



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt

Aktuelles, Aktivitäten, Aussichten



blickpunkt personal

Personalbericht 2007

Band 2

Personalmanagementbericht



3/2007



Dr. Volker Bonorden
Leiter Personalamt

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

der Personalbericht erscheint in diesem Jahr bereits zum achten Mal. Seit vier Jahren besteht er aus den beiden Teilen Personal**struktur**bericht (Band 1) und Personal**management**bericht (Band 2).

Sie halten den Personal**management**bericht in den Händen. Damit informieren wir Sie über die strategischen Schwerpunkte unseres Personalmanagements.

Die Aufgaben des Personalmanagements stehen immer in Abhängigkeit von gesellschaftlichen (Mega-) Trends.

Diese langfristig zu beobachten und gemeinsam Schlussfolgerungen zu ziehen, ist Aufgabe des strategischen Personalmanagements. Der Personal**management**bericht ist damit auch das Ergebnis einer intensiven Reflexion unserer im Band 1 (Personal**struktur**bericht) veröffentlichten Personalstrukturdaten und des Meinungs- und Wissensaustausches der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der hamburgischen Verwaltung verantwortlich das Personalgeschäft betreiben.

In unserem Schwerpunktthema Betriebliche Gesundheitsförderung setzen wir uns in diesem Jahr fortlaufend mit der Entwicklung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements auseinander. Grundlage dafür bieten die Fehlzeitendaten. Das zweite Schwerpunktthema ist seit nunmehr drei Jahren das Thema „Mobilität und Interner Arbeitsmarkt“.

Hier konnten wir im Berichtsjahr einige Themen weiterentwickeln und legen hier erstmals ein Konzept eines Behördennetzwerkes mit dem Ziel einer gesundheitsför-

dernden Mobilität vor, das sich an Beschäftigte richtet, die sich z.B. auf Grund hoher Fehlzeiten nur schwer auf dem internen Arbeitsmarkt vermitteln lassen. Unser Ziel ist es, für und mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern neue Perspektiven zu entwickeln und insgesamt ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen.

Die Personalbedarfsplanung als dritten Schwerpunkt des Personal**management**berichts haben wir ebenfalls fortentwickelt und erstmals eine zusätzliche Übersicht und -auswertung über die verschiedenen geplanten Berufsgruppen erstellt. Die Einzeldarstellungen befinden sich in der Anlage zum Personal**management**bericht.

Der vierte Schwerpunkt ist nach dem dreijährigen Turnus der Erfahrungsbericht zur Gleichstellung nach dem Hamburgischen Gleichstellungsgesetz. Es wird berichtet, wie sich die Chancen von Frauen auf eine Ausbildung und Beschäftigung im hamburgischen öffentlichen Dienst darstellen und wie sich die Rahmenbedingungen und Perspektiven weiblicher Beschäftigter im Hinblick auf die Handlungsfelder Stellenausschreibungen, Fortbildung, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung fortentwickelt haben.

Ihr

Inhalt

Personalmanagementbericht 2007

1	Einleitung.....	4
2	Schwerpunktthema Betriebliche Gesundheitsförderung.....	6
2.1	Betriebliches Eingliederungsmanagement gem. § 84 Abs. 2 SGB IX.....	6
2.2	Sonstige übergeordnete Aktivitäten in der Betrieblichen Gesundheitsförderung	7
2.3	Vergleichende Fehlzeitenanalyse - Stellungnahmen der Behörden und Ämter zu überdurchschnittlichen Fehlzeiten in relevanten Berufskategorien	8
2.4	Fazit.....	15
3	Schwerpunktthema Mobilität und Interner Arbeitsmarkt	16
3.1	Verwaltungsreform.....	16
3.2	Konzept eines Behördennetzwerkes mit dem Ziel einer gesundheitsfördernden Mobilität	20
3.3	Fazit.....	21
4	Schwerpunktthema Personalbedarfsplanung (PBP)	21
4.1	Bisherige Berichterstattung	22
4.2	Planungsmethodik und Personalbedarfsplanungs-Matrix	24
4.3	Personalbedarfsplanung bis zum Jahr 2014	25
4.4	Ausblick.....	26
4.5	Übersicht über die Behördenplanungen	27
5	Erfahrungsbericht zur Gleichstellung	28
5.1	Gleichstellungsförderung nach dem Hamburgischen Gleichstellungsgesetz.....	28
5.2	Entwicklungen seit dem 4. Erfahrungsbericht	29
5.3	Die Beschäftigungsstruktur von Frauen und Männern in der hamburgischen Verwaltung.....	31
5.4	Frauenförderpläne	36
5.5	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	37
5.6	Ausbildung und Einstellung	38
5.7	Teilzeitbeschäftigung	42
5.8	Telearbeit.....	48
5.9	Beurlaubungen	50
5.10	Zentrale Fortbildung	51
5.11	Fazit.....	54

Anlage	56 ff.
Personalbedarfsplanung ausgewählter Berufsgruppen	56
Behörde für Bildung und Sport, Lehrkräfte	57
Behörde für Inneres, Berufsfeuerwehrleute des gesamten feuerwehrtechnischen Dienstes	60
Behörde für Inneres, Polizeivollzugsbeamte/-innen	62
Finanzbehörde – Steuerverwaltung –, alle Beschäftigten	64
Behörden, Bezirksamter, Landesbetriebe, mittlerer allgemeiner Verwaltungsdienst	66
Behörden, Bezirksamter, Landesbetriebe, gehobener allgemeiner Verwaltungsdienst	69
Behörden, Bezirksamter, Landesbetriebe, höherer allgemeiner Verwaltungsdienst	72
Behörden, Bezirksamter, Landesbetriebe, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen	75
Behörden, Bezirksamter, Landesbetriebe, Erzieherinnen und Erzieher	78
Justizbehörde – Strafvollzugsamt –, Vollstreckungspersonal	80
Justizbehörde, Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger	82
Fachbehörden, Bezirksamter und Landesbetriebe, Architekt/innen und Bauingenieur/innen	84
Fachbehörden, Bezirksamter und Landesbetriebe, sonstige Ingenieur/innen	87
Fachbehörden, Bezirksamter und Landesbetriebe, Techniker/innen	90
Impressum	92

1 Einleitung

Seit 2004 berichtet der Senat der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) jährlich in seinem Personal**management**bericht über zentrale strategische Themen des Personalmanagements.

In den vorbereitenden Prozess sind alle mit Personalmanagement befassten Funktionsebenen einbezogen. Jährlich kommen im Juni die Personalentwicklerinnen und Personalentwickler gemeinsam mit den PersonalControllerinnen und PersonalControllern der Behörden und Ämter zusammen und erarbeiten einen Vorschlag zu den strategischen Handlungsfeldern des Personalmanagements. Dieser Vorschlag wird im September eines jeden Jahres dem Gesprächsforum Personalmanagement (GFP) vorgelegt. Das Staatsrätekollegium berät daraufhin im Herbst im Rahmen der Personalstrategischen Staatsräterunde (PSR) über die Ergebnisse des GFP und legt auf dieser Basis die künftigen Handlungsbedarfe des Personalmanagements sowie die Themen des nächsten Personal**management**berichts fest.

Dem Personal**management**bericht liegen folgende Fragen zu Grunde:

- Welchen Beitrag leistet das Personalmanagement für die Umsetzung der fachlichen und politischen Strategien der hamburgischen Verwaltung?
- Wie greift der Senat die Herausforderungen im Personalmanagement auf bzw. welche Schlussfolgerungen sind von den Behörden und Ämtern zu ziehen?

Die Ergebnisse der Diskussion des Jahres 2006 finden im vorliegenden Personal**management**bericht 2007 ihren Niederschlag. Gleichzeitig wird mit der nächsten gemeinsamen Strategiesitzung der Personalentwicklerinnen und Personalentwickler und der PersonalControllerinnen und PersonalController im Juni 2007 ein neuer Kreislauf für den Personal**management**bericht des kommenden Jahres in Gang gesetzt.

Das Thema „Betriebliche Gesundheitsförderung“ (BGF) mit dem Schwerpunkt „Fehlzeiten“ wurde bereits 2004 im ersten Personal**management**bericht dargestellt und seitdem weiterentwickelt. Hauptziel ist eine weitgehende Standardisierung insbesondere beim Umgang mit Fehlzeiten und dem Aufbau einer behördlichen Berichterstattung. Bezugspunkte sind dabei die einzelnen Berufsgruppen, da sich die spezifischen Bedingungen berufsgruppenbezogen stark unterscheiden. Diese Betrachtung verhindert „Äpfel mit Birnen“ zu vergleichen. Seit 2005 sind die Behörden und Ämter verpflichtet, im Rahmen des Personal**management**berichts dann Bericht zu erstatten, wenn sie in relevanten Berufskategorien einen Richtwert (hamburgweiter Durchschnitt der jew. Berufsgruppe mit einem zusätzlichen Toleranzbereich) überschritten haben. Näheres ist unter dem Schwerpunkt Betriebliche Gesundheitsförderung im Abschnitt 2 erläutert. Darüber hinaus werden unter diesem Schwerpunkt weitere Aktivitäten der Betrieblichen Gesundheitsförderung erläutert (u.a. zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)).

Das Thema „Mobilität und Interner Arbeitsmarkt“ wurde erstmals für den Personal**management**bericht 2005 als strategisches Handlungsfeld grundsätzlich aufbereitet und an vielen Beispielen aus der hamburgischen Verwaltung verdeutlicht, welchen hohen Stellenwert das Thema in den Behörden und Ämtern hat. Gleichzeitig wurde ein Programm entwickelt, das die künftig notwendigen Handlungsfelder skizziert.

Im Personal**management**bericht 2006 wurden dann ausgewählte Beispiele dargestellt, die sich im laufenden Jahr weiterentwickelt hatten. Dabei wurde deutlich, dass die Einführung und Umsetzung neuer Maßnahmen in der Regel nicht innerhalb eines Berichtsjahres geleistet werden können. Diese

Einschätzung setzt sich im vorliegenden Bericht fort.

Das Thema „Mobilität und Interner Arbeitsmarkt“ wird in Abschnitt 3 dieses Berichts dargestellt.

Die Anforderungen an eine Personalbedarfsplanung haben bereits in den Anfängen des Personalberichtswesens eine Rolle gespielt bzw. es wurden systematische Bedarfsplanungen durch das Berichtswesen initiiert und ausgebaut. Die Berichte wurden - analog zu den Planungsinstrumenten - seitdem stetig weiterentwickelt und auf weitere Berufsgruppen ausgedehnt. Die Notwendigkeit der Personalbedarfsplanung stellt sich insbesondere durch die demografischen Veränderungen und die Entwicklung der Aufgaben und Prozesse in der hamburgischen Verwaltung.

Seit 2004 wird die Personalbedarfsplanung nach Berufsgruppen differenziert in einer einheitlichen Form und einem einheitlichen Planungshorizont von acht Jahren dargestellt. Die Planungshoheit verbleibt dabei in den Behörden und Ämtern.

Auch im vergangenen Jahr wurde das Thema methodisch weiter entwickelt – optisch erkennbar durch neue Planungsmatrizen. Dieser Schwerpunkt findet sich in Abschnitt 4.

Seit 2004 ist der Erfahrungsbericht zur Gleichstellung nach dem Hamburgischen Gleichstellungsgesetz (HmbGIG) das zweite Mal Bestandteil des Personal**management**berichts im Abschnitt 5. Der seit 1995 insgesamt fünfte Bericht gibt Auskunft über die im HmbGIG benannten Schwerpunkte Frauenbeauftragte, Frauenförderpläne, Ausbildung und Einstellung.

Ein weiterer Schwerpunkt des Personalmanagements im vergangenen Jahr war das Konzept zur Erhöhung des Anteils von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund, welches eingebettet ist in das vom Senat am 19.12.2006 verabschiedete „Handlungskonzept zur Integration von Zuwanderern“. Im Band I des Personalberichts 2007 (Personal**struktur**bericht) findet sich in 4. eine Darstellung dieser Thematik.

2 Schwerpunktthema Betriebliche Gesundheitsförderung

Betriebliche Gesundheitsförderung ist seit der Neuordnung des Personalberichtswesens im Jahr 2004 ein Schwerpunktthema des Personalmanagementberichts. Die Bedeutung dieses strategischen Themas ist weiterhin hoch: Krankheitsbedingte Fehlzeiten beeinflussen die Leistungsfähigkeit und Aufgabenerfüllung der Organisation nachhaltig negativ. Aber auch die Bezüge von Betrieblicher Gesundheitsförderung zu anderen Handlungsfeldern des Personalmanagements - unabhängig von der Fehlzeitendiskussion - sind Grund dafür, dass das Thema als Schwerpunkt des Personalmanagementberichts beibehalten worden ist.

2.1 Betriebliches Eingliederungsmanagement gem. § 84 Abs. 2 SGB IX

Die Erarbeitung von Strukturen für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) war und ist ein thematischer Schwerpunkt betrieblicher Gesundheitsförderung. Im Personalmanagementbericht 2006 wurde ausführlich über den Hintergrund und die Ausgestaltung von Verwaltungsverfahren zur Erfüllung der Anforderungen des § 84 Abs. 2 SGB IX berichtet.

Zwischenzeitlich haben fast alle Behörden und Ämter der Freien und Hansestadt Hamburg ein eigenes BEM eingeführt bzw. werden dies in Kürze tun. Hierzu sind im Laufe des Jahres 2006 unterstützende administrative Voraussetzungen durch das Zentrum für Personaldienste (ZPD) geschaffen worden. Mit Hilfe der Verfahrenskomponente „Dezentrale Auswertungen“ können nun alle Behörden und Ämter regelmäßig auswerten, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Voraussetzungen des § 84 Abs. 2 SGB IX erfüllen, um ihnen ein Gesprächsangebot zu unterbreiten. Die rechtlichen Grundlagen der Einführung des BEM sind durch das Personalamt in Form eines umfangreichen rechtlichen Leitfadens erarbeitet und den Personalabteilungen zur Verfügung gestellt worden. Ein Leitfaden für Beschäftigte und Vorgesetzte, der umfassend über das BEM-Verfahren informieren wird, ist derzeit in der Endabstimmung im Strategiekreis Betriebliche Gesundheitsförderung¹ und soll im dritten Quartal 2007 erscheinen.



Foto: photocase.com/blindguard

...das genügt nicht!



Foto: photocase.com/elektro

...miteinander sprechen ist besser!

Bei der Ausgestaltung des BEM-Verfahrens haben die Behörden und Ämter von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, innerhalb der im Strategiekreis Betriebliche Gesundheitsförderung vereinbarten „Standards zum Umgang mit Langzeiterkrankten“² und dem empfohlen Verfahren im o.g. Leitfaden das Verfahren behördenpezifisch zu modifizieren. Dies betrifft insbesondere zwei zentrale Punkte: die regelhafte Ansprechperson und die Art der Kontaktaufnahme.

Die meisten Behörden und Ämter setzen, wie es auch in den o.g. Standards verankert ist, auf die Vorgesetzten als Erstansprechpartner. Dies folgt der Auffassung, dass es zum Einen zur Fürsorgepflicht von Führungskräften gehört, sich um die langzeiterkrankten Mitarbeiter zu kümmern, zum Anderen

¹ Strategie- und Expertenkreis Betriebliche Gesundheitsförderung in der hamburgischen Verwaltung sind überbehördlich zusammengesetzte Gremien. Im Strategiekreis sitzen hochrangige Personalentscheidende aus den Behörden und Ämtern sowie Vertreter der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände. Im Expertenkreis arbeiten Funktionsträgerinnen und -träger aus den verschiedenen beteiligten Disziplinen (Personalentwicklung, Personalcontrolling, Arbeitsmedizin, Sucht- und Sozialberatung etc.) zusammen.

² Standards im Umgang mit Langzeiterkrankten“ als Download im Internet: <http://fhh.hamburg.de/stadt/Aktuell/behoerden/personalamt/service/publikationen-und-formulare/betriebliche-gesundheitsfoerderung.html>

aber auch die Führungskräfte als Vertreter des Arbeitsgebers und Dienstherrn am besten geeignet sind, um betrieblich beeinflussbare Faktoren für die Genesung bzw. Stabilisierung zu nutzen, da Sie mit dem Arbeitsumfeld der erkrankten Person vertraut sind. Wie in den „Standards zum Umgang mit Langzeiterkrankten“ vorgesehen, gibt es in allen Behörden und Ämtern auch die Möglichkeit bei Fällen, in denen eine Kontaktaufnahme des/der Vorgesetzten aus den verschiedensten Gründen nicht angezeigt ist, andere Ansprechpersonen für ein BEM-Verfahren zu wählen. Dies können Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter aus der Personalentwicklung, der Personalabteilung oder sog. Fallmanager sein. Auf eben diese Fallmanager setzen einige Behörden (wie das Amt für Gesundheit und Verbraucherschutz der BSG im letzten Personalmanagementbericht dargestellt hat)³ bei der Ausgestaltung des BEM-Verfahrens. Dies geht von der Annahme aus, dass speziell geschulte Fallmanager (die z.B. oft aus der Sozialberatung stammen) besser auf den jeweiligen Einzelfall eingehen können und insbesondere schwere Fälle durch ihr Fachwissen auch im Bereich der möglichen Zusammenarbeit mit anderen Kooperationspartnern (wie z.B. dem Integrationsamt oder Krankenkassen) wirkungsvoller betreuen können.

Auch bei der Art der Kontaktaufnahme gibt es verschiedene Vorgehensweisen. Grundsätzlich wurde in den „Standards zum Umgang mit Langzeiterkrankten“ vereinbart, dass zusätzlich zum schriftlichen Angebot an die Betroffenen möglichst eine persönliche Kontaktaufnahme mit den Beschäftigten erfolgen soll. In vielen Fällen, insbesondere bei größeren Behörden und Ämtern und bei längerer Abwesenheit der betroffenen Personen, ist dies jedoch nicht möglich. Deshalb kontaktieren einige Behörden und Ämter die vom § 84 Abs. 2 SGB IX erfassten Personen mittels eines standardisierten Schreibens, in dem sie über das BEM-Verfahren informieren und ihnen das Gesprächsangebot mit der Ansprechperson unterbreiten.

Standen in den letzten beiden Jahren die Einführung des BEM-Verfahrens und die damit verbundenen Problemstellungen im Vordergrund, so wird es in diesem Jahr verstärkt darum gehen, erste Erfahrungen zu sammeln und die Verfahren eventuell anzupassen bzw. weiterzuentwickeln. Insbesondere wird zu erheben sein, wie viele BEM-Fälle und damit Gesprächsangebote es gab und gibt und in welchem Umfang das BEM, welches für die betroffenen Personen freiwillig ist, angenommen wird. Denn nur ein Verfahren, bei dem möglichst viele Betroffene das Gesprächsangebot annehmen, und bei dem darauf aufbauend möglichst konkrete Maßnahmen zur Wiedereingliederung getroffen werden, kann mittel- bis langfristig der Entstehung weiterer Fehlzeiten vorbeugen.

2.2 Sonstige übergeordnete Aktivitäten in der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Unter anderem bedingt durch die Konzentration auf die Einführung des BEM-Verfahrens sind die bereits 2005 begonnen Verhandlungen über eine Vereinbarung nach §94 HmbPersVG zur Betrieblichen Gesundheitsförderung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften im Jahr 2006 ins Stocken geraten. Anfang 2007 sind die Verhandlungen jedoch wieder aufgenommen worden. Ziel der Verhandlungspartner ist es, zunächst eine Prozessvereinbarung mit den gemeinsamen Zielen und Grundsätzen der Betrieblichen Gesundheitsförderung abzuschließen, um darauf aufbauend konkrete Bausteine (wie z.B. das BEM oder Maßnahmen für spezielle Zielgruppen) zu vereinbaren.

Als Beitrag zur Gesundheitsprävention hat das Personalamt im letzten Jahr den Status der hamburgischen Verwaltung als größten Arbeitgeber und Dienstherrn in Hamburg genutzt, um mit derzeit acht Anbietern aus dem Bereich Fitness, Gesunderhaltung und Wellness besondere Konditionen für alle Beschäftigten zu verhandeln.⁴ Über das Intranet können sich Beschäftigte über diese Konditionen informieren und schließen einen Vertrag mit dem Anbieter ihrer Wahl. Zum Teil gelten diese Kondi-

³ siehe Personalmanagementbericht 2006, S. 8 ff.

⁴ Dabei entsteht für die Beschäftigten kein geldwerter Vorteil, da keine Zuschüsse seitens des Arbeitgebers und Dienstherrn gezahlt werden. Die Beschäftigten müssen die Angebote, die sie in Anspruch nehmen, selbst finanzieren, profitieren aber von Preisnachlässen und besonderen Angeboten, wie es beispielsweise bei dem Großkundenabo des HVV schon seit Jahren üblich ist.

onen auch für Familienangehörige. Das Personalamt erhofft sich dadurch, die Beschäftigten dabei zu unterstützen, durch Sportangebote in ihrer Freizeit aktiv ihre Gesundheit zu erhalten und zu fördern.

2.3 Vergleichende Fehlzeitenanalyse - Stellungnahmen der Behörden und Ämter zu überdurchschnittlichen Fehlzeiten in relevanten Berufskategorien

Seit 2003 gibt es mit der Definition von „Standards zur Analyse von Fehlzeiten und der daraus folgenden Maßnahmenplanung der Betrieblichen Gesundheitsförderung“⁵ ein überbehördlich abgestimmtes Instrument zum Umgang mit Fehlzeitendaten (siehe dazu auch die Darstellungen in den Personalmanagementberichten 2004, 2005 und 2006). Das ZPD stellt den Behörden und Ämtern die Daten zur Verfügung. Diese sind dafür verantwortlich, die Daten unterjährig auszuwerten und daraus Schlussfolgerungen für ihr Handeln zu ziehen. Mit der vergleichenden Fehlzeitenanalyse in den Berufskategorien, die die hamburgische Verwaltung seit 2004 nutzt, gibt es mittlerweile ein funktionierendes Instrument zur Ressourcensteuerung und Ableitung strategischer Handlungsschwerpunkte für Betriebliche Gesundheitsförderung.

Bereits in den vergangenen Jahren waren die Behörden und Ämter, die in einer oder mehreren Berufskategorien überdurchschnittliche Fehlzeiten aufwiesen, aufgefordert, ihre Erkenntnisse aus der internen Fehlzeitenanalyse anhand eines Fragenkatalogs aufzubereiten. Seit 2005 wurde die Berichtspflicht im Hinblick auf die relative Größe der zu betrachtenden Berufskategorien eingeschränkt, weil nur bei entsprechend großer Personenzahl personalpolitische Ableitungen und Aussagen möglich sind.

Die im Folgenden genannten Fehlzeitenquoten sind die standardisierten Fehlzeitenquoten.⁶ Diese beruhen auf den bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten des statistischen Personalbestandes in einer Vollkräfterechnung. Dieser Behördenvergleich bildet die Grundlage für die Berichterstattung der Behörden und Ämter zur Beeinflussung der krankheitsbedingten Fehlzeiten durch Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (zur Methodik der Fehlzeitenberichterstattung siehe auch Personalstrukturbericht 2007, Abschnitt 5).

2.3.1 Überdurchschnittliche Fehlzeiten in hamburgweit relevanten Berufskategorien

Eine Berichtspflicht besteht - wie im Vorjahr - für alle Behörden und Ämter, deren Personalkörper zu mindestens 10 % aus einer hamburgweit relevanten Berufskategorie besteht und bei denen in dieser Berufskategorie die Fehlzeitenquote über dem Richtwert (Richtwert = durchschnittliche Fehlzeitenquote in dieser Berufskategorie über alle Behörden und Ämter) +1 Prozentpunkt Toleranz liegt. Dadurch werden drei unterschiedliche Kriterien miteinander verknüpft:

1. Es werden nur direkt vergleichbare Gruppen (Berufskategorien) miteinander in Relation gesetzt.
2. Es werden alle Berufskategorien mit einem relevanten Anteil (10 %) am Personalbestand der hamburgischen Verwaltung betrachtet.
3. Behörden und Ämter mit auffälliger Fehlzeitenquote in hamburgweiten Berufskategorien werden nur dann berichtspflichtig, wenn diese Berufskategorie auch innerhalb ihres Personalkörpers eine relevante Größe (mindestens 10 %) ausmacht.

⁵ als Download Internet: <http://fhh.hamburg.de/stadt/Aktuell/behoerden/personalamt/service/publikationen-und-formulare/betriebliche-gesundheitsfoerderung.html>

⁶ 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.

Bezogen auf die Daten des Jahres 2006 fällt 2007 die Behörde für Inneres für Polizeivollzugsbedienstete unter die Berichtspflicht. Hier gilt der Vergleich mit der durchschnittlichen Fehlzeitenquote FHH-Gesamt + 1 Prozentpunkt Toleranz entsprechend der für den letzten Personalmanagementbericht verabredeten Regelung für hamburgweit relevante Berufskategorien, die nur in einer Behörde/einem Amt vertreten sind. Der Vergleich innerhalb der Berufskategorie ist nicht möglich und ein bundesweiter Vergleich wegen der unterschiedlichen Erhebungsgrundlagen methodisch nicht haltbar.

Stellungnahme der Behörde für Inneres:

(1) Behörde für Inneres für die Polizeivollzugsbediensteten

Mit einem Personalbestand von 8.388 Beschäftigten lag die standardisierte Fehlzeitenquote dieser Berufskategorie 2006 bei 6,9% und ist damit gegenüber dem Vorjahr mit 7,4% deutlich zurückgegangen. Die standardisierte Fehlzeitenquote FHH-Gesamt von 5,8% wird jedoch um mehr als einen Prozentpunkt überschritten.

Die Analyse der Fehlzeiten ergab, dass im Polizeivollzugsdienst der Anteil von Dienstunfällen deutlich höher als in anderen Bereichen der hamburgischen Verwaltung ist. Auswertungen des Referates für Arbeitssicherheit ergaben, dass es sich dabei zum größten Teil um einsatzbezogene Dienstunfälle handelt. Diese sind zurückzuführen auf die hohen körperlichen Belastungen, die sich aus der Einsatzbewältigung für Polizeivollzugsbeamte ergeben. Blieben diese Unfallzahlen unberücksichtigt, würde sich die verbleibende Fehlzeitenquote im unauffälligen Bereich bewegen. Konkrete Aussagen über das Aufzeigen der eindeutigen Tendenz hinaus lassen die bisherigen Auswertungen der Daten noch nicht zu.

Es wird auf die neue „Dienstanweisung für den Dienstsport der Polizeivollzugsbeamten in der Polizei Hamburg“ hingewiesen, welche zu sportlichen Aktivitäten verpflichtet. In diesem Zusammenhang wird erwartet, dass sich der vermehrt in Anspruch genommene Dienstsport perspektivisch gesundheitsfördernd auswirkt und damit auch eine Fehlzeitenreduzierung nach sich zieht. Darüber hinaus werden zur Vorbeugung von Verletzungsgefahren während eines tatsächlichen Einsatzes grundsätzlich spezifische Übungen im Rahmen des „Einsatzbezogenen Trainings“ angeboten.

Ende des letzten Jahres wurde das Betriebliche Eingliederungsmanagement eingeführt. Erfahrungen mit diesem Instrument liegen noch nicht vor.

Mit der Einrichtung des Förderkreises Gesundheit ist ein erster Schritt getan, die vielfältigen Maßnahmen, die in der Polizei zur Senkung von Fehlzeiten bereits angeboten werden, zu bündeln, besser zu koordinieren und zu erweitern. So wird im Jahr 2007 z. B. auch eine Informationsveranstaltung zum Thema Darmkrebs organisiert.

2.3.2 Überdurchschnittliche Fehlzeiten in behördenrelevanten Berufskategorien

Eine Berichtspflicht entsteht für diejenigen Behörden und Ämter, bei denen in den für sie relevanten Berufskategorien die Fehlzeitenquote über dem Richtwert (+ 1 % Toleranz) liegt. Auch hier gilt die durchschnittliche Fehlzeitenquote FHH-Gesamt (+ 1 Prozentpunkt Toleranz) als Vergleichsgröße, wenn die Berufskategorie nur in einer Behörde/einem Amt vertreten ist. In diesem Feld wird über auffällige Berufskategorien berichtet, die auf Grund ihres hohen Anteils am Personalbestand einer Behörde (mindestens 10%) relevant sind. Bezogen auf die Daten des Jahres 2006 fallen unter die Berichtspflicht:

- Behörde für Inneres für Berufsfeuerwehrleute
- Behörde für Wirtschaft und Arbeit für land- und forstwirtschaftliche Berufe
- Bezirksamt Hamburg-Mitte für leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute und für Bürofach-/Bürohilfskräfte
- Bezirksamt Bergedorf für leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute und Bürofach-/Bürohilfskräfte
- Bezirksamt Wandsbek für Bürofach-/Bürohilfskräfte
- Justizbehörde für Vollstreckungs-/Vollzugspersonal
- Behörde für Wissenschaft und Forschung für leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute

Stellungnahmen der Behörden und Ämter:

(1) Behörde für Inneres für Berufsfeuerwehrleute

Die Berufsgruppe der Berufsfeuerwehrleute beträgt 16,7 % am Gesamtpersonalkörper der Behörde für Inneres, dies entspricht 2.143 Personen. Ihre standardisierte Fehlzeitenquote liegt mit 7,2 % über der Fehlzeitenquote FHH-Gesamt von 5,8 %. Gegenüber dem Vorjahr konnte die Fehlzeitenquote allerdings um 1,1 Prozentpunkte gesenkt werden. Für diese Berufsgruppe führt die Behörde für Inneres Maßnahmen in den folgenden drei Bereichen durch:

1. Frühere Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess für Beschäftigte mit Erkrankungen, bei denen eine Tätigkeit außerhalb des Einsatzdienstes möglich ist

Eine Berufsfeuerwehrfrau bzw. ein Berufsfeuerwehrmann des Einsatzdienstes kann auf Grund der wahrzunehmenden Aufgaben, einhergehend mit den körperlichen und gesundheitlichen Belastungen/Anforderungen, nur bei 100%-iger Wiederherstellung der Gesundheit die Arbeit wieder aufnehmen und somit die Arbeitsfähigkeit bescheinigt bekommen. Dieser Umstand kann vom Amt Feuerwehr grundsätzlich nicht beeinflusst werden.

Die Feuerwehr wird jedoch in Zukunft das Verhalten der Vorgesetzten und Beschäftigten dahingehend steuern, dass die Beschäftigten im Einsatzdienst bei eingeschränkter Gesundheit (z. B. leichten muskulären Erkrankungen) vermehrt außerhalb des Einsatzdienstes eingesetzt werden sollen. Hierdurch können die Fehlzeiten in Einzelfällen reduziert werden, da die gesundheitlichen Anforderungen im rückwärtigen Bereich des Einsatzdienstes nicht so hoch sind wie im Einsatzdienst.

Darüber hinaus können Feuerwehrbeamte, die eine schwerwiegende Erkrankung überwunden haben, auf die eine lange Rehabilitationsphase folgt, im Rahmen des Genesungsprozesses frühzeitig - entsprechend ihrer physischen und psychischen Kräfte - wieder ins Berufsleben eingegliedert werden. Praktiziert wurde dies bereits mit Diabetikern und Thromboseprophylaxe-Patienten, die sich in der „Einstellungsphase“ befinden.

Bis zur vollen Wiederherstellung der Feuerwehrvollzugsdienstfähigkeit können diese diensteingeschränkten Angehörigen des Einsatzdienstes u.a. folgende Aufgaben wahrnehmen, um ihre Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen:

an der Feuer- und Rettungswache

- Unterstützung im administrativen Bereich (Einsatzvor- und Nachbereitung)
- Aktualisierung von Einsatzplänen
- Projektarbeit nach Weisung des Dienststellenleiters (z. B. Öffentlichkeitsarbeit im Wachrevier)

- Wachabteilungsübergreifende Aus- und Fortbildungsplanung
- Brandschutzerziehung / Schulklassenbetreuung

im Innendienst

- Unterstützung der Gerätewarte in der Abteilung „Technik und Logistik“ oder der Landesfeuerwehrschule
- Unterstützung der Sicherheitsdienste
- Einsatz als Kraftfahrer in der Fahrzeuglogistik
- Datenerfassung und evtl. -verarbeitung in der Einsatzabteilung
- Unterrichtstätigkeit an der Landesfeuerwehrschule (LFS) bei entsprechender Qualifikation
- Leitstellentätigkeit (sofern die Qualifikation Reservedisponent vorliegt)

Die vorübergehenden Einsätze im Innendienst bieten den noch nicht vollständig wieder genesenen Feuerwehrfrauen und -männern zugleich einen Perspektivwechsel der grundsätzlich geeignet ist, den Horizont zu erweitern, Zusammenarbeit zu verbessern und die Verwendungsbreite zu erhöhen.

2. Praxisorientiertere Führungsfortbildung

Es ist klassische Aufgabe der Vorgesetzten, Qualität und Menge der Arbeitsleistung einer Organisationseinheit zu steuern und eine Personalführung, die Motivation und Arbeitszufriedenheit an einer der ersten Stellen sieht, zu praktizieren.

Die Erkenntnis, dass der Output eines Teams umso größer ist, wenn die Arbeitszufriedenheit subjektiv als hoch empfunden wird, ist nicht neu. Das Führen in diesem Sinne muss den Vorgesetzten tiefergehend vermittelt werden und für die Zukunft intensiver in die Führungskräfteaus- und -fortbildung einfließen.

Innerhalb des feuerwehrtechnischen Dienstes wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Vorgesetztenfunktionen über die Lehrinhalte zum Thema „Führung im Einsatzdienst“ hinaus, die besondere Bedeutung der Arbeitszufriedenheit im „inneren Dienstbetrieb“ vermittelt.

Es laufen zurzeit erste Gespräche mit der LFS, um die Lehrinhalte sowohl der Laufbahnausbildung des gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes, als auch der sich anschließenden Fortbildungsveranstaltungen vor diesem Hintergrund zu betrachten. Es sollen dabei besonderes Augenmerk auf den Praxisbezug der vermittelten Unterrichtsinhalte gelegt und regelmäßige Rückmeldungen der Lehrgangsteilnehmer eingeholt werden.

Des Weiteren ist ein Baustein zu integrieren, der auf die unter 1. (Erkrankungen, bei denen eine Tätigkeit außerhalb des Einsatzdienstes möglich ist) beschriebene Maßnahme hinweist und mögliche Handlungsfelder aufzeigt.

3. Dienstsport verstärkt zum Training der allgemeinen Grundlagenausdauer und der Rumpfkraft nutzen

Das Ziel des regelmäßigen Dienstsports ist die Erhaltung und Verbesserung der erforderlichen Fitness, um den gestellten Anforderungen gerecht zu werden. Darüber hinaus soll durch den Sport der allgemeine Gesundheitszustand in Verbindung mit körperlichem Wohlbefinden, Flexibilität, Ausdauer, Widerstandsfähigkeit und die Teamfähigkeit positiv beeinflusst werden. Risiken wie Bewegungsmangel, Stress und Übergewicht, die Volkskrankheiten wie Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Rückenbeschwerden und Krebs fördern, sollen durch Dienstsport reduziert werden.

Dienstsport als präventive Maßnahme der Gesundheitsförderung wirkt krankheitsbedingten Arbeitsausfällen und frühzeitigen Pensionierungen entgegen und muss den Feuerwehrbeamtinnen und -beamten erhalten bleiben.

Ein Großteil der durch Dienstsportunfälle entstandenen Fehlzeiten ist auf die so genannten Ballsportarten zurückzuführen. Inhalt des Dienstsports wird daher zukünftig in erster Linie ein Training der allgemeinen Grundlagenausdauer und der Rumpfkraft aber auch der allgemeinen Kraftausdauer und der Koordination und Beweglichkeit sein. Weiterhin werden die Maßnahmen hinsichtlich der Unfallverhütung im Dienstsport kritisch hinterfragt und ggf. angepasst werden.

(2) Behörde für Wirtschaft und Arbeit für land- und forstwirtschaftliche Berufe

Die BWA ist noch für das Jahr 2006 für die land- und forstwirtschaftlichen Berufe berichtspflichtig. Gemäß Senatsdrucksache 2005/747 und Beschluss vom 28.06.2005 wurde die Dezentralisierung der Forstreviere (bis auf die Revierförsterei Alt-Erfrade) auf die entsprechenden Bezirksamter Harburg, Altona, Wandsbek und Bergedorf beschlossen; zum 01.07.2006 wurden die Mitarbeiter der Forstbetriebe dorthin abgeordnet und zum 01.01.2007 versetzt.

Die standardisierte Fehlzeitenquote in der Berufskategorie land- und forstwirtschaftliche Berufe liegt in der BWA für das Jahr 2006 bei 7,5%, der Richtwert dieser Berufsgruppe liegt bei 5,7%. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Quote in der BWA leicht, um 0,3 Prozentpunkte, erhöht. Der Richtwert für die gesamte Berufsgruppe erhöhte sich allerdings um 0,4 Prozentpunkte. Wie im Vorjahr beschäftigte die BWA 67 Personen in dieser Berufskategorie. Dies entspricht einem Anteil von 13,59% des statistischen Personalbestandes der BWA (14,6% Vorjahr).

Die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in land- und forstwirtschaftlichen Berufen sind seit jeher durch Witterungseinflüsse, körperlich schwere, belastende und gefahrgeneigte Arbeiten geprägt. Das Forstamt verfügt für den betrieblichen Teil über einen eigenen Arbeitsschutzausschuss, in dem neben der Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Sicherheitsbeauftragten der Revierförstereien auch eine Fachkraft des Arbeitsmedizinischen Dienstes (AMD) vertreten ist. Die Aktivitäten dieses Gremiums sind überwiegend auf die Verbesserung der Arbeitssicherheit und Ergonomie ausgerichtet. Neben der Arbeit eines Qualitätszirkels besteht die Möglichkeit, an Fortbildungen zu Themenstellungen der Arbeitssicherheit, Forsttechnik und Ergonomie teilzunehmen. In der Zusammenarbeit mit der Landesunfallkasse werden in regelmäßigen Abständen Projekte zur Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit durchgeführt. Zwischen den Personalverantwortlichen, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem AMD und der Personalvertretung findet ein regelmäßiger Informationsaustausch mit dem Ziel statt, die Arbeitsbedingungen im Sinne der Gesundheitsfürsorge zu verbessern.

(3) Bezirksamt Hamburg-Mitte für leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute und für Bürofach-/Bürohilfskräfte

Das Bezirksamt Hamburg-Mitte erfüllte in den letzten vier Jahren nachweislich erfolgreich Konsolidierungsverpflichtungen im erheblichen Umfang. Trotz begleitender Aufgabenkritik war ein steigender Arbeitsdruck auf alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht vermeidbar.

Für beide Berufsgruppen gilt, dass das Berichtsjahr von erheblichen räumlichen und organisatorischen Veränderungen geprägt war. Die Schaffung neuer Strukturen ging häufig einher mit einem Wechsel des kollegialen Umfeldes oder neuer Teamanbindung. Dies wurde von den Betroffenen als belastend und persönlich beeinträchtigend empfunden. Die personalentwicklerische Begleitung dieser Prozesse ist nicht ausreichend, deshalb sind negative Auswirkungen auf das Krankheitsgeschehen nicht gänzlich auszuschließen.

Bei der Betrachtung einzelner Gruppen mit hohen Fehlzeiten ist auffällig, dass Bereiche mit starkem Publikumsverkehr besonders betroffen sind. Hier wird künftig mit verstärktem Hinweis auf bestehende Fortbildungsangebote reagiert werden; ebenso werden die schon eingeleiteten Maßnahmen der Teamentwicklung und in Einzelfällen das Coaching von Vorgesetzten weitergeführt.

Ein relativ hoher Anteil von Fehlzeiten entfällt auf Langzeiterkrankte. In diesen Einzelfällen greifen personalentwicklerische Maßnahmen nicht entscheidend; trotzdem bestehen zu diesem Personenkreis enge personalfürsorgerische Kontakte.

Um insgesamt Fehlzeiten entgegenzusteuern, hat das Bezirksamt Hamburg-Mitte nach wie vor diverse gesundheitsfördernde Maßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgehalten. Hier ist an erster Stelle das ab 01.10.2006 geltende Rauchverbot in allen Diensträumen des Bezirksamtes zu nennen. Damit wird konsequent ein umfassender Nichtraucherchutz umgesetzt. Die Einführung dieser Maßnahme war von unterstützenden Maßnahmen begleitet, u.a. Nichtraucherseminare und Beratungen durch den AMD.

Zur Reduzierung der Fehlzeiten werden die bestehenden Angebote zum Gesundheitssport und der Gesundheitsvorsorge, z.B. Gripeschutzimpfung, Stressabbau durch Ohrakupunktur, Beratung zu verschiedenen Themen durch den AMD weiterentwickelt werden.

Es wird von Bedeutung sein, wie schnell die strukturellen Veränderungen der Verwaltungsreform umgesetzt werden können, damit sich für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder überschaubare Arbeitsbedingungen ergeben, und wie sich die Probleme aus den räumlichen Anbindungen, die nicht immer mit den organisatorischen Zuordnungen übereinstimmen, minimieren lassen. Einhergehend mit dieser Konsolidierung wird sich auch wieder eine größere Offenheit für begleitende und unterstützende Maßnahmen der Fortbildung und der Personalentwicklung einstellen.

(4) Bezirksamt Bergedorf für leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute und Bürofach-/Bürohilfskräfte

Es handelt sich zum Einen um die Berufskategorie Bürofach- bzw. Bürohilfskräfte mit einer standardisierten Fehlzeitenquote von 9,3% im Berichtsjahr (7,9% im Jahr 2005). Sie macht einen Anteil von 31,9% des gesamten Personalbestandes aus. Sie verteilt sich mit ca. 160 Personen auf den gesamten Bereich des Bezirksamtes. Zum Anderen geht es um die Berufskategorie der leitenden und entscheidenden Verwaltungsfachleute mit einer standardisierten Fehlzeitenquote von 5,9% im Berichtsjahr (6,8% im Jahr 2005). Auch diese Gruppe, die 20,9% des Gesamtpersonals ausmacht, verteilt sich mit 104 Personen auf das gesamte Bezirksamt. Spezielle Aktivitäten gibt es für diese Berufskategorien nicht. Die detaillierte Auswertung der Fehlzeiten bezogen auf die einzelnen Fachbereiche hat keine besonderen Auffälligkeiten ergeben. In beiden Berufskategorien sind es vor allem die Langzeiterkrankungen, die zu einer erhöhten Fehlzeit führen. Betroffen ist die Altersgruppe der 40- bis 59-Jährigen. Spezielle Maßnahmen über das BEM hinaus sind deshalb nicht geplant. Alle sonstigen Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung werden im Bezirksamt regelmäßig weitergeführt. Hierzu gehören auch regelhaft Teamentwicklungsmaßnahmen und Mitarbeiter-Coachings, womit langfristig eine Veränderung der Fehlzeiten vor allem im Bereich der psychischen Belastungen erreicht werden soll.

(5) Bezirksamt Wandsbek für Bürofach-/Bürohilfskräfte

Die Fehlzeitenquote in der Berufskategorie leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute liegt im Bezirksamt Wandsbek bei 6,3% (Vorjahr 6,9%, Richtwert 4,5%). Das Bezirksamt Wandsbek beschäftigt 226 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dieser Berufskategorie. Das entspricht einem Anteil von 18,4% des statistischen Personalbestandes.

Die Berufskategorie der leitenden/entscheidenden Verwaltungsfachleute erstreckt sich über den gesamten Tätigkeitsbereich des Bezirksamtes Wandsbek. Die Analyse der Daten für 2006 hat ergeben, dass 72% der Arbeitsunfähigkeitsfälle eine Krankheitsdauer von ein bis drei Tagen haben. Gleichzeitig wurde ermittelt, dass 33% der Krankheitstage durch ca. 3% der Arbeitsunfähigkeitsfälle mit einer Dauer von mehr als 30 Tagen verursacht wurden. Somit wird ein großer Teil der Fehlzeiten von einem kleinen Teil der Belegschaft verursacht, die sich nicht in einem Bereich konzentrieren.

Die hohe Fehlzeitenquote der Berichtszielgruppe beruht auf einer größeren Anzahl von Erkrankungen, die ausschließlich auf den Einzelfall bezogen begleitet werden können. Daher wird in 2007 das in Wandsbek bisher ausgesetzte BEM-Verfahren vorangetrieben werden. Auf Grund eines Rechtsstreits des Personalrates gegen das Bezirksamt, der zurzeit ruht, konnte das BEM-Verfahren aber bisher nicht umgesetzt worden.

(6) Justizbehörde für Vollstreckungs-/Vollzugspersonal

Die Berufskategorie Vollstreckungs-/Vollzugspersonal (mittlerer allgemeiner Vollzugsdienst AVD) gibt es nur im Strafvollzugsamt. Der Anteil des AVD am Personalbestand des Strafvollzugsamtes beträgt 71% bzw. 1.247 Personen. Die Fehlzeitenquote für diese Berufskategorie liegt wie im Vorjahr bei 9,2%, der Richtwert ist die durchschnittliche Fehlzeitenquote der FHH-Gesamt von 6%.

Für diese Berufskategorie war die Justizbehörde auch im letzten Personalmanagementbericht berichtspflichtig, da hier die Fehlzeitenquote dauerhaft über dem Richtwert FHH-Gesamt liegt. Insofern werden/wurden die bereits laufenden Aktivitäten der letzten Jahre überwiegend fortgeführt:

- Ausweitung des Schichtsystems mit freiwilligen sog. Langschichten (im Rahmen der Arbeitszeitgesetze) auf weitere Justizvollzugsanstalten, um die Erholungsphasen zwischen den Schichten zu verlängern.
- Durchführung von Eignungstests und Umsetzung von Qualifikationsmaßnahmen von Beamtinnen und Beamten des mittleren allgemeinen Vollzugsdienstes für Laufbahnaufgaben des mittleren Verwaltungsdienstes beim Strafvollzug und des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes im Rahmen des § 47 Abs. 3 HmbBG (Stärkere Nutzung der Möglichkeiten, statt der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit zu prüfen, ob ein anderes Amt derselben oder einer anderen Laufbahn übertragen werden kann).
- Umsetzung der Rahmenvereinbarung zwischen dem Strafvollzugsamt und dem Personalamt zur Förderung der beruflichen Mobilität zur Vermeidung von Frühpensionierungen strafvollzugsdienstuntauglicher Beamtinnen und Beamter.
- Durchführung von weiteren Gesundheitstagen in den Justizvollzugsanstalten unter Beteiligung des AMD. In einigen Bereichen wird Ohrakupunktur zur Unterstützung der Raucherentwöhnung sowie zur Stressbewältigung angeboten. Das Angebot soll erweitert werden.
- Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme für Laufbahnaufgaben des mittleren Verwaltungsdienstes beim Strafvollzug für strafvollzugsdienstuntaugliche Beamtinnen und Beamte.
- Fortführung der geregelten Verfahrensabläufe mit erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- Erweiterung des bestehenden Sportangebotes.

(7) Behörde für Wissenschaft und Forschung für leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute

Die standardisierte Fehlzeitenquote in der Berufskategorie leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute liegt im Hochschulamt bei 6,1%, der Richtwert in dieser Berufsgruppe beträgt 4,5%. Der Anteil dieser Berufskategorie am Personalbestand des Hochschulamtes beträgt 27,4%; es handelt sich um insgesamt 37 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Diese Berufskategorie verteilt sich auf den gesamten Bereich des Hochschulamtes. Daher wird sie grundsätzlich von allen Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung erfasst. Der Anstieg der Fehlzeitenquote in der Berufskategorie leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute ist - im Vergleich zu den Vorjahren - im Hochschulamt auf eine gestiegene Anzahl von Langzeiterkrankten zurückzuführen. Diese Fälle und die zu Grunde liegenden Krankheitsbilder sind bekannt und nicht auf strukturelle Gegebenheiten zurückzuführen, sondern bspw. auf Unfälle im privaten Bereich. Im Zuge der Einführung des BEM wird in diesen Fällen aber zu prüfen sein, ob und wie eine Wiederaufnahme der Arbeit erleichtert werden kann.

2.4 Fazit

Die Berichte über die überdurchschnittlichen Fehlzeiten in relevanten Berufskategorien zeigen, dass erste Erfolge der Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung zu erkennen sind. Bei der großen Berufsgruppe Feuerwehr konnte die standardisierte Fehlzeitenquote um 1,1 Prozentpunkte gesenkt werden. Dies zeigt, dass mit der gezielten Ansprache von Beschäftigtengruppen, die auf Grund tätigkeitsbezogener Belastungen besondere Unterstützung zur Gesunderhaltung brauchen, Erfolge erzielt werden können.⁷

Bei den eingesetzten Instrumenten wird deutlich, dass die Behörden und Ämter verstärkt präventive Maßnahmen ergreifen. Sportangebote, die Durchführung von Arbeitskreisen zur Gesundheit oder die verstärkte Schulung von Vorgesetzten gewinnen weiter an Bedeutung, um Arbeitsunfähigkeiten gar nicht erst entstehen zu lassen. Dies ist auch vor dem Hintergrund des steigenden Durchschnittsalters der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der hamburgischen Verwaltung unerlässlich, um ein weiteres Ansteigen der Fehlzeiten zu verhindern.

Deutlich wird aber auch, dass sich der steigende Veränderungsdruck und damit die steigende Arbeitsbelastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterhin negativ auf die Fehlzeitenquoten auszuwirken scheinen. In Zukunft wird es hier darauf ankommen, bei allen organisatorischen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen (die weiterhin zur Modernisierung der Verwaltung unerlässlich sind), den Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeiter bei der Durchführung von Modernisierungsmaßnahmen zu bedenken und durch eine Verankerung auf der Führungskräfteebene langfristig noch stärker zu einem integralen Bestandteil des Personalmanagements werden zu lassen. Der neuen Rolle der Führungskräfte im Rahmen des BEM wird hier wesentliche Bedeutung zukommen. Erstmals (sofern sie und nicht sog. Fallmanager/-innen von den Behörden und Ämtern als Ansprechpersonen im Rahmen des BEM-Verfahrens benannt werden) ist es deren Aufgabe, sich um die Wiedereingliederung von Erkrankten zu bemühen.

Das (anzustrebende) Idealbild sollte es sein, BGF auch in die bestehenden Instrumente (z.B. Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch) einzubinden und in organisatorische Maßnahmen einzubauen. Als weitere Maßnahme ist z.B. zu überlegen, BGF in das derzeit in Weiterentwicklung befindliche An-

⁷ Ein kleiner Teil der Senkung der Fehlzeitenquote ist durch den Effekt einer Änderung der Erhebungsgrundlagen verursacht. Seit 2006 sind die Vorsorgekuren herausgerechnet worden. Dies sind Kuren, die zur Vermeidung einer möglichen Erkrankung durchgeführt werden.

forderungsprofil für Führungskräfte einzubinden, welches die Rolle und Aufgaben von Vorgesetzten beschreiben wird. Darüber hinaus sollten gesundheitsbezogene Ziele in Ziel- und Leistungsvereinbarungen von Führungskräften aufgenommen werden.

Weiterhin wird ein wesentlicher Anteil der Fehlzeiten durch eine relativ geringe Zahl von längerfristigen Erkrankungen verursacht. Auf Erkrankungen von mehr als 30 Tagen entfallen zwar nur 3% der Erkrankungsfälle aber fast 40% der Erkrankungstage. Hier wird zu beobachten sein, inwieweit das BEM die großen Erwartungen hinsichtlich der mittel- bis langfristigen Senkung von Fehlzeiten entsprechen kann. Da zum Erfolg des BEM ein funktionierendes Verfahren und die Akzeptanz der Beschäftigten notwendig sind, werden im Laufe des Jahres zunächst Daten über Anzahl der BEM-Fälle und -Gespräche sowie ein Überblick über die gemachten Erfahrungen der Behörden und Ämter zu sammeln sein, die zum nächsten Personalmanagementbericht ausgewertet werden sollen. Dies soll auch dazu dienen, das bestehende Verfahren zum BEM eventuell anzupassen.

3 Schwerpunktthema Mobilität und Interner Arbeitsmarkt

Dieser Schwerpunkt wurde im Personalmanagementbericht 2005 erstmals aufgegriffen. Das Thema wurde dort umfassend dargestellt und dabei aufgezeigt, auf welchen Feldern die hamburgische Verwaltung bereits aktiv ist und in welchen Feldern zukünftig Handlungsbedarfe entstehen.

Den Behörden und Ämtern ist klar, dass Projekte und Maßnahmen der Mobilitätsförderung auf lange Sicht angelegt sind, da sie in erster Linie auf Verhaltensänderungen bei Vorgesetzten und Beschäftigten abzielen (z.B. bei den Beschäftigten: Selbstverantwortung für die eigene Beschäftigungsfähigkeit erkennen, bei den Vorgesetzten: Förderung der Mobilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter). Die erneute Aufnahme dieses Berichtspunktes soll die strategische Bedeutung und Kontinuität des Themas verdeutlichen. Die im Personalmanagementbericht 2006 getroffenen Einschätzungen sind im Wesentlichen weiter gültig.

Im Folgenden werden wie auch im Personalmanagementbericht 2006 exemplarisch Handlungsfelder dargestellt, die im Berichtsjahr zur Förderung der Mobilität zwischen Behörden und Ämtern entwickelt wurden:

- die Vorhaben zum Personalmanagement im Zusammenhang mit der Umsetzung der Verwaltungsreform,
- das Konzept eines Behördennetzwerkes mit dem Ziel einer gesundheitsfördernden Mobilität, das Beschäftigten mit hohen Fehlzeiten durch gesonderte Maßnahmen eine Mobilität in andere Behörden und damit einen beruflichen Neuanfang erleichtern soll.

3.1 Verwaltungsreform

Der Senat hat mit seiner Entscheidung über organisatorische und personalwirtschaftliche Maßnahmen für die Bezirksverwaltung im Rahmen der Verwaltungsreform (Bürgerschaftsdrs. 18/5010) vom 19. September 2006 eine Grundlage für die Steigerung der Mobilität zwischen der Bezirksverwaltung und den Fachbehörden gelegt.

Mit seinen Bausteinen „Fachpartnerschaften“ und „gesteuerte Mobilität im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst“ sind zwei Projekte beschrieben, die den Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung die unterschiedlichen Perspektiven einer Ministerialverwaltung und die einer Durchführungs-

verwaltung nahe bringen soll. Ähnliches war bereits für den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst beschlossen worden (siehe Personalmanagementbericht 2006). Gleichzeitig sind damit künftige Anforderungen an Beschäftigte - insbesondere aber auch Führungskräfte der hamburgischen Verwaltung - beschrieben.

(1) Fachpartnerschaften

Mit Fachpartnerschaften sind konkrete Vereinbarungen zwischen den Führungskräften eines Fachbereichs einer Fachbehörde und den Spiegelbereichen der sieben Bezirksämter gemeint. Damit wird das Ziel verfolgt, die Mobilität zwischen Bezirksverwaltung und Fachbehörden zu fördern, damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl die Perspektive einer ministeriell-steuernenden Einheit als auch die des operativen Durchführungsbereiches kennenlernen. Vereinbart werden sollen in der Regel befristete Mobilitätsmaßnahmen.

Die Fachpartnerschaften sollen sich auf solche Bereiche beziehen, die vornehmlich nicht durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des allgemeinen Verwaltungsdienstes wahrgenommen werden.

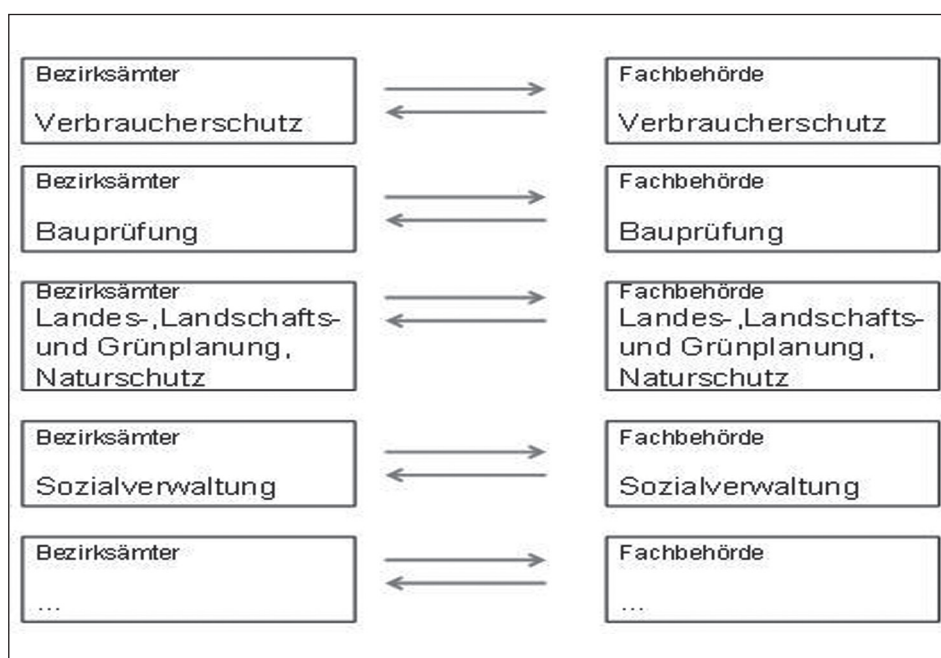


Abbildung 3-1: Modell Fachpartnerschaften

Da die Bedingungen und Konstellationen der einzelnen Fachbereiche in der Aufgabenwahrnehmung, der Anzahl der Stellen und in den Stellenwertigkeiten sehr unterschiedlich sind, müssen die konkreten Rahmenbedingungen für diese Fachpartnerschaften zwischen den jeweilig korrespondierenden Bereichen der Bezirksämter und den Behörden individuell verabredet werden. Zentral vorgegeben werden sollen lediglich Rahmenbedingungen für ein Tauschverfahren, bei dem Beschäftigte aus einer Behörde befristet in ein Bezirksamt wechseln und im Gegenzug eine Kollegin bzw. ein Kollege in die Behörde abgeordnet wird.

Wegen der unterschiedlichen Stellenstruktur wird es bei den Fachpartnerschaften vornehmlich um befristete Wechsel auf Fachbereichsebene gehen. Dieser Tausch zwischen Behörde und entsprechendem Fachbereich in den Bezirksämtern soll in der Regel eine Mindestzeit von einem Jahr aufweisen, da abzüglich der Einarbeitungszeit genügend Zeit verbleiben muss, um die Strukturen der ministeriellen bzw. der bezirklichen Ebene kennen zu lernen. In speziellen Fällen, z.B. bei Projekten oder wenn die örtlichen Bedingungen dies nicht zulassen, können auch andere Zeiträume vereinbart werden.⁸

⁸ Darüber hinaus dienen auch andere niedrig-schwellige Mobilitätsmaßnahmen wie gegenseitige Hospitationen, Praktika, gemeinsame Fortbildungen und Veranstaltungen dem stärkeren gegenseitigen Verständnis. Auch diese können im Rahmen von Fachpartnerschaften miteinander vereinbart werden.

(2) Gesteuerte Mobilität im gehobenen Dienst

Für den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst gab es schon früher Empfehlungen des Staatsrätekollegiums, die Mobilität zu fördern (vgl. Personalmanagementbericht 2005). Die Vorstellungen gingen davon aus, dass Mobilität frühzeitig gefördert werden müsse, da sie auf mehr Akzeptanz stoße, je mehr sie zur Normalität geworden sei und je weniger die Beteiligten fachlich festgelegt und spezialisiert seien. Im Laufe der Jahre wurden diese Verabredungen in den Behörden und Ämtern nur noch selten angewandt und sind bei den Beschäftigten zu großen Teilen in Vergessenheit geraten.

Der Vorschlag der gesteuerten Mobilität greift die Idee erneut auf. Nachwuchskräfte des allgemeinen Verwaltungsdienstes bringen diese Erwartungen in der Regel mit, da viele bereits mit der Vorstellung in die Verwaltung gekommen sind, ein vielfältiges Aufgabengebiet vorzufinden.

Im Zentrum dieser Maßnahme soll der gehobene allgemeine Verwaltungsdienst stehen. Er stellt die überwiegende Zahl der Führungskräfte der Bezirksverwaltung und einen Großteil der Sachbearbeitung der Behörden. Ziel ist es, dass Nachwuchskräfte des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes innerhalb eines Zeitkorridors von sechs Jahren mindestens einmal ihre Stelle wechseln. Mit diesem ersten Planstellenwechsel soll ein Perspektivwechsel in der Regel zwischen Bezirksamt und Behörde verbunden sein. Begründete Ausnahmen sollen möglich sein.

Unter der Maßgabe möglichst geringer steuernder Eingriffe soll der Grundsatz für den gehobenen Dienst einen freiwilligen Wechsel innerhalb der ersten vier bis fünf Jahre vorsehen. Innerhalb der ersten sechs Jahre soll ein Wechsel verpflichtend stattgefunden haben. Anderenfalls ist eine gezielte Steuerung ggf. mit vorheriger Beratung durch das Personalamt vorgesehen.

Ein frühes Sammeln von Erfahrungen in Bereichen mit sehr unterschiedlichen Anforderungen – z.B. durch direkten Bürgerkontakt und solchen mit eher konzeptionellen Anteilen – ist sowohl für die Nachwuchskraft als auch für die hamburgische Verwaltung eine Chance, Talente zu entdecken und Stärken auszubilden. Auch dies soll durch einen gesteuerten Wechsel befördert werden.

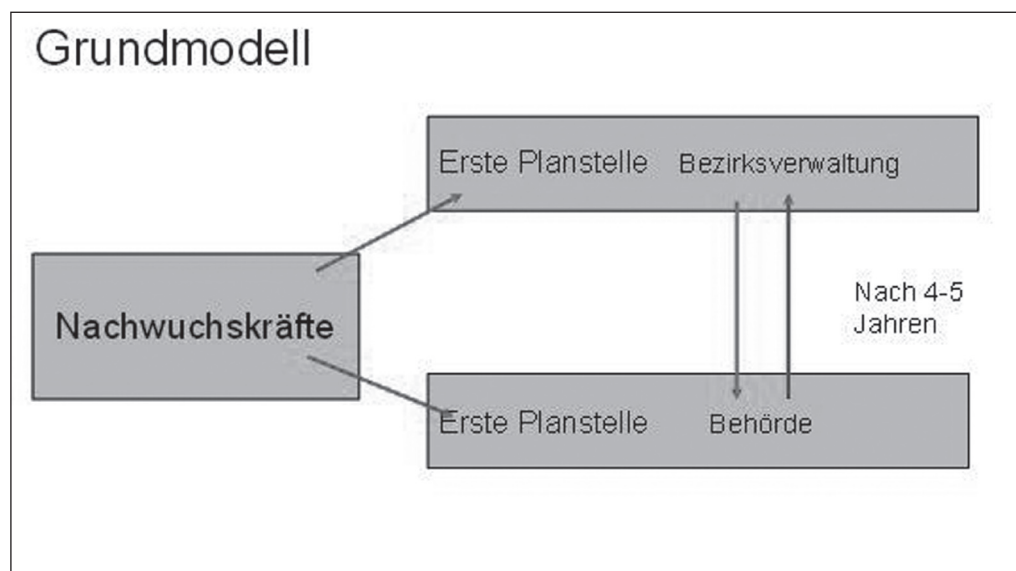


Abbildung 3-2: Mobilität zwischen Fachbehörden und Bezirksämtern – Grundmodell

Voraussetzung für die Umsetzung des Modells eines „Perspektivwechsels“ zwischen Durchführungsbereich und ministerieller Ebene ist das Vorhandensein einer vergleichbaren Anzahl von Stellen für Nachwuchskräfte. Hiervon ist allerdings für den gehobenen Dienst zurzeit nicht auszugehen, da derzeit deutlich mehr Nachwuchskräfte in Fachbehörden als in der Bezirksverwaltung übernommen werden.⁹

Das modifizierte Modell erweitert das Rotationsmodell um Beschäftigte in der zweiten Verwendung, die in solchen Publikumsdienststellen der Bezirksverwaltung tätig sind, die durch besonders hohe Anforderungen an die Dienstleistungsorientierung gekennzeichnet sind.

Diese Bereiche sind geprägt durch:

- häufiges Ablehnen-Müssen von Anträgen und Anliegen
- Publikum mit nicht bzw. schwer erfüllbaren Erwartungen
- hohe Arbeitsdichte

Diese Bereiche werden von den Nachwuchskräften ungern gewählt, weil sie befürchten, dass sie zu einer beruflichen Sackgasse werden könnten, da diese Tätigkeit in anderen Bereichen der Verwaltung nicht die notwendige Anerkennung findet. Das Konzept geht davon aus, dass unter der Bedingung, dass Beschäftigte maximale Einsatzdauern auf diesen Stellen vereinbaren könnten, diese Stellen auch für Nachwuchskräfte attraktiver werden. Welche Bereiche der Bezirksverwaltung für die Vereinbarung von Höchsteinsatzdauern in Frage kommen, soll im Einvernehmen zwischen dem Personalamt und den Bezirksämtern festgelegt werden.

Das folgende Bild zeigt das modifizierte Modell unter Berücksichtigung einer maximalen Einsatzdauer in den Bezirksämtern:

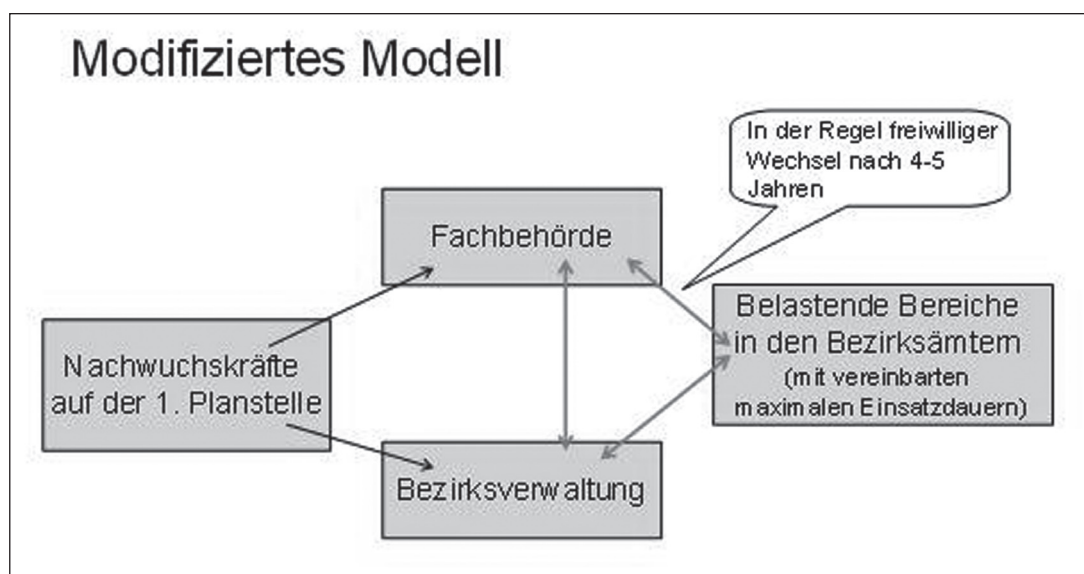


Abbildung 3-3: Mobilität zwischen Fachbehörden und Bezirksämtern – modifiziertes Modell

Bei den Vereinbarungen von maximalen Einsatzdauern soll es sich um ein Angebot der Dienststelle handeln, für die Beschäftigten ist die Beteiligung an der Maßnahme nicht verpflichtend. Die Dauer der Phasen muss in Abhängigkeit zur konkreten Aufgabe im Vorwege geklärt werden. Entscheidende Kriterien sind die konkrete Tätigkeit sowie der Einarbeitungs- und Qualifizierungsaufwand.

Die Maßnahme soll auf längere Frist angelegt sein, damit sich die Nachwuchskräfte langfristig darauf einstellen können. Es ist vorgesehen, die Maßnahme mit den Ausbildungsabsolventinnen und -absol-

⁹ Zum 31.12.2005 entsprach das Verhältnis der Beamtinnen und Beamten des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes der Bezirksämter zu dem der Fachbehörden 1:3 (738 Beamtinnen und Beamte waren im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst der Bezirksämter beschäftigt; in den Fachbehörden waren dies 2.188 – Daten des ZPD/ Definition der Allgemeinen Verwaltung analog Personalbedarfsplanung).

venten des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes zu beginnen, die im Oktober 2004 durch die Behörden und Ämter übernommen wurden und 2010 die 6-jährige Maximalfrist erreicht haben.

3.2 Konzept eines Behördennetzwerkes mit dem Ziel einer gesundheitsfördernden Mobilität

Bereits im Personalmanagementbericht 2005 wurde zum Berichtsschwerpunkt Mobilität unter dem Handlungsfeld Gesundheit und Leistungsfähigkeit (Personalmanagementbericht 2005, Abschnitt 3.2) eine besondere Zielgruppe für Mobilitätsmaßnahmen benannt - Beschäftigte, die aus gesundheitlichen Gründen nur eine eingeschränkte Beschäftigungsfähigkeit auf dem internen Arbeitsmarkt haben: „Mit zunehmender Arbeitsverdichtung steigen auch in der Verwaltung die psychischen Belastungen. Sie stellen heute eine der häufigsten Krankheitsursachen in der öffentlichen Verwaltung dar. Diese Beschäftigten sind vielfach nun noch eingeschränkt beschäftigungsfähig. Vielfach ist es wichtig, Menschen aus der alten Arbeitsumgebung herauszunehmen. Erfahrungen zeigen, dass neue Arbeitsumgebungen psychische Einschränkungen mildern können. Gleichzeitig kann gesteuerte Mobilität auch das Ziel verfolgen, Beschäftigte aus subjektiv oder objektiv belasteten Situationen herauszunehmen. Hiermit kann Gesundheit erhalten werden, wenn die Option zur Veränderung besteht“ (ebd).

Aus dieser Beschreibung wurde die Schlussfolgerung gezogen, dass die Verwaltung Instrumente entwickeln muss, um diese Beschäftigtengruppe in anderen Arbeitsfeldern einsetzen zu können.

Die Vermittlungshemmnisse dieser Beschäftigtengruppe auf dem internen Arbeitsmarkt sind individuell sehr verschieden. Dazu gehören u.a. hohe Fehlzeiten, Leistungseinschränkungen oder drohender burn-out.

Manchmal kann ein neuer Anfang in einer anderen Arbeitsumgebung für solche Beschäftigten hilfreich und unterstützend sein, um andere - positive - Erfahrungen zu machen, sich (wieder) mehr zuzutrauen, neue Perspektiven zu entwickeln und insgesamt die Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen. Gerade in kleineren Behörden und Ämtern oder bei Beschäftigten mit sehr spezifischen Qualifikationen sind interne Mobilitätsmöglichkeiten allerdings begrenzt. Insofern ist hier überbehördliche Mobilität oft die einzige Möglichkeit für einen Neuanfang. Dabei sind überbehördliche Mobilitätszugänge - z.B. über das Projekt Interner Arbeitsmarkt (PIA) - für diese Zielgruppe potenziell verschlossen, weil sie in Auswahlverfahren gegenüber anderen Bewerberinnen und Bewerber kaum eine Chance haben. Auf Seiten der aufnehmenden Behörde gibt es zudem in der Regel den Wunsch, eine freie Stelle mit einer Bewerberin/einem Bewerber zu besetzen, die/der nach kurzer Einarbeitungszeit voll leistungsfähig ist. Längere Vakanzen erhöhen dabei die Anforderung an die volle Leistungsfähigkeit noch mehr und mindern die Chancen des oben genannten Personenkreises im Auswahlverfahren weiter.

Aus diesem Grund ist nunmehr unter der Federführung von PIA vorgesehen, noch im laufenden Jahr ein Verfahren zu entwickeln, das Rahmenbedingungen für die Mobilität dieser Zielgruppe schafft. Mobilität ist hier nur möglich, wenn sie nicht als regulärer Personalwechsel, sondern in einem geschützten Verfahren erfolgt. Überbehördlich ist so ein Mobilitätsansatz realisierbar, wenn die Behörden sich nach dem Solidarprinzip beteiligen. Im Grundsatz funktioniert dies wie bei einer Drehscheibe: Wenn eine Behörde einen Beschäftigten aufnimmt, kann sie jemanden anderen an eine andere Behörde abgeben.

3.3 Fazit

Die Förderung der Mobilität erfordert nach wie vor große Anstrengungen. Durch strukturelle Maßnahmen wie die Einführung eines obligatorischen Planstellenwechsels für den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst (vgl. Personalmanagementbericht 2006) oder die unter 3.2 dargestellte Einführung einer „gesteuerten Mobilität“ für den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst kann langfristig eine Verhaltensänderung bei den Beschäftigten bewirkt werden.

Auch hier wird es wie bei vielen Maßnahmen darauf ankommen, dass Mobilität bei Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als positiv eingeschätzt und erlebt wird. Bei der Umsetzung weiterer Maßnahmen des Personalmanagements ist kritisch auf Wechselwirkungen zu dieser Zielsetzung zu achten.

4 Schwerpunktthema Personalbedarfsplanung

Demografische Veränderungen führen nach den vorliegenden Bevölkerungsprognosen in der Metropolregion Hamburg entgegen dem gesamtdeutschen Trend zwar nicht zu einer schrumpfenden Bevölkerung. Dennoch ist auch Hamburg von Verschiebungen in der altersmäßigen Zusammensetzung der Bevölkerung betroffen. Es geht kein Weg daran vorbei, dass die Anteile in den höheren Altersgruppen stetig zunehmen werden.

Der Staat in seiner Dienstleistungsfunktion wird auf diese Veränderungen und die dahinter stehenden Bedürfnisse der unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen in vielen Bereichen Rücksicht nehmen und seine Angebote auf ihre Altersgerechtigkeit überprüfen und anpassen müssen. Als Arbeitgeber und Dienstherr wird sich die öffentliche Verwaltung ebenfalls den veränderten Altersstrukturen stellen und Konsequenzen für das Personalmanagement ziehen. Eine älter werdende Belegschaft ist zum Einen innerhalb der öffentlichen Verwaltung „fit“ zu halten für die künftigen Anforderungen. Zum Anderen ist die Rekrutierung und Entwicklung von Nachwuchskräften zu sichern, um alle staatlichen Aufgaben im Rahmen der gegebenen Haushaltslagen und -entwicklungen zu gewährleisten. Schon heute machen sich in einzelnen Bereichen der hamburgischen Verwaltung Rekrutierungsprobleme bemerkbar.

Um den altersbedingten Veränderungen des Personalbestandes frühzeitig mit personalpolitischen und personalstrategischen Entscheidungen begegnen zu können, ist eine Personalbedarfsplanung auf eine längere Sicht erforderlich. Ziel dabei ist es, die Handlungsfähigkeit der hamburgischen Verwaltung zu sichern, indem die erforderliche Personalkapazität in quantitativer und insbesondere qualitativer Hinsicht stets zur Verfügung steht. Nur so können kundengerechte staatliche Dienstleistungen in hoher Qualität angeboten werden. Nur durch Kenntnis der Entwicklungen im Personalbestand können Rekrutierungsmaßnahmen rechtzeitig unter der Maßgabe einer künftigen Deckung des Personalbedarfs und einer möglichst ausgeglichenen Altersstruktur (in der im Idealfall alle Altersgruppen gleichermaßen vertreten sind) eingeleitet werden.

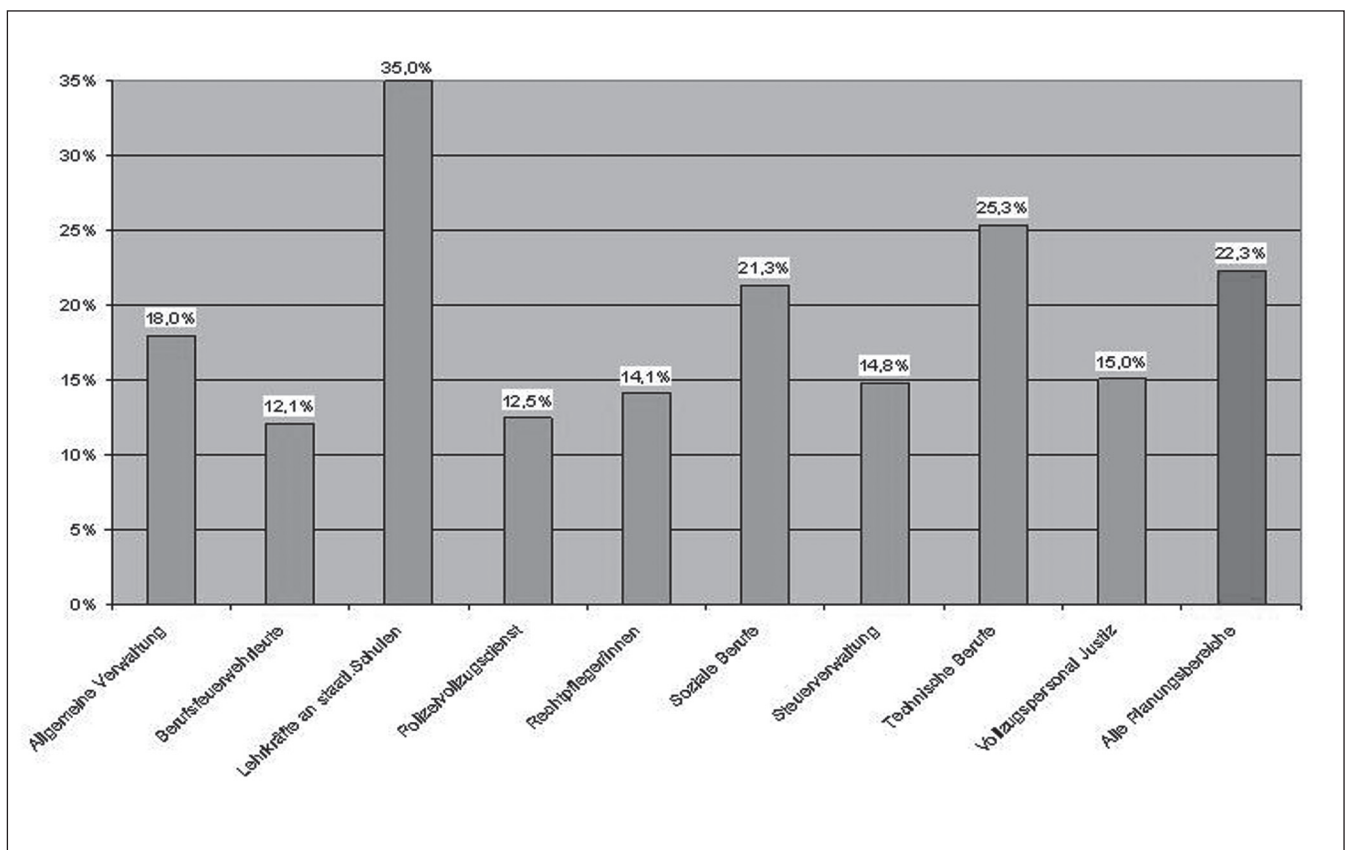
Besonderes Augenmerk ist auf die Bereiche zu richten, in denen die Rekrutierung von Arbeitskräften auf Probleme stoßen kann, etwa wenn spezielle Kenntnisse erforderlich sind und die öffentliche Verwaltung in scharfer Konkurrenz zu privaten Arbeitgebern steht. In den technischen Berufen ist dies bereits teilweise heute der Fall. Auch waren vorübergehend sinkende Bewerbungszahlen für die hamburgische Verwaltung im Bereich von Wirtschaftswissenschaftlerinnen und Wirtschaftswissenschaftlern festzustellen, die sich in bestimmten Zeiträumen in (zu) geringen Einstellungszahlen ausgewirkt haben.

Da die hamburgische Verwaltung ihre Nachwuchskräfte für den Allgemeinen Verwaltungsdienst entsprechend ihren Anforderungen selbst ausbildet bzw. im Rahmen eines Auftraggeber-/Auftragnehmerverhältnisses an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW) in dem dualen Studiengang Public Management ausbilden lässt, steht sie bei sinkenden Bewerberzahlen im Wettbewerb zur Privatwirtschaft um besonders qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber.

Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte besteht nicht nur zwischen öffentlichen und privaten Arbeitgebern, sondern auch innerhalb der Behörden und Ämter. Die Personalbedarfsplanung aus überbehördlicher Sicht macht auch deutlich, wo Überkapazitäten oder Unterdeckungen in einzelnen Bereichen der hamburgischen Verwaltung vorausgesehen werden. Dies offenbart sich im Bereich der Rekrutierung von Personal, wenn dies überwiegend aus dem Reservoir anderer Behörden und Ämter geschieht. Nur in einer Gesamtschau kann ermittelt werden, dass es möglicherweise zu Engpässen kommt, wenn sich die Behörden und Ämter - im Extremfall – zu Lasten anderer Behörden oder Ämter ihr erforderliches Personal beschaffen. Auch im Falle der zurückhaltenden Rekrutierung seitens der Behörden und Ämter zeigt die Gesamtschau eine Konkurrenz um ausgebildete Nachwuchskräfte untereinander, die ohne eine systematische Personalbedarfsplanung nicht zu erkennen gewesen wäre.

4.1 Bisherige Berichterstattung

Die hamburgische Verwaltung hat frühzeitig eine Analyse der Altersstruktur ihrer Beschäftigten vorgenommen und personalplanerische Instrumente entwickelt. Dabei hat sich gezeigt, dass die Behörden und Ämter einerseits sowie Berufsgruppen andererseits recht unterschiedlich von den altersbedingten Veränderungen betroffen sind bzw. sein werden.



Quelle; Angaben der Behörden und Ämter

Abbildung 4-1 : Altersbedingte Abgänge 2007-2014 in % des Personalbestandes am 31.12.2006 nach Planungsbereichen

Für die meisten beplanten Beschäftigten in den Berufsgruppen wird sich die Situation allein durch altersbedingten Abgänge¹⁰ im zeitlichen Verlauf verschärfen (siehe Tabelle 4-1).

	Personalbestand der beplanten Berufsgruppen am 31.12.2006	Altersabgänge							
		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Allgemeine Verwaltung	13.185	273	208	252	282	310	335	357	352
Berufsfeuerwehrlleute	2.204	29	20	38	41	23	45	37	33
Lehrkräfte an staatl. Schulen	15.307	493	470	517	701	775	837	851	706
Polizeivollzugsdienst	8.042	113	111	89	125	124	129	146	166
Rechtspfleger/innen	270	5	6	3	5	4	3	4	8
Soziale Berufe	3.059	60	41	56	75,49	84	104	112	119
Steuerverwaltung	4.016	77	69	59	53	71	71	92	102
Technische Berufe	3.090	95	84	83	74	104	107	132	104
Vollzugspersonal Justiz	1.203	13	22	23	22	17	19	28	37
Alle Planungsbereiche	50.186	1158	1031	1120	1378	1512	1650	1759	1627

Quelle: Angaben der Behörden und Ämter, eigene Berechnungen

Abbildung 4-2 : Altersabgänge in den Planungsbereichen

Die Personalbedarfsplanung wird seit 2004 in den jährlichen Personalberichten vorgelegt. Davor hatten nur Behörden mit großen und überwiegend geschlossenen Personalkörpern, wie Lehrkräfte an staatlichen Schulen, Polizei und Feuerwehr und die Steuerverwaltung eine Personalbedarfsplanung vorgelegt. Von Jahr zu Jahr wurde dieser Personenkreis erweitert und auch Berufsgruppen in die Planung aufgenommen, die in den verschiedenen Behörden und Ämtern beschäftigt sind. Im vorliegenden Personalmanagementbericht sind folgende Berufsgruppen beplant:

- Lehrkräfte an staatlichen Schulen
- Polizeivollzugsbeamte/-innen
- Vollzugsdienst der Feuerwehr
- Steuerverwaltung
- Allgemeiner Verwaltungsdienst
- Sozialpädagogen/-innen
- Erzieher/-innen
- Architekten/-innen und Bauingenieure/-innen
- Sonstige Ingenieure/-innen
- Techniker/-innen
- Rechtspfleger/-innen
- Strafvollzugsbedienstete

¹⁰ Die Daten für die altersbedingten Abgänge basieren auf den Angaben der Behörden und Ämter im Zuge der Abfrage zur Personalbedarfsplanung und weichen von den im Abschnitt 3 des Personalstrukturberichts genannten Daten ab. Grund hierfür sind zum einen Differenzen zwischen den Auswertungen aus der dezentralen Berichtsdatenbank und den Angaben der Behörden und Ämter über die Zahl der beplanten Personen. Zum anderen planen die Behörden und Ämter nicht durchgehend wie das ZPD mit einem durchschnittlichen Ruhestandseintritt mit vollendetem 63. Lebensjahr, sondern personengenau nach den erwarteten tatsächlichen Ruhestandseintritten.

Im vergangenen Jahr wurden weitere Anstrengungen zur Verbesserung der Planungsqualität unternommen. Die verschiedenen befassen Ebenen der hamburgischen Verwaltung haben sich intensiv mit der Thematik der Personalbedarfsplanung und möglichen Schlussfolgerungen befasst. Vor- und Nachteile dieses Prognoseinstrumentes wurden eingehend diskutiert und Verbesserungen der Planungsmatrix wie auch in den Abläufen vereinbart.

4.2 Planungsmethodik und Personalbedarfsplanungs-Matrix

Planung kann nie vollkommene Sicherheit geben. Selbst in einer eher kurzfristigen Zeitdauer können sich Planungen als überholt erweisen, wenn gravierende Veränderungen die Zusammensetzung der Beschäftigten in einer Behörde oder in einem Amt verändern. Einflussfaktoren wie strukturelle Veränderungen, Umorganisationen oder der Einsatz von eGovernment sind in ihren Auswirkungen auf die Personalplanung nicht genau abzuschätzen. Mit zunehmendem Zeithorizont zum Anfangsjahr haben Aussagen über die weitere Entwicklung des Personalbedarfs eine geringere Aussagekraft. Daraus die Schlussfolgerung zu ziehen, auf jegliche Planung zu verzichten, wäre jedoch fatal.

Unter den bestehenden Rahmenbedingungen (Haushaltsslagen, hohe Altersabgänge und Rekrutierungsprobleme durch die demographische Entwicklung) würde dies letztlich bedeuten, ungeplant und zufällig auf diese Herausforderungen zu reagieren, bzw. den Status quo fortzuschreiben. Um abnehmende Planungssicherheit deutlicher hervorzuheben, wurden die Planungszeiträume in der Personalbedarfsplanungs-Matrix unterteilt und in abgestimmten Graustufen unterlegt: Neben dem Ausgangsjahr 2006 sind die Jahre 2007-2008 gut abzubilden, da ein Doppel-Haushalt verabschiedet wurde. Für die Jahre bis 2009-2010 sind Grundlagen aus der mittelfristigen Finanzplanung vorhanden, die als Basis dienen können. Die Jahre 2011 bis 2014 sind dagegen hauptsächlich durch die altersbedingten Abgänge und Erfahrungswerte hinsichtlich der Fluktuation gekennzeichnet und insofern eher als Fortschreibung unter Status-quo-Bedingungen zu bewerten.

Bei dem vorgegebenen Planungshorizont sind damit in der mittel- bis langfristigen Perspektive vor allem die Altersabgänge eine zuverlässige und bedeutsame Grundlage. Mit fortschreitendem Planungshorizont liefern insofern die altersbedingten Veränderungen in Kombination mit der Aufgabenentwicklung die wesentliche Grundlage für personalpolitische und personalstrategische Entscheidungen.

Um den Behörden und Ämtern die Einschätzung der Auswirkungen von allgemeinen, gesamtstädtischen Einflussfaktoren zu erleichtern, hat das Personalamt in Zusammenarbeit mit der Finanzbehörde und der Senatskanzlei auch in diesem wie im vergangenen Jahr einen Katalog mit Rahmenbedingungen zusammengestellt, in dem die Auswirkungen auf den Personalbedarf eingeschätzt werden und ihre Wirkungsrichtung aufgezeigt wird. Bisher ist das Abstraktionsniveau der zur Verfügung gestellten Rahmenbedingungen recht hoch und die Abschätzung der Auswirkungen auf den Personalbedarf wenig konkret, da nur eine Tendenzaussage zur voraussichtlichen Bedarfsveränderungen getroffen wird. In diesem Jahr soll deshalb geprüft werden, ob und wie konkrete Vorgaben über Entwicklungen der hamburgischen Verwaltung und ihre personalpolitischen Auswirkungen aussehen könnten.

Ein Arbeitskreis unter Beteiligung der Assistenzeinheiten des Senates hat diese Aufgabe übernommen und mit der Arbeit begonnen. Ziel ist es, dass durch genauere Vorgaben die Behörden und Ämter stärker als bisher in ihren Planungen unterstützt werden. Diese Entwicklung soll in den nächsten Berichten einfließen.

Gegenstand der Planung sind Beschäftigte in bestimmten Berufskategorien. Ihre Abgrenzung erfolgt mit Hilfe des Schlüssels „ausgeübter Beruf“ (AB-Schlüssel). Dieser Schlüssel ist von der Bundesagentur für Arbeit vorgegeben und wird bundeseinheitlich verwendet. Alle an der Planung Beteiligten arbeiten in einer einheitlichen, abgestimmten Matrix. Diese Matrix wird ihnen mit entsprechenden Kommentaren zur Verfügung gestellt. Die Behörden und Ämter sind für ihre Planungszahlen verantwortlich. Bei überbehördlichen Planungen legen die federführenden Bereiche einzig die Einzelplanungen aufeinander, ohne dass in die Planungshoheit eingegriffen wird.

Die Planungsmatrix enthält folgende Informationen:

Position 1	nennt die für die Planung verantwortliche Behörde
Position 2	beschreibt die zu planende Berufsgruppe
Position 3	zeigt das Planungsjahr
Position 4	Soll: Statistischer Personalbestand in Vollkräften plus erkrankte Beschäftigte ohne Krankenbezüge plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanzen
Position 4a	Veränderung des Solls durch Veränderung der Aufgabenentwicklung
Position 4b	Veränderung des Solls durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)
Position 5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang als Schätz- bzw. Rechengröße
Position 6	Ist-Prognose: voraussichtliche Entwicklung des Personalbestandes durch Abgänge
Position 6a	Personalbestandsveränderungen durch altersbedingte Abgänge (z.B. „Variante 63“)
Position 6b	Personalbestandsveränderungen durch zusätzliche nicht altersbedingte Abgänge
Position 6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte
Position 7	Nettopersonalbedarf: voraussichtlicher jährlicher Einstellungsbedarf
Position 7a	Nettobedarf in Vollkräften
Position 7b	Nettobedarf in Personen
Position 8	voraussichtliche jährliche Rekrutierung; darunter:
Position 8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften
Position 8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden
Position 8c	Externe Einstellungen und offene Bedarfe
Position 8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf
Position 9	nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile

Zusätzlich zur Darstellung der Planungsdaten in der Matrix haben die Behörden und Ämter die Aufgabe, ihre Daten gesondert zu kommentieren. Neben verwendeten Definitionen und Hintergrundinformationen zum Verfahren haben hier die Behörden und Ämter die Möglichkeit, qualitative Aspekte und Rahmenbedingungen sowie Besonderheiten bei ihrer Planung zu dokumentieren. Entsprechend den abgestimmten Vorgaben ist es zwingend erforderlich, dass ein nicht gedeckter Nettopersonalbedarf (=Position 9) zu erklären ist.

Die einzelnen Matrizen finden sich in der Anlage des Berichts.

4.3 Personalbedarfsplanung bis zum Jahr 2014

Im vergangenen Jahr sind keine weiteren Berufsgruppen hinzugekommen. Die Bedarfsplanung für die Geschäftsstellen in den Gerichten wurde unter der Federführung der Justizbehörde eingeleitet, bedarf aber noch eines entsprechenden organisatorischen Vorlaufs, damit eine valide Datenbasis zur Verfügung steht. Die Planung für die Richterschaft und Staatsanwälte/-innen wurde zunächst ausgesetzt und soll erneut für das Jahr 2008 geprüft werden. Maßgeblich für diese Entscheidung war, dass der Rekrutierungsmarkt für diese Berufsgruppe als äußerst günstig eingeschätzt wird. Selbstverständlich werden auch für diese Berufsgruppe die Altersabgänge beobachtet, um rechtzeitig Personal in ausreichender Menge zu rekrutieren.

Besonderes Augenmerk richtet sich auf die Deckung von Personalbedarf, wie sie in der Position 8 dargestellt wird. Um Personalbedarfe zu decken, kommen grundsätzlich drei verschiedene Möglichkeiten in Betracht: 1. Behörden und Ämter übernehmen Auszubildende bzw. Nachwuchskräfte, 2. sie nehmen externe Einstellungen vor oder 3. sie rekrutieren Personal aus anderen Behörden und Äm-

tern. Die Absicht, Personal aus anderen Behörden und Ämtern zu rekrutieren, birgt die Gefahr, dass bei erfolgreichem Mobilitätsverlauf einige Behörden und Ämter mehr Personal intern abgeben, als sie intern rekrutieren können. Dies hätte zur Folge, dass der nicht gedeckte Nettopersonalbedarf noch höher ausfiele als vorgesehen.

Externe Einstellungen werden auf Grund des geregelten Einstellungsverfahrens (von dem Schwerbehinderte ausgenommen sind), welches zunächst bis zum 30.06.2009 gilt, vor allem in den Bereichen als erforderlich angesehen, in denen die hamburgische Verwaltung nicht selbst ausbildet. Dazu gehören u.a. Lehrkräfte an staatlichen Schulen, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen. Bevor externe Einstellungen erwogen werden, planen die Behörden und Ämter ihre Personalbedarfe aus der eigenen Behörde oder anderen Behörden (=Position 8b) zu decken. Dieses Verfahren hat häufig Vorrang vor der Nachwuchskräfteausbildung und der externen Einstellung. Die damit verbundenen Risiken für die abgebenden Behörden und Ämter wurden bereits erwähnt.

Bei den aktuellen Planungsmatrizen sind die Behörden und Ämter stärker als in der Vergangenheit dazu übergegangen, externe Einstellungen zu planen, wenn sie davon überzeugt sind, dass der interne Arbeitsmarkt den Bedarf nicht decken kann. Weiterhin ist allerdings davon auszugehen, dass in den Behörden und Ämtern in der Planung zurückhaltend mit der Nachfrage nach Auszubildenden verfahren wird. Eine große Zurückhaltung, insbesondere im allgemeinen Verwaltungsdienst und bei der Steuerverwaltung, ist auch bei der Aufgabenentwicklung und beim Rationalisierungspotenzial durch IuK-Technik zu erkennen. Die Ergebnisse der diesjährigen Personalbedarfsplanung zeigen, dass der voraussichtlich nicht gedeckte Nettopersonalbedarf (=Position 9) gering ausfällt.

4.4 Ausblick

Obwohl auch in diesem Jahr in einigen Bereichen Verbesserungen erreicht wurden, sind weitere Optimierungen erforderlich, um die Personalbedarfsplanung als Planungsinstrument gezielter nutzen zu können. Um verstärkt Schlussfolgerungen aus den Prognosen ziehen zu können, ist weiterhin eine Überprüfung und verbesserte Qualität der Datenbasis erforderlich. Dazu kommt, dass verstärkt die Bereiche der Planungsmatrix planerisch berücksichtigt werden, in denen die Behörden und Ämter aktiv werden können. Dazu zählen neben der Aufgabenentwicklung (=Position 4a) und Rationalisierungsmaßnahmen (=Position 4b) auch der Beschäftigungsumfang (=Position 5) und Fluktuations- und Mobilitätsmaßnahmen (=Position 6b).

Der o.g. Arbeitskreis zur Konkretisierung der allgemeinen Rahmenbedingungen hat sich zur Aufgabe gemacht, gerade im Bereich Aufgabenentwicklung einen Beitrag zur besseren Planung in den Behörden und Ämtern zu leisten.

Nur unter der Voraussetzung einer qualitätsbewussten Personalbedarfsplanung ist in einem weiteren Schritt die Verknüpfung mit dem Budget eine sinnvolle und notwendige Weiterentwicklung. Um die technischen Voraussetzungen für diesen Prozess zu schaffen, hat sich inzwischen eine weitere Arbeitsgruppe gebildet, die sich dieser Aufgabe unter der Leitung des ZPD angenommen hat.

4.5 Übersicht über die Behördenplanungen¹¹

2007 - 2014 kumuliert in Personen															
Altersbedingte Abgänge															
Personalbestand in VK* 2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	altersbedingte Abgänge	nicht altersbedingte Abgänge von 2006	Übernahme von Azubis	Einstellung von Azubis mit entspr. Vorlauf	Interne Einstellungen	Externe Einstellungen und offene Bedarfe	
Sozialpädagogen	1.917	-45	-33	-46	-57	-73	-83	-86	-89	-512	-23,0%	-134	0	103	533
Erzieher	688	-15	-8	-10	-18	-11	-21	-26	-30	-139	-16,7%	-57	0	35	184
Lehrkräfte	13.365	-493	-470	-517	-701	-775	-837	-851	-706	-5.350	-35,0%	-1.229	4.203	673	1.202
Mittlerer allg. Verwaltungsdienst	6.003	-137	-121	-129	-168	-163	-180	-184	-206	-1.297	-18,0%	-1.008	417	1.150	394
Gehobener allgem einer Verwaltungsdienst	4.126	-87	-57	-83	-72	-99	-121	-109	-107	-735	-16,0%	-655	317	480	171
Höherer allgem einer Verwaltungsdienst	1.245	-49	-30	-40	-42	-48	-34	-54	-39	-336	-24,4%	-187	109	158	112
Steuerverwaltung	3.544	-77	-69	-59	-53	-71	-71	-92	-102	-594	-14,8%	-184	592	703	42
Polizeivollzug	7.875	-113	-111	-89	-125	-124	-129	-146	-166	-1.003	-12,5%	-374	1.112	1.400	0
Feuerwehr	2.199	-29	-20	-38	-41	-23	-45	-37	-33	-266	-12,1%	-80	348	0	33
Stratvollzug	1.191	-13	-22	-23	-22	-17	-19	-28	-37	-181	-15,0%	-85	230	280	7
Rechtspfleger	229	-5	-6	-3	-5	-4	-3	-4	-8	-38	-14,1%	-84	51	55	5
Architekten und Bauingenieure	942	-38	-28	-36	-28	-32	-38	-47	-37	-284	-26,8%	-36	41	28	151
sonst. Ingenieure	619	-26	-19	-16	-17	-28	-30	-29	-27	-192	-27,4%	-38	22	18	63
Techniker	1.258	-31	-37	-31	-28	-44	-39	-56	-40	-307	-23,1%	-23	30	23	100
	45.231	-1.168	-1.031	-1.120	-1.378	-1.512	-1.650	-1.769	-1.627	-11.234	-22,30%	-4.174	7.472	7.876	2.989

in % des Personalbestands in Personen 2006												
altersbedingte Abgänge im Verhältnis zum Personalbestand 2006	altersbedingte Abgänge	nicht altersbedingte Abgänge	Übernahme von Azubis	Einstellung von Azubis mit entspr. Vorlauf	Interne Einstellungen	Externe Einstellungen und offene Bedarfe						
altersbedingte Abgänge	-23,0%	-6,0%	0,0%	0,0%	4,6%	23,9%						
altersbedingte Abgänge	-16,7%	-6,6%	0,0%	0,0%	4,2%	22,1%						
altersbedingte Abgänge	-35,0%	-8,0%	27,5%	27,8%	4,4%	7,9%						
altersbedingte Abgänge	-18,0%	-14,0%	5,8%	6,6%	15,9%	5,5%						
altersbedingte Abgänge	-16,0%	-14,3%	6,9%	10,5%	15,7%	3,7%						
altersbedingte Abgänge	-24,4%	-13,6%	7,9%	11,5%	19,3%	8,1%						
altersbedingte Abgänge	-14,8%	-4,6%	14,7%	17,5%	3,3%	1,0%						
altersbedingte Abgänge	-12,5%	-4,7%	13,8%	17,4%	0,0%	0,0%						
altersbedingte Abgänge	-12,1%	-3,6%	15,8%	0,0%	0,0%	1,5%						
altersbedingte Abgänge	-15,0%	-7,1%	19,1%	23,3%	0,0%	0,6%						
altersbedingte Abgänge	-14,1%	-31,1%	18,9%	20,4%	20,4%	1,9%						
altersbedingte Abgänge	-26,8%	-3,4%	3,9%	2,6%	14,3%	7,6%						
altersbedingte Abgänge	-27,4%	-5,4%	3,1%	2,6%	9,0%	11,7%						
altersbedingte Abgänge	-23,1%	-2,3%	2,3%	1,7%	7,5%	10,8%						
altersbedingte Abgänge	-22,3%	-8,3%	14,8%	15,6%	6,8%	5,9%						

*VK = Vollkräfte

Quelle: Angaben der Behörden und Ämter, eigene Berechnungen
Abbildung 4-5: Übersicht über die Behördenplanungen

¹¹ Die einzelnen Matrizen finden sich in der Anlage dieses Berichts.

5 Erfahrungsbericht zur Gleichstellung

5.1 Gleichstellungsförderung nach dem Hamburgischen Gleichstellungsgesetz

Seit fast 15 Jahren ist das Hamburgische Gleichstellungsgesetz (HmbGIG) in Kraft. Alle drei Jahre ist der Bürgerschaft nach HmbGIG (§ 15) ein Erfahrungsbericht vorzulegen. Seit 2004 kommt das Personalamt diesem Auftrag im Rahmen seiner geänderten Berichtsstruktur mit dem Personal**management**bericht gegenüber dem Senat – der ihn wiederum der Bürgerschaft zuleitet – nach. Der nunmehr fünfte Erfahrungsbericht zum Gleichstellungsgesetz wird hiermit vorgelegt.

Zielsetzung des HmbGIG ist es, Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu fördern, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in der hamburgischen Verwaltung zu erreichen. Das Gesetz sieht einzelne Handlungsfelder vor, in denen teilweise recht konkrete Vorgaben gemacht werden, wie dies erreicht werden soll.

Diese sind:

- Ausbildung und Einstellungen (§§ 5,6)
- berufliche Entwicklung (§ 7),
- Stellenausschreibungen (§ 10),
- Fortbildung (§ 11),
- Teilzeitbeschäftigung (§ 12) und
- Beurlaubung (§ 13).

Des Weiteren enthält es Anforderungen zur Frauenförderung, etwa durch die Pflicht zur Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen (§ 4). Zur Unterstützung der Belange der weiblichen Beschäftigten können Frauenbeauftragte in den Dienststellen gewählt oder ernannt werden (§ 14).

Der Erfahrungsbericht gliedert sich wie folgt:

In Abschnitt 5.2 werden kurz die wesentlichen Entwicklungen skizziert, die im Berichtszeitraum Einfluss auf die Gleichstellung der Beschäftigten der FHH hatten. Abschnitt 5.3 beschreibt in groben Zügen die Beschäftigungssituation von Frauen in der hamburgischen Verwaltung (siehe ausführlich im Tabellenanhang zum Personal**struktur**bericht 2007). Ausgehend von der Situationsbeschreibung geht Abschnitt 5.4 auf die Frauenförderpläne nach dem HmbGIG ein und stellt wesentliche Eckpunkte der Pläne vor. Einzelne Beispiele für Gleichstellungsmaßnahmen finden sich zur Konkretisierung in den folgenden Abschnitten:

- zu den Tätigkeiten der Frauenbeauftragten (Abschnitt 5.5),
- über Ausbildung und Einstellungen in den Behörden und Ämtern (Abschnitt 5.6),
- zur Teilzeitbeschäftigung (Abschnitt 5.7),
- zu Telearbeit (Abschnitt 5.8)
- zu Beurlaubten (Abschnitt 5.9.) und
- zur Fortbildung (Abschnitt 5.10).

5.2 Entwicklungen seit dem 4. Erfahrungsbericht

Der vergangene Berichtszeitraum ist durch eine stärkere Strukturierung des Arbeitsfeldes Gleichstellung in den Behörden und Ämtern gekennzeichnet. Während in den frühen 1990er Jahren die Aufgabe „Frauenförderung“ in den Behörden und Ämtern geschaffen wurde, ging, entsprechend der Philosophie „Frauenförderung als integralen Bestandteil der Personalentwicklung“ zu verstehen, die Aufgabe im Laufe der Zeit mehr und mehr in allgemeinen Personalentwicklungsfunktionen auf. Allerdings ging dies teilweise auf Kosten eines spezifischen Erfahrungsaustausches zu Gleichstellungsfragen. Das Personalamt hat deshalb auf Wunsch der Personalentwicklerinnen und –entwickler der Behörden und Ämter im Jahr 2005 einen Arbeitskreis Gleichstellung ins Leben gerufen, der sich etwa drei- bis viermal im Jahr trifft. Neben dem Erfahrungsaustausch sieht es der Arbeitskreis als eine seiner Aufgaben an, Konzepte zur Förderung der Gleichstellung zu entwickeln bzw. Empfehlungen zu erarbeiten, auf die sich die Kolleginnen und Kollegen vor Ort stützen können. Als erstes Vorhaben hat er sich der Entwicklung und Fortschreibung von Frauen-/Gleichstellungsplänen gewidmet und eine Empfehlung erarbeitet.

Ende der 1990er Jahren bekam die Diskussion um betriebliche Frauenförderung durch die Debatte um Gender Mainstreaming einen neuen Fokus. Mit Art. 3 Abs. 2 des EG-Vertrages aus dem Jahr 1999 und Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG als unmittelbar geltende nationale Norm wurde die rechtliche Verpflichtung der Gemeinschaft zum Gender Mainstreaming festgeschrieben: „Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“ Mit den folgenden rechtlichen Konkretisierungen – nicht zuletzt durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auf bundesdeutscher Ebene – war aber auch eine andere Blickrichtung verbunden: Es galt und gilt nicht mehr ausschließlich die gezielte Förderung von Frauen, sondern eine Gleichstellung der Geschlechter als Querschnitts- und Gemeinschaftsaufgabe zu erreichen. Inhaltlich ist damit für die Gleichstellung die Chance verbunden, aus dem Gegensatz „Frauen gegen Männer“ herauszukommen und den Blick mehr in Richtung Vielfalt (Diversity) zu öffnen, ohne dabei die Aufmerksamkeit auf den Ausgleich von unterschiedlichen Chancen zu verlieren. Auch die ökonomischen Vorteile eines Gender Mainstreaming sind zwischenzeitlich vielfach beschrieben worden.¹²

In den vergangenen Jahren haben sich sowohl Personalentwicklerinnen und Personalentwickler als auch die ehrenamtlich tätigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten verstärkt mit dem Handlungskonzept des Gender Mainstreaming auseinandergesetzt.

Formal zeigt sich die Entwicklung in der hamburgischen Verwaltung z.B. darin, dass sich eine große Zahl der „Frauenbeauftragten“ heute „Gleichstellungsbeauftragte“ nennt. Ebenso empfiehlt das Personalamt den Behörden und Ämtern, eher von „Gleichstellungsplänen“ als von „Frauenförderplänen“ zu sprechen.¹³

Inhaltlich haben sich z.B. die Maßnahmen in den Behörden und Ämtern auf Bereiche ausgedehnt, in denen auch Männer eine Benachteiligung erfahren. Dies trifft vor allem Väter, wenn sie eine stärkere Teilhabe an der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv fordern.

Eine große Bedeutung auch für die Gleichstellung hatte im vergangenen Berichtszeitraum die Einführung des neuen Beurteilungswesens zum 01.09.2004. Das damalige Senatsamt für die Gleichstellung hatte bereits Mitte der 1990er Jahre darauf hingewiesen, dass das damalige Beurteilungswesen aus dem Jahr 1969 diskriminierende Aspekte beinhalte (siehe dazu z.B. den 3. Erfahrungsbericht zur Gleichstellung, Berichtszeitraum 1997-1999, S.69).

¹² U.a. Krell/ Mückenberger/Tondorf 2000

¹³ Die Begrifflichkeiten des HmbGIG behalten allerdings nach wie vor ihre Gültigkeit.

Viele Anregungen aus dieser Diskussion wurden in die Konzeption des neuen Beurteilungswesens aufgenommen. Dieses erhebt den Anspruch, von der Struktur, den Kriterien und im Prozess eine chancengleiche Beurteilung von Frauen und Männern zu ermöglichen. Dieser Anspruch ist allerdings nur bei einer angemessenen Umsetzung erreichbar. Aus diesem Grund wurde in der einführenden Broschüre zum neuen Beurteilungswesen auf diesen Aspekt besondere Aufmerksamkeit gelegt, in dem z.B. „Stolpersteine“ bei der Wahrnehmung und Beurteilung beschrieben wurden (siehe Broschüre Beurteilungswesen, Personalamt 2004, S.12 ff.). Im Rahmen der einführenden und begleitenden Schulungen wurde großer Wert auf Aspekte der Wahrnehmung und Sensibilisierung gelegt. Auch die Behörden und Ämter haben in einer Reihe von Maßnahmen dieser Anforderung Rechnung getragen.

Mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände wurde darüber hinaus in einer §94 HmbPersVG-Vereinbarung verabredet, dass die Ergebnisse aus den abgegebenen Beurteilungen u.a. nach dem Geschlecht der Beurteilten anonym ausgewertet werden sollen. So lassen sich z.B. Erkenntnisse darüber gewinnen, ob Frauen anders beurteilt werden als Männer oder ob sich Unterschiede zwischen Beurteilungen von Vollzeit- oder Teilzeitkräften ergeben. Die Ergebnisse sind Grundlage für die Diskussionen in Beurteilungskonferenzen und die 2009 vorzulegende Evaluation des Neuen Beurteilungswesens.

Eine weitere für die Gleichstellung wichtige Maßnahme ist die Kindernotfallbetreuung. Sie wurde 2003 zunächst in drei Behörden und Ämtern, nach einer Grundsatzentscheidung des Staatsrätekollegiums im Jahr 2005 flächendeckend den beschäftigten Eltern der hamburgischen Verwaltung angeboten. Sie dient der Unterstützung in fest definierten Notfallsituationen, z.B. Krankheit der Tagesmutter oder unvorhersehbare dienstliche Einsätze. Den Beschäftigten entstehen keine Kosten. Die Behörden und Ämter finanzieren die Notfallbetreuung zu 80%, 20% trägt das Personalamt.

Nach einer Ausschreibung wird die Kindernotfallbetreuung seit dem 01. April 2006 durch die „Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten GmbH“ angeboten. Die „Vereinigung“ bietet die Notfallbetreuung dezentral an 24 Standorten im gesamten Stadtgebiet an.



5.3 Die Beschäftigungsstruktur von Frauen und Männern in der hamburgischen Verwaltung

Für den Erfahrungsbericht hat das ZPD eine Sonderauswertung vorgenommen, deren statistische Basis der budgetrelevante Personalbestand ist.¹⁴ Auf Grund der hohen Zahl weiblich Beurlaubter von 3.061 Personen verschieben sich damit die Anteile der weiblichen Beschäftigten in der hamburgischen Verwaltung: Im Jahr 2006 betrug ihr Anteil danach 49,7 %, im Bereich der Einzelpläne 50,0 %, bei den Landesbetrieben nach § 15 LHO 46,7 % und nach § 26 LHO 55,6 %.¹⁵ Der Anteil der Beamtinnen betrug 44,7 %, der Arbeitnehmerinnen 57,2 %.¹⁶

Die Anteile der Frauen und Männer in den Laufbahngruppen unterscheiden sich nicht nur zwischen den einzelnen Laufbahngruppen, sondern auch zwischen dem Beamten- und Arbeitnehmerbereich teilweise deutlich (siehe Tabelle 5-1a und b).

	Beamtinnen, Beamte			Arbeitnehmerbereich		
	Frauen	Männer		Frauen	Männer	
Anteile der Frauen und Männer in den Laufbahngruppen in %						
hD	51,6	48,4	100	43,9	56,1	100
gD	42,9	57,1	100	54,8	45,2	100
mD	36,3	63,7	100	63,4	36,6	100
eD	20,2	79,8	100	57,8	42,2	100
Insges.	44,7	55,3	100	57,2	42,8	100

Quelle: ZPD, Personalstrukturbericht 2007, eigene Berechnung

Abbildung D.5-1a Frauen und Männer in der hamburgischen Verwaltung

Anteile der Laufbahngruppen nach Geschlecht in %				
hD	46,8	35,5	11,8	20,2
gD	32,8	35,3	31,0	34,1
mD	20,2	28,6	49,1	37,8
eD	0,2	0,6	8,1	7,9
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: ZPD, Personalstrukturbericht 2007, eigene Berechnung

Abbildung 5-1b Frauen und Männer in der hamburgischen Verwaltung

¹⁴ Vgl. Personalstrukturbericht, unter B (Methodische Anmerkungen)

¹⁵ Personalstrukturbericht 2007, Abbildung 2-1

¹⁶ Personalstrukturbericht 2.5-BE und 2.5-Tarifbereich

Teilzeitbeschäftigung hat in der hamburgischen Verwaltung seit Jahren ein hohes Gewicht. Insgesamt arbeiteten 21.414 Beschäftigte in Teilzeit und damit 30,9 % aller Beschäftigten – auf der Basis des budgetrelevanten Personalbestandes.¹⁷ Bei den beschäftigten Männern betrug dieser Anteil 13,9 % (Beamte 8,9 %, Angestellte 23,4 %). Bei den beschäftigten Frauen liegt dieser Anteil bei 48,1 % (Beamtinnen 44,7 %, Arbeitnehmerinnen 52 %) (s. Abschnitt 5.7).

Auf Grund von Ausgliederungen und Privatisierungen in den vergangenen Jahren ist ein zeitlicher Vergleich der Entwicklung statistisch nicht einwandfrei möglich (vgl. Personalstrukturberichte 2000 bis 2007). Eine verzerrte Darstellung würde sich insbesondere bei detaillierten Betrachtungen der Beschäftigten etwa nach Status, Voll-/Teilzeit oder Altersgruppen ergeben. Deshalb wird im Wesentlichen auf die Darstellung von Zeitreihen verzichtet.

Werden die Daten aus den Laufbahngruppen weiter differenziert, werden die Unterschiede zwischen den niedrigen und mittleren Besoldungs- und Vergütungsgruppen auf der einen Seite und den höheren Ebenen auf der anderen Seite deutlich (siehe exemplarisch für den höheren Dienst Abbildung 5-2).

Am Beispiel der Beamtinnen und Beamten des höheren Dienstes zeigt sich mit einem Anteil von fast 70% die deutliche Überrepräsentanz von Frauen auf der Ebene A13 – hier bedingt zu einem großen Teil durch weibliche Lehrkräfte. Bereits bei der Ebene A14 ist nur noch etwa ein gutes Drittel der Beschäftigten weiblich. Bis zur Ebene B6 sinkt die Quote auf unter 10% ab.

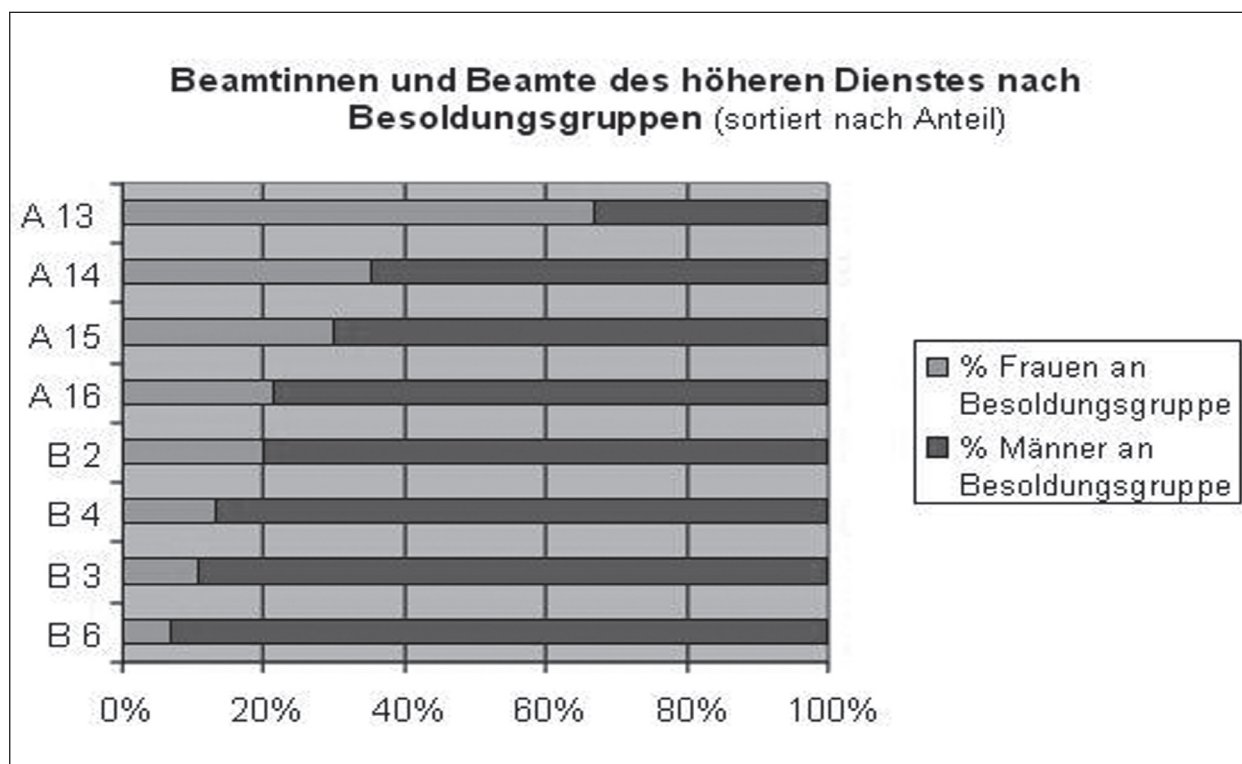


Abbildung 5-2: Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten des höheren Dienstes
(alle Laufbahnen – einschließlich Lehrkräfte)

¹⁷ Berechnet nach dem statistischen Personalbestand (P_Stat) sind 29,8 % aller Beschäftigten teilzeitbeschäftigt (vgl. Personalstrukturbericht 2007, C.2.2). Der Unterschied begründet sich vor allem in der Zahl der geringfügig Beschäftigten, die im statistischen Personalbestand nicht, jedoch im budgetrelevanten Personalbestand berücksichtigt werden.

Die Zahlen berücksichtigen im Arbeitnehmerbereich auch alle Beschäftigten mit sonstigen Vergütungen. Insbesondere im gehobenen Dienst ist dies eine relativ große Zahl (2.235 Personen) von Teilzeitbeschäftigten im wissenschaftlichen Bereich (Studentische Hilfskräfte).

Ähnlich verhält es sich bei den R- und C-Besoldungen für Richterinnen und Richter, Staatsanwaltschaft sowie für Hochschullehrerinnen und –lehrer. Im gehobenen und mittleren Dienst der Beamtinnen und Beamten sind diese Differenzen nicht derart deutlich. Anders sieht es bei den Arbeitnehmerinnen aus. Im gehobenen Dienst sind Frauen ebenfalls mit steigender Gehaltsstufe unterrepräsentiert. Dagegen ist im mittleren Dienst bei den Arbeitnehmerinnen keine eindeutige Tendenz erkennbar.

Insgesamt zeigt sich, dass in allen Bereichen der Frauenanteil zugenommen hat. Dies gilt auch innerhalb der Besoldungs- und Bezahlungsgruppen (siehe Abbildung 5-3).

Besonders für Beamtinnen und Arbeitnehmerinnen im höheren Dienst, Arbeitnehmerinnen im gehobenen Dienst und Beamtinnen im mittleren Dienst ist es für Frauen aber offenbar besonders schwierig, eine berufliche Karriere zu machen. Dies verdeutlicht die folgende Tabelle:

		Frauenanteil in %					
Höherer Dienst		2000		2003		2006	
Beamte	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ¹⁸	B	A	B	A	B	A
A13	IIa	53,2	42,2	56,9	43,3	66,9*	48,3
A14	IIb	31,0	34,3	32,9	37,0	35,1	42,0
A15	IIa	23,1	30,4	25,5	40,7	29,9	42,3
A16	I	15,3	18,2	17,3	20,0	21,5	24,5
R1		40,3		46,7		50,0	
R2		19,8		22,4		28,4	
R3		26,3		26,8		27,5	
C1		34,8		37,0		39,5	
C2		13,2		14,7		16,8	
C3		15,0		18,4		21,2	
C4		9,9		12,8		13,1	
W1						45,2	
W2						30,7	
W3						18,8	
Gehobener Dienst		2000		2003		2006	
Beamte	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	B	A	B	A	B	A
A9	Va/b	31,6	73,5	29,3	66,8	34,3	68,3
A10	IVb	32,7	66,0	33,2	64,6	34,4	48,4
A11	IVa	34,7	36,5	36,4	37,9	38,1	39,3
A12	III	24,4	32,7	27,4	36,3	31,4	29,0
A13	IIa/b	15,4	48,5	19,3	37,4	24,2	

¹⁸ Seit 01.11.2006 gilt der TV-L, der den BAT abgelöst hat. Die entsprechenden Entgeltgruppen werden hier noch nicht dargestellt.

Mittlerer Dienst		Frauenanteil in %					
		2000		2003		2006	
Beamte	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	B	A	B	A	B	A ¹⁹
A6	VII	58,5	70,1	65,9	69,9	70,0	
A7	VIa,b	33,0	73,4	36,6	73,5	37,2	
A8	Vc	34,3	62,8	38,4	62,2	43,8	
A9	Va, Vb	20,9	60,1	25,7	61,9	26,8	

Quelle: Personalbericht, versch. Jgg., Personalstrukturbericht, eigene Berechnungen

Abbildung 5-3: Anteile von Frauen nach ausgewählten Besoldungs- und Entgeltgruppen in %

Betrachtet man die Gruppe der Beamtinnen in den Laufbahngruppen des mittleren und gehobenen Dienstes, wird sichtbar, dass die Frauenanteile in den einzelnen Besoldungsgruppen von 2000 bis 2006 kontinuierlich steigen, und in den unteren Besoldungsgruppen der Laufbahnen die Frauen teilweise bereits weit in der Überzahl sind.²⁰ Dies ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass in vielen Bereichen mittlerweile mehr weibliche als männliche Nachwuchskräfte eingestellt werden (siehe auch Abbildung 5-5).

Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern findet man diese Entwicklung nicht, hier sind die Frauenanteile im Zeitverlauf relativ konstant. Für eine Detailanalyse wäre zu klären, welche konkreten Berufe hinter einer Eingruppierung stehen und bestimmte Häufungen verursachen (z.B. hoher Frauenanteil auf den Stufen BAT IVb bis VIb). Diese Detailanalyse sollte im Rahmen behördenspezifischer Auswertungen erfolgen, um daraus konkrete Maßnahmen ableiten zu können.

Die vorige Tabelle zeigt, dass die Unterrepräsentanz von Frauen auf Karrierepositionen in der hamburgischen Verwaltung nach wie vor deutlich sichtbar ist. Viele Behörden haben deshalb im Rahmen ihrer Gleichstellungspläne Maßnahmen entwickelt, um dieser Struktur entgegen zu wirken:

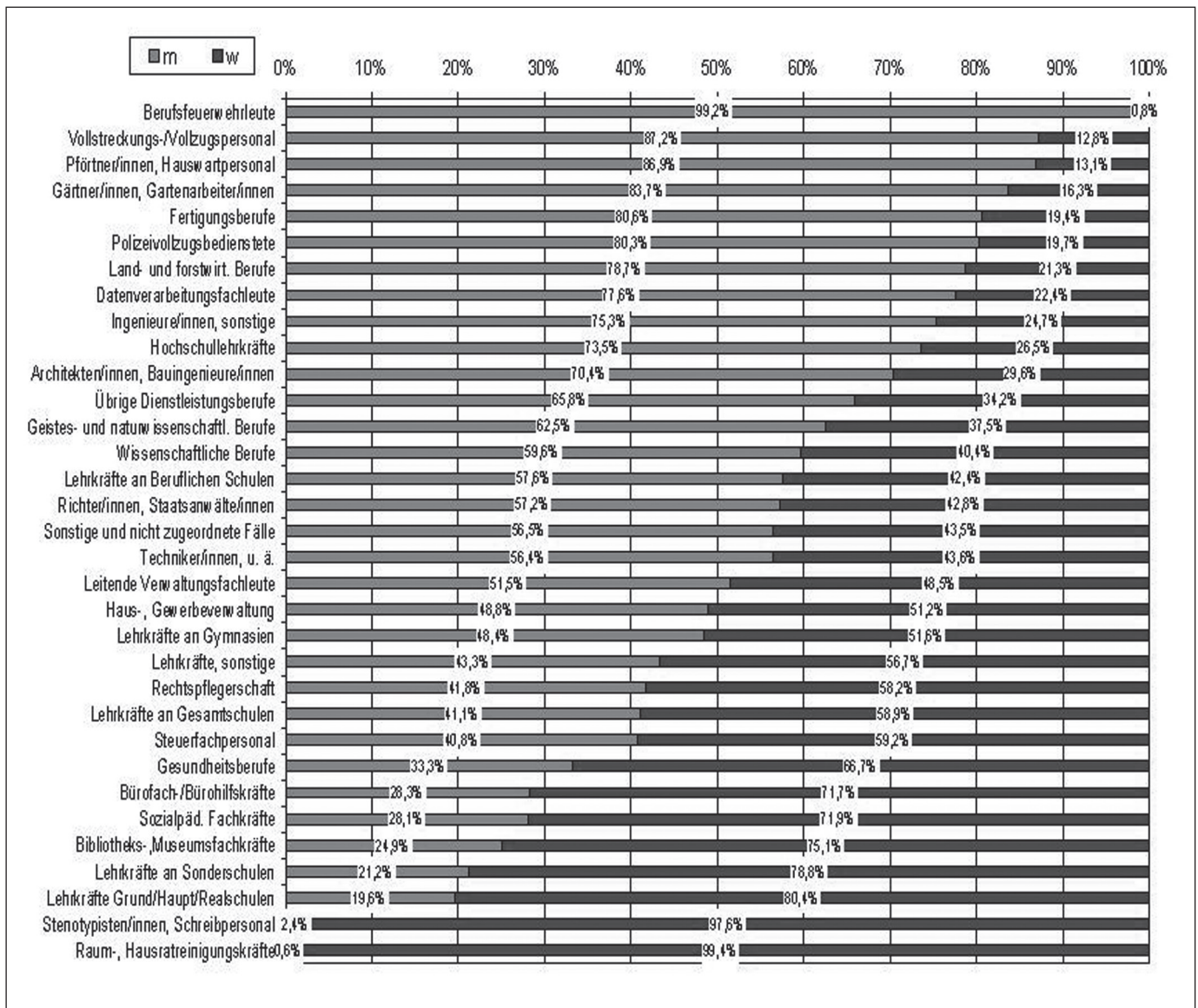
So bietet die BfI einen Workshop zum Thema „Karriere für Frauen“ an und hat eine eigenverantwortliche Coaching-Gruppe für Frauen gegründet, die sich weiterqualifizieren wollen. Das Bezirksamt Hamburg weist Frauen gezielt auf Seminare zur Vorbereitung auf Führungsaufgaben hin. Das Amtsgericht Hamburg hat im Rahmen seines Gleichstellungsplans vereinbart, qualifizierte Frauen im Hinblick auf ihre Karriereplanung anzusprechen.

Ein besonderer Blick gilt den veränderten Berufsstrukturen. Obwohl es weiterhin eine starke Segmentierung der beruflichen Verteilung auf Frauen und Männer gibt (siehe Abbildung 5-4), zeigen sich doch gerade in den stark männerdominierten Berufen Erfolge: Gegenüber dem letzten Erfahrungsbericht 2004 arbeiten heute mehr Frauen als Technikerinnen (43,6%), Architektinnen/Ingenieurinnen (24,7%), im Polizeivollzugsdienst (19,7%) und als Leitende Verwaltungsfachleute (48,5%) als noch vor drei Jahren (siehe Darstellung im Erfahrungsbericht 2004).²¹ Typische Frauenbereiche sind nach wie vor die Sozialarbeit, Pflegedienste, Verwaltungs- und Büroarbeit im mittleren Dienst, Lehrämter an den Grund-, Haupt- und Realschulen. Gerade im sozialen Bereich und bei den Lehrkräften an Grundschulen wäre eine höhere Beteiligung von Männern wünschenswert. Nur 28,1% der sozialpädagogischen Fachkräfte und nur 19,6% der Lehrkräfte an Grund-, Haupt- und Realschulen sind Männer.

¹⁹ Angaben ohne Arbeitnehmerbereich: Aufgrund der neuen Tarifstruktur mit der Zusammenfassung von Angestellten und Arbeiter/-innen ist im mittleren Dienst ein zeitlicher Vergleich nicht aussagekräftig.

²⁰ Dieser Effekt ist im höheren Dienst vermutlich durch den hohen Anteil von Lehrerinnen bei A13 überdeckt.

²¹ Gerade bei den technischen Berufen sei allerdings auf die Problematik der zeitlichen statistischen Vergleiche durch Auslagerungsprozesse hingewiesen. Hier dürfte die Auslagerung der Hamburg Port Authority HPA bedeutsam sein.



Auswertungen des ZPD: statistischer Personalbestand am 31.12.2006 nach Berufskategorien

: Abbildung 5-4 : Verteilung von Frauen und Männern auf Berufe in %

5.4 Frauenförderpläne

Wie dargestellt wurde, bestehen nach wie vor große Unterschiede in der Struktur der Beschäftigung von Frauen und Männern in der hamburgischen Verwaltung. Frauenförderpläne dienen dem Ziel, diese Unterschiede behördenspezifisch darzustellen und ihnen durch gezielte Maßnahmen entgegen zu wirken.

Dienststellen, in denen ein Personalrat oder Richterrat zu wählen ist, sind nach dem hamburgischen Gleichstellungsgesetz (§ 4) verpflichtet, einen Frauenförderplan auf der Grundlage ihrer Beschäftigtenstruktur zu erstellen und fortzuschreiben. Ein Frauenförderplan hat festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen Maßnahmen der Anteil von Frauen insgesamt und speziell in den höheren Bezahlungsgruppen aller Laufbahnen und Berufe erhöht werden soll. Frauenförderpläne werden dezentral erstellt und können daher differenziert auf die spezifische Situation der Beschäftigten in den Behörden, Ämtern und anderen Einrichtungen eingehen. Sie dienen als personalpolitisches und personalstrategisches Instrument. Regelmäßige kritische Überprüfungen der in Frauenförderplänen festgelegten Maßnahmen sind notwendig, um feststellen zu können, welche Maßnahmen erfolgreich waren und wo Anpassungen erforderlich sind. Der Arbeitskreis Gleichstellung hat in seinen Empfehlungen für die Aufstellung von Frauenförder-/Gleichstellungsplänen dafür geworben, die Anzahl der Maßnahmen eher zu beschränken, dafür aber eine regelmäßige Überprüfung zur Wirksamkeit auch in einem kürzeren zeitlichen Abstand, z.B. alle zwei Jahre, durchzuführen.

Eine Bestandsaufnahme im Jahr 2004 hatte ergeben, dass nicht alle Behörden und Ämter einen Frauenförderplan aufgestellt hatten. Darüber hinaus waren die Pläne zu einem großen Teil nicht fortgeschrieben worden. Frauenförderpläne bzw. Gleichstellungspläne können ihren Zweck aber nur erfüllen, wenn Ziele und Maßnahmen in regelmäßigen Abständen überprüft, erweitert oder verändert werden. Da im HmbGIG eine entsprechende Regelung fehlt, haben sich die Behörden und Ämter darauf verständigt, dass als fortschreibungsbedürftig Pläne angesehen werden sollen, die älter als fünf Jahre sind. Vor diesem Hintergrund hat ein großer Teil der Behörden, Ämter und anderen Einrichtungen im vergangenen Jahr ihre Frauenförder-/ Gleichstellungspläne auf ihre Aktualität hin überprüft. Inzwischen sind Frauenförder-/ Gleichstellungspläne fast überall vorhanden. In einigen Behörden und Ämtern ist eine Fortschreibung im laufenden Jahr vorgesehen. Im Rahmen des Aufbaus eines Gender Controllings wird nunmehr eine jährliche Abfrage nach dem aktuellen Stand der Frauenförder-/ Gleichstellungspläne durch das Personalamt erfolgen.

Die Zielgruppen der Maßnahmen der Gleichstellungspläne sind vielfältig: Sie richten sich nach wie vor vorrangig an weibliche Beschäftigte, an Beurlaubte und Teilzeitbeschäftigte sowie an Gleichstellungsbeauftragte. Teilweise werden jedoch auch gezielt männliche Beschäftigte angesprochen, ebenso wie Entscheidungsträger/-innen, Vorgesetzte und Nachwuchsführungskräfte.

Den Maßnahmen geht es inhaltlich z.B. um die Sensibilisierung, insbesondere von Vorgesetzten oder um die Verbesserung ihrer Führungskompetenz im Hinblick auf Gleichstellungsfragen. Gezielt an Frauen wenden sich Maßnahmen, die ihnen zusätzliche Erfahrungen ermöglichen sollen, z.B. durch eine gezielte Mobilitätsförderung oder die paritätische Besetzung von Gremien, wodurch auch ein verbesserter Einfluss von Frauen auf Entscheidungen erreicht werden kann. Neben Informationen zu bestimmten Themen soll gezielt Kontakt zu Beurlaubten gehalten werden. Schließlich geht es auch darum, die Karriereplanung und -chancen von Zielgruppen (Teilzeitbeschäftigte, weibliche Beschäftigte) zu unterstützen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch gezielte Maßnahmen, z.B. bei der Gestaltung der Arbeitszeit, zu fördern. Weiterer Schwerpunkt sind Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Gleichstellungspläne. Es werden regelmäßige Analysen vereinbart und geregelt, wie und mit welcher Beteiligung Maßnahmen evaluiert und weiter entwickelt werden. Eine neue Entwicklung

ist die Planung von Zielvereinbarungen zur Verankerung gleichstellungsbezogener Vorhaben in der Organisation.

In der Form dominieren Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen. Einige Behörden haben sich auch gezielte Hinweise auf bestehende Angebote vorgenommen. Darüber hinaus ist das Angebot von Beratungsgesprächen in einigen Gleichstellungsplänen verankert. Zur Erweiterung der Erfahrungen auf anderen Dienstposten sind in einigen Behörden Erprobungen geplant.

Ein Schwerpunkt, der sich durch die meisten Gleichstellungspläne zieht, ist das Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch. Es wird festgestellt, dass dieses, für alle Behörden und Ämter bereits in den 1990er Jahren verabredete Instrument in den Behörden und Ämtern nicht (mehr) ausreichend genutzt wird. Dabei bietet es gerade unter Gleichstellungsaspekten viele Ansatzpunkte. So lässt sich durch eine Vereinbarung im Rahmen eines Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächs die Teilnahme an bestimmten Fortbildungsmaßnahmen verpflichtend machen. Karrierechancen und Karrierevorstellungen und konkrete Schritte zur Realisierung können in diesem Gespräch besprochen werden.

Weitere ausgewählte Maßnahmen der Behörden und Ämter werden im Rahmen der folgenden Abschnitte vorgestellt.

5.5 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Dienststellen können weibliche Beschäftigte als Frauenbeauftragte benennen. In fast allen Dienststellen und Einrichtungen gibt es Frauen- und/oder Gleichstellungsbeauftragte. Die Umbenennung vieler Frauenbeauftragter in Gleichstellungsbeauftragte entsprechend des Gender Mainstreaming-Ansatzes hat nach dem Eindruck der Gleichstellungsbeauftragten auch für mehr Akzeptanz gesorgt und damit die Erfüllung ihrer Aufgaben erleichtert.

Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte kommen in unterschiedlichen Verfahren zu ihrem Amt. Ebenso sind Dauer, Freistellung, Aufgaben und Kompetenzen sowie Beteiligungen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten je nach Größe der Behörde, des Amtes oder der Einrichtung sehr verschieden. Die meisten Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten üben ihre Tätigkeit über einen Zeitraum von drei bis vier Jahren aus. Nur in sehr großen Dienststellen (z.B. BBS, BSG Amt SF und Amt G, BfI, BSU) gibt es (Teil-) Freistellungen. Überwiegend wird den Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten ein gewisses Maß an Arbeitszeit für ihre Tätigkeit zugestanden, ohne dieses jedoch konkret zu regeln. Erwartet wird, dass die Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten für diese Tätigkeit ihre dienstlichen Aufgaben nicht vernachlässigen.

Zu den wichtigsten Aufgaben der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten zählen neben der Informationsbeschaffung und dem Informationsaustausch die Beteiligung an der Erstellung von Frauenförderplänen, damit wird ihr spezifischer Kontakt zu den Beschäftigten für die (Weiter-) Entwicklung von Maßnahmen genutzt. Das Bezirksamt Altona hat in seinem Gleichstellungsplan beispielsweise als eine Maßnahme verankert, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an der jährlichen Entwicklung von Fortbildungsmaßnahmen zu Gleichstellungsfragen beteiligt wird. Darüber hinaus sind sie in vielen Behörden und Ämtern an Auswahlverfahren mit beratender Stimme beteiligt.

Weiterhin beraten sie Frauen in Einzelgesprächen, in seltenen Fällen gezielt auch Männer. Inzwischen werden ihre Kompetenzen in vielen Dienststellen durch Dienstvereinbarungen oder Festlegung in Frauenförderplänen geregelt.

Das Personalamt organisiert und moderiert bis zu viermal jährlich Treffen der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten in der hamburgischen Verwaltung, bei dem sie ihre Erfahrungen austauschen, Konzepte für ihre Arbeit entwickeln und Vorträge zu speziellen Themen hören können.

Daneben erhalten neu gewählte Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte jährlich ein Angebot für ein Einführungsseminar und ein Aufbauseminar für alle Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, beides wird vom ZAF organisiert. Außerdem können Frauenbeauftragte an verschiedenen Seminaren für Personalräte/-innen teilnehmen (s. auch Abschnitt 5.9.).

5.6 Ausbildung und Einstellung

Gegenüber dem letzten Erfahrungsbericht 2004 haben sich die Chancen der Frauen weiter erhöht, einen Ausbildungsplatz in der hamburgischen Verwaltung zu erhalten. Insbesondere im mittleren und gehobenen Dienst (außer bei der Feuerwehr) haben weibliche Nachwuchskräfte einen hohen Anteil an der Zahl der Bewerbungen, aber auch der Einstellungen (s. nachfolgende Tabelle).

Obwohl im höheren Dienst der Anteil der jungen Frauen vielfach unter 50% liegt – mit Ausnahme des Lehrkräftebereichs –, ist ihr Anteil bei den Einstellungen deutlich höher. Im Bewerbungsverfahren sind sie somit teilweise deutlich erfolgreicher als die jungen Männer. Dahinter steht auch die Tatsache, dass im Bewerbungsverfahren hohe Anforderungen an die schulischen Leistungen und die persönliche Entwicklung der Bewerberinnen und Bewerber gestellt werden. Bekanntlich haben heute die jungen Frauen vielfach die besseren Abschlussnoten in den unterschiedlichen Schulformen.

Bewerbungen und Einstellungen von Nachwuchskräften in der hamburgischen Verwaltung im Jahr 2006						
	Bewerbungen			Einstellungen		
	m	w	Anteil Frauen	m	w	Anteil Frauen
			in %			in %
Allgemeiner Verwaltungsdienst						
mittlerer Dienst	325	549	63 %	13	46	80 %
gehobener Dienst	318	533	63 %	24	29	55 %
höherer Dienst	154	131	46 %	8	12	60 %
Technischer Verwaltungsdienst						
gehobener Dienst	43	44	50,6 %	3	3	50,0 %
höherer Dienst	23	22	48,9 %	3	3	50,0 %
Finanzbehörde – Steuerverwaltung						
mittlerer Dienst	371	574	60,7 %	9	15	62,5 %
gehobener Dienst	321	641	66,6 %	23	18	43,9 %
höherer Dienst	24	19	44,2 %	4	3	42,9 %
Justizdienst						
mittlerer Dienst	178	474	73,0 %	2	14	88,0 %
gehobener Dienst	197	535	73,0 %	2	5	71 %
Polizei						
mittlerer Dienst	2901	1553	34,9 %	30	26	46,4 %
gehobener Dienst	151	177	54,0 %	0	0	0 %
Feuerwehr						
mittlerer Dienst	1425	88	5,8 %	48	1	2,0 %
gehobener Dienst	35	3	7,9 %	2	1	33,3 %
Finanzbehörde - IuK-Trainee						
höherer Dienst	25	11	31,0 %	1	0	0,0 %
Lehrkräfte						
Alle Lehrämter	712	2.096	74,6 %	176	335	65,6 %
Volks-/Realschulen	126	921	88,0 %	31	139	81,8 %
Sonderschulen	48	234	83,0 %	17	44	72,1 %
Gymnasien	440	794	64,3 %	74	91	55,2 %
Berufliche Schulen	98	147	60,0 %	54	61	53,0 %

Quelle: Erhebungen der Behörden und Ämter, eigene Berechnungen (PersA)

Abbildung 5-5: Bewerbungen und Einstellungen von Nachwuchskräften in der hamburgischen Verwaltung im Jahr 2006

Das HmbGIG regelt in § 6, dass bei Einstellungen einschließlich der Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses, die nicht zum Zwecke der Ausbildung erfolgt, Bewerberinnen bei gleichwertiger Leistung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen sind, bis Frauen innerhalb der Dienststelle in der jeweiligen Bezahlungsgruppe der Laufbahn oder des Berufs zur Hälfte vertreten sind.

Seit 2006 erhebt das Personalamt zu diesem Zweck alle Bewerbungen und Einstellungen standardisiert nach Positionen und zwar unterschieden danach, ob die zu besetzende Stelle mit einer Führungsaufgabe verbunden ist. Als Führungskräfte wurden dabei die Personen gezählt, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beurteilen haben. In späteren Auswertungen soll auch das Geschlecht der bisherigen Stelleninhaberin bzw. Stelleninhabers ausgewertet werden. Diese statistische Erhebung ist aber noch nicht in allen Dienststellen durchgeführt worden, so dass erst zu einem späteren Zeitpunkt mit einer vollständigen statistischen Basis zu rechnen ist.

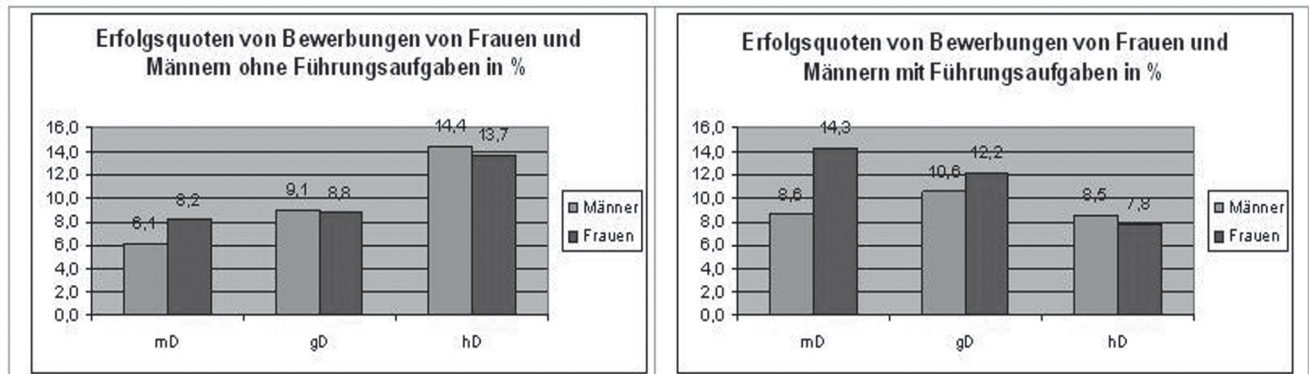
Bewerbungen und Einstellung ohne Führungsaufgabe (alle Laufbahngruppen ohne Lehrkräfte) im Jahr 2006						
	Bewerbungen		Einstellungen	davon		Frauenanteile an den Einstellungen
	Männer	Frauen		Männer	Frauen	
mD	1222	1596 (56,6%)	206	75	131	63,6
gD	2075	1973 (48,7%)	362	188	174	48,1
hD	520	437 (45,7%)	135	75	60	44,4
Bewerbungen und Einstellung: Führungskräfte (alle Laufbahngruppen, ohne Lehrkräfte) im Jahr 2006						
	Bewerbungen		Einstellungen	davon		Frauenanteile an den Einstellungen
	Männer	Frauen		Männer	Frauen	
mD	244	14 (5,4%)	23	21	2	10,5
gD	640	427 (40,0%)	120	68	52	43,3
hD	539	437 (44,8%)	80	46	34	42,5

Quelle: Erhebungen der Behörden und Ämter, eigene Berechnungen (PersA)

Abbildung 5-6: Bewerbungen und Einstellung 2006

Bei Bewerbungen für Positionen ohne Führungsaufgabe fällt auf, dass in allen Laufbahnen der Frauenanteil an den Bewerbungen nahe 50% liegt und in etwa dem jeweiligen Anteil an den erfolgten Einstellungen entspricht. Anders sieht dies bei Bewerbungen auf Führungspositionen aus. Diese Tabelle nivelliert allerdings die Detailergebnisse in einzelnen Besoldungs- und Vergütungsgruppen der Behörden und Ämter. Hier zeigen sich teilweise große Unterschiede, die sich einer allgemeinen Bewertung entziehen. Vielmehr ist es Aufgabe der Behörden, diese Ergebnisse zu analysieren und ggf. Schlussfolgerungen zu ziehen.

Betrachtet man die Zahl der Bewerbungen, die im Schnitt zu einer Stellenbesetzung führen („Erfolgsquote“), bestehen im gehobenen und höheren Dienst keine gravierenden Unterschiede. Die Abweichungen für die Führungspositionen im mittleren Dienst ergeben sich v.a. aus der sehr kleinen Fallzahl. Hier wird zu untersuchen sein, wie sich die Erfolgsquoten in einer Mehrjahresbetrachtung entwickeln werden.



Quelle: Erhebung der Behörden und Ämter, eigene Berechnung, ohne Lehrkräfte an Schulen
Abbildung 5-7: Erfolge bei Bewerbungen und Einstellungen

Für die Lehrkräfte liegen die Erfolgsquoten deutlich über den Zahlen für die übrige hamburgische Verwaltung: 50% der Bewerbungen von Schulleiterinnen waren erfolgreich gegenüber 30,4% bei Schulleitern. Bei Positionen von stellvertretenden Schulleitungen liegt das Verhältnis bei Frauen bei 74,3% und bei Männern bei 40%.

Um insgesamt die Bewerbungsverfahren transparenter und die Auswahlverfahren der hamburgischen Verwaltung chancengerechter zu gestalten, wird das Personalamt im dritten Quartal 2007 einen Leitfaden zur professionellen Durchführung von Auswahlverfahren herausgeben. Darin wird u.a. auf Mechanismen hingewiesen, die eine Chancengleichheit der Bewerberinnen und Bewerber behindern könnten. So gibt es besonders „anfällige“ Anforderungskriterien wie Konfliktverhalten oder Belastbarkeit, die zu verzerrten Bewertungen sowohl von Frauen als auch von Männern oder auch von Teilzeitbeschäftigten führen könnten. Auch bei Kriterien zur Beurteilung des Führungsverhaltens ist nach Aussagen des Leitfadens Vorsicht geboten. Subjektive Einstellungen zur Karriereorientierung von Männern und Frauen könnten die konkreten Beobachtungen überlagern.

Um zu gewährleisten, dass auch diese Aspekte in Auswahlverfahren berücksichtigt werden, weist der Leitfaden insbesondere auch auf die Bedeutung einer gleichmäßigen Verteilung von Frauen und Männern in Auswahlkommissionen hin.

Beispiele für behördenspezifische Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit in Auswahlverfahren:

Einige Behörden und Ämter haben in ihren Frauenförderplänen auch Maßnahmen zur Verbesserung von Auswahlverfahren verankert:

So bietet die Bfl beispielsweise gezielte Qualifizierungen durch Hospitationen, Praktika, vorübergehende Übertragung höherwertiger Aufgaben und Vertretungen an, um die Chancen von Frauen in Auswahlverfahren zu verbessern. Ebenso haben sie verankert, dass Vorgesetzte auf eine stärkere Beteiligung von Frauen an Mobilitätsmaßnahmen hinwirken. Die Bfl bietet darüber hinaus spezielle interne Bewerbungstrainings für Mitarbeiterinnen an.

Die BBS hat in ihren Gleichstellungsplänen verankert, dass bei den Verfahren zur Personalauswahl und bei Stellenausschreibungstexten verstärkt auf gendergerechte Standards geachtet werden soll.

Zur Teilzeiteignung von Stellen regelt z.B. das Arbeitsgericht Hamburg, dass im richterlichen Dienst alle Beförderungsstellen grundsätzlich auch zur Besetzung mit Teilzeitbeschäftigten geeignet sind. Zudem ist teilzeitbeschäftigten Richterinnen und Richtern eine Erprobung durch Übertragung des Vorsitzes einer Kammer des Landesarbeitsgerichts Hamburg unter Fortdauer der Arbeitszeitermäßigung zu ermöglichen.

5.7 Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung wird weiterhin schwerpunktmäßig von Frauen wahrgenommen.²² Nur rund 2.000 (8,9%) der Teilzeitbeschäftigten sind männlich, wohingegen fast 22.800 (91,1%) weiblich sind. Nur im höheren Dienst gibt es einen signifikanten Anteil von männlichen Beamten, die teilzeitbeschäftigt sind und die 71,5% der gesamten männlichen Teilzeitbeschäftigten im Beamtenbereich stellen. Im gehobenen und mittleren Dienst hat Teilzeitbeschäftigung von Männern mit 21,6% und 6,9% eine deutlich geringere Bedeutung. Bei den männlichen Arbeitnehmern ist die Verteilung in den Statusgruppen differenzierter: 35,8% im höheren Dienst, 26,7% im gehobenen Dienst und 22% im mittleren Dienst.²³

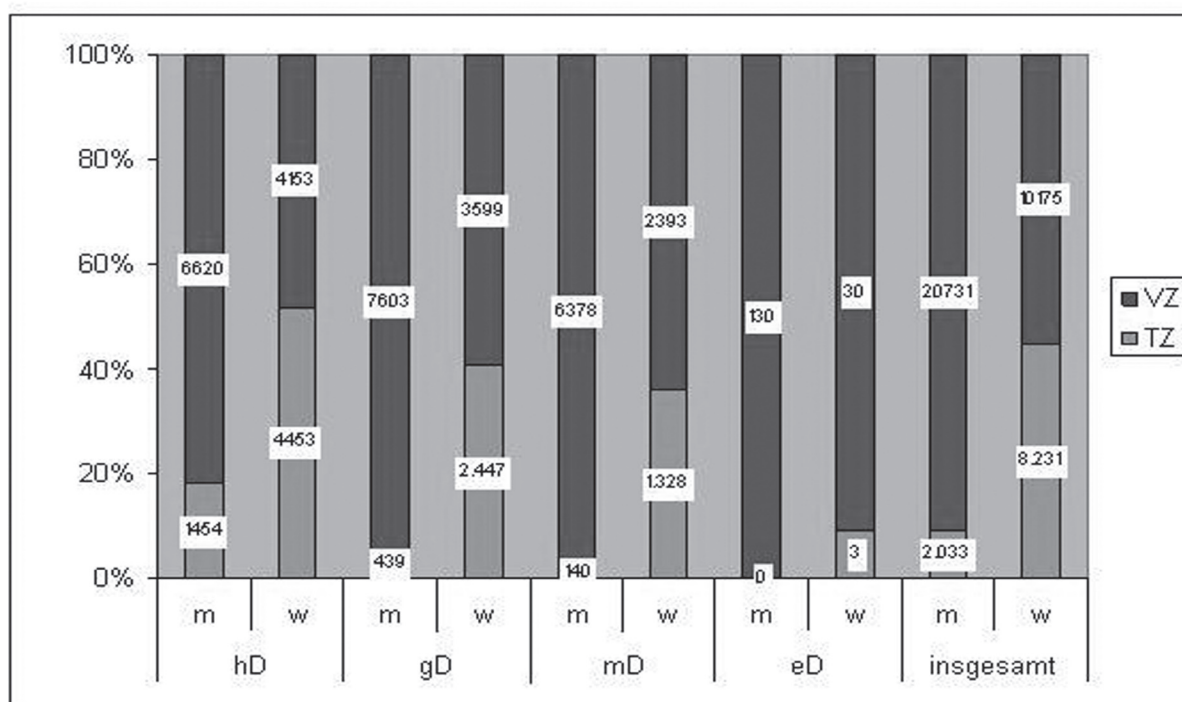


Abbildung 5-8: Verteilung von Voll- und Teilzeit nach Geschlecht und Laufbahngruppen im Beamtenbereich

²² Alle Angaben beruhen auf den Daten der Sonderauswertung des ZPD zum budgetrelevanten Beschäftigungsbestand.

²³ Im einfachen Dienst sind bei den Beamten keine Teilzeitbeschäftigten, bei den männlichen Angestellten immerhin 15,4 %. Im gehobenen Dienst wurden bei den Angestellten die Beschäftigten mit Sonderarbeitsverträgen berücksichtigt.

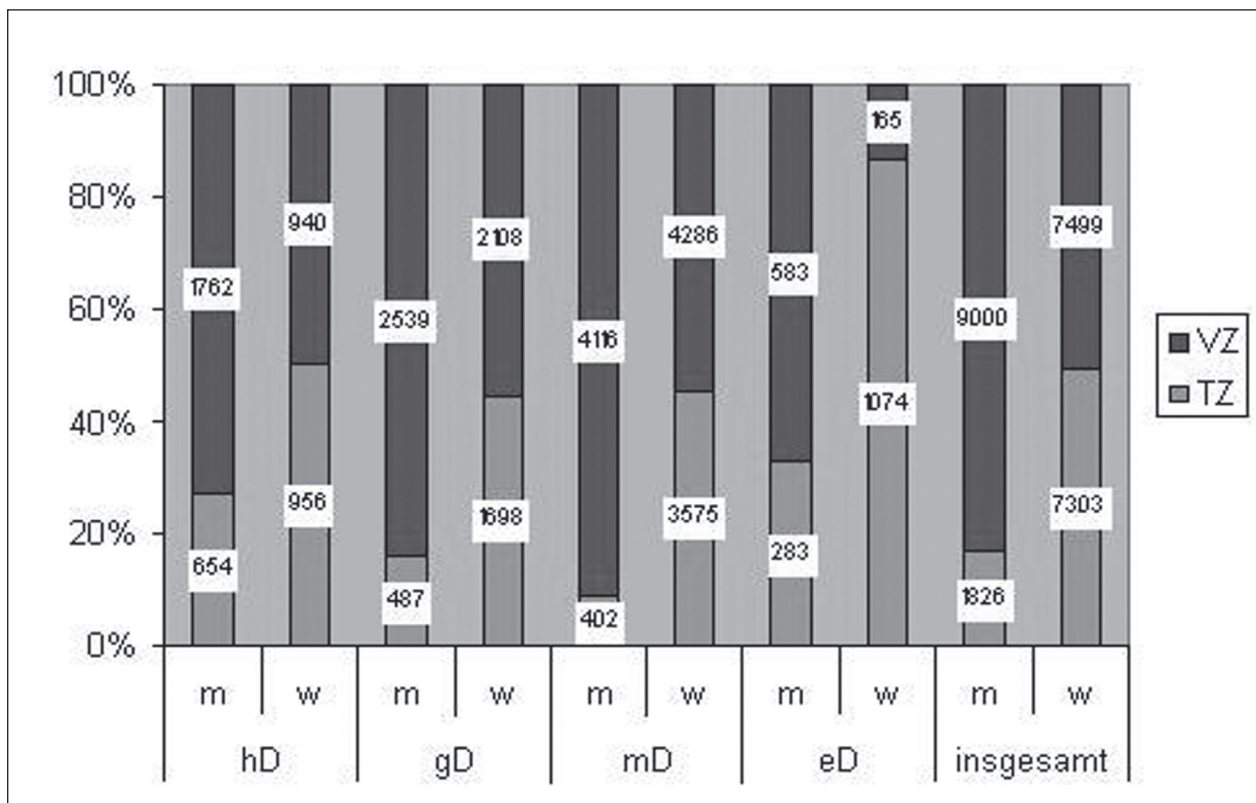


Abbildung 5-9: Verteilung von Voll- und Teilzeit nach Geschlecht und Laufbahngruppen im Arbeitnehmerbereich (ohne Arbeitnehmer/-innen mit Sonderarbeitsverträge)

Die Gründe für die Wahrnehmung von Teilzeitarbeit unterscheiden sich zwischen Frauen und Männern nach wie vor deutlich. Ein großer Teil der teilzeitbeschäftigten Männer arbeitet in Altersteilzeit, während Frauen vorwiegend aus Gründen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ihre Arbeitszeit reduzieren (vgl. Personalstrukturbericht 2007, S. 22 ff.). Dies lässt sich anhand der Teilzeitquoten nach Altersgruppen verdeutlichen (s. Tabelle). Bei den unter 30-jährigen sind nur 2,2% der Beamten, aber 29,5% der männlichen Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt. In dieser Altersgruppe findet sich im Arbeitnehmerbereich jedoch das wissenschaftliche Personal an den Hochschulen, das vielfach nur mit befristeten Teilzeitverträgen beschäftigt wird (auch studentische Hilfskräfte). Ansonsten gibt es nur bei den über 60-jährigen einen nennenswerten Anteil von männlichen Teilzeitbeschäftigten, dort bedingt durch die Altersteilzeit.

Beamtinnen und Beamte in %						
	insgesamt	bis 30 Jahre	bis 40 Jahre	bis 50 Jahre	bis 60 Jahre	über 60 Jahre
hD						
Frauen	51,7	24,1	48,9	55,3	50,7	60,7
Männer	18,0	11,4	21,2	12,6	13,6	29,4
gD						
Frauen	40,5	10,3	43,9	53,7	42,7	46,6
Männer	5,5	2,5	6,5	4,5	4,5	22,6
mD						
Frauen	35,7	5,5	38,9	48,1	42,3	53,3
Männer	2,1	0,9	1,6	2,3	3,9	5,7
Insgesamt	24,9	6,7	25,5	25,5	26,4	38,3
Frauen	44,7	10,5	44,5	52,8	48,0	58,0
Männer	8,9	2,2	8,1	5,5	9,0	27,6

Quelle: ZPD, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Abbildung 5-10 (1): Teilzeitquoten nach Geschlecht, Laufbahngruppen und Alter

Arbeitnehmer/-innen ²⁴ in %						
hD						
Frauen	50,4	36,3	54,0	54,7	51,9	59,3
Männer	27,1	30,9	30,4	24,6	21,0	31,5
gD						
Frauen	44,6	17,6	44,1	50,9	42,4	48,9
Männer	16,1	20,3	17,5	14,0	13,3	28,2
mD						
Frauen	45,5	15,4	48,4	51,1	44,8	50,1
Männer	8,9	10,2	9,2	6,0	7,8	20,9
eD						
Frauen	86,7	91,8	91,0	82,6	86,6	89,1
Männer	32,7	76,5	34,7	20,5	14,7	53,5
Insgesamt	35,6	28,3	36,5	36,8	34,2	42,1
Frauen	49,3	27,5	50,9	53,7	48,8	55,5
Männer	16,9	29,4	19,3	12,1	12,6	28,1

Quelle: ZPD, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Abbildung 5-10(2): Teilzeitquoten nach Geschlecht, Laufbahngruppen und Alter

Im Zeitraum der Familienphase (20 bis 49 Jahre) zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern, sowohl bei Beamtinnen und Beamten als auch bei Arbeitnehmerinnen und Arbeit-

²⁴ Ohne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Sondervergütungen

nehmern. Auch nach Beendigung der Familienphase (hier unterstellt: älter als 50 Jahre) behalten Frauen ihre Teilzeitbeschäftigung häufig bei.

Während Beamtinnen und Beamte nach Ablauf ihres Antrags auf reduzierte Arbeitszeit die Gewähr auf einen vollen Arbeitsplatz haben, ist dies bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nur dann der Fall, wenn dies vertraglich vereinbart ist. In einigen Dienststellen wurden Reduzierungen der Arbeitszeit in der Vergangenheit teilweise nicht befristet, so dass betroffene Frauen sich einen Arbeitsplatz mit einer höheren Arbeitszeit suchen müssen, wenn sie wieder Vollzeit arbeiten möchten. Bei knappen Mitteln im Personalbudget ist dies nicht unbedingt gewährleistet.

Nach § 12 des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes und verstärkt durch die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sind Teilzeitbeschäftigten die gleichen Chancen zur beruflichen Entwicklung einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Dies gilt auch für Stellen höherer Bezahlungsgruppen. Vorgesetzten- und Führungsfunktionen sind davon nicht auszuschließen. Streben Beschäftigte mit aus familiären Gründen verminderter regelmäßiger Arbeitszeit wieder eine Vollzeitbeschäftigung an, sind sie bei der Besetzung von Stellen für Vollzeitbeschäftigte bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig zu berücksichtigen. Die Regelungen des § 89 HmbBG über die Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit aus familiären Gründen ist auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend anzuwenden.

Trotz dieser Regelungen stößt Teilzeitarbeit in höher dotierten Stellen mit Führungsverantwortung immer noch auf Akzeptanzgrenzen. Häufig finden sich in Stellenausschreibungen Formulierungen, dass auf Grund der Aufgaben eine Teilzeitbeschäftigung nicht möglich sei. Gerade Frauen mit familiären Verpflichtungen und Karriereabsichten haben aber nur realistische Chancen, wenn auch in höheren Bezahlungsgruppen Arbeitsplätze mit Führungsaufgaben ausreichend in Teilzeit angeboten werden.

Die Überzeugung, dass Führungsaufgaben einen Einsatz weitgehend über die tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit hinaus und ein hohes Maß an Arbeitszeitflexibilität erfordern, bedeutet nicht nur für Frauen ein Hindernis für eine berufliche Entwicklung mit der Vereinbarung von Familie und Beruf, sondern ebenso für Väter. Gerade im Bereich der Führungskräfte sind weitere Anstrengungen für Mütter und Väter notwendig, um eine Balance zwischen Beruf und familiären Wünschen oder Verpflichtungen herzustellen.

In der hamburgischen Verwaltung waren 2006 432 Personen mit Führungsaufgaben²⁵ in Teilzeit tätig, etwa die Hälfte davon im höheren Dienst (Quelle: Erhebungen der Behörden und Ämter). Allein im Schulbereich arbeiteten 129 Beschäftigte, davon 105 Frauen in Führungspositionen in Teilzeit. Die Spanne des Beschäftigungsumfangs lag zwischen 50% und 90% der regulären Arbeitszeit. Gerade im Bereich des höheren Dienstes betrugen die Arbeitszeiten deutlich über 50%, so dass davon auszugehen ist, dass es sich weniger um geteilte Stellen handelt, sondern überwiegend um Führungskräfte, die mit verminderter Stundenzahl eine volle Stelle ausfüllen. Geht man davon aus, dass neben einer höheren zeitlichen Flexibilität die vereinbarte Arbeitszeit eher überschritten wird, ist damit eine zusätzliche Anforderung an die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestellt.

Teamführungsmodelle in Form von Tandems sind immer noch eine Ausnahmeerscheinung. Insgesamt wurden 33 Führungspositionen in der hamburgischen Verwaltung als Tandems gezählt, davon zwölf im höheren Dienst. Damit hat sich ihre Zahl gegenüber 2004 nur geringfügig erhöht (2004: 30²⁶). Allein in der BBS (einschließlich des Schulbereichs) waren 26 Personen (21 Frauen, fünf Männer)²⁷ als

²⁵ Als Führungskräfte wurden dabei nach Vereinbarung der Behörden die Personen gezählt, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beurteilen haben (vgl. unter 5.6).

²⁶ Vgl. 4. Erfahrungsbericht; Personalmanagementbericht 2004, S.26

²⁷ Einige der Tandempartner/innen arbeiten bezogen auf ihre Führungspositionen in Teilzeit, nehmen aber noch zusätzlich Fachaufgaben wahr, so dass sie insgesamt auf einen Arbeitsumfang von bis zu 100% kommen.

Teamführungskräfte tätig. Insbesondere an Schulen scheint diese Form der Führung von Interesse zu sein, da sieben Tandems im schulischen Bereich tätig sind. Die BBS hat in Einzelberatungen und in Seminaren für Nachwuchsführungskräfte Beschäftigte, die an Führungspositionen interessiert waren, ausdrücklich auf die Möglichkeit des Führens in Teilzeit bzw. im Tandem hingewiesen.²⁸

Um das Modell der Führung im Tandem stärker in den Blickpunkt der Dienststellen und Beschäftigten zu rücken, existiert seit 2004 eine Teilzeitbörse, die vom Personalamt betreut wird. Sie unterstützt Teilzeitbeschäftigte bei der Suche nach Teilzeitpartnerinnen und –partnern zur gemeinsamen Bewerbung um eine Stelle. Verbunden damit sind Fortbildungsmaßnahmen für diese Zielgruppe. Zunächst war die Teilzeitbörse nur für den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst konzipiert. Inzwischen wurde sie mit großer Resonanz auch auf den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst ausgeweitet.

An der Börse für den höheren Dienst nehmen mittlerweile knapp 30 Beschäftigte teil, an der für den gehobenen Dienst etwa 50. Dieser relativ große Kreis erhöht einerseits die Chance, eine geeignete Partnerin, einen geeigneten Partner zu finden, macht es andererseits aber auch schwerer sich gegenseitig kennen zu lernen.

Hier setzt das Teilzeitkräfte-Netzwerk an, das 2004 aus der Teilzeitbörse entstanden ist. Im Rahmen des Netzwerkes finden regelmäßig Veranstaltungen statt zu Themen wie berufliche Weiterentwicklung, Vereinbarkeit Beruf/Familie, Führen in Teilzeit. Zugleich können sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer näher kennenlernen und Vereinbarungen hinsichtlich gemeinsamer Bewerbungen treffen.

Die Rückmeldungen der Beschäftigten zur Teilzeitbörse sind bisher überwiegend positiv. Die große Mehrzahl von ihnen sieht die Börse als ein sinnvolles Instrument der Unterstützung von Teilzeitbeschäftigten auf dem Weg in Führungspositionen an. Manche haben eine Tandempartnerin bzw. einen Tandempartner gefunden.

Allerdings wurde auch deutlich: Es ist sehr viel Ausdauer notwendig, bevor zwei Teilzeitbeschäftigte tatsächlich gemeinsam eine Stelle antreten können. Ein neues Tandem wird demnächst seine Arbeit aufnehmen. Bei zwei weiteren Paaren, die sich als Tandem erfolgreich beworben und ein Stellenangebot erhalten haben, hat letztlich – aus unterschiedlichen Gründen – nur eine der beiden die Stelle angenommen, in einem Fall mit höherer Stundenzahl als ursprünglich geplant.

Teilzeitbeschäftigung wird als eine Ursache für die geringere Zahl von Frauen in den höheren Besoldungsgruppen vermutet. Im Personalamt wurden 2006 im Rahmen einer Explorationsstudie Interviews zu Karriereverläufen und –hemmnissen von Frauen durchgeführt. Befragt wurden Personalentwicklerinnen und –entwickler der Behörden und Ämter sowie Beschäftigte des höheren und gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes, die bereits eine gewisse Karrierestufe erreicht hatten. Dabei wurde die These herausgearbeitet, dass Anwesenheit den beruflichen Aufstieg wesentlich stützt. Sichtbar und flexibel zu sein, sind demnach die wichtigsten Voraussetzungen für eine Karriere. Frauen und Männer in Teilzeitarbeit haben deshalb geringere Chancen eine Karriere zu machen.

²⁸ Die BBS hat mit dem Personalamt ein Verfahren entwickelt, das das gemeinsame Wahrnehmen der Führungsaufgaben in Schulen (Schulleiter/in, stellv. Schulleiter/in, Koordinator/in, Abteilungsleiter/in) durch Beurlaubung aus dem Beamtenverhältnis und den Abschluss von Sonderarbeitsverträgen ermöglicht. Ein Schulversuch existiert seit dem Jahr 2000. Im Gleichstellungsplan für die Schulen wurde das Ziel aufgenommen, den Schulversuch in ein optimiertes Regelverfahren zu überführen.

In der folgenden Tabelle wird für den höheren Dienst aufgezeigt, wie groß der Anteil der Beschäftigten einer Besoldungsgruppe in Vollzeit und Teilzeit bei Männern und Frauen ist. Vollzeitbeschäftigte männliche Beamte haben demnach die besten Chancen, in höhere Besoldungsgruppen aufzusteigen. Frauen, die im höheren Dienst in Vollzeit arbeiten, erreichen überwiegend nur die Ebene A13 (dies ist wiederum auf den hohen Anteil von Lehrkräften zurückzuführen). 17,3% erreichen die Ebene A14, 8% die Ebene A15 und 2% die Ebene A16. Bei den Männern erreicht 33,4% die Ebene A14, 15,3% erreichen die Ebene A15 und immerhin 5,1% A16.

Wenn Frauen und Männer teilzeitbeschäftigt sind, sind ihre Aussichten, Karriere zu machen deutlich eingeschränkt – dies gilt für Frauen deutlicher als für Männer, was auch auf die Art der Teilzeitarbeit zurückzuführen ist (s.o.). 13,7% der in Teilzeit arbeitenden Frauen erreicht A14, bei den Männern sind dies noch 36,5%. Lediglich 2% der Frauen erreicht A15, bei den Männern sind dies noch 5,2%. A16 werden nur 0,2% der teilzeitbeschäftigten Frauen und 1,1% der Männer (vgl. Tabelle 5-11).

Anteile der Beschäftigten der jeweiligen Gruppe, die die jeweilige Besoldungsgruppe erreichen in %				
	Teilzeit		Vollzeit	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
B 6	0,0	0,0	0,1	0,6
B 4	0,0	0,0	0,1	0,4
B 3	0,0	0,1	0,1	0,6
B 2	0,0	0,1	0,1	0,1
A 16	0,2	1,1	2,0	5,1
A 15	2,0	5,2	8,0	15,3
A 14	13,7	36,5	17,3	33,4
A 13	84,1	57,1	72,4	44,4
	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: ZPD, Sonderauswertung, eigene Berechnungen (PersA)

Tabelle 5-11: Arbeitszeit, Besoldung und Karriere in %

Der bereits erwähnte Leitfaden des Personalamtes zur Personalauswahl geht in einem gesonderten Abschnitt auf die Familienfreundlichkeit von Stellenausschreibungen ein: Er wirbt bei den Behörden und Ämtern dafür, die Teilbarkeit auch bei Stellen zu überdenken, die dafür bisher nicht für geeignet schienen. Bislang werde bei der Ausschreibung von Stellen allerdings noch zu wenig geprüft, ob eine Stelle nicht auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Mütter und Väter oder pflegende Angehörige ermögliche. Grundsätzlich sei davon auszugehen, dass nahezu jede Stelle, bei entsprechender Absprache der Beteiligten und ggf. einigen organisatorischen Veränderungen, teilbar sei.

Dass dies auch für Führungsfunktionen gilt, ist durch mehrere Untersuchungen, u.a. für die hamburgische Verwaltung belegt.²⁹ Besonders für Beschäftigte mit Familienaufgaben ist Führen in Teilzeit bzw. im Tandem eine interessante Möglichkeit, Karriere und Familienverantwortung miteinander zu vereinbaren. Die Vorteile für Arbeitgeber können beispielsweise in einer hohen Arbeitsmotivation und –zufriedenheit der Beschäftigten, in geringeren Fehlzeiten sowie einer Verbreiterung des fachlichen und kreativen Potentials in der Führung liegen.

²⁹ DOMSCH, M. u.a. (1994): Teilzeitarbeit für Führungskräfte. Eine empirische Analyse am Beispiel des hamburgischen öffentlichen Dienstes, München und Mering.

Beispiele für behördenspezifische Maßnahmen für Teilzeitbeschäftigte

Die BSG, Amt G, widmet sich in ihrem Gleichstellungsplan den Teilzeitbeschäftigten, in dem sie Ihnen in einer gezielten Maßnahme die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigt.

Im Gleichstellungsplan des Bezirksamts Altona ist verankert, jährlich mindestens eine Informationsveranstaltung zum Thema Teilzeit/Arbeitszeit und zu den finanziellen Auswirkungen durchzuführen.

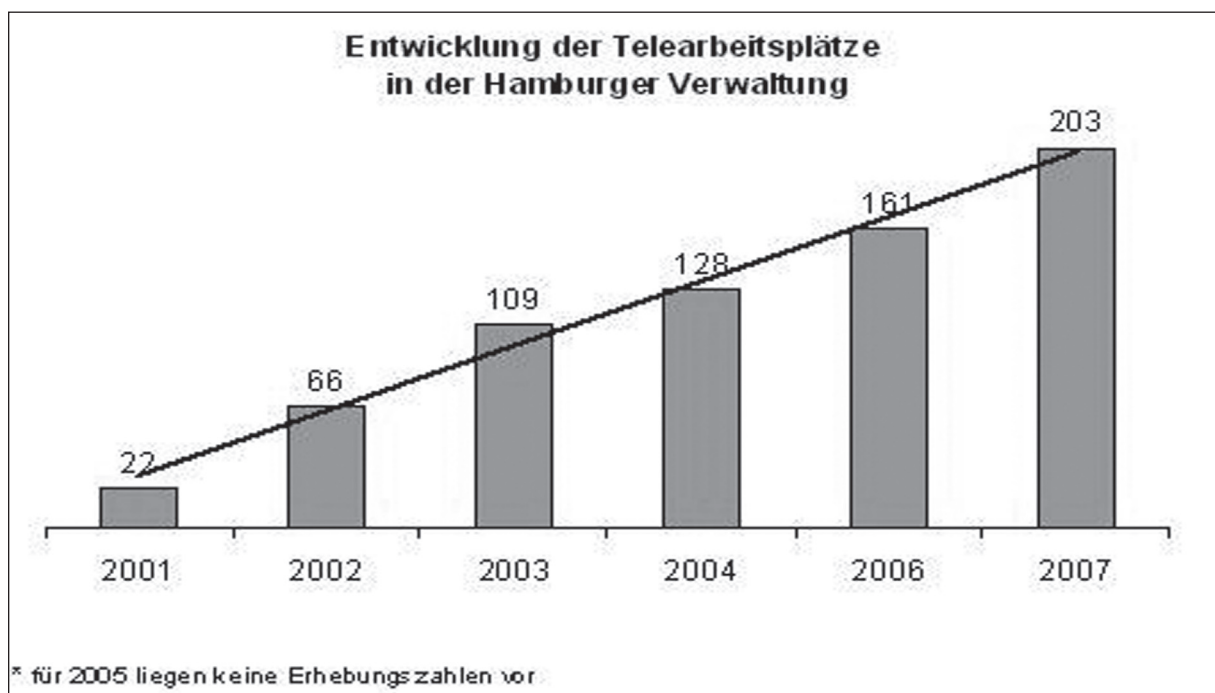
5.8 Telearbeit

Eine weitere Form, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, ist die alternierende Telearbeit.

Seit dem 01. Januar 2001 wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der hamburgischen Verwaltung diese Form der Arbeitsorganisation als Ergänzung zu konventionellen Arbeitsformen angeboten. Sie können, wenn ihr Antrag auf Telearbeit in ihrer Beschäftigungsstelle bewilligt wird, ihre Aufgaben dann zum Teil (alternierend) vom häuslichen Arbeitsplatz aus erledigen. Mindestens ein Drittel der Arbeitszeit muss jedoch auch weiterhin vor Ort geleistet werden. Einzelheiten waren erstmalig in der § 94 HmbPersVG-Vereinbarung vom 27.12.2000 geregelt.

In der familienpolitischen Senatsklausur vom 17./18.6.2005 wurde der gezielte Ausbau von Telearbeitsplätzen in der hamburgischen Verwaltung beschlossen. Dieses Ziel wurde auch in der neugefassten Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG über die Gestaltung der alternierenden Telearbeit vom 16.12.2005 berücksichtigt.

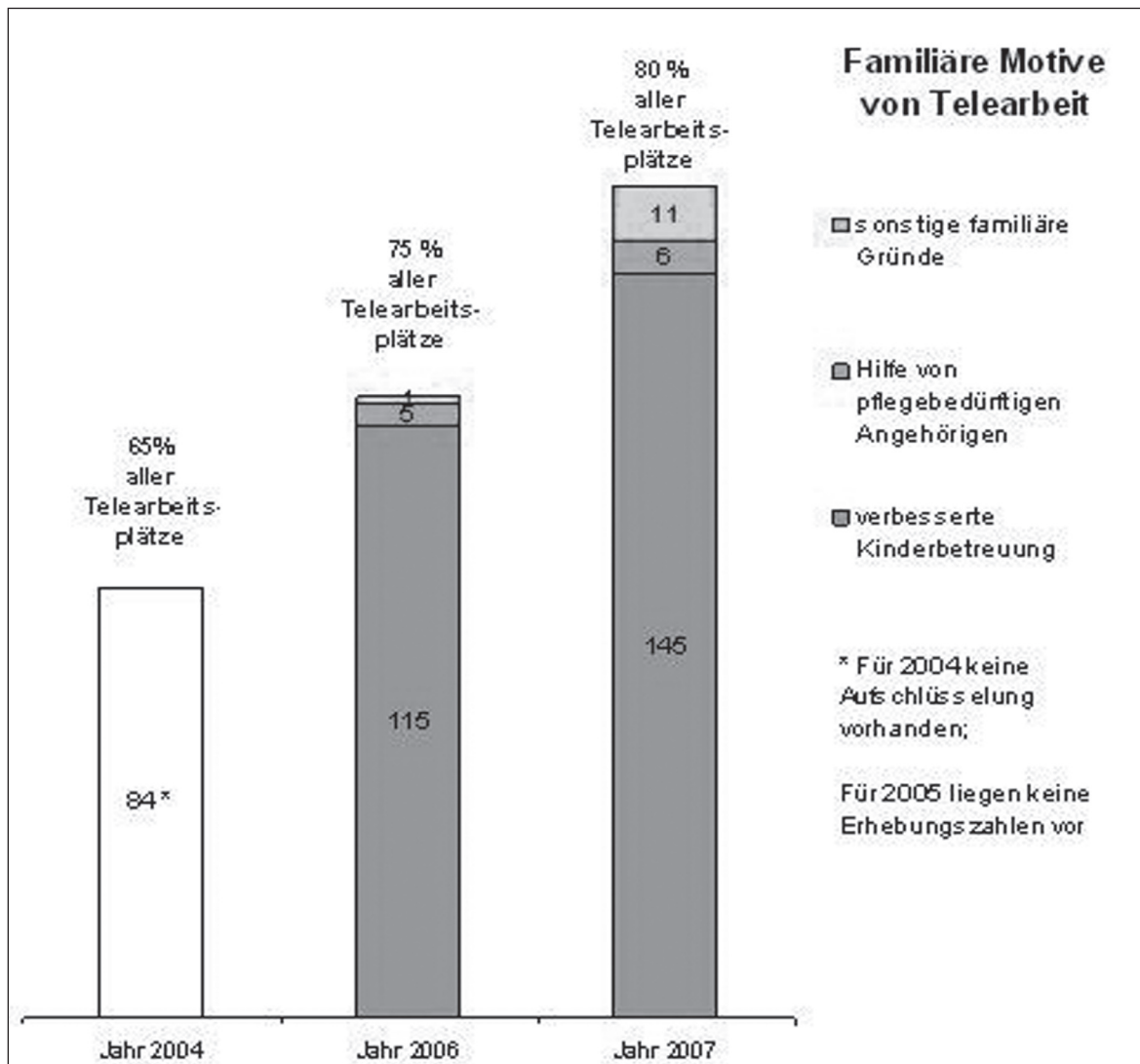
Die Gesamtzahl an Telearbeitsplätzen hat sich zwischen 2006 und 2007 von 161 um 42 auf 203 erhöht. Der Zuwachs entspricht dabei in etwa dem Trend aus der Vergangenheit.



Quelle: Zwischenbericht zur Entwicklung der Telearbeit in der hamburgischen Verwaltung, Stand Februar 2007

Abbildung: 5-12: Entwicklung der Telearbeitsplätze in der hamburgischen Verwaltung

Der Anteil der Frauen beträgt nach wie vor etwa zwei Drittel, leicht aufwachsend von 2004 64% auf nunmehr 67% Anfang 2007.



Quelle: Zwischenbericht zur Entwicklung der Telearbeit in der hamburgischen Verwaltung, Stand Februar 2007

Abbildung 5-15: familiäre Motive von Telearbeit

Das Motiv „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ hat sich in 2007 auf 80% aller genehmigten Telearbeitsplätze erhöht. Dabei ist der Aspekt „verbesserte Kinderbetreuung“ das herausragende Motiv und erfüllt damit die Zielsetzung der §94 HmbPersVG-Vereinbarung (vgl. Zwischenbericht zur Entwicklung der Telearbeit).

Beispiele für behördenspezifische Maßnahmen zur Telearbeit:

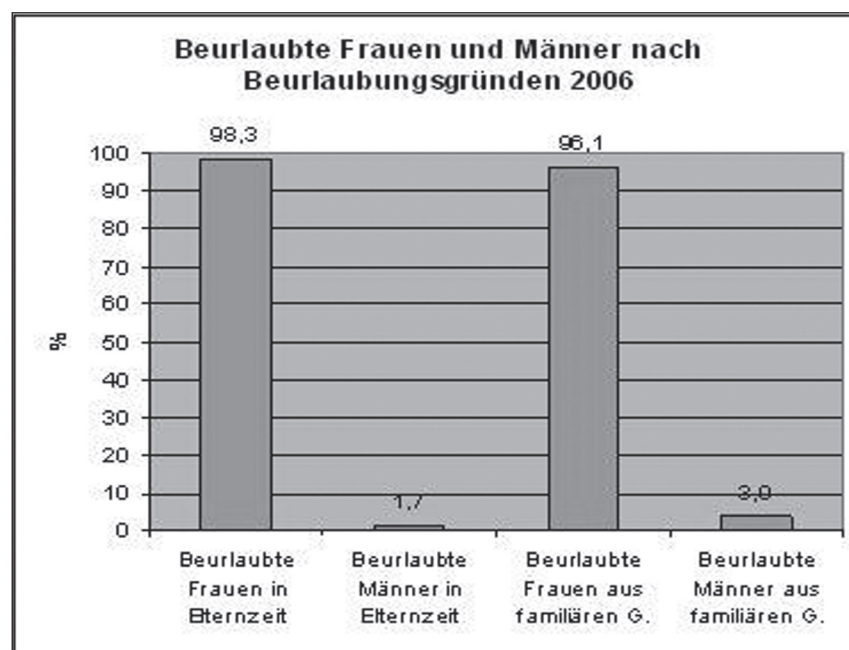
Die HAW hat in ihrem Gleichstellungsplan festgelegt, dass für bestimmte Aufgaben auch die Erledigung zuhause ohne Erfordernis eines Telearbeitsplatzes ermöglicht werden soll.

Die BSG/SF hat im Zusammenhang mit der Auditierung „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ in ihrem Konzept zur Telearbeit festgelegt, die Zahl der Telearbeitsplätze bis 2012/2013 jährlich um fünf Plätze zu erhöhen.

5.9 Beurlaubungen

Beamtinnen und Beamten steht ebenso wie weiblichen und männlichen Arbeitnehmern die Möglichkeit der Beurlaubung zu, wenn – bei familiären Beurlaubungen zwingende - dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Das HmbGIG sieht verschiedene Möglichkeiten zum Erhalt der Qualifikation und zur Anpassung an die berufliche Entwicklung vor. Dabei sind bei der Beurlaubung drei Phasen zu unterscheiden: Vorbereitung der Beurlaubung, Betreuung während der Beurlaubung, beruflicher Wiedereinstieg.

Beurlaubungen in Elternzeit oder aus familiären Gründen werden nach wie vor von Frauen genommen. Von den 1.196 Beschäftigten in Elternzeit waren 98,3% Frauen und 1,7% Männer (das waren 20 Männer in der gesamten hamburgischen Verwaltung). Von den aus familiären Gründen Beurlaubten sind 96,1% Frauen und 3,9% Männer (35 Männer). Seit dem letzten Erfahrungsbericht aus dem Jahr 2004 haben sich kaum Veränderungen im Beurlaubungsverhalten von Männern und Frauen ergeben (vgl. Personalstrukturbericht 2004, S.22).



Quelle: ZPD, Personalstrukturbericht 2007, eigene Berechnungen (PersA)

Abbildung 5-13: Beurlaubte nach Beurlaubungsgründen

Die Zahl der Beurlaubten weiter ist rückläufig – von 3.216 im Jahr 2005 auf 3.061 im Jahr 2006 (vgl. Personalstrukturbericht 2007, 2.1.5). Dass damit auch eine frühere Rückkehr aus der Beurlaubung verbunden ist, lässt sich zurzeit noch nicht mit vertretbarem Aufwand statistisch ermitteln.

Gerade qualifizierte Frauen lassen aber erkennen, dass sie bereit sind, ihre berufliche Tätigkeit schon nach kurzer Unterbrechung wieder aufzunehmen, da sie den Verlust von Kenntnissen und Fähigkeiten befürchten. Aber auch die ökonomische Unsicherheit der Familie mag hier eine Rolle spielen.

Längere Familienphasen können allerdings auch dadurch begründet werden, dass die Betreuungskosten im Verhältnis zum erwarteten Nettogehalt als zu hoch angesehen werden. Wenn nur ein recht geringer Geldbetrag netto übrig bleibt, entscheiden sich Frauen eher für eine Beurlaubung statt den Beruf. Umgekehrt bedeutet dies, je höher die Qualifikation, das Einkommen und der Nettobetrag nach

Abzug der Kosten für die Betreuung, um so eher kehren die Frauen zurück an den Arbeitsplatz. Es bleibt abzuwarten, wie das am 01.01.2007 inkraftgetretene neue Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG) in Zukunft wirkt.

Die bereits im Abschnitt Teilzeitarbeit vertretene These, dass Anwesenheit den beruflichen Aufstieg stützt, trifft verstärkt auf die Beurlaubten zu. Das Personalamt plant deshalb ein Projekt aufzusetzen, um Beurlaubte, die sich nach ihrer Rückkehr auf eine Karriereposition bewerben wollen, stärker während der Beurlaubung zu binden und zu fördern (vgl. Abschnitt 5.7).

Die Betreuung der Beurlaubten hat wie bereits in den früheren Berichtsphasen eine große Bedeutung bei den behördlichen Maßnahmen.³⁰ Umfangreiche Angebote werden insbesondere zum Wiedereinstieg in fast allen Behörden, Ämtern und Einrichtungen angeboten. In den meisten Frauen-/Gleichstellungsplänen stehen Maßnahmen zur Betreuung und Wiedereingliederung von Beurlaubten. Einige Behörden bieten ihren Beurlaubten ein Drei-Phasen-Modell (s.o.) konsequent an, das bereits vor der Beurlaubung ansetzt (z.B. BfI). Der Trend im Beurlaubungsverhalten, dass Anträge zunächst befristet für ein Jahr gestellt werden und dann nach Ablauf der Frist verlängert werden, ist weiterhin ungebrochen. Dies stellt die Dienststellen vor zusätzliche Probleme bei der Personalplanung.

Viele Gleichstellungspläne beschäftigen sich mit der Betreuung der Beurlaubten. So hat z.B. die HAW in ihrem Gleichstellungsplan verankert, dass stärker als bisher bei der Personalauswahl auch Qualifikationen berücksichtigt werden sollen, die durch Familienarbeit oder Ehrenamt erworben wurden. Das Bezirksamt Harburg gibt eine eigene Zeitschrift für Beurlaubte heraus. Das Arbeitsgericht Hamburg nennt u.a. die Möglichkeit einer zeitweiligen Arbeitsaufnahme der Beurlaubten, z.B. zur Vertretung erkrankter Beschäftigter.

5.10 Zentrale Fortbildung

Durch die Gründung des Zentrums für Aus- und Fortbildung (ZAF) beim Personalamt am 01.07.2005 hat sich das Fortbildungsangebot verändert und erweitert. Das ZAF bietet neben den eigenen, bisherigen Veranstaltungen nunmehr auch Veranstaltungen im Auftrag von Behörden und Ämtern sowie Projekte und Veranstaltungen anderer Auftraggeber an.

Die Tendenz, dass zunehmend Frauen von den Fortbildungsangeboten Gebrauch machen, hat sich auch für die Jahre 2005 und 2006 bestätigt. Allein in diesen beiden Jahren ist der Anteil der Frauen von 58% auf knapp 61% gestiegen (vgl. Abbildung 5-14). Diese Entwicklung zeigt sich in allen Fortbildungsangeboten. Auch im Bereich der Führungskräftefortbildung ist die Beteiligung der Frauen deutlich gestiegen.

³⁰ Vgl. z.B. den 3. Erfahrungsbericht, Berichtszeitraum 1997-1999, S. 87ff.

	2005	2006
Zentrale Fortbildung	Frauenanteile	
Fortbildung für Führungskräfte	47,3%	55,5%
Führungskräfte in Spitzenfunktionen	31,7%	40,0%
Fortbildung für alle Beschäftigten	60,8%	63,6%
Fachseminare für Zielgruppen in Querschnittsfunktionen	61,3%	65,4%
Einführungsfortbildung	64,4%	66,0%
Schulungs- und Bildungsveranstaltungen	55,8%	58,8%
Summe Zentrale Fortbildung	58,2%	62,8%
Weitere Veranstaltungen des ZAF		
Qualifizierungskurse	59,8%	62,5%
Abendkurse	71,8%	75,9%
Summe Weitere Veranstaltungen des ZAF	64,6%	74,7%
Allgemeine Fortbildung (ohne IuK)	57,9%	57,1%
IuK Fortbildung	60,4%	62,6%
Summe Veranstaltungen der Behörden und Ämter	58,6%	59,7%
Qualifizierung PIA	71,8%	59,7%
Bauprüfer		44,6%
Doppik		49,0%
Welcome-Center		33,3%
Telefonservice		79,6%
Summe Projekte / Veranstaltungen anderer Auftraggeber	49,5%	53,5%
Gesamtergebnis	58,0%	60,9%

Quelle: Zentrum für Aus- und Fortbildung 2007

Abbildung 5-14: Nutzung des Seminarangebots des ZAF nach Frauen und Männern

Besonderes Interesse finden die Angebote in den Abendkursen bei den Frauen; drei Viertel der Teilnehmenden sind Frauen. Die zeitliche Komponente spielt bei den Frauen wohl eine entscheidende Rolle. Durch die verkürzte Dauer der Seminare in den vergangenen Jahren wurde ein Beitrag zur besseren Vereinbarung dieser Angebote mit familiären Verpflichtungen geleistet. Außerdem ist das Angebot an Seminaren für Teilzeitbeschäftigte in den Bereichen Persönliche Kompetenzen und Arbeitsmethodik, Kommunikation, Zusammenarbeit und Kundenorientierung sowie im IuK-Bereich deutlich erweitert worden.

Persönliche Kompetenzen und Arbeitsmethodik:
- Informationen effektiv aufnehmen; Gedächtnis- und Konzentrationstraining
- Work-Life-Balance: Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Effektives Zeit- und Selbstmanagement
- Cours intensif de français
- Business English
- Erfahrungen und Chancen nach der Rückkehr in den Beruf
- Neuer Lebensabschnitt: Beurlaubung
Kommunikation, Zusammenarbeit und Kundenorientierung:
- Führungs-Know-how für Stellvertretung
- 1 x 1 der Führung für neue Führungskräfte
- Konflikt- und Selbstbehauptungstraining
luK:
- Einstieg in die PC Welt
- Schreibtraining an der PC-Tastatur
- Windows Benutzeroberfläche
- Outlook - Grundlagen
- Outlook - Aufbau
- Internet Explorer
- Word - Grundlagen
- Word – Aufbau
- Word - Dokument- und Formatvorlagen
- Excel – Aufbau

Abbildung 5-15: Seminarangebote für Teilzeitbeschäftigte

Neu angeboten werden seit der Gründung des ZAF im Jahr 2005 verschiedene Seminare im Bereich luK für Teilzeitkräfte. Des Weiteren wurde der Bereich Kommunikation, Zusammenarbeit und Kundenorientierung um die Seminare „Führungs-Know-how für Stellvertretung und „1 x 1 der Führung für neue Führungskräfte“ ergänzt. Ebenso neu und unterstützend sowohl im privaten als auch im beruflichen Alltag werden Seminare wie „Neuer Lebensabschnitt: Beurlaubung“, „Erfahrungen und Chancen nach der Rückkehr in den Beruf“, „Work-Life-Balance: Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ und „Informationen effektiv aufnehmen; Gedächtnis- und Konzentrationstraining“ im Bereich Persönliche Kompetenzen und Arbeitsmethodik angeboten.

Prinzipiell stehen allen Beurlaubten die Fortbildungsangebote auch während der Beurlaubung zur Verfügung. Das Seminarangebot wurde dahingehend neu strukturiert, dass eine gezielte Begleitung bereits vor der Beurlaubung beginnt und der Wiedereinstieg durch zwei Seminare erleichtert werden soll. Dabei unterstützt ein Seminar die Rückkehr durch eine PC-Schulung. Hinzu gekommen ist auch ein Erfahrungsaustausch nach einer Rückkehrphase. Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass momentan noch eine hohe Zahl an Rückkehrerinnen an den Seminaren teilnehmen, die über einen sehr langen Zeitraum – zehn Jahre und mehr – aus dem Berufsleben ausgeschieden waren.

Seminarangebote für Beurlaubte / Rückkehrer/-innen:

- Neuer Lebensabschnitt- Rückkehrer in den Beruf
- PC-Einstieg für beurlaubte / aus der Beurlaubung zurückgekehrte Beschäftigte
- Neuer Lebensabschnitt: Beurlaubung
- Erfahrungen und Chancen nach Rückkehr in den Beruf

Spezielle Seminare stehen den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten – wie bereits erwähnt - zur Unterstützung ihrer Tätigkeit zur Verfügung. Darüber sind sie als Zielgruppe für eine Reihe weiterer Seminare berücksichtigt. Hierzu zählen:

Seminarangebote für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte:

- Richtiges Handeln bei Suchtproblemen von Kolleginnen und Kollegen
- Schluss mit Lustig: Mobbing / Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- Professionelle Personalauswahl
- Konflikt- und Selbstbehauptungstraining
- Überzeugend argumentieren - effektiv handeln
- Aktuelle Handlungsschwerpunkte zur Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes
- Arbeitsgrundlagen für neu benannte Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Da auch die Frage, wer Fortbildungen leitet bzw. moderiert, die Inanspruchnahme und den Inhalt beeinflussen können, stellt sich die Frage nach der Geschlechterverteilung bei den Dozentinnen und Dozenten. Dozentinnen sind etwas stärker vertreten als Dozenten. Die Verteilung hat sich in den vergangenen Jahren nicht verändert.

5.11 Fazit

Der Senat berichtet alle drei Jahre der Bürgerschaft im Rahmen des Erfahrungsberichts über die Erfahrungen mit dem HmbGIG.

Dieser 5. Erfahrungsbericht zeigt, dass es Verbesserungen in der Ausgangslage bei Nachwuchskräften gibt. Insbesondere in technischen Berufen haben sich die Frauenanteile gegenüber dem letzten Bericht verbessert. Hier tragen die Bemühungen insbesondere der BSU zur Verbesserung der Beschäftigung von Frauen in technischen Berufen Früchte.

Trotz der nun nahezu gleichen Anteile von Männern und Frauen bei den Beschäftigten besteht nach wie vor eine starke berufliche Segregation, d.h. es gibt typische Frauen- und typische Männerberufe. Auch bei sich angleichenden Erfolgsquoten bei Bewerbungen haben Frauen in höheren Hierarchieebenen weiterhin weniger Chancen als Männer, was wesentlich auf die hohen „Nicht-Anwesenheitszeiten“ von Frauen zurückzuführen ist (Teilzeitarbeit, Beurlaubungen). Bis eine annähernd gleiche Verteilung auch über die Besoldungs- und Entgeltgruppen erreicht werden kann, muss ein stärkeres „Durchwachsen“ von unten nach oben erfolgen. Frauen, die bereits erste Karriereschritte gegangen sind, müssen auf ihrem weiteren Weg unterstützt werden. Dies insbesondere deshalb, weil die organisatorischen Möglichkeiten von variabler Arbeitszeit in den Behörden und Ämtern noch nicht ausge-

schöpft werden. Es gilt immer noch als exotisch, Führungspositionen in Teilzeit anzubieten; für das Modell der Führungstandems sollte stärker als bisher geworben werden, da es neben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Chance zur Übernahme von Führungsaufgaben beinhaltet. Dieses Themenfeld war in den letzten Jahren nicht im Fokus der Aktivitäten der Verwaltung. Es lässt sich deshalb vermuten, dass das nachlassende „Vermarkten“ und Werben für andere Arbeitsformen nun mit einer zeitlichen Verzögerung auch zu nachlassenden Aktivitäten der Behörden und Ämtern führt – ein Thema, das in den nächsten Jahren wieder mehr Bedeutung gewinnen sollte.

Neben der Diskussion um eine Verbreitung des Gedankens des Gender-Mainstreaming sind deshalb weiterhin Maßnahmen erforderlich, die speziell Frauen begünstigen und ermutigen, in Führungspositionen zu gelangen. Die bisherigen Maßnahmen, die seitens des Personalamtes und auch der einzelnen Behörden, Ämter und Landeseinrichtungen angeboten werden (Sensibilisierung von Vorgesetzten, Bewerbungstrainings, Teilzeitbörse etc.), sind notwendig und werden positiv aufgenommen, müssen aber künftig noch stärker auf ihre Wirksamkeit geprüft werden.

Eine grundsätzliche Bedeutung auch zur Förderung der Gleichstellung wird dem Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch zukommen müssen. Dieses Instrument zur Förderung der beruflichen Entwicklung wird noch immer nicht ausreichend genutzt. Die Behörden und Ämter berichten eher von nachlassenden Aktivitäten. Hier sind insbesondere die Führungskräfte aller Ebenen gefordert, das wichtige Instrument des MAVG wieder stärker in der Praxis zu nutzen.

Um die Chancen von Frauen in der hamburgischen Verwaltung weiter zu verbessern, wird es in Zukunft stärker darauf ankommen, Verabredungen der Behörden und Ämter auf gemeinsame Ziele und Schwerpunkte im Rahmen des dreijährigen Berichtszeitraums zur Gleichstellung zu treffen, auch um besser „kampagnenfähig“ zu werden.

Innerhalb der Behörden und Ämter sollte das Instrument der Ziel- und Leistungsvereinbarungen künftig mehr Bedeutung erlangen, um auch Gleichstellungsaspekte verbindlicher zu verabreden.

Die Frauen- und Gleichstellungsförderung ist notwendigerweise ein integraler Bestandteil des Personalmanagements und kann nur im Zusammenspiel mit anderen Instrumenten erfolgreich wirken. Dennoch, das zeigen die Analysen in diesem Bericht, kommt auch der Konzeption gezielter Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung weiterhin eine große Bedeutung zu.

Personalbedarfsplanung ausgewählter Berufsgruppen

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörde für Bildung und Sport								
2	Plangruppe:	Lehrkräfte								
3	Jahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
		Ist	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	13385	13374	13423	13378	13087	13070	13028	13034	13029
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		-11	49	-45	-291	-17	-42	6	-5
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)									
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	87,4%	88,5%	88,5%	88,5%	88,0%	88,0%	88,0%	88,0%	88,0%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	15.307	14.635	14.471	14.487	14.252	13.944	13.874	13.821	13.979
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch alters bedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-493	-470	-517	-701	-775	-837	-851	-706
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-179	-171	-163	-163	-153	-141	-133	-126
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	13385	12952	12807	12821	12542	12271	12209	12162	12302
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	422	616	557	545	799	819	872	727
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	477	696	629	620	908	931	990	827
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	477	696	629	620	908	931	990	827
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		280	432	491	500	500	750	625	625
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		78	80	85	90	85	85	85	85
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		119	184	53	30	323	96	280	117
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	469	504	500	500	247	625	625	625	625
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Behörde für Bildung und Sport**Lehrkräfte****Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2007 - 2014**

Pos. 4:	Dargestellt wird die mittelfristige Bedarfsentwicklung im Lehrerstellenplan. Für 2006 wird die Anzahl besetzter Stellen (13.246) zuzüglich der geplant freigehaltenen Stellen (139) angegeben.
Pos. 4a:	Die Entwicklung der Lehrerstellenbedarfe hängt vorwiegend von der konkreten Entwicklung der Schülerzahlen in den staatlichen Schulen ab. Für die Schülerzahlen liegt das Ist-Ergebnis laut Herbststatistik 2006 zu Grunde - die Prognose für die Folgejahre basiert auf der 10. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, mittlere Variante. Hiernach wird für den Planungszeitraum bis 2014 ein Rückgang der Schülerzahlen von bis zu -10.216 prognostiziert. Diese Entwicklung stellt sich in den verschiedenen Schulformen und -stufen unterschiedlich dar. Die Personalausstattung der Schulen wird im Rahmen der halbjährlichen (01.02. bzw. 01.08. eines Jahres) Personalorganisation der Schulen nach Maßgabe einer bedarfsorientierten Ressourcenplanung und -zuweisung an die konkrete Entwicklung angepasst.
Pos. 4b:	Veränderungen/Reduzierungen durch z.B. den Einsatz von IuK-Technik sind nicht zu erwarten.
Pos. 5:	Der für 2006 ausgewiesene Teilzeitfaktor ist rein rechnerisch ermittelt. Der für die Folgejahre veranschlagte Teilzeitfaktor berücksichtigt Erfahrungswerte der Vergangenheit, wonach mit einem leichten Anstieg zu rechnen sein dürfte. Diese Annahme wird jährlich zu überprüfen sein.
Pos. 6a:	Der Ermittlung der altersbedingten Fluktuation ist hier ein rechnerisches Ausscheidensalter von 63 Jahren zu Grunde gelegt. Wegen des ungleichmäßigen Altersaufbaus der aktiven Lehrerschaft und der Dominanz älterer Kohorten sind für die kommenden Jahre hohe Altersabgänge zu erwarten.
Pos. 6b:	Erfahrungsgemäß liegt die nicht altersbedingte Fluktuation bei rd. 1% des Vorjahrespersonalbestandes. Davon entfallen etwa 0,9% der Abgänge auf Dienstunfähigkeit und Tod sowie etwa 0,1% auf andere Gründe. Berücksichtigt wurden ferner auch die nach derzeitigem Stand bekannten vorzeitigen Abgänge durch den Beginn der Freistellungsphase nach der Altersteilzeit im Blockmodell.
Pos. 8a:	Bei den vorliegenden Zahlen handelt es sich um das Rekrutierungspotenzial aus den voraussichtlichen Absolventenzahlen des Hamburger Studienseminars. Die Absolventenzahlen unterliegen ständigen fluktuationsbedingten Zu- und Abgängen im Teilpersonalkörper der Referendare. Ferner ist zu berücksichtigen, dass unter dem Primat der Bestenauslese sowie dem fächerspezifischen Bedarf nicht jede/r Absolvent/in tatsächlich zur Einstellung gelangt. Die Angaben für 2011/12 ff. berücksichtigen die Umstellung auf ein Bachelor-Master-Studium verbunden mit einem 12-monatigen Vorbereitungsdienst.
Pos. 8b:	Berücksichtigt wird, dass diese Berufskategorie im Mittel der letzten fünf Jahre 953 Beurlaubte (im Mittel der letzten zehn Jahre 915) aufzuweisen hatte, aus denen im Bedarfsfalle eine Anzahl wieder rekrutiert werden kann.

Pos. 8c:	Bei der Ermittlung des Einstellungsbedarfs wurden lediglich Ersatz-, Minder-, nicht aber Zusatzbedarfe berücksichtigt. Dieses Modell stellt eine untere Linie künftiger Einstellungsbedarfe dar. In den Angaben enthalten sind Übernahmen aus anderen Bundesländern im Rahmen des sogenannten Lehrertauschverfahrens nach KMK. Dies waren durchschnittlich jährlich 50 Lehrkräfte (Mittel der letzten fünf Jahre, im Mittel der letzten 10 Jahre 46). Enthalten sind ferner auch Altbewerber aus dem Hamburger Studienseminar, deren Anzahl in Abhängigkeit zu Bewerbungen in anderen Bundesländern steht. Die BBS geht davon aus, dass der zukünftige jährliche Einstellungsbedarf durch entsprechende Rekrutierungen gedeckt werden kann.
----------	---

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörde für Inneres, Feuerwehr								
2	Plangruppe:	Berufsfeuerwehrleute des gesamten feuerwehrtechnischen Dienstes								
3	Jahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
		Ist	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	2199	2235	2235	2235	2235	2235	2235	2235	2235
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		36							
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)									
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	99,8%	99,8%	99,8%	99,8%	99,8%	99,8%	99,8%	99,8%	99,8%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	2.204	2.165	2.209	2.191	2.188	2.206	2.184	2.192	2.196
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-29	-20	-38	-41	-23	-45	-37	-33
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-10	-10	-10	-10	-10	-10	-10	-10
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	2199	2161	2205	2187	2184	2202	2180	2188	2192
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	74	30	48	51	33	55	47	43
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	74	30	48	51	33	55	47	43
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	74	30	48	51	33	55	47	43
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		51	30	48	48	33	48	47	43
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden									
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		23			3		7		
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf									
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Behörde für Inneres**Berufsfeuerwehrleute des gesamten feuerwehrtechnischen Dienstes****Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2007 - 2014**

Pos 4:	2.133 Vollkräfte im Einsatzdienst und 8 Vakanzen am 31.12.2006 sowie 58 Personen, die sich in der Laufbahnausbildung für den mittleren und gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst befinden.
Pos. 4a:	In 2007 32 zusätzliche Stellen wegen der Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 50 auf 48 Stunden im Einsatzdienst und 4 Stellen in den Servicebereichen.
Pos. 6 :	Budgetrelevanter Personalbestand am 31.12.2006
Pos. 6a:	Variante 60 aus DezBer, korrigiert um die Personen, die vor dem 60. Lj. in die Freistellungsphase der Altersteilzeit wechseln: 2007 +3, 2008 +3, 2009 +3
Pos. 6b:	Nach den Erfahrungen der vergangenen Jahre ist durchschnittlich mit 10 zusätzlichen nicht altersbedingten Abgängen zu rechnen.
Pos. 8a:	Bewerber/innen, die heute im mittleren Dienst eingestellt werden, besetzen bereits mit ihrer Einstellung Planstellen, da die Laufbahnausbildung im Status eines Beamten auf Probe absolviert wird. Damit sie im Planungsjahr dem rekrutierten Personal hinzugerechnet werden (Pos.8) werden sie in der Matrix unter Pos. 8a aufgeführt und nicht nachrichtlich unter Pos. 8d. Tatsächlich stehen sie dem Einsatzdienst erst nach Abschluss der Ausbildung (zwei Jahre später) zur Verfügung.
Pos. 8c:	Die Feuerwehr geht davon aus, dass in 2007 10 externe Einstellungen durchgeführt werden können. Die noch offenen Bedarfe werden dann in 2008 durch erhöhte Rekrutierung von Auszubildenden bzw. weitere externe Einstellungen gedeckt, so dass die Besetzung der in 2007 zugeflossenen Stellen in 2008 abgeschlossen sein wird.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörde für Inneres, Polizei (Kap. 8500, 8520, 8000, 8580)								
2	Plangruppe:	Polizeivollzugsbeamte und -beamtinnen aller Laufbahngruppen								
3	Jahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
		Ist	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	7875	7862	7763	7685	7685	7685	7685	7685	7685
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		-13	-99	-78					
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)									
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	97,9%	97,9%	97,9%	97,9%	98,6%	99,0%	98,7%	98,6%	98,8%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor E instellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	8.042	7.870	7.873	7.796	7.682	7.625	7.591	7.596	7.581
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch alters bedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-113	-111	-89	-125	-124	-129	-146	-166
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-59	-45	-45	-45	-45	-45	-45	-45
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	7875	7706	7707	7630	7574	7546	7492	7492	7492
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettobedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	156	56	55	111	139	193	193	193
7b	Nettobedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	159	57	56	112	140	196	196	196
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	159	57	56	112	140	196	196	196
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		159	57	56	112	140	196	196	196
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden									
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe									
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf		84	168	168	196	196	196	196	196
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Behörde für Inneres**Polizeivollzugebeamte/-innen****Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2007 - 2014**

Pos 4:	7.782,169 Vollkräfte zuzügl. 92,8 Vakanzen am 31.12.2006
Pos. 4a:	Die Veränderungen in den Jahren 2007 bis 2009 bilden das Erfordernis ab, Personal reduzierungen für den Ausgleich temporär über Bedarf beschäftigter Beamtinnen und Beamten (aus Berlin) und zum Ausgleich der Arbeitszeitverlängerung vorzunehmen.
Pos. 5:	Ab 2010 wird u. a. durch den Wegfall der Altersteilzeit ein Anstieg des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs erwartet. Die prognostizierte Entwicklung wird in den Planungen der kommenden Jahre zu überprüfen sein.
Pos. 6a:	Die planmäßigen Ruhestände erfassen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Planungsjahr das 60. Lebensjahr vollenden. In den Jahren 2007 bis 2009 sind die Abgangszahlen, um die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befindlichen Kräfte, reduziert worden (2007 +26, 2008 +26, 2009 +12).
Pos. 6b:	Die aus der Dezentralen Datenbank ermittelbare „Grundfluktuation“ ist mangels Differenzierbarkeit auf Polizeivollzugsbeamte nicht als Grundlage für künftige Prognosen nutzbar. Es ist daher ein systemunabhängiger Erwartungswert entwickelt worden. Dieser ist in 2007 um die in die Freistellungsphase der Altersteilzeit eintretenden Kräfte (14 Personen) erhöht worden.
Pos. 8a:	Auf Grund der unterschiedlichen Dauer der Ausbildung (m. D. 2,5 Jahre, g. D. 3 Jahre) lassen sich nicht in jedem Fall Beziehungen zu den Rekrutierungen von Auszubildenden (Pos. 8d) herstellen. Die Übernahmen für 2007 bis 2009 bilden aktuelle Daten aus der laufenden Ausbildung ab. Bei den Werten ab 2010 handelt es sich um Planungsdaten, die zur Vermeidung von nicht gedecktem Personalbedarf noch modifiziert werden könnten.
Pos. 8d :	Grundsätzlich wird bei der Einstellung von Nachwuchskräften mit einer Studien-/Lehrgruppengröße von 28 Anwärtern kalkuliert.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Finanzbehörde - Steuerverwaltung								
2	Plangruppe:	alle Beschäftigten								
3	Jahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
		Ist	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	3544	3543	3540	3532	3532	3532	3532	3532	3532
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung			-3						
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		-1		-8					
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	88,2%	88,2%	88,2%	88,2%	88,2%	88,2%	88,2%	88,2%	88,2%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	4.016	3.916	3.925	3.932	3.928	3.910	3.910	3.889	3.879
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-77	-69	-59	-53	-71	-71	-92	-102
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-23	-23	-23	-23	-23	-23	-23	-23
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	3544	3454	3462	3468	3464	3449	3449	3430	3421
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	89	78	64	68	83	83	102	111
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	101	89	73	77	95	95	116	126
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	101	89	72	76	94	94	115	125
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		90	65	60	58	75	75	75	94
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		11	23	12	15	18	16	18	19
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe			1		3	1	3	22	12
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	65	62	83	83	83	83	103	103	103
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Finanzbehörde – Steuerverwaltung -**Alle Beschäftigten****Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2007 - 2014**

Pos. 2:	Die Planungsansätze umfassen den gesamten Personalbestand der Steuerverwaltung (Finanzbehörde-Steuerverwaltung- und Finanzämter) und schließen alle Statusgruppen ein.
Pos 4:	Beurlaubte Beschäftigte wurden nicht berücksichtigt.
Pos. 5:	Der Beschäftigungsumfang wurde anhand der tatsächlichen Teilzeitquote ermittelt. Die aktuelle Quote wurde in die Planwerte ab 2007 übernommen.
Pos. 6 :	Beurlaubte Beschäftigte wurden nicht berücksichtigt.
Pos. 6a:	Für altersbedingte Abgänge wurde im Beamtenbereich ein Ruhestandseintritt mit 65 Jahren zu Grunde gelegt; für Arbeitnehmer wurde ein Renteneintritt mit 63 Jahren angenommen. Die Altersabgänge wurden anhand der Altersstruktur ermittelt. Als altersbedingte Abgänge wurden auch Beschäftigte erfasst, die in die Freistellungsphase der Altersteilzeit treten und anschließend in den Ruhestand gehen.
Pos. 6b:	Die Anzahl nicht altersbedingter Abgänge wurde aus den Erfahrungswerten der Vergangenheit abgeleitet.
Pos. 8a:	Die Steuerverwaltung beabsichtigt, auch zukünftig alle geeigneten Nachwuchskräfte in die jeweilige Laufbahn zu übernehmen.
Pos. 8b:	Übernahmen aus anderen Bereichen der FHH betreffen fast ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die keine steuerfachliche Ausbildung benötigen.
Pos. 8d :	Für den gehobenen Dienst ist für 2007 die Einstellung von 42 Nachwuchskräften und ab 2008 eine Aufstockung auf 63 Nachwuchskräfte jährlich vorgesehen. Für den mittleren Dienst sollen bis 2011 20 Nachwuchskräfte und ab 2012 40 Nachwuchskräfte jährlich eingestellt werden.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Bezirksämter, Fachbehörden, Landesbetriebe								
2	Plangruppe:	allgemeine Verwaltung, mittlerer Dienst								
3	Jahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
		Ist	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	6003	5937	5909	5883	5864	5847	5826	5806	5790
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		-29	-17	-15	-12	-11	-12	-11	-8
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		-37	-11	-11	-8	-6	-9	-9	-9
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	83,0%	83,2%	83,6%	83,8%	83,9%	84,0%	84,1%	84,1%	84,2%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	7219	6.915	6.888	6.816	6.739	6.709	6.671	6.625	6.586
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-137	-121	-129	-168	-163	-180	-194	-206
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-167	-138	-132	-122	-117	-113	-112	-110
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	5993	5752	5758	5710	5655	5634	5609	5573	5546
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	10	185	151	173	209	213	217	233	243
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	12	223	181	207	249	253	258	277	289
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	232	189	213	249	254	260	276	289
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		52	36	37	51	54	58	65	64
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		157	120	119	145	145	148	150	166
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		23	33	57	53	55	54	61	59
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	60	60	60	60	60	60	60	60	60
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	10	-7	-7	-5	0	0	0	0	0

Behörden, Bezirksämter, Landesbetriebe**Mittlerer allgemeiner Verwaltungsdienst****Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2007 - 2014**

Pos. 2:	Berufskategorien (mit AB-Schlüssel): Bürofachkräfte (781), Stenographen, Stenotypisten, Maschinenschreiber (782), Bürohilfskräfte (784), Datenverarbeitungsfachleute (774).
Pos. 4a:	Die Aufgabenentwicklung bewirkt Stellenverschiebungen zwischen den Behörden (z.B. Verlagerung von Aufgabenbereichen), die sich insgesamt nicht auf den Stellenbestand auswirken, aber auf die den Laufbahngruppen (z.B. Stellenverschiebungen vom mittleren zum gehobenen Dienst). Daneben werden Aufgabenbereiche an freie Träger oder ausgegliederte Bereiche verlagert (z.B. von der BSU zum Landesbetrieb Straßen, Brücken und Gewässer). Die Zahlen beinhalten noch nicht die Aufgabenverlagerungen aufgrund der Gebietsreform in der nächsten Legislaturperiode (Wechsel des Ortesamtes Wilhelmsburg zum Bezirksamt Mitte). In der Summe wird im gesamten Planungszeitraum mit einem Wegfall von 1,9% (bezogen auf das Ausgangsjahr) der Stellen im mittleren Dienst durch Aufgabenentwicklung gerechnet.
Pos. 4b :	Rationalisierungseffekte werden von den Behörden hauptsächlich durch Zusammenfassung von Arbeitsbereichen erwartet. Weitere Rationalisierungen durch IuK-Technik werden nicht erwartet. In der Summe wird im gesamten Planungszeitraum mit einem Wegfall von 1,6% der Stellen im mittleren Dienst durch Rationalisierungen gerechnet.
Pos. 5:	Gewichteter Beschäftigungsumfang. Der Beschäftigungsumfang ist in Bezirksämtern, Fachbehörden und Landesbetrieben relativ ausgeglichen und konstant. Insgesamt wird ein leichter Anstieg des Beschäftigungsumfangs aufgrund des 2009 auslaufenden Tarifvertrags Altersteilzeit, dessen volle Auswirkungen erst ab 2011 zum Tragen kommen, erwartet sind.
Pos. 6a:	Bei der Ermittlung der altersbedingten Fluktuation wurde überwiegend ein rechnerisches Ausscheidensalter von 63 Jahren zugrunde gelegt („Variante 63“). In einigen Bereichen geht man von einem Ausscheidensalter von 65 Jahren aus. Jedes Jahr werden 2-3% des Personalbestandes altersbedingt ausscheiden, insgesamt werden über den Planungszeitraum 18% des Personalbestands (verglichen mit dem Personalbestand 2006) die FHH altersbedingt verlassen.
Pos. 6b:	Die zusätzlichen nicht altersbedingten Abgänge unterteilen sich in Personalabgänge in andere Behörden und die sog. Grundfluktuation (Personalabgänge durch Beurlaubung, Kündigung, Entlassung, Vertragsablauf, Tod usw.). Im gesamten Planungszeitraum addieren sich diese Abgänge auf weitere 6,5% des Personalbestands im Jahr 2006 (=Grundfluktuation).
Pos. 8a:	Im mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst ist die Rekrutierung von Nachwuchskräften über eine Beamten- oder Angestelltenausbildung der regelhafte Zugangsweg. Die Verantwortung für die Einstellung in die Ausbildung übernimmt das Personalamt. Die Planung der Einstellungszahlen basiert auf einer ergänzend zur Personalbedarfsplanung durchgeführten mittelfristigen Planung. Die Behörden und Ämter planen ihren Nachwuchsbedarf mit einem entsprechenden zeitlichen Vorlauf für Rekrutierung

	und Ausbildung. Das Personalamt aggregiert die so ermittelten Einstellungszahlen und rekrutiert in entsprechendem Umfang Nachwuchskräfte. Das Personalamt und die Behörden schließen hierüber jährlich einen Kontrakt ab. Die hier dargestellten aggregierten Ergebnisse der langfristigen Planung fließen in die Entscheidung über die Anzahl der einzustellenden Nachwuchskräfte ein. Besonders auffällig ist, dass die Behörden, Ämter und Landesbetriebe nur ca. 21% der zu rekrutierenden Personen im Planungszeitraum durch Nachwuchskräfte aus der internen Beamten- oder Angestelltenausbildung ersetzen wollen. Ein Grund für die Zurückhaltung ist hier die Verpflichtung zur Übernahme nach der Ausbildung (Kontrakte). Auf Grund der voraussichtlichen strukturellen und finanziellen Veränderungen bestehen diesbezüglich Unsicherheiten bei den Personalverantwortlichen.
Pos. 8b:	Der weitaus größte Teil der zu rekrutierenden Personen im Planungszeitraum (ca. 59%) soll durch interne Einstellungen aus der eigenen (45%) oder anderen Behörden (55%) erfolgen. Die Stellen sollen im Wesentlichen durch Rückkehrer/-innen aus der Beurlaubung, durch PIA unterstützte Mobilität und interne Ausschreibungen erfolgen. Die Absicht, Personal aus anderen Behörden, Ämtern und Landesbetrieben über interne Ausschreibungen zu übernehmen birgt allerdings die Gefahr, bei den abgehenden Stellen eine Vakanz entstehen zu lassen, die deren Nettopersonalbedarf erhöhen würde.
Pos. 8c:	Für ca. 20% der insgesamt zu rekrutierenden Personen im Planungszeitraum sollen externe Einstellungen vorgenommen werden, bzw. ist noch offen, wie diese Bedarfe gedeckt werden sollen. Die Rekrutierung Schwerbehinderter ist von den zurzeit bestehenden Einstellungsregelungen nicht betroffen und kann relativ zeitnah und flexibel erfolgen
Pos. 8d :	Der jeweilige zeitliche Vorlauf für die Rekrutierung der Nachwuchskräfte im mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst beträgt drei Jahre (Beamte) bis dreieinhalb Jahre (Angestellte). Die Ausbildung dauert zwei- bzw. zweieinhalb Jahre, die Rekrutierung beginnt mit einem zeitlichen Vorlauf von einem Jahr. Eine direkte Bewertung der Auskömmlichkeit der rekrutierten Nachwuchskräfte (Vergleich mit Pos. 8a) ist nicht möglich, da es aufgrund der unterschiedlichen Ausbildungsdauer Verschiebungen beim Übernahmetermin nach der Ausbildung über die Jahresfrist hinaus gibt. Für die Jahre 2006 und 2007 wurde die Anzahl der für die Gesamtverwaltung eingestellten Nachwuchskräfte für die Ausbildung im mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst dargestellt, die je nach Ausbildungsdauer in den Jahren 2008 bis 2009 zur Übernahme durch Behörden und Ämter zur Verfügung stehen werden. Die Zahl der Nachwuchskräfte für die Jahre ab Einstellungsjahr 2008 wird unter Berücksichtigung aktueller Planungen jährlich neu festgelegt. Die derzeitigen Planungen gehen von ca. 60 Nachwuchskräften pro Jahr für den gesamten Planungszeitraum aus. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die ARGE (Arbeitsgemeinschaft Sozialgesetzbuch II) wegen des über die Jahre schwankenden und nicht planbaren Arbeitsanfalls mitunter kurzfristige Bedarfe an Nachwuchskräften hat. Diese werden pauschalisiert bei der Festlegung der jährlichen Ausbildungszahlen berücksichtigt.
Pos. 9 :	Bei den ausgewiesenen Personalüberkapazitäten handelt es sich im Wesentlichen um ehemalige Beschäftigte des HWWA, die von der BWF übernommen wurden. Die BWF beabsichtigt die ehemaligen Beschäftigten des HWWA innerhalb von vier Jahren in andere Behörden zu versetzen.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Bezirksämter, Fachbehörden, Landesbetriebe								
2	Plangruppe:	allgemeine Verwaltung, gehobener Dienst								
3	Jahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
		Ist	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	4126	4088	4061	4043	4026	4012	3998	3984	3972
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		11	-22	-11	-10	-6	-5	-6	-7
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		-49	-5	-7	-7	-8	-10	-8	-5
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	89,8%	89,3%	89,5%	89,7%	89,8%	90,0%	90,1%	90,1%	90,1%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	4591	4.421	4.442	4.382	4.360	4.304	4.260	4.252	4.235
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-87	-57	-83	-72	-99	-121	-109	-107
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge	0	-83	-89	-83	-83	-82	-80	-77	-78
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	4122	3946	3976	3930	3916	3871	3837	3832	3814
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)		142	85	113	110	141	161	152	158
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)		159	95	126	123	157	179	169	175
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	167	106	133	125	157	178	168	176
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		39	36	34	35	44	44	42	43
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		105	58	85	68	88	109	101	108
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		23	12	14	22	25	25	25	25
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	54	60	60	60	60	60	60	60	60
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	-7	-10	-6	-2	0	0	0	0

Behörden, Bezirksämter, Landesbetriebe**Gehobener allgemeiner Verwaltungsdienst****Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2007 - 2014**

Pos. 2:	Berufskategorien (mit AB-Schlüssel): Leitende und administrativ entscheidende Verwaltungsfachleute (762) und Datenverarbeitungsfachleute (774).
Pos. 4a:	Die insgesamt recht niedrige negative Aufgabenentwicklung bewirkt neben echter Aufgabenkritik auch Stellenverschiebungen in ausgegliederte Bereiche (ohne Auswirkung auf den Gesamt-Personalbestand), aber auch zwischen den Laufbahngruppen (z. B. Stellenverschiebungen vom mittleren zum gehobenen Dienst). Die Zahl im Planungsjahr 2007 beinhaltet teilweise Veränderungen aufgrund neuer Aufgaben (z. B. Föderalismusreform) aber auch die Aufgabenverlagerung des Landesabgabenamtes ab 1.1.2007 von der Finanzbehörde zur Kasse. In der Summe wird im Planungszeitraum mit einem Wegfall von 1,3% der Stellen im gehobenen Dienst bezogen auf das Ausgangsjahr 2006 gerechnet.
Pos. 4b :	Rationalisierungseffekte werden durch die Verlagerung und Zusammenfassung von Aufgabenbereichen erwartet, dagegen nicht mehr durch den Einsatz von IuK-Technik. In der Summe wird im gesamten Planungszeitraum mit einem Wegfall von ca. 2,4% der Stellen im gehobenen Dienst bezogen auf das Ausgangsjahr 2006 gerechnet.
Pos. 5:	Gewichteter Beschäftigungsumfang. Der Beschäftigungsumfang ist in Bezirksämtern, Fachbehörden, Landesbetrieben und Einrichtungen relativ ausgeglichen und konstant, jedoch höher als im mittleren Dienst. Insgesamt wird ein leichter Anstieg des Beschäftigungsumfanges aufgrund des auslaufenden Tarifvertrags Altersteilzeit ab 2011 erwartet.
Pos. 6a:	Bei der Ermittlung der altersbedingten Fluktuation wurde überwiegend ein rechnerisches Ausscheidensalter von 63 Jahren zugrunde gelegt („Variante 63“). In einigen Bereichen geht man von einem Ausscheidensalter von 65 Jahren aus. Insgesamt werden über den über den Planungszeitraum 16% des Personalbestands (verglichen mit dem Personalbestand 2006) die FHH altersbedingt verlassen.
Pos. 6b:	Die zusätzlichen nicht altersbedingten Abgänge unterteilen sich in Personalabgänge in andere Behörden und die sog. Grundfluktuation (Personalabgänge durch Beurlaubung, Kündigung, Entlassung, Vertragsablauf, Tod usw.). Im gesamten Planungszeitraum addieren sich diese Abgänge auf weitere 3,8% des Personalbestands im Jahr 2006 (=Grundfluktuation).
Pos. 8a:	Im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst ist die Rekrutierung von Nachwuchskräften über eine Beamten- oder Angestelltenausbildung der regelhafte Zugangsweg. Die Verantwortung für die Einstellung in die Ausbildung übernimmt das Personalamt. Die Planung der Einstellungszahlen basiert auf einer jährlich durchgeführten mittelfristigen Planung, die ergänzend zu der hier abgebildeten langfristigen Planung durchgeführt wird. Die Behörden und Ämter ermitteln hierfür ihren Nachwuchsbedarf mit einem entsprechenden Vorlauf für Rekrutierung und Ausbildung. Das Personalamt aggregiert die so ermittelten Einstellungszahlen und rekrutiert - unter Berücksichtigung der langfristigen Perspektive - in entsprechendem Umfang Nachwuchskräfte. Das Personalamt und die Behörden schließen hierüber jährlich einen Kontrakt ab. Behörden, Ämter und Landesbetriebe beabsichtigen ca. 26% der insgesamt im Pla-

	nungszeitraum zu rekrutierenden Personen durch Nachwuchskräfte aus der (inter- nen) Beamtenausbildung zu ersetzen. Ein Grund für diese Zurückhaltung ist die Ver- pflichtung zur Übernahme nach der Ausbildung (Kontrakte). Aufgrund von unvorher- sehbaren strukturellen und finanziellen Veränderungen bestehen diesbezüglich Unsi- cherheiten bei den Personalverantwortlichen.
Pos. 8b:	Der weitaus größte Teil der insgesamt zu rekrutierenden Personen im Planungszeit- raum (60%) soll durch interne Einstellungen aus der eigenen (31%) oder anderen Behörden (69%) erfolgen. Die Stellen sollen im Wesentlichen durch Rückkehrer/-in- nen aus der Beurlaubung, durch PIA unterstützte Mobilität und interne Ausschrei- bungen erfolgen. Die Absicht, Personal aus anderen Behörden, Ämtern und Landes- betrieben über interne Ausschreibungen zu übernehmen birgt die Gefahr, bei den abgebenden Stellen eine Lücke entstehen zu lassen, die deren Nettopersonalbedarf erhöhen würde.
Pos. 8c:	Für ca. 14% der insgesamt zu rekrutierenden Personen im Planungszeitraum sollen externe Einstellungen vorgenommen werden, bzw. ist noch offen, wie diese Bedar- fe gedeckt werden sollen. Die Rekrutierung Schwerbehinderter ist von den zurzeit bestehenden Einstellungsregelungen nicht betroffen und kann relativ zeitnah und fle- xibel erfolgen.
Pos. 8d :	Der jeweilige zeitliche Vorlauf für die Rekrutierung der Nachwuchskräfte im gehö- benen allgemeinen Verwaltungsdienst beträgt vier Jahre. Die Ausbildung dauert drei Jahre; die Rekrutierung beginnt mit einem zeitlichen Vorlauf von einem Jahr. Für die Jahre 2006 und 2007 wurde die Anzahl der für die Gesamtverwaltung einge- stellten Nachwuchskräfte für die Ausbildung im gehobenen allgemeinen Verwaltungs- dienst dargestellt, die jeweils nach drei Jahren Ausbildungsdauer in den Jahren 2009 und 2010 zur Übernahme durch Behörden, Ämter und Landesbetriebe zur Verfügung stehen werden. Die Zahl der Nachwuchskräfte für die Jahre ab Einstellungsjahr 2008 wird unter Be- rücksichtigung aktueller Planungen jährlich neu festgelegt. Die derzeitigen Planungen gehen von ca. 60 Nachwuchskräften pro Jahr für den gesamten Planungszeitraum aus. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die ARGE (Arbeitsgemeinschaft Sozialgesetz- buch II) wegen des über die Jahre schwankenden und nicht planbaren Arbeitsanfalls mitunter kurzfristige Bedarfe an Nachwuchskräften hat. Diese werden pauschalisiert bei der Festlegung der jährlichen Ausbildungszahlen berücksichtigt.
Pos. 9 : Die	Bei den ausgewiesenen Personalüberkapazitäten handelt es sich im Wesentlichen um ehemalige Beschäftigte des HWWA, die von der BWF übernommen wurden. BWF beabsichtigt die ehemaligen Beschäftigten des HWWA innerhalb von vier

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Bezirksämter, Fachbehörden, Landesbetriebe								
2	Plangruppe:	allgemeine Verwaltung, höherer Dienst								
3	Jahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
		Ist	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanzen) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	1245	1247	1244	1239	1236	1232	1228	1222	1219
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		5	-7	-5	-3	-4	-3	-3	-2
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		-3	5	0	0	0	-1	-3	-1
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	90,0%	90,6%	90,4%	90,5%	90,6%	90,8%	91,0%	91,1%	91,1%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	1375	1.293	1.329	1.322	1.308	1.298	1.303	1.277	1.284
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-49	-30	-40	-42	-48	-34	-54	-39
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-33	-30	-24	-24	-18	-21	-18	-19
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	1238	1172	1201	1197	1185	1178	1186	1163	1170
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	7	75	44	42	51	54	42	59	49
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	8	83	48	47	57	60	46	65	54
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	96	57	52	56	60	46	65	54
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		12	19	13	13	15	11	12	14
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		68	30	23	33	30	22	35	24
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		16	8	16	10	15	13	18	16
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf		18	20	20	20	20	20	20	20
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	7	-12	-8	-5	0	0	0	0	0

Behörden, Bezirksämter, Landesbetriebe**Höherer allgemeiner Verwaltungsdienst****Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2007 - 2014**

Pos. 2:	Berufskategorien (mit AB-Schlüssel): Leitende und administrativ entscheidende Verwaltungsfachleute (762) und Datenverarbeitungsfachleute (774).
Pos. 4a:	Die Behörden, Ämter, Landesbetriebe und Einrichtungen rechnen im gesamten Planungszeitraum mit einem Wegfall von 1,9% der Stellen im höheren Dienst durch Aufgabenentwicklung (bezogen auf das Ausgangsjahr 2006).
Pos. 4b :	Behörden, Ämter, Landesbetriebe und Einrichtungen rechnen im Planungszeitraum mit einem Wegfall von zusätzlich 0,4% der Stellen im höheren Dienst durch Rationalisierungsmaßnahmen (bezogen auf das Ausgangsjahr 2006).
Pos. 5:	Gewichteter Beschäftigungsumfang. Der Beschäftigungsumfang ist im höheren Dienst relativ hoch und annähernd konstant.
Pos. 6a:	Bei der Ermittlung der altersbedingten Fluktuation wurde überwiegend ein rechnerisches Ausscheidensalter von 63 Jahren zu Grunde gelegt („Variante 63“). In einigen Bereichen geht man von einem Ausscheidensalter von 65 Jahren aus. Der überwiegende Anteil der Beschäftigten im höheren Dienst ist in den Fachbehörden beschäftigt, lediglich 7% sind in den Bezirksämtern tätig. Dementsprechend ist die Zahl der altersbedingten Personalabgänge in den Fachbehörden wesentlich höher als in den Bezirksämtern. Insgesamt rechnen Fachbehörden, Bezirksämter und Landesbetriebe mit ca. 25% altersbedingten Personalabgängen im gesamten Planungszeitraum (bezogen auf das Ausgangsjahr 2006).
Pos. 6b:	Die zusätzlichen nicht altersbedingten Abgänge unterteilen sich in Personalabgänge in andere Behörden und die sog. Grundfluktuation (Personalabgänge durch Beurlaubung, Kündigung, Entlassung, Vertragsablauf, Tod usw.). Der Personalbestand wird im gesamten Planungszeitraum zusätzlich zur altersbedingten Fluktuation voraussichtlich um weitere 5,3% des Personalbestands im Jahr 2006 verringert (=Grundfluktuation).
Pos. 8a:	Der Regelzugang erfolgt für Nachwuchskräfte im höheren allgemeinen Verwaltungsdienst mit einer wirtschaftswissenschaftlichen Vorbildung über ein Wirtschaftsreferendariat (zwei Jahre zzgl. 12-monatige Einführungszeit) und für Juristinnen und Juristen über eine 18-monatige Einführungszeit. Die Verantwortung für die Einstellung in die Ausbildung übernimmt das Personalamt. Die Planung der Einstellungszahlen basiert auf einer jährlich durchgeführten mittelfristigen Planung, die ergänzend zu der hier abgebildeten langfristigen Planung durchgeführt wird. Die Behörden und Ämter ermitteln hierfür ihren Nachwuchsbedarf mit einem entsprechenden Vorlauf für Rekrutierung und Ausbildung. Das Personalamt aggregiert die so ermittelten Einstellungszahlen und rekrutiert - unter Berücksichtigung der langfristigen Perspektive - in entsprechendem Umfang Nachwuchskräfte. Die Rekrutierung von Nachwuchskräften über den Regelzugang beträgt für den gesamten Planungszeitraum ca. 23% der gesamten Rekrutierungen.

Pos. 8b:	Der größte Anteil der Rekrutierungen im höheren Dienst (54%) soll durch interne Einstellungen (interne Mobilität, Rückkehrer aus der Beurlaubung) aus der eigenen (49%) oder anderen Behörden (51%) erfolgen.
Pos. 8c:	Für ca. 23% der insgesamt zu rekrutierenden Personen im Planungszeitraum sollen externe Einstellungen vorgenommen werden, bzw. ist noch offen, wie diese Bedarfe gedeckt werden sollen.
Pos. 8d :	Der jeweilige zeitliche Vorlauf für die Rekrutierung der Nachwuchskräfte im höheren allgemeinen Verwaltungsdienst liegt zwischen 1,5 und 3,5 Jahren. Für das Jahr 2006 wurde die Anzahl der für die Gesamtverwaltung eingestellten Nachwuchskräfte für den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst dargestellt, die je nach Ausbildungsdauer in den Jahren 2008 bis 2010 zur Übernahme durch Behörden und Ämter zur Verfügung stehen werden. Die Zahl der Nachwuchskräfte für die Jahre ab Einstellungsjahr 2007 wird unter Berücksichtigung aktueller Planungen jährlich neu festgelegt. Die derzeitigen Planungen gehen von ca. 20 Nachwuchskräften pro Jahr für den gesamten Planungszeitraum aus.
Pos. 9 :	Bei den ausgewiesenen Personalüberkapazitäten handelt es sich im Wesentlichen um ehemalige Beschäftigte des HWWA, die von der BWF übernommen wurden. Die BWF beabsichtigt die ehemaligen Beschäftigten des HWWA innerhalb von vier Jahren in andere Behörden zu versetzen.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörden, Bezirksamter, Landesbetriebe								
2	Plangruppe:	Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen								
3	Jahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
		Ist	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	1917	1911	1923	1923	1924	1924	1924	1924	1925
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		-4	12	1	1	0	0	0	0
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		-1	0	-1	0	0	0	0	0
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	86,1%	86,2%	86,2%	86,3%	86,3%	86,7%	86,9%	86,8%	86,8%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	2226	2.152	2.162	2.170	2.152	2.138	2.124	2.119	2.116
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-45	-33	-46	-57	-73	-83	-86	-89
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-29	-22	-13	-19	-17	-12	-11	-11
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	1917	1855	1864	1873	1858	1852	1845	1840	1837
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	56	59	50	66	71	79	84	88
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	65	68	58	76	82	91	97	101
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	65	67	58	76	81	92	97	100
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		0	0	0	0	0	0	0	0
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		16	11	9	12	10	13	15	17
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		49	56	49	64	71	79	82	83
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf		0	0	0	0	0	0	0	0
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Behörden, Bezirksämter, Landesbetriebe**Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen****Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2007 - 2014**

Pos. 2:	Berufskategorien (mit AB-Schlüssel): Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen (861)
Pos. 4:	Durch die Verwaltungsreform ergeben sich interne Verschiebungen zwischen den Bezirksämtern. Das BA Harburg wird mit Beginn der nächsten Legislaturperiode ca. 20% des Stellenbestandes an das BA Mitte abgeben (Wechsel des Ortsamtes Wilhelmsburg). Die Anzahl der abzugebenden Personen wird noch ermittelt. Auf die PBP hat dies jedoch keine Auswirkungen, da sich an der Gesamtzahl hamburgische Verwaltung für Sozialpädagoginnen und –pädagogen in der hamburgischen Verwaltung nichts ändert.
Pos. 4a:	Die Planung berücksichtigt die absehbaren Veränderungen die sich durch den Ausbau der Ganztagschulen und der Neukonzeption der Vorschulklassen ergeben. Im Schuljahr 2006/07 wird von 255 Vorschulklassen ausgegangen. Die weitere Entwicklung ist abhängig vom Anmeldeverhalten der Eltern und steht ferner in Abhängigkeit zu den politischen Entscheidungen in Bezug auf die Veränderungen des Stellenbestandes. Berücksichtigt sind im Bereich der BSG Bereich SF Personalveränderungen, die sich durch abgestimmte Vorgaben der ministeriellen Ebene ergeben: Eingliederungshilfe, Sozialpädagogische Fortbildung, gemeinsame Zentrale Adoptionsstelle. BSG Amt G: Minderbedarf aufgrund der Übertragung der staatlichen Suchtberatungsstellen an freie Träger. Zusätzlicher Personalbedarf in Bezirksämtern wegen Diskussion über vernachlässigte Kinder, auch im Hinblick auf Kinderbetreuungs-gesetz (KiBeG). Für den LEB bilden die Eintragungen die strukturellen Überkapazitäten ab, die bereits im Jahr 2006 oder früher PIA als solche gemeldet wurden, seit dem bis zum Stichtag als solche dem LEB angehören und vom LEB finanziert werden. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten bislang noch nicht vermittelt werden, d.h. sie sind bis zum Stichtag nicht versetzt worden. In 2007 stehen weitere Überkapazitäten aufgrund von Sanierungsmaßnahmen im Berufsbildungsbereich an. Konkretere Angaben können zum derzeitigen Zeitpunkt nicht gemacht werden. Die Anzahl der zu erwartenden Überkapazitäten kann erst nach den Entscheidungen über zu erwartende Aufträge im Berufsbildungsbereich benannt werden.
Pos. 5	Gewichteter Beschäftigungsumfang. Der Teilzeitfaktor für 2006 ist rechnerisch ermittelt. Für die BBS dürfte sich der Beschäftigungsumfang auf dem Niveau bei etwa 88% einpendeln, da u. a. mit der Neukonzeption der Arbeit in Vorschulklassen eine Änderung des Bemessungssystems verbunden ist (Betreuung täglich verlässlich 5 Stunden). Diese Annahme wird aufgrund der tatsächlich eintretenden Entwicklung jährlich überprüft werden müssen. Teilweise Erhöhung des Beschäftigungsumfangs auf Grund des Auslaufens des TV ATZ.
Pos. 6b:	Berücksichtigt wurden die nachzeitigem Stand bekannten vorzeitigen Abgänge durch den Beginn der Freistellungsphase nach der Altersteilzeit im Blockmodell. Abgänge von Mitarbeiter/innen durch Übertragung der staatlichen Suchtberatungsstellen an Freie Träger.
Pos. 8b:	Die Angaben basieren auf den Erfahrungen der letzten Jahre und antizipieren die mit der Einrichtung von PIA unterstützte Steigerung der internen Mobilität. Dabei wurde berücksichtigt, dass eine Vermittlung über PIA bereits im letzten Jahr nur noch ver-

	einzelnt erfolgte, da auf dem internen Arbeitsmarkt nur vereinzelt verfügbar waren. Externe Einstellungen zur Deckung der Personalbedarfe werden erforderlich sein. Ferner wurde für die BBS berücksichtigt, dass diese Berufskategorien im Mittel der letzten fünf Jahre 42 Beurlaubte (im Mittel der letzten 10 Jahre 40) aufzuweisen hatte, aus denen im Bedarfsfalle eine Anzahl wieder rekrutiert werden kann.
Pos. 8c:	Für die Jahre 2007 ff wird unterstellt, dass eine Rekrutierung über den internen Arbeitsmarkt nur noch im Ausnahmefall möglich sein wird. Ausnahmeentscheidungen für das Jahr 2007 liegen bereits vor. Der Bedarf wird daher über den externen Arbeitsmarkt befriedigt werden müssen. Letzteres ist sowohl der Bewerberlage nach, als auch der Anzahl der im Bereich soziale Berufe für die Region Nord/Hamburg gemeldeten Arbeitslosen realistisch. Insbesondere im LEB werden externe Einstellungen für Spezialbereiche nötig sein; alle beabsichtigten externen Einstellungen sind eng mit PIA kommuniziert. Vor dem Hintergrund der aktuellen personalpolitischen Situation zur Förderung von Jugend, Familie und zur Gewährleistung des Kindeswohles sind Nachbesetzungen über externe Einstellungen erforderlich. Einstellungen von Schwerbehinderten.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörden, Bezirksamter, Landesbetriebe								
2	Plangruppe:	Erzieherinnen und Erzieher								
3	Jahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
		Ist	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	698	729	733	731	729	727	726	725	724
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		32	4	-2	-2	-2	-1	-1	-1
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		0	0	0	0	0	0	0	0
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	83,8%	84,0%	84,1%	84,2%	84,2%	84,2%	84,3%	84,3%	84,5%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	833	804	853	856	843	849	837	832	827
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-15	-8	-10	-18	-11	-21	-26	-30
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-14	-7	-6	-9	-7	-6	-4	-4
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	698	675	718	720	710	715	706	701	699
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	54	16	11	20	13	21	24	26
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	64	19	13	24	15	25	28	30
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	64	19	14	24	15	25	29	30
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		0	0	0	0	0	0	0	0
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		6	6	3	5	4	4	4	4
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		58	13	11	19	11	21	25	26
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Behörden, Bezirksämter, Landesbetriebe**Erzieherinnen und Erzieher****Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2007 - 2014**

Pos. 2:	Berufskategorien (mit AB-Schlüssel): Erzieherinnen und Erzieher (864)
Pos. 4:	Durch die Gebietsreform ergeben sich interne Verschiebungen zwischen den Bezirksämtern. Das BA Harburg wird mit Beginn der nächsten Legislaturperiode ca 20% des Stellenbestandes an das BA Mitte abgeben (Wechsel des Ortsamtes Wilhelmsburg). Die Anzahl der abzugebenden Personen wird noch ermittelt. Auf die PBP hat dies jedoch keine Auswirkungen, da sich an der Gesamtzahl FHH für Erzieher/innen nichts ändert.
Pos. 4a:	Für die Aufgabenentwicklung Jahre 2007 – 2008 ist das Programm „Ausbau der Ganztagschulen“ sowie das Programm „Lebenswerte Stadt“ berücksichtigt. Für den Zeitraum 2009 - 2014 ist Überrollung aus dem Jahr 2008 unterstellt. Die weitere Entwicklung bis 2014 steht in Abhängigkeit zu den politischen Entscheidungen in Bezug auf die Veränderungen des Stellenbestandes. Entkommunalisierung von Häusern der Jugend, Spielplatzhäusern etc. Für den LEB bilden die Eintragungen die strukturellen Überkapazitäten ab, die bereits im Jahr 2006 oder früher PIA als solche gemeldet wurden, seitdem bis zum Stichtag als solche dem LEB angehören und als Überhänge vom LEB finanziert werden. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten bislang noch nicht vermittelt werden, d.h. sie sind bis zum Stichtag nicht versetzt worden. In 2007 stehen weitere Überkapazitäten auf Grund von Sanierungsmaßnahmen im Berufsbildungsbereich an. Konkretere Angaben können zum derzeitigen Zeitpunkt nicht gemacht werden. Die Anzahl der zu erwartenden Überkapazitäten kann erst nach den Entscheidungen über zu erwartende Aufträge im Berufsbildungsbereich benannt werden.
Pos. 5	Der Teilzeitfaktor für das Jahr 2006 ist rechnerisch ermittelt.
Pos. 6b:	Berücksichtigt wurden die nach derzeitigem Stand bekannten vorzeitigen Abgänge durch den Beginn der Freistellungsphase nach der Altersteilzeit im Blockmodell.
Pos. 8b:	Die Angaben basieren auf den Erfahrungen der letzten Jahre und antizipieren die mit der Einrichtung von PIA unterstützte Steigerung der internen Mobilität. Dabei wurde berücksichtigt, dass eine Vermittlung über PIA bereits im letzten Jahr nur noch vereinzelt – zuletzt keine Vermittlung mehr erfolgte. Externe Einstellungen zur Deckung des Personalbedarfs sind in Zukunft erforderlich. Ferner wurde berücksichtigt, dass diese Berufskategorien im Mittel der letzten 5 Jahre 42 Beurlaubte (im Mittel der letzten zehn Jahre 46) aufzuweisen hatte, aus denen im Bedarfsfalle eine Anzahl wieder rekrutiert werden kann.
Pos. 8c:	Für die Jahre 2007 ff wird unterstellt, dass eine Rekrutierung über den internen Arbeitsmarkt nur noch im Ausnahmefall möglich sein wird. Der Bedarf wird daher über den externen Arbeitsmarkt befriedigt werden müssen. Letzteres ist sowohl der Bewerberlage nach, als auch der Anzahl der im Bereich soziale Berufe für die Region Nord/Hamburg gemeldeten Arbeitssuchenden realistisch.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Justizbehörde/Strafvollzugsamt								
2	Plangruppe:	Vollstreckungspersonal								
3	Jahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
		Ist	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	1191	1179	1164	1164	1164	1164	1164	1164	1164
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		-12	-15						
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)									
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	99,0%	99,2%	99,2%	99,2%	99,2%	99,2%	99,2%	99,2%	99,2%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	1.203	1.175	1.157	1.141	1.142	1.147	1.145	1.136	1.127
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-13	-22	-23	-22	-17	-19	-28	-37
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-15	-10	-10	-10	-10	-10	-10	-10
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	1191	1166	1148	1132	1133	1138	1136	1127	1118
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	14	17	32	31	27	29	37	46
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	14	17	33	32	27	29	38	47
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	14	17	33	32	27	29	38	47
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		14	16	32	31	26	28	37	46
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		0	0	0	0	0	0	0	0
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		0	1	1	1	1	1	1	1
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	16	32	31	26	28	37	46	40	40
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Justizbehörde - Strafvollzugsamt**Vollstreckungspersonal****Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2007 - 2014**

Pos. 2:	Laufbahn des mittleren allgemeinen Vollzugsdienstes und Werkdienstes beim Strafvollzug und vergleichbare Angestellte
Pos. 4a:	Voraussichtlich noch zu streichende Planstellen wegen der Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit
Pos. 6b:	Vermehrte Abgänge im Rahmen von § 47 III HmbBG werden - auch durch Vermittlung von PIA - in andere Behörden erwartet
Pos. 8b:	Nur durch Rückkehr aus Beurlaubung möglich: nicht nennenswert
Pos. 8c:	nur aus anderen Bundesländern möglich und daher kaum vorhersehbar

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands								
1	Behörde/Amt:	Justizbehörde							
2	Plangruppe:	Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger							
3	Jahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
		Ist	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	229	229	229	229	229	229	229	229
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		0	0	0	0	0	0	0
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		0	0	0	0	0	0	0
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	87,9%	88,0%	88,1%	88,2%	88,3%	88,3%	88,3%	88,3%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	270	255	243	246	245	245	245	244
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-5	-6	-3	-5	-4	-3	-4
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-10	-11	-11	-10	-10	-11	-11
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	237	224	214	217	216	216	216	215
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)								
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	-8	5	15	12	13	13	13	14
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	-9	5	17	14	14	14	14	15
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	5	17	14	14	14	14	15
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		5	8	4	5	6	6	7
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		0	7	8	8	8	8	8
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		0	2	2	1	0	0	0
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	4	5	6	6	7	10	7	7
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	-8	0	0	0	0	0	0	0

Justizbehörde**Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger****Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2007 - 2014**

Pos. 5:	Durch den Wegfall der Zeiterfassung und damit eine freie Einteilung der Arbeitszeit (z.B. außerhalb des Gleitzeitrahmens) brauchen die Betroffenen ihre Arbeitszeit nicht mehr im bisherigen Umfang zu reduzieren, um Beruf und Familie zu vereinbaren. Rückgang familienbedingter Reduzierungen und finanzieller Ausgleichsbedarf wegen sinkender Besoldungsleistungen in Folge inflationärer Entwicklungen und erwarteter geringerer Pensions- und Rentenleistungen.
Pos. 6b:	Anpassung der Planung aufgrund der Ist-Ergebnisse 2006.
Pos. 8b:	Hauptsächlich Rückkehrerinnen aus dem Erziehungsurlaub.
Pos. 8c:	Rückführung, da andere Bundesländer zunehmend weniger bedarfsübersteigend ausbilden.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt	Behörden, Bezirksamter und Landesbetriebe								
2	Plangruppe:	Architekten/innen und Bauingenieure/innen AB-Schlüssel 603								
3	Jahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
		Ist	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	942	934	929	925	919	915	909	906	901
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		-4	-2	-1	-2	-1	-2	0	-2
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		-4	-3	-4	-3	-3	-3	-3	-3
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	89,0%	89,0%	89,0%	89,0%	89,0%	89,0%	89,0%	89,0%	89,0%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	1.059	1.017	1.018	1.004	1.007	996	985	970	976
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-38	-28	-36	-28	-32	-38	-47	-37
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-4	-4	-4	-4	-5	-5	-5	-5
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	942	905	906	894	896	886	877	863	869
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	29	23	31	23	28	33	43	32
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	32	26	35	26	32	37	48	36
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	33	26	35	26	32	37	48	36
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		10	3	6	6	5	3	3	5
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		11	18	18	17	18	21	26	22
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		12	5	11	3	9	13	19	9
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	3	6	6	5	3	3	5	0	0
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fachbehörden, Bezirksämter und Landesbetriebe**Architekten/innen und Bauingenieure/innen****Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2007 - 2014**

Pos. 2:	Architekten/innen und Bauingenieure/innen – AB-Schlüssel 603. Die Personalbedarfentwicklung im Planbereich der technischen Berufe wird für Fachbehörden, Bezirksämter und Landesbetriebe zusammengefasst dargestellt. Seitens der Hamburg Port Authority ist eine Aufnahme in die Personalbedarfsplanung der hamburgischen Verwaltung für die „Technischen Berufe“ nicht vorgesehen.
Pos 4:	Ermittelt wurde der statistische Personalbestand in Vollkräften zuzüglich erkrankte Beschäftigte ohne Krankenbezüge“ und der Vakanzen zum Stichtag 31.12.2006.
Pos. 4a + 4b:	Durch jetzt bereits konkret und verlässlich quantifizierbare Aufgabenentwicklungen und Rationalisierung wird sich der Personalbestand voraussichtlich bis zum Ende des Planungszeitraumes 2014 pro Jahr um ca. 0,5% vermindern. Dies entspricht im Ergebnis lediglich einer unwesentlichen Veränderung des Personalbestandes.
Pos. 5:	Gewichteter Beschäftigungsumfang. Der ausgewiesene Teilzeitfaktor für das Jahr 2006 ist rechnerisch ermittelt. Für die Folgejahre wird eine gleich bleibende Entwicklung unterstellt. Ob sich diese tatsächlich so einstellen wird, bedarf der jährlichen Überprüfung und Fortschreibung.
Pos. 6 :	Statistischer Personalbestand (Beschäftigungsverhältnisse) zuzüglich erkrankte „Beschäftigte ohne Krankenbezüge“ und der Vakanzen entsprechend Zeile 4 (Vollkräfte) unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges. Geringfügige Buchungsdifferenzen sind Folge jeweils interner Verlagerungen.
Pos. 6a:	Personalabgänge (63er Variante - ermittelt aus der Dezentralen Berichtsdatenbank 12/06). Der Ermittlung der altersbedingten Fluktuation ist hier ein rechnerisches Ausscheidensalter von 63 Jahren zugrunde gelegt worden. Die BSU hält eine Überprüfung dieser Grundannahme für die Folgejahre für geboten. Durch die altersbedingte Fluktuation (63er Variante) wird sich der Personalbestand jährlich zwischen ca. 4% und 5% verringern.
Pos. 6b:	Erfahrungsgemäß liegt die nicht altersbedingte Fluktuation bei ca. 0,5 %.
Pos. 8a:	Der Regelzugang für die Plangruppen der Architekten/innen und Bauingenieure/innen und sonstigen Ingenieuren/innen ist die Rekrutierung von Nachwuchskräften über eine Beamtenausbildung im gehobenen sowie höheren technischen Verwaltungsdienst – momentan werden insgesamt regelmäßig 23 Nachwuchskräfte für den 15-monatigen bzw. 24monatigen Vorbereitungsdienst beschäftigt. Neun bis zehn Nachwuchskräfte beenden jährlich die Ausbildung. Die Verantwortung und Federführung für die Einstellung von Nachwuchskräften obliegt der Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt. Ergebnis dieser Personalbedarfsplanung ist, dass die Zahl ausgebildeter Nachwuchskräfte die bereits höchst zurückhaltend ermittelte Rekrutierungszahl nicht abdecken wird, da im Hinblick auf kompensatorisch überhöhte Rekrutierungsprognosen in Pos. 8b und ggf. Pos. 8c eine entsprechende Erhöhung bzw. Anpassung der Ausbildungskapazität unumgänglich sein dürfte. Die BSU hatte daher zum Haushaltsplan 2007/2008 eine Erhöhung der Ausbildungsstellen von 23

	auf zunächst 30 vorgesehen. Eine Finanzierungsmöglichkeit dieser weiteren sieben Ausbildungsstellen steht hierbei allerdings noch aus; sie sind deshalb in Pos. 8a und 8d noch nicht eingerechnet. Die Bedarfe dieser Plangruppe und die der Plangruppe der sonstigen Ingenieurinnen und Ingenieure werden in den jeweiligen Matrizen separat aufgeführt; müssen allerdings für die Summe der Ausbildungsstellen zusammengefasst werden - hierzu wird auch auf die Erläuterungsmatrix „sonstige Ingenieurinnen und Ingenieure“ Pos. 8a verwiesen.
Pos. 8b:	Der weitaus größte Teil der zu rekrutierenden Personen innerhalb des Planungszeitraumes soll durch interne Einstellungen aus der eigenen oder aus anderen Behörden gewonnen werden. Die Stellen sollen zum einen durch Rückkehrerinnen bzw. Rückkehrer aus der Beurlaubung (interne Einstellungen) und zum anderen durch Einstellungen aus anderen Behörden erfolgen. Diese Angaben antizipieren zwar die mit der Einrichtung von PIA unterstützte Steigerung der internen Mobilität, gleichwohl sind diese Angaben vorgeblich überhöht: In einem internen Personalkörper von 1.059 Architekten/innen und Bauingenieuren/innen ist ein (interner) Zugang aus Mobilität von ca. 151 Beschäftigten nicht solide anzunehmen (Summe der internen Rekrutierungsbedarfe im Planungszeitraum einschließlich sonstige Ingenieure/innen ca. 214 Beschäftigte). Hier ist eine durchgehende Verstärkung des Zugangs durch zunächst jährlich sieben zusätzliche Ausbildungsstellen durch diese Personalbedarfsberechnung nachgewiesen und unausweichlich.
Pos. 8c:	Hierin enthalten sind zum größten Teil offene Personalbedarfe (Personalbudget) als Planungsreserve und Planungstoleranz; nicht konkretisierbares Potenzial für Konsolidierungen und Synergien aus Neuorganisation der Behördenstrukturen und anstehende, zeitlich nicht vorhersehbare Aufgabenentwicklungen; Fortschreibung evtl. Vakanzen. Hierin enthalten sind zum Teil auch Personalbedarfe, die zur Abdeckung von Sonderprojekten (projektbezogene Zeitverträge, Spezialisten) dienen. Zudem erfordert der in Pos. 7 aufgezeigte Rekrutierungsbedarf neben der Erhöhung der eigenen Ausbildung alsbald auch wieder eine Eröffnung des externen Arbeitsmarktes für den Regelzugang von Technischem Personal.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörden, Bezirksamter und Landesbetriebe								
2	Plangruppe:	Sonstige Ingenieure/innen AB-Schlüssel: 601, 602, 604 - 607								
3	Jahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
		Ist	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	619	609	601	598	592	586	579	569	563
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		-7	-8	0	-2	-4	-2	-5	-2
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		-3	0	-3	-4	-2	-5	-5	-4
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	88,3%	88,3%	88,3%	88,3%	88,3%	88,3%	88,3%	88,3%	88,3%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	701	671	666	661	655	637	628	623	612
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-26	-19	-16	-17	-28	-30	-29	-27
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-4	-5	-4	-5	-5	-6	-4	-5
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	619	592	588	584	578	562	555	550	540
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	17	13	14	14	24	24	19	23
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	19	15	16	15	27	28	21	26
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	19	15	16	15	27	28	21	26
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		2	2	4	2	4	2	2	4
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		4	7	5	7	13	11	5	11
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		13	6	7	6	10	15	14	11
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	2	4	2	4	2	2	4	0	0
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fachbehörden, Bezirksämter und Landesbetriebe**Sonstige Ingenieure/innen****Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2006 - 2014**

Pos. 2:	Sonstige Ingenieure/innen – AB-Schlüssel 601, 602, 604-607. Die Personalbedarfentwicklung im Planbereich der technischen Berufe wird für Fachbehörden, Bezirksämter und Landesbetriebe zusammengefasst dargestellt. Seitens der Hamburg Port Authority ist eine Aufnahme in die Personalbedarfsplanung der hamburgischen Verwaltung für die „Technischen Berufe“ nicht vorgesehen.
Pos 4:	Ermittelt wurde der statistische Personalbestand in Vollkräften zuzüglich erkrankte „Beschäftigte ohne Krankenbezüge“ und der Vakanzen zum Stichtag 31.12.2006.
Pos. 4a + 4b:	Durch jetzt bereits konkret quantifizierbare Aufgabenentwicklungen und Rationalisierung wird sich der Personalbestand voraussichtlich bis zum Ende des Planungszeitraumes 2014 pro Jahr um ca. 1% vermindern. Dies entspricht im Ergebnis lediglich einer unwesentlichen Veränderung des Personalbestandes.
Pos. 5:	Gewichteter Beschäftigungsumfang. Der ausgewiesene Teilzeitfaktor für das Jahr 2006 ist rechnerisch ermittelt. Für die Folgejahre wird eine gleich bleibende Entwicklung unterstellt. Ob sich diese tatsächlich so einstellen wird, bedarf der jährlichen Überprüfung und Fortschreibung.
Pos. 6 :	Statistischer Personalbestand (Beschäftigungsverhältnisse) zuzüglich erkrankte „Beschäftigte ohne Krankenbezüge“ und der Vakanzen entsprechend Zeile 4 (Vollkräfte) unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges. Geringfügige Buchungsdifferenzen sind Folge jeweils interner Verlagerungen.
Pos. 6a:	Personalabgänge (63er Variante - ermittelt aus der Dezentralen Berichtsdatenbank 12/06). Der Ermittlung der altersbedingten Fluktuation ist hier ein rechnerisches Ausscheidensalter von 63 Jahren zugrunde gelegt worden. Die BSU hält eine Überprüfung dieser Grundannahme für die Folgejahre für geboten. Durch die altersbedingte Fluktuation (63er Variante) wird sich der Personalbestand jährlich zwischen ca. 4% und 6% verringern.
Pos. 6b:	Die nichtaltersbedingte Fluktuation liegt bei ca. 0,5 %.
Pos. 8a:	Die Ausbildung als Regelzugang innerhalb dieser Plangruppe bezieht sich auf die Vermessungsingenieure und ggf. auf die Fachrichtungen Maschinenbau und Elektrotechnik. Die Bedarfe dieser Plangruppe und die der Plangruppe Architekten/innen und Bauingenieure/innen werden in den jeweiligen Matrizen separat aufgeführt; müssen allerdings für die Summe der Ausbildungsstellen zusammengefasst werden - hierzu wird auch auf die Erläuterungsmatrix „Architekten/innen und Bauingenieure/innen“ Pos. 8a verwiesen. Die Verantwortung und Federführung für die Einstellung von Nachwuchskräften obliegt der Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt.
Pos. 8b:	Ein Teil der zu rekrutierenden Personen innerhalb des Planungszeitraumes soll durch interne Einstellungen aus der eigenen oder aus anderen Behörden gewonnen werden. Die Stellen sollen zum einen durch Rückkehrerinnen bzw. Rückkehrer aus der Beurlaubung (interne Einstellungen) und zum anderen durch Einstellungen aus anderen Behörden erfolgen. Diese Angaben antizipieren die mit der Einrichtung von PIA unterstützte Steigerung der internen Mobilität.

Pos. 8c:	Hierin enthalten sind zum größten Teil offene Personalbedarfe (Personalbudget) als Planungsreserve und Planungstoleranz; nicht konkretisierbares Potenzial für Konsolidierungen und Synergien aus Neuorganisation der Behördenstrukturen und anstehende, zeitlich nicht vorhersehbare Aufgabenentwicklungen; Fortschreibung evtl. Vakanzen. Hierin enthalten sind zum Teil auch Personalbedarfe, die zur Abdeckung von Sonderprojekten (projektbezogene Zeitverträge, Spezialisten) dienen. Zudem erfordert der in Ziffer 7 aufgezeigte Rekrutierungsbedarf die Erhöhung der eigenen Ausbildung.
----------	--

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörden, Bezirksamter und Landesbetriebe								
2	Plangruppe:	Techniker/innen AB-Schlüssel: 621 - 629 u. 631 - 635								
3	Jahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
		Ist	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	1258	1251	1245	1239	1232	1223	1222	1212	1204
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		-4	-5	-3	-4	-3	0	-3	-2
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		-3	-1	-3	-3	-6	-1	-7	-6
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	94,6%	94,6%	94,6%	94,6%	94,6%	94,6%	94,6%	94,6%	94,6%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	1.330	1.293	1.282	1.283	1.279	1.256	1.251	1.234	1.238
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-31	-37	-31	-29	-44	-39	-56	-40
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-6	-3	-2	-2	-2	-3	-2	-3
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	1258	1223	1213	1214	1210	1188	1183	1167	1171
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	28	32	25	22	35	39	45	33
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	29	34	27	23	37	41	47	35
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	29	34	27	23	37	41	47	35
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		4	3	5	2	5	3	5	3
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		12	13	9	8	15	15	15	13
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		13	18	13	13	17	23	27	19
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	3	5	2	5	3	5	3	0	0
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fachbehörden, Bezirksämter, Landesbetriebe**Techniker/innen****Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2007 - 2014**

Pos. 2:	Techniker-/innen – AB-Schlüssel 621-629, 631-635. Die Personalbedarfentwicklung im Planbereich der technischen Berufe wird für Fachbehörden, Bezirksämter und Landesbetriebe zusammengefasst dargestellt. Seitens der Hamburg Port Authority ist eine Aufnahme in die Personalbedarfsplanung der hamburgischen Verwaltung für die „Technischen Berufe“ nicht vorgesehen.
Pos 4:	Ermittelt wurde der statistische Personalbestand in Vollkräften zuzüglich erkrankte „Beschäftigte ohne Krankenbezüge“ und der Vakanzen zum Stichtag 31.12.2006.
Pos. 4a + 4b:	Durch jetzt bereits konkret und verlässlich quantifizierbare Aufgabenentwicklungen und Rationalisierung wird sich der Personalbestand voraussichtlich bis zum Ende des Planungszeitraumes 2014 pro Jahr um ca. 0,8% vermindern. Dies entspricht im Ergebnis lediglich einer unwesentlichen Veränderung des Personalbestandes.
Pos. 5:	Gewichteter Beschäftigungsumfang. Der ausgewiesene Teilzeitfaktor für das Jahr 2006 ist rechnerisch ermittelt. Für die Folgejahre wird eine gleich bleibende Entwicklung unterstellt. Ob sich diese tatsächlich so einstellen wird, bedarf der jährlichen Überprüfung und Fortschreibung.
Pos. 6 :	Statistischer Personalbestand (Beschäftigungsverhältnisse) zuzüglich erkrankte „Beschäftigte ohne Krankenbezüge“ und der Vakanzen entsprechend Zeile 4 (Vollkräfte) unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges. Geringfügige Buchungsdifferenzen sind Folge jeweils interner Verlagerungen.
Pos. 6a:	Personalabgänge (63er Variante - ermittelt aus der Dezentralen Berichtsdatenbank 12/06). Der Ermittlung der altersbedingten Fluktuation ist hier ein rechnerisches Ausscheidensalter von 63 Jahren zugrunde gelegt worden. Die BSU hält eine Überprüfung dieser Grundannahme für die Folgejahre für geboten. Durch die altersbedingte Fluktuation (63er Variante) wird sich der Personalbestand jährlich zwischen ca. 4% und 5% verringern.
Pos. 6b:	Die nichtaltersbedingte Fluktuation liegt bei ca. 0,3 %.
Pos. 8a:	Die Rekrutierung und Einstellung von Nachwuchskräften über eine Ausbildung als Techniker/in im technischen Verwaltungsdienst obliegt den Behörden und Bezirksämtern in eigener Verantwortung. Die Behörde für Wissenschaft und Gesundheit bildet ausschließlich auf Grund von Eigenbedarfen innerhalb des Planungszeitraumes acht Chemielaboranten/innen aus. Der Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung bildet sukzessiv 18 Nachwuchskräfte für Eigenbedarfe innerhalb des Planungszeitraumes aus.
Pos. 8b:	Der weitaus größte Teil der zu rekrutierenden Personen innerhalb des Planungszeitraumes soll durch interne Einstellungen aus der eigenen oder aus anderen Behörden gewonnen werden. Die Stellen sollen zum einen durch Rückkehrerinnen bzw. Rückkehrer aus der Beurlaubung (interne Einstellungen) und zum anderen durch Einstellungen aus anderen Behörden erfolgen. Diese Angaben antizipieren zwar die mit

	der Einrichtung von PIA unterstützte Steigerung der internen Mobilität, gleichwohl sind diese Angaben vorgeblich überhöht: In einem internen Personalkörper von ca.1330 Technikerinnen und Techniker ist ein (interner?) Zugang aus Mobilität von 100 Beschäftigten nicht solide anzunehmen. Hier ist eine Verstärkung des Zugangs durch externe Einstellungen wohl anzunehmen.
Pos. 8c:	Hierin enthalten sind zum größten Teil offene Personalbedarfe (Personalbudget) als Planungsreserve und Planungstoleranz; nicht konkretisierbares Potenzial für Konsolidierungen und Synergien aus Neuorganisation der Behördenstrukturen und anstehende, zeitlich nicht vorhersehbare Aufgabenentwicklungen; Fortschreibung evtl. Vakanzen. Hierin enthalten sind zum Teil auch Personalbedarfe, die zur Abdeckung von Sonderkräften (Spezialfunktionen) dienen, ansonsten korrespondierend zu Ziffer 8b. Zudem erfordert der in Ziffer 7 aufgezeigte Rekrutierungsbedarf die Erhöhung der eigenen Ausbildung.

Impressum

Herausgeber:

Dr. Volker Bonorden

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg

Personalamt

Steckelhörn 12

20457 Hamburg

Telefon: (040) 4 28 31 - 14 10

Telefax: (040) 4 28 31 - 22 26

Redaktion und Druckvorbereitung:

Katharina Dahrendorf (verantwortliche Redakteurin)

Carsten Block

Diana Winkler-Büttner

Jacqueline Radloff

Susanne Neugebauer

E-Mail: blickpunkt@personalamt.hamburg.de

online: 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

Jacqueline Radloff

Druck:

Druckerei der JVA Fuhlsbüttel

Am Hasenberge 26

22335 Hamburg

Auflage:

1.550 Stück

Ausgabe:

11. Jahrgang, September 2007

Erscheinungsweise:

jährlich

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.

