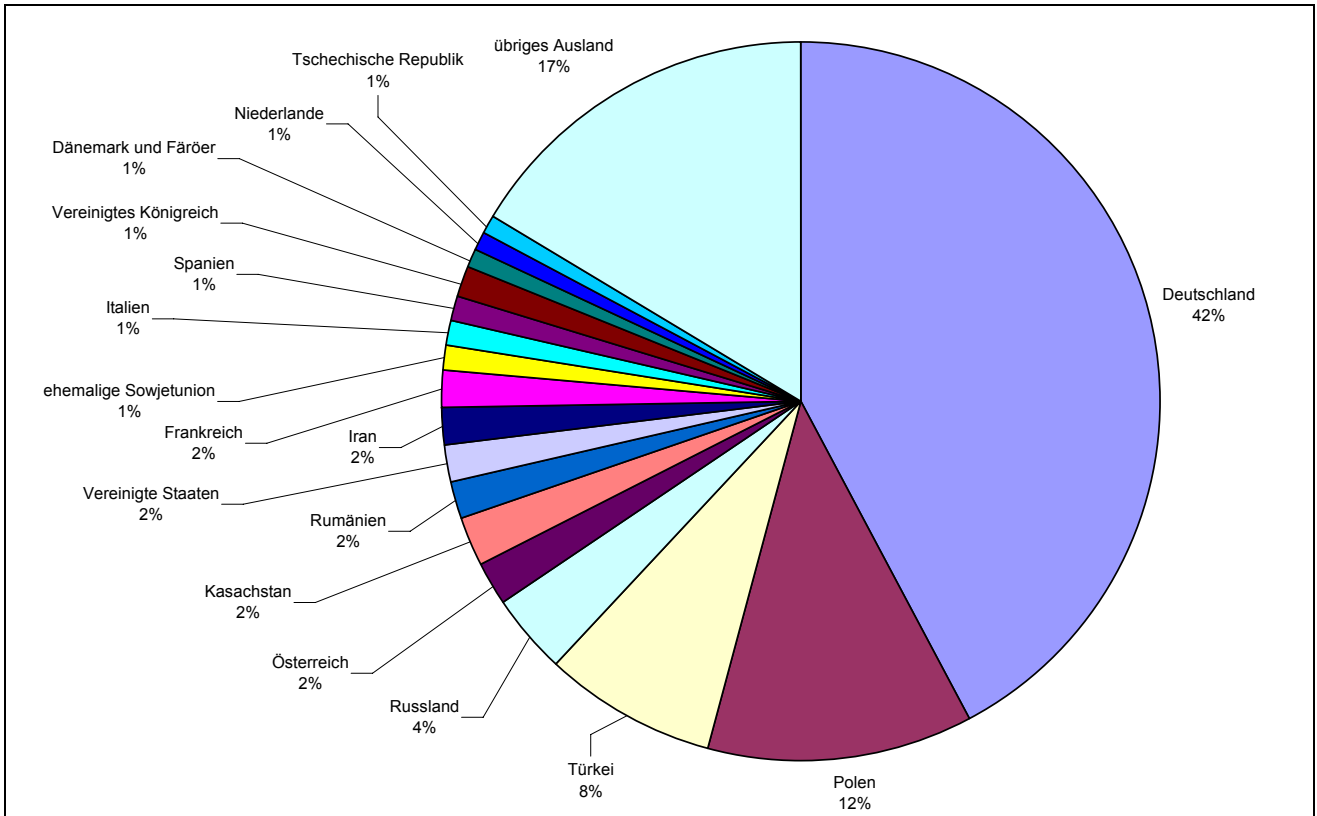


Abbildung C.2-22: Geburtsländer der Beschäftigten mit Migrationshintergrund

¹⁵ Auf der Basis der Definition des Statistischen Bundesamtes werden zu den Beschäftigten mit Migrationshintergrund Personen gezählt, die eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzen, oder die die deutsche Staatsangehörigkeit durch Einbürgerung besitzen, oder die bei der Geburt zusätzlich die deutsche Staatsangehörigkeit erhalten haben (Zuwanderer) und/oder bei denen mindestens ein Elternteil nicht in Deutschland geboren ist. Der Wert von 8,9 % Beschäftigten mit Migrationshintergrund wurde aus dem Gesamtrücklauf der Stichprobe ermittelt.

C.2.5 Personalkosten und Bezahlungsstruktur

C.2.5.1 Personalkosten

Der Anteil der Personalausgaben (Hauptgruppe 4) an den bereinigten Gesamtausgaben¹⁶ des Hamburger Haushalts (vorläufiger Jahresabschluss 2007) stellt mit einem Prozentsatz von **31,8 %** einen wesentlichen Anteil dar. Hinzu kommen darüber hinaus die Ausgaben für das Personal der Einrichtungen nach § 15 LHO bzw. der Landesbetriebe nach § 26 LHO, deren Veranschlagung in Wirtschaftsplänen erfolgt.

Hinsichtlich ihrer Veranschlagungsform lassen sich die Personalausgaben¹⁷ wie folgt differenzieren:

- **3.186,56 Mio. Euro** – Ausgaben im Hamburger Haushalt (Hauptgruppe 4)
- **396,96 Mio. Euro** – Personalausgaben der Einrichtungen nach § 15 LHO
- **320,98 Mio. Euro** – Personalausgaben der Landesbetriebe nach § 26 LHO

Daraus ergibt sich eine Summe aller Personalausgaben der Hamburger Verwaltung in Höhe von **3.904,50 Mio. Euro** (2006: 3.832,03 Mio. Euro).

Bei einer Unterscheidung dieser Gesamtausgaben hinsichtlich ihrer Einbindung in den Gruppierungsplan der LHO lässt sich folgende Unterteilung darstellen:

- **2.657,41 Mio. Euro** – Bezüge für aktiv Beschäftigte (2006: 2.645,63 Mio. Euro)
- **1.013,21 Mio. Euro** – Ausgaben für die Versorgung der Beamtinnen und Beamten (Beamtenversorgung) sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Zusatzversorgung) (2006: 976,95 Mio. Euro)
- **206,55 Mio. Euro** – Ausgabe für Beihilfen und Unterstützungen (z.B. Heilfürsorge und Heilbehandlung nach Dienstunfällen) (2006: 187,92 Mio. Euro)
- **12,30 Mio. Euro** – Aufwendungen für Abgeordnete und ehrenamtliche Tätigkeiten (2006: 12,33 Mio. Euro)
- **15,03 Mio. Euro** – Sonstige personenbezogene Ausgaben (z.B. Erstattung an Rentenversicherungsträger im Rahmen von Ehescheidungen (Versorgungsausgleich, Trennungsgeld) (2006: 9,20 Mio. Euro)

¹⁶ Gesamtausgaben minus Zahlungen an den Länderfinanzausgleich, Zuführungen an Rücklagen, haushaltsrechtliche Verrechnungen und Deckung von Fehlbeträgen aus den Vorjahren.

¹⁷ Jeweils Summe aus Ausgaben für aktiv Beschäftigte und Versorgungsempfänger und inkl. der Ausgaben für Beihilfen und Heilfürsorge für aktiv Beschäftigte (89,38 Mio. Euro) sowie für Versorgungsempfänger (117,17 Mio. Euro).

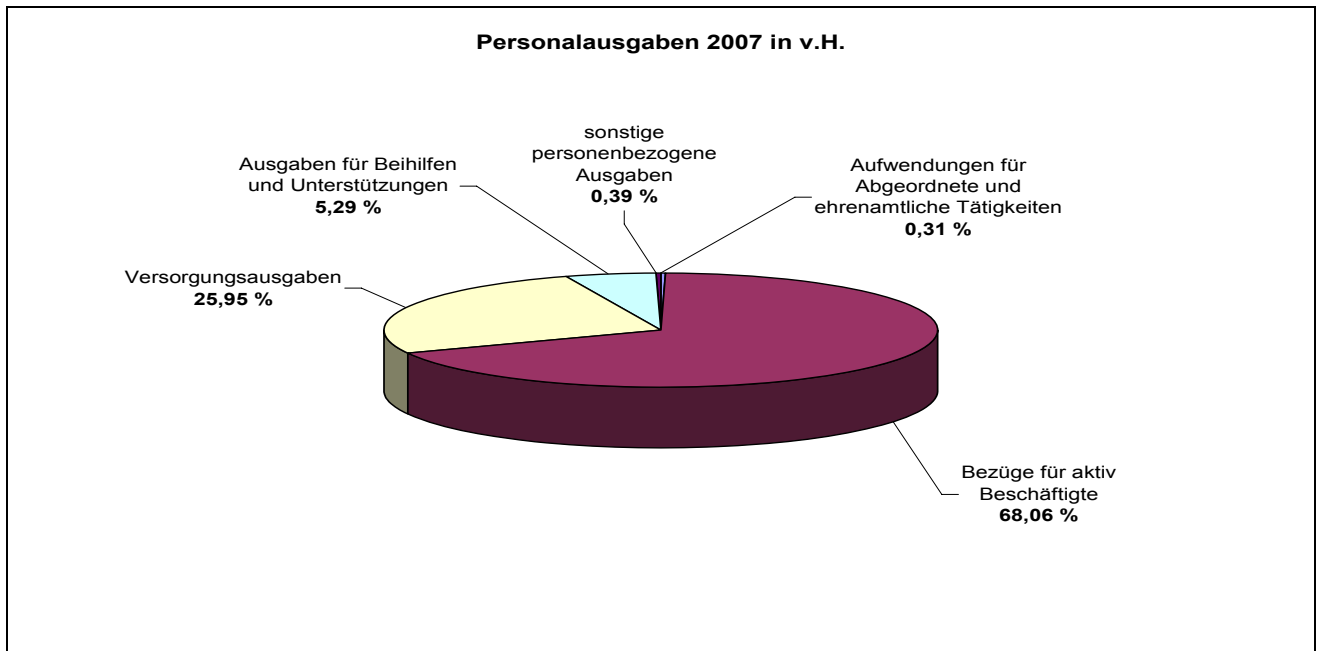


Abbildung C.2-23: Personalausgaben der hamburgischen Verwaltung 2007

Im Folgenden sollen die Ausgaben für Beihilfen und Heilfürsorge in einem Zeitreihenvergleich detaillierter betrachtet werden:

C.2.5.1.1 Ausgaben für Beihilfen und Heilfürsorge

Beihilfe ist von der Freien und Hansestadt Hamburg für aktiv beschäftigte Beamtinnen und Beamte sowie für Versorgungsempfängerinnen und –empfänger der hamburgischen Verwaltung zu gewähren. Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte sowie Beamtinnen und Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes, die vor dem 01.01.2005 ernannt wurden, erhalten keine Beihilfen, sondern Heilfürsorge-Leistungen nach § 122 HmbBG. Ihre Kostenbeteiligung hierfür beträgt 1,4 % des Grundgehalts.

Die Ausgaben für Beihilfen und Heilfürsorge beliefen sich im Jahr 2007 auf ca. **206 Mio. Euro**. Der folgenden Abbildung ist die Aufteilung auf die einzelnen Bestandteile zu entnehmen.

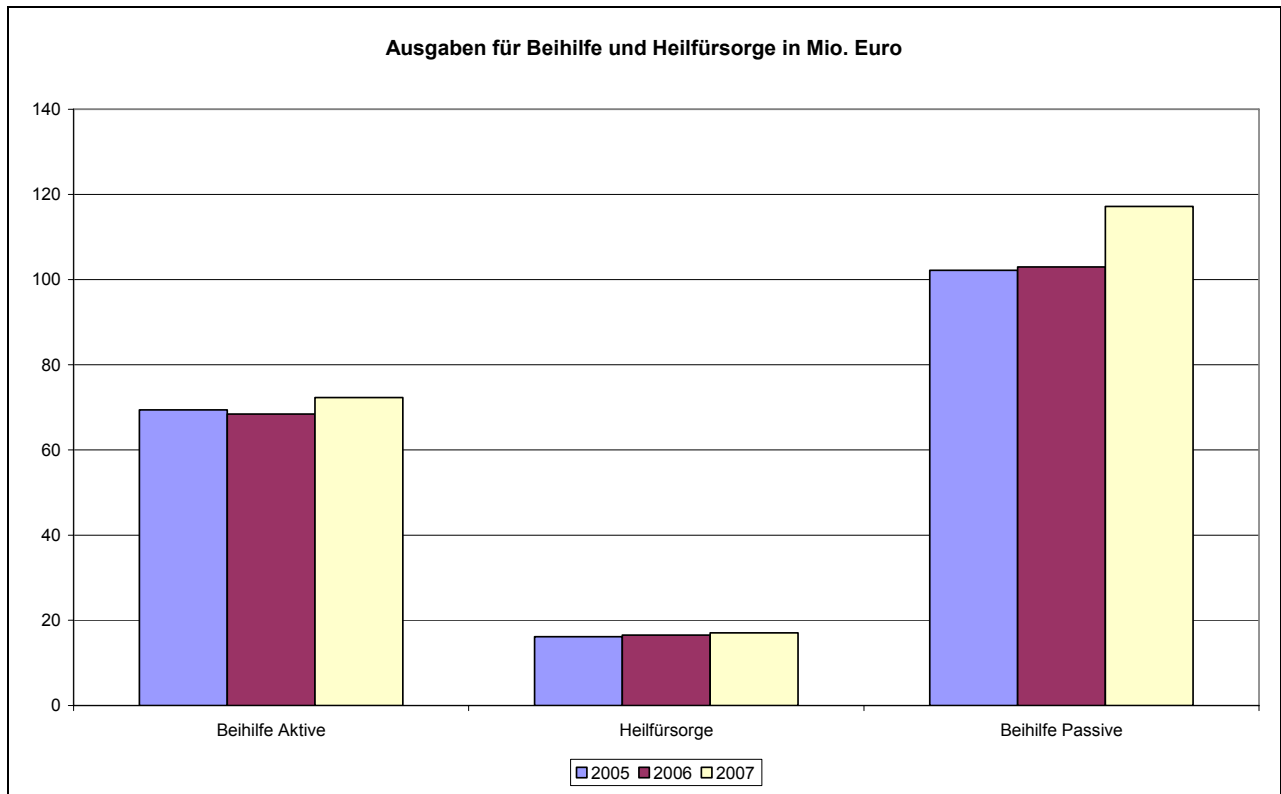


Abbildung C.2-24: Ausgaben der hamburgischen Verwaltung für Beihilfen und Heilfürsorge

Im Vergleich der Zeitreihen ist zu beobachten, dass von 2005 zu 2006 keine wesentliche Veränderung bei den Ausgaben für Beihilfe und Heilfürsorge zu verzeichnen ist. Betrachtet man dagegen die Jahre 2006 und 2007 so zeigt sich in allen Bereichen eine Steigerung. Trotz einer Einsparung in Höhe von **2,10 Mio. Euro**¹⁸ bei den aktiv Beschäftigten und **1,97 Mio. Euro**¹⁹ bei den Versorgungsempfängern durch die zum 01.08.2005 eingeführte Kostendämpfungspauschale²⁰ sind die Ausgaben für Beihilfe bei den aktiv Beschäftigten von **68,41 Mio. Euro** auf **72,30 Mio. Euro** und bei der Beihilfe für Versorgungsempfänger von **102,98 Mio. Euro** auf **117,17 Mio. Euro** gestiegen. Die Heilfürsorge stieg im gleichen Zeitraum von **16,53 Mio. Euro** auf **17,08 Mio. Euro**.

C.2.5.1.2 Aufteilung der Personalausgaben nach Kostenartengruppen

Als Bestandteil der Kostenrechnung ist die Kostenart ein sachliches Kriterium zur Gliederung von Kosten hinsichtlich Art bzw. Typ. Im Unterschied zur Kostenstelle, die darüber Auskunft gibt, wo die Kosten entstanden sind, ist in der Kostenart die Information enthalten, wofür diese angefallen sind. Die in der Systematik des Personalcontrollings des Hamburger Haushalts definierten 42 Kostenarten wurden für die Übersicht auf der folgenden Seite hinsichtlich ihrer Bedeutung (Gleichartigkeit) und zur besseren Übersichtlichkeit zu 18 Kostenartengruppen aggregiert.

¹⁸ Stand 27.02.2008

¹⁹ Stand 27.02.2008

²⁰ Einführung der Kostendämpfungspauschale (KDP) im Rahmen der 7. Verordnung zur Änderung der Hamburgischen Beihilfverordnung zum 01.08.2005

- Grundbezüge
- Ständige Zulagen
- Unständige Zulagen
- Überstunden-/Mehrarbeitsvergütung
- Zeit- und sonstige Zuschläge
- Bereitschaftsstundenvergütung
- Rufbereitschaftsvergütung
- Aufwandsentschädigung
- Orts- und Sozialzuschlag
- Arbeitgeberanteile Sozialversicherung
- Sonderzuwendung/Urlaubsgeld
- Soziale Kosten (z.B. Besitzstandswahrung, Altersteilzeit, Krankengeldzuschuss)
- Sonstige Kosten (z.B. Einmalzahlungen, Abfindungen, vermögenswirksame Leistungen)
- Entgelte sonstige Beschäftigte (stundenweise Beschäftigte, die nicht unter das Tarifrecht fallen) und nebenberufliche Tätigkeit
- Aus- und Weiterbildung
- Kalkulatorischer Versorgungszuschlag
- Beihilfen, Unterstützungen
- Kalkulatorischer Beihilfezuschlag

Der Anteile der einzelnen Kostenartengruppen sind dem folgenden Diagramm zu entnehmen.

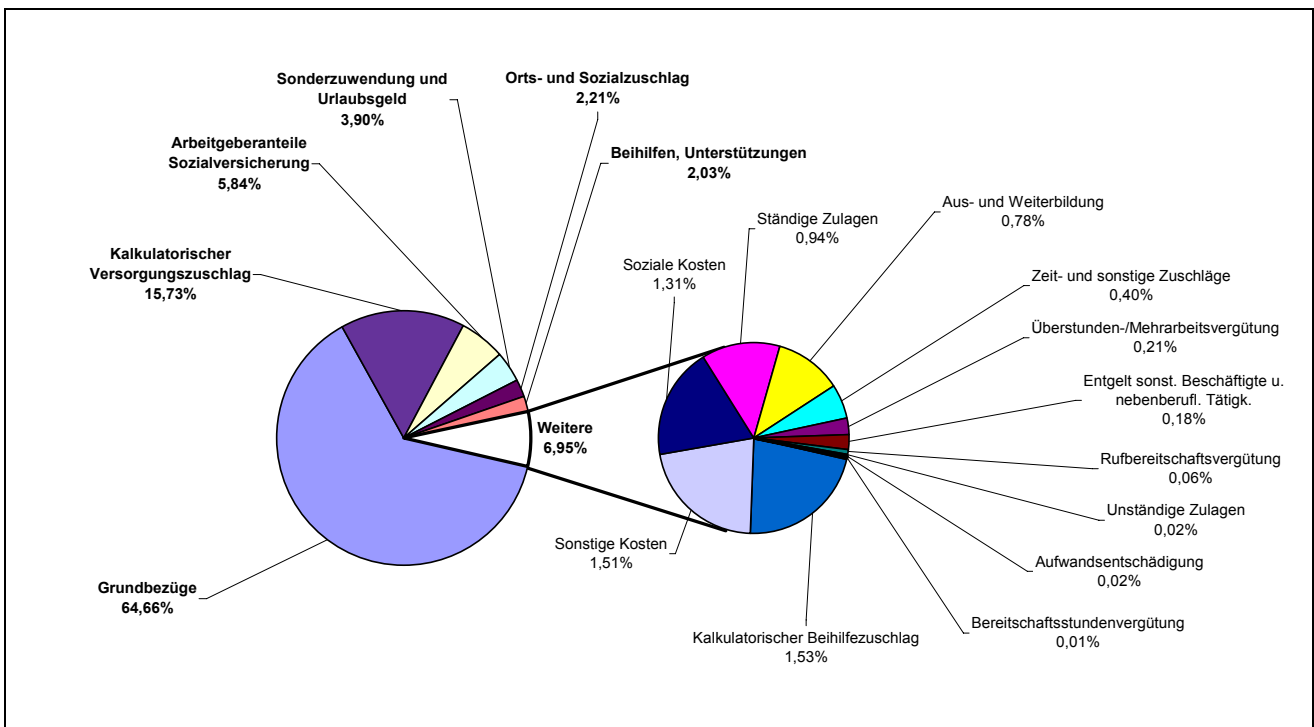


Abbildung C.2-25: Darstellung der Kostenartengruppen im Jahr 2007

Im linken Teil der Grafik sind die sechs größten Kostenartengruppen dargestellt. Die kleineren Kostenartengruppen sind zusätzlich unter dem Begriff „Weitere“ zusammengefasst worden. Sie werden im rechten Kreisdiagramm differenziert dargestellt.

C.2.5.2 Einkommensverteilung und Bezahlungsstruktur

Die Bruttoeinkommensverteilung der Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung in den Einzelplänen wird in der folgenden Grafik verdeutlicht. Für die Ermittlung der Werte wurde jeweils der Monat Oktober, also ein Zahlmonat ohne Sonderzahlungen, herangezogen.

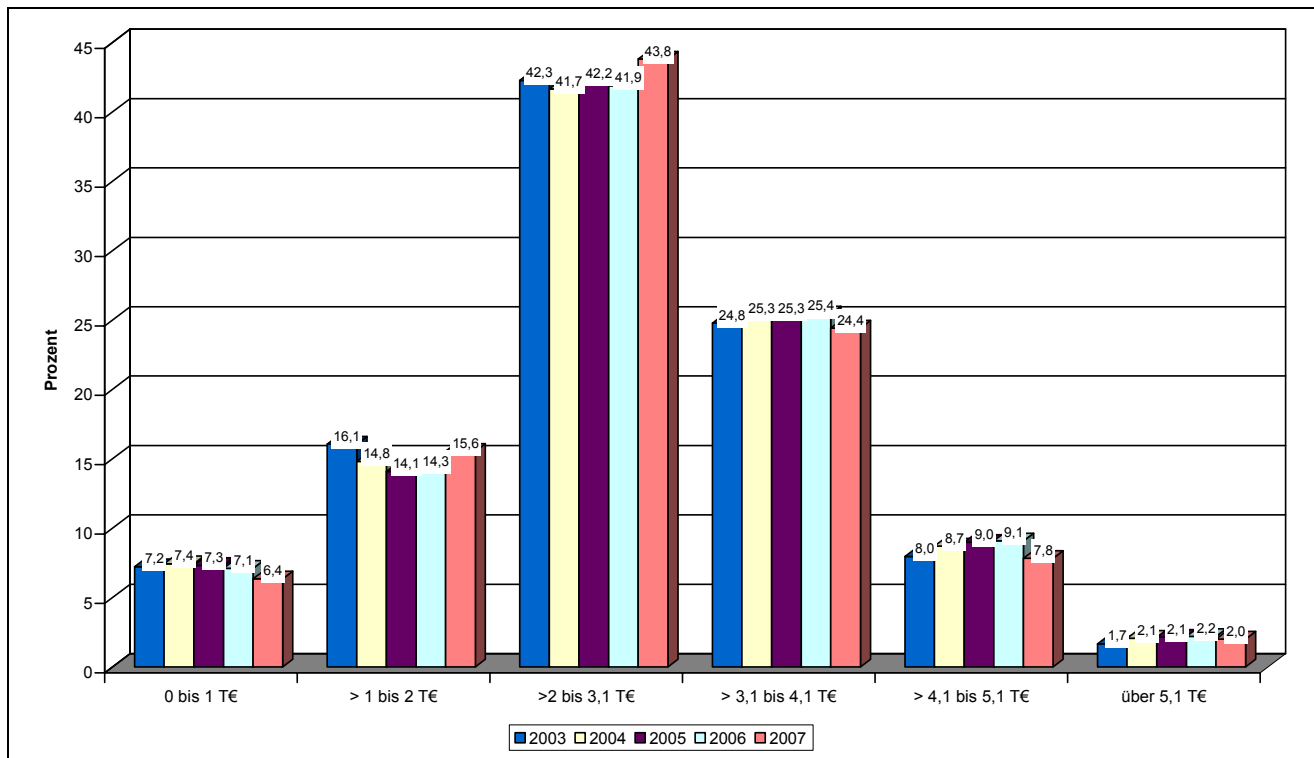


Abbildung C.2-26: Bruttoeinkommensverteilung in den Einzelplänen

Der Anteil der Geringverdienenden (bis 1.000 Euro monatlich) liegt mit 6,4 % deutlich niedriger als in den Vorjahren. Der Anteil der Einkommensklasse zwischen 1.000 und 2.000 Euro ist von 2003 von 16,1 % zunächst bis 2005 auf 14,1 % gesunken und bis 2007 wieder auf 15,6 % gestiegen. In der Einkommensklasse zwischen 2.000 und 3.100 Euro ist nach einem leichten Rückgang in den Jahren bis 2006 auf 41,9 % in 2007 auf 43,8 % ein bisheriger Höchststand zu verzeichnen. Die Anteile in der Einkommensklasse zwischen 3.100 und 4.100 Euro haben sich in den Jahren 2003 bis 2007 mit stetigen leichten Schwankungen auf 24,4 % im Jahre 2007 (Vorjahr 25,4 %) verringert. Der Anteil in der Einkommensklasse zwischen 4.100 und 5.100 Euro ist im Jahr 2007 mit 7,8 % (Vorjahr 9,1 %) auf den bisherigen Tiefststand gesunken. 2,0 % aller Beschäftigten verfügen über ein monatliches Einkommen von über 5.100 Euro; dieser Wert ist zum Vorjahr ebenfalls leicht gesunken.

Gegenüber dem Vorjahr ist 2007 in den höheren Bruttoeinkommensklassen (Einkommen größer 3.100 Euro) ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen. Die Zunahme dieser Anteile von 2003 bis 2006 erklärt sich im Wesentlichen durch Ausgliederungen von Organisationseinheiten aus der Kernverwaltung der Freien und Hansestadt Hamburg. Von diesen Umstrukturierungen waren untere Einkommensklassen stärker betroffen, so dass der relative Anteil höherer Besoldungsgruppen gestiegen ist. Darüber hinaus führten die linearen Besoldungs- und Tarifanpassungen aus dem Jahr 2004 insbesondere in den Einkommensklassen von 3.100 bis 4.100 Euro und von 4.100 bis 5.100 Euro dazu, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus diesen Klassen den nächst höheren Einkommensklassen zuzuordnen waren. Die Verschiebungen zwischen den Einkommensklassen im Bereich der

Einzelpläne im Jahr 2007 (s. Grafik) waren hauptsächlich auf die Gründung des Landesbetriebs HIBB und die damit verbundene Versetzung von überwiegend im höheren Dienst Beschäftigten aus dem Einzelplan der Behörde für Bildung und Sport zurückzuführen.

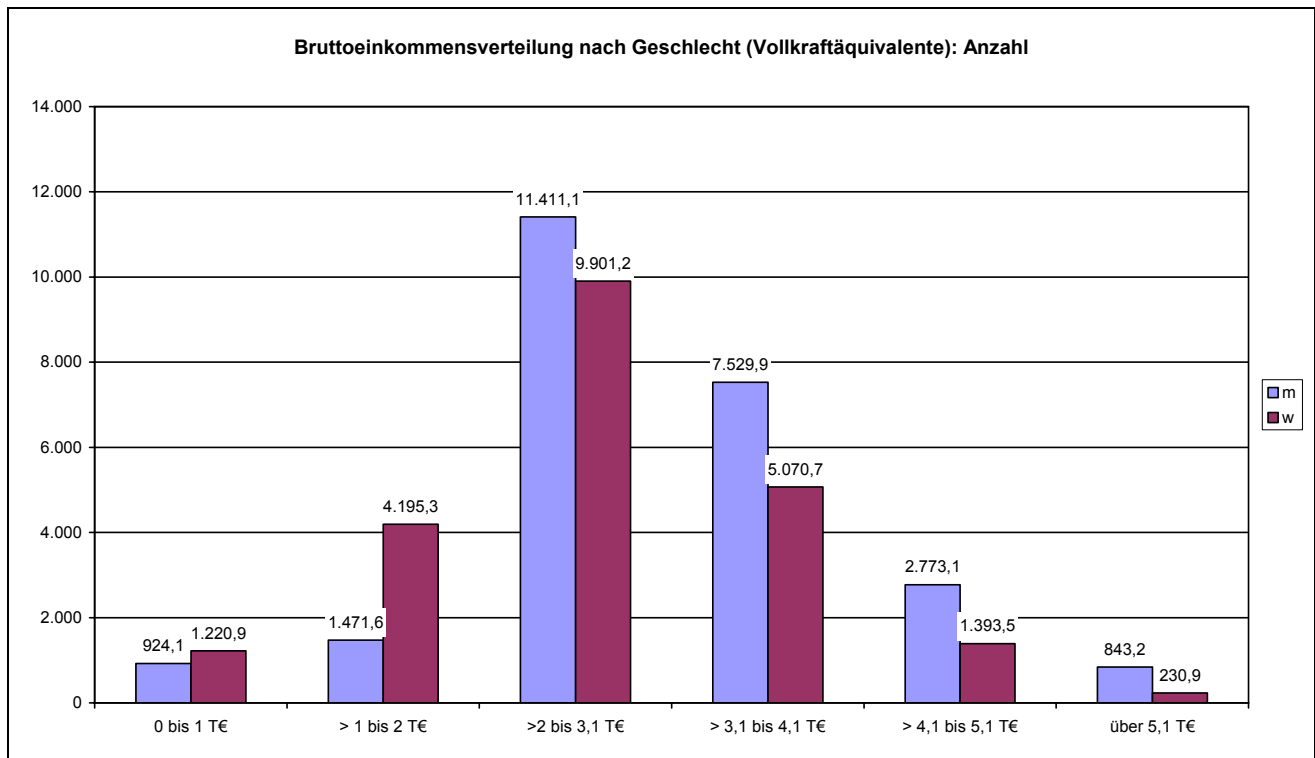


Abbildung C.2-27: Bruttoeinkommensverteilung nach Geschlecht in den Einzelplänen

Ergänzend zu dem Tableau der „Ausgewählten gleichstellungsrelevanten Kennzahlen in der hamburgischen Verwaltung im Vorjahresvergleich“ des Kapitels C.1 wird hier erstmalig eine geschlechtsspezifische Darstellung der Einkommensverteilung der Beschäftigten gemessen in Vollkräfteäquivalenten vorgenommen. Damit wird der stark unterschiedlichen Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung zwischen Männern und Frauen Rechnung getragen. Deutlich wird, dass in den unteren Einkommensklassen bis 2.000 Euro der Anteil der Frauen dominiert. In der Einkommensklasse **unter 1.000 Euro** stehen **924,1 männlichen Beschäftigten 1.220,9 weibliche Beschäftigte** gegenüber, das entspricht einem Verhältnis von **43,1 % zu 56,9 %**. Insbesondere in der Einkommensklasse zwischen **1.000 und 2.100 Euro** ist mit einem Anteil von **74,0 % Frauen und 16,0 % Männer** die größte Differenz in der Einkommensverteilung zu verzeichnen. In den Einkommensklassen ab 2.000 Euro kehrt sich das Verhältnis um. Von den **21.312,3 Vollkräften** mit einem monatlichen Bruttoverdienst zwischen **2.000 und 3.100 Euro** sind **9.901,2 weiblich**, das entspricht **46,5 %** dieser Einkommensklasse. In der Einkommensklasse zwischen **3.100 und 4.100 Euro** sind **5.070,7 Beschäftigte weiblich**, dies entspricht einem Anteil von **40,2 %**. In der Einkommensklasse zwischen 4.100 und 5.100 Euro sinkt der Anteil aller weiblichen Beschäftigten auf **33,4 %** und erreicht in der Einkommensklasse zwischen **4.000 und 5.100 Euro** mit **21,5 % weiblichen zu 78,5 % männlichen Beschäftigten** die zweitgrößte Differenz, allerdings hier zugunsten der Männer.

Bei der Betrachtung nach Beschäftigungsverhältnissen dominieren Frauen in allen Laufbahngruppen mit Ausnahme des gehobenen Dienstes (s.a. Kapitel C.2.3). Dieses spiegelt sich allerdings nicht in der Einkommensstruktur wider. Der Effekt, dass weibliche Beschäftigte in den unteren Einkommensklassen und männliche Beschäftigte in den oberen Einkommensklassen überwiegen, korrespondiert

- zum einen mit dem durchschnittlich geringeren Beschäftigungsumfang von Frauen (s.a. Kapitel C.2.2) und
- zum anderen mit der Tatsache, dass Frauen in den einzelnen Laufbahngruppen stärker in den unteren Bezahlungsgruppen vertreten sind als die Männer.

Im Einzelnen ist das den beiden folgenden Tabellen mit den Auswertungen bzgl. der Bezahlungsstruktur zu entnehmen.

C.2.5-BE		Beschäftigtenanzahl und Beschäftigungsvolumen von Beamten u. Beamtinnen - gegliedert nach Bezahlungsstruktur										
Stand 31.12.2007												
Geschlecht / Bezahlungsgruppe	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Anteil (v.H.) Laufbahngruppe			Anteil (v.H.) Statusgruppe		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
	1	2	3=1+2	4	5	6=4+5	7	8	9	10	11	12
Beamte/Beamtinnen - Senatoren/Senatorinnen - Bürgermeister/Bürgermeisterinnen												
B 11	7	3	10	7,0	3,0	10,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
B 10	13	1	14	13,0	1,0	14,0	0,2	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0
B 9	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
B 6	27	3	30	27,0	3,0	30,0	0,3	0,0	0,2	0,1	0,0	0,1
B 4	20	5	25	20,0	5,0	25,0	0,3	0,1	0,2	0,1	0,0	0,1
B 3	40	4	44	39,0	3,8	42,8	0,5	0,0	0,3	0,2	0,0	0,1
B 2	9	3	12	9,0	3,0	12,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
A 16	248	83	331	234,6	76,9	311,5	3,2	1,0	2,0	1,1	0,4	0,8
A 15	820	364	1.184	772,0	330,2	1.102,2	10,5	4,3	7,3	3,7	2,0	2,9
A 14	2.042	1.190	3.232	1.878,6	997,7	2.876,3	26,1	14,0	19,8	9,2	6,4	7,9
A 13	2.148	3.322	5.470	1.994,3	2.601,1	4.595,3	27,4	39,1	33,5	9,6	18,0	13,4
A 13 StR VR	813	2.553	3.366	740,8	2.057,7	2.798,5	10,4	30,1	20,6	3,6	13,8	8,3
C 4	213	31	244	209,1	31,0	240,1	2,7	0,4	1,5	1,0	0,2	0,6
C 3	330	92	422	318,8	85,7	404,5	4,2	1,1	2,6	1,5	0,5	1,0
C 2	160	31	191	154,0	27,4	181,4	2,0	0,4	1,2	0,7	0,2	0,5
C 1	13	7	20	12,6	6,0	18,6	0,2	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0
W3	73	21	94	72,3	20,0	92,3	0,9	0,2	0,6	0,3	0,1	0,2
W2	102	48	150	100,3	45,6	145,9	1,3	0,6	0,9	0,5	0,3	0,4
W1	28	21	49	28,0	20,1	48,1	0,4	0,2	0,3	0,1	0,1	0,1
R 6	5	1	6	5,0	1,0	6,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
R 5	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
R 4	2	0	2	2,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
R 3	28	11	39	27,9	10,8	38,7	0,4	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1
R 2	187	83	270	185,2	74,0	259,2	2,4	1,0	1,7	0,8	0,4	0,7
R 1	318	325	643	312,8	266,4	579,2	4,1	3,8	3,9	1,4	1,8	1,6
Referendare	188	291	479	188,0	291,0	479,0	2,4	3,4	2,9	0,8	1,6	1,2
Summe Höherer Dienst	7.836	8.493	16.329	7.353,3	6.961,2	14.314,5	100%	100%	100%	35,1	45,9	40,0
A 13	601	180	781	568,7	162,9	731,6	7,6	2,9	5,5	2,7	1,0	1,9
A 13 Stufenlehrer alt	161	519	680	146,6	410,0	556,5	2,0	8,3	4,8	0,7	2,8	1,7
A 13 Stufenlehrer neu	5	30	35	4,8	24,9	29,6	0,1	0,5	0,2	0,0	0,2	0,1
A 12	1.211	573	1.784	1.178,6	499,9	1.678,5	15,3	9,2	12,6	5,4	3,1	4,4
A 12 Lehrer	95	661	756	90,2	525,2	615,4	1,2	10,6	5,3	0,4	3,6	1,9
A 12 Stufenlehrer neu	209	829	1.038	190,0	681,0	870,9	2,6	13,2	7,3	0,9	4,5	2,5
A 11	1.783	1.095	2.878	1.744,7	873,1	2.617,8	22,5	17,5	20,3	8,0	5,9	7,1
A 11 Fachlehrer	20	23	43	19,0	19,9	38,9	0,3	0,4	0,3	0,1	0,1	0,1
A 10	2.064	1.090	3.154	2.031,7	861,9	2.893,6	26,0	17,4	22,2	9,3	5,9	7,7
A 10 Fachlehrer	44	52	96	43,2	42,0	85,2	0,6	0,8	0,7	0,2	0,3	0,2
A 9	1.557	865	2.422	1.543,9	809,9	2.353,8	19,6	13,8	17,1	7,0	4,7	5,9
Anwärter	140	180	320	140,0	180,0	320,0	1,8	2,9	2,3	0,6	1,0	0,8
Lehramtsanwärter	35	160	195	35,0	160,0	195,0	0,4	2,6	1,4	0,2	0,9	0,5
Studienreferendare	0	1	1	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Summe Gehobener Dienst	7.925	6.258	14.183	7.736,3	5.251,7	12.988,0	100%	100%	100%	35,5	33,8	34,8
A 9	2.937	1.058	3.995	2.900,8	902,6	3.803,4	45,7	28,5	39,4	13,2	5,7	9,8
A 8	1.603	1.293	2.896	1.592,5	1.041,1	2.633,7	25,0	34,9	28,6	7,2	7,0	7,1
A 7	1.642	1.017	2.659	1.633,9	874,9	2.508,8	25,6	27,4	26,3	7,4	5,5	6,5
A 6	87	203	290	85,9	192,4	278,3	1,4	5,5	2,9	0,4	1,1	0,7
A 5	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Geschlecht / Bezahlungsgruppe	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Anteil (v.H.) Laufbahngruppe			Anteil (v.H.) Statusgruppe		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
	1	2	3=1+2	4	5	6=4+5	7	8	9	10	11	12
Beamte/Beamtinnen - Senatoren/Senatorinnen - Bürgermeister/Bürgermeisterinnen												
Anwärter	151	136	287	151,0	136,0	287,0	2,4	3,7	2,8	0,7	0,7	0,7
Summe Mittlerer Dienst	6.421	3.707	10.128	6.365,1	3.147,1	9.512,2	100%	100%	100%	28,8	20,0	24,8
A 6	35	6	41	35,0	6,0	41,0	28,2	18,8	26,3	0,2	0,0	0,1
A 5	62	18	80	62,0	17,3	79,3	50,0	56,3	51,3	0,3	0,1	0,2
A 4	17	5	22	17,0	4,8	21,8	13,7	15,6	14,1	0,1	0,0	0,1
A 3	10	3	13	10,0	2,5	12,5	8,1	9,4	8,3	0,0	0,0	0,0
Summe Einfacher Dienst	124	32	156	124,0	30,6	154,6	100%	100%	100%	0,6	0,2	0,4
Gesamtsumme	22.306	18.490	40.796	21.578,7	15.390,5	36.969,2				100%	100%	100%

Beschäftigtengruppe: budgetrelevanter Personalbestand

Vgl. Kennzahl A-03. Die Summierung der Zahlen der einzelnen Beschäftigtengruppen weicht von der Gesamtzahl P_bud ab, weil aufgrund fehlender Haushaltsmerkmale bzw. nicht erfolgter Bezahlguppenzuordnung einzelne Datensätze nicht zugeordnet werden konnten.

Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare sind in der obigen Tabelle nicht erfasst; sie werden als Auszubildende in der nachfolgenden Tabelle gezählt.

C.2.5-AN Stand 31.12.2007	Beschäftigtenanzahl und -volumen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen - gegliedert nach Bezahlungsstruktur											
	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Anteil (v.H.) Laufbahngruppe			Anteil (v.H.) Statusgruppe		
Geschlecht / Entgelt- u. Bezahlungsgruppe	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
	1	2	3=1+2	4	5	6=4+5	7	8	9	10	11	12
15Ü	39	11	50	36,0	9,3	45,3	1,6	0,6	1,1	0,3	0,1	0,2
15	142	108	250	126,7	92,0	218,8	5,7	5,4	5,6	1,2	0,7	0,9
14	596	439	1.035	549,3	351,6	900,9	24,0	22,1	23,1	5,0	2,7	3,7
13Ü	595	486	1.081	487,3	343,4	830,8	23,9	24,5	24,2	5,0	3,0	3,8
13	594	660	1.254	454,3	446,4	900,8	23,9	33,2	28,0	4,9	4,1	4,4
Sonst. Professoren	9	0	9	8,3	0,0	8,3	0,4	0,0	0,2	0,1	0,0	0,0
Lehrbeauftragte	60	13	73	16,4	4,6	21,0	2,4	0,7	1,6	0,5	0,1	0,3
Sonstige Vergütungen	18	7	25	14,0	2,0	16,0	0,7	0,4	0,6	0,1	0,0	0,1
Auszubildende	435	250	685	435,0	250,0	685,0	17,5	12,6	15,3	3,6	1,5	2,4
Assistenten	0	3	3	0,0	3,0	3,0	0,0	0,2	0,1	0,0	0,0	0,0
Praktikant	0	8	8	0,0	8,0	8,0	0,0	0,4	0,2	0,0	0,0	0,0
Summe Höherer Dienst	2.488	1.985	4.473	2.127,4	1.510,4	3.637,8	100%	100%	100%	20,7	12,2	15,8
12	537	234	771	502,1	192,7	694,7	12,8	4,4	8,1	4,5	1,4	2,7
11	880	661	1.541	818,1	508,1	1.326,2	21,0	12,5	16,2	7,3	4,1	5,4
10	328	321	649	298,4	257,8	556,2	7,8	6,1	6,8	2,7	2,0	2,3
9	1.145	2.505	3.650	1.017,5	1.964,6	2.982,1	27,3	47,2	38,4	9,5	15,4	12,9
Sonstige Vergütungen	1.262	1.436	2.698	125,0	173,2	298,2	30,1	27,1	28,4	10,5	8,8	9,5
Praktikant	41	145	186	41,0	145,0	186,0	1,0	2,7	2,0	0,3	0,9	0,7
Summe Gehobener Dienst	4.193	5.302	9.495	2.802,1	3.241,4	6.043,4	100%	100%	100%	34,9	32,6	33,6
9	883	2.012	2.895	780,8	1.589,9	2.370,7	19,9	25,7	23,6	7,4	12,4	10,2
8	719	1.286	2.005	661,3	1.051,7	1.713,0	16,2	16,4	16,3	6,0	7,9	7,1
7	156	57	213	151,3	47,4	198,8	3,5	0,7	1,7	1,3	0,4	0,8
6	1.302	2.773	4.075	1.228,1	2.184,3	3.412,4	29,4	35,4	33,2	10,8	17,0	14,4
5	1.066	1.458	2.524	1.005,4	1.085,6	2.091,0	24,0	18,6	20,6	8,9	9,0	8,9
4	162	70	232	157,0	54,9	211,8	3,7	0,9	1,9	1,3	0,4	0,8
Sonstige Vergütungen	33	26	59	30,0	24,2	54,2	0,7	0,3	0,5	0,3	0,2	0,2
Auszubildende	113	149	262	113,0	149,0	262,0	2,5	1,9	2,1	0,9	0,9	0,9
Praktikant	0	1	1	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Summe Mittlerer Dienst	4.434	7.832	12.266	4.126,9	6.188,0	10.314,9	100%	100%	100%	36,9	48,1	43,4
3	524	441	965	474,9	241,3	716,2	59,1	37,8	47,0	4,4	2,7	3,4
2Ü	6	112	118	3,3	78,3	81,6	0,7	9,6	5,7	0,0	0,7	0,4
2	275	566	841	121,8	278,4	400,3	31,0	48,5	41,0	2,3	3,5	3,0
1	12	8	20	0,0	0,5	0,5	1,4	0,7	1,0	0,1	0,0	0,1
Sonstige Vergütungen	70	39	109	68,3	32,3	100,6	7,9	3,3	5,3	0,6	0,2	0,4
Summe Einfacher Dienst	887	1.166	2.053	668,3	630,8	1.299,2	100%	100%	100%	7,4	7,2	7,3
Gesamtsumme	12.002	16.285	28.287	9.724,8	11.570,5	21.295,3				100%	100%	100%

Beschäftigtengruppe: budgetrelevanter Personalbestand

Vgl. Kennzahl A-03. Die Summierung der Zahlen der einzelnen Beschäftigtengruppen weicht von der Gesamtzahl P_bud ab, weil aufgrund fehlender Haushaltsmerkmale bzw. nicht erfolgter Bezahlungsgruppenzuordnung einzelne Datensätze nicht zugeordnet werden konnten.

C.2.6 Beschäftigung nach Berufskategorien

Die Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung arbeiten in einer Vielzahl von unterschiedlichen Berufsfeldern. In Anlehnung an die Systematik der Sozialversicherung sind die Schlüssel des ausgeübten Berufs (sogenannter AB-Schlüssel) zu verschiedenen Berufskategorien zusammengefasst worden. Die 16 größten Berufskategorien mit den jeweiligen Beschäftigtenzahlen sind der nachfolgenden Grafik zu entnehmen²¹. In diesen 16 Berufskategorien arbeiten **90,3 Prozent** der Beschäftigten des statistischen Personalbestands²².

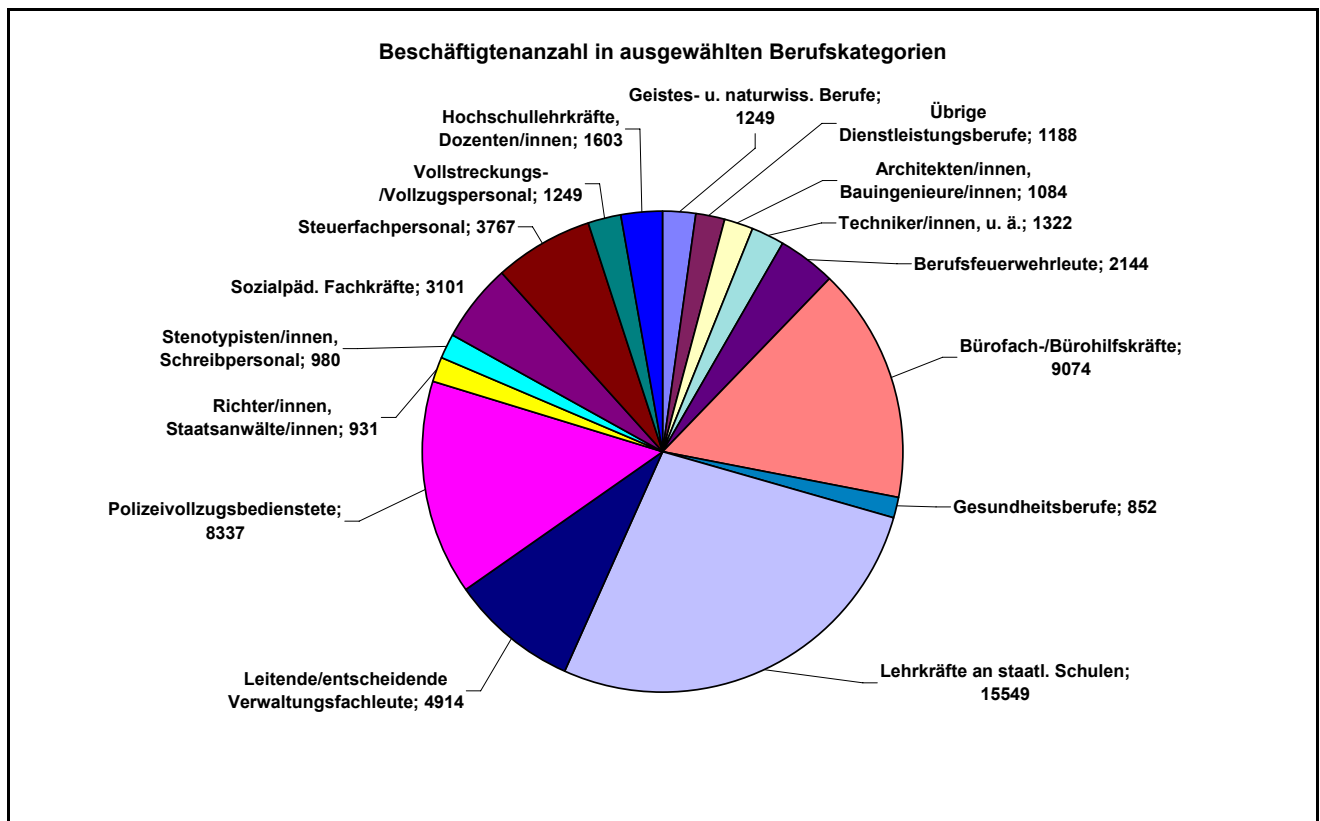


Abbildung C.2-28: Anzahl der Beschäftigten in ausgewählten Berufskategorien

Die größte Berufsgruppe sind nach wie vor die Lehrkräfte an staatlichen Schulen mit **15.549** Beschäftigten, gefolgt von den Bürofach- und Bürohilfskräften mit **9.074** Beschäftigten und den Polizeivollzugsbediensteten mit **8.337** Beschäftigten.

Im Vergleich zum Vorjahr fällt auf, dass sich die Zahl der Beschäftigten in der Berufskategorie Steuerfachpersonal um **378** erhöht hat und in der Kategorie Bürofach- bzw. Bürohilfskräfte um **217** vermindert hat. Die Ursache ist eine Aktualisierung der AB-Schlüssel, insbesondere bei Tarifbeschäftigten, durch die Steuerverwaltung.

²¹ Die Lehrkräfte an staatlichen Schulen verteilen sich auf mehrere Berufskategorien, die für die obige Darstellung zusammengefasst worden sind.

²² Eine umfassende Liste der Zuordnung aller Beschäftigungsverhältnisse zu Berufskategorien ist im Tabellenanhang enthalten (vgl. Tabellen C.2.6.1-E und C.2.6.1-WL).

C.2.7 Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen

Wie bereits in den vergangenen Jahren stieg auch im Jahr 2007 die Zahl der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen weiter an. Zum Stichtag 31.12.2007 waren in den Behörden **2.931** (Vorjahr: 3.070), in den Einrichtungen nach § 15 LHO **437** (Vorjahr: 419) und in den Landesbetrieben nach § 26 LHO **382** (Vorjahr: 196) schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Im Vergleich zu 2006 bedeutet dies eine Steigerung von insgesamt **65** Beschäftigten.

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen sind vom geregelten Einstellungsverfahren für Neueinstellungen ausgenommen. Danach ist die externe Einstellung von Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen möglich, da sie zum bevorrechtigten Personenkreis nach dem SGB IX gehören. Von dieser Regelung haben die Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen profitiert. Die Behörden und Ämter haben mehr Schwerbehinderte eingestellt.

Die Verteilung auf die einzelnen Bereiche stellt folgende Grafik dar:

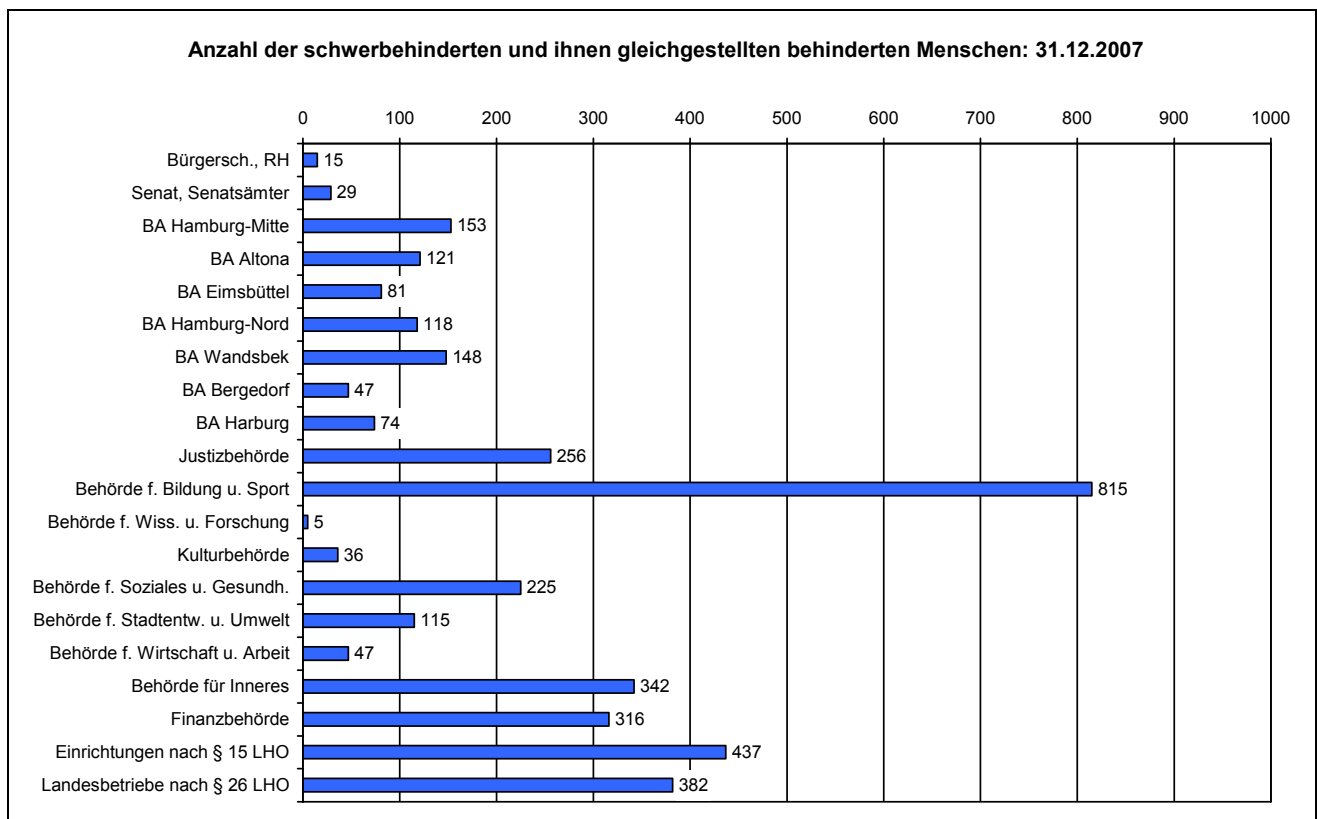


Abbildung C.2-29: Anzahl der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen zum Stichtag 31.12.2007

Die Schwerbehindertenbeschäftigungsquote für die hamburgische Verwaltung insgesamt beträgt im Durchschnitt des Jahres 2007 **6,01 %**. Damit ist die gesetzliche Vorgabe einer Schwerbehindertenbeschäftigungsquote von 5 % auch für das Jahr 2007 übererfüllt worden. Der Vergleich der Zahlen für die Jahre 2003 bis 2007 zeigt folgendes Bild:

	Zu zählende Arbeitsplätze	Pflichtplatz-Soll 5 %	Besetzte Plätze	Beschäftigungsquote
Jahresdurchschnitt 2003	70.600	3.530	3.886	5,50 %
Jahresdurchschnitt 2004	68.656	3.433	3.849	5,60 %
Jahresdurchschnitt 2005	67.700	3.385	3.895	5,75 %
Jahresdurchschnitt 2006	67.443	3.372	3.960	5,87 %
Jahresdurchschnitt 2007	66.617	3.331	4.004	6,01 %

Der Anteil der Schwerbehinderten in den einzelnen Behörden, den Einrichtungen nach § 15 LHO und den Landesbetrieben nach § 26 LHO wird in der folgenden Grafik als Jahresdurchschnitt 2007 dargestellt:

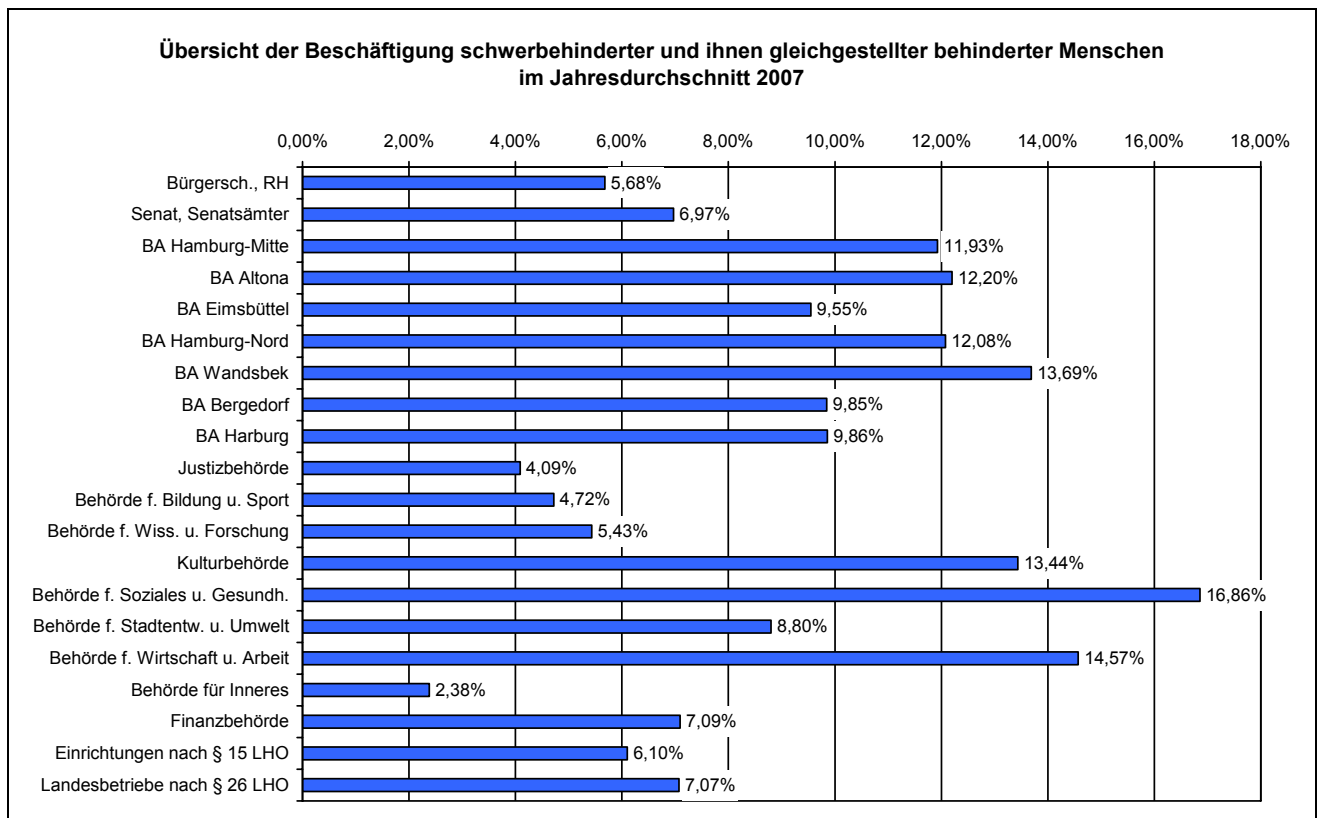


Abbildung C.2-30: Anteil der beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen im Jahresdurchschnitt 2007

C.2.8 Nebentätigkeiten

Die Zahl der angezeigten oder genehmigten Nebentätigkeiten²³ in der hamburgischen Verwaltung - ermittelt auf der Grundlage des budgetrelevanten Personalbestands - ist im vergangenen Jahr weiter gesunken. Sie war am 31.12.2007 mit **6.325** um **4,6 % niedriger** als ein Jahr zuvor.

Der größte Teil der Nebentätigkeiten entfällt auf die genehmigungspflichtigen entgeltlichen Tätigkeiten. Mit einem Umfang von **5.397** hat sich ihr Anteil von 83,5 % auf **85,3 %** erhöht. Der Anteil der nur anzeigepflichtigen und der genehmigungspflichtigen unentgeltlichen Nebentätigkeiten ist korrespondierend dazu von 16,5 % auf **14,7 %** gesunken²⁴.

Arbeitgeber bzw. Dienstherr für Nebentätigkeiten ist die Freie und Hansestadt Hamburg nur für **18,1 %** (Vorjahr 16,5 %) der Fälle. Andere öffentliche Stellen haben einen Anteil von **6,7 %** (Vorjahr 7,8 %). Die Mehrzahl der Nebentätigkeiten wurden mit **74,5 %** (Vorjahr 74,7 %) bei nichtöffentlichen Arbeitgebern ausgeübt.

Die Entwicklung der Nebentätigkeiten in den vergangenen fünf Jahren zeigt die folgende Tabelle:

	2003	2004	2005	2006	2007
Nebentätigkeiten	6.130	6.864	7.268	6.632	6.325
Veränderung in % ggü. Vorjahr	10,9 %	12,0 %	5,9 %	-8,8 %	-4,6 %
Beschäftigte mit Nebentätigkeiten	5.394	5.961	6.189	5.518	5.212
Veränderung in % ggü. Vorjahr	9,1 %	10,5 %	3,8 %	-10,8 %	-5,5 %
Nebentätigkeiten pro Beschäftigten mit Nebentätigkeiten	1,14	1,15	1,17	1,20	1,21
Beschäftigte mit Nebentätigkeiten in % des budgetrelevanten Personalbestandes	7,5 %	8,3 %	8,9 %	7,9 %	7,5 %

Abbildung C.2-31: Entwicklung der Nebentätigkeiten in der hamburgischen Verwaltung

Die Zahl der Beschäftigten mit Nebentätigkeiten hat sich 2007 in ähnlichem Umfang wie die Zahl der Nebentätigkeiten verringert. Die Nebentätigkeitsquote (Anteil der Beschäftigten mit Nebentätigkeiten am budgetrelevanten Personalbestand) ist auf **7,5 %** gesunken.

²³ Ohne unentgeltliche Tätigkeiten: öffentliche Ehrenämter, Betreuung Angehöriger. Ohne Nebentätigkeitsverpflichtungen nach § 68 HmbBG.

²⁴ Nach dem TV-L sind Nebentätigkeiten nur noch anzeigepflichtig und müssen nicht mehr genehmigt werden. In den Zahlen spiegelt sich dies noch nicht wieder.

In den Laufbahngruppen streuen die Quoten zwischen **6,7 %** im einfachen und **8,3 %** im mittleren Dienst.

Laufbahngruppe	Beschäftigte	Beschäftigte mit Nebentätigkeiten	Anteil
Höherer Dienst	20.805	1.501	7,2 %
Gehobener Dienst	23.678	1.710	7,2 %
Mittlerer Dienst	22.394	1.849	8,3 %
Einfacher Dienst	2.209	147	6,7 %
Ohne Zuordnung	209	5	2,4 %
Gesamt	69.295	5.518	7,5 %

C.3 Altersstruktur und Personalbedarf

Altersstruktur und Personalbedarf sind infolge der Alterung der Beschäftigten Themen, die in einem engen Zusammenhang stehen. Die Entwicklung der Altersstruktur und damit verbundene Konsequenzen werden auch in Abschnitt D.4 des Personalmanagementberichts thematisiert. Im folgenden Abschnitt wird die Altersstruktur der Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung analysiert. Damit werden grundlegende Daten für die Personalbedarfsplanung (vgl. Abschnitt D.5 im Personalmanagementbericht) zur Verfügung gestellt.

Aus der nachfolgenden Abbildung ist die Altersstruktur der Beschäftigten des statistischen Personalbestands am 31.12.2007 nach Altersgruppen ersichtlich:

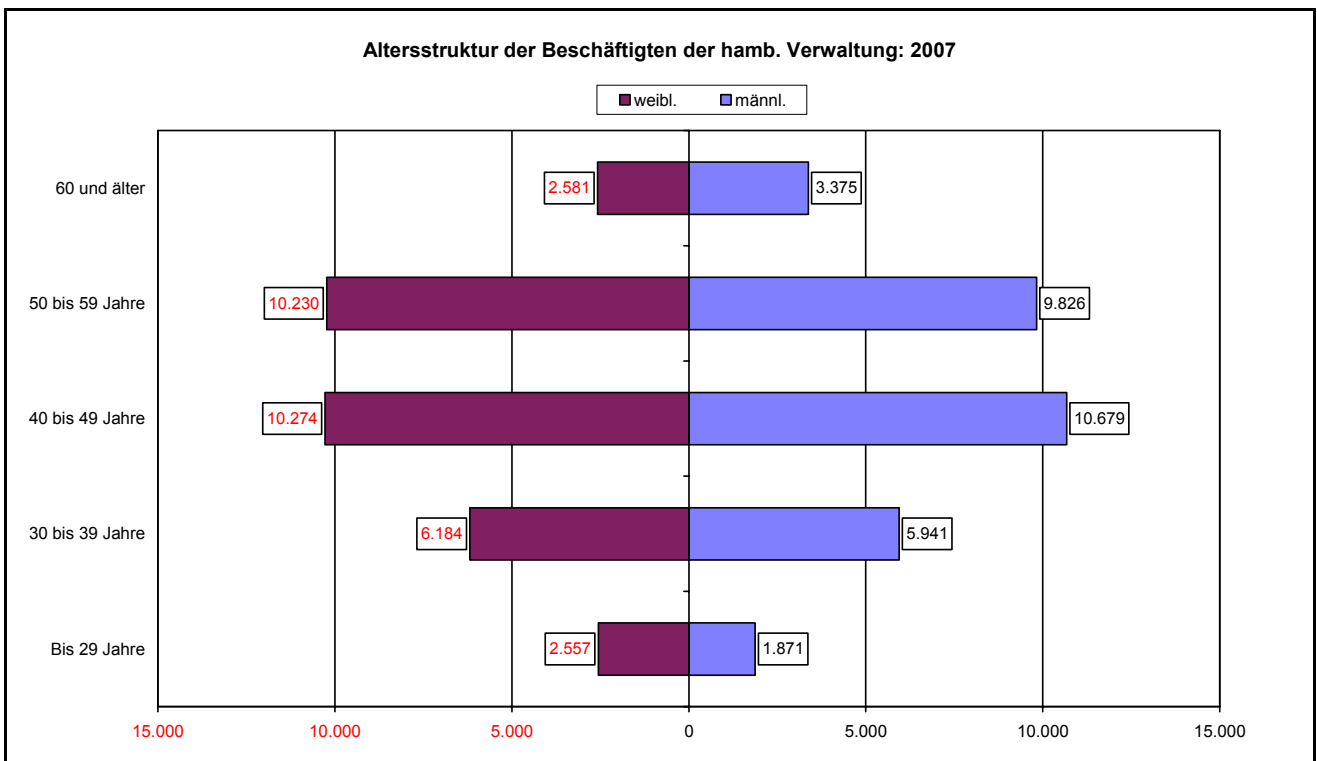


Abbildung C.3-1: Altersstruktur der Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung am 31.12.2007

Unverändert sind die am stärksten besetzten Altersgruppen die zwischen 40 und 49 Jahren (**33,0 %**) und die zwischen 50 und 59 Jahren (**31,6 %**). Betrachtet man die Entwicklung seit 2000, so wird die Verschiebung in der Altersstruktur hin zu den älteren Beschäftigten deutlich:

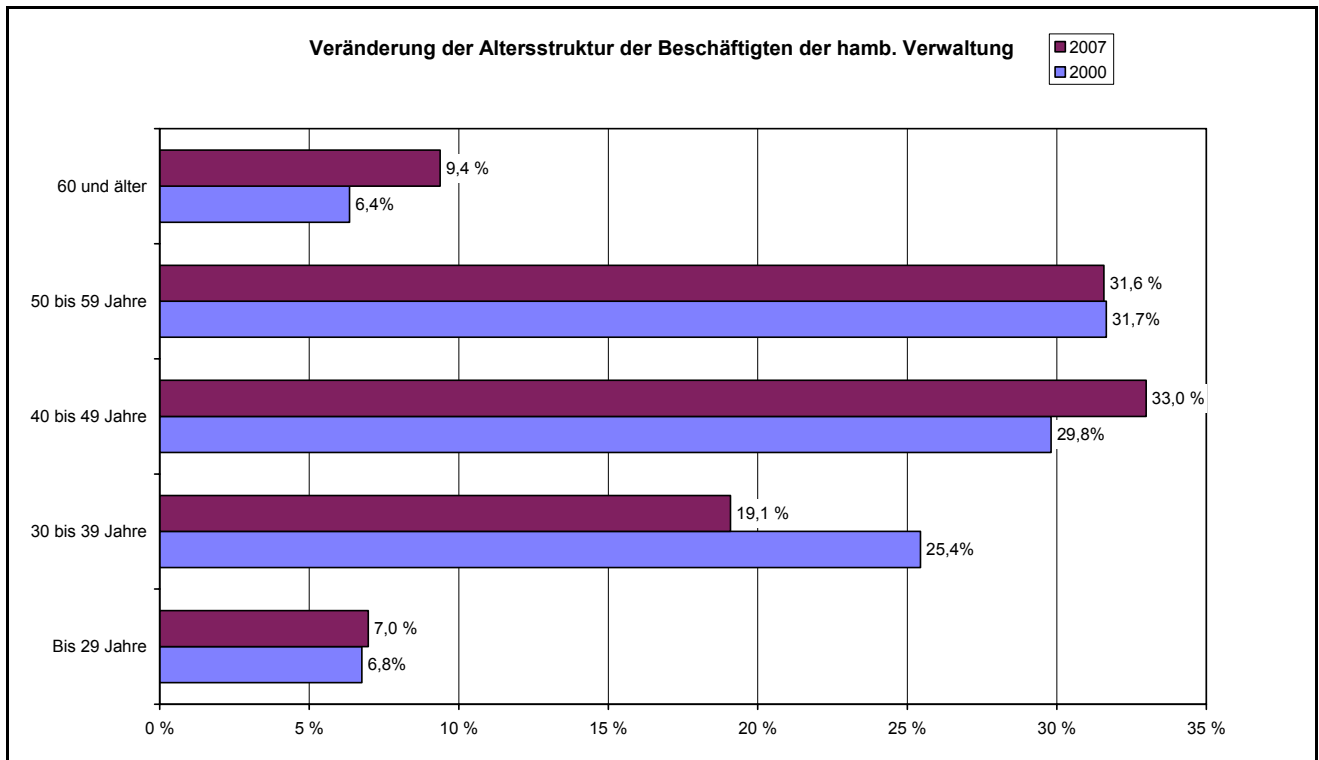


Abbildung C.3-2: Altersstruktur der Beschäftigten am 31.12.2000 und am 31.12.2007

Der Anteil der Beschäftigten in der Altersgruppe bis 29 Jahre hat sich geringfügig um **0,2 Prozentpunkte** erhöht. In der Altersgruppe von 30-39 Jahren ist der Anteil der Beschäftigten von 25,4 % auf **19,1 %** zurückgegangen. Diesem Rückgang um **6,3 Prozentpunkte** standen eine Zunahme des Beschäftigtenanteils in der Gruppe der 40 bis 49jährigen um **3,2 Prozentpunkte** und in der Altersgruppe der 60jährigen und Älteren um **3,0 Prozentpunkte** gegenüber.

Für die Personalbedarfsplanung wurde eine Hochrechnung zum altersbedingten Ausscheiden durchgeführt, die bis zum vergangenen Jahr davon ausging, dass Beschäftigte der Feuerwehr und der Vollzugsdienste mit 60 Jahren ausscheiden, alle anderen Beschäftigten mit 63 Jahren. Dementsprechend hieß das Modell „Variante 63“. Bereits im vergangenen Personalstrukturbericht wurde festgestellt, dass sich das tatsächliche Ausscheidensalter der Beschäftigten außerhalb der Feuerwehr und der Vollzugsdienste auf 63,5 Jahre erhöht hat, so dass beginnend mit dem Jahr 2007 für die Personalbedarfsplanung die „Variante 64“ zugrunde gelegt wird²⁵. Die nachfolgende Zeitreihe wurde um die aktuelle Entwicklung im Jahr 2007 ergänzt:

²⁵ Das Modell Variante 64 wird lediglich für die Personalbedarfsplanung verwandt. Der Berechnung der jährlichen Versorgungsprognose (vgl. zuletzt Bü.-Drs. 18/4736 vom 01.08.2006) liegt aufgrund der unterschiedlichen Zielsetzung ein Ausscheidensalter von 65 Jahren zugrunde (außer für die Beschäftigten der Feuerwehr und der Vollzugsdienste).

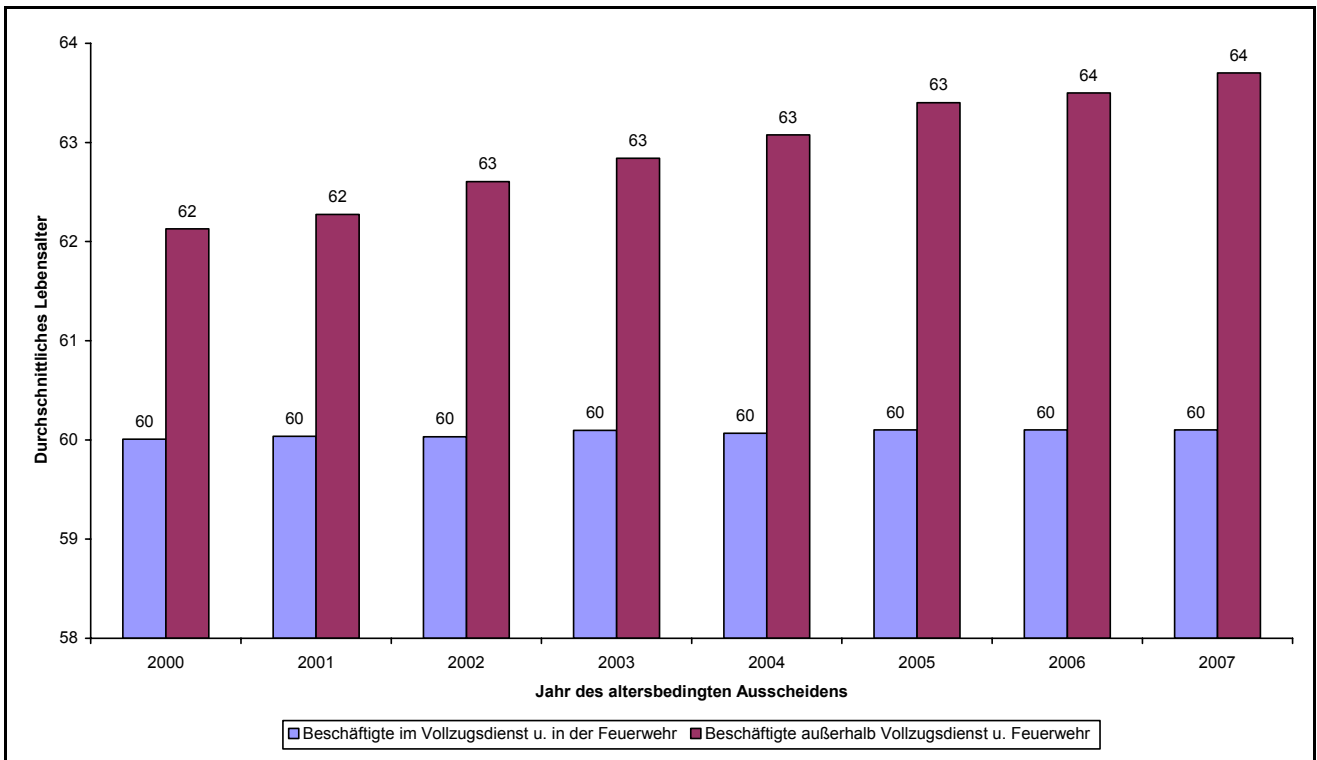


Abbildung C.3-3: Entwicklung des durchschnittlichen Lebensalters der altersbedingt ausscheidenden Beschäftigten

Das tatsächliche Ausscheidensalter der Beschäftigten außerhalb der Bereiche Feuerwehr und Vollzugsdienste lag 2007 bei **63,7 Jahren**²⁶.

Die Personalbedarfsplanung wird getrennt für verschiedene Personalplanungsbereiche durchgeführt. Daher ist es von Interesse, wie der zu erwartende Anteil der Altersabgänge im jeweiligen Planungsbereich sich zur Zahl bzw. dem Anteil der Beschäftigten verhält, um Ungleichgewichte zu erkennen und bei Bedarf gezielt gegensteuern zu können. Dabei spielt auch das Gewicht des jeweiligen Planungsbereichs bezogen auf den Personalbestand insgesamt eine wichtige Rolle. Aus der nachfolgenden Abbildung sind die Anteile der jeweiligen Planungsgruppe am Personalbestand am 31.12.2007 und die Anteile an allen Abgängen in den Jahren 2008-2015 sowie das Durchschnittsalter im jeweiligen Planungsbereich zu entnehmen:

²⁶ Das tendenziell steigende Ausscheidensalter und die mittelfristig gesunkene Dienstunfähigkeitsquote wirken sich positiv auf die Personalkapazitäten der hamburgischen Verwaltung aus.

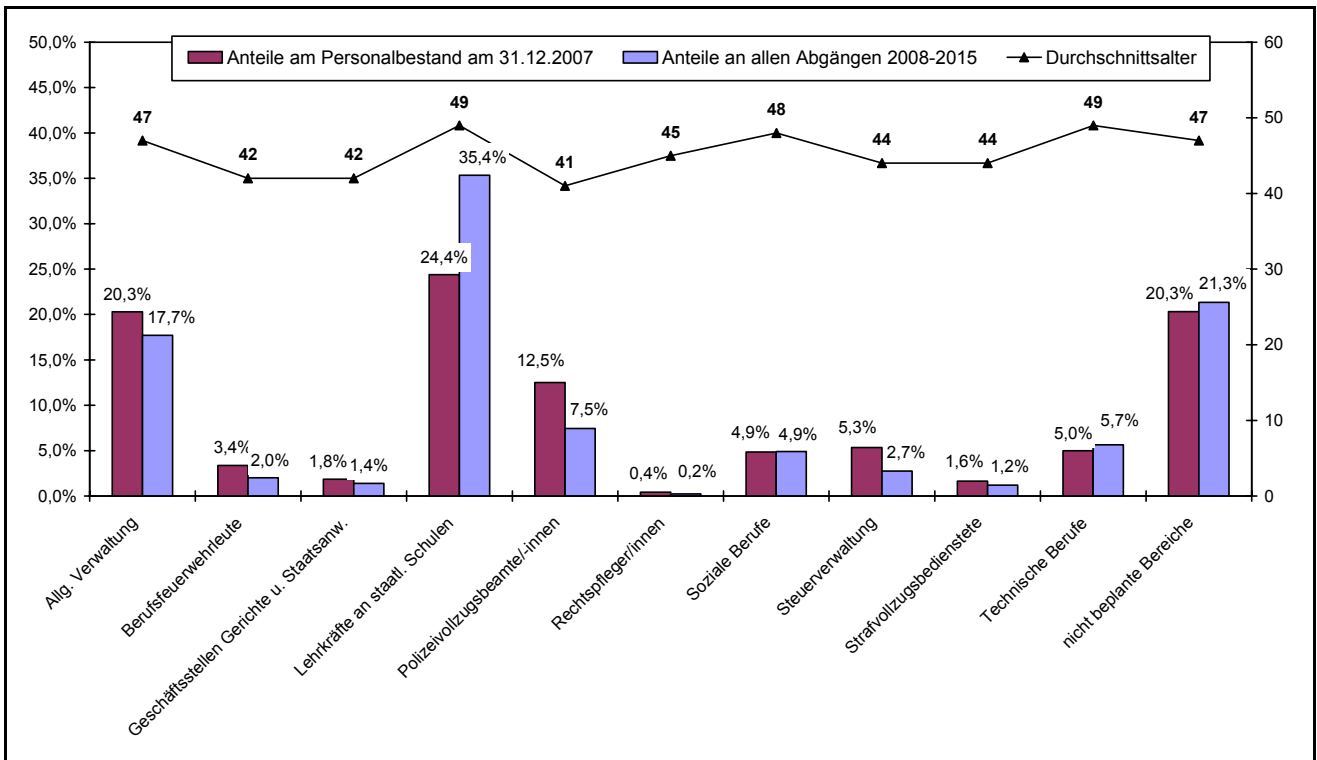


Abbildung C.3-4: Anteile der Personalplanungsbereiche am Personalbestand und deren Anteil an allen Altersabgängen 2008-2015

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten in den Planungsbereichen liegt zwischen **41 Jahren** bei den Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamten und **49 Jahren** bei den Lehrkräften an staatlichen Schulen sowie den technischen Berufen. Zum Vergleich: Für die hamburgische Verwaltung insgesamt ergibt sich ein Durchschnittsalter von **46 Jahren**.

Abschließend wird der Anteil der altersbedingten Abgänge (errechnet auf Basis der Variante 64²⁷) im derzeitigen Planungszeitraum zwischen 2008 und 2015 für die verschiedenen Planungsbereiche dargestellt:

²⁷ Für die Hochrechnung der altersbedingten Abgänge auf Basis der Variante 64 werden als Grundlage der statistische Personalbestand und die Bediensteten, die wegen längerer Arbeitsunfähigkeit ohne Krankenbezüge sind (OK), am 31.12. des Jahres zugrunde gelegt. Es wird angenommen, dass die Vollzugsbediensteten und die Berufsfeuerwehrlaute mit Erreichung des 60. Lebensjahres ausscheiden, alle anderen Beschäftigten mit 64 Jahren.

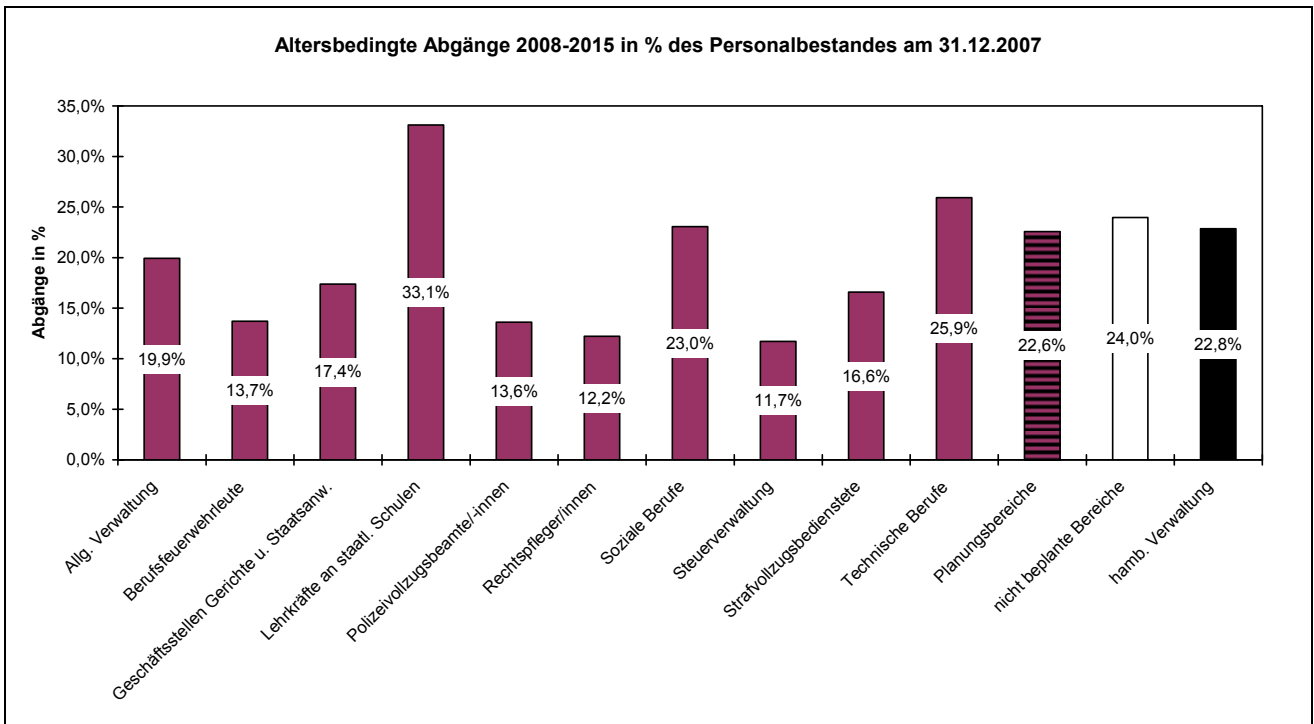


Abbildung C.3-5: Altersbedingte Abgänge in den Planungsbereichen im Zeitraum 2008-2015

Für die hamburgische Verwaltung insgesamt werden bis zum Ende des Planungszeitraums Altersabgänge im Umfang von **22,8 %** aller Beschäftigten erwartet. Das entspricht **14.571** Beschäftigten. Der Anteil der altersbedingten Abgänge variiert in den verschiedenen Planungsbereichen zwischen **11,7 %** (= **400** Beschäftigte) in der Steuerverwaltung und **33,1 %** (= **5.151** Beschäftigte) bei den Lehrkräften an staatlichen Schulen.

C.4 Personalveränderungen

Die folgenden Abschnitte stellen verschiedene Aspekte der Personalbestandsveränderungen dar.

Zunächst wird ein Überblick über die Fluktuation in der hamburgischen Verwaltung im Berichtsjahr 2007 für den statistischen Personalbestand gegeben. Dabei werden relevante Veränderungen gegenüber dem Vorjahr und die Entwicklung in den vergangenen fünf Jahren dargestellt.

Der zweite Abschnitt behandelt die Entwicklung des vorzeitigen Ausscheidens von Beamtinnen und Beamten aufgrund von Dienstunfähigkeit.

In einem dritten Abschnitt wird die Veränderung des budgetrelevanten Personalbestandes am Stichtag 31.12.2007 gegenüber dem Stand am 31.12.2006 in Form einer Vollkräfterechnung untersucht.

C.4.1 Fluktuation

Die Fluktuationsrechnung²⁸ liefert wichtige Hinweise für personalwirtschaftliche Entscheidungen und Prognosen; insbesondere bildet sie die Grundlage der Personalbedarfsplanung. Die Fluktuationsraten beschreiben dabei, wie viele Beschäftigungsverhältnisse der hamburgischen Verwaltung im Laufe eines Jahres im Verhältnis zum Personalbestand am Anfang des Jahres beendet oder unterbrochen wurden. Die ausgewertete Grundgesamtheit ist der statistische Personalbestand.

Zur Grundfluktuation werden alle Fälle gezählt, in denen es zu einer Beendigung des Dienst- oder des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Alter, Tod, Vertrags- bzw. Zeitablauf, Dienstunfähigkeit²⁹, Kündigung bzw. Entlassung und aus sonstigen Gründen³⁰ kommt. Es werden auch die Fälle erfasst, die im Personalbestand am 31.12.2007 noch vorhanden waren, die aber zum 1.1.2008 aus der hamburgischen Verwaltung ausgeschieden sind. Die Grundfluktuation erklärt somit nicht die Veränderungen des Personalbestands zwischen dem 31.12.2007 und dem Vorjahresstand, sondern die zwischen dem 1.1.2007 und dem 1.1.2008.

Die Zusatzfluktuation beschreibt eine zeitweise Unterbrechung des Dienst- oder des Arbeitsverhältnisses in der Berichtsperiode und vor Beginn der nächsten vor allem durch Beurlaubungen³¹ (nur Neubeurlaubungen).

Beschäftigungsverhältnisse	Grundfluktuation	Zusatzfluktuation	Gesamtfluktuation
2003	4.497	861	5.358
2004	5.094	873	5.967
2005	4.608	840	5.448
2006	4.630	843	5.473
2007	5.109	1.028	6.137

Raten in %	Grundfluktuationsrate	Zusatzfluktuationsrate	Gesamtfluktuationsrate
2003	6,8 %	1,3 %	8,1 %
2004	7,6 %	1,3 %	8,9 %
2005	7,1 %	1,3 %	8,4 %
2006	7,2 %	1,3 %	8,5 %
2007	7,9 %	1,6 %	9,5 %

Die Anzahl der Fluktuationsfälle sowie die Fluktuationsraten sind 2007 merklich gestiegen. Bei der Grundfluktuation war dafür insbesondere der Ausscheidensgründe „Zeit- bzw. Vertragsablauf“ maßgebend. Bei der Zusatzfluktuation lagen die Gründe für die Zunahme in einer verstärkten Inanspruchnahme von „Elternzeit“. Die Gesamtfluktuationsrate in der hamburgischen Verwaltung stieg 2007 **um einen Prozentpunkt auf 9,5 %**. Besonders stark war der Anstieg im Bereich der Einrichtungen nach § 15 LHO - hauptsächlich bedingt durch das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge. Die anderen Fluktuationsgründe (Alter, Tod, Dienstunfähigkeit bzw. verminderte Erwerbsfähigkeit, Kündigung bzw. Entlassung sowie die sonstige Grundfluktuation) zeigen in der hamburgischen Verwaltung seit einigen Jahren nur geringe Veränderungen.

²⁸ Vgl. Kennzahlenbuch B-01.

²⁹ In dieser Kategorie sind Dienstunfähigkeit und verminderte Erwerbsfähigkeit enthalten.

³⁰ Sonstige Gründe sind: Verlust der Beamtenrechte, Entfernung aus dem Dienst, Nichtigkeit oder Rücknahme der Ernennung, einstweiliger Ruhestand und Übertritt zu anderen öffentlichen Dienststellen.

³¹ Im Einzelnen: Elternzeit, Wehr- oder Zivildienst, Rente auf Zeit, Sonderurlaub, Beurlaubung aus familiären Gründen, Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen.

In der Folge der beschriebenen Entwicklung haben sich die Anteile an der Grund- bzw. der Zusatzfluktuation bei den Fluktuationsgründen „Zeit- bzw. Vertragsablauf“ (**50,1 %** gegenüber 47,6 % 2006) und „Elternzeit“ (**73,8 %** gegenüber 70,9 % 2006) erhöht.

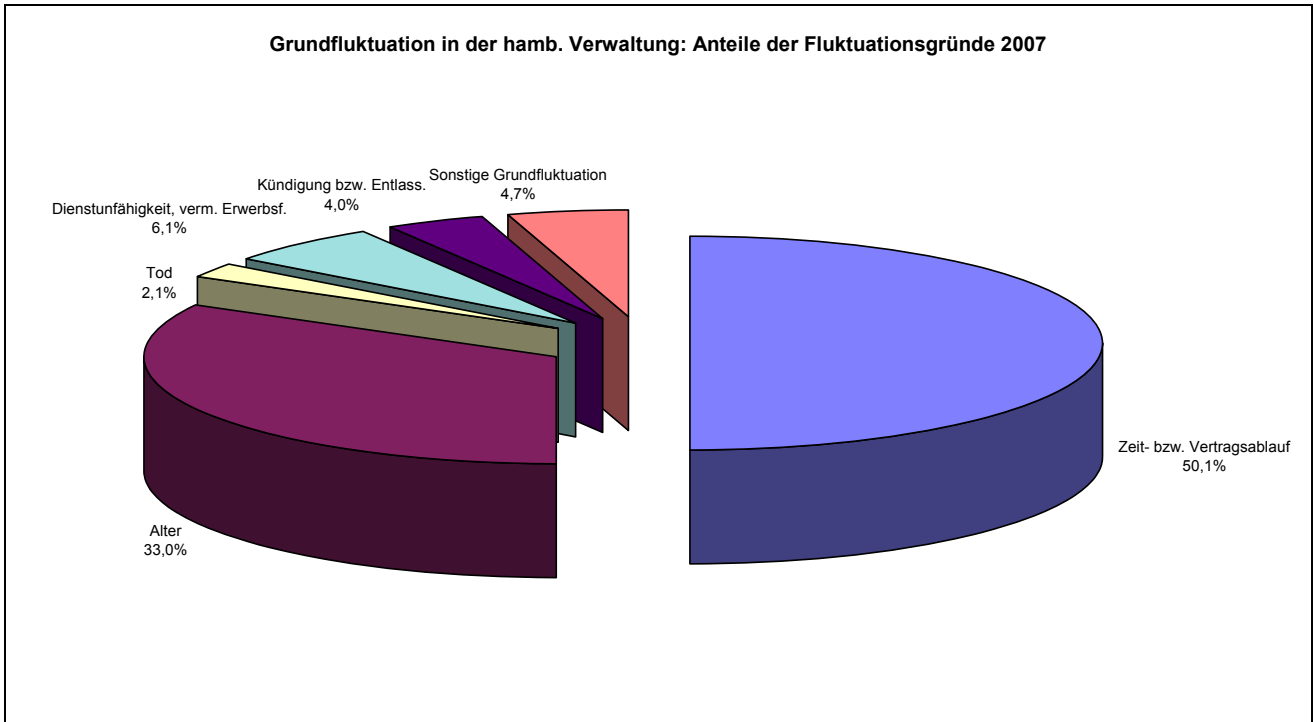


Abbildung C.4-1: Gewicht der Ausscheidensgründe

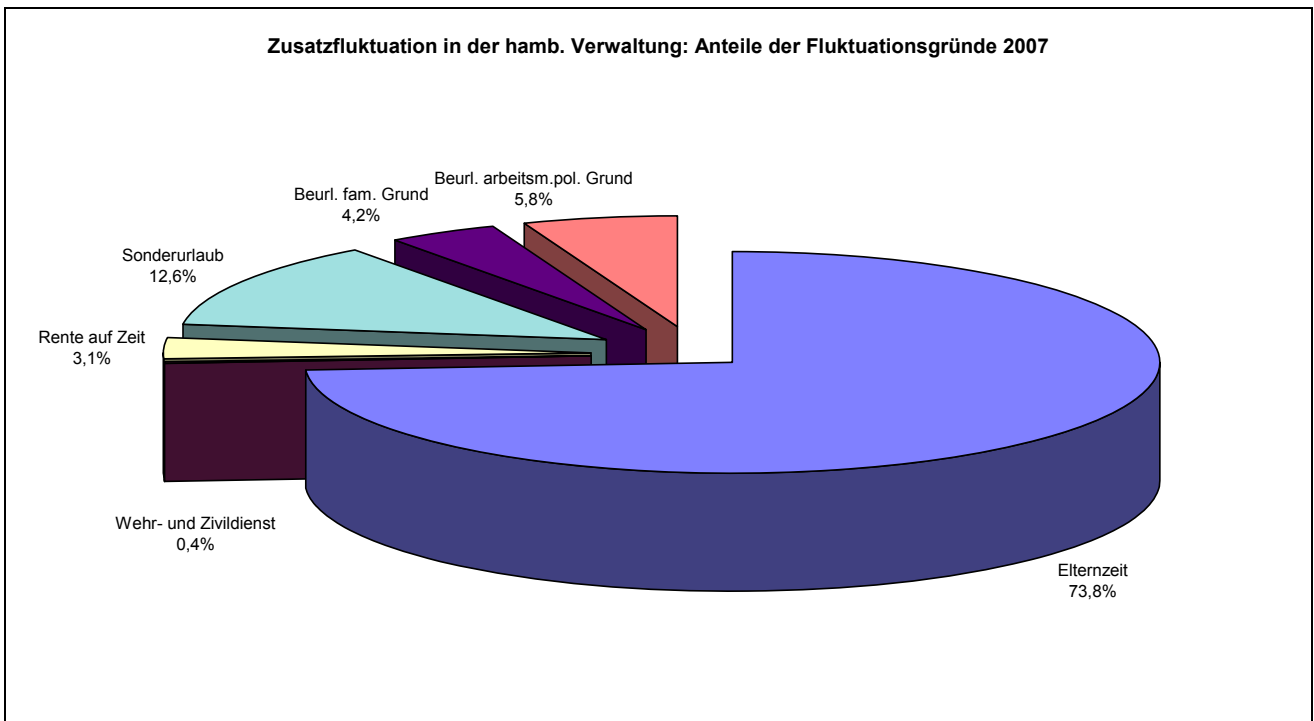


Abbildung C.4-2: Gewicht der Beurlaubungsgründe

C.4.2 Dienstunfähigkeit

Die Zahl der Dienstunfähigkeitsfälle, die zum Ausscheiden von Beamtinnen und Beamten geführt hat, ist (vgl. Personalstrukturbericht 2007 C.4.2 Seite 57) stabil geblieben. Aus der geringfügigen Verringerung der Quote der Gesamtfälle von **22,1 %** (Erhebungsjahr 2006 – vgl. Personalstrukturbericht) auf **20,9 %** (Erhebungsjahr 2007) lässt sich kein sicherer Trend ableiten.

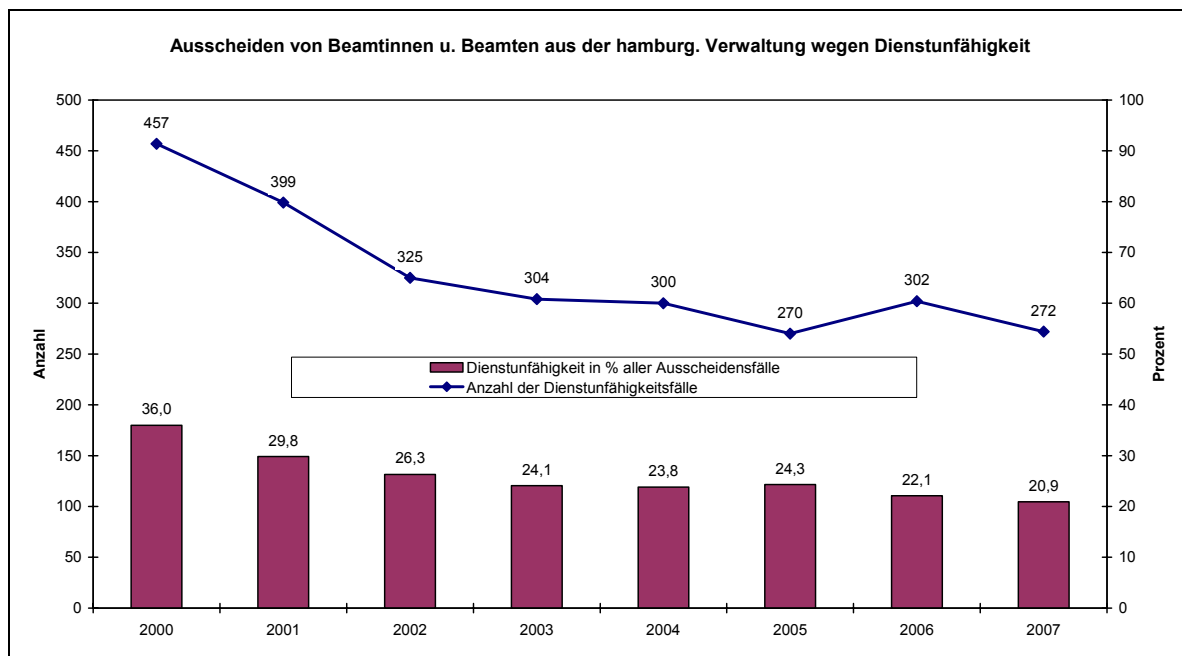


Abbildung C.4 4: Entwicklung der Dienstunfähigkeit bei Beamtinnen und Beamten

Beamtinnen und Beamte		2001			2003			2005			2007		
Ausscheidensgründe		RA	AA	DU	RA	AA	DU	RA	AA	DU	RA ³²	AA ³³	DU ³⁴
Lehrerinnen bzw. Lehrer	Abs.	32	286	234	56	283	164	71	273	161	148	380	165
	Proz.	5,8	51,8	42,4	11,1	56,3	32,6	14,1	54,1	31,9	21,4	54,8	23,8
Polizei	Abs.	260	3	32	197	-	16	112	0	18	132	2	29
	Proz.	88,1	1,0	10,9	92,5	0,0	7,5	86,2	0,0	13,8	81	1,2	17,8
Feuerwehr	Abs.	59	-	7	40	-	6	19	0	3	31	0	0
	Proz.	89,4	-	10,6	87,0	0,0	13,0	86,4	0,0	13,6	100	0,0	0,0
Strafvollzug	Abs.	39	2	17	39	1	25	27	2	12	16	0	16
	Proz.	67,2	3,5	29,3	60,0	1,5	38,5	65,9	4,9	29,3	50,0	0,0	50,0
Hochschullehrerinnen bzw. -lehrer	Abs.	50	15	9	57	17	7	59	13	2	67	13	2
	Proz.	67,5	20,3	12,2	70,4	21,0	8,6	79,7	17,6	2,7	81,7	15,9	2,4
übrige Dienste	Abs.	45	116	87	91	146	83	139	100	73	100	101	58
	Proz.	18,1	46,8	35,1	28,4	45,6	25,9	44,6	32,1	23,4	38,6	39,0	22,4
Richterinnen bzw. Richter	Abs.	22	9	13	21	10	3	14	13	1	24	17	2
	Proz.	50,0	20,5	29,5	61,8	29,4	8,8	50,0	46,4	3,6	57,1	38,1	4,8
Gesamt	Abs.	507	431	399	501	457	304	441	401	270	518	513	272
	Proz.	37,9	32,2	29,8	39,7	36,2	24,1	39,7	36,1	24,3	39,7	39,4	20,9
		1.337			1.262			1.112			1.303		

Abbildung C.4-3: Versetzung von Beamtinnen und Beamten in den Ruhestand nach Verwaltungsbereichen

Im Jahr 2007 gingen **39,7 %** der Beamtinnen und Beamten nach Erreichen der Regelaltersgrenze (RA) in den Ruhestand sowie **39,4 %** im Rahmen der Antragsaltersgrenze (AA). In **20,9 %** der Fälle erfolgte eine Versetzung in den Ruhestand aufgrund von Dienstunfähigkeit.

³² Regelaltersgrenze (einschl. besondere Altersgrenzen)

³³ Antragsaltersgrenze

³⁴ Dienstunfähigkeit

C.4.3 Personalbestandsveränderungen

Der budgetrelevante Personalbestand der hamburgischen Verwaltung ist - in Vollkräften gerechnet - **vom 31.12.2003 bis zum 31.12.2007 von 63.003 um 4.627 Vollkräfte auf 58.376 gesunken**. Dies bedeutet eine prozentuale Veränderung von **-7,3 %** in diesem Zeitraum. Der verstärkte Rückgang des Personalbestands zwischen 2004 und 2005 wurde durch die Verselbständigung des Amtes für Strom- und Hafengebühren der Behörde für Wirtschaft und Arbeit in eine Anstalt öffentlichen Rechts „Hamburg Port Authority“ verursacht.

Am 31.12. des Berichtsjahres 2007 war der budgetrelevante Personalbestand in Vollkräften mit **58.376 um 1,1 % (657) kleiner** als im Vorjahr (59.033). Zu diesem Rückgang hat die Ausgliederung des **Landesbetriebs Winterhuder Werkstätten (137 Vollkräfte am 31.12.2006)** aus der Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz und seine Umwandlung in eine GmbH beigetragen. Maßgeblich wurde er aber von dem weiter sinkenden durchschnittlichen Beschäftigungsumfang geprägt.

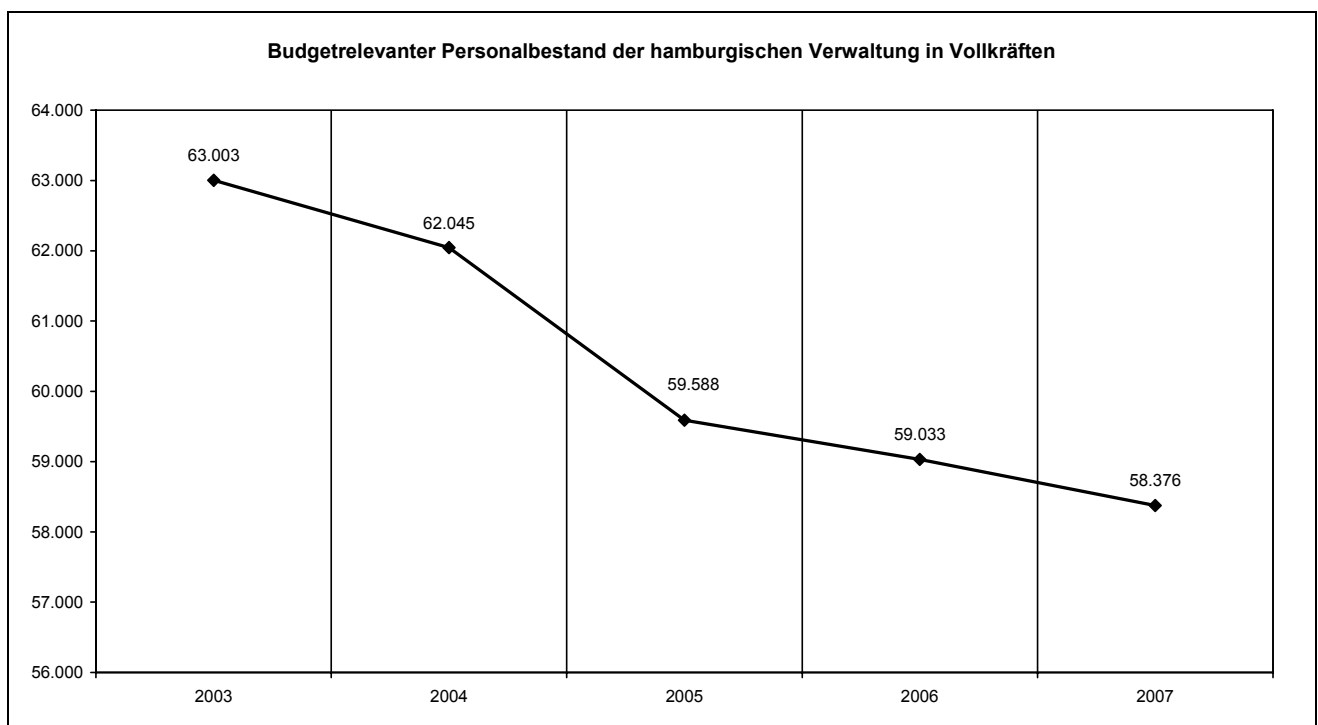


Abbildung C.4-4: Entwicklung des budgetrelevanten Personalbestands in Vollkräften im Zeitraum 2003 bis 2007

In den einzelnen Behörden, Ämtern, Einrichtungen nach § 15 LHO und Landesbetrieben nach § 26 LHO waren die Veränderungen gegenüber dem Vorjahr sehr unterschiedlich ausgeprägt. Sie werden im Folgenden dargestellt.

Die Personalbestandsveränderungen innerhalb der hamburgischen Verwaltung - und hier insbesondere zwischen Behörden und Ämtern sind zu großen Teilen Folge der fortschreitenden Umsetzung der Verwaltungsreform. Im Zuge der Entflechtung von ministeriellen und fachlich steuernden Aufgaben sollen Durchführungsaufgaben bei den Bezirksämtern konzentriert werden, um Verwaltungsverfahren zu beschleunigen und Doppelarbeit zu vermeiden.

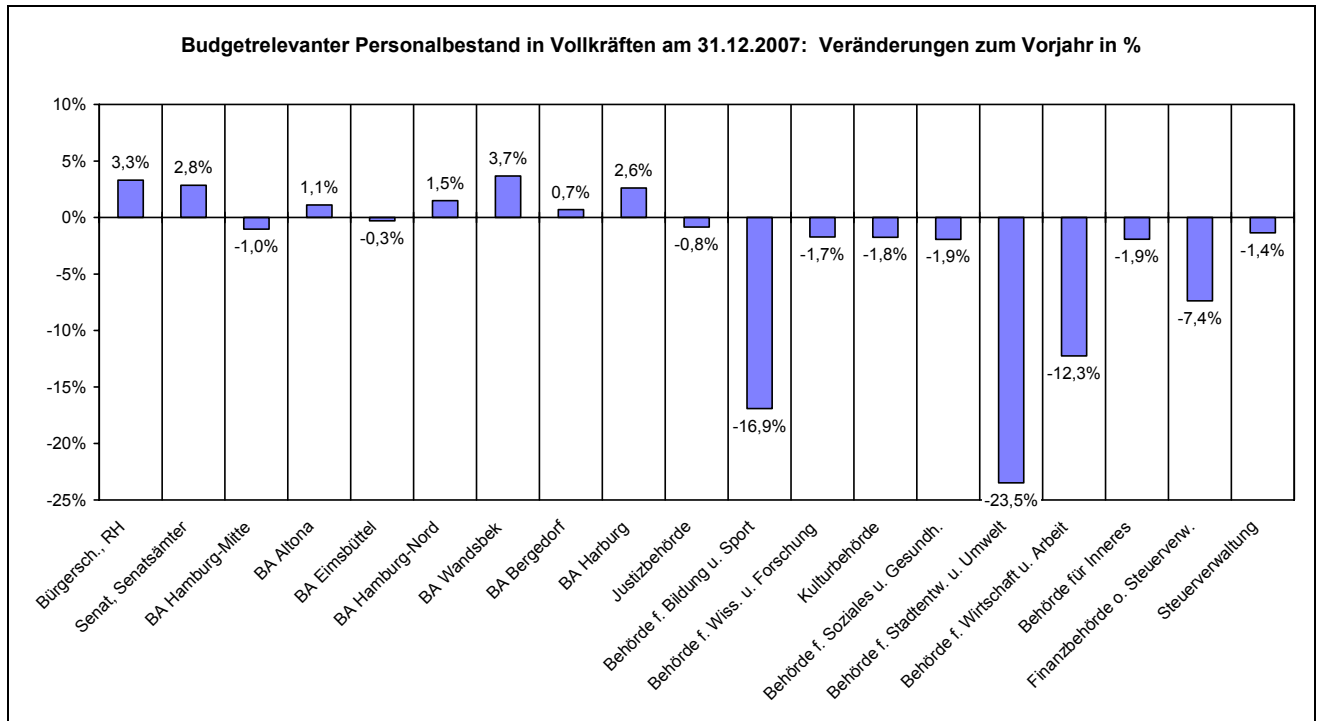


Abbildung C.4-5: Veränderung des budgetrelevanten Personalbestandes in Vollkräften gegenüber 2006 in Behörden und Ämtern

So entstand der neue **Landesbetrieb Straßen, Brücken und Gewässer** aus Teilen der Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt und der Einrichtung Autobahn- und Tunnelbetrieb. Aus der Finanzbehörde wurden die Aufgaben des Landesabgabenamtes der Einrichtung **Kasse.Hamburg** neu zugeordnet. Aus der Behörde für Wirtschaft und Arbeit ist die Zuständigkeit für die Revierförstereien auf die **Bezirksämter** übertragen worden. Zudem wurden in den Bezirksämtern die Dienstleistungszentren und der Bezirkliche Ordnungsdienst personell ausgebaut.

Die in absoluten Zahlen größte Personalbestandsveränderung betraf die Behörde für Bildung und Sport. Berufsschullehrkräfte und Verwaltungspersonal wurden in den neuen **Landesbetrieb Hamburger Institut für Berufliche Bildung** überführt.

In der **Bürgerschaftskanzlei** kam es zu einer temporären Verstärkung des Personals zur Unterstützung der parlamentarischen Untersuchungsausschüsse. Im **Personalamt** wurde eine neue Dienststelle **PersonalService Integration (PSI)**³⁵ eingerichtet.

³⁵ Der PSI ist die Personal verwaltende Dienststelle für diejenigen Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus den Asklepios Kliniken Hamburg GmbH, denen ein unbefristeter Arbeitsplatz angeboten wird, die aber nicht gleich eine feste Stelle erhalten können. Neben den Asklepiosrückkehrern hat PSI auch die Zuständigkeit für die Administration der Rückkehrenden aus dem HWWA.

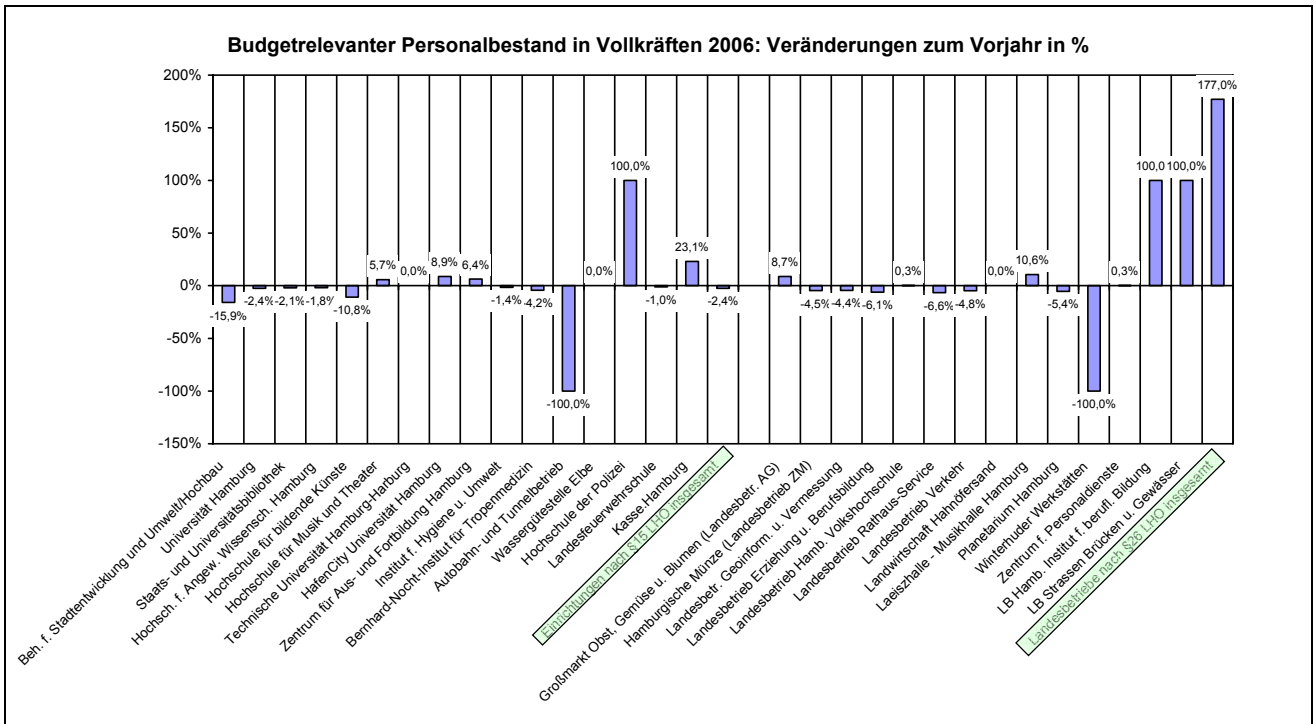


Abbildung C.4-6: Veränderung des budgetrelevanten Personalbestandes in Vollkräften gegenüber 2006 in Einrichtungen und Landesbetrieben

Die deutlichsten (auch absoluten) Personalbestandsänderungen im Bereich der Einrichtungen und Landesbetriebe nach § 15 LHO bzw. § 26 LHO sind im Folgenden beschrieben. Neue und nicht mehr vorhandene Einheiten weisen in der vorstehenden Abbildung Veränderungsrate von 100 bzw. -100 % auf.

Die neuen **Landesbetriebe Straßen, Brücken und Gewässer** und **Hamburger Institut für Berufliche Bildung** sowie der Zuwachs bei der **Kasse Hamburg** wurden bereits im vorstehenden Absatz erklärt. Neu gegründet ist auch die **Hochschule der Polizei** als Einrichtung nach § 15 LHO. Der **Landesbetrieb Winterhuder Werkstätten** wurde wie anfangs dargestellt aus der hamburgischen Verwaltung ausgegliedert und Aufgaben und Personal des **Bereichs Autobahn- und Tunnelbetrieb** sind nunmehr im Landesbetrieb Straßen, Brücken und Gewässer aufgegangen.

Der deutliche Rückgang im **Bereich Hochbau der Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt** beruht weiterhin auf der Umsetzung von Einsparvorgaben des Senats für den staatlichen Hochbau.

Zum deutlichen Personalzuwachs bei der **HafenCity Universität** und Rückgang bei der **Hochschule für bildende Künste** hat der fortschreitende personelle Aufbau eines gemeinsamen Administrationsdienstes für die HafenCity Universität, die Hochschule für bildende Künste und die Hochschule für Musik und Theater beigetragen.

C.5 Vergleichende Fehlzeitenanalyse als Grundlage für betriebliche Gesundheitsförderung

Die Betrachtung krankheitsbedingter Fehlzeiten in der hamburgischen Verwaltung und der daraus abgeleiteten Maßnahmen bleiben ein Schwerpunktthema des jährlichen Personalberichts. Sie bieten Ansatzpunkte für eine betriebliche Gesundheitsförderung, wie sie im Konzept „Gesundheitsförderung in der hamburgischen Verwaltung“³⁶ formuliert ist. In diesem Zusammenhang wurde auch hervorgehoben, dass eine substantielle und dauerhafte Reduktion von krankheitsbedingten Fehlzeiten nur im Rahmen eines Gesamtkonzeptes und über einen längeren Zeitraum erreichbar ist.

Der Personalstrukturbericht enthält eine Darstellung von Entwicklung und Struktur der krankheitsbedingten Fehlzeiten in der hamburgischen Verwaltung insgesamt. Zusätzlich werden die Unterschiede im Krankenstand der einzelnen Behörden anhand der krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten dargestellt. Dieser Behördenvergleich bildet die Grundlage für die Berichterstattung der Behörden, falls Richtwerte in relevanten Berufskategorien überschritten werden.

Im Personalmanagementbericht (Abschnitt D.2) werden Situation und Handlungsschwerpunkte der betrieblichen Gesundheitsförderung thematisiert. Aufbauend auf der vergleichenden Fehlzeitenanalyse erfolgt in diesem Rahmen eine Konkretisierung durch Stellungnahmen der Behörden und Ämter zu überdurchschnittlichen Fehlzeiten und zu eingeleiteten Maßnahmen.

C.5.1 Aufbau und Methodik der Fehlzeitenanalyse

Die Methode der Fehlzeitenanalyse wurde im Personalbericht 2003 ausführlich dargestellt³⁷. Eine Beschreibung findet sich auch im „Leitfaden personalwirtschaftlicher Kennzahlen und Methoden - Kennzahlenbuch“ (vgl. dort die Kennzahl B-08 Fehlzeiten). Die folgenden Ausführungen beschränken sich daher auf eine Darstellung der wichtigsten Begriffe und einen Überblick über die Inhalte der folgenden Abschnitte.

Die ausgewertete Grundgesamtheit für alle krankheitsbedingten Fehltag in Abschnitt C.5.2 ist das Beschäftigtenaggregat statistischer Personalbestand plus Beschäftigte ohne Krankenbezüge³⁸ bzw. für die bezahlten Fehlzeiten in den Abschnitten C.5.3 und C.5.4 nur der statistische Personalbestand. Die krankheitsbedingten Fehlzeiten umfassen die Arbeitstage, an denen der Beschäftigte seinen Verpflichtungen am Arbeitsplatz wegen Krankheit, Unfall oder Kur nicht nachkommen kann. Um den Ausfall von Arbeitstagen in den einzelnen Organisationseinheiten vergleichen zu können, werden die Ausfalltage in Bezug zu einer Sollarbeitszeit gesetzt und so eine Fehlzeitenquote ermittelt³⁹. Die Sollarbeitszeit wird errechnet, indem die Normalarbeitstage pro Jahr (d.h. die Arbeitstage ohne Wochenenden und Feiertage) mit der Grundgesamtheit am 1.1. des Berichtszeitraums 2007 multipliziert werden.

Die Lehrkräfte an staatlichen Schulen werden in den folgenden Fehlzeitenanalysen nicht berücksichtigt, da sie aufgrund der Ferienregelung eine abweichende Sollarbeitszeit haben, und als Berichts-

³⁶ Das Dokument steht als Download (pdf) im Internet zur Verfügung:
<http://fhh.hamburg.de/stadt/Aktuell/behoerden/personalamt/service/publikationen-und-formulare/betriebliche-gesundheitsfoerderung.html>

³⁷ Das Dokument steht als Download (pdf) im Internet zur Verfügung:
<http://fhh.hamburg.de/stadt/Aktuell/behoerden/personalamt/zz-stammdaten/download-dateien/blickpunkt-personal/blickpunkt-personal-2003-3-pdf,property=source.pdf>

³⁸ Sie erhalten aufgrund der gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen keine Entgeltfortzahlung bzw. keinen Krankengeldzuschuss mehr.

³⁹ Diese Methode wird auch auf die Schichtdienstmodelle der Polizei angewandt, da Vergleichsuntersuchungen ergeben haben, dass eine Berücksichtigung der unterschiedlichen Modelle nur zu so geringen Abweichungen bei der Berechnung der Fehlzeitenquote führen würde, dass diese zu vernachlässigen sind.

zeitraum das Schuljahr zugrunde zu legen ist. Eine gesonderte Fehlzeitenauswertung für diesen Personenkreis ist im Abschnitt „C.5.3.2 Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten nach Berufskategorien“ nachrichtlich wiedergegeben (vgl. Tabelle „Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten nach Statusgruppen - gegliedert nach Schulformen...“). Die an den staatlichen Hochschulen in Hamburg beschäftigten Hochschullehrerinnen und -lehrer sowie die Lehrbeauftragten werden aufgrund der vielfach unregelmäßigen Anwesenheits- und Arbeitszeiten ebenfalls nicht in die Fehlzeitenauswertungen einbezogen.

Im Abschnitt C.5.2 werden die Ausfälle durch alle (d.h. bezahlte und unbezahlte) krankheitsbedingten Fehltage im Berichtsjahr 2007 für die hamburgische Verwaltung insgesamt und für die einzelnen Behörden behandelt. Er enthält auch eine Darstellung der Entwicklung der Fehlzeitenquote in der hamburgischen Verwaltung - beginnend mit dem Berichtsjahr 2002. Seit diesem Jahr ist durch den Ausschluss der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen sowie der Lehrbeauftragten eine methodisch einheitliche Ermittlung der Krankheitszeiten aus dem Personalabrechnungs- und Informationssystem PAISY möglich.

Der Abschnitt C.5.3 bezieht sich nur auf die bezahlten Fehlzeiten des statistischen Personalbestandes. Diese werden durch eine rechnerische Zusammenfassung der Vollzeitbeschäftigten- und Teilzeitbeschäftigtentage in Vollkräftetagen ausgedrückt. Entsprechend wird auch die Sollarbeitszeit für die Ermittlung der Fehlzeitenquoten bereinigt.

Im Abschnitt C.5.4 wird ein Behördenvergleich auf der Grundlage standardisierter Fehlzeitenquoten⁴⁰ vorgenommen. Dieser beruht - wie in Abschnitt C.5.3 - auf den bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten des statistischen Personalbestandes in einer Vollkräfterechnung. Dieser Behördenvergleich bildet die Grundlage für die Berichterstattung der Behörden zur Beeinflussung der krankheitsbedingten Fehlzeiten durch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung.

⁴⁰ Die standardisierten Fehlzeitenquoten stellen um Einflüsse unterschiedlicher Altersstrukturen und Schwerbehindertenzahlen bereinigte Anteile der bezahlten, krankheitsbedingten Fehlzeiten an der jeweiligen Sollarbeitszeit dar. Bedingt durch die Standardisierung bilden sie nicht den tatsächlichen Arbeitszeitausfall der Behörden ab.

C.5.2 Gesamte krankheitsbedingte Fehlzeiten

Die Betrachtung der gesamten krankheitsbedingten Fehlzeiten - d.h. der bezahlten und unbezahlten Fehlzeiten - ermöglicht eine umfassende Darstellung der Fehlzeiten. Auch unbezahlte Fehlzeiten haben einen nicht unwesentlichen negativen Kapazitäts- und Produktivitätseffekt. Sie sind zudem für die vollständige Ermittlung der Langzeiterkrankungen (also auch von solchen, bei denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Ablauf bestimmter Fristen keine Bezahlung mehr erhalten) erforderlich. Schließlich erlaubt ihre Einbeziehung einen Vergleich mit Fehlzeitenberichten anderer Stellen.

In der folgenden Abbildung wird die Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten⁴¹ in der hamburgischen Verwaltung aufgezeigt.

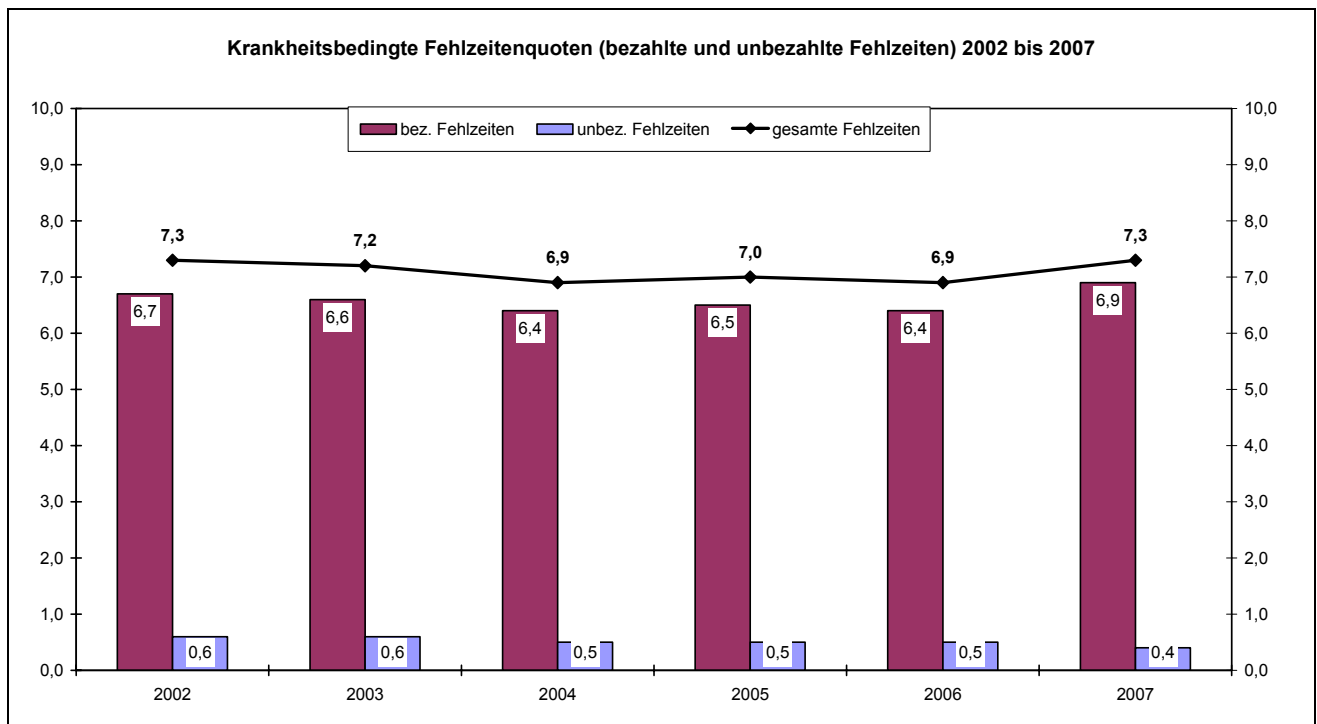


Abbildung C.5-1: Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten in der hamburgischen Verwaltung

Im Jahr 2007 betrug die Fehlzeitenquote in der hamburgischen Verwaltung **7,3 %**. Sie ist damit nach einer in den Jahren zuvor eher rückläufigen Tendenz wieder gestiegen. Der Anstieg vollzog sich bei den bezahlten Fehlzeiten. Die Quote der unbezahlten Fehlzeiten hat dagegen leicht nachgegeben⁴².

⁴¹ Ab dem Jahr 2002 ist eine methodisch einheitliche Auswertung der Krankheitszeiten möglich. Seit diesem Jahr sind die Fehlzeiten der Lehrbeauftragten und der Hochschullehrerinnen und -lehrer nicht mehr Gegenstand der Fehlzeitendarstellung.

⁴² Dazu dürfte beigetragen haben, dass mit der Einführung des neuen Tarifrechts ab dem 1. November 2006 die Bezugsdauer für den Zuschuss zum Krankengeld in Abhängigkeit von der Beschäftigungszeit bis maximal zum Ablauf der 39. Woche der Erkrankung verlängert worden ist. Dabei handelt es sich um eine überwiegend statistische Verschiebung.

Die Fehlzeitenquote ist in fast allen Bereichen der hamburgischen Verwaltung gestiegen. Bei den Landesbetrieben nach § 26 LHO kam es dagegen zu einem Absinken.

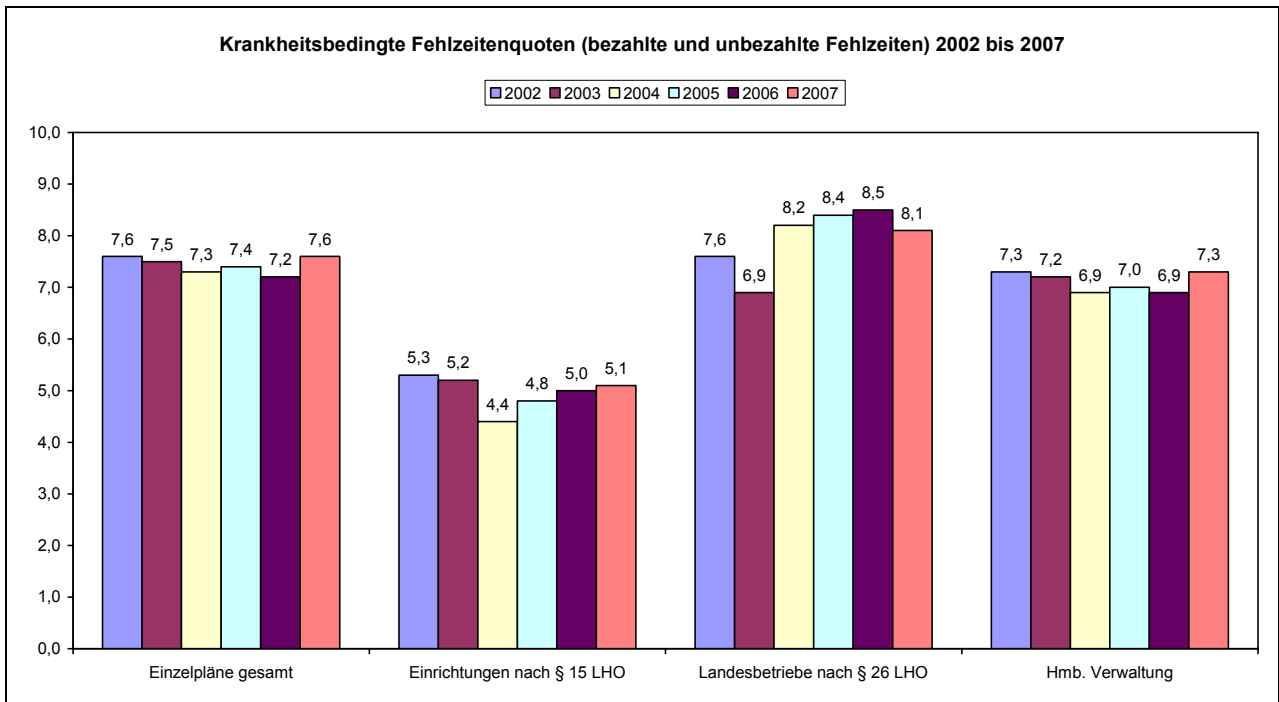


Abbildung C.5-2: Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten nach Organisationsform

Die Veränderung der Fehlzeitenquote stellt sich in den einzelnen Behörden und Ämtern sehr unterschiedlich dar. Überwiegend gestiegenen Quoten stehen z.T. deutliche Rückgänge gegenüber.

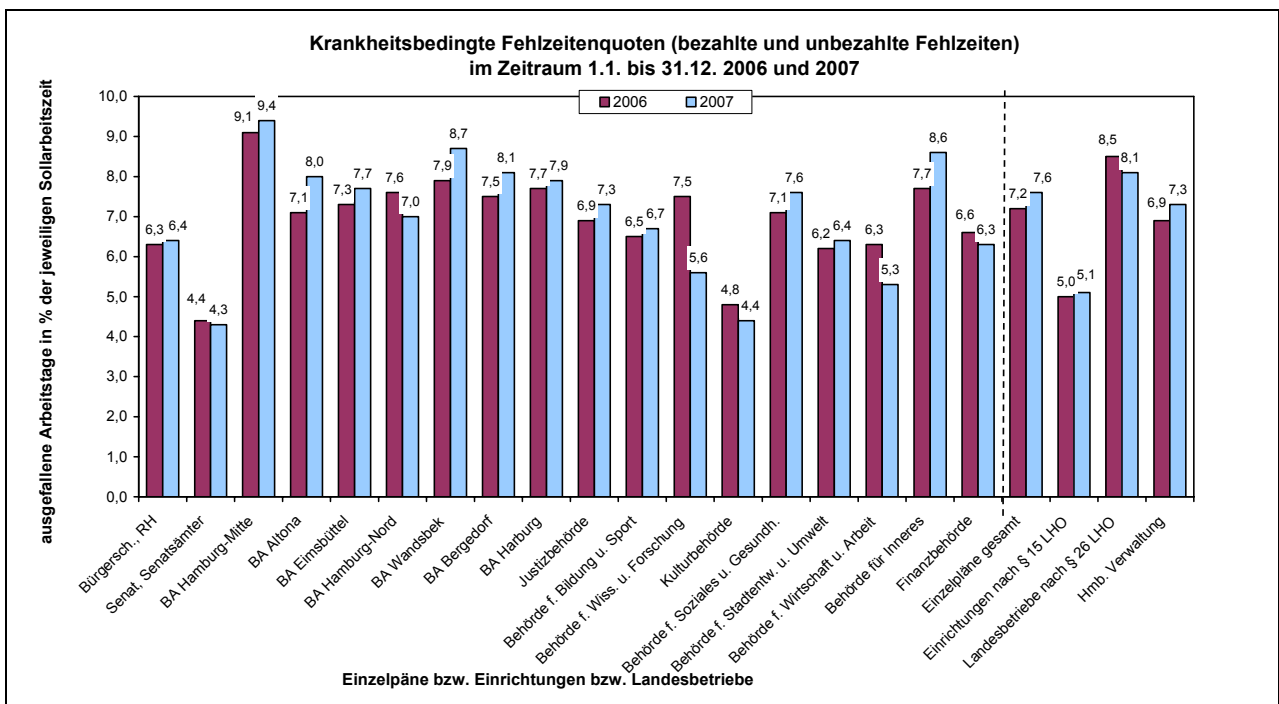


Abbildung C.5-3: Fehlzeitenquoten der Behörden und Ämtern im Vorjahresvergleich

Dauer und Häufigkeit der Erkrankungen verteilen sich - sortiert nach der Dauer der Erkrankungen - sehr unterschiedlich. Der größte Teil der Krankheitsfälle (Anteile an den AU⁴³-Fällen auf der rechten Seite des Balkendiagramms) wird weiterhin durch Kurzzeiterkrankungen von 1 bis 3 Tagen (rund **66 %**; im Vorjahr rund 67 %) verursacht. Bei der Krankheitsdauer (Anteile an den AU-Tagen auf der linken Seite des Diagramms) zeigt sich das große Gewicht der längerfristigen Erkrankungen. Auf Erkrankungen von mehr als 30 Tagen entfallen z.B. zwar nur rund **3 %** der Erkrankungsfälle aber etwa **38 %** der Erkrankungstage. Im Vergleich zum Jahr 2006 ist aber der Anteil dieser Erkrankungen von 39,6 % gut einen Prozentpunkt auf **38,4 %** gesunken. Zugenommen haben die Anteile der Erkrankungen mit einer Dauer von 4 bis 10 Tagen sowohl an den Krankheitstagen als auch an den Krankheitsfällen.

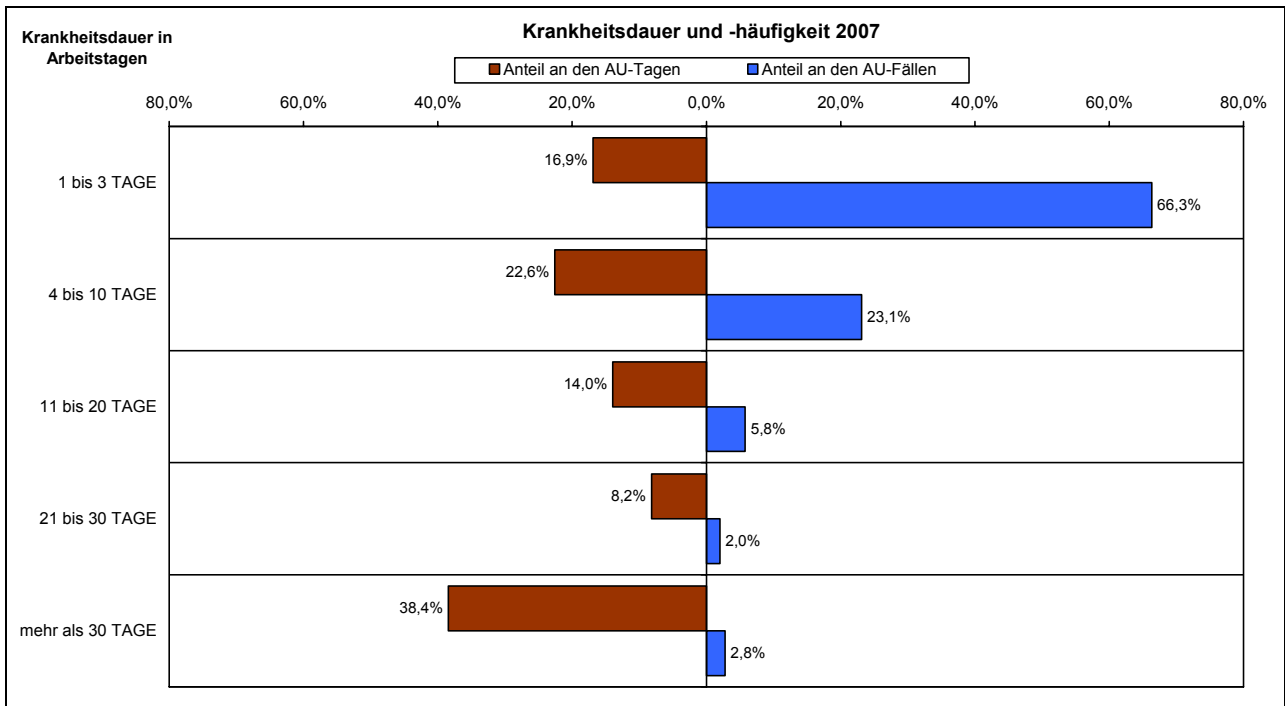


Abbildung C.5-4: Erkrankungen nach Dauer und Häufigkeit

⁴³ Arbeitsunfähigkeit.

Bei den weiblichen Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung ist der Anteil der Kurzzeiterkrankungen bis zu 3 Tagen an den gesamten Krankheitstagen und an den gesamten Krankheitsfällen weiterhin stärker ausgeprägt als bei den männlichen Beschäftigten. Bei den männlichen Beschäftigten spielen hinsichtlich der Ausfalldauer und -häufigkeit die längerfristigen Erkrankungen bis zu 30 Tagen eine größere Rolle. Der Anteil von Erkrankungen von mehr als 30 Tagen ist bei den männlichen Beschäftigten von 39,8 auf **37,6 %** gesunken. Bei den weiblichen Beschäftigten ist er von mit **39,3 %** (Vorjahr 39,5 %) kaum verändert und ist damit erstmals größer als bei den männlichen Beschäftigten.

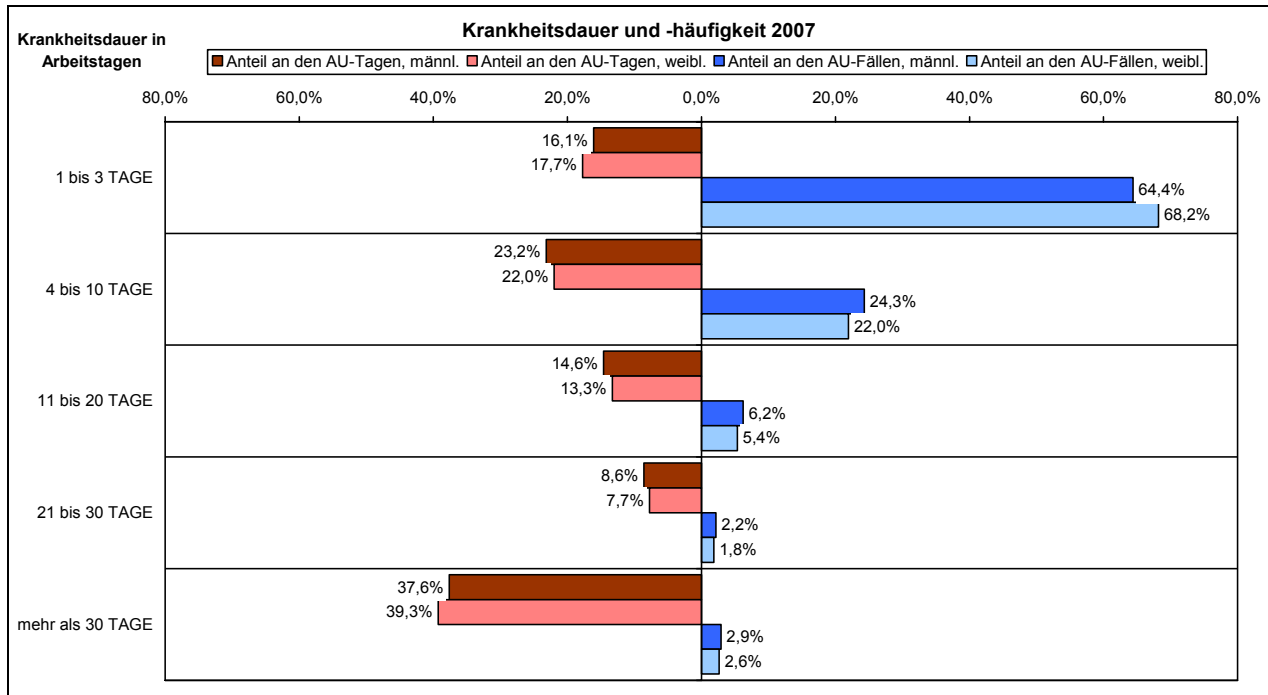


Abbildung C.5-5: Erkrankungsdauer und Häufigkeit nach Geschlecht

Die Autoren einer Studie zu krankheitsbedingten Fehlzeiten bei Frauen und Männern kommen zu dem Ergebnis, dass die Höhe des Krankenstandes sowohl bei Männern wie auch bei Frauen vom Alter, der beruflichen Stellung, der Branchenzugehörigkeit und der Art der ausgeübten Tätigkeit bestimmt werden. Auch bei gleicher beruflicher Position und Tätigkeit sind geschlechtsspezifische Unterschiede im Krankenstand erkennbar. In den meisten Berufsgruppen ist der Krankenstand der Frauen höher. Auch wenn Alters- und Beschäftigungsstrukturen standardisiert werden, ergibt sich bei den Frauen ein etwas höherer Krankenstand, wobei die Differenz gering ist. Gründe dafür kann die vorliegende Untersuchung nicht liefern. Vermutet werden die Ursachen in der Doppelbelastung vieler Frauen durch Berufs- und Familienarbeit und den Unterschieden im geschlechtsspezifischen Gesundheitsverhalten⁴⁴.

⁴⁴ Krankheitsbedingte Fehlzeiten bei Frauen und Männern - Geschlechtsspezifische Unterschiede im Arbeitsunfähigkeitsgeschehen von: I.Küsgens, K. Macco, C. Vetter, in: Fehlzeiten-Report 2007, S.97-119, S. 119

Unterschiede gibt es auch bei den altersspezifischen Fehlzeitenquoten von Frauen und Männern, die im Folgenden abgebildet sind. Durchgehend sind die Fehlzeitenquoten bei den weiblichen Beschäftigten höher als die der männlichen Beschäftigten. Sie nehmen sowohl bei männlichen Beschäftigten als auch bei weiblichen Beschäftigten bis zur Altersgruppe der 50 bis 59-Jährigen zu und gehen dann merklich zurück. Die Differenz zwischen beiden ist in den Altersgruppen „bis 29 Jahre“ und „50 - 59 Jahre“ am ausgeprägtesten.

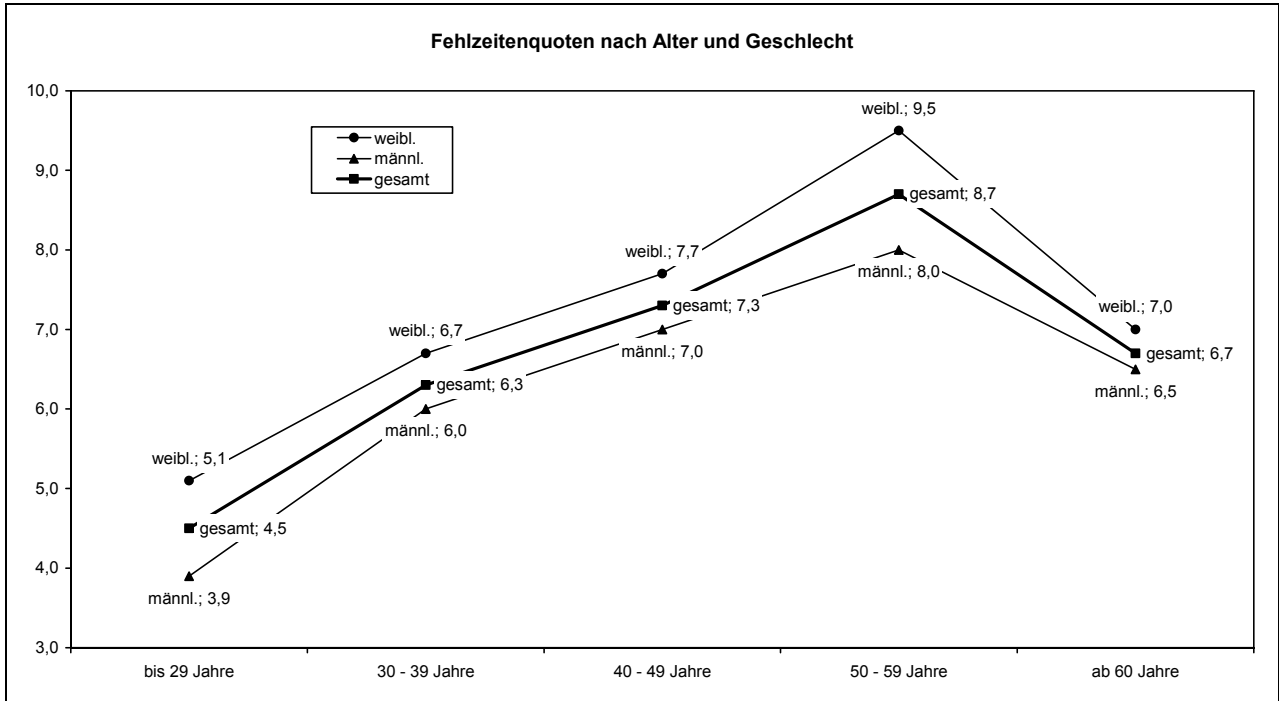


Abbildung C.5-6: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten nach Alter und Geschlecht

Um eine Aussage darüber zu erhalten, wie viel Prozent der gesamten krankheitsbedingten Ausfalltage im Berichtsjahr auf welchen Anteil der Erkrankten entfallen (vgl. die folgende Abbildung), wird die Anzahl der Beschäftigten mit Erkrankungen nach der Dauer ihres gesamten krankheitsbedingten Ausfalls im Jahr 2007 ermittelt. Dem wird jeweils die Anzahl der Ausfalltage gegenübergestellt. Diese Analyse unterscheidet sich von der Untersuchung der Erkrankungen nach Dauer und Häufigkeit dadurch, dass hier auch mehrere Erkrankungen zu einer Gesamtausfalldauer summiert werden.

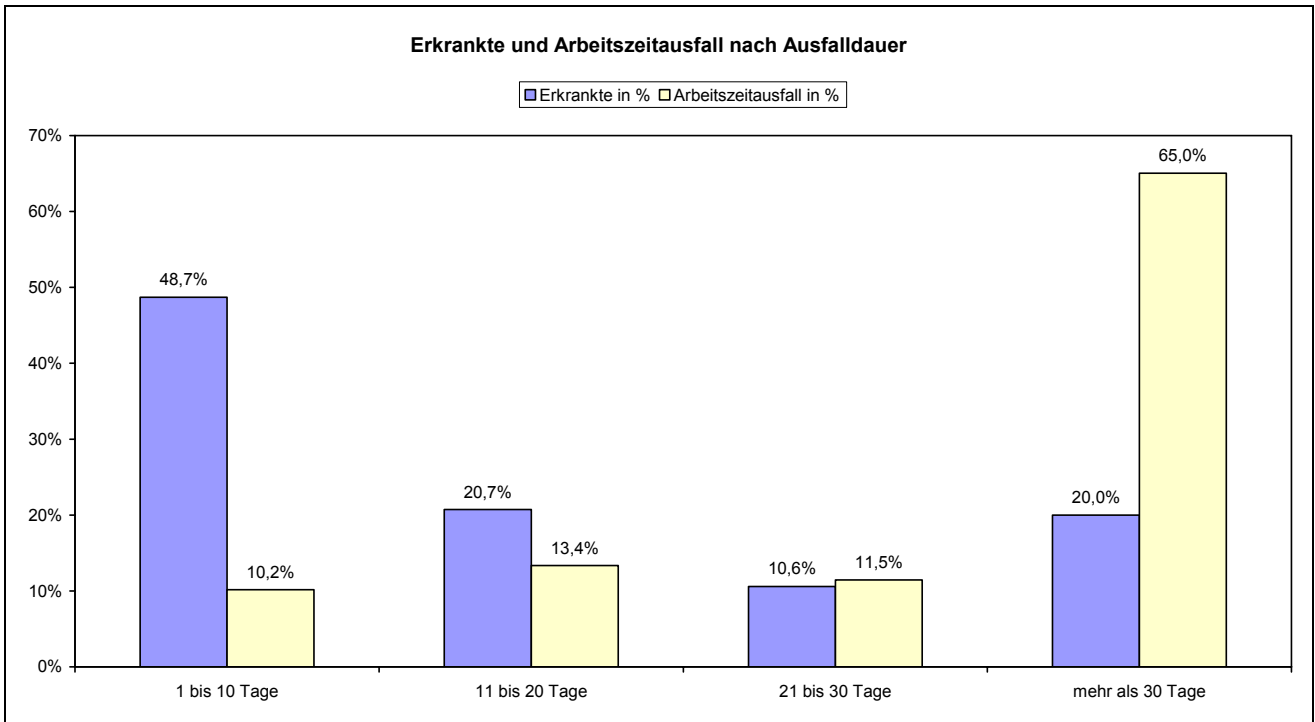


Abbildung C.5-7: Erkrankte und Arbeitszeitausfall nach Dauer

20,0 % aller Erkrankten der hamburgischen Verwaltung verursachen demnach mit einem Kapazitätsausfall von mehr als 30 Tagen **65,0 %** aller krankheitsbedingten Arbeitsausfalltage. Im Umkehrschluss entfallen somit auf **80,0 %** der Erkrankten nur **35,0 %** des gesamten Kapazitätsausfalls.

Eine weitere Messzahl für das Krankheitsgeschehen ist die Betroffenenquote. Sie setzt die Anzahl der Beschäftigten mit mindestens einer Erkrankung im Berichtsjahr ins Verhältnis zum ausgewerteten Personalbestand. In der hamburgischen Verwaltung ist sie im Jahr 2007 mit **79,1 % (Vorjahr 77,3 %)** wieder gestiegen.

In den jährlichen Gesundheitsreports der Krankenkassen werden ebenfalls Krankheitskennzahlen wie z.B. die Betroffenenquote (dort: Arbeitsunfähigkeitsquote) der Versicherten ausgewiesen. Beispielsweise betrug sie für die Versicherten der AOK 49,3 % im Jahr 2006⁴⁵. Im Jahr 2007 ist sie laut Pressemitteilung des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) vom 10.03.2008 auf 51,2 % gestiegen. Die Betroffenenquote der hamburgischen Verwaltung fällt demgegenüber mit 79,1 % deutlich höher aus. Dabei ist zu berücksichtigen, dass bei den Krankenkassen die Kurzzeiterkrankungen von bis zu 3 Tagen in der Regel nicht erfasst werden und Kalendertage gezählt werden. Die Ermittlung der Fehlzeiten in der hamburgischen Verwaltung stützt sich auf alle ausgefallenen Arbeitstage.

Um eine Annäherung an die Methodik der Krankenkassen zu erreichen, werden im Folgenden verschiedene Kennzahlen des Krankheitsgeschehens in der hamburgischen Verwaltung nach Arbeitstagen und Kalendertagen ausgewiesen. Betroffenenquote und Fehlzeitenquote sinken deutlich, wenn sie in Kalendertagen und ohne die Kurzzeiterkrankungen berechnet werden.

Weitere Fehlzeitenkennziffern:	Arbeitstage			Kalendertage			über 3 Kalendertage		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Durchschn. Falldauer (Tage je Krankheitsfall)	6,4	6,3	6,2	8,3	8,3	8,1	19,8	20,4	19,7
Durchschn. Fallhäufigkeit (Fälle je Erkranktem)	3,5	3,6	3,7	3,6	3,6	3,8	1,9	1,9	2,0
Durchschn. Ausfalldauer (Tage je Erkranktem)	22,5	22,6	23,1	29,7	30,0	30,7	37,4	38,6	38,7
Durchschn. Ausfallumfang (Tage je Beschäftigtem)	17,6	17,4	18,3	23,4	23,3	24,4	20,6	20,4	21,4
Durchschn. Ausfallhäufigkeit (Fälle je Beschäftigtem)	2,8	2,8	2,9	2,8	2,8	3,0	1,0	1,0	1,1
Betroffenenquote (Beschäftigte mit Erkrankungen in % der Beschäftigten)	78,4	77,3	79,1	78,6	77,6	79,3	54,9	53,0	55,2
Fehlzeitenquote (unbereinigt) in %	7,0	6,9	7,3	6,4	6,4	6,7	5,6	5,6	5,9

Bei Vergleichen der Krankheitskennzahlen der hamburgischen Verwaltung mit Krankenstandsberichten der privaten Wirtschaft muss außerdem berücksichtigt werden, dass sie auf unterschiedlichen Strukturen basieren. Zu beachten ist insbesondere:

- Die Altersstruktur ist eine völlig andere. In der hamburgischen Verwaltung werden wesentlich mehr ältere Arbeitnehmer beschäftigt als in vielen privatwirtschaftlichen Unternehmen.
- In den Behörden und Ämtern der Freien und Hansestadt Hamburg werden viele Schwerbehinderte beschäftigt - über die gesetzliche Quote hinaus.
- Es gibt eine Reihe von Berufsgruppen mit gefahrgeneigten und besonders belastenden Arbeitsbedingungen wie z.B. Feuerwehr, Polizei, Strafvollzug.

⁴⁵ Vgl. I. Küsgens, K. Macco, C. Vetter: Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2006, S 268; in: B. Badura, H. Schröder, C. Vetter (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2007; Springer Medizin Verlag 2008.

C.5.3 Bezahlte krankheitsbedingte Fehlzeiten

Die Zunahme der krankheitsbedingten bezahlten Fehlzeiten zeigt sich auch in der Vollkrafttagerechnung, die die unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle der Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt. Sie führt rechnerisch generell zu einem geringeren Niveau der Fehlzeitenquoten gegenüber den im vorhergehenden Abschnitt genannten. Im Jahr 2007 fällt die Fehlzeitenquote für die **gesamte hamburgische Verwaltung** mit **6,6 %** um 0,4 Prozentpunkte höher aus als 2006. Die Veränderungen in den organisatorischen Bereichen zeigt die folgende Abbildung. So nimmt die Quote im Bereich der **Einzelpläne** am deutlichsten auf **6,8 %** zu. Im Bereich der **Einrichtungen nach § 15 LHO** steigt sie nur wenig auf **4,5 %** und bei den **Landesbetrieben nach § 26 LHO** sinkt sie auf **6,9 %**.

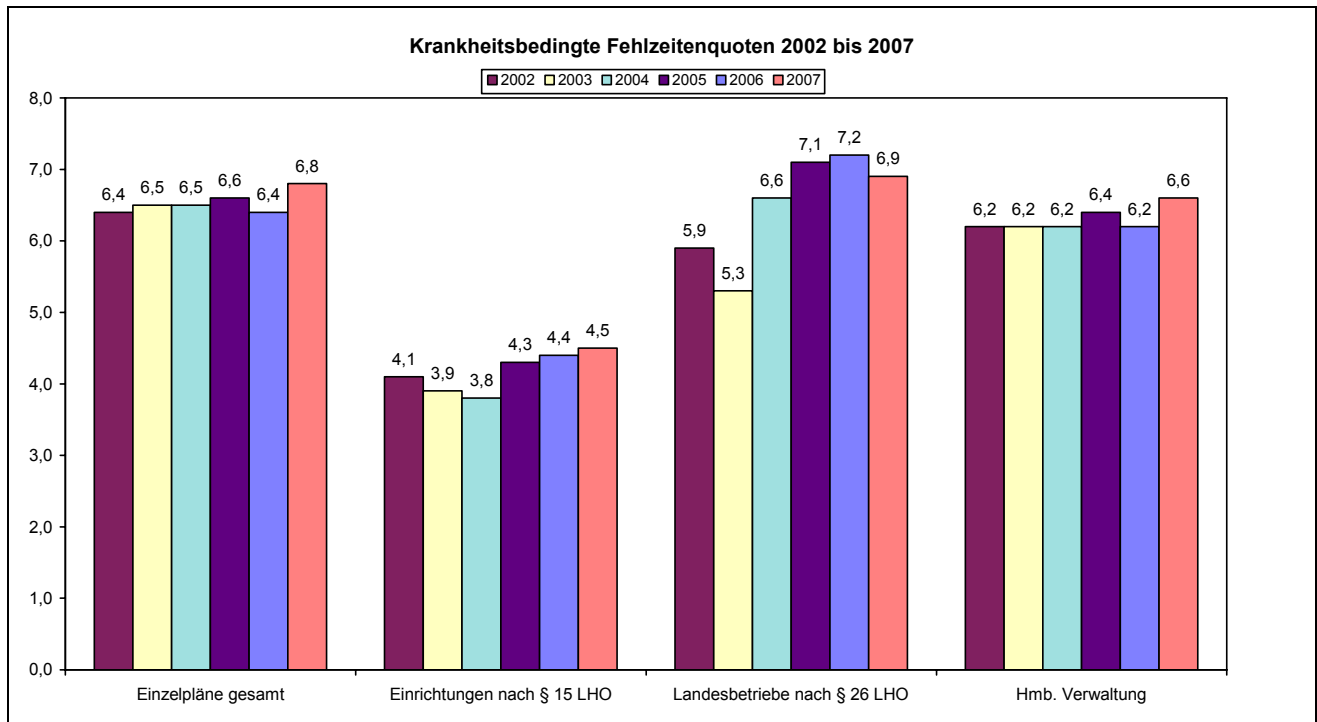


Abbildung C.5-8: Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten (bezahlte Fehlzeiten) in der hamburgischen Verwaltung

Die Fehlzeitenquoten der einzelnen Behörden und Ämter werden im abschließenden Kapitel C.5.4 im Rahmen eines Behördenvergleichs auf der Grundlage standardisierter Fehlzeitenquoten dargestellt.

Die Betrachtung des Krankenstandes nach Berufskategorien stellt grundsätzlich einen Weg dar, Gruppen mit ähnlichem gesundheitlichem Risiko zu identifizieren, die somit auch einen ähnlichen Krankenstand aufweisen müssten. Die Darstellung wird hier beispielhaft auf den Bereich der Einzelpläne der hamburgischen Verwaltung beschränkt.

Die Höhe der Fehlzeitenquoten in den verschiedenen Berufskategorien ist breit gestreut (vgl. die folgende Abbildung). Quoten von Berufskategorien mit geringen Bestandszahlen, bei denen relativ geringe absolute Veränderungen in den Fehltagen zu starken Veränderungen führen können, sind nicht dargestellt. Im Jahr 2007 haben sich - verglichen mit 2006 - in einigen Berufskategorien erhebliche Veränderungen ergeben. Am deutlichsten ist die Fehlzeitenquote in den Kategorien „Berufsfeuerwehrleute“, „Fertigungsberufe“, „Gesundheitsberufe“ und „Sonstige und nicht zugeordnete Fäl-

le“ gestiegen⁴⁶. Merkllich gesunken ist sie bei „Gärtner/innen, Gartenarbeiter/innen“, den „Wissenschaftlichen Berufen“ sowie bei „Pförtner/innen, Hauswartpersonal“.

⁴⁶ Für den Polizeivollzugsdienst und den Feuerwehreinsatzdienst werden Abwesenheitszeiten, die aufgrund so genannter Vorsorgekuren im Rahmen der Heilfürsorge erfolgten, ab dem Berichtsjahr 2006 nicht mehr als Zeitart Kur bei den krankheitsbedingten Fehlzeiten erfasst.

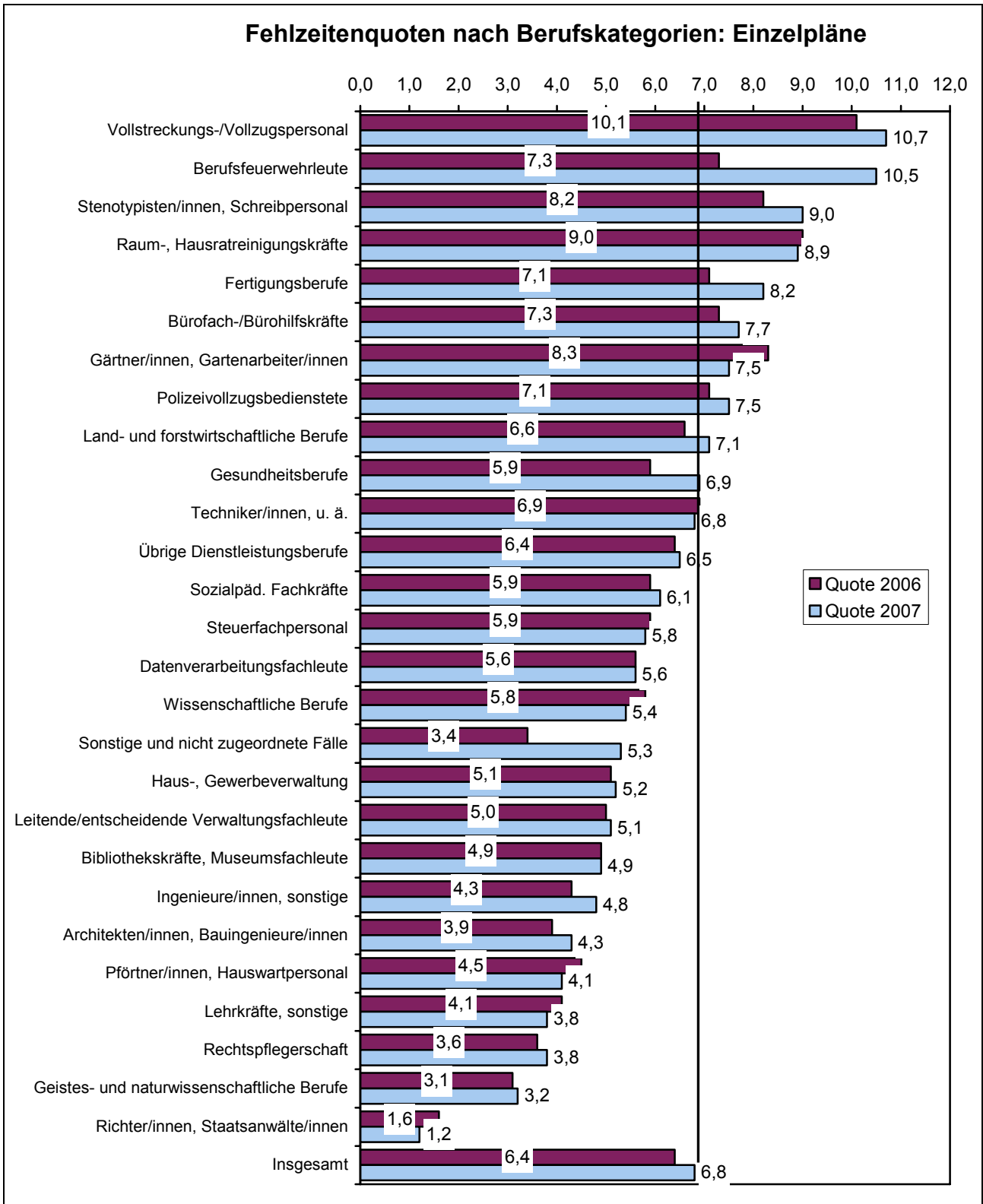


Abbildung C.5-9: Fehlzeitenquoten nach Berufskategorien

Die Fehlzeiten der Lehrkräfte an staatlichen Schulen sind Gegenstand einer eigenen Berichterstattung der zuständigen Behörde für Bildung und Sport. Zugrunde liegen Auswertungen, die aus der Datenbank und nach der Methodik des jährlichen Personalberichts erstellt werden. Abweichend ist dabei der Bezug auf das Schuljahr für die Lehrerfehlzeiten und eine abweichende Sollarbeitszeit, bei der die Ferienzeiten nicht berücksichtigt sind. Die nachstehende Tabelle zeigt nachrichtlich die Ergebnisse für das Schuljahr 2006/2007 anhand der Quoten der bezahlten Fehlzeiten in einer Vollkräfterechnung. Insgesamt hat sich die Fehlzeitenquote im Schuljahr 2006/2007 auf **6,9 %** (von 4,9 % im Vorjahr) erhöht.

1.2 gesamt	Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten ⁽¹⁾ nach Statusgruppen - gegliedert nach Schulformen (Voll- und Teilzeitbeschäftigte)								
	Beamte u. Beamtinnen			Arbeitnehmer- bereich			Beschäftigte gesamt		
Berichtszeitraum 01.08.2006 bis 31.07.2007	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
Statusgruppe	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Schulform									
- Lehrkräfte an Beruflichen Schulen	4,0	5,3	4,5	3,7	4,0	3,9	4,0	5,2	4,4
- Lehrkräfte an Gesamtschulen	6,9	8,9	8,0	6,5	6,2	6,4	6,9	8,7	7,9
- Lehrkräfte an Grund/Haupt/Realschulen	6,5	8,1	7,7	7,3	7,7	7,6	6,6	8,1	7,7
- Lehrkräfte an Gymnasien	5,6	7,5	6,5	5,8	5,0	5,4	5,6	7,3	6,5
- Lehrkräfte an Sonderschulen	7,6	8,6	8,3	4,0	11,8	9,2	7,4	8,7	8,4
Gesamt:	5,6	7,8	6,9	5,5	6,4	6,1	5,6	7,7	6,9

(1) Erfasste Zeitarten: Krankheit (530), Unfall (533=Arbeitsunfälle), Kur (534). Nur Berufskategorien der Lehrkräfte an staatlichen Schulen. Zu bisherigen Auswertungen und Berichten der früheren Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung (seit 1.1.2002 Behörde für Bildung und Sport) ergeben sich hier Unterschiede in der Ermittlung. Gemäß der im Kennzahlenblatt "B-08 Fehlzeiten" beschriebenen Vorgehensweise werden krankheitsbedingte Fehltage, die auf Schulferien-, Wochenend- oder Feiertage entfallen, sowie Mutterschutzzeiten nicht gezählt. Für Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse findet eine Umrechnung der Fehltage und der Sollarbeitszeit entsprechend dem Verhältnis von individueller Arbeitszeit zur Regelarbeitszeit statt. Die Grundgesamtheit ist der statistische Personalbestand (P_stat).

C.5.4 Standardisierte Fehlzeitenquoten im Behördenvergleich

Bei einem Behördenvergleich von krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten zu Steuerungszwecken müssen Einflüsse auf den Krankenstand, die betrieblich nicht beeinflussbar sind, ausgeblendet werden. Im Folgenden werden daher standardisierte Fehlzeitenquoten betrachtet, die die Einflüsse der Altersstruktur und des Anteils an Schwerbehinderten rechnerisch bereinigen. Sie stellen damit aber nicht den tatsächlichen Kapazitätsausfall in den Behörden dar.

Gegenstand der Betrachtung sind die Quoten der bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten in einer Vollkräfterechnung.

Durch die Standardisierung werden die Fehlzeitenquoten der einzelnen Verwaltungsbereiche in unterschiedlichem Ausmaß beeinflusst. In Abhängigkeit vom Umfang der Schwerbehindertenbeschäftigung und des Alters der Beschäftigten erfolgt rechnerisch eine mehr oder weniger starke Veränderung. In der folgenden Abbildung sind die nicht standardisierten und die standardisierten Fehlzeitenquoten (d.h. altersstandardisierte Fehlzeitenquoten ohne Schwerbehinderte und Gleichgestellte) der Behörden zusammen dargestellt. Der Durchschnitt der hamburgischen Verwaltung ist als Orientierungswert dargestellt.

Er ist - wie auch die nichtstandardisierte Quote (vgl. Kapitel C.5.3) – im Vorjahresvergleich gestiegen. Im Berichtsjahr 2007 betrug er **6,2 % nach 5,8 %** im Jahr zuvor.

Im Jahr 2007 liegen die standardisierten Fehlzeitenquoten der Bezirksamter Hamburg-Mitte, Wandsbek, Bergedorf und Harburg sowie der Behörde für Inneres über dem Orientierungswert.

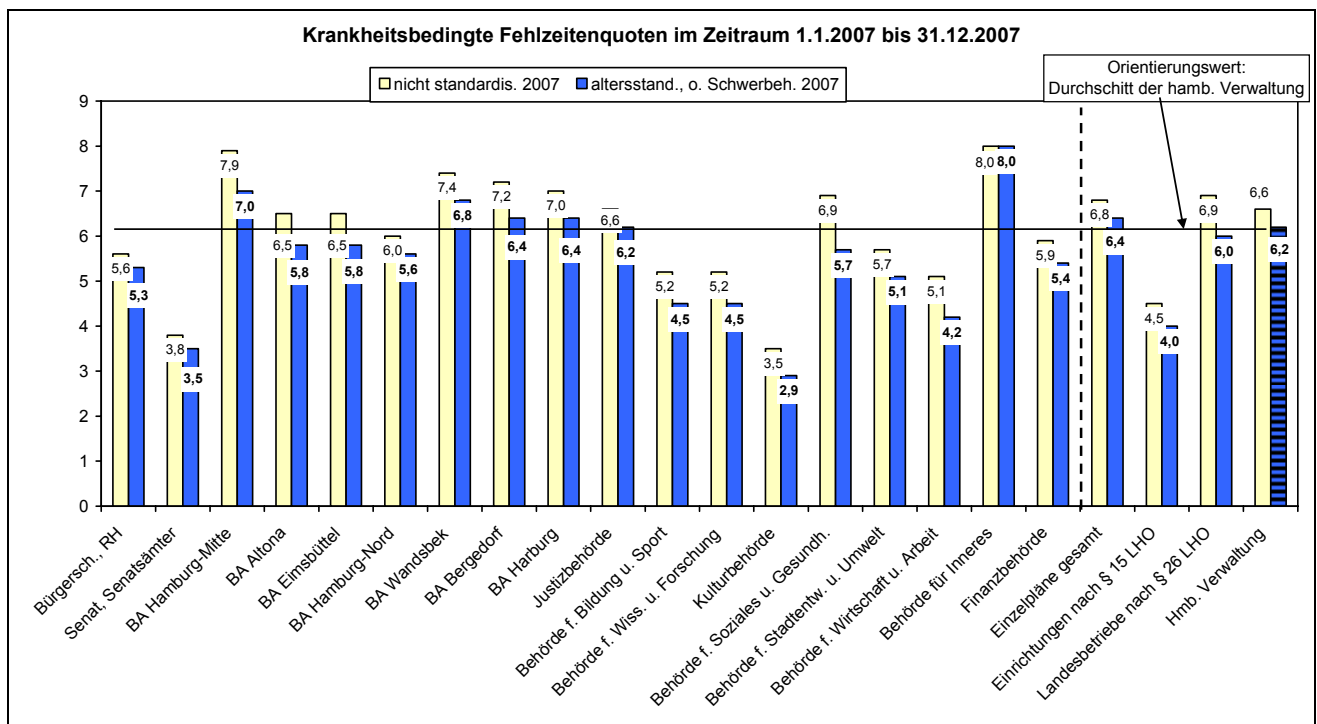


Abbildung C.5-10: Standardisierte und nichtstandardisierte Fehlzeitenquoten in Behörden und Ämtern

Die Veränderungen der standardisierten Fehlzeitenquoten in den jeweiligen Einzelplänen gegenüber dem Vorjahr sind in der folgenden Abbildung dargestellt.

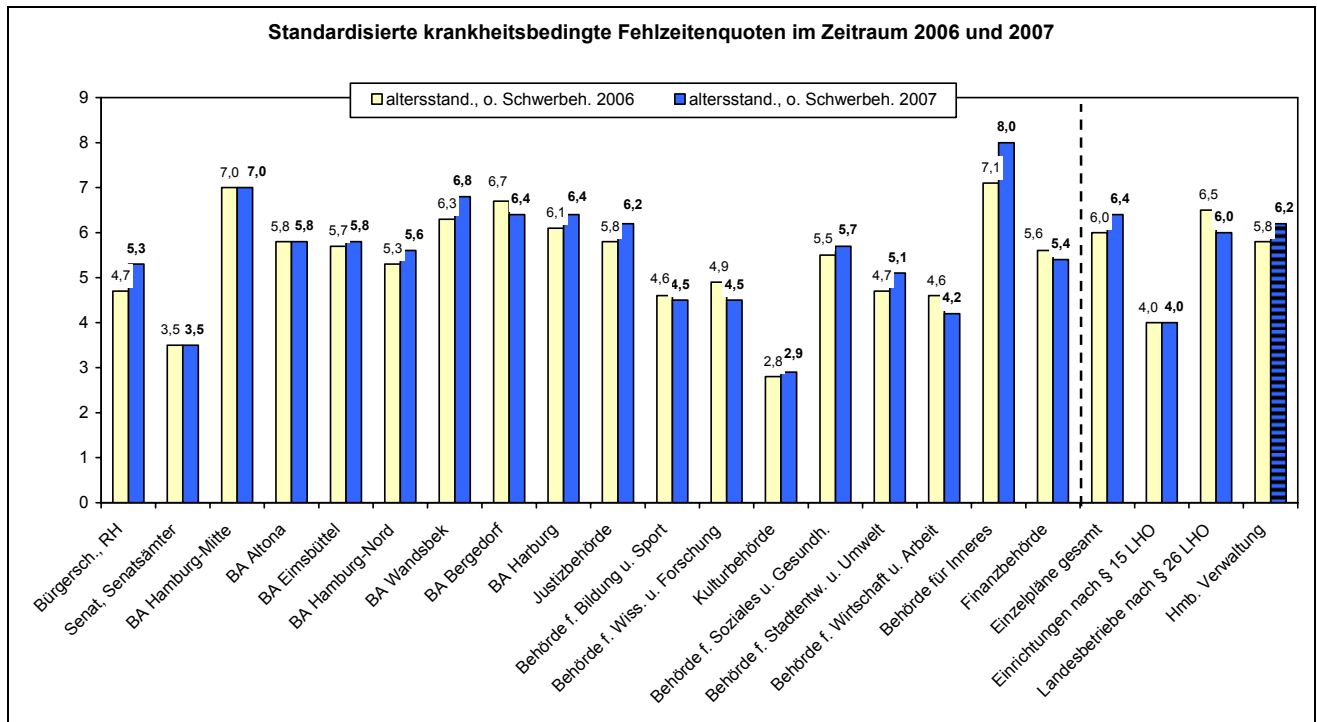


Abbildung C.5-11: Standardisierte Fehlzeitenquoten im Vorjahresvergleich

Die Berufsstruktur der Behörden und Ämter ist aber sehr unterschiedlich und erlaubt keinen direkten Vergleich der Fehlzeiten. Denn die Art der Tätigkeit und das Arbeitsumfeld der Beschäftigten haben in der Regel erhebliche Auswirkungen auf den Krankenstand der Behörden und Ämter. Sie sind mit einem spezifischen Gefährdungspotenzial verbunden. Als Annäherung an Gruppen mit ähnlichem Gefährdungspotenzial können die ausgeübten Berufe in ihrer Zusammenfassung zu Berufskategorien betrachtet werden.

Die Tabelle auf der folgenden Seite zeigt eine Zusammenstellung der standardisierten Fehlzeitenquoten in den einzelnen Behörden unterteilt nach Berufskategorien. In der letzten Zeile sind die Gesamtergebnisse pro Behörde über alle Berufskategorien und der Orientierungswert für die gesamte Verwaltung ausgewiesen. Ein grau unterlegtes Feld kennzeichnet dabei die Behörden mit überdurchschnittlichen Werten im Vergleich zum Orientierungswert.

In der letzten Spalte rechts sind die so genannten Richtwerte - also die Ergebnisse für die jeweilige Berufskategorie in der hamburgischen Verwaltung insgesamt - aufgeführt. In den Spalten davor finden sich die Ergebnisse für die einzelnen Behörden⁴⁷. Die Richtwerte sind grau unterlegt, wenn sie den Orientierungswert - also den Durchschnitt der hamburgischen Verwaltung - um einen Prozentpunkt überschreiten.

Für die nur in jeweils einer Fachbehörde vorkommenden Berufskategorien „Berufsfeuerwehrleute“, „Polizeivollzugsbedienstete“, „Rechtspflegerschaft“, „Richter/innen, Staatsanwälte/innen“, „Steuerfachpersonal“ und „Vollstreckungs- bzw. Vollzugspersonal“ ist ein Vergleich mit den Richtwerten

⁴⁷ In den einzelnen Feldern erscheint keine Angabe, wenn die zugrunde liegende Zahl der Vollkraftbeschäftigungsverhältnisse (Nenner) kleiner oder gleich 10 ist, oder wenn im Zähler bzw. im Nenner der berechneten Quote kein Wert vorhanden ist. Dadurch ist es möglich, dass in einer Berufskategorie mit insgesamt geringem Personalbestand für jeden Einzelplan ein leeres Feld erscheint, aber ein Wert für die hamburgische Verwaltung insgesamt ausgewiesen wird.

naturgemäß nicht sinnvoll, da die jeweiligen Richtwerte in der Regel den jeweiligen Behördenergebnissen pro Berufskategorie entsprechen. Hier ist der Orientierungswert Maßstab für einen Vergleich.

Die Fehlzeitenquoten der in mehreren Behörden vorkommenden Berufskategorien sind in ihren Feldern grau unterlegt, wenn sie den Toleranzbereich von einem Prozentpunkt oberhalb des zugehörigen Richtwertes für die hamburgische Verwaltung überschreiten. Hier wird ein vordringlicher Handlungsbedarf durch geeignete personalpolitische Maßnahmen sichtbar. Er erfordert zunächst eine tiefere Analyse durch die Behörden selbst in den betroffenen Aufgabenbereichen. Aus daraus gewonnenen Feststellungen lassen sich Maßnahmen zur Senkung des Krankenstandes konzipieren. Ihre Effektivität wird nach ihrer Umsetzung wiederum anhand von Orientierungs- und Richtwerten zu überprüfen sein, um gegebenenfalls Modifizierungen vorzunehmen.

Gelingt eine Verringerung des Krankenstandes in den „Handlungsbereichen“, so wirkt sich dies tendenziell positiv auf den Orientierungswert - sprich Krankenstand für die gesamte hamburgische Verwaltung - aus.

Um die Auswahl der nach den obigen Maßstäben „auffälligen“ Bereiche auf zahlenmäßig bedeutsame zu beschränken, wurde ein zusätzliches Relevanzkriterium, dass auf einen mindestens 10-prozentigen Beschäftigtenanteil entweder an der eigenen Behörde oder an der gesamten hamburgischen Verwaltung abstellt, angewandt (vgl. Personal**management**bericht 2008, Abschnitt D.2). Für die im Ergebnis verbleibenden Berufskategorien wurden die Behörden gebeten, einen Fragenkatalog zu bearbeiten, der im Rahmen des Personal**management**berichtes ausgewertet wurde.

Richtwerte Orientierungswert	Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten, altersstandardisiert ⁽¹⁾ , nach Einzelplänen und hamb. Verwaltung insgesamt - gegliedert nach Berufskategorien																			Richt- werte ⁽²⁾
	Berichtszeitraum 01.01.2007 bis 31.12.2007																			
Einzelpläne	1.0	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	2.0	3.1	3.2	3.3	4.0	6.0	7.0	8.1	9.1	hamb. Verw. insges. ⁽³⁾	
Berufskategorie	Bü. Re	Sen. SenA	BA Mitte	BA Altona	BA Eimsb.	BA Nord	BA Wandsb.	BA Berged.	BA Harb.	JB	BBS	BWF	KB	BSG	BSU	BWA	Bfi	FB		
Berufsbereich: I																				
Gärtner/innen, Gartenarbeiter/innen			10,1	8,2	6,8	5,2	4,6	4,5	6,8										6,9	
Land- und forstwirtschaftliche Berufe				7,5			7,1		5,6						3,3	4,8			5,9	
Berufsbereich: III																				
Fertigungsberufe			10,0			12,8	10,0				5,4				6,8		6,9		7,0	
Berufsbereich: IV																				
Architekten/innen, Bauingenieure/innen			4,7	1,9	4,0	4,5	4,3	3,2	4,5		1,0				3,6				3,7	
Ingenieure/innen, sonstige			2,6				5,5							3,6	4,0		2,0		3,6	
Techniker/innen, u. ä.			7,4		8,1	4,8	4,9	10,9	6,1		4,8			8,4	6,2		5,9	3,0	5,6	
Wissenschaftliche Berufe															3,0				2,9	
Berufsbereich: V																				
Berufsfeuerwehrlaute																	10,4		10,2	
Bibliothekskräfte, Museumsfachleute											4,0		5,0						5,5	
Bürofach-/Bürohilfskräfte	3,0	5,0	8,6	7,1	7,5	6,7	7,5	8,9	7,1	6,5	4,6	5,6	3,9	7,0	7,2	5,1	9,0	6,8	7,0	
Datenverarbeitungsfachleute		4,3								3,7	4,1			3,6	4,7				4,3	
Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe										3,8	2,4	6,8	1,2	2,4	1,6		3,0		2,3	
Gesundheitsberufe		4,6	6,4	3,6	4,1	2,7	5,0	5,8	5,1	8,6	6,5			5,9			0,5		5,3	
Haus-, Gewerbeverwaltung			2,8		3,7	3,6	4,7		2,6	12,4	5,6		0,0						5,1	
Hochschullehrkräfte, Dozenten/innen																			1,5	
Lehrkräfte, sonstige										1,0	2,9						1,7		2,5	
Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	4,8	2,7	5,9	5,1	4,3	4,5	8,2	5,1	5,9	6,4	3,4	3,5	2,3	5,0	4,0	3,7	3,7	3,5	4,5	
Pförtner/innen, Hauswartinpersonal			7,4							5,4	3,1							3,5	4,0	
Polizeivollzugsbedienstete																	7,4		7,4	
Raum-, Hausreinigungskräfte										5,4	8,4								9,0	
Rechtspflegerschaft										3,9									3,9	
Richter/innen, Staatsanwälte/innen										1,1									1,1	
Sozialpäd. Fachkräfte			5,4	4,9	4,1	4,7	5,0	5,4	5,1	9,2	5,5	x	x	6,9	x	x	x	x	5,3	
Stenotypisten/innen, Schreibpersonal				5,9	2,2	31,5	11,7	x	3,1	8,3	x	x	x	10,0	7,5	4,4	8,7	7,9	6,8	
Steuerfachpersonal																		5,5	5,5	
Übrige Dienstleistungsberufe		2,6	6,0	5,7	8,2	4,6	6,3	2,5	6,9	x	3,9	x	2,0	5,0	6,6	x	7,7	6,3	6,1	
Vollstreckungs-/Vollzugspersonal										10,1									9,9	
Berufsbereich: VI																				
Sonstige und nicht zugeordnete Fälle						1,5				5,9	4,1								5,6	
nachrichtl.: Behördenergebnisse bzw. Orientierungswert																				
Gesamt	5,3	3,5	7,0	5,8	5,8	5,6	6,8	6,4	6,4	6,2	4,5	4,5	2,9	5,7	5,1	4,2	8,0	5,4	6,2	

(1) Erfasste Zeitarten: Krankheit, Unfall (Arbeitsunfälle), Kur. Ohne Lehrkräfte an staatlichen Schulen (BBS). Ohne Hochschullehrer u. Lehrbeauftragte an Hochschulen. Ohne Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen. Die Altersstandardisierung unterlegt rechnerisch den Behörden, Einrichtungen und Landesbetrieben dieselbe Altersstruktur, wie sie sich für die hamburgische Verwaltung insgesamt ergibt. Die obigen Feldern bleiben leer, wenn die zugrunde liegende Zahl der Vollkraftbeschäftigungsverhältnisse (Nenner) kleiner oder gleich 10 ist, oder wenn im Zähler bzw. im Nenner der berechneten Quote kein Wert vorhanden ist.

(2) Fehlzeitenquoten eines Einzelplans, die für eine Berufskategorie oberhalb des Toleranzbereiches von +/- einem Prozentpunkt des Richtwerts (s. jeweils letzte Spalte) liegen, weisen auf einen Handlungsbedarf hin (grau unterlegte Felder), insbesondere wenn das Gesamtergebnis für eine Behörde (Einzelplan) den Durchschnitt der hamb. Verwaltung als Orientierungswert überschreitet (s. letzte Zeile: grau unterlegte Felder). Fehlzeitenquoten von Berufskategorien, die nur in einer Behörde vorkommen sind grau unterlegt, wenn sie den Durchschnitt der hamb. Verwaltung um einen Prozentpunkt überschreiten. Die Richtwerte sind grau unterlegt, wenn sie den Durchschnitt der hamb. Verwaltung um einen Prozentpunkt überschreiten.

(3) Die hamb. Verwaltung insgesamt erfasst auch die hier nicht dargestellten Einrichtungen und Landesbetriebe nach §§ 15 und 26 LHO. Grundgesamtheit ist der statistische Personalbestand.

Impressum

Herausgeber:
Dr. Volker Bonorden
Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt
Steckelhörn 12
20457 Hamburg

Telefon: 040 42831-1410
Telefax: 040 42831-2226

Redaktion und Druckvorbereitung:
Jutta Schuppe (verantwortliche Redakteurin)
Beate Brandt, Wolfgang Crinius, Dr. Sabine Frisk, Paul-Peter Jakobi
eMail: blickpunkt@personalamt.hamburg.de

Diese Ausgabe können Sie im Internet www.hamburg.de und im Intranet www.fhhintranet.stadt.hamburg.de mit dem Suchwort „Personalberichtswesen“ finden und herunterladen.

Layout:
Susanne Neugebauer

Druck:
Druckerei der JVA Fuhlsbüttel

Auflage:
1.350 Stück

Ausgabe:
12. Jahrgang, Juli 2008

Erscheinungsweise:
vierteljährlich

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers oder der Redaktion wieder.

Der Inhalt dieser Ausgabe ersetzt keine offiziellen Rundschreiben des Personalamtes.

Anmerkung zur Verteilung:

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zur Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bürgerschafts- und Bundestagswahlen sowie für Wahlen zur Bezirksversammlung. Mißbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zweck der Wahlwerbung.

Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Die genannten Beschränkungen gelten unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Druckschrift dem Empfänger zugegangen ist.

Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.

