



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt

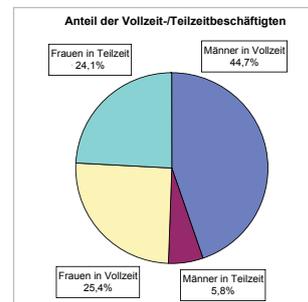
Aktuelles, Aktivitäten, Ansichten



blickpunkt personal

Personalbericht 2007
Band 1

Personalstrukturbericht





Dr. Volker Bonorden
Leiter Personalamt

Personalbericht 2007 liegt vor

Anteil der Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund erhöht

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

der Personalbericht erscheint in diesem Jahr bereits zum achten Mal. Seit vier Jahren besteht er aus den beiden Teilen **Personalstrukturbericht** und **Personalmanagementbericht**. In den vergangenen Jahren sind viele Informationen über den Personalbestand der hamburgischen Verwaltung aufbereitet und analysiert worden. Schwerpunkte der letzten Jahre waren vor allem die Fehlzeitenanalyse als Grundlage der betrieblichen Gesundheitsförderung und vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung sowie der alternden Belegschaft die Ausweitung und Professionalisierung der Personalbedarfsplanung. Die personalpolitischen Notwendigkeiten der alternden Belegschaft werden ein Schwerpunktthema des nächstjährigen **Personalmanagementberichts** sein.

In dem hier vorliegenden Analyseteil des **Personalstrukturberichts** wurde das Kapitel C.2.5 „Personalkosten und Zahlungsstruktur“ inhaltlich erweitert. Die Zusammenführung der Datenbestände des Personalberichtswesens in einem Data Warehouse wird es ermöglichen, zu diesem Themenbereich zukünftig noch detailliertere Auswertungen zu erstellen.

Bereits seit dem 1. Personalbericht werden alle Daten geschlechterspezifisch ausgewiesen. Weiterhin werden seit Jahren viele Berichte im Tabellenanhang des **Personalstrukturberichts** für alle Status- und Laufbahngruppen getrennt dargestellt. Diese differenzierte Berichterstattung bildet die Grundlage für gleichstellungspolitische Auswertungen (z.B. zum Anteil der

männlichen und weiblichen Beschäftigten in den verschiedenen Bezahlsgruppen) und ist auch die Basis für den diesjährigen Erfahrungsbericht nach dem hamburgischen Gleichstellungsgesetz. Ausgewählte statistische Informationen über das Geschlechterverhältnis in den verschiedenen Berichtsbereichen werden zukünftig standardmäßig im **Personalstrukturbericht** zusammengefasst aufbereitet.

Im vergangenen Jahr hat der Senat entschieden, den Anteil der Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund in den Ausbildungen der hamburgischen Verwaltung (Allgemeine Verwaltung, Steuerverwaltung, Justiz, Strafvollzug, Polizei und Feuerwehr) innerhalb der nächsten fünf Jahre auf einen Zielwert von 20 % zu erhöhen und hierzu ein umfangreiches Maßnahmenkonzept beschlossen. Unter der Überschrift „Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit“ wird zur o.g. Thematik über die Ausgangslage und zu bereits positiven Entwicklungen in 2007 berichtet.

Ihr

Inhalt

Personalstrukturbericht 2007

A	Einleitung	5
B	Methodische Anmerkungen	6
C	Personalstatistische Auswertungen	8
C.1	Personalübersichten: Wichtige Kennzahlen auf einen Blick	8
C.2	Personalbestandsstatistik	12
C.2.1	Personalbestand nach Beschäftigtenaggregaten	12
C.2.2	Teilzeitbeschäftigung	21
C.2.3	Personalbestand nach Status- und Laufbahngruppen	28
C.2.4	Beschäftigung nach Staatsangehörigkeit	32
C.2.5	Beschäftigung und Bezahlungsstruktur	34
C.2.6	Beschäftigung nach Berufskategorien	42
C.2.7	Schwerbehinderte	43
C.2.8	Nebentätigkeiten	45
C.3	Altersstruktur und Personalbedarf	49
C.4	Personalveränderungen	54
C.4.1	Fluktuation	55
C.4.2	Dienstunfähigkeit	57
C.4.3	Personalbestandsveränderungen	58
C.5	Vergleichende Fehlzeitenanalyse als Grundlage für betriebliche Gesundheitsförderung ..	61
C.5.1	Aufbau und Methodik der Fehlzeitenanalyse	61
C.5.2	Gesamte krankheitsbedingte Fehlzeiten	63
C.5.3	Bezahlte krankheitsbedingte Fehlzeiten	69
C.5.4	Standardisierte Fehlzeitenquoten im Behördenvergleich	72
	Impressum	75

A Einleitung

Der Personal**struktur**bericht 2007 (Band I des Personalberichts) liefert Informationen über die Beschäftigungsverhältnisse der hamburgischen Verwaltung (Einzelpläne, Landesbetriebe nach § 26 der Landeshaushaltsordnung (LHO) und Wirtschaftspläne nach § 15 LHO) differenziert nach unterschiedlichen Strukturmerkmalen. Juristisch selbständige Einheiten wie Anstalten öffentlichen Rechts, Körperschaften und öffentliche Unternehmen werden vom Personalbericht nicht erfasst. Die Daten für die Auswertungen kommen überwiegend aus dem Bezügeabrechnungs- und Informationssystem PAISY. Im vorliegenden Analyseteil werden wesentliche Entwicklungen analysiert und dargestellt. Differenzierte Auswertungen sämtlicher Daten sind in einem gesondert veröffentlichten Tabellenanhang zusammengestellt, der es insbesondere auch den Behörden ermöglicht, die Daten für ihren Bereich nachzuvollziehen. Dieser Tabellenanhang wird in den Öffentlichen Ordnern des FHHInfoNet bereitgestellt. Der Personalbericht wurde im Jahr 2000 erstmals vorgelegt. Das vorhandene Datenmaterial ermöglicht es jetzt auch, Entwicklungen im Zeitverlauf darzustellen. Mit der Bildung von Zeitreihen wurde im letzten Bericht begonnen. Diese werden in diesem Bericht fortgeschrieben.

Um die Auswertungen der Beschäftigtenaggregate und der Quoten vergleichbar zu machen, sind Kennzahlen definiert und für alle hamburgischen Behörden verbindlich erklärt worden, die in einem „Leitfaden personalwirtschaftlicher Kennzahlen und Methoden (Kennzahlenbuch)“ zusammengefasst worden sind¹.

Einen engen Zusammenhang mit Themen des Personalmanagements gibt es bei den Kapiteln C.3 „Altersstruktur und Personalbedarf“ sowie C.5 „Vergleichende Fehlzeitenanalyse als Grundlage für betriebliche Gesundheitsförderung“. Sämtliche Personalplanungsmatrizen zu den verschiedenen Plangruppen werden seit dem vergangenen Personalbericht im Band II, dem Personal**management**bericht, zusammengeführt, um daraus Schlussfolgerungen für die zukünftige Personalbedarfsplanung ziehen zu können. Dem Personal**struktur**bericht sind die Grunddaten für die Planung zu entnehmen. Im Kapitel zur vergleichenden Fehlzeitenanalyse werden wieder ausführlich die krankheitsbedingten Fehlzeiten analysiert. Werden bestimmte, festgesetzte Richtwerte überschritten, so sind die betroffenen Behörden berichtspflichtig im Hinblick auf die Analyse der Ursachen und von ihnen eingeleitete Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Diese Stellungnahmen werden im Personal**management**bericht zusammengefasst.

Inhaltlich erweitert wurde das Kapitel C.2.5 „Personalkosten und Bezahlungsstruktur“. Insbesondere in den Abschnitt über die Personalkosten wurden differenziertere Auswertungen aufgenommen.

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

B Methodische Anmerkungen

Ein mit der Aufbereitung des vorliegenden Personalstrukturberichts verfolgtes Ziel ist eine möglichst hohe Transparenz hinsichtlich der Methodik der Datenerhebung und -verarbeitung. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, sind alle den statistischen Darstellungen zu Grunde liegenden Verfahren und Methoden gesondert in einem „Leitfaden personalwirtschaftlicher Kennzahlen und Methoden - Kennzahlenbuch“ dokumentiert. Diese Form der Darstellung ermöglicht eine detaillierte und nachvollziehbare Dokumentation der jeweils gewählten Methodik und eine Vereinheitlichung von personalwirtschaftlichen Verfahren in der hamburgischen Verwaltung. Nachstehend werden die grundlegenden Begriffe kurz beschrieben; in den folgenden Kapiteln zu den einzelnen Themenbereichen finden sich spezielle Erläuterungen.

Besondere Bedeutung kommt der Basiskennzahl des „Personalbestands“ zu. Für die Interpretation der Daten und Statistiken ist das zu Grunde liegende Beschäftigtenaggregat, d.h. die Abgrenzung der in der hamburgischen Verwaltung Beschäftigten, als Ausgangsgröße statistischer Auswertungen von zentraler Bedeutung. Um ein hohes Maß an methodischer Transparenz zu erreichen, wurde eine Klassifizierung der bestehenden Beschäftigungsverhältnisse vorgenommen, die zu hierarchisch aufeinander aufbauenden Beschäftigtenaggregaten in einem Personaltableau zusammengefasst wurden (vgl. Kennzahlenbuch A-01). Im Einzelnen werden folgende Aggregate unterschieden²:

Der statistische Personalbestand (P_stat) setzt sich aus den unbefristeten und befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit Bezahlung zusammen, soweit sie nicht Auszubildende, geringfügig oder sonstige budgetrelevante Beschäftigte sind. Dieses Aggregat bildet die zentrale Grundlage fast aller im Personalbericht aufgeführten Berichtsfelder (vgl. Kennzahlenbuch A-02).

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

Um zu der Gesamtsumme aller Beschäftigungsverhältnisse der hamburgischen Verwaltung zu kommen, muss der budgetrelevante Personalbestand noch um folgende Beschäftigungsverhältnisse ergänzt werden: Bedienstete, die wegen längerer Arbeitsunfähigkeit ohne Krankenbezüge (d.h. ohne Entgeltfortzahlung bzw. ohne Krankengeldzuschuss) sind, ohne Bezüge Beurlaubte und sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag.

Der im Rahmen der Produktinformationen für die Ermittlung des Betreuungsaufwands herangezogene Personalbestand umfasst über die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Freien und Hansestadt Hamburg hinaus noch weitere betreuungsrelevante Gruppen, für die Daten zentral nicht vorliegen: über Drittmittelprojekte Beschäftigte, über Sachmittel Beschäftigte sowie externe Beschäftigte, die im Rahmen von besonderen Fachaufgaben Betreuungsaktivitäten auslösen.

Eine Übersicht des Personaltableaus und der verschiedenen Beschäftigtenaggregate ist im Kennzahlenbuch enthalten (Kennzahlen A-01 bis A-04). Das Tableau ermöglicht auf Grund seines modularen Aufbaus, Beschäftigtenkategorien je nach Auswertungsinteresse voneinander abzugrenzen

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

und gezielt zusammenzufassen. So werden auch Vergleiche mit anderen Gebietskörperschaften möglich.

Der überwiegende Teil der Auswertungen für diesen Personalbericht erfolgt stichtagsbezogen auf den 31.12.2006. Auswertungen, die zeitraumbezogene Themen zum Gegenstand haben (Fehlzeiten- und Fluktuationsanalysen), beschreiben ein gesamtes Berichtsjahr³.

Die Tarifvertragsparteien haben im vergangenen Jahr einen neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) sowie einen Überleitungstarifvertrag (TVÜ) dazu verhandelt; sie sind am 1.11.2006 in Kraft getreten. Grundsätzlich gelten die neuen Tarifverträge für alle Angestellten sowie Arbeiterinnen und Arbeiter, deren Arbeitsverhältnisse über den 31. Oktober 2006 hinaus fortbestehen. Ihre Arbeitsverhältnisse wurden durch den TVÜ mit Wirkung vom 1. November 2006 in den TV-L übergeleitet. Die neuen Tarifverträge ersetzen grundsätzlich alle bisherigen Tarifverträge, insbesondere den BAT und den MTArb. Die bisherigen Eingruppierungs- bzw. Einreihungsvorschriften gelten aber bis zur Vereinbarung einer neuen Entgeltordnung fort.

Im hier vorgelegten Personal**struktur**bericht 2007 und im Tabellenanhang dazu wird - auch aus Gründen der Vergleichbarkeit mit dem Vorjahr - noch weitestgehend an der bisherigen, getrennten Darstellung der Statusgruppen der Angestellten einerseits sowie der Arbeiterinnen und Arbeiter andererseits festgehalten. In zukünftigen Personalberichten werden sie dann zur Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusammengefasst.

Eine Ausnahme bildet die Darstellung der Bezahlungsstruktur in Abschnitt C.2.5. Da für Angestellte sowie Arbeiterinnen und Arbeiter eine einheitliche Entgeltgruppenstruktur geschaffen wurde, sind sie bereits jetzt in der Tabelle „Beschäftigtenanzahl und -volumen im Arbeitnehmerbereich – gegliedert nach Bezahlungsstruktur“ zusammen dargestellt.

Bei der Darstellung von Anteilswerten oder Raten in den nachfolgenden Textabschnitten, Tabellen und Grafiken muss berücksichtigt werden, dass es bei einer Addition der einzelnen Werte wegen möglicher Rundungsdifferenzen zu Summen ungleich Hundert kommen kann.

³ Die Fehlzeitenanalysen umfassen den Zeitraum 1.1.2006 bis 31.12.2006. Die Fluktuationsrechnung beschreibt mit dem Zeitraum 1.1.2006 bis 1.1.2007 die Personalabgänge eines vollständigen Jahres (vgl. Kennzahl B-01Fluktuationsrate im Kennzahlenbuch).

C Personalstatistische Auswertungen

Im Abschnitt C des Personalstrukturberichts sind verschiedene personalstatistische Auswertungen anhand von Strukturmerkmalen der Beschäftigten der Einzelpläne, der Landesbetriebe und der Wirtschaftspläne zusammengefasst.

C.1 Personalübersichten: Wichtige Kennzahlen auf einen Blick

In diesem Abschnitt werden den detaillierten Auswertungen zu einzelnen Kennzahlen in den nachfolgenden Kapiteln die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick vorangestellt. Ausgewählte Kennzahlen sind darauf folgend in zwei Tabellen zusammengefasst: Zentrale personalwirtschaftliche Kennzahlen im Vorjahresvergleich (vgl. Abbildung C.1-1) und Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung (vgl. Abbildung C.1-2).

- **Alle Beschäftigungsverhältnisse:** Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse reduzierte sich um **418** Beschäftigungsverhältnisse (**-0,6 %**) auf **73.339** (Vorjahr: 73.757). Im Wesentlichen (zu 93,1 %) fand der Rückgang im Bereich der Einzelpläne statt.
- **Statistischer Personalbestand:** Der statistische Personalbestand (alle befristet und unbefristet Beschäftigten) verringerte sich geringfügig um **98** Beschäftigungsverhältnisse (**-0,2 %**) auf **63.902** (Vorjahr: 64.000). Auch in diesem Jahr fiel der Rückgang der Zahl der Vollkräfte höher aus als der der Beschäftigungsverhältnisse. Die Zahl der Vollkräfte sank um **324,8** (**-0,6 %**) auf **55.962,5** (Vorjahr: 56.287,3). Wie bereits in den Vorjahresberichten erläutert, ist die Ursache für diese Entwicklung das Sinken des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs⁴.
Der Anteil von Frauen und Männern an den Beschäftigten hat sich weiter angenähert. Während der Beschäftigtenanteil der Männer sich von 51,0 % im Vorjahr auf **50,5 %** reduzierte, erhöhte sich im Gegenzug der Anteil der weiblichen Beschäftigten von 49,0 % im Vorjahr auf **49,5 %**.
- **Teilzeitquote:** Die Teilzeitquote erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr weiter. Sie betrug am 31.12.2006 insgesamt **29,8 %** (Vorjahr: 29,1 %; +0,7 Prozentpunkte). Am 31.12.2006 arbeiteten **19.064** Beschäftigte mit einer geringeren Arbeitszeit als ein Vollzeitbeschäftigter (Vorjahr: 18.628), davon waren **3.681** Männer (Vorjahr: 3.550) und **15.383** Frauen (Vorjahr: 15.078).
- **Fluktuation:** Die Gesamtzahl der Fluktuationsfälle betrug im Berichtsjahr 2006 **5.473**. Sie lag damit in der gleichen Größenordnung wie im Vorjahr (5.448 Fälle). Die Gesamtfluktuationsrate betrug **8,5 %** (Vorjahr: 8,4 %). Unverändert hohe Grundfluktuationsraten sind in den Einrichtungen nach § 15 LHO (u.a. sämtliche Hochschulen) zu finden. Gründe für die Grundfluktuationsrate von **21,1 %** (Vorjahr: 21,6 %) sind eine große Zahl von Fällen mit dem Abgangsgrund „Zeit- und Vertragsablauf“.
- **Freistellung wegen Altersteilzeit bzw. im Sabbatjahr:** Die Zahl der aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung freigestellten Teilzeitbeschäftigten hat sich gegenüber dem Vorjahr um **113** auf **760** (Vorjahr: 647) erhöht. Dagegen hat sich die Zahl der Beschäftigten, die sich aufgrund einer Sabbatjahrvereinbarung in der Freistellung befanden um **5** Beschäftigte auf **156** (Vorjahr: 161) reduziert. Insgesamt hatten **768** Beschäftigte ein Sabbatmodell gewählt (Vorjahr: 792) und **2.737** Beschäftigte hatten eine Altersteilzeitvereinbarung abgeschlossen (Vorjahr: 2.918).
- **Fehlzeitenquoten:** Die Quote der bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten in den Einzelplänen (ohne Lehrkräfte an staatlichen Schulen und ohne Hochschullehrer) hat sich im vergangenen Jahr um **0,2 Prozentpunkte** auf **6,4 %** (Vorjahr; 6,6 %) verringert. In den Einrichtungen nach § 15 LHO erhöhte sich die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote um

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

0,1 Prozentpunkte auf **4,4 %** (Vorjahr: 4,3 %). Auch in den Landesbetrieben nach § 26 LHO stieg die Fehlzeitenquote um **0,1 Prozentpunkte** auf **7,2 %** (Vorjahr: 7,1 %). Die Entwicklung der Fehlzeitenquote für die Lehrkräfte an staatlichen Schulen, die in einem gesonderten Verfahren ermittelt wird, stellte sich wie folgt dar: Im Schuljahr 2005/2006 sank die Fehlzeitenquote um **0,3 Prozentpunkte** auf **4,9 %** (Schuljahr 2004/2005: 5,2 %).

- **Auszubildende, Anwärterinnen/Anwärter und Referendarinnen/Referendare:** Die Zahl der in Ausbildungsverhältnissen Beschäftigten reduzierte sich gegenüber dem 31.12.2005 um **212** auf **2.888** (Vorjahr: 3.100). Die großen Ausbildungsbehörden führen weiterhin die Anpassung des Ausbildungsbedarfs an eine sich insgesamt verschlankende Verwaltung und normale Schwankungen als Grund für die Entwicklung an.
- **Budgetrelevanter Personalbestand:** Der budgetrelevante Personalbestand verringerte sich um **289** Beschäftigungsverhältnisse. Er umfasste am 31.12.2006 insgesamt **69.434** Beschäftigungsverhältnisse (Vorjahr: 69.723).
- **Ohne monatliche Bezüge Beurlaubte:** Am 31.12.2006 waren **3.061** Beschäftigte ohne Bezüge beurlaubt. (Vorjahr: 3.216). Damit setzte sich der in den vergangenen Jahren zu beobachtende Rückgang der Zahl der ohne Bezüge Beurlaubten weiter fort. Interessant ist, dass von den 3.061 Beurlaubten **700** Beschäftigte der Altersgruppe von 50 Jahren und älter angehören. Das entspricht einem Anteil von **22,9 %** an dieser Beschäftigtengruppe.
- **Schwerbehinderte:** Die Zahl der in der hamburgischen Verwaltung beschäftigten Schwerbehinderten bzw. ihnen Gleichgestellten erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um **131** Beschäftigte auf **3.685** (Vorjahr: 3.554). Die Schwerbehindertenbeschäftigungsquote betrug im Jahresdurchschnitt 2006 **5,87 %** (Vorjahr: 5,75 %).

Zentrale Personalwirtschaftliche Kennzahlen im Vorjahresvergleich ¹									
Aggregat		Vorjahr 2005			Berichtsjahr 2006			Diff. absolut	Diff. v.H.
		m	w	ges	m	w	ges		
Alle Beschäftigungsverhältnisse									
Struktur	Einzelpläne	29.997	31.502	61.499	29.488	31.622	61.110	-389	-0,6
	Einrichtungen § 15 LHO	5.299	4.542	9.841	5.237	4.611	9.848	7	0,1
	Landesbetr. § 26 LHO	1.048	1.369	2.417	1.005	1.376	2.381	-36	-1,5
	gesamt	36.344	37.413	73.757	35.730	37.609	73.339	-418	-0,6
Statistischer Personalbestand									
Struktur	Beamte u. Beamtinnen	22.405	17.267	39.672	22.067	17.514	39.581	-91	-0,2
	Beamte/innen Vollkräfte	21.617,4	14.199,5	35.816,9	21.298,4	14.391,0	35.689,4	-127,5	-0,4
	Angestellte	8.624	12.969	21.593	8.582	13.038	21.620	27	0,1
	Angestellte Vollkräfte	7.948,6	10.337,4	18.286,0	7.845,4	10.305,9	18.151,3	-134,7	-0,7
	Arbeiter u. Arbeiterinnen	1.616	1.119	2.735	1.612	1.089	2.701	-34	-1,2
	Arbeiter/innen Vollkräfte	1.498,3	685,8	2.184,1	1.473,3	648,5	2.121,8	-62,3	-2,9
	gesamt	32.645	31.355	64.000	32.261	31.641	63.902	-98	-0,2
	Vollkräfte gesamt	31.064,5	25.222,8	56.287,3	30.617,1	25.345,4	55.962,5	-324,8	-0,6
	Altersstruktur < 30 Jahre	1.903	2.323	4.226	1.931	2.431	4.362	136	3,2
	Altersstruktur >= 50 Jahre	13.506	12.465	25.971	13.363	12.641	26.004	33	0,1
	Teilzeitquote bezogen auf P_Stat gesamt	5,5	23,6	29,1	5,8	24,1	29,8	0,7	
	geschlechtsspezifische Teilzeitquote bezogen auf P_Stat	10,9	48,1	29,1	11,4	48,6	29,8	0,7	
	Quote Nichtdeutsche Staatsangehörigkeit ges.	1,5	2,1	1,8	1,5	2,1	1,8	0,0	
Fluktuationsraten									
Grundfluktuation	Einzelpläne	5,0	5,7	5,3	5,3	5,7	5,5	0,2	
	Einrichtungen § 15 LHO	19,4	21,7	20,4	19,5	21,4	20,3	-0,1	
	Landesbetr. § 26 LHO	5,9	6,0	6,0	5,5	3,6	4,5	-1,5	
Zusatzfluktuation	Einzelpläne	0,2	2,5	1,3	0,3	2,5	1,4	0,1	
	Einrichtungen § 15 LHO	0,4	2,1	1,2	0,5	1,3	0,8	-0,4	
	Landesbetr. § 26 LHO	0,5	1,7	1,2	0,3	1,5	0,9	-0,3	
Gesamtfluktuation	Einzelpläne	5,2	8,2	6,6	5,6	8,3	6,9	0,3	
	Einrichtungen § 15 LHO	19,8	23,8	21,6	19,9	22,6	21,1	-0,5	
	Landesbetr. § 26 LHO	6,4	7,7	7,1	5,9	5,0	5,4	-1,7	
Freistellung	wegen Altersteilzeit, ges.	299	348	647	341	419	760	113	17,5
	wegen Sabbatjahr, ges.	67	94	161	50	106	156	-5	-3,1
Fehlzeitenquoten	berechnet werden bezahlte Fehltage mit Vollkräftebereinigung, ausgewertet wird P_Stat								
Quote² Personal o. Lehrer	Einzelpläne	6,4	6,9	6,6	6,1	6,8	6,4	-0,2	
	Einrichtungen § 15 LHO	3,8	5,0	4,3	3,9	5,0	4,4	0,1	
	Landesbetr. § 26 LHO	6,9	7,2	7,1	6,6	7,8	7,2	0,1	
Quote Lehrer	gesamt, Zeitraum = Schulj. 2005/2006	4,5	5,7	5,2	3,9	5,5	4,9	-0,3	
Auszubild., Anwärter/innen, Referendare/innen	gesamt	1.502	1.598	3.100	1.323	1.565	2.888	-212	-6,8
Budgetrelevanter Personalbestand	gesamt	35.519	34.204	69.723	34.896	34.538	69.434	-289	-0,4
	Vollkräfte	32.671,6	26.916,0	59.587,6	32.026,7	27.005,9	59.032,6	-555,0	-0,9
Ohne monatliche Bezüge Beurlaubte	gesamt	377	2.839	3.216	372	2.689	3.061	-155	-4,8
	Altersstruktur < 30 Jahre	23	117	140	22	121	143	3	2,1
	Altersstruktur >= 50 Jahre	205	494	699	206	494	700	1	0,1
Schwerbehinderte	besetzte Plätze			3.895			3.960		
	Quote			5,8			5,9		

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

2) ohne Lehrkräfte u. ohne Hochschulpersonal

Abbildung C.1-1: Zentrale Kennzahlen im Vorjahresvergleich

Die nachfolgende Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung fasst ausgewählte Strukturdaten differenziert nach organisatorischer Zugehörigkeit der Beschäftigten für das Berichtsjahr 2006 zusammen.

Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung												
Stand 31.12.2006	Einzelpläne			Einrichtungen nach § 15 LHO			Landesbetriebe nach § 26 LHO			Hmb. Verwaltung		
	m	w	ges	m	w	ges	m	w	ges	m	w	ges
Statistischer Personalbestand	27.538	27.415	54.953	3.782	3.048	6.830	941	1.178	2.119	32.261	31.641	63.902
darunter unbefristet Beschäftigte	27.295	26.936	54.231	3.213	2.576	5.789	920	1.143	2.063	31.428	30.655	62.083
darunter befristet Beschäftigte	243	479	722	569	472	1.041	21	35	56	833	986	1.819
darunter Beschäftigte in Vollzeit	24.581	14.001	38.582	3.187	1.631	4.818	812	626	1.438	28.580	16.258	44.838
darunter Beschäftigte in Teilzeit	2.957	13.414	16.371	595	1.417	2.012	129	552	681	3.681	15.383	19.064
Vollkräfte gesamt	26.259,0	22.012,9	48.272,0	3.492,8	2.391,3	5.884,0	865,3	941,2	1.806,5	30.617,1	25.345,4	55.962,5
Beamte und Beamtinnen	20.551	16.803	37.354	1.341	550	1.891	175	161	336	22.067	17.514	39.581
darunter einfacher Dienst	130	33	163	0	0	0	0	0	0	130	33	163
darunter mittlerer Dienst	6.177	3.408	9.585	97	73	170	39	74	113	6.313	3.555	9.868
darunter gehobener Dienst	7.519	5.374	12.893	147	178	325	97	70	167	7.763	5.622	13.385
darunter höherer Dienst	6.721	7.987	14.708	1.090	281	1.371	39	17	56	7.850	8.285	16.135
Vollkräfte Beamte/Beamtinnen	19.830,7	13.768,4	33.599,0	1.299,7	489,0	1.788,7	168,0	133,6	301,6	21.298,4	14.391,0	35.689,4
Angestellte	5.800	9.730	15.530	2.120	2.371	4.491	662	937	1.599	8.582	13.038	21.620
darunter einfacher Dienst	174	154	328	48	58	106	9	7	16	231	219	450
darunter mittlerer Dienst	2.571	5.711	8.282	496	1.260	1.756	330	560	890	3.397	7.531	10.928
darunter gehobener Dienst	2.062	2.858	4.920	627	467	1.094	294	333	627	2.983	3.658	6.641
darunter höherer Dienst	971	999	1.970	941	582	1.523	27	37	64	1.939	1.618	3.557
Vollkräfte Angestellte	5.361,2	7.752,3	13.113,5	1.884,2	1.805,8	3.690,0	600,0	747,8	1.347,8	7.845,4	10.305,9	18.151,3
Arbeiter und Arbeiterinnen	1.187	882	2.069	321	127	448	104	80	184	1.612	1.089	2.701
darunter einfacher Dienst	550	829	1.379	50	102	152	12	26	38	612	957	1.569
darunter mittlerer Dienst	636	53	689	271	25	296	92	54	146	999	132	1.131
Vollkräfte Arbeiter/Arbeiterinnen	1.067,1	492,3	1.559,4	308,8	96,5	405,3	97,3	59,7	157,0	1.473,3	648,5	2.121,8
ausgewählte Berufskategorien												
Lehrkräfte an staatlichen Schulen	5.844	9.553	15.397	0	0	0	0	0	0	5.844	9.553	15.397
Polizeivollzugsbedienstete	6.752	1.656	8.408	0	0	0	0	0	0	6.752	1.656	8.408
Steuerfachpersonal	1.382	2.007	3.389	0	0	0	0	0	0	1.382	2.007	3.389
Vollstreckungs-, Vollzugspersonal	1.072	161	1.233	29	1	30	2	0	2	1.103	162	1.265
Beschäftigte nach Altersgruppen												
Anteil (v.H.) bis 29 Jahre	5,9	7,6	6,7	7,4	8,7	8,0	3,7	7,0	5,6	6,0	7,7	6,8
Anteil (v.H.) 30-39 Jahre	20,0	20,3	20,1	17,9	19,9	18,8	16,8	16,9	16,8	19,6	20,2	19,9
Anteil (v.H.) 40-49 Jahre	33,6	32,1	32,8	28,7	32,3	30,3	32,1	34,6	33,5	33,0	32,2	32,6
Anteil (v.H.) 50-59 Jahre	31,0	32,5	31,8	29,3	30,1	29,6	35,0	34,1	34,5	31,0	32,3	31,6
Anteil (v.H.) ab 60 Jahre	9,5	7,5	8,5	16,7	9,0	13,3	12,4	7,4	9,6	10,5	7,6	9,1
Fluktuation insgesamt	1.556	2.256	3.812	820	726	1.546	57	58	115	2.433	3.040	5.473
davon Grundfluktuation	1.478	1.571	3.049	801	685	1.486	54	41	95	2.333	2.297	4.630
davon Zusatzfluktuation	78	685	763	19	41	60	3	17	20	100	743	843
Budgetrelevanter Personalbestand	28.957	28.974	57.931	4.976	4.357	9.333	963	1.207	2.170	34.896	34.538	69.434
darunter Auszubildende etc.	1.211	1.322	2.533	100	233	333	12	10	22	1.323	1.565	2.888
darunter geringfügig und sonstige B.	208	237	445	1.094	1.076	2.170	10	19	29	1.312	1.332	2.644

Abbildung C.1-2: Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung

C.2 Personalbestandsstatistik

C.2.1 Personalbestand nach Beschäftigtenaggregaten

Für unterschiedliche Auswertungszwecke ist der Personalbestand der hamburgischen Verwaltung in verschiedene Beschäftigtengruppen eingeteilt worden, die wiederum in Form von Beschäftigtenaggregaten zusammengefasst worden sind. Als Beschäftigtenaggregate wurden der statistische Personalbestand, der budgetrelevante Personalbestand und die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse definiert. Diese sind hierarchisch strukturiert. Einen Überblick über die Systematik gibt das Personaltableau der hamburgischen Verwaltung (vgl. Kennzahl A-01).

C.2.1.1 Summe aller Beschäftigungsverhältnisse

Wie aus dem nachfolgenden Personaltableau (vgl. Kennzahl A-01) ersichtlich ist, stellt die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse das umfassendste Beschäftigungsaggregat dar.

Stand 31.12.06	Personaltableau der hamburgischen Verwaltung											
	Einzelpläne			Einrichtungen nach § 15 LHO			Landesbetriebe nach § 26 LHO			Hmb. Verwaltung		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
Unbefristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen	27.295	26.936	54.231	3.213	2.576	5.789	920	1.143	2.063	31.428	30.655	62.083
Befristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen	243	479	722	569	472	1.041	21	35	56	833	986	1.819
Statistischer Personalbestand	27.538	27.415	54.953	3.782	3.048	6.830	941	1.178	2.119	32.261	31.641	63.902
Auszubildende, Anwärter/innen, Referendare/innen und Praktikanten/innen mit Ausbildungsvergütung	1.211	1.322	2.533	100	233	333	12	10	22	1.323	1.565	2.888
Geringfügig Beschäftigte	144	168	312	856	882	1.738	10	19	29	1.010	1.069	2.079
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	64	69	133	238	194	432	0	0	0	302	263	565
Personalbestand, budgetrelevant	28.957	28.974	57.931	4.976	4.357	9.333	963	1.207	2.170	34.896	34.538	69.434
Bedienstete, die wg. längerer Arbeitsunfähigkeit ohne Krankenbezüge sind	65	142	207	18	27	45	12	12	24	95	181	276
Ohne monatliche Bezüge beurlaubte Beschäftigte	309	2.367	2.676	35	169	204	28	153	181	372	2.689	3.061
Sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag	157	139	296	208	58	266	2	4	6	367	201	568
Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der hamburg. Verwaltung	29.488	31.622	61.110	5.237	4.611	9.848	1.005	1.376	2.381	35.730	37.609	73.339

Abbildung C.2-1 Personaltableau der hamburgischen Verwaltung

Am 31.12.2006 betrug die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der hamburgischen Verwaltung insgesamt **73.339** (Vorjahr: 73.757)⁵. Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse damit um **418** bzw. **0,6 %** verringert. Aus der nachfolgenden Abbildung ist ersichtlich, welchen Anteil die einzelnen Beschäftigtengruppen am Gesamtpersonalbestand (= Summe aller Beschäftigungsverhältnisse) haben:

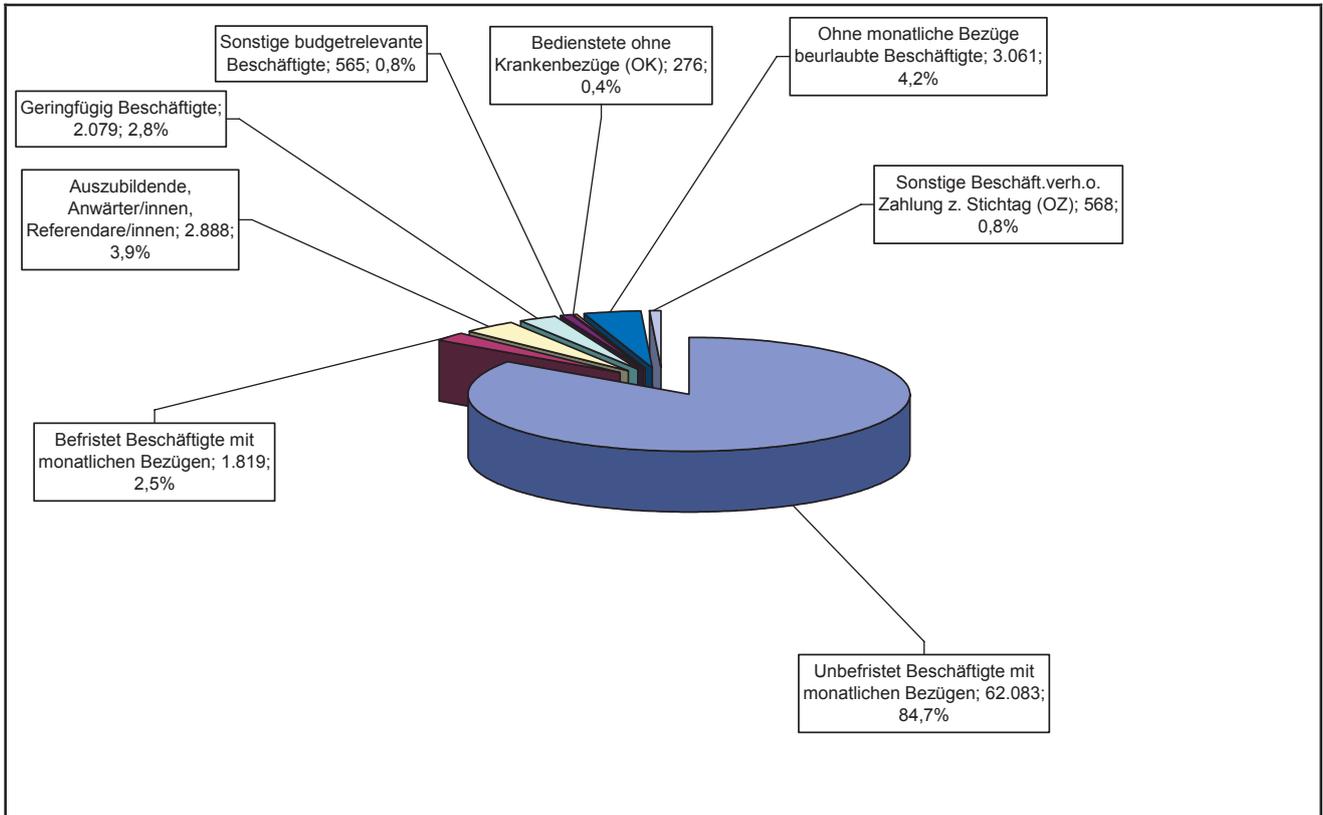


Abbildung C.2-2: Summe aller Beschäftigungsverhältnisse

⁵ Der Landesbetrieb Philharmonisches Orchester ist im Personalbestand nicht enthalten, da die Personaldaten dieses Landesbetriebes nicht im zentralen PAISY-Datenbestand gespeichert sind. Das Philharmonische Staatsorchester beschäftigte am 31.12.2006 **138** Personen (Vorjahr: 139) (**93** männlich und **45** weiblich; Vorjahr: 94 männlich und 44 weiblich). Darunter sind **7** Auszubildende / Orchesterpraktikanten (Vorjahr: 6) (**4** männlich, **3** weiblich; Vorjahr: 3 männlich und 3 weiblich).

C.2.1.2 Budget- bzw. kostenrelevanter Personalbestand

Die Beschäftigtengruppen

1. statistischer Personalbestand
2. der Auszubildenden, Anwärterinnen und Anwärter, Referendarinnen und Referendare sowie Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung
3. der geringfügig Beschäftigten
4. der sonstigen budgetrelevanten Beschäftigten

bilden gemeinsam den budgetrelevanten Personalbestand. Dieser umfasste am 31.12.2006 insgesamt **69.434** Beschäftigungsverhältnisse (Vorjahr: 69.723; **-289**). Die Anteile der genannten Beschäftigtengruppen daran sind der nachfolgenden Abbildung zu entnehmen:

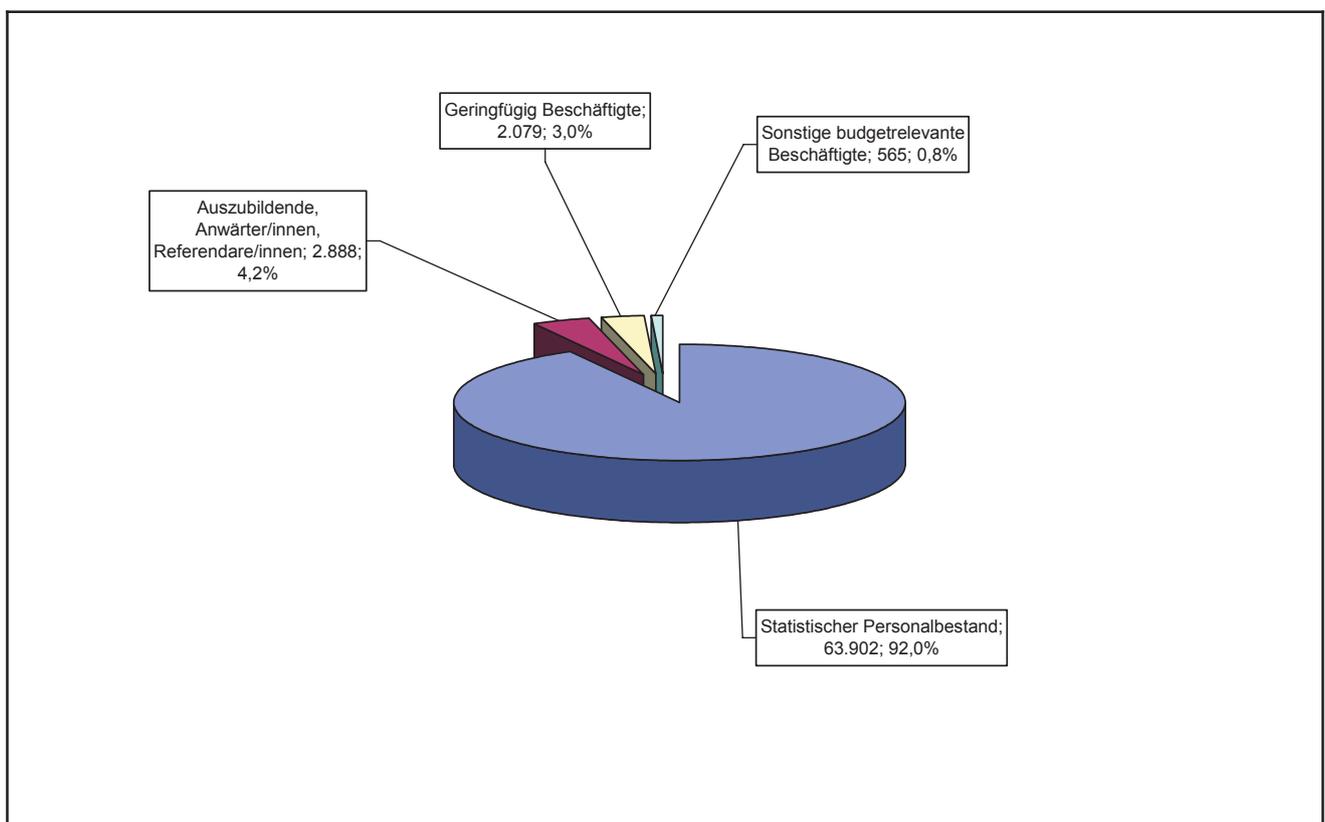


Abbildung C.2-3: Budgetrelevanter Personalbestand der hamburgischen Verwaltung

Die 69.434 Beschäftigungsverhältnisse entsprachen rechnerisch einem Beschäftigungsvolumen von **59.032,6** Vollkräften (Vorjahr: 59.587,6; **-555,0 bzw. -0,9 %**). Mit der Zahl der Vollkräfte (Vollzeit-äquivalente) wird das der hamburgischen Verwaltung tatsächlich zur Verfügung stehende Personal und das bezahlte Arbeitsvolumen (ohne Überstunden und Mehrarbeit; vgl. Kennzahlenbuch B-06) ausgedrückt.

C.2.1.3 Statistischer Personalbestand

Dem statistischen Personalbestand sind rund **87 Prozent** der Beschäftigungsverhältnisse zugeordnet. Die meisten Analysen im Personalstrukturbericht basieren auf dieser Grundgesamtheit. Die Entwicklung des statistischen Personalbestands in den vergangenen Jahren ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

Jahr (31.12.)	Statistischer Personalbestand											
	Einzelpläne			Einrichtungen nach § 15 LHO			Landesbetriebe nach § 26 LHO			Hmb. Verwaltung		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
1999	32.266	26.967	59.233	5.824	6.597	12.421	1.062	994	2.056	39.152	34.558	73.710
2000	31.585	26.958	58.543	5.872	6.582	12.454	1.097	972	2.069	38.554	34.512	73.066
2001	30.971	27.013	57.984	4.010	2.849	6.859	1.115	980	2.095	36.096	30.842	66.938
2002	30.468	26.921	57.389	3.997	2.935	6.932	1.134	1.003	2.137	35.599	30.859	66.458
2003	29.801	26.795	56.596	4.049	2.988	7.037	1.387	1.198	2.585	35.237	30.981	66.218
2004	29.544	27.282	56.826	4.049	3.097	7.146	997	1.210	2.207	34.590	31.589	66.179
2005	27.801	27.132	54.933	3.871	3.064	6.935	973	1.159	2.132	32.645	31.355	64.000
2006	27.538	27.415	54.953	3.782	3.048	6.830	941	1.178	2.119	32.261	31.641	63.902

Abbildung C.2-4: Entwicklung des statistischen Personalbestands nach organisatorischer Rechtsform

Die Entwicklung des statistischen Personalbestands zwischen dem 31.12.1999 und dem 31.12.2006 verdeutlicht auch noch einmal die nachfolgende Grafik:

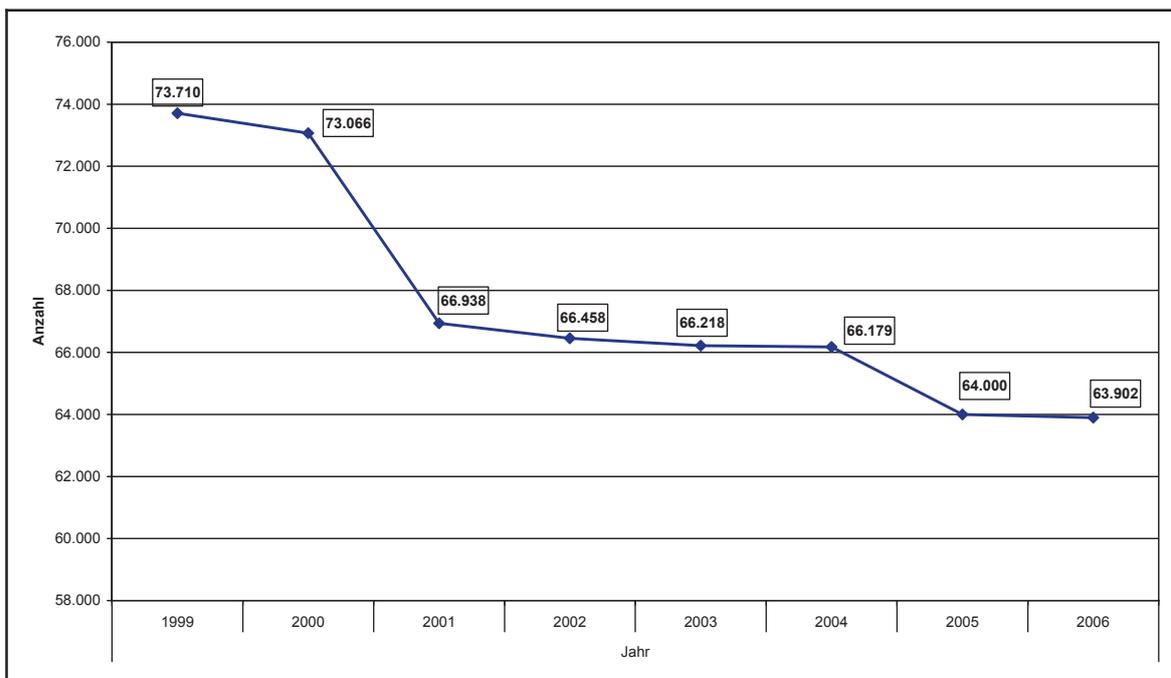


Abbildung C.2-5: Entwicklung des statistischen Personalbestands

Die beiden deutlich sichtbaren Beschäftigtenrückgänge zwischen dem 31.12.2000 und dem 31.12.2001 sowie dem 31.12.2004 und dem 31.12.2005 hatten als hauptsächliche Ursachen zum einen die rechtliche Verselbständigung des Universitäts-Krankenhauses Eppendorf und zum anderen die Gründung der Hamburg Port Authority.

Der statistische Personalbestand verringerte sich im vergangenen Jahr nur geringfügig auf **63.902** (Vorjahr: 64.000) Beschäftigungsverhältnisse (**-98; -0,2 %**). Die 63.902 Beschäftigungsverhältnisse des statistischen Personalbestands entsprachen einem Beschäftigungsvolumen von **55.962,5** Vollkräften (Vorjahr: 56.287,3). Damit war auch 2006 wieder der Effekt zu beobachten, dass die Zahl der Vollkräfte stärker sank (um **-324,8**) als die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse (um **-98**). Dieser Effekt tritt immer dann auf, wenn der durchschnittliche Beschäftigungsumfang sinkt.

Mit einem Anteil von **86 %** arbeitet der überwiegende Teil der Beschäftigten nach wie vor in den Einzelplänen zugeordneten Behörden und Ämtern. Den Einrichtungen nach § 15 LHO waren **10,7 %** der Beschäftigten zugeordnet. In den Landesbetrieben nach § 26 LHO waren **3,3 %** der Bediensteten beschäftigt.

Der Anteil von Männern und Frauen am statistischen Personalbestand hat sich leicht zugunsten der weiblichen Beschäftigten verschoben: Am 31.12.2006 waren **32.261** Männer (Vorjahr: 32.645) und **31.641** Frauen (Vorjahr: 31.355) beschäftigt. Damit reduzierte sich der Anteil der beschäftigten Männer von 51,0 % im Vorjahr auf **50,5 %**. Der Anteil der beschäftigten Frauen erhöhte sich dagegen von 49,0 % im Vorjahr auf **49,5 %**.

C.2.1.4 Auszubildende

Am 31.12.2006 waren in den Behörden und Ämtern der hamburgischen Verwaltung insgesamt **2.888** (Vorjahr: 3.100) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ausbildungsverhältnissen beschäftigt, davon waren **1.323** Männer (Vorjahr: 1.502) und **1.565** Frauen (Vorjahr: 1.598). Zu den Ausbildungsverhältnissen werden Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Referendarinnen und Referendare sowie Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung gerechnet, die in den Einzelplänen, Landesbetrieben und Wirtschaftsplänen beschäftigt sind. Die Entwicklung des Anteils der Auszubildenden am budgetrelevanten Personalbestand seit dem 31.12.2000 zeigt die nachfolgende Abbildung:

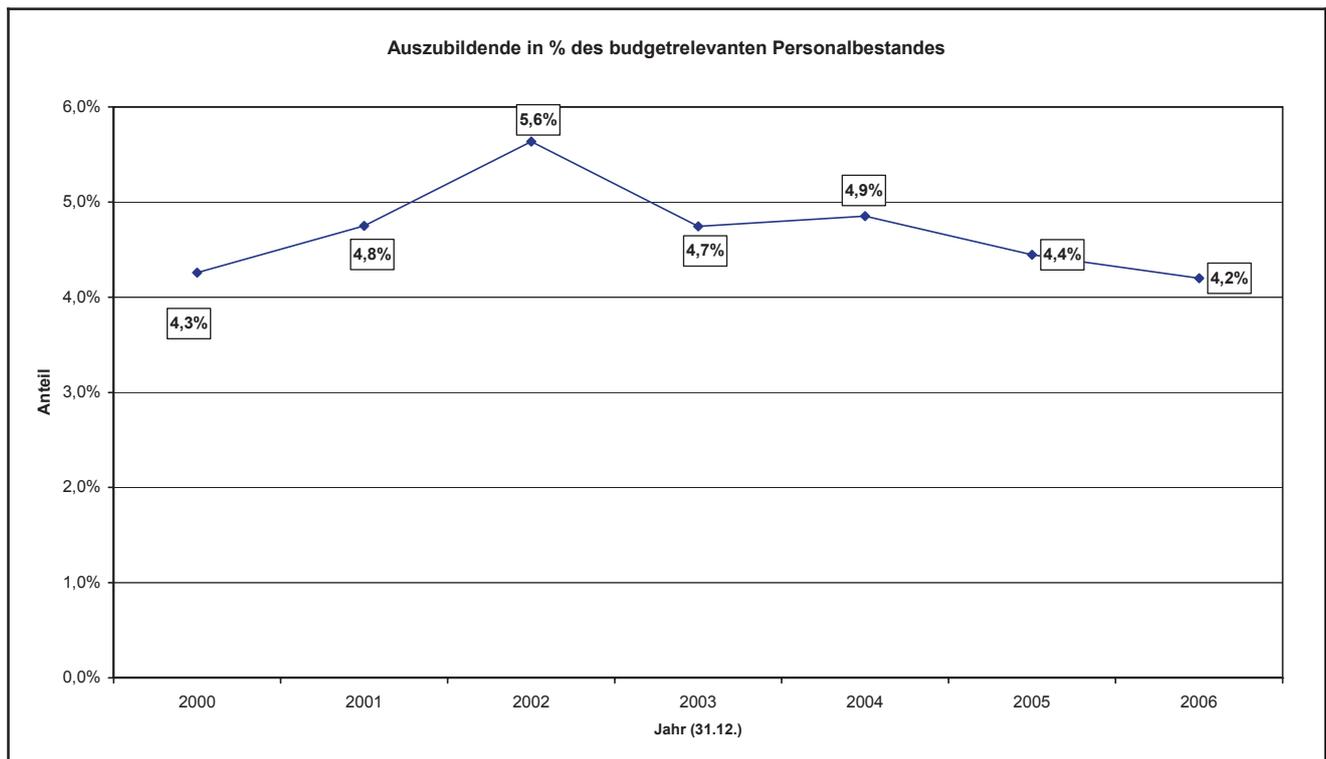


Abbildung C.2-6: Anteil der Auszubildenden am budgetrelevanten Personalbestand

Die meisten Auszubildenden werden in der Justizbehörde (**795**), der Behörde für Bildung und Sport (**794**), im Personalamt (**320**), der Behörde für Inneres (**312**), der Hochschule für Angewandte Wissenschaften (**249**), sowie der Finanzbehörde (**202**) beschäftigt. In den genannten großen Ausbildungsbehörden hat es auch die umfangreichsten Veränderungen der Zahl der Auszubildenden gegeben:

- In der **Justizbehörde** verringerte sich die Zahl der zur Ausbildung Beschäftigten um **33** auf insgesamt **795** am 31.12.2006. Grund dafür sind die normalen Schwankungen der Zahl der Rechtsreferendare.
- Die Zahl der am **Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung** der **Behörde für Bildung und Sport** beschäftigten Referendarinnen und Referendare blieb dagegen fast konstant bei **772** (-1).
- Im **Personalamt** (zuständig für die Ausbildungsgänge im allgemeinen Verwaltungsdienst) waren am 31.12.2006 insgesamt **9** Auszubildende weniger beschäftigt als am 31.12.2005. Die Einstellungszahlen für die Ausbildungsgänge im allgemeinen mittleren und gehobenen

Verwaltungsdienst werden in jedem Jahr neu mit den zukünftigen Beschäftigungsbehörden festgelegt. Die Ausbildung erfolgt bedarfsgerecht, um voraussichtlich alle Nachwuchskräfte übernehmen zu können.

- In der **Behörde für Inneres** reduzierte sich im Vergleich zum Vorjahr sowohl die Zahl der Anwärterinnen und Anwärter im **Polizeivollzugsdienst (-135)** wie auch im **feuerwehrtechnischen Dienst (-24)**. Der Rückgang der Ausbildungsverhältnisse ist in der Anpassung des Ausbildungsbedarfs (u.a. auch durch die Übernahme von 500 Polizeibeamten aus Berlin in den vergangenen Jahren) begründet.
- Demgegenüber erhöhte sich die Zahl der Ausbildungsverhältnisse bei der **Hochschule für Angewandte Wissenschaften** um **11** auf **249** (einschließlich der Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung im Studiengang Sozialpädagogik).
- Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse in der **Steuerverwaltung** der **Finanzbehörde** verringerte sich gegenüber dem 31.12.2005 um **26** auf **202**. Die Steuerverwaltung bildet ebenfalls bedarfsgerecht aus, um alle Nachwuchskräfte voraussichtlich übernehmen zu können. Der Bedarf an Nachwuchskräften im mittleren Dienst ist aufgrund folgender Entwicklungen gesunken: Die Eltern- und Beurlaubungszeiten der überwiegend weiblichen Beschäftigten werden deutlich kürzer und Teilzeitkräfte erhöhen gegen den allgemeinen Trend ihre Arbeitszeit.

C.2.1.5 Beurlaubte Beschäftigte ohne Bezahlung

In der Systematik des Personaltableaus folgen nach den Auszubildenden als Teilgruppe des budget-relevanten Personalbestandes die beurlaubten Beschäftigten ohne Bezahlung als weitere Beschäftigtengruppe. Da diese Beschäftigten während ihrer Beurlaubung keine Bezüge erhalten, werden sie zur Summe aller Beschäftigungsverhältnisse gezählt. Am 31.12.2006 waren **3.061** Beschäftigte ohne Bezahlung beurlaubt (Vorjahr: 3.216; **-155**), davon waren **372** Männer (**12,2 %**) (Vorjahr: 377 bzw. 11,7 %) und **2.689** Frauen (**87,8 %**) (Vorjahr: 2.839 bzw. 88,3 %). Zum weit überwiegenden Anteil werden Beurlaubungen somit immer noch von Frauen in Anspruch genommen.

Interessant ist, dass **22,9 % (700)** aller ohne Bezahlung Beurlaubten über 50 Jahre alt sind. In dieser Altersgruppe ist auch der Anteil der beurlaubten Männer höher als bei den Beurlaubten insgesamt. Während **12,2 %** aller Beurlaubten Männer sind, erhöht sich der Anteil der männlichen Beurlaubten in der Altersgruppe ab 50 Jahre auf **29,4 %**.

Die nachfolgende Zeitreihe zeigt das Verhältnis zwischen der Zahl der ohne Bezahlung Beurlaubten und der Summe aller Beschäftigungsverhältnisse:

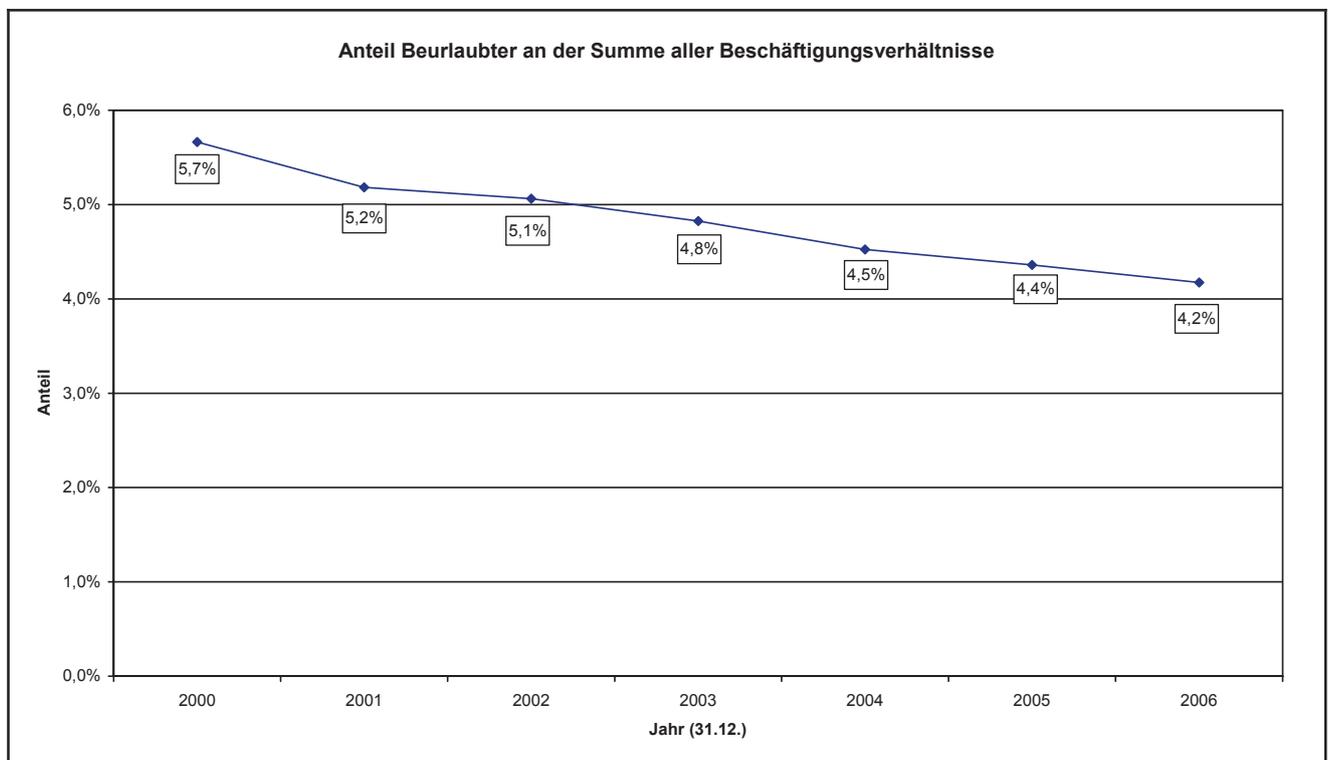


Abbildung C.2-7: Anteil der ohne Bezahlung Beurlaubten an der Summe aller Beschäftigungsverhältnisse

Wie aus der Abbildung ersichtlich ist, ist der Anteil der beurlaubten Beschäftigten ohne Bezahlung auch im vergangenen Jahr zurückgegangen. Damit hat sich der in den letzten Jahren zu beobachtende Trend fortgesetzt.

Die nachfolgende Übersicht zeigt die Verteilung der Beurlaubten nach Beurlaubungsgründen:

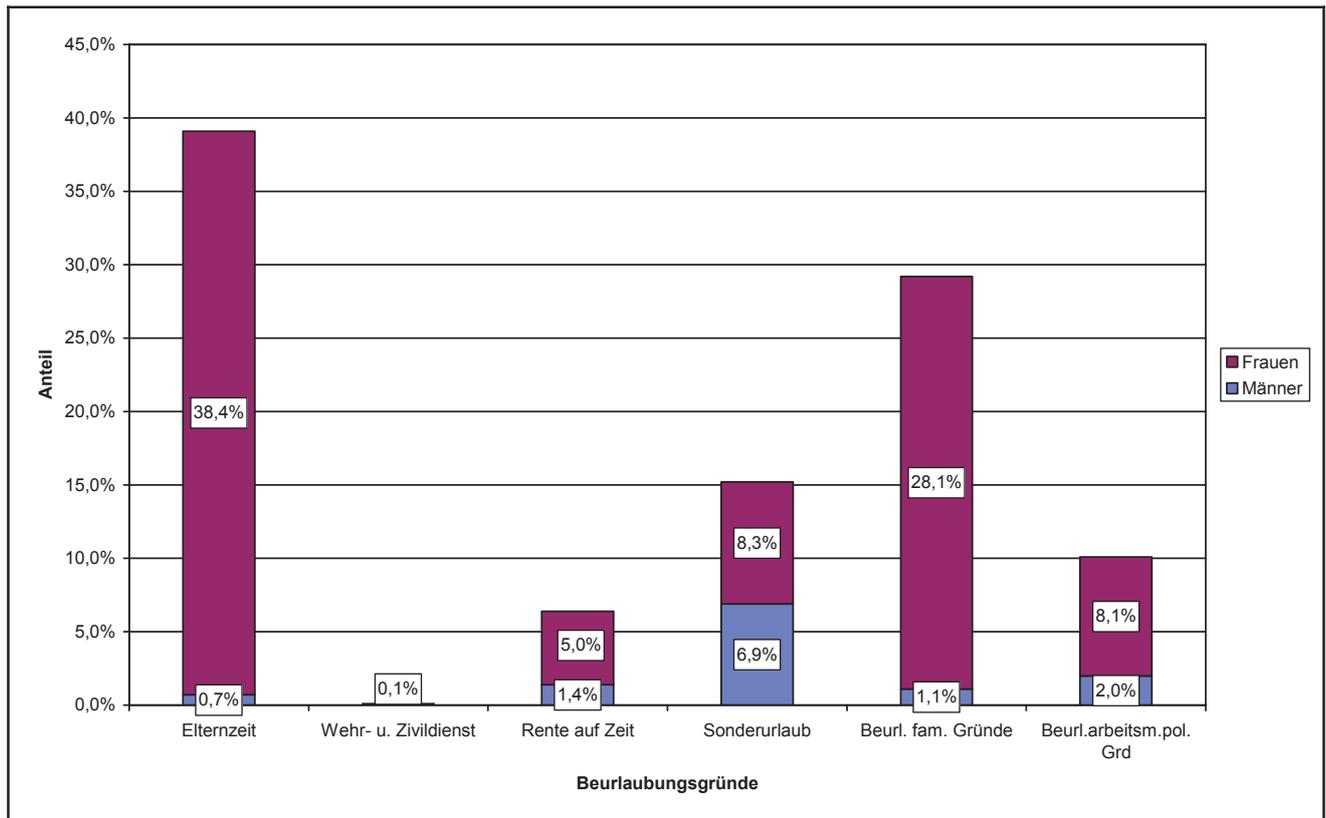


Abbildung C.2-8: Beurlaubte nach Beurlaubungsgründen⁶

Wie in den Vorjahren auch nehmen mehr als zwei Drittel der beurlaubten Beschäftigten (**68,3 %**) die Beurlaubung aufgrund von Elternzeit bzw. wegen familiärer Gründe in Anspruch. Im letzten Jahr hat es eine leichte Verschiebung zwischen diesen beiden Beurlaubungsgründen gegeben. Der Anteil der Beurlaubungen wegen Elternzeit hat um **2,1 Prozentpunkte** auf **39,1 %** insgesamt zugenommen, während der Anteil der aus familiären Gründen Beurlaubten um **2,4 Prozentpunkte** auf **29,2 %** insgesamt zurückgegangen ist.

⁶ **Rente auf Zeit:** Rente auf Zeit wird von den Rentenversicherungsträgern befristet gewährt im Fall von verminderter Erwerbstätigkeit. **Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen:** Beamtinnen und Beamte mit Dienstbezügen können nach dem Hamburgischen Beamtengesetz (§ 95a Absatz 1 Nr. 1) eine Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen beantragen. Möglich ist dies in Bereichen, in denen wegen der Arbeitsmarktsituation ein außergewöhnlicher Bewerberüberhang besteht und deshalb ein dringendes öffentliches Interesse daran gegeben ist, verstärkt Bewerberinnen oder Bewerber im öffentlichen Dienst zu beschäftigen. Dies gilt in Anlehnung an das Beamtinnenrecht auch für Angestellte sowie für Arbeiterinnen und Arbeiter.

C.2.2 Teilzeitbeschäftigung

C.2.2.1 Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsumfang

Der Umfang der Teilzeitbeschäftigung in der hamburgischen Verwaltung hat auch im vergangenen Jahr weiter zugenommen. Am 31.12.2006 waren **19.064** (Vorjahr: 18.628) Beschäftigte mit weniger als der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten beschäftigt. Davon waren **3.681** Männer (Vorjahr: 3.550) und **15.383** Frauen (Vorjahr: 15.078). Die Teilzeitquote (bezogen auf alle Beschäftigten des statistischen Personalbestands) betrug **29,8 %** (Vorjahr: 29,1 %). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten hat damit nochmals um **0,7 Prozentpunkte** zugenommen. Von allen Teilzeitbeschäftigten waren **80,7 %** Frauen.

Der Anteil der Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht ergibt sich aus der nachfolgenden Abbildung:

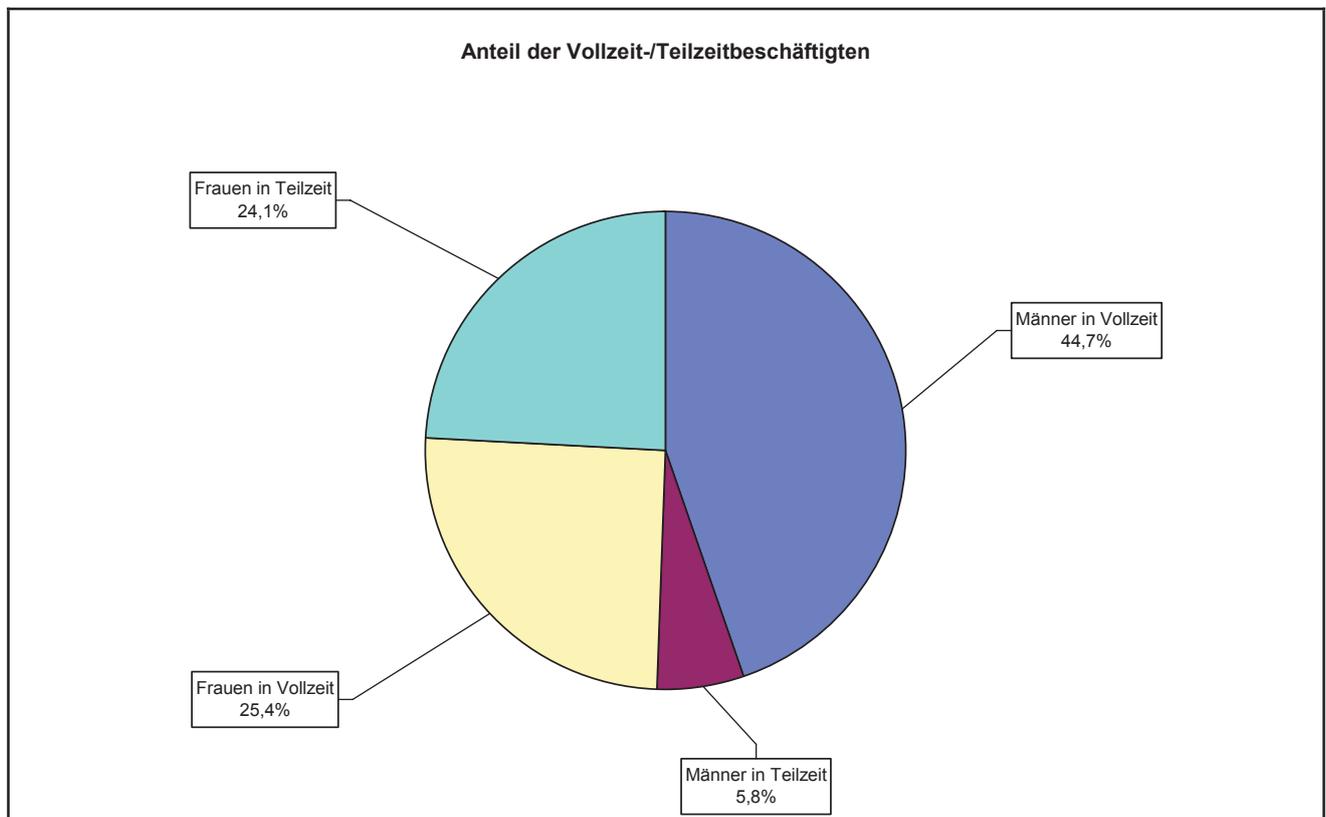


Abbildung C.2-9: Anteil der Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigten in der hamburgischen Verwaltung

Von allen beschäftigten Frauen arbeitete fast die Hälfte in Teilzeit, d.h. die geschlechtsspezifische Teilzeitquote der Frauen betrug **48,6 %** und die der Männer **11,4 %**.

Der von den Teilzeitbeschäftigten gewählte Beschäftigungsumfang weist eine große Bandbreite auf. Von allen Teilzeitbeschäftigten wählte die größte Gruppe eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 50-59 % eines Vollzeitbeschäftigten: **29,5 %** (Vorjahr: 31,3 %) der Teilzeitbeschäftigten sind dieser Kategorie zuzuordnen, gefolgt von der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten, die zwischen 70 und 79 % der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten arbeiten (**22,0 %**; Vorjahr: 21,6 %).

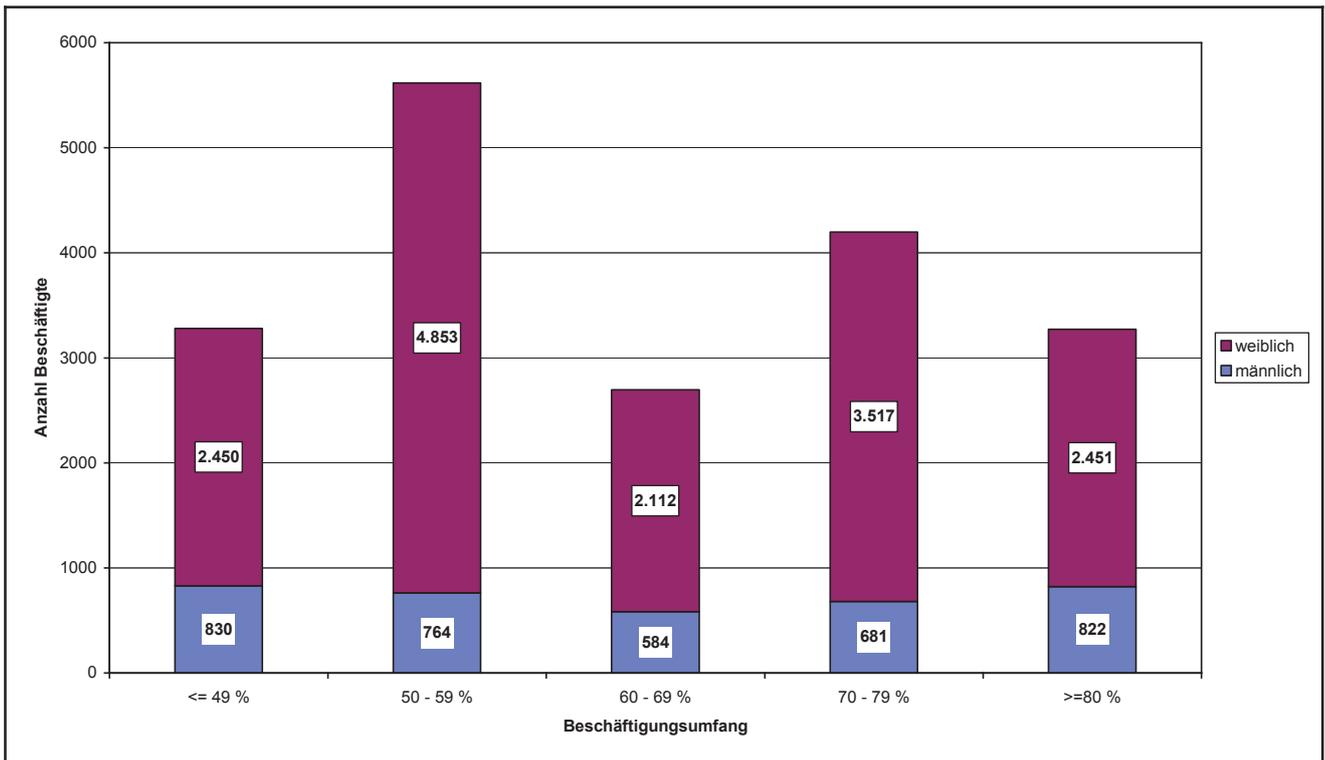


Abbildung C.2-10: Beschäftigungsumfang der Teilzeitbeschäftigten in der hamburgischen Verwaltung

Eine Maßzahl für die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung ist der durchschnittliche Beschäftigungsumfang. Dieser ist definiert als der Quotient aus der Anzahl der Vollkräfte und der Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse. Die Annahmen über die Entwicklung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs sind wichtig für die Personalbedarfsplanung, da Veränderungen des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs unmittelbare Auswirkungen auf den zukünftigen Personalbedarf haben. Der durchschnittliche Beschäftigungsumfang hat sich seit 1999 wie folgt entwickelt:

Entwicklung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs	
Jahr	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang
1999	90,6%
2000	89,8%
2001	90,0%
2002	89,8%
2003	89,5%
2004	88,5%
2005	87,9%
2006	87,6%

Abbildung C.2-11: Entwicklung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs

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

Entwicklung der Teilzeitquote seit 2000			
Jahr	Männer	Frauen	gesamt
2000	4,5%	21,2%	25,7%
2001	4,5%	21,4%	25,9%
2002	4,7%	21,5%	26,2%
2003	5,0%	21,9%	26,9%
2004	5,3%	22,4%	27,7%
2005	5,5%	23,6%	29,1%
2006	5,8%	24,1%	29,8%

Abbildung C.2-12: Entwicklung der Teilzeitquote

Der Rückgang des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs lässt sich auch in einer anderen Betrachtungsweise aufzeigen. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, die weniger als 49 % der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten arbeiten, hat in den letzten Jahren zugenommen, während die Anteile derjenigen Beschäftigten, die zwischen 50 und 59 % bzw. zwischen 60 und 69 % eines Vollzeitbeschäftigten arbeiten, abgenommen haben.

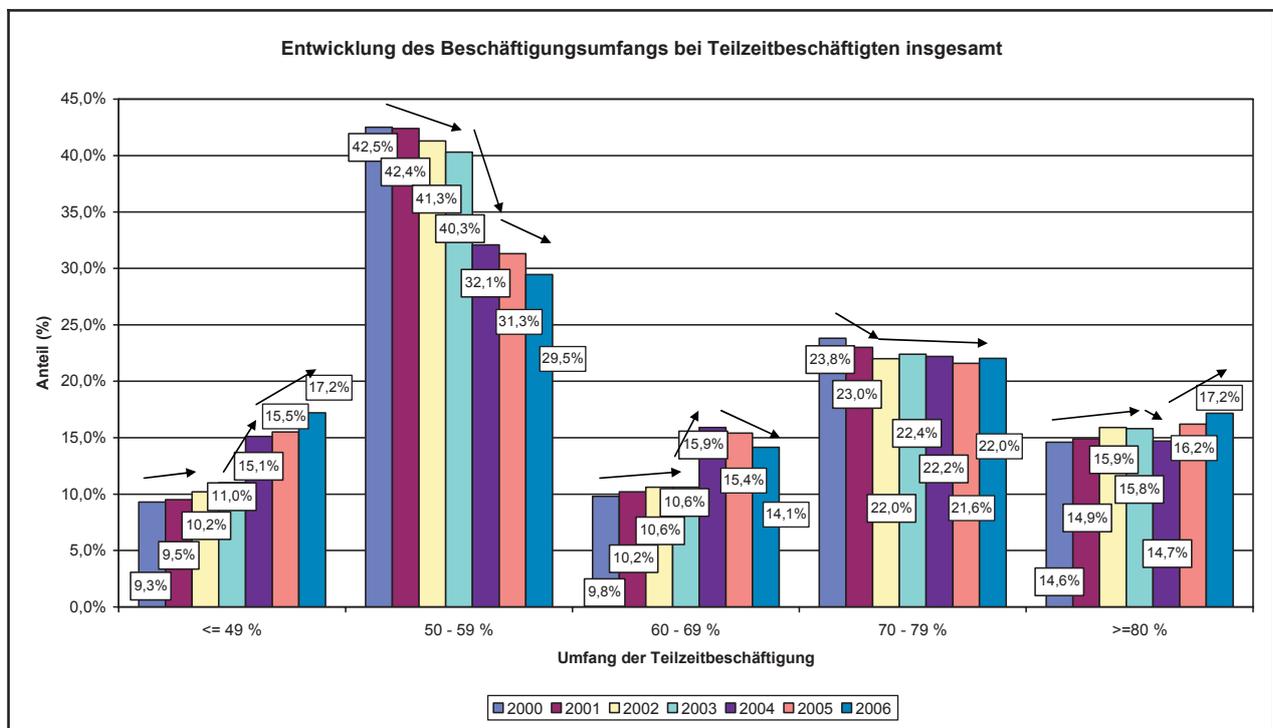


Abbildung C.2-13: Entwicklung des Beschäftigungsumfangs bei Teilzeitbeschäftigten

Nachfolgend wird die Entwicklung in den letzten 3 Jahren betrachtet. In diesem Zeitraum ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der Kategorie bis 49 % von 15,1 % auf 17,2 % gestiegen, während der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der Kategorie mit einem Beschäftigungsumfang zwischen 50 und 59 % von 32,1 % auf 29,5 % gesunken ist. Ebenso hat sich der Anteil der Beschäftigten in der Kategorie 60-69 % von 15,9 % auf 14,1 % reduziert. Die getrennte Betrachtung nach Geschlechtern hat gezeigt, dass diese Entwicklung hauptsächlich auf Veränderungen des Beschäftigungsumfangs der teilzeitbeschäftigten Frauen zurückzuführen ist. Diese machen nach wie vor einen Großteil der Teilzeitbeschäftigten aus. In der Praxis zeigt sich diese Entwicklung dadurch, dass vielfach Beschäftigte nach Beurlaubungszeiten mit geringen Stundenzahlen ihren Wiedereinstieg beginnen.

C.2.2.2 Teilzeitbeschäftigung differenziert nach Laufbahngruppen

Die Analyse der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse zeigt ein weitgehend unverändertes Bild: **39,1 %** der Teilzeitbeschäftigten arbeiten im höheren Dienst (Vorjahr: 39,9 %), **26,5 %** der Teilzeitbeschäftigten gehören dem gehobenen Dienst an (Vorjahr: 26,6 %), **28,2 %** sind im mittleren Dienst beschäftigt (Vorjahr: 27,6 %) und **6,2 %** im einfachen Dienst (Vorjahr: 6,0 %).

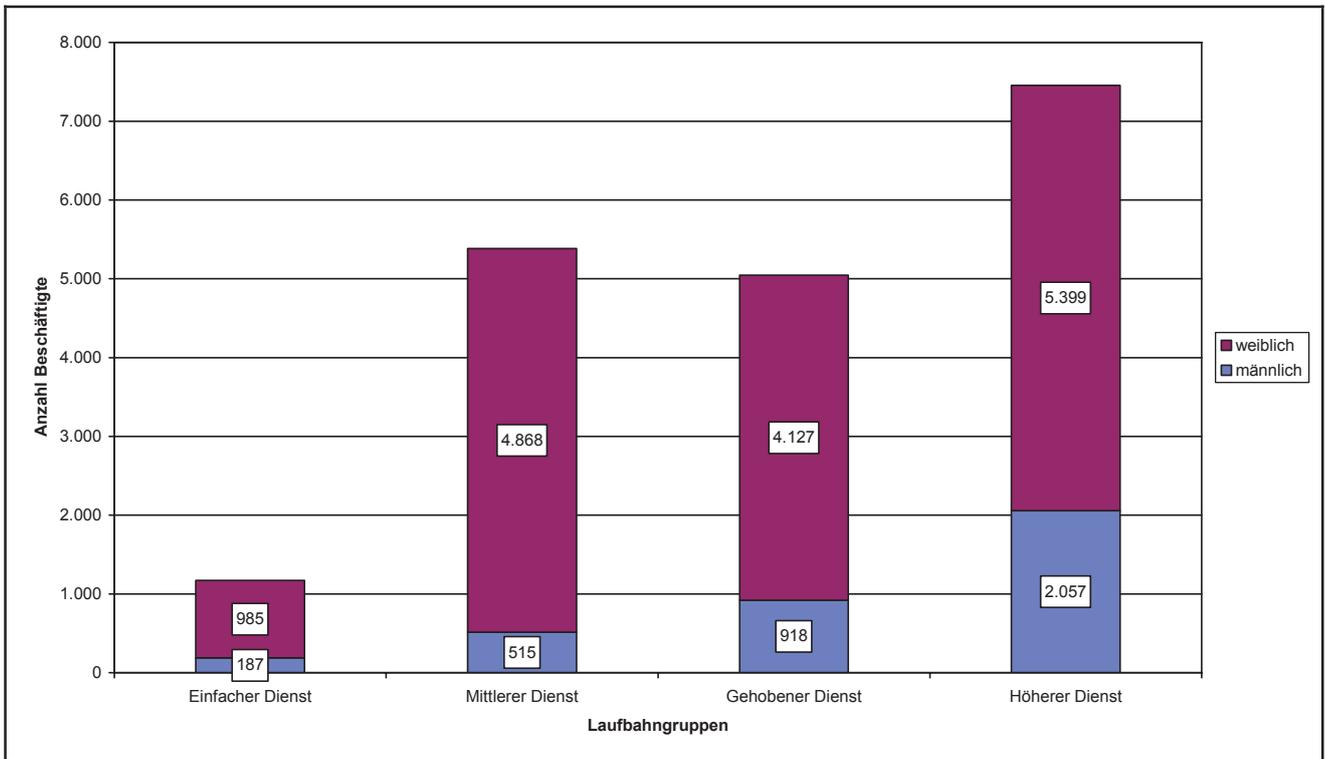


Abbildung C.2-14: Verteilung der Teilzeitbeschäftigten der hamburgischen Verwaltung nach Laufbahngruppen und Geschlecht

Von allen Teilzeitbeschäftigten arbeiten **51,5 %** in der Behörde für Bildung und Sport verteilt über alle Laufbahngruppen, gefolgt von der Finanzbehörde mit einem Anteil von **7,4 %** und der Universität Hamburg mit einem Anteil von **6,1 %**.

C.2.2.3 Sabbatmodelle und Altersteilzeit als Sonderformen der Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigungen können in vielfältigen Formen ausgeübt werden. Auch die Reduzierungen der Arbeitszeit im Rahmen von Sabbatmodellen und von Altersteilzeitvereinbarungen werden als Sonderformen der Teilzeitbeschäftigung betrachtet. Diese Teilzeitmodelle weisen die Besonderheit auf, dass bei durchgehender gleichmäßig reduzierter Bezahlung die Erbringung der Arbeitsleistung (Ansparung) und die Freistellung (Ausgleich) in verschiedenen Perioden liegen können. Beschäftigte, die sich für ein Sabbatmodell entscheiden, haben die Möglichkeit über den vereinbarten Zeitraum von unter 2 Jahren⁷ und höchstens sieben Jahren Arbeitszeit auf einem Arbeitszeitkonto anzusparen. In diesem Zeitraum wird durchgängig, d.h. während der Ansparphase und der Freistellungsphase, das Arbeitsentgelt auf Basis der reduzierten Arbeitszeit gezahlt.

Am 31.12.2006 hatten **768** Beschäftigte (Vorjahr: 792) eine Teilzeitvereinbarung im Rahmen eines Sabbatmodells abgeschlossen, davon waren **476** Frauen (Vorjahr: 492) und **292** Männer (Vorjahr: 300). In der Freistellungsphase befanden sich **156** Beschäftigte (Vorjahr: 161)⁸. Rund 80 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in Sabbatmodellen sind Beschäftigte der Behörde für Bildung und Sport. Die Verteilung über die verschiedenen Modelle ist aus der nachfolgenden Abbildung ersichtlich:

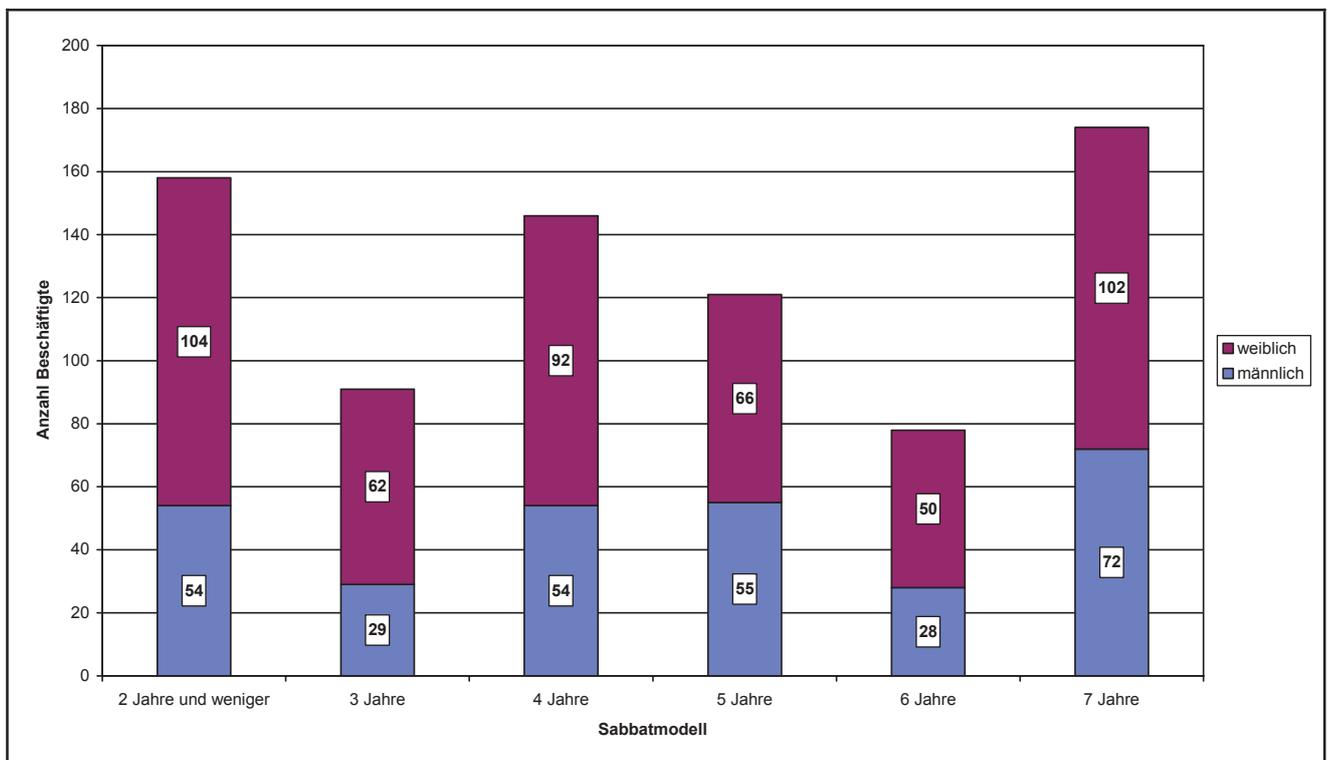


Abbildung C.2-15: Beschäftigte im Sabbatmodell nach Dauer des Sabbatmodells

Die meisten Beschäftigten bevorzugen das Modell über 7 Jahre (**174** Beschäftigte; Vorjahr: 198). Davon waren **150** Beschäftigte in der Behörde für Bildung und Sport tätig (darunter: **134** Lehrkräfte an staatlichen Schulen). An zweiter Stelle folgt das Modell über 2 Jahre und weniger mit **158** Beschäftigten (Vorjahr: 151). Darunter sind auch Kurzsabbaticals (z.B. über 6 Monate) summiert.

Eine weitere Sonderform der Teilzeitbeschäftigung ist die Altersteilzeit. Altersteilzeitbeschäftigte können zwischen dem Teilzeitmodell und dem Blockmodell wählen. Bei beiden Modellen wird die

⁷ Unter Sabbatmodellen werden hier sowohl Kurzsabbaticals wie auch das so genannte Sabbatjahr zusammengefasst.

⁸ Die Freistellungsphase muss abhängig vom gewählten Modell (gilt nicht für Kurzsabbaticals) mindestens ein Jahr andauern und kann bis auf 3,5 Jahre beim siebenjährigen Modell ausgedehnt werden.

durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit reduziert (bei Beamtinnen und Beamten auf 60 % eines Vollzeitbeschäftigten). Bei der Wahl des Teilzeitmodells wird die Arbeitszeit während der Laufzeit der Altersteilzeit gleichmäßig reduziert. Das Blockmodell entspricht hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit dem Sabbatmodell. Die Besonderheit bei Altersteilzeitvereinbarungen besteht darin, dass die entsprechend der geringeren Arbeitszeit reduzierte Bezahlung um einen Aufstockungsbetrag (bei Beamtinnen und Beamten: Altersteilzeitzuschlag) erhöht wird. Insgesamt waren am 31.12.2006 **2.737** Altersteilzeitbeschäftigte (Vorjahr: 2.918; **-181**) in der hamburgischen Verwaltung beschäftigt, davon waren **1.226** Männer (Vorjahr: 1.390) und **1.511** Frauen (Vorjahr: 1.528). Dem Rückgang der Altersteilzeitbeschäftigten insgesamt stand ein Anstieg derjenigen gegenüber, die die Freistellungsphase erreicht haben: Am 31.12.2006 befanden sich **760** Altersteilzeitbeschäftigte in der Freistellungsphase (Vorjahr: 647). Das war eine Zunahme von **113** Beschäftigten (**17,5 %**).

Die **2.737** Altersteilzeitbeschäftigten machen einen Anteil von **4,3 %** (Vorjahr: 4,6 %) am statistischen Personalbestand aus.

Die nachfolgende Abbildung gibt eine Übersicht über die verschiedenen Altersteilzeitmodelle nach Statusgruppen:

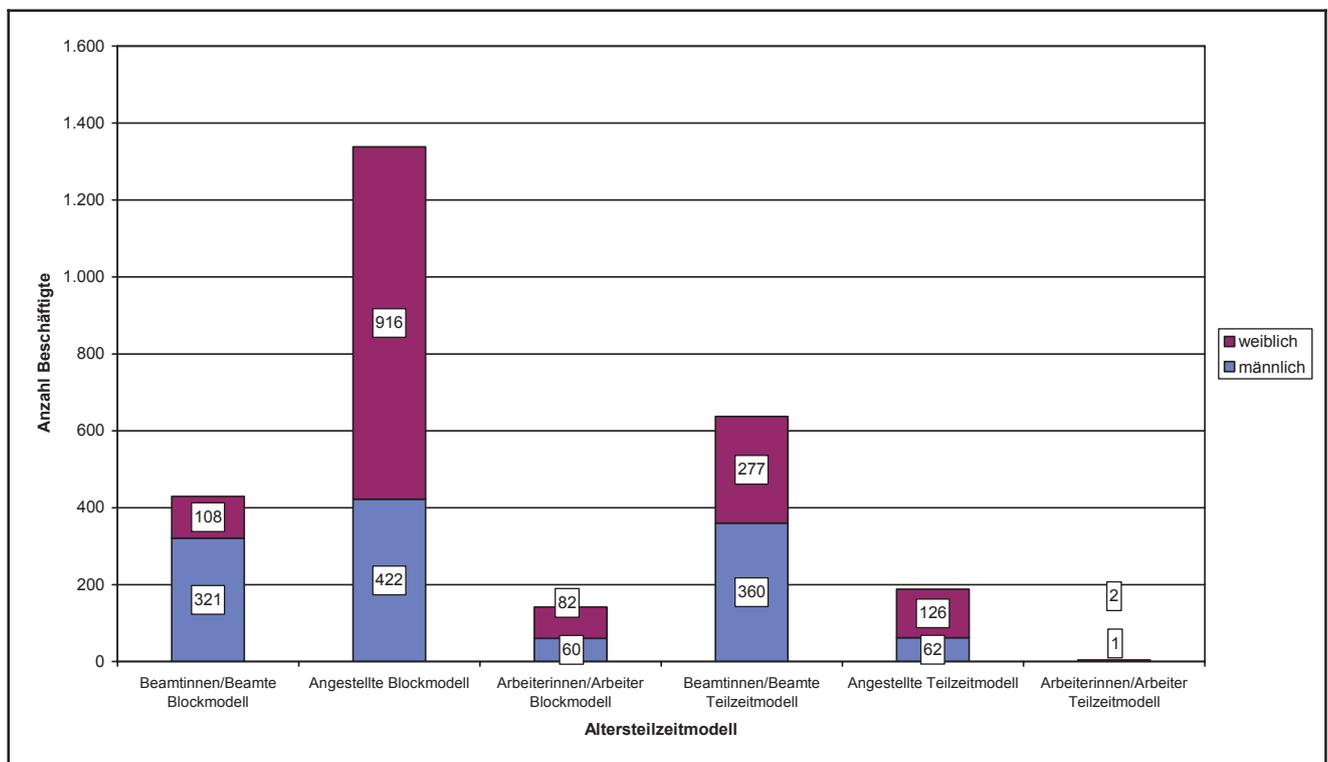


Abbildung C.2-16: Beschäftigte in Altersteilzeit

Das Blockmodell wird nach wie vor gegenüber dem Teilzeitmodell favorisiert. **1.909** Beschäftigte wählten das Blockmodell (Vorjahr: 1.904) gegenüber **828** Beschäftigten im Teilzeitmodell (Vorjahr: 1.014).

Der aufgrund der gesetzlich Befristung der Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte⁹ absehbare Rückgang der Altersteilzeitzahlen im Beamtenbereich hat bereits begonnen: Am 31.12.2005 gab es **1.415** Beamtinnen und Beamte in Altersteilzeitbeschäftigung. Am 31.12.2006 war diese Zahl auf **1.066** zurückgegangen.

⁹ Die Altersteilzeitbeschäftigung muss gemäß § 76c des HmbBG spätestens am 1.8.2004 begonnen haben.

C.2.3 Personalbestand nach Status- und Laufbahngruppen

Die Struktur des Personalbestandes kann für Analysezwecke auch hinsichtlich der Status- und Laufbahngruppen differenziert werden. Wie aus der nachfolgenden Abbildung ersichtlich ist, sind knapp zwei Drittel der Beschäftigten (**61,9 %**; Vorjahr: 62,0 %) Beamtinnen und Beamte, knapp ein Drittel (**33,8 %**; Vorjahr: 33,7 %) sind Angestellte und nur **4,2 %** (Vorjahr: 4,3 %) sind Arbeiterinnen und Arbeiter. Die Angestellten, die Arbeiterinnen und Arbeiter werden in zukünftigen Berichten auf der Grundlage des seit 1.11.2006 gültigen TV-L zur Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusammengefasst (s. methodische Vorbemerkungen). Die Anteile der Statusgruppen haben sich gegenüber dem Vorjahr kaum verändert.

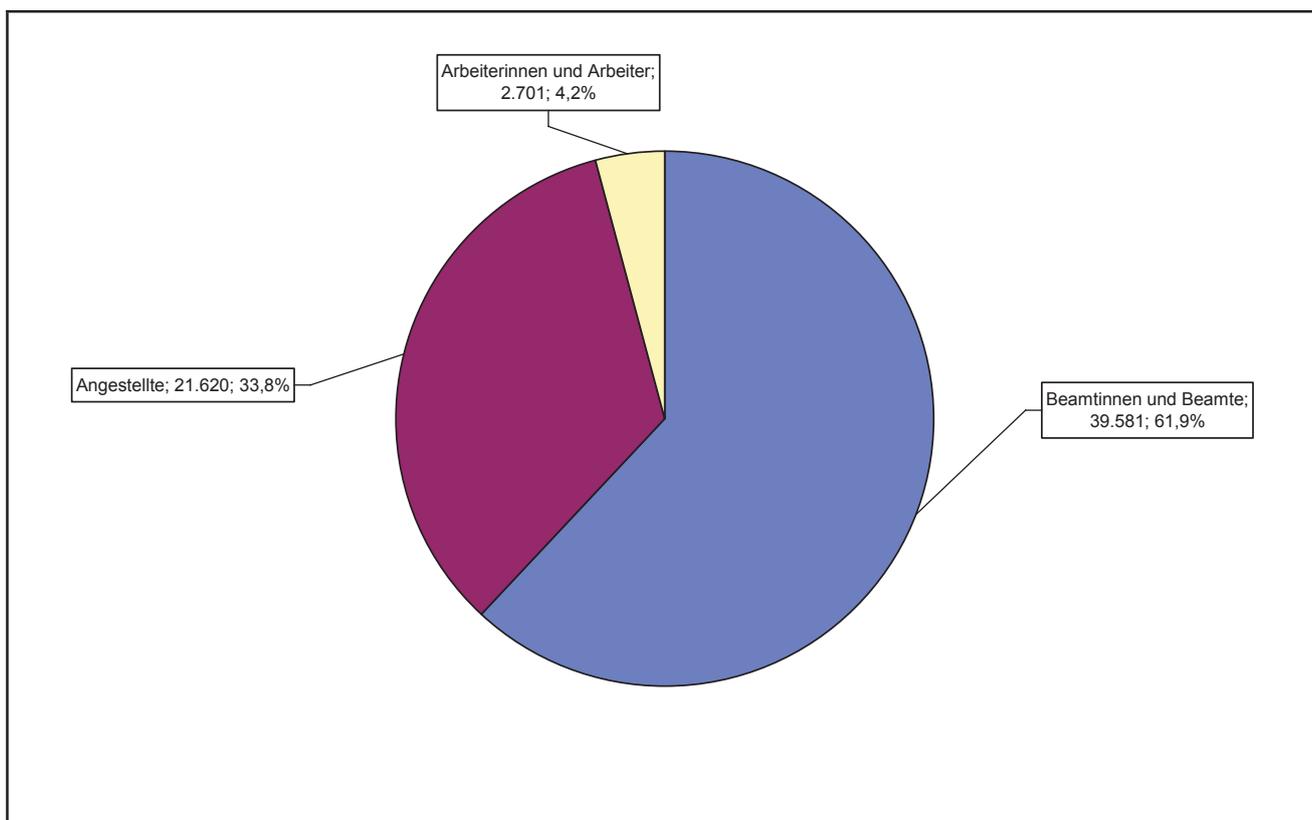


Abbildung C.2-17: Anteile der Statusgruppen am statistischen Personalbestand

Die Entwicklung der Anteile der Statusgruppen stellt sich wie folgt dar:

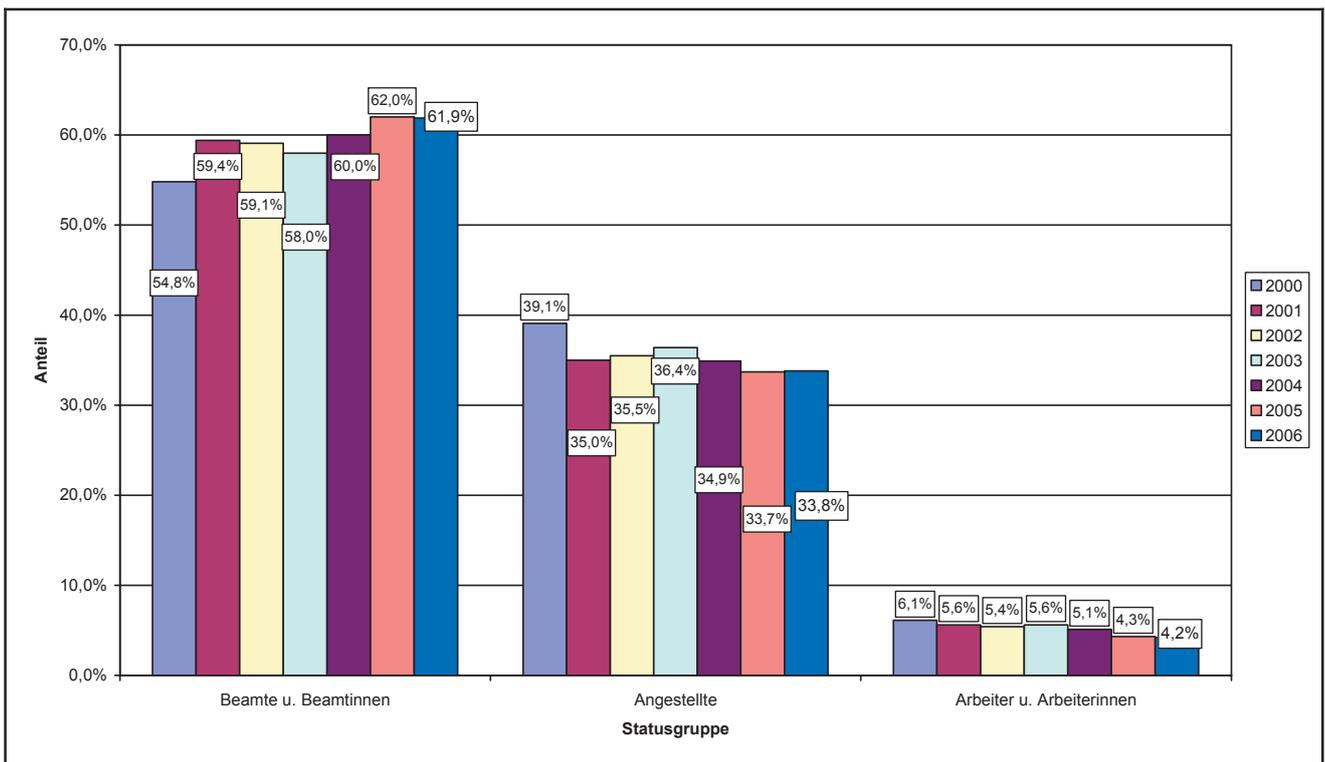


Abbildung C.2-18: Entwicklung der Anteile der Statusgruppen von 2000 bis 2006

In dieser Betrachtung hat es gegenüber dem 31.12.2005 kaum Veränderungen gegeben. Die in den Vorjahren auch aufgrund der Verselbständigung von Behörden bzw. Behördenteilen beobachteten Verschiebungen (s. Personalstrukturbericht 2006) hat es im Jahr 2006 nicht gegeben.

Die Grundlage für die Zuordnung von Laufbahngruppen ist die Laufbahngruppenunterscheidung im Beamtenrecht. Um Auswertungen nach Laufbahngruppen für alle Beschäftigten durchführen zu können, werden den nicht verbeamteten Beschäftigten ebenfalls Laufbahngruppen zugewiesen. Dabei dient bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Entgeltgruppe als Zuordnungsmerkmal (vgl. Abschnitt C.2.5)¹⁰.

Die Verteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Laufbahngruppen getrennt nach Geschlechtern ist aus der nachfolgenden Abbildung ersichtlich. Die prozentuale Verteilung (bezogen auf den statistischen Personalbestand) stellte sich wie folgt dar: **3,4 %** (Vorjahr: 3,3 %) der Beschäftigten gehörten dem einfachen Dienst an, **34,4 %** (Vorjahr; 34,3 %) befanden sich in der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes, **31,4 %** (Vorjahr: 31,5 %) waren Beschäftigte des gehobenen Dienstes und **30,9 %** (Vorjahr: 30,9 %) arbeiteten in Beschäftigungsverhältnissen des höheren Dienstes.

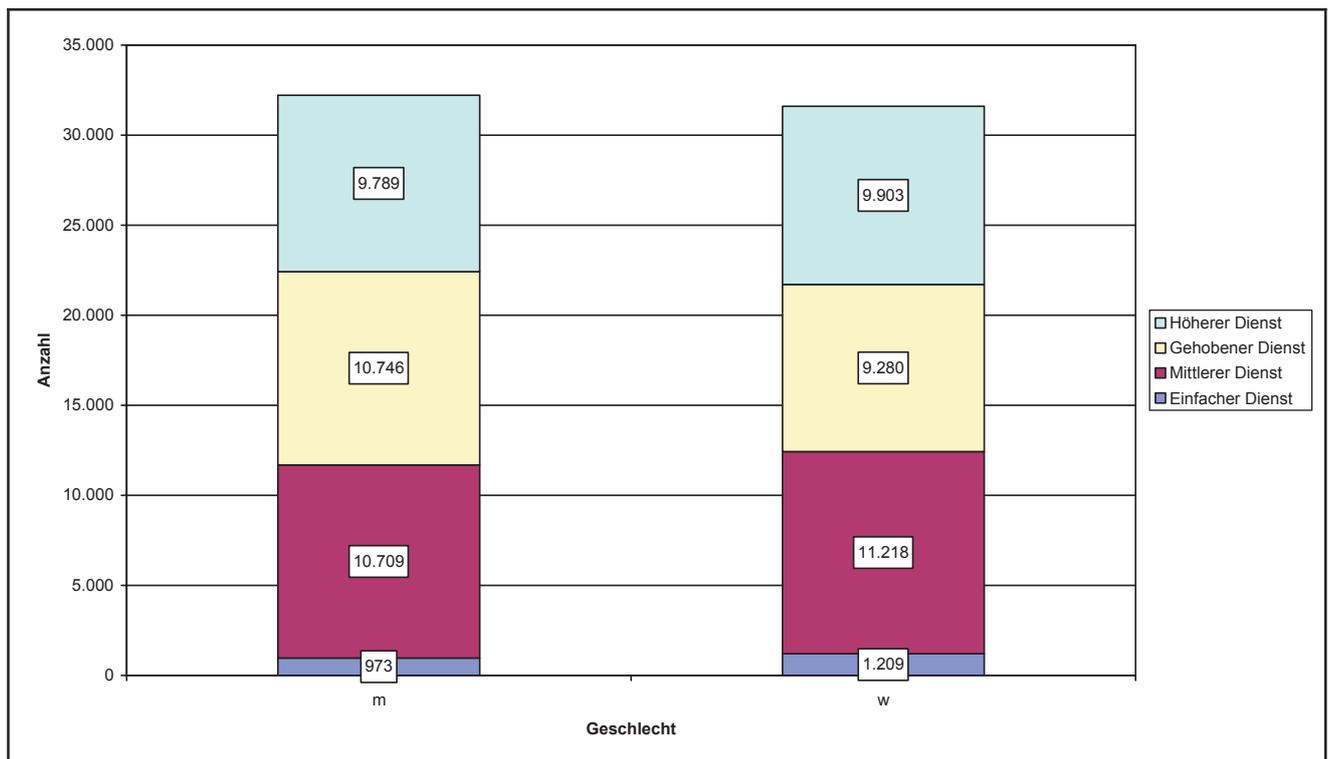


Abbildung C.2-19: Männliche und weibliche Beschäftigte der hamburgischen Verwaltung nach Laufbahngruppen

¹⁰ Nicht bei allen Beschäftigungsverhältnissen ist eine Laufbahngruppenzuordnung möglich (z.B. bei fehlenden Tarifmerkmalen). Daher weicht die Summe der für die Laufbahngruppenzuordnung herangezogenen Beschäftigungsverhältnisse in geringem Maße vom statistischen Personalbestand ab.

Die folgende Zeitreihe zeigt das Verhältnis der Laufbahngruppen seit dem Jahr 2000:

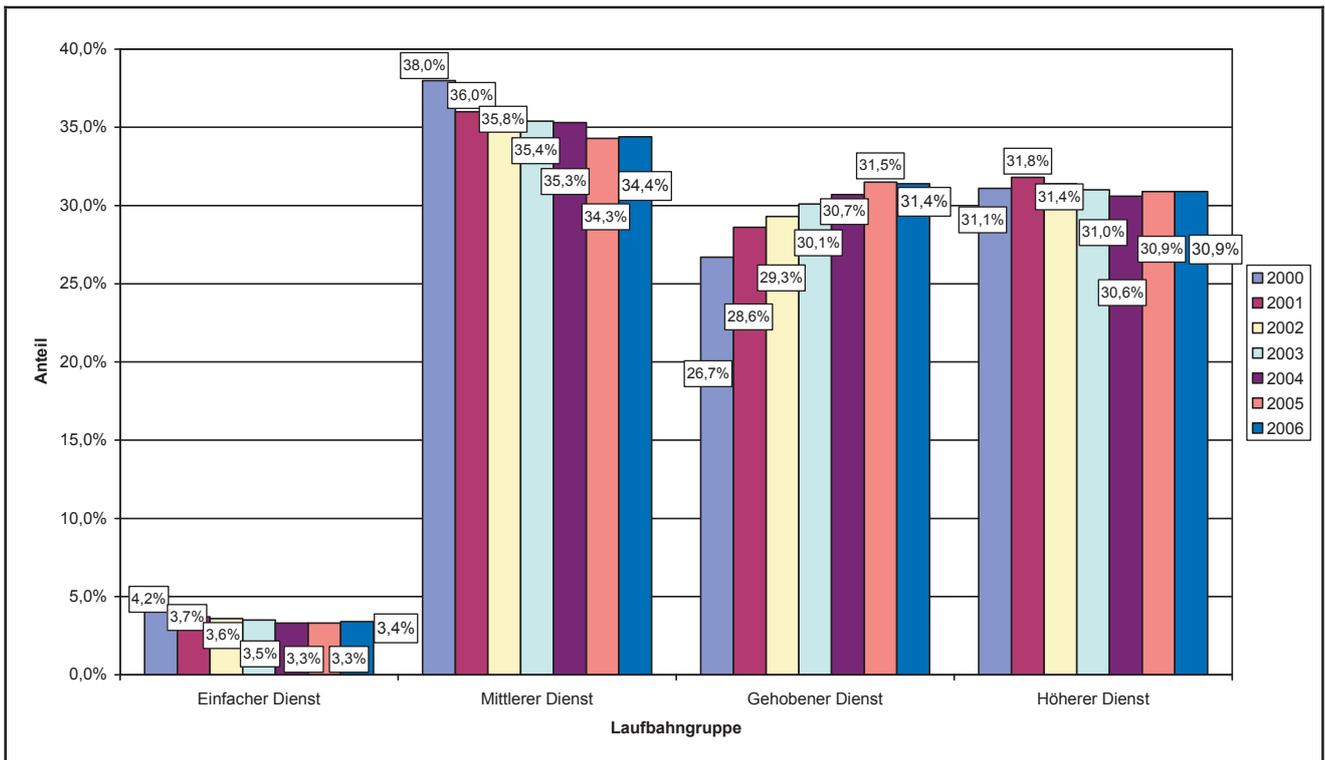


Abbildung C.2-20: Entwicklung des Anteils des Laufbahngruppen von 2000-2006

Im Vergleich der Jahre 2005 und 2006 haben sich die Anteile der einzelnen Laufbahngruppen kaum verändert, während es in den Vorjahren teilweise deutliche Verschiebungen gegeben hat (vgl. Personalstrukturbericht 2006).

C.2.4 Beschäftigung nach Staatsangehörigkeit

In den vergangenen Jahren ist im Personalbericht regelmäßig auch berichtet worden über die Struktur der Beschäftigten nach ihrer Staatsangehörigkeit. Diese Berichterstattung wird zunächst unverändert fortgesetzt.

Der Senat hat am 31.10.2006 die Entscheidung getroffen, den Anteil der Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund in den Ausbildungen der hamburgischen Verwaltung innerhalb der nächsten fünf Jahre von insgesamt 5,2 % (Einstellungsjahrgang 2006) auf einen Zielwert von 20 % zu erhöhen, und hierzu ein umfangreiches Maßnahmenkonzept beschlossen. Im Fokus stehen hierbei die Laufbahnausbildungen in den Bereichen Allgemeine Verwaltung, Steuerverwaltung, Justiz, Strafvollzug, Polizei und Feuerwehr sowie die Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz zur/zum Verwaltungs- und Justizfachangestellten; diese Ausbildungen umfassen insgesamt rund 85% aller Ausbildungsverhältnisse in der hamburgischen Verwaltung. Die Einstellungsverfahren für den Oktober 2007 sind weitestgehend abgeschlossen. Für den Einstellungsjahrgang 2007 ist es gelungen, den Anteil an Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund auf 12,4 % zu erhöhen (Stand: Juni 2007).

Für den Senat ist die Integration von jungen Menschen mit Migrationshintergrund angesichts des demografischen Wandels und nicht zuletzt der hamburgischen Tradition als weltoffene Stadt unverzichtbar und eines der wesentlichen Anliegen der nächsten Jahre. Vor dem Hintergrund einer bedarfsorientierten Planung stellt die Einstellung in die Ausbildung zudem den Regelzugang in das Beschäftigungssystem der hamburgischen Verwaltung dar. Mit diesem Ansatz unterscheidet sich das Hamburger Konzept zur Integration von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund deutlich von den Konzepten anderer Ländern und Kommunen, die sich in ihren Ansätzen primär auf die Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz ausrichten und den Nachwuchskräften nicht immer eine Beschäftigungsperspektive im Anschluss an die Ausbildung bieten.

Das Konzept zur Integration von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund ist eingebettet in das vom Senat am 19.12.2006 verabschiedete „Handlungskonzept zur Integration von Zuwanderern“.

Beide Handlungskonzepte folgen in der Begrifflichkeit „Migration“ der Definition des Statistischen Bundesamtes für den Mikrozensus 2005. Auf den Ergebnissen dieses Mikrozensus beruhen gegenwärtig alle Vergleichszahlen, die sich auf den Anteil der Bevölkerung in den Ländern, Kommunen und Städten beziehen¹¹. Danach sind Personen mit Migrationshintergrund

- Ausländische Staatsangehörige,
- Deutsche Staatsangehörige mit Migrationshintergrund,
 - Spätaussiedler
 - Personen, die die deutsche Staatsangehörigkeit durch Einbürgerung besitzen;
 - Kinder von Zuwanderern ausländischer Staatsangehörigkeit, die bei Geburt zusätzlich die deutsche Staatsangehörigkeit erhalten;
 - Personen, bei denen mindestens ein Elternteil ausländischer Staatsangehörigkeit oder Spätaussiedler ist oder die deutsche Staatsangehörigkeit durch Einbürgerung besitzt.

Künftig wird daher über die Entwicklung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund berichtet werden. Da Informationen dieser Art aus Datenschutzgründen nur auf freiwilliger Basis von den Beschäftigten erhoben werden dürfen, wird hierzu eine Befragung der Beschäftigten erfolgen.

¹¹ Den Ergebnissen des Mikrozensus 2005 zufolge liegt dieser Anteil in Hamburg bei 26,8%.

Vor dem Hintergrund, dass der Anteil der nichtdeutschen Beschäftigten, nur eine Teilmenge der Beschäftigten mit Migrationshintergrund umfasst, aber nur dieser zurzeit über das Personalinformati- ons- und –abrechnungssystem PAISY erhebbar ist, sind die folgenden Ergebnisse zu bewerten:

Der Anteil der Beschäftigten mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit hat sich gegenüber dem 31.12.2005 nicht verändert. Am 31.12.2006 waren insgesamt **1.161** Beschäftigte mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der hamburgischen Verwaltung (Vorjahr: 1.153). Das entspricht unverändert einem Anteil von **1,8 %** am statistischen Personalbestand.

Die Herkunftskontinente der Beschäftigten mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit sind der nachfol- genden Abbildung zu entnehmen:

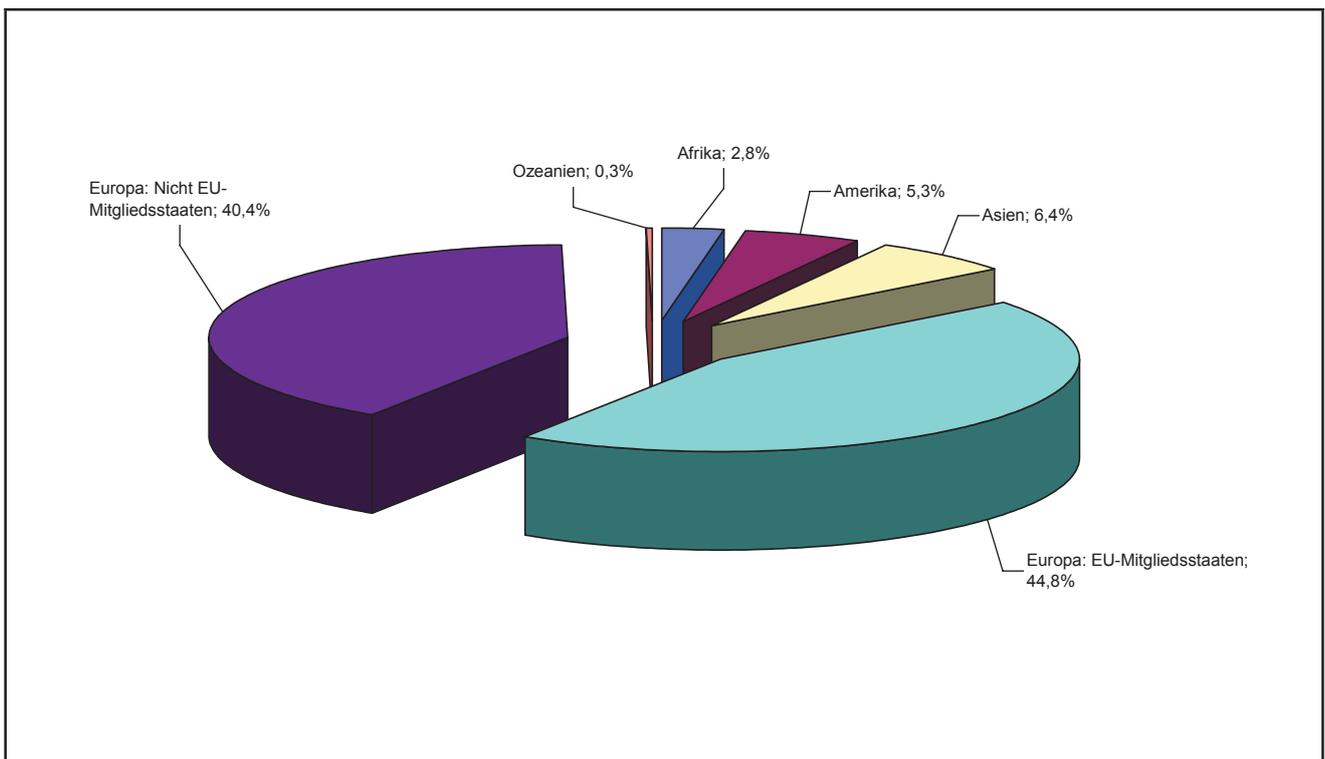


Abbildung C.2-21: Beschäftigte der Freien und Hansestadt Hamburg mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit gegliedert nach Kontinenten

Wie aus der Abbildung ersichtlich ist, stammen über **80 %** der Beschäftigten mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit aus europäischen Staaten, wovon **44,8 %** aus Mitgliedsstaaten der EU bzw. diesen gleichgestellten Ländern stammen und **40,4 %** aus anderen europäischen Staaten.

C.2.5 Personalkosten und Bezahlungsstruktur

Das folgende Kapitel wurde in diesem Personalstrukturbericht um zusätzliche Auswertungen im Abschnitt Personalkosten erweitert.

C.2.5.1 Personalkosten

Mit einem Anteil von 34,2 % stellen die Personalausgaben (Hauptgruppe 4) einen wesentlichen Teil der bereinigten Gesamtausgaben¹² des Hamburger Haushalts (vorläufiger Jahresabschluss 2006) dar. Hinzu kommen die Ausgaben für das Personal der Einrichtungen nach § 15 LHO bzw. der Landesbetriebe nach § 26 LHO, deren Veranschlagung in Wirtschaftsplänen erfolgt.

Die Personalausgaben für alle aktiv Beschäftigten der Hamburger Verwaltung inkl. der Einrichtungen nach § 15 LHO sowie der Landesbetriebe nach § 26 LHO beliefen sich im Jahr 2006 auf **2,75 Mrd. Euro**; hinzu kamen **1,08 Mrd. Euro** Versorgungsaufwendungen.¹³

Diese Gesamtausgaben lassen sich wie folgt differenzieren:

- **2.645,63 Mio. Euro** - Bezüge für aktiv Beschäftigte
- **976,95 Mio. Euro** - Ausgaben für die Versorgung der Beamtinnen und Beamten (Beamtenversorgung) sowie der Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter (Zusatzversorgung)
- **187,92 Mio. Euro** - Ausgaben für Beihilfen und Unterstützungen (z.B. Heilfürsorge und Heilbehandlung nach Dienstunfällen)
- **12,33 Mio. Euro** - Aufwendungen für Abgeordnete und ehrenamtliche Tätigkeiten
- **9,20 Mio. Euro** - Sonstige personenbezogene Ausgaben (z.B. Erstattungen an Rentenversicherungsträger im Rahmen von Ehescheidungen (Versorgungsausgleich), Trennungsgeld)

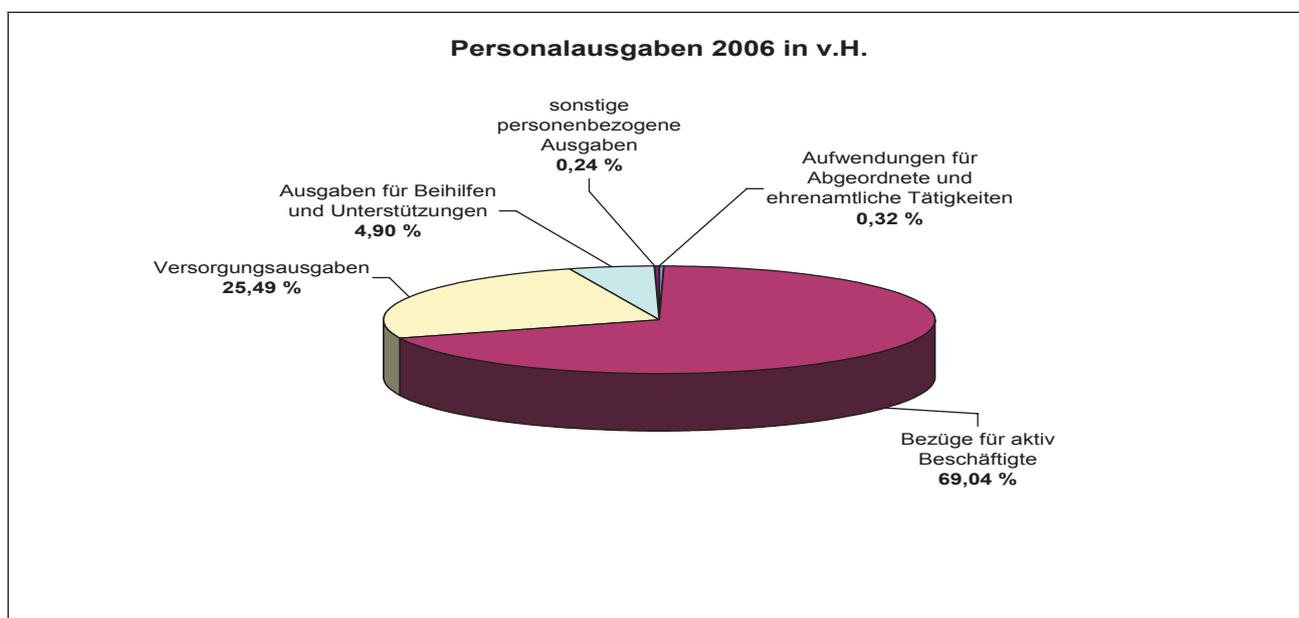


Abbildung C.2-22: Personalausgaben in der hamburgischen Verwaltung 2006

¹² Gesamtausgaben minus Zahlungen an den Länderfinanzausgleich, Zuführungen an Rücklagen, haushaltstechnische Verrechnungen und Deckung von Fehlbeträgen aus den Vorjahren.

¹³ inkl. der Ausgaben für Beihilfe und Heilfürsorge für aktiv Beschäftigte (84,94 Mio. Euro) sowie Versorgungsempfänger (102,98 Mio. Euro).

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

Ausgaben für Beihilfe und Heilfürsorge

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

Die Ausgaben für Beihilfen und Heilfürsorge beliefen sich im Jahr 2006 auf ca. **188 Mio. Euro**. Der folgenden Abbildung ist die Aufteilung auf die einzelnen Bestandteile zu entnehmen.

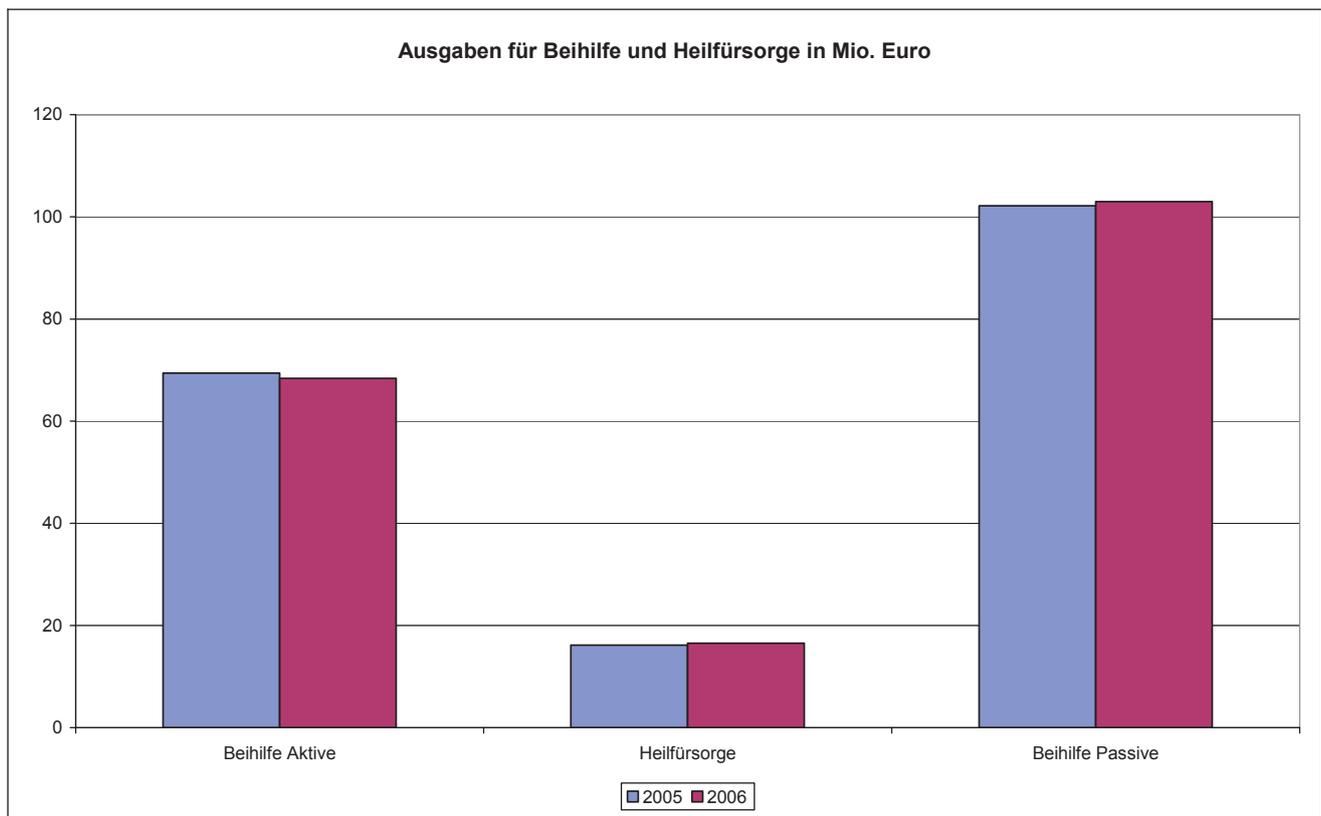


Abbildung C.2-23: Ausgaben für Beihilfe und Heilfürsorge der hamburgischen Verwaltung

Im Vergleich von 2005 zu 2006 fällt auf, dass sich die Ausgaben für Beihilfe bei den aktiv Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg von **69,42 Mio. Euro** im Jahr 2005 auf **68,41 Mio. Euro** im Jahr 2006 um ca. **1 Mio. Euro** verringert haben. Dies ist vor allem als Effekt der zum 01.08.2005 eingeführten Kostendämpfungspauschale (KDP) im Rahmen der 7. Verordnung zur Änderung der Hamburgischen Beihilfeverordnung zu sehen, deren Einsparung im Bereich der aktiv Beschäftigten im Jahr 2006 **1,98 Mio. Euro** betrug¹⁴. Die Ausgaben für die Beihilfe der Versorgungsempfänger sind von **102,16 Mio. Euro** auf **102,98 Mio. Euro** leicht gestiegen, obwohl die KDP in diesem Bereich eine Einsparung von **1,76 Mio. Euro** nach sich zog¹⁵. Die Ausgaben für die Heilfürsorge sind ebenfalls leicht von **16,15 Mio. Euro** auf **16,53 Mio. Euro** gestiegen.

¹⁴ Stand 29.11.2006.

¹⁵ Stand 29.11.2006.

C.2.5.2 Einkommensverteilung und Bezahlungsstruktur

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

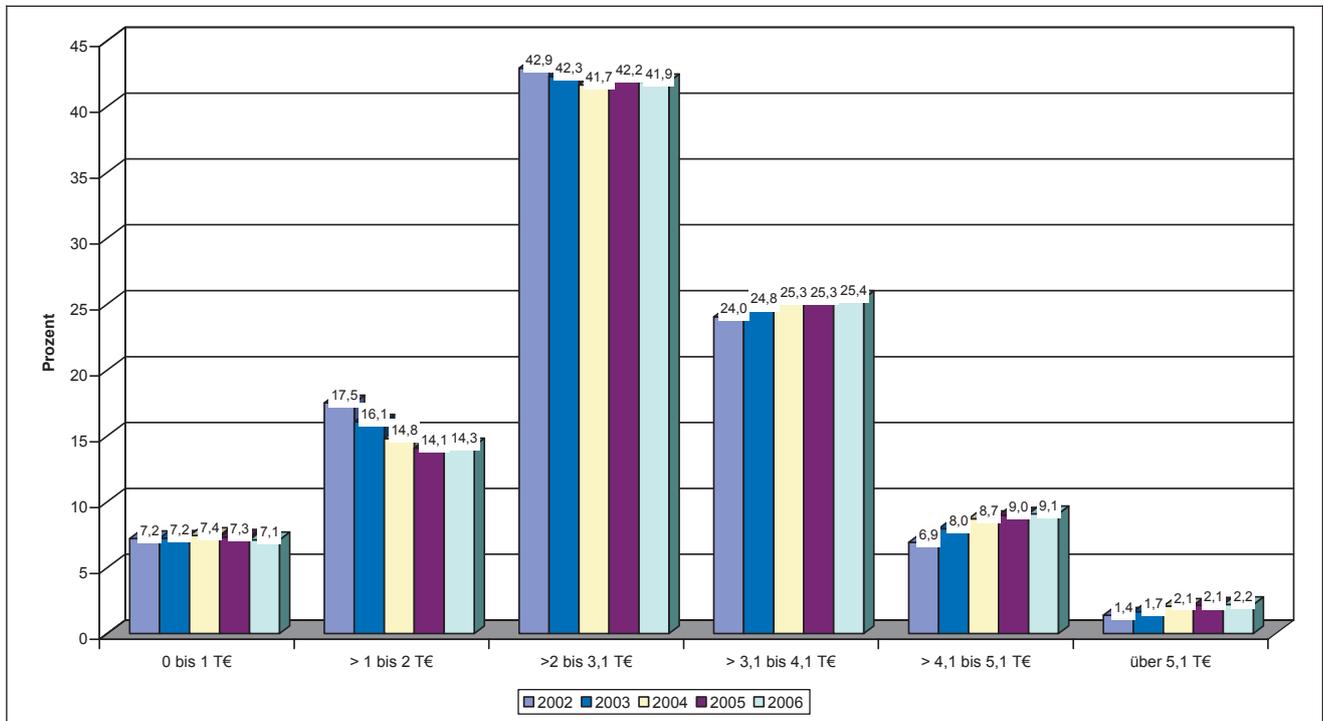


Abbildung C.2-24: Bruttoeinkommensverteilung in den Einzelplänen

Der Anteil der Geringverdienenden (**bis 1.000 Euro** monatlich) liegt mit **7,1 %** nur wenig niedriger als in den Vorjahren. Der Anteil der Einkommensklasse **zwischen 1.000 und 2.000 Euro** ist von 2002 bis 2005 von 17,5 % auf 14,1 % gesunken. Im vergangenen Jahr ist er mit **14,3 %** leicht gestiegen. In der Einkommensklasse **zwischen 2.000 und 3.100 Euro** ist 2006 wieder ein leichter Rückgang von 42,2 % im Vorjahr auf **41,9 %** zu verzeichnen. Die in der Einkommensklasse **zwischen 3.100 und 4.100 Euro** in den Jahren 2002 bis 2004 zu verzeichnende Erhöhung des Anteils hat sich mit **25,4 %** im Jahre 2006 (Vorjahr 25,3 %) kaum fortgesetzt. Der Anteil in der Einkommensklasse **zwischen 4.100 und 5.100 Euro** ist im Jahr 2006 auf **9,1 %** (Vorjahr 9,0 %) weiter leicht gestiegen. **2,2 %** aller Beschäftigten verfügen über ein monatliches Einkommen von **über 5.100 Euro**; dieser Wert ist zum Vorjahr leicht erhöht.

Gegenüber dem Vorjahr ist auch 2006 in den höheren Bruttoeinkommensklassen lediglich eine geringe Steigerung zu verzeichnen. Die Zunahme ihrer Anteile seit 2002 bis 2005 erklärt sich im Wesentlichen durch Ausgliederungen von Organisationseinheiten aus der Kernverwaltung der Freien und Hansestadt Hamburg. Von diesen Umstrukturierungen waren untere Einkommensklassen stärker betroffen, so dass der relative Anteil höherer Besoldungsgruppen gestiegen ist. Darüber hinaus führten die linearen Besoldungs- und Tarifierpassungen aus dem Jahr 2004 insbesondere in den Einkommensklassen von 3.100 bis 4.100 Euro und von 4.100 – 5.100 Euro dazu, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus diesen Klassen den nächst höheren Einkommensklassen zuzuordnen waren. Da die neue Einkommensstruktur des TV-L erst ab 1. November 2006 gilt, sind etwaige Auswirkungen auf die Einkommensverteilung in der obigen Abbildung nicht sichtbar.

Die beiden folgenden Tabellen geben eine Übersicht über die Beschäftigtenzahl und das Beschäftigtenvolumen des budgetrelevanten Personalbestandes am 31.12.2006 – gegliedert nach den jeweiligen Bezahlsstrukturen - für die Beamtinnen und Beamten und für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Letztere Tabelle fasst die früheren Statusgruppen der Angestellten sowie der Arbeiterinnen und Arbeiter nach den neuen einheitlichen Entgeltgruppen des TV-L zusammen. Die Verbindung zu den bisherigen Vergütungs- und Lohngruppen wird darauf folgend anhand einer Zuordnungsübersicht verdeutlicht.

C.2.5-BE		Beschäftigtenanzahl und Beschäftigungsvolumen von Beamten u. Beamtinnen - gegliedert nach Bezahlungsstruktur											
Stand 31.12.2006													
Geschlecht / Bezahlungsgruppe	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Anteil (v.H.) Laufbahngruppe			Anteil (v.H.) Statusgruppe			
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	
	1	2	3=1+2	4	5	6=4+5	7	8	9	10	11	12	
Beamte/Beamtinnen - Senatoren/Senatorinnen - Bürgermeister/Bürgermeisterinnen													
B 11	7	3	10	7,0	3,0	10,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	
B 10	14	1	15	14,0	1,0	15,0	0,2	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	
B 9	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
B 6	28	2	30	28,0	2,0	30,0	0,3	0,0	0,2	0,1	0,0	0,1	
B 4	20	3	23	20,0	3,0	23,0	0,2	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1	
B 3	33	4	37	32,0	3,5	35,5	0,4	0,0	0,2	0,1	0,0	0,1	
B 2	8	2	10	7,0	2,0	9,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	
A 16	266	73	339	255,7	69,6	325,3	3,3	0,8	2,0	1,2	0,4	0,8	
A 15	829	354	1.183	779,0	320,1	1.099,0	10,3	4,1	7,1	3,6	1,9	2,9	
A 14	2.152	1.165	3.317	1.964,3	965,1	2.929,3	26,7	13,5	19,9	9,5	6,3	8,1	
A 13	2.069	3.164	5.233	1.914,1	2.457,0	4.371,1	25,6	36,8	31,4	9,1	17,2	12,7	
A 13 StR VR	912	2.861	3.773	821,7	2.296,2	3.117,9	11,3	33,2	22,6	4,0	15,5	9,2	
C 4	232	35	267	227,6	35,0	262,6	2,9	0,4	1,6	1,0	0,2	0,6	
C 3	365	98	463	353,2	89,0	442,2	4,5	1,1	2,8	1,6	0,5	1,1	
C 2	203	41	244	198,0	38,5	236,4	2,5	0,5	1,5	0,9	0,2	0,6	
C 1	23	15	38	22,8	14,1	36,9	0,3	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	
W3	56	13	69	55,0	12,5	67,5	0,7	0,2	0,4	0,2	0,1	0,2	
W2	61	27	88	58,5	25,4	83,9	0,8	0,3	0,5	0,3	0,1	0,2	
W1	23	19	42	23,0	18,0	41,0	0,3	0,2	0,3	0,1	0,1	0,1	
R 6	5	1	6	5,0	1,0	6,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
R 5	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
R 4	2	1	3	2,0	1,0	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
R 3	29	11	40	28,4	10,8	39,2	0,4	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	
R 2	192	76	268	190,4	69,0	259,4	2,4	0,9	1,6	0,8	0,4	0,7	
R 1	317	317	634	311,9	261,1	573,0	3,9	3,7	3,8	1,4	1,7	1,5	
Sonderdienstvertrag	2	0	2	2,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Referendare	224	320	544	224,0	320,0	544,0	2,8	3,7	3,3	1,0	1,7	1,3	
Summe Höherer Dienst	8.074	8.606	16.680	7.546,5	7.017,7	14.564,2	100%	100%	100%	35,5	46,8	40,5	
A 13	631	202	833	596,2	182,3	778,5	7,8	3,3	5,9	2,8	1,1	2,0	
A 13 Stufenlehrer alt	146	437	583	140,2	348,5	488,6	1,8	7,2	4,1	0,6	2,4	1,4	
A 13 Stufenlehrer neu	5	13	18	5,0	11,8	16,8	0,1	0,2	0,1	0,0	0,1	0,0	
A 12	1.219	558	1.777	1.179,2	486,9	1.666,1	15,2	9,2	12,6	5,4	3,0	4,3	
A 12 Lehrer	97	671	768	91,2	535,1	626,3	1,2	11,1	5,5	0,4	3,6	1,9	
A 12 Stufenlehrer neu	156	661	817	141,9	531,6	673,5	1,9	10,9	5,8	0,7	3,6	2,0	
A 11	1.786	1.100	2.886	1.747,1	874,1	2.621,2	22,2	18,2	20,5	7,8	6,0	7,0	
A 11 Fachlehrer	25	25	50	24,5	21,5	46,0	0,3	0,4	0,4	0,1	0,1	0,1	
A 10	2.044	1.070	3.114	2.010,9	843,9	2.854,8	25,4	17,7	22,1	9,0	5,8	7,6	
A 10 Fachlehrer	43	50	93	42,0	39,3	81,3	0,5	0,8	0,7	0,2	0,3	0,2	
A 9	1.614	844	2.458	1.604,0	793,9	2.397,9	20,1	14,0	17,4	7,1	4,6	6,0	
Anwärter	226	215	441	226,0	215,0	441,0	2,8	3,6	3,1	1,0	1,2	1,1	
Lehramtsanwärter	50	199	249	50,0	199,0	249,0	0,6	3,3	1,8	0,2	1,1	0,6	
Studienreferendare	0	1	1	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Summe Gehobener Dienst	8.042	6.046	14.088	7.858,1	5.083,9	12.942,1	100%	100%	100%	35,3	32,8	34,2	
A 9	2.881	1.056	3.937	2.843,5	887,4	3.731,0	44,2	28,4	38,5	12,7	5,7	9,6	
A 8	1.643	1.279	2.922	1.634,7	1.025,1	2.659,8	25,2	34,4	28,5	7,2	6,9	7,1	
A 7	1.762	1.045	2.807	1.752,9	904,2	2.657,1	27,0	28,1	27,4	7,7	5,7	6,8	
A 6	78	182	260	77,6	174,2	251,8	1,2	4,9	2,5	0,3	1,0	0,6	

Geschlecht / Bezahlungsgruppe	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Anteil (v.H.) Laufbahngruppe			Anteil (v.H.) Statusgruppe		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
	1	2	3=1+2	4	5	6=4+5	7	8	9	10	11	12
Beamte/Beamtinnen - Senatoren/Senatorinnen - Bürgermeister/Bürgermeisterinnen												
A 5	2	0	2	2,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Anwärter	152	159	311	152,0	159,0	311,0	2,3	4,3	3,0	0,7	0,9	0,8
Summe Mittlerer Dienst	6.518	3.721	10.239	6.462,8	3.149,9	9.612,7	100%	100%	100%	28,6	20,2	24,9
A 6	37	7	44	37,0	7,0	44,0	28,5	21,2	27,0	0,2	0,0	0,1
A 5	62	17	79	62,0	15,8	77,8	47,7	51,5	48,5	0,3	0,1	0,2
A 4	17	5	22	17,0	4,8	21,8	13,1	15,2	13,5	0,1	0,0	0,1
A 3	14	4	18	14,0	4,0	18,0	10,8	12,1	11,0	0,1	0,0	0,0
Summe Einfacher Dienst	130	33	163	130,0	31,6	161,6	100%	100%	100%	0,6	0,2	0,4
Summe Beamte/innen	22.764	18.406	41.170	21.997,4	15.283,1	37.280,5				100%	100%	100%

Beschäftigtengruppe: budgetrelevanter Personalbestand

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

C.2.5-AN Stand 31.12.2006 Geschlecht / Entgelt- u. Bezahlungsgruppe	Beschäftigtenanzahl und -volumen im Arbeitnehmerbereich - gegliedert nach Bezahlungsstruktur											
	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Anteil (v.H.) Laufbahngruppe			Anteil (v.H.) Statusgruppe		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
	1	2	3=1+2	4	5	6=4+5	7	8	9	10	11	12
Arbeitnehmerbereich												
15Ü	40	13	53	38,3	11,4	49,6	1,6	0,7	1,2	0,3	0,1	0,2
15	139	102	241	128,5	84,4	212,9	5,7	5,4	5,6	1,2	0,6	0,9
14	611	442	1.053	562,8	354,2	917,0	25,2	23,3	24,3	5,1	2,8	3,8
13Ü	767	620	1.387	609,7	429,4	1.039,1	31,6	32,6	32,1	6,4	3,9	4,9
13	361	435	796	289,8	303,1	592,9	14,9	22,9	18,4	3,0	2,7	2,8
Sonst. Professoren	9	1	10	8,5	0,0	8,5	0,4	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0
Lehrbeauftragte	60	12	72	14,4	3,5	17,9	2,5	0,6	1,7	0,5	0,1	0,3
Sonderdienstvertrag	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sonstige Vergütungen	9	4	13	4,1	0,3	4,4	0,4	0,2	0,3	0,1	0,0	0,0
Auszubildende	424	262	686	424,0	262,0	686,0	17,5	13,8	15,9	3,5	1,6	2,4
Assistenten	0	2	2	0,0	2,0	2,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Praktikant	4	7	11	4,0	7,0	11,0	0,2	0,4	0,3	0,0	0,0	0,0
Summe Höherer Dienst	2.425	1.900	4.325	2.085,2	1.457,2	3.542,4	100%	100%	100%	20,2	11,8	15,4
12	561	229	790	524,7	187,9	712,5	13,7	4,6	8,7	4,7	1,4	2,8
11	918	594	1.512	862,9	463,7	1.326,6	22,4	11,9	16,7	7,6	3,7	5,4
10	335	314	649	305,0	252,6	557,5	8,2	6,3	7,2	2,8	2,0	2,3
9	1.155	2.477	3.632	1.039,5	1.984,0	3.023,5	28,2	49,8	40,1	9,6	15,4	13,0
Sonderdienstvertrag	0	1	1	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sonstige Vergütungen	1.069	1.166	2.235	108,0	150,7	258,8	26,1	23,5	24,6	8,9	7,3	8,0
Praktikant	57	191	248	57,0	191,0	248,0	1,4	3,8	2,7	0,5	1,2	0,9
Summe Gehobener Dienst	4.095	4.972	9.067	2.897,0	3.230,9	6.127,9	100%	100%	100%	34,1	31,0	32,3
9	911	1.969	2.880	825,4	1.580,4	2.405,8	20,1	25,0	23,2	7,6	12,3	10,3
8	701	1.230	1.931	653,0	1.010,8	1.663,7	15,4	15,6	15,6	5,8	7,7	6,9
7	156	61	217	154,3	48,5	202,8	3,4	0,8	1,7	1,3	0,4	0,8
6	1.323	2.771	4.094	1.265,4	2.212,1	3.477,5	29,1	35,2	33,0	11,0	17,3	14,6
5	1.146	1.587	2.733	1.098,5	1.191,3	2.289,7	25,2	20,2	22,0	9,5	9,9	9,7
4	169	73	242	164,0	57,5	221,5	3,7	0,9	2,0	1,4	0,5	0,9
Sonstige Vergütungen	21	10	31	17,8	7,7	25,5	0,5	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1
Auszubildende	112	170	282	112,0	170,0	282,0	2,5	2,2	2,3	0,9	1,1	1,0
Summe Mittlerer Dienst	4.539	7.871	12.410	4.290,2	6.278,3	10.568,5	100%	100%	100%	37,8	49,1	44,3
3	527	481	1.008	479,7	266,8	746,6	55,8	37,2	45,1	4,4	3,0	3,6
2Ü	6	121	127	3,3	83,5	86,8	0,6	9,4	5,7	0,0	0,8	0,5
2	327	636	963	139,6	311,5	451,1	34,6	49,2	43,1	2,7	4,0	3,4
1	6	1	7	0,0	0,0	0,0	0,6	0,1	0,3	0,0	0,0	0,0
Sonstige Vergütungen	78	53	131	76,2	43,3	119,5	8,3	4,1	5,9	0,6	0,3	0,5
Summe Einfacher Dienst	944	1.292	2.236	698,9	705,1	1.403,9	100%	100%	100%	7,9	8,1	8,0
Summe Arbeitnehmerbereich	12.003	16.035	28.038	9.971,2	11.671,6	21.642,8				100%	100%	100%

Beschäftigtengruppe: budgetrelevanter Personalbestand

Die Tarifvertragsparteien haben zu dem neuen TV-L einen Überleitungstarifvertrag geschlossen. Darin ist festgelegt, wie die am 31. Oktober bestehenden Arbeitsverhältnisse zum 1. November 2006 umzustellen waren. Die grundsätzliche Zuordnung der vorherigen Vergütungs- und Lohngruppen zu den neuen Entgeltgruppen wird im Folgenden dargestellt.

Laufbahngruppe	Entgeltgruppe	Vergütungs- bzw. Lohngruppe
Höherer Dienst	15Ü bis 13	BAT I bis IIa
Gehobener Dienst	12 bis 9	BAT IIa bis Vb
Mittlerer Dienst	9 bis 4	BAT Vb bis VIII; MTA 9 bis 4
Einfacher Dienst	3 bis 1	BAT VIII bis X; MTA 3a bis 1

C.2.6 Beschäftigung nach Berufskategorien

Die nachfolgende Grafik bildet die 14 Berufskategorien ab, die den größten Anteil an den Beschäftigungsverhältnissen ausmachen¹⁶. In diesen 14 Berufskategorien arbeiten **86,1 %** der Beschäftigten des statistischen Personalbestands¹⁷.

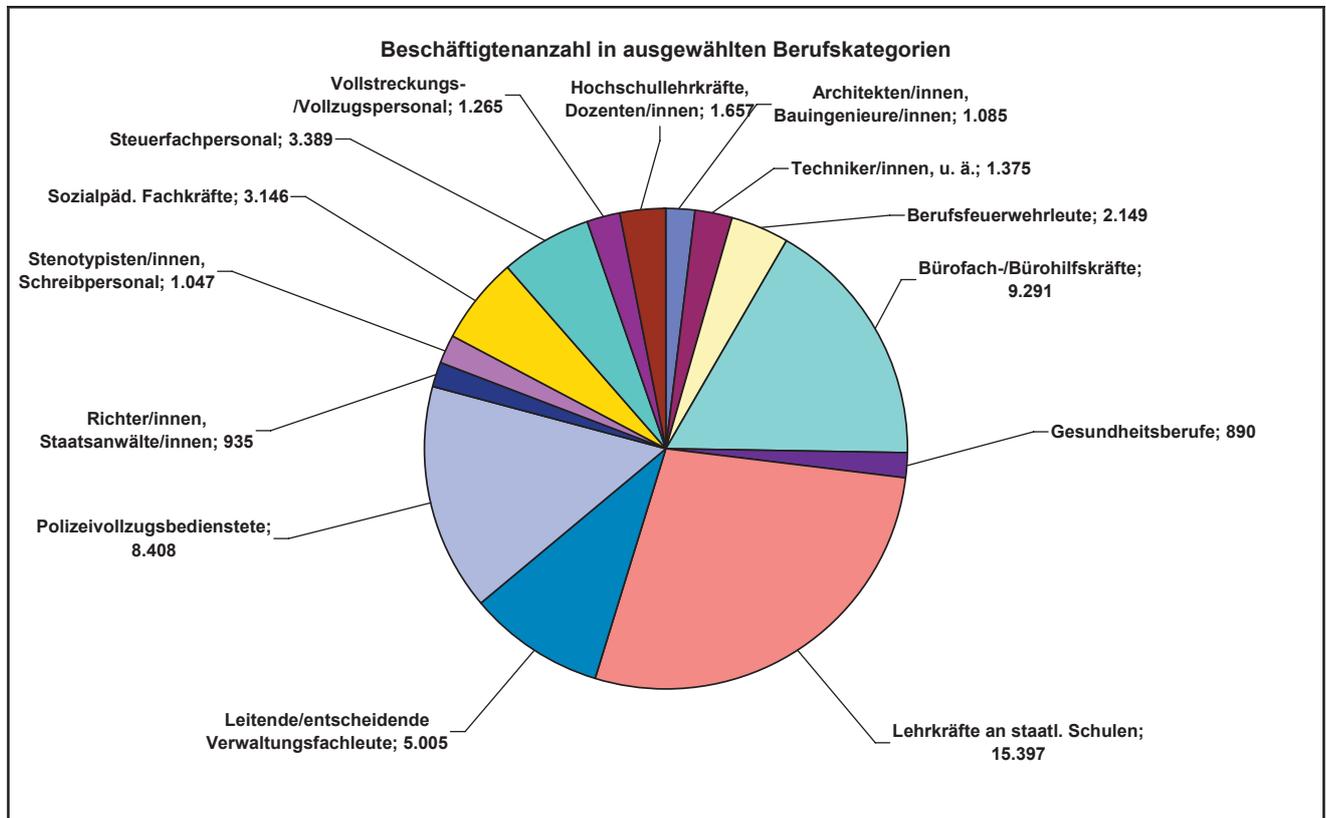


Abbildung C.2-25: Anzahl der Beschäftigten in ausgewählten Berufskategorien

Die Zuordnung der verschiedenen Berufe zu den Berufskategorien erfolgt aufgrund des statistischen Merkmals für den ausgeübten Beruf (so genannter AB-Schlüssel). Dieser wird auf der Basis einer bundeseinheitlichen Vorgabe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit vergeben und in PAISY hinterlegt. Der ausgeübte Beruf entspricht nicht immer dem Ausbildungsberuf. Er muss bei einem Wechsel der Tätigkeit jeweils aktualisiert werden.

¹⁶ Die Lehrkräfte an staatlichen Schulen verteilen sich auf mehrere Berufskategorien, die für die obige Darstellung zusammengefasst worden sind.

¹⁷ Eine umfassende Liste der Zuordnung aller Beschäftigungsverhältnisse zu Berufskategorien ist im Tabellenanhang enthalten (vgl. Tabellen C.2.6.1-E und C.2.6.1-WL).

C.2.7 Schwerbehinderte

Im Jahr 2006 stieg die Zahl der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen - wie bereits auch in den Jahren zuvor. Zum Stichtag 31.12.2006 waren in den Behörden **3.070** (Vorjahr: 2.945), in den Einrichtungen nach § 15 LHO **419** (Vorjahr: 422) und in den Landesbetrieben nach § 26 LHO **196** (Vorjahr: 187) schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Im Vergleich zu 2005 bedeutet dies eine Steigerung von insgesamt **131** Beschäftigten.

Die Schwerbehindertenbeschäftigungsquote für die hamburgische Verwaltung insgesamt beträgt im Durchschnitt des Jahres 2006 **5,87 %**¹⁸. Damit ist die gesetzliche Vorgabe einer Schwerbehindertenbeschäftigungsquote von 5 % auch für das Jahr 2006 übererfüllt worden. Der Vergleich der Zahlen für die Jahre 2002 bis 2006 zeigt folgendes Bild:

	Zu zählende Arbeitsplätze	Pflichtplatz-Soll 5 %	Besetzte Plätze	Beschäftigungsquote
Jahresdurchschnitt 2002	70.329	3.517	3.667	5,21 %
Jahresdurchschnitt 2003	70.600	3.530	3.886	5,50 %
Jahresdurchschnitt 2004	68.656	3.433	3.849	5,60 %
Jahresdurchschnitt 2005	67.700	3.385	3.895	5,75 %
Jahresdurchschnitt 2006	67.443	3.372	3.960	5,87 %

¹⁸ Sie wird anhand gesetzlicher Vorgaben auf der Basis zu zählender Arbeitsplätze als Jahresdurchschnitt ermittelt und ist damit nicht vergleichbar mit den oben genannten Schwerbehindertenbeschäftigungszahlen, die auf der Anzahl von Beschäftigungsverhältnissen am Stichtag 31.12.2006 beruhen.

Der Anteil der Schwerbehinderten (besetzte Arbeitsplätze in Prozent der zu zählenden Arbeitsplätze) in den einzelnen Behörden¹⁹, den Einrichtungen nach § 15 LHO und den Landesbetrieben nach § 26 LHO wird in der folgenden Graphik als Jahresdurchschnitt 2006 dargestellt:

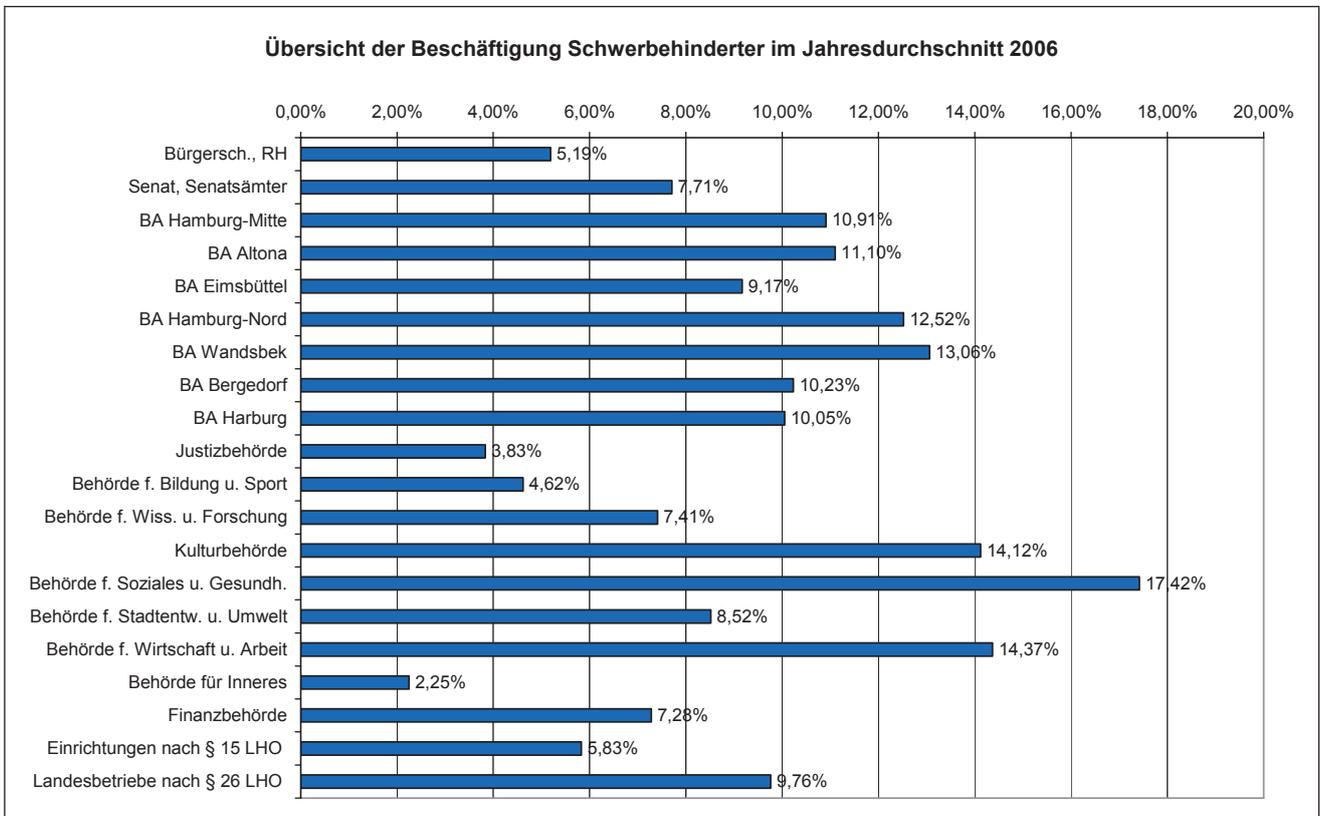


Abbildung C.2-26: Anteil der beschäftigten Schwerbehinderten im Jahresdurchschnitt 2006

¹⁹ Die abkürzende Bezeichnung „Behörde f. Soziales u. Gesundh.“ für die Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz wird hier und im Folgenden allein aus Platzgründen gewählt und so auch im Tabellenanhang verwendet.

C.2.8 Nebentätigkeiten

Die Anzahl der angezeigten oder genehmigten Nebentätigkeiten²⁰ in der hamburgischen Verwaltung ist erstmals seit dem Jahr 2001, in dem die Vorschriften des Hamburgischen Beamtengesetzes über die Ausübung von Nebentätigkeiten geändert wurden, gesunken. Sie betrug **6.632** am 31.12.2006 und war damit um **8,8 %** niedriger als ein Jahr zuvor (7.268). Grundlage der Auswertung ist der budgetrelevante Personalbestand.

Der Anteil der genehmigungspflichtigen entgeltlichen Nebentätigkeiten hat sich dabei auf **83,5 %** (Vorjahr: 81,5 %) erhöht. Die Anteile der nur anzeigepflichtigen und der genehmigungspflichtigen unentgeltlichen Nebentätigkeiten sind auf **10,0 %** (Vorjahr: 10,9 %) bzw. **6,5 %** (Vorjahr: 7,6 %) gesunken.

Die Nebentätigkeiten wurden zu **74,7 %** (Vorjahr: 72,9 %) bei einem Arbeitgeber außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt. Bei **16,5 %** (Vorjahr: 16,2 %) bzw. **7,8 %** (Vorjahr: 9,3 %) der Nebentätigkeiten war der Arbeitgeber bzw. Dienstherr die Freie und Hansestadt Hamburg bzw. ein anderer öffentlicher Arbeitgeber bzw. Dienstherr. In **1,0 %** (Vorjahr 1,6 %) der Fälle konnte eine Zuordnung aufgrund fehlender Eingaben durch Behörden und Ämter nicht vorgenommen werden.

Die Zahl der Beschäftigten mit Nebentätigkeiten hat sich um **10,8 %** auf **5.518** (Vorjahr: 6.189) verringert.

Die Verteilung der Personen mit Nebentätigkeiten auf die Laufbahngruppen wird in der folgenden Tabelle dargestellt. Um die Aussagekraft zu erhöhen, wurde dabei die Anzahl der Beschäftigten mit Nebentätigkeiten in einer Laufbahngruppe ins Verhältnis gesetzt zu allen budgetrelevanten Beschäftigten der jeweiligen Laufbahngruppe:

Laufbahngruppe	Beschäftigte	Beschäftigte mit Nebentätigkeit	prozentualer Anteil
Höherer Dienst	21.005	1.659	7,9 %
Gehobener Dienst	23.155	1.803	7,8 %
Mittlerer Dienst	22.649	1.871	8,3 %
Einfacher Dienst	2.399	183	7,6 %
Ohne Laufbahngruppenzuordnung	226	2	0,9%
Gesamt	69.434	5.518	7,9 %

²⁰ Ohne unentgeltliche Tätigkeiten: öffentliche Ehrenämter, Betreuung Angehöriger. Ohne Nebentätigkeitsverpflichtungen nach § 68 HmbBG.

Die folgende Übersicht zeigt die Entwicklung der Nebentätigkeiten in der hamburgischen Verwaltung ab dem Jahr 2002.

	2002	2003	2004	2005	2006
Nebentätigkeiten	5.527	6.130	6.864	7.268	6.632
Veränderung in %		10,9 %	12,0 %	5,9 %	-8,8 %
Beschäftigte mit Nebentätigkeiten	4.942	5.394	5.961	6.189	5.518
Veränderung in %		9,1 %	10,5 %	3,8 %	-10,8 %
budgetrelevanter Personalbestand	71.877	72.193	71.951	69.723	69.434
Veränderung in %		0,4 %	-0,3 %	-3,1 %	-0,4 %
Nebentätigkeiten pro Beschäftigten mit Nebentätigkeiten	1,12	1,14	1,15	1,17	1,20
Beschäftigte mit Nebentätigkeiten in % des budgetrelevanten Personalbestandes	6,9 %	7,5 %	8,3 %	8,9 %	7,9 %

Abbildung C.2-27: Entwicklung der Nebentätigkeiten in der hamburgischen Verwaltung

Für die Behörden und Ämter, Einrichtungen und Landesbetriebe wird in den beiden Abbildungen auf den folgenden Seiten das Verhältnis von Beschäftigten mit Nebentätigkeiten zum budgetrelevanten Personalbestand am 31.12.2006 dargestellt. Es zeigen sich weiterhin deutliche Unterschiede in der Höhe der Nebentätigkeitsquoten.

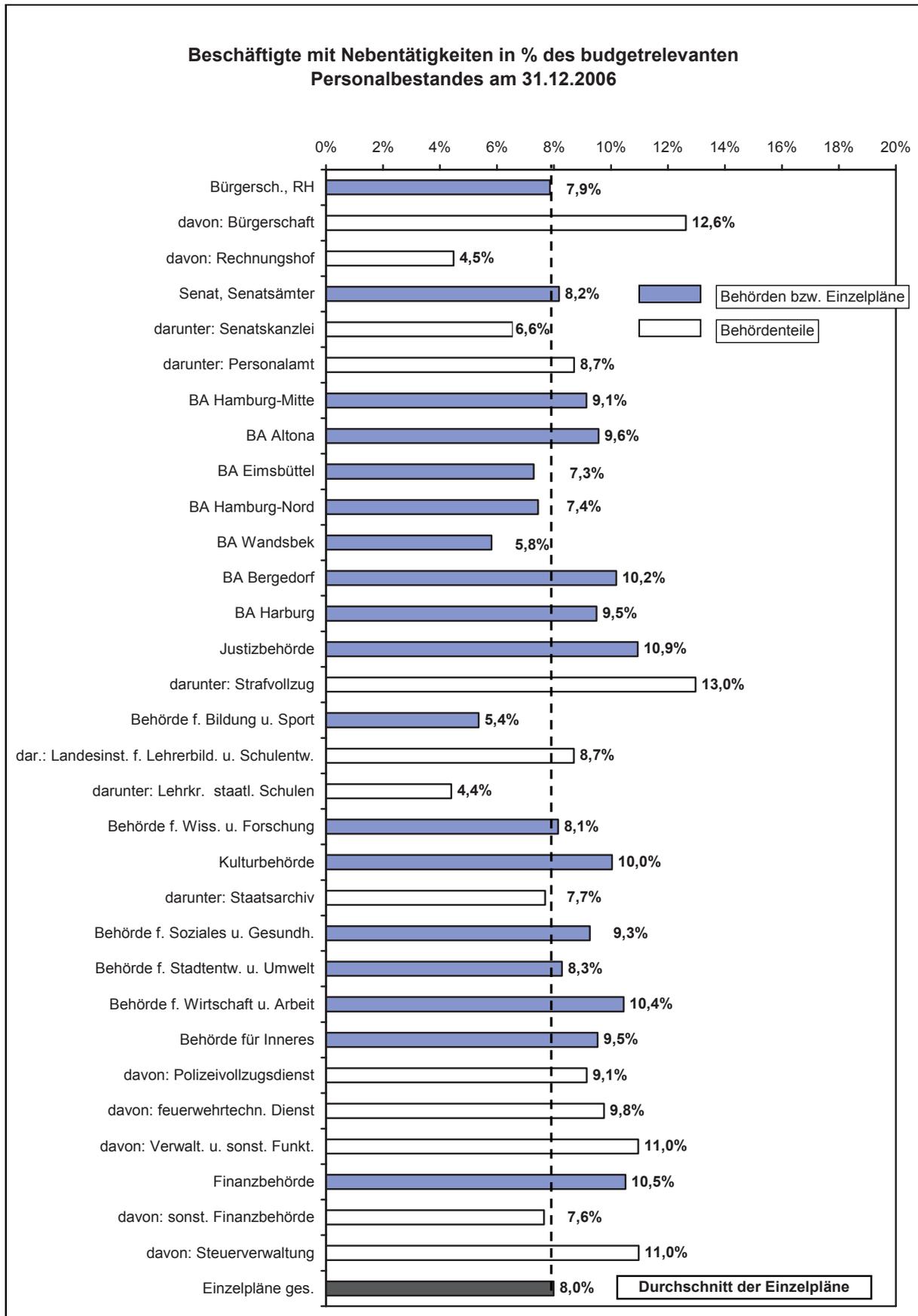


Abbildung C.2-28: Beschäftigte mit Nebentätigkeiten in Behörden und Ämtern

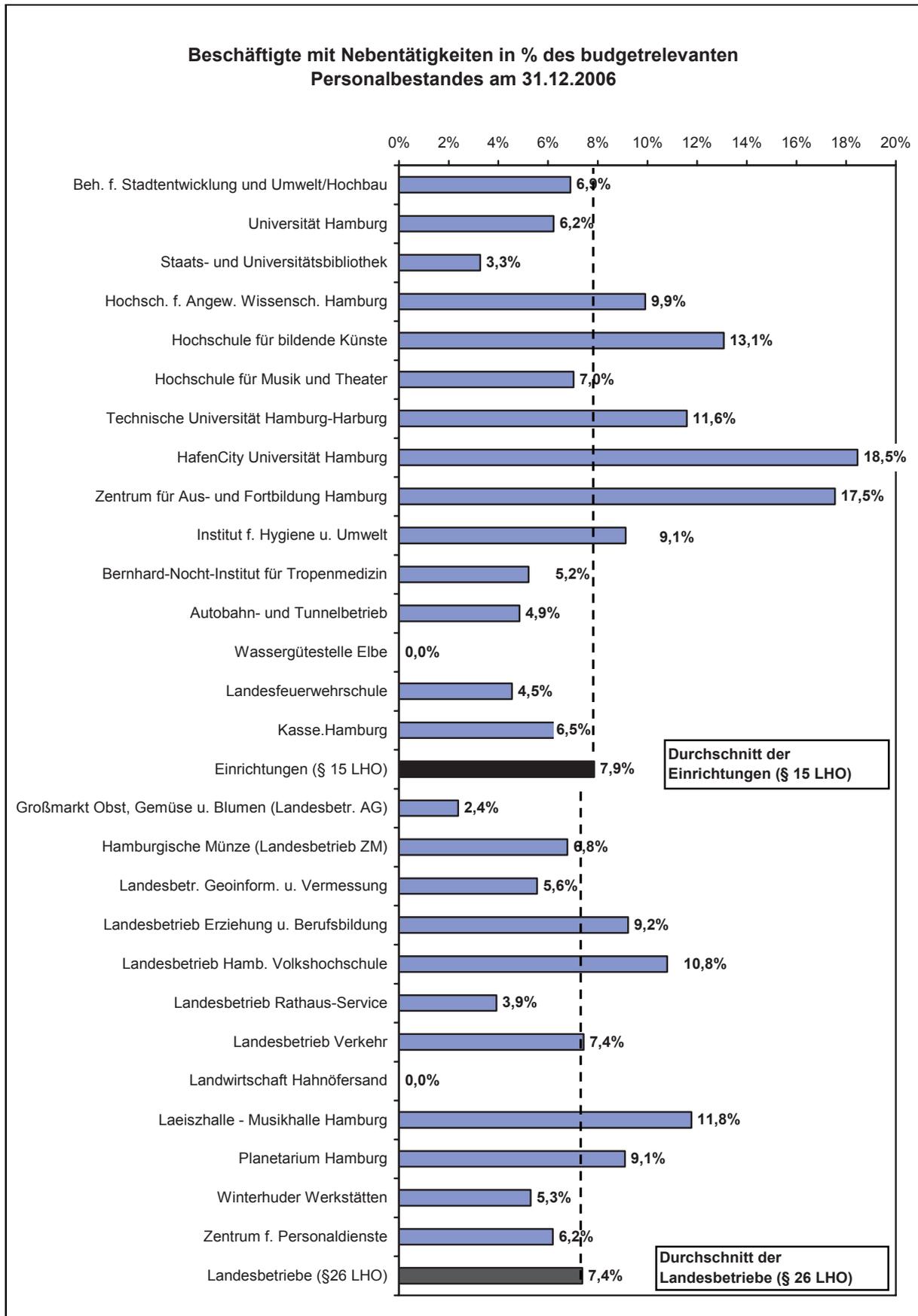


Abbildung C.2-29: Beschäftigte mit Nebentätigkeiten in Einrichtungen und Landesbetrieben

C.3 Altersstruktur und Personalbedarf

Der folgende Abschnitt befasst sich mit verschiedenen Aspekten der Altersstruktur der Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung, die insbesondere für die Personalbedarfsplanung relevant sind. Die Ergebnisse der Personalbedarfsplanung mit den Planungsmatrizen der einzelnen Personalplanungsbereiche werden im Band 2, dem Personalmanagementbericht, dargestellt.

Die Altersstruktur der Beschäftigten des statistischen Personalbestands am 31.12.2006 ist aus der nachfolgenden Abbildung ersichtlich:

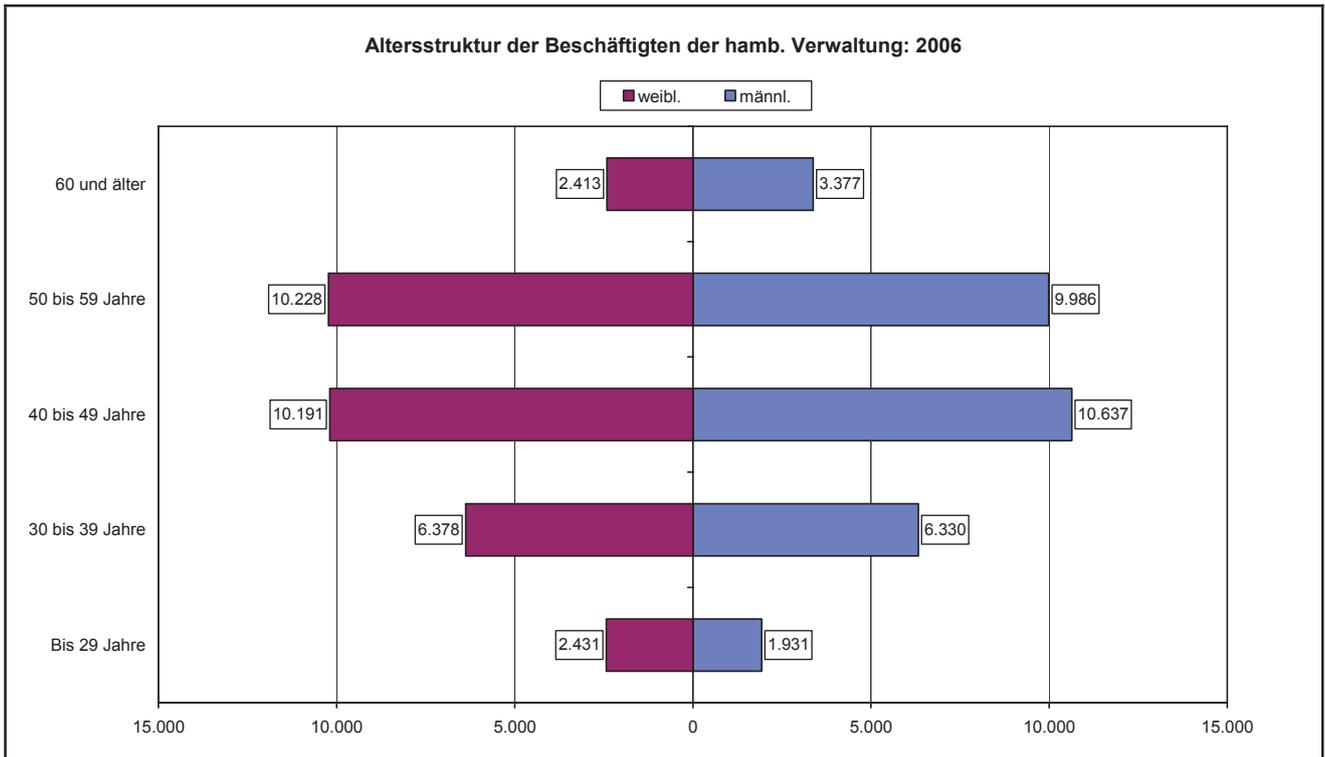


Abbildung C.3-1: Altersstruktur der Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung am 31.12.2006

Knapp zwei Drittel der Beschäftigten (**64,2 %**) sind zwischen 40 und 59 Jahre alt. Das Durchschnittsalter beträgt **46 Jahre**. Die Verschiebungen in der Altersstruktur hin zu den älteren Altersgruppen macht der Vergleich der Altersstrukturverteilung im Jahr 2000 mit der Verteilung im Jahr 2006 deutlich (s. nachfolgende Abbildung):

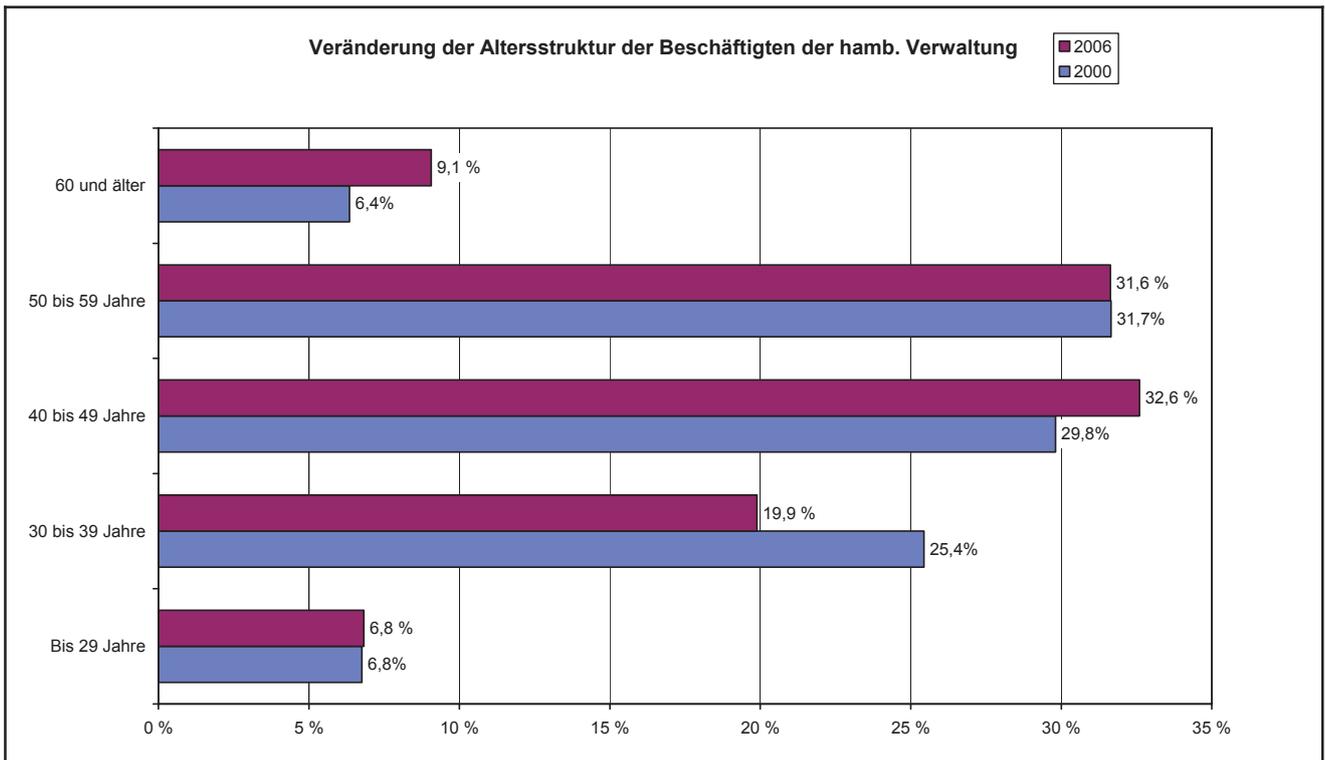


Abbildung C.3-2: Altersstruktur der Beschäftigten am 31.12.2000 und am 31.12.2006

Einem deutlichen Rückgang in der Altersgruppe der 30-39jährigen stehen insbesondere Zuwächse in den Altersgruppen der 40-49jährigen und der 60jährigen und Älteren gegenüber. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Anteil in der Altersgruppe von 30-39 Jahren noch weiter reduziert (von 20,7 % am 31.12.2005 auf **19,9 %** am 31.12.2006). Im Gegenzug haben sich die Anteile in den Altersgruppen der 40-49jährigen (von 32,2 % auf **32,6 %**) und der über 60jährigen²¹ (von 8,9 % auf **9,1 %**) weiter erhöht.

Die im letztjährigen Personalstrukturbericht erstmals dargestellte Zeitreihe zum tatsächlichen Ausscheidensalter der Beschäftigten des statistischen Personalbestandes wurde fortgeschrieben (vgl. nachfolgende Abbildung). Dabei wurde wiederum zwischen Beschäftigten im Vollzugsdienst und bei der Feuerwehr, die mit 60 Jahren ausscheiden, und allen anderen Beschäftigten unterschieden.

²¹ In dieser Altersgruppe sind auch Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit enthalten.

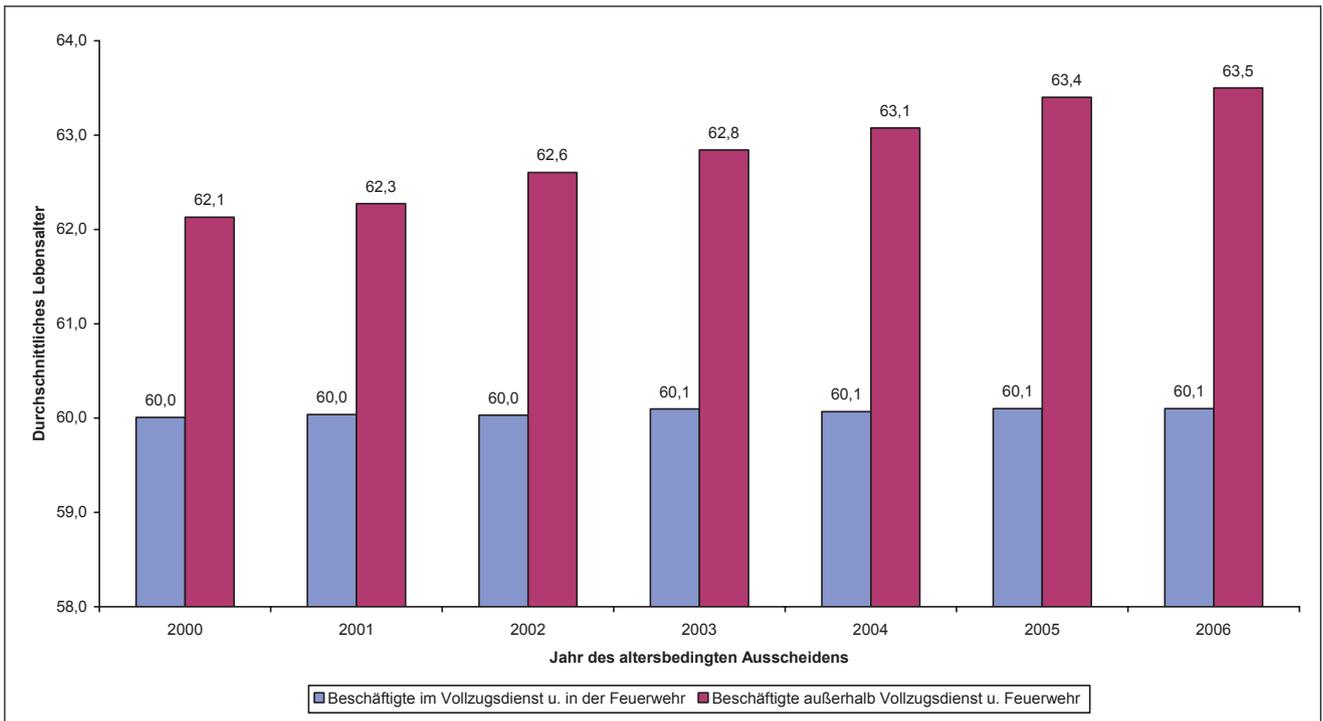


Abbildung C.3-3: Entwicklung des durchschnittlichen Lebensalters der altersbedingt ausscheidenden Beschäftigten²²

Während das durchschnittliche Ausscheidensalter der Vollzugskräfte und in der Feuerwehr unverändert bei **60,1 Jahren** liegt, hat sich das tatsächliche Ausscheidensalter der Beschäftigten außerhalb des Vollzugsdienstes und der Feuerwehr auf **63,5 Jahre** erhöht. Damit wird es notwendig, die bisher auf Basis der sogenannten „Variante 63“ durchgeführten Hochrechnungen zum altersbedingten Ausscheiden für zukünftige Berichte anzupassen. Das heißt, zukünftig wird den Hochrechnungen zum altersbedingten Ausscheiden die „Variante 64“ zugrunde gelegt, die davon ausgeht, dass alle Beschäftigten mit Vollendung des 64. Lebensjahres in den Ruhestand gehen – mit Ausnahme der Beschäftigten im Vollzugsdienst und in der Feuerwehr, die mit 60 Jahren ausscheiden.

Die Personalbedarfsplanung erfolgt differenziert nach Personalplanungsbereichen. Für die Durchführung der Planung ist der zu erwartende Anteil der Altersabgänge in dem jeweiligen Bereich im Verhältnis zur Zahl bzw. dem Anteil der Beschäftigten von Interesse, um eventuell vorhandene Ungleichgewichte zu erkennen und um einen Überblick über den Umfang der zu erwartenden Altersabgänge zu bekommen. Auch das Gewicht des jeweiligen Planungsbereichs bezogen auf den Personalbestand insgesamt ist relevant. Die nachfolgende Abbildung veranschaulicht die beschriebenen Zusammenhänge:

²² Ein durchschnittliches Ausscheidensalter von mehr als 60,0 Jahren bei den Vollzugsbediensteten ergibt sich rechnerisch dadurch, dass Personen, die aus dem Vollzugsdienst und der Feuerwehr in andere Aufgabenbereiche gewechselt sind und später ausscheiden, weiterhin als Vollzugsbedienstete und Feuerwehrbedienstete geschlüsselt sind.

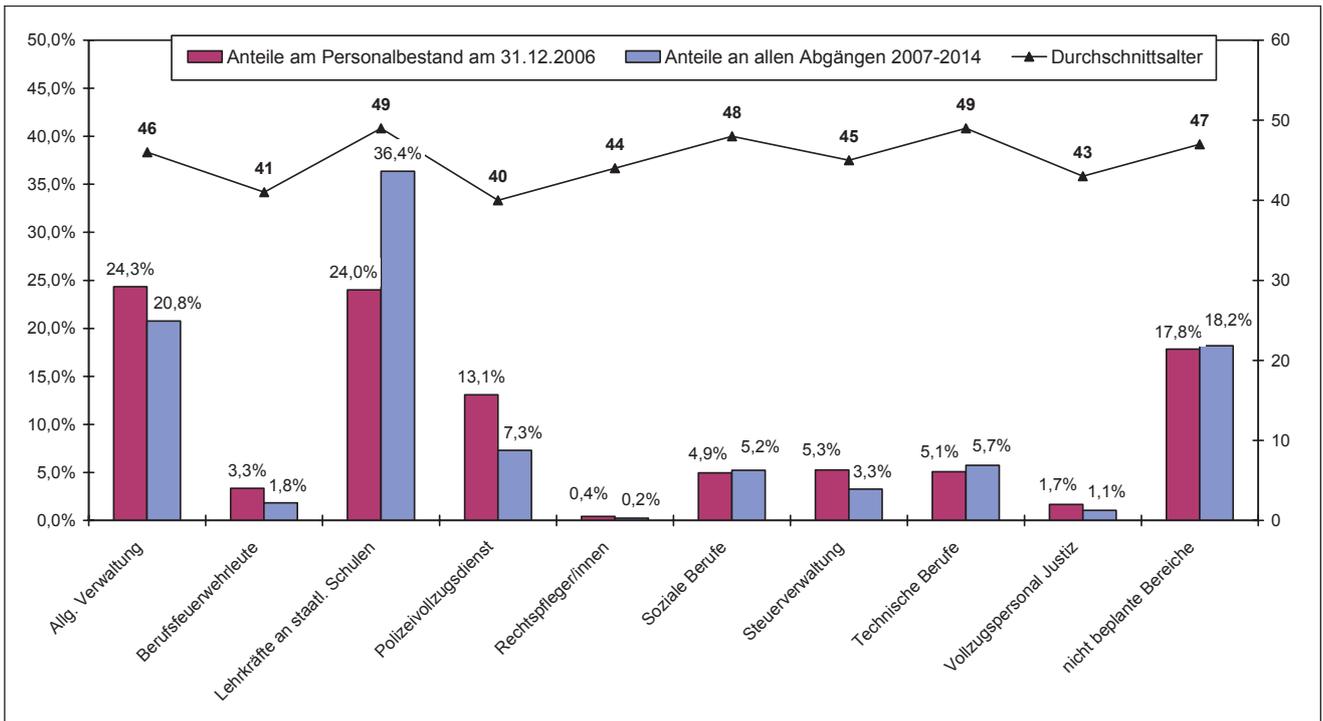


Abbildung C.3-4: Anteile der Personalplanungsbereiche am Personalbestand und deren Anteil an allen Altersabgängen 2007-2014

Wie aus der Abbildung ersichtlich ist, ist das Durchschnittsalter der Beschäftigten in den Planungsbereichen sehr unterschiedlich. Es schwankt zwischen 40 und 49 Jahren. Das Durchschnittsalter in den Vollzugsdiensten (Polizei, Strafvollzug) und der Feuerwehr ist niedriger als in allen anderen Planungsbereichen. Die Bereiche mit dem höchsten Durchschnittsalter mit 49 Jahren sind die Lehrkräfte an staatlichen Schulen sowie die technischen Berufe.

Die abschließende Grafik zeigt die altersbedingten Abgänge auf Basis der Variante 63²³ im aktuellen Planungszeitraum zwischen 2007 und 2014 differenziert nach Planungsbereichen:

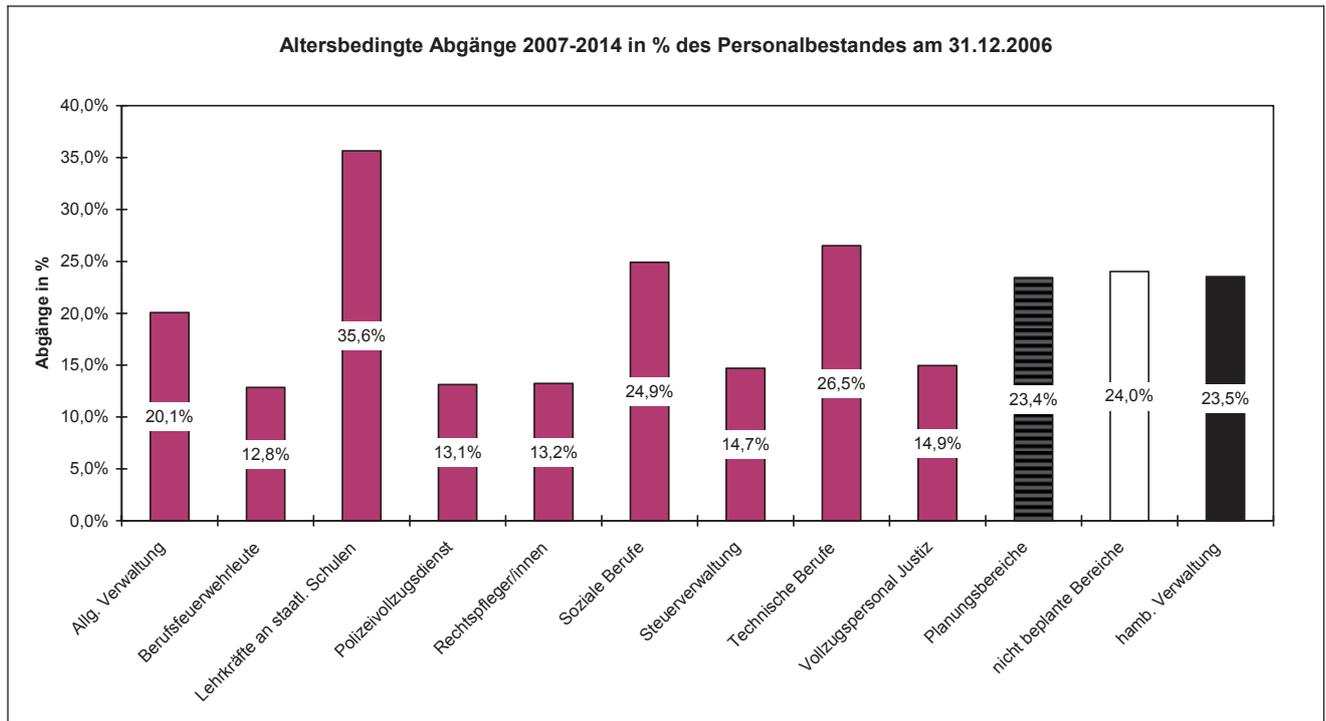


Abbildung C.3-5: Altersbedingte Abgänge in den Planungsbereichen im Zeitraum 2007-2014

In allen Planungsbereichen sind Altersabgänge in erheblichem Ausmaß zu erwarten. Bezogen auf die hamburgische Verwaltung insgesamt werden bis Ende 2014 **23,5 %** der Beschäftigten altersbedingt ausscheiden. Das sind **15.104** Beschäftigte. In den verschiedenen Planungsbereichen differiert der Anteil der zu erwartenden Altersabgänge zwischen **12,8 % (276** Beschäftigte) bei der Berufsfeuerwehr und **35,6 % (5.491** Beschäftigte) bei den Lehrkräften an staatlichen Schulen.

²³ Für die Hochrechnung der altersbedingten Abgänge auf Basis der Variante 63 werden als Grundlage der statistische Personalbestand und die Bediensteten, die wegen längerer Arbeitsunfähigkeit ohne Krankenbezüge sind (OK), am 31.12. des Jahres zugrunde gelegt. Es wird angenommen, dass die Vollzugsbediensteten und die Berufsfeuerwehrlleute mit Erreichung des 60. Lebensjahres ausscheiden, alle anderen Beschäftigten mit 63 Jahren.

C.4 Personalveränderungen

Die folgenden Abschnitte stellen verschiedene Aspekte der Personalbestandsveränderungen dar.

Zunächst wird ein Überblick über die Fluktuation in der hamburgischen Verwaltung im Berichtsjahr 2006 für den statistischen Personalbestand gegeben. Dabei werden relevante Veränderungen gegenüber dem Vorjahr und die Entwicklung seit dem Jahr 2000 dargestellt.

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

In einem dritten Abschnitt wird die Veränderung des budgetrelevanten Personalbestandes am Stichtag 31.12.2006 gegenüber dem Stand am 31.12.2005 in Form einer Vollkräfterechnung untersucht.

C.4.1 Fluktuation

Die Fluktuationsrechnung²⁴ liefert wichtige Hinweise für personalwirtschaftliche Entscheidungen und Prognosen; insbesondere bildet sie die Grundlage der Personalbedarfsplanung. Die Fluktuationsraten beschreiben dabei, wie viele Beschäftigungsverhältnisse der hamburgischen Verwaltung im Laufe eines Jahres im Verhältnis zum Personalbestand am Anfang des Jahres beendet oder unterbrochen wurden. Die ausgewertete Grundgesamtheit ist der statistische Personalbestand.

Zur Grundfluktuation werden alle Fälle gezählt, in denen es zu einer Beendigung des Dienst- oder des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Alter, Tod, Vertrags- bzw. Zeitablauf, Dienstunfähigkeit²⁵, Kündigung bzw. Entlassung und aus sonstigen Gründen²⁶ kommt. Es werden auch die Fälle erfasst, die im Personalbestand am 31.12.2006 noch vorhanden waren, die aber zum 1.1.2007 aus der hamburgischen Verwaltung ausgeschieden sind. Die Grundfluktuation erklärt somit nicht die Veränderungen des Personalbestands zwischen dem 31.12.2006 und dem Vorjahresstand, sondern die zwischen dem 1.1.2006 und dem 1.1.2007.

Die Zusatzfluktuation beschreibt eine zeitweise Unterbrechung des Dienst- oder des Arbeitsverhältnisses in der Berichtsperiode und vor Beginn der nächsten vor allem durch Beurlaubungen²⁷ (nur Neubeurlaubungen).

Beschäftigungsverhältnisse	Grundfluktuation	Zusatzfluktuation	Gesamtfluktuation
2000	5.283	1.142	6.425
2001	4.368	924	5.292
2002	4.073	915	4.988
2003	4.497	861	5.358
2004	5.094	873	5.967
2005	4.608	840	5.448
2006	4.630	843	5.473

Raten in %	Grundfluktuationsrate	Zusatzfluktuationsrate	Gesamtfluktuationsrate
2000	7,2%	1,5%	8,7%
2001	6,5%	1,4%	7,9%
2002	6,1%	1,4%	7,5%
2003	6,8%	1,3%	8,1%
2004	7,6%	1,3%	8,9%
2005	7,1%	1,3%	8,4%
2006	7,2%	1,3%	8,5%

Sowohl die Zahl der Fluktuationsfälle als auch die Fluktuationsraten haben sich im Jahr 2006 gegenüber 2005 kaum verändert.

²⁴ Vgl. Kennzahlenbuch B-01.

²⁵ In dieser Kategorie sind Dienstunfähigkeit und verminderte Erwerbsfähigkeit enthalten.

²⁶ Sonstige Gründe sind: Verlust der Beamtenrechte, Entfernung aus dem Dienst, Nichtigkeit oder Rücknahme der Ernennung, einstweiliger Ruhestand und Übertritt zu anderen öffentlichen Dienststellen.

²⁷ Im Einzelnen: Elternzeit, Wehr- oder Zivildienst, Rente auf Zeit, Sonderurlaub, Beurlaubung aus familiären Gründen, Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen.

Die folgende Abbildung stellt die Fluktuationsraten der hamburgischen Verwaltung als Zeitreihen dar. Höhe und Verlauf der Gesamtfuktuation werden dabei von der Grundfuktuation geprägt.

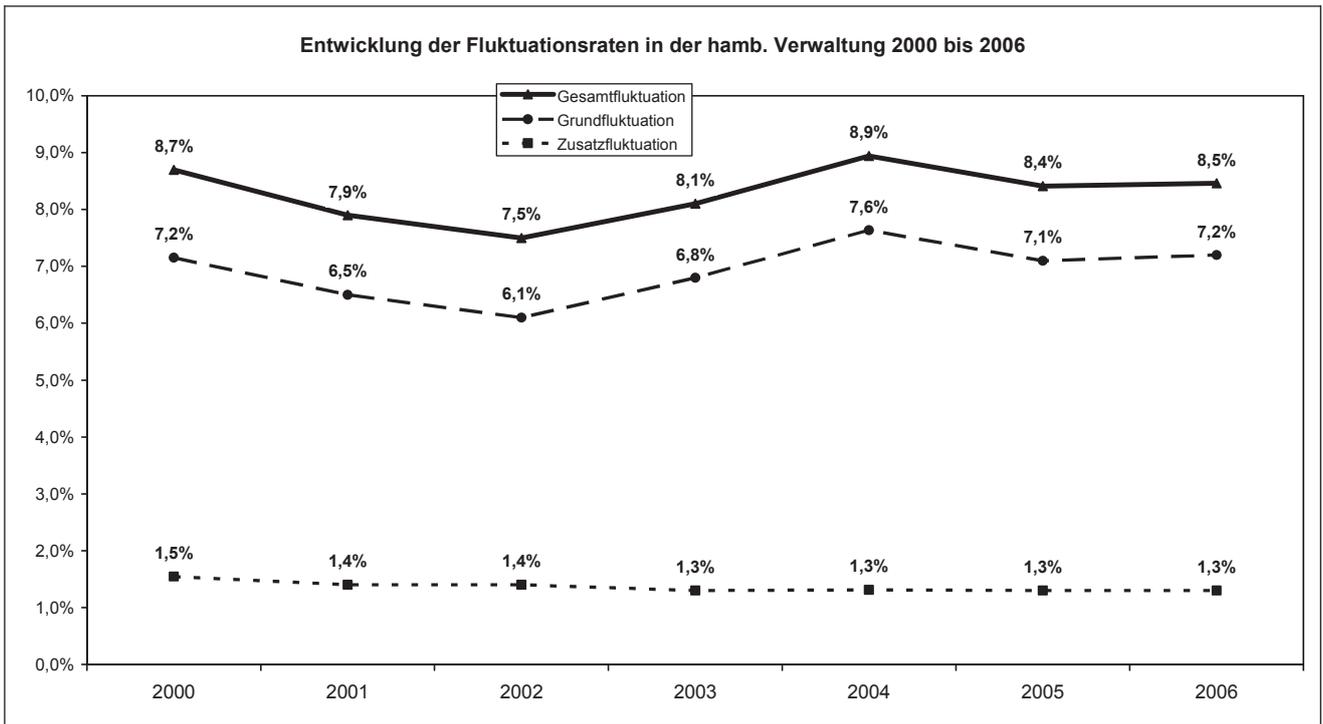


Abbildung C.4-1: Fluktuationsraten seit dem Jahr 2000

Die Hauptgründe der Grundfuktuation bleiben im Jahr 2006 Zeit- bzw. Vertragsablauf und Alter mit Anteilen von 47,6 % und 34,5 %.

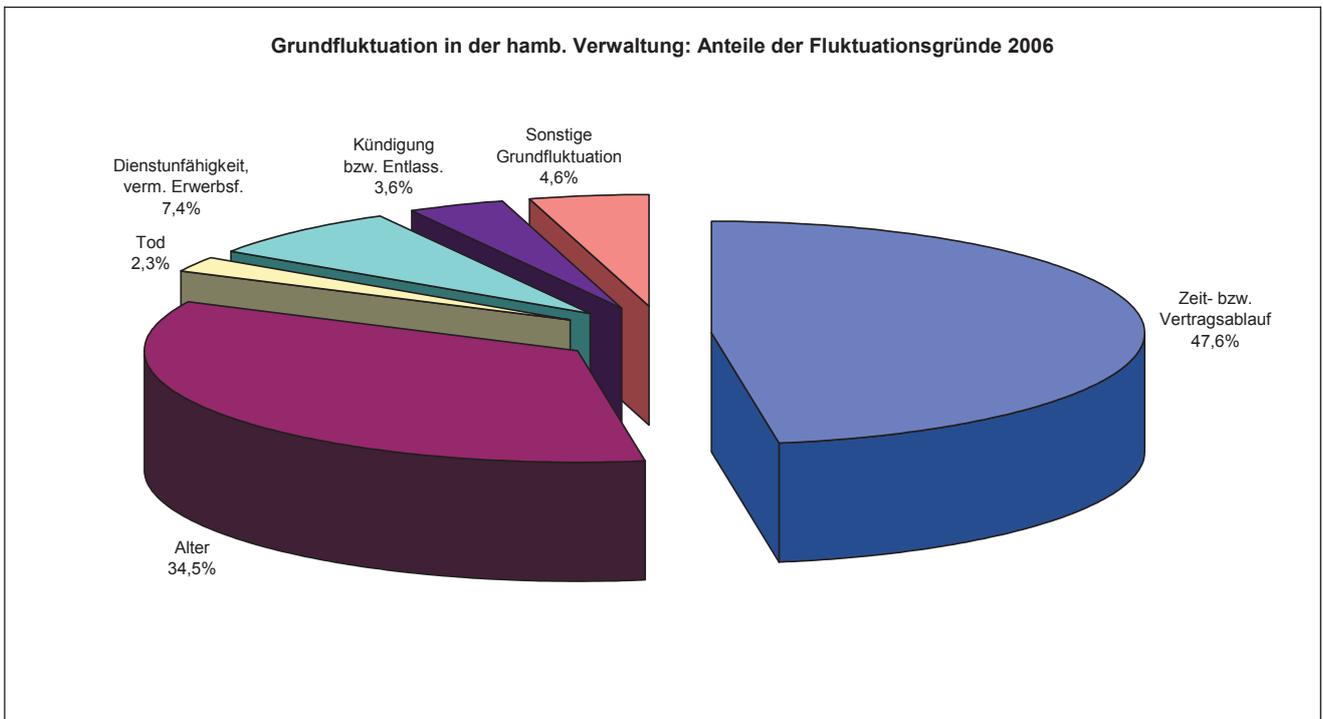


Abbildung C.4-2: Gewicht der Fluktuationsgründe in Prozent der gesamten Grundfuktuation

C.4.2 Dienstunfähigkeit

Die Zahl der Ausscheidensfälle bei Beamtinnen und Beamten aufgrund von Dienstunfähigkeit hat sich auch im Jahr 2006 wiederum geringfügig verändert. Die Entwicklung der Quote bei den Frühpensionierungen aufgrund von Dienstunfähigkeit hat sich wohl infolge zwischenzeitlich greifender Rechtsänderungen, vor allem der seit dem 1.1.2001 eingeführten Versorgungsabschläge auch bei Frühpensionierungen wegen Dienstunfähigkeit, im Vergleich zu den Vorjahren 1996 bis 2000 verbessert und mit leicht rückläufiger Tendenz stabilisiert.

Beamtinnen und Beamte		2000			2002			2004			2006		
Ausscheidensgründe		RA	AA	DU	RA	AA	DU	RA	AA	DU	RA ²⁸	AA ²⁹	DU ³⁰
Lehrerinnen bzw. Lehrer	Abs.	37	238	244	33	295	183	56	242	145	134	402	190
	Proz.	7,1	45,9	47,0	6,5	57,7	35,8	12,6	54,6	32,7	18,5	55,4	26,2
Polizei	Abs.	213	7	54	198	2	30	152	2	11	135	0	23
	Proz.	77,7	2,6	19,7	86,1	0,9	13,0	92,1	1,2	6,7	85,4	0,0	14,6
Feuerwehr	Abs.	36	0	5	52	0	5	28	0	5	30	0	5
	Proz.	87,8	0,0	12,2	91,2	0,0	8,8	84,8	0,0	15,2	85,7	0,0	14,3
Strafvollzug	Abs.	29	1	15	32	1	20	39	0	24	22	3	17
	Proz.	64,5	2,2	33,3	60,4	1,9	37,7	61,9	0,0	38,1	52,4	7,1	40,5
Hochschullehrerinnen bzw. -lehrer	Abs.	47	13	4	48	24	2	50	20	2	69	24	2
	Proz.	73,4	20,3	6,3	64,9	32,4	2,7	69,4	27,8	2,8	72,6	25,3	2,1
übrige Dienste	Abs.	51	121	130	71	138	84	156	185	109	115	101	61
	Proz.	16,9	40,1	43,0	24,2	47,1	28,7	34,7	41,1	24,2	41,5	36,5	22,0
Richterinnen bzw. Richter	Abs.	14	7	5	7	12	1	14	16	4	16	13	4
	Proz.	53,9	26,9	19,2	35,0	60,0	5,0	41,2	47,1	11,8	48,5	39,4	12,1
Gesamt	Abs.	427	387	457	441	472	325	495	465	300	521	543	302
	Proz.	33,6	30,4	36,0	35,6	38,1	26,3	39,3	36,9	23,8	38,1	39,8	22,1
		1.271			1.238			1.260			1.366		

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

Im Jahr 2006 gingen **38,1%** der Beamtinnen und Beamten nach Erreichen der Regelaltersgrenze (RA) in den Ruhestand sowie **39,8%** im Rahmen der Antragsaltersgrenze (AA). In **22,1%** der Fälle erfolgte eine Versetzung in den Ruhestand aufgrund von Dienstunfähigkeit.

²⁸ Regelaltersgrenze (einschl. besondere Altersgrenzen)

²⁹ Antragsaltersgrenze

³⁰ Dienstunfähigkeit

C.4.3 Personalbestandsveränderungen

Bis zum 31.12.2006 ist der budgetrelevante Personalbestand in der hamburgischen Verwaltung **seit dem Jahresende 1999** um 11.691 auf **59.033** Vollkräfte gesunken (vgl. die folgende Abbildung). Dies entspricht einer prozentualen **Abnahme von 16,5 %**. Die Veränderungen in den Jahren vor 2006 sind in den Personalberichten 2001 bis 2006 erläutert. Besonders deutlich wirkte sich im Jahr 2001 die rechtliche Verselbständigung des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf aus. Der Rückgang seit 2002 wurde durch die Verlängerung der Regelarbeitszeit von 38,5 auf 40 Wochenstunden bei den Beamtinnen und Beamten sowie durch das geregelte Einstellungsverfahren mit beeinflusst. Maßgeblich für den verstärkten Rückgang im Vergleich der Jahre 2004 und 2005 war die Verselbständigung des Amtes für Strom- und Hafenausbau der Behörde für Wirtschaft und Arbeit in eine Anstalt öffentlichen Rechts „Hamburg Port Authority“.

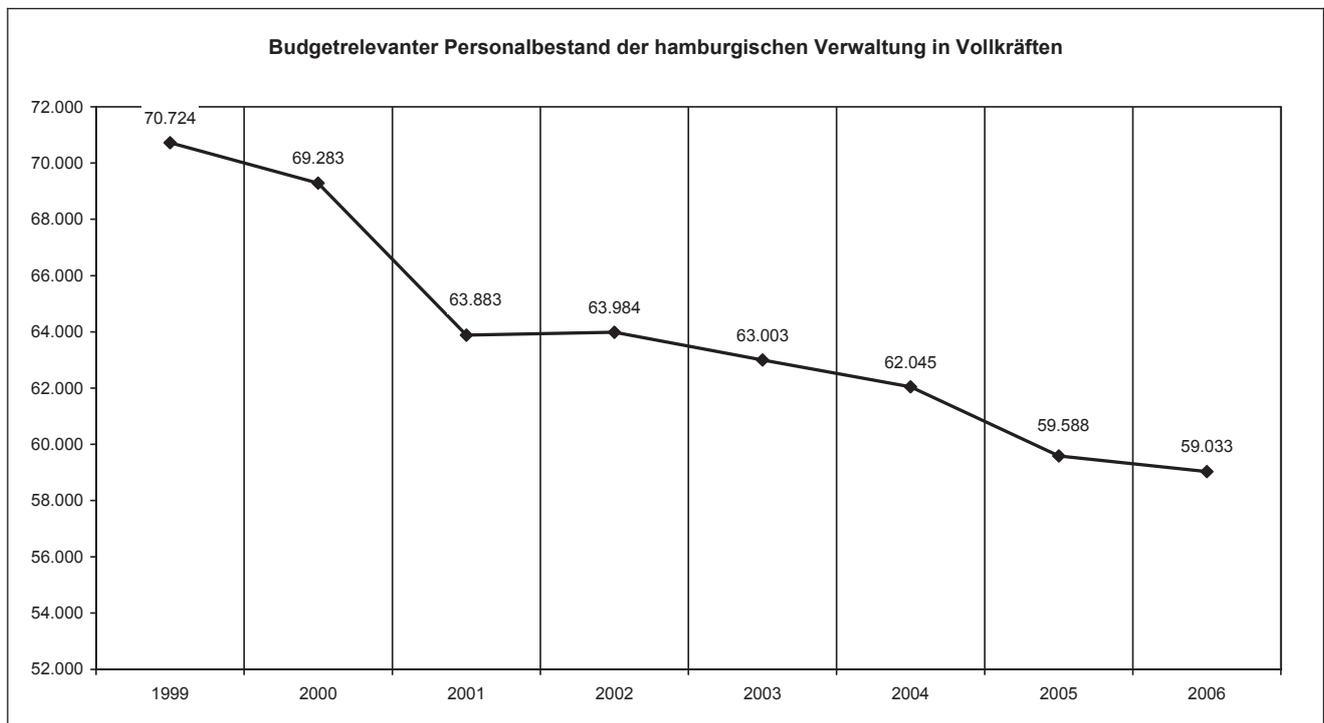


Abbildung C.4-4: Entwicklung des budgetrelevanten Personalbestandes in Vollkräften seit 1999

Im vergangenen Jahr hat der budgetrelevante Personalbestand in Vollkräften in der Folge langsamer abgenommen. Am **31.12.2006** war er um **0,9 % (555 Vollkräfte)** niedriger als Ende 2005.

Die Veränderungen gegenüber dem Jahr 2005 in und zwischen den Behörden und Ämtern, den Einrichtungen nach § 15 LHO und den Landesbetrieben nach § 26 LHO sind auf den folgenden Seiten dargestellt.

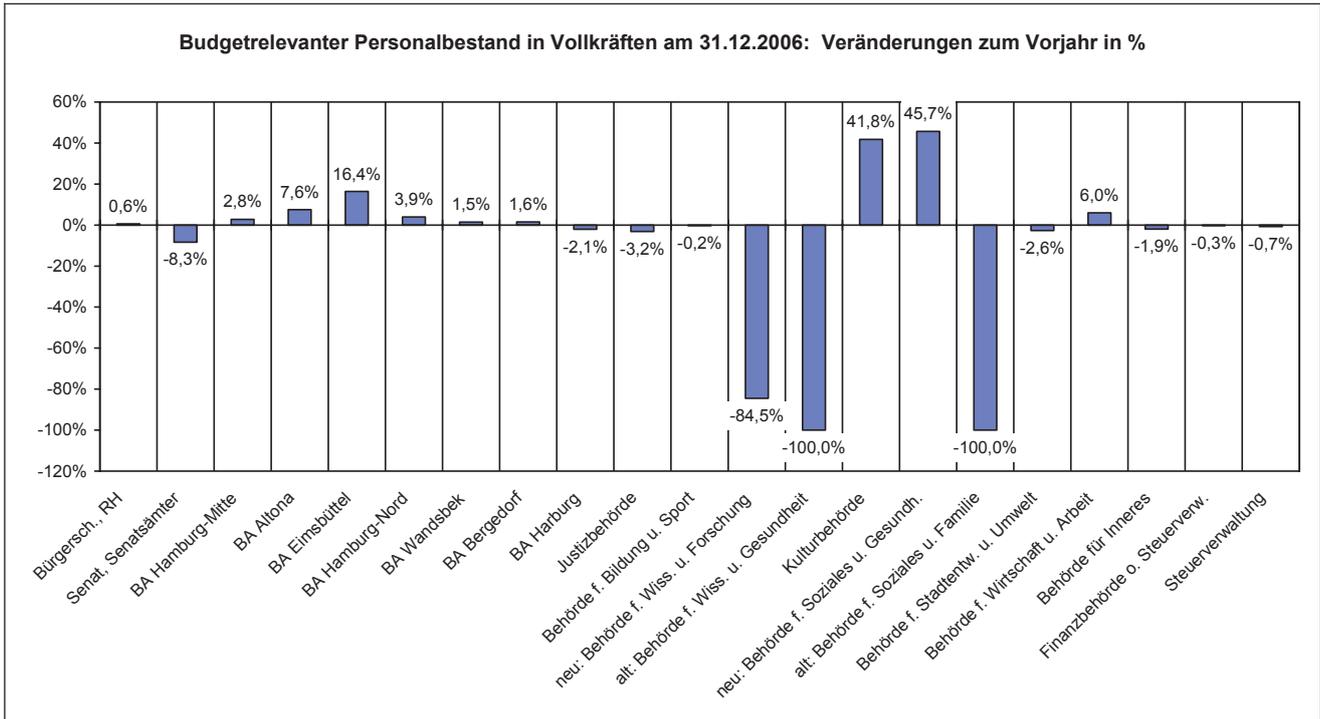


Abbildung C.4-5: Veränderung des budgetrelevanten Personalbestandes in Vollkräften gegenüber 2005 in Behörden und Ämtern

Die Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz (BSG) (in der obigen Abbildung mit „neu: Behörde f. Soziales u. Gesundh.“ benannt) wurde zum 1. Mai 2006 neu gebildet. Sie entstand durch die Zusammenführung der Behörde für Soziales und Familie (in der obigen Abbildung mit „alt:...“ benannt) mit den Bereichen Gesundheit und Verbraucherschutz der bisherigen Behörde für Wissenschaft und Gesundheit (in der obigen Abbildung mit „alt:...“ benannt). Die neue Behörde für Wissenschaft und Forschung weist deshalb im Vergleich zur bisherigen Behörde einen kräftigen Personalrückgang auf.

Das Staatsarchiv wurde aus dem Bereich Senat, Senatsämter ausgegliedert und seit dem 1. Januar 2006 als eigenes Amt neben dem Kulturamt in die Kulturbehörde integriert.

In der Behörde für Wirtschaft und Arbeit ergab sich ein erhöhter Personalbedarf für die Betreuung der team.arbeit.hamburg Hamburger Arbeitsgemeinschaft SGB II (ARGE). Zudem wurde der Bereich Energiepolitik und Energieversorgung, für den die Zuständigkeit aus der Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt schon 2005 in die Behörde für Wirtschaft und Arbeit überführt wurde, Anfang 2006 auch personalverwaltungstechnisch umgesetzt.

Eine weitere deutliche Veränderung des Personalbestands entsteht in Folge der Verwaltungsreform und führte bereits im vergangenen Jahr zu Verschiebungen von Stellen und Personal sowohl zwischen Bezirksämtern als auch zwischen Fachbehörden und Bezirksämtern. Im Zuge der Entflechtung von ministeriellen und fachlich steuernden Aufgaben werden Durchführungsaufgaben bei den Bezirksämtern konzentriert, um Verwaltungsverfahren zu beschleunigen und Doppelarbeit zu vermeiden. So wurden z.B. bereits die Sozialen Dienste der Justiz und die Jugendgerichtshilfen der Bezirksämter beim Bezirksamt Eimsbüttel konzentriert (im Einzelnen vgl. Bürgerschaftsdrucksache 18/5011). Zudem wurde bei der Reform der bezirklichen Verwaltung mit dem Aufbau von Sozialen Dienstleistungszentren bei den Bezirksämtern Altona, Eimsbüttel und Wandsbek und von Dienstleistungszentren für Wirtschaftsförderung, Bauen und Umwelt bei den Bezirksämtern Hamburg-Nord und Bergedorf begonnen.

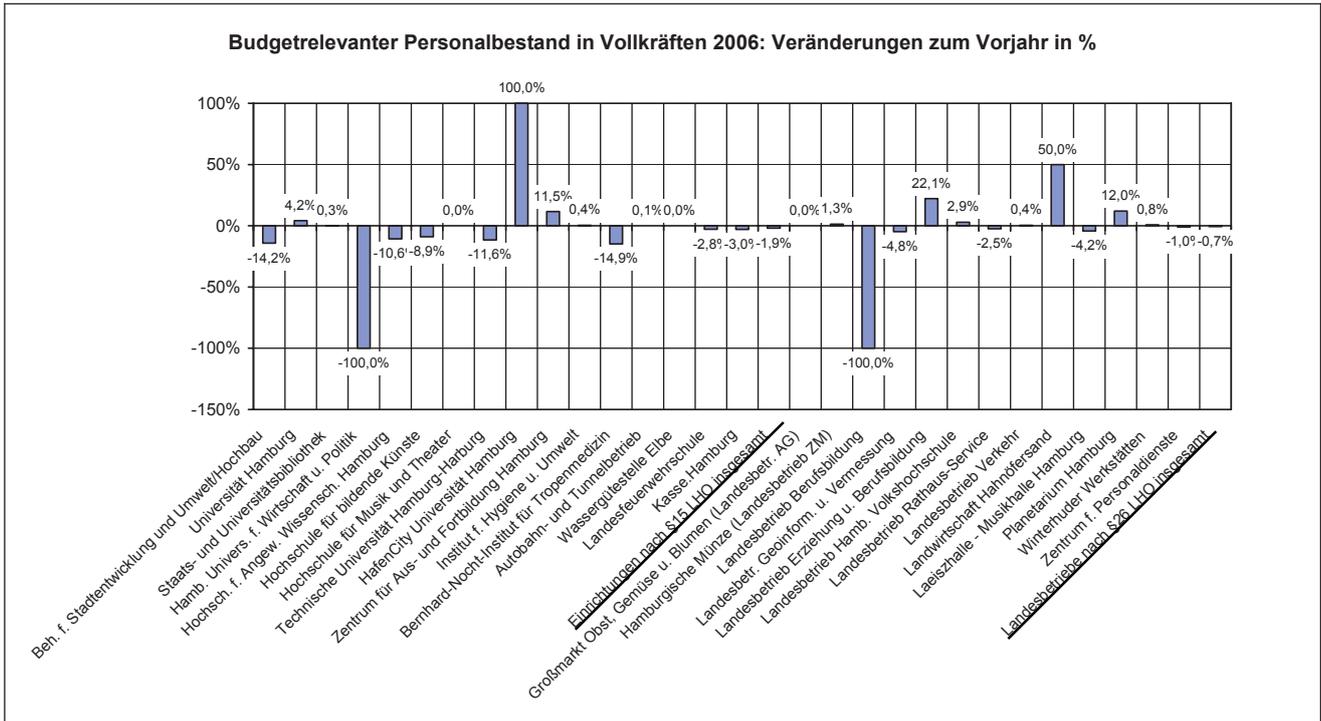


Abbildung C.4-6: Veränderung des budgetrelevanten Personalbestandes in Vollkräften gegenüber 2005 in Einrichtungen und Landesbetrieben

Die 2006 neu entstandene Hochschule HafenCity Universität Hamburg ist in der vorstehenden Abbildung mit einer Zuwachsrate von 100 % kenntlich gemacht. Sie entstand aus Bereichen der Hochschule für bildende Künste, der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg und der Technischen Universität Hamburg-Harburg.

Nicht mehr vorhandene Einheiten weisen eine Rate von -100 % auf. So ist die ehemalige Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik nunmehr auch personalverwaltungstechnisch Teil der Universität Hamburg. Der im Personalbericht 2006 separat ausgewiesene Landesbetrieb Berufsbildung ist wieder in der Darstellung des Landesbetriebs Erziehung und Berufsbildung enthalten³¹.

Der deutliche Rückgang im Bereich Hochbau der Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt ist in den vergangenen Jahren durch die Realisierung von Einsparvorgaben des Senats für den staatlichen Hochbau gekennzeichnet. 2006 wurde über Qualifizierungsmaßnahmen eine verstärkte Mobilität von Beschäftigten in das Bauprüfwesen der Bezirksämter und in Ämter der Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt erreicht.

Das Zentrum für Aus- und Fortbildung Hamburg wurde zum 1.7.2005 gegründet. Die Einstellungen vom internen Arbeitsmarkt wurden z.T. erst im Laufe des Jahres 2006 realisiert.

Die klinische Abteilung des Bernhard-Nocht-Instituts für Tropenmedizin wurde in die Trägerschaft des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf überführt.

In den Landesbetrieben Landwirtschaft Hahnöfersand und Planetarium Hamburg beruhen die starken prozentualen Personalzuwächse auf geringen Fallzahlen.

³¹ Im Personalbericht 2006 wurden die beiden den Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung darstellenden eigenständigen Bereiche getrennt ausgewiesen. Diese Trennung wird ab sofort aufgehoben, da der personalverwaltende und personalsteuernde Aufwand bis auf weiteres der Dienststelle Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung zuzuschreiben ist.

C.5 Vergleichende Fehlzeitenanalyse als Grundlage für betriebliche Gesundheitsförderung

Analysen krankheitsbedingter Fehlzeiten und daraus abgeleiteter Maßnahmen sind weiterhin ein Schwerpunktthema des jährlichen Personalberichts. Sie verdeutlichen Ansatzpunkte der betrieblichen Gesundheitsförderung, wie sie im Konzept „Gesundheitsförderung in der hamburgischen Verwaltung“³² aufgezeigt wurden. In diesem Rahmen wurde zudem hervorgehoben, dass eine dauerhafte Reduktion von krankheitsbedingten Fehlzeiten nur im Rahmen eines Gesamtkonzeptes und über einen längeren Zeitraum erreichbar ist.

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

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

C.5.1 Aufbau und Methodik der Fehlzeitenanalyse

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

Die ausgewertete Grundgesamtheit für alle krankheitsbedingten Fehltagen in Abschnitt C.5.2 ist das Beschäftigtenaggregat statistischer Personalbestand plus Beschäftigte ohne Krankenbezüge³³ bzw. für die bezahlten Fehlzeiten in den Abschnitten C.5.3 und C.5.4 nur der statistische Personalbestand. Die krankheitsbedingten Fehlzeiten beinhalten die Arbeitstage, an denen der Beschäftigte seinen Verpflichtungen am Arbeitsplatz wegen Krankheit, Unfall oder Kur nicht nachkommen kann. Um den Ausfall von Arbeitstagen in den einzelnen Organisationseinheiten vergleichen zu können, werden die Ausfalltage in Bezug zu einer Sollarbeitszeit gesetzt und so eine Fehlzeitenquote ermittelt³⁴. Die Sollarbeitszeit wird errechnet, indem die 252 Normalarbeitstage pro Jahr (d.h. die Arbeitstage ohne Wochenenden und Feiertage) mit der Grundgesamtheit am 1.1. des Berichtszeitraums 2006 multipliziert werden.

Die Lehrkräfte an staatlichen Schulen werden in den folgenden Fehlzeitenanalysen nicht berücksichtigt, da sie aufgrund der Ferienregelung eine abweichende Sollarbeitszeit haben und als Berichtszeitraum das Schuljahr zugrunde zu legen ist. Eine gesonderte Fehlzeitenauswertung für diesen

³² Das Dokument steht als Download (pdf) im Internet zur Verfügung:
<http://fhh.hamburg.de/stadt/Aktuell/behoerden/personalamt/service/publikationen-und-formulare/betriebliche-gesundheitsfoerderung.html>

³³ Sie erhalten aufgrund der gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen keine Entgeltfortzahlung bzw. keinen Krankengeldzuschuss mehr.

³⁴ Diese Methode wird auch auf die Schichtdienstmodelle der Polizei angewandt, da Vergleichsuntersuchungen ergeben haben, dass eine Berücksichtigung der unterschiedlichen Modelle nur zu so geringen Abweichungen bei der Berechnung der Fehlzeitenquote führen würde, dass diese zu vernachlässigen sind.

Personenkreis ist im Abschnitt „C.5.3.2 Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten nach Berufskategorien“ nachrichtlich wiedergegeben (vgl. Tabelle „Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten nach Statusgruppen - gegliedert nach Schulformen...“). Die an den staatlichen Hochschulen in Hamburg beschäftigten Hochschullehrerinnen und -lehrer sowie die Lehrbeauftragten werden aufgrund der vielfach unregelmäßigen Anwesenheits- und Arbeitszeiten ebenfalls nicht in die Fehlzeitemessungen einbezogen.

Im Abschnitt C.5.2 werden die Ausfälle durch alle (d.h. bezahlte und unbezahlte) krankheitsbedingten Fehlzeiten im Berichtsjahr 2006 analysiert. Vorangestellt ist eine Darstellung der Entwicklung der Fehlzeitenquote in der hamburgischen Verwaltung - beginnend mit dem Berichtsjahr 2002. Seit diesem Jahr ist durch den Ausschluss der Hochschullehrer und Lehrbeauftragten eine methodisch einheitliche Ermittlung der Krankheitszeiten aus dem Personalabrechnungs- und Informationssystem PAISY möglich.

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

Im Abschnitt C.5.4 wird ein Behördenvergleich auf der Grundlage standardisierter Fehlzeitenquoten³⁵ vorgenommen. Dieser beruht - wie in Abschnitt C.5.3 - auf den bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten des statistischen Personalbestandes in einer Vollkräfterechnung. Dieser Behördenvergleich bildet die Grundlage für die Berichterstattung der Behörden zur Beeinflussung der krankheitsbedingten Fehlzeiten durch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung.

³⁵ Die standardisierten Fehlzeitenquoten stellen um Einflüsse unterschiedlicher Altersstrukturen und Schwerbehindertenzahlen bereinigte Anteile der bezahlten, krankheitsbedingten Fehlzeiten an der jeweiligen Sollarbeitszeit dar. Bedingt durch die Standardisierung bilden sie nicht den tatsächlichen Arbeitszeitausfall der Behörden ab.

C.5.2 Gesamte krankheitsbedingte Fehlzeiten

Die bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten stehen im Vordergrund der vergleichenden Fehlzeitenanalyse als Grundlage der betrieblichen Gesundheitsförderung in den nachfolgenden Abschnitten C.5.3 und C.5.4. Für die Personaleinsatzplanung ist allerdings die Analyse der gesamten krankheitsbedingten Fehlzeiten relevant, da auch unbezahlte Fehlzeiten einen nicht unwesentlichen negativen Kapazitäts- und Produktivitätseffekt haben. Diese sind zudem für die vollständige Ermittlung der Langfristerkrankungen (also auch von solchen, bei denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Ablauf bestimmter Fristen keine Bezahlung mehr erhalten) erforderlich. Auch erlaubt ihre Einbeziehung einen Vergleich mit Fehlzeitenberichten anderer Stellen.

Das Gewicht der unbezahlten Fehlzeiten als Teil der Gesamtquote variiert in den einzelnen Bereichen der hamburgischen Verwaltung deutlich (vgl. die folgende Abbildung). Es hat sich insgesamt aber im Zeitablauf kaum verändert.

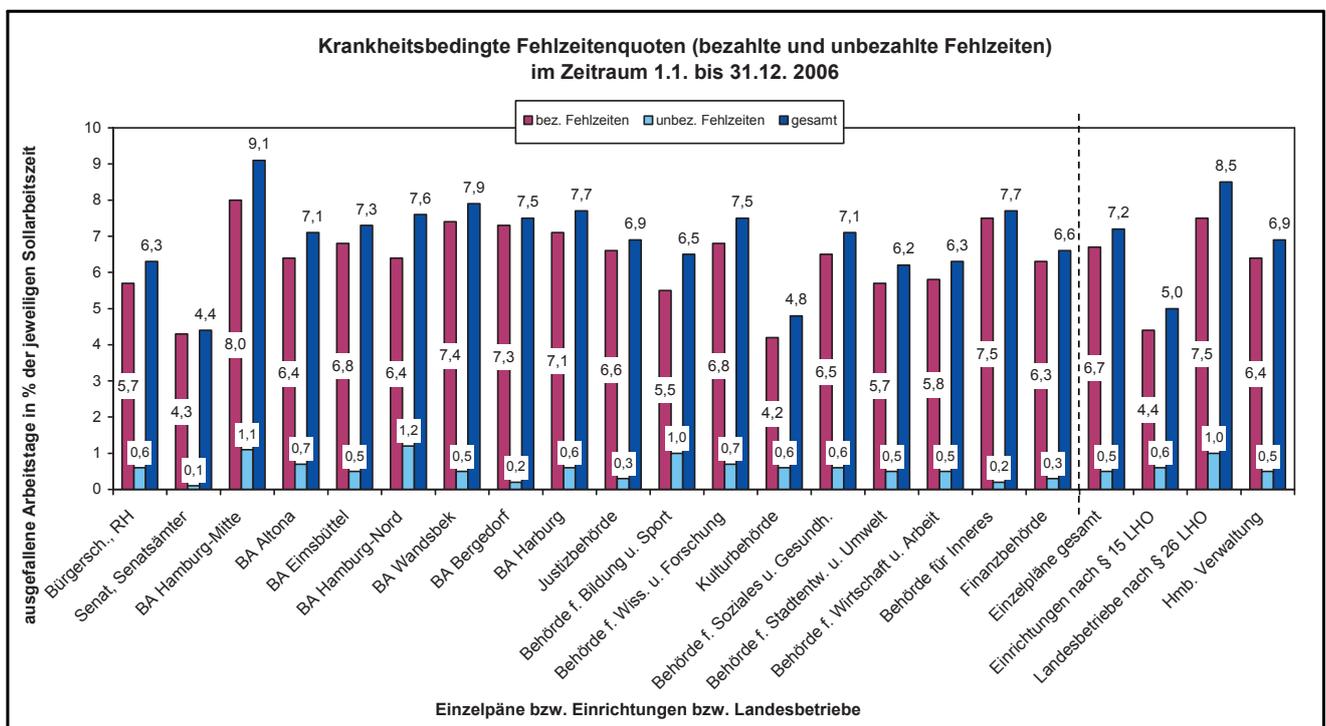


Abbildung C.5-1: Quoten bezahlter und unbezahlter Fehlzeiten

In der folgenden Abbildung ist die Entwicklung der Quoten der gesamten krankheitsbedingten Fehlzeiten seit dem Jahr 2002 dargestellt. Ab diesem Jahr ist eine methodisch einheitliche Auswertung der Krankheitszeiten möglich³⁶.

Im Bereich der Einzelpläne und für die hamburgische Verwaltung insgesamt hat sich 2006 die leichte Abwärtstendenz der vergangenen Jahre fortgesetzt. Für die hamburgische Verwaltung insgesamt betrug die Fehlzeitenquote **6,9 % nach 7,0 % im Vorjahr**. Bei den Einrichtungen nach § 15 LHO und den Landesbetrieben nach § 26 LHO sind die Fehlzeitenquoten 2006 weiter gestiegen.

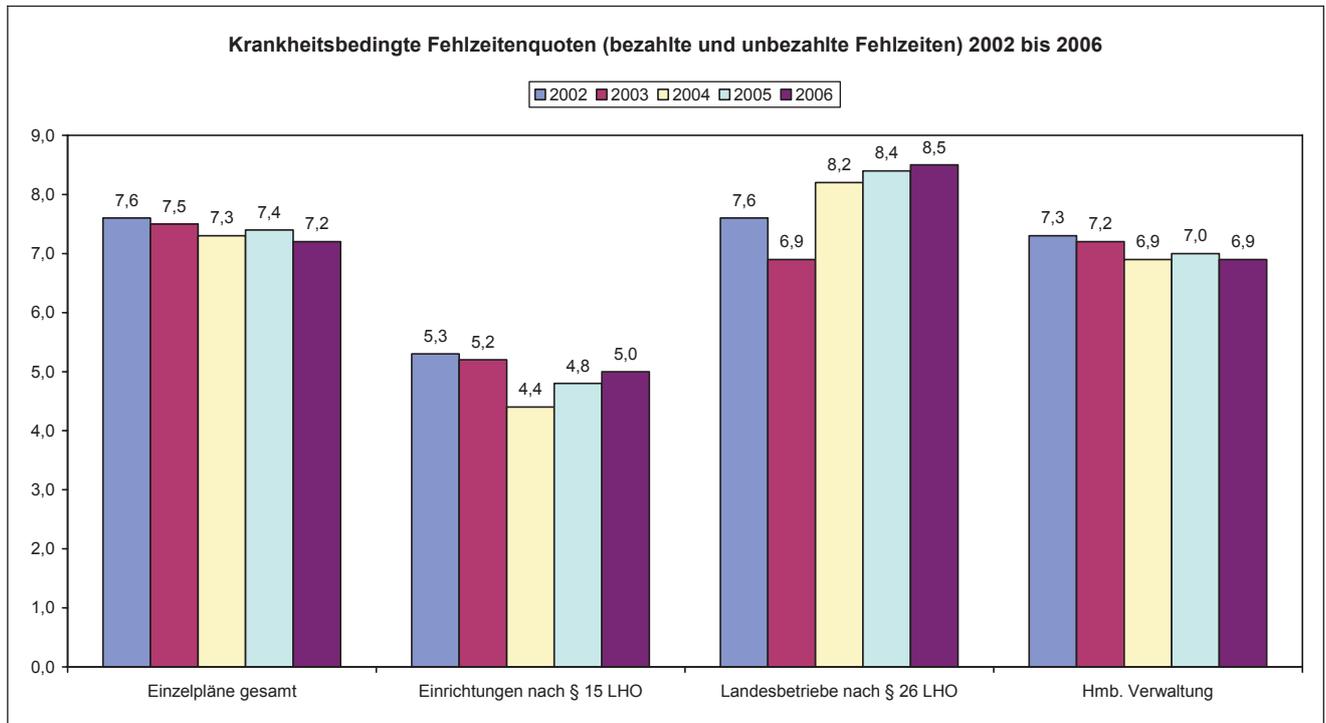


Abbildung C.5-2: Entwicklung der Quoten der gesamten krankheitsbedingten Fehlzeiten

Eine Darstellung der Fehlzeitenquoten der einzelnen Behörden und Ämter im Vergleich der Jahre 2006 und 2005 ist in diesem Personalbericht aufgrund der im Abschnitt „C.4.3 Personalbestandsveränderungen“ beschriebenen organisatorischen Veränderungen nicht sinnvoll.

³⁶ Ab diesem Jahr sind die Fehlzeiten der Lehrbeauftragten und der Hochschullehrerinnen und -lehrer nicht mehr Gegenstand der Fehlzeitarstellung.

Die Verteilung von Häufigkeit und Dauer der Erkrankungen wird in den folgenden beiden Abbildungen dargestellt. Die Anteile der Krankheitstage und -fälle sind dabei geordnet nach der Dauer der Erkrankungen. Der größte Teil der Krankheitsfälle (rechte Seite des Balkendiagramms) wird auch im Jahr 2006 durch Kurzzeiterkrankungen von 1 bis 3 Tagen (rund 67 %; im Vorjahr rund 65 %) verursacht. Bei der Krankheitsdauer (linke Seite des Diagramms) zeigt sich das große Gewicht der längerfristigen Erkrankungen. Auf Erkrankungen von mehr als 30 Tagen entfallen z.B. zwar nur 3 % der Erkrankungsfälle aber fast 40 % der Erkrankungstage.

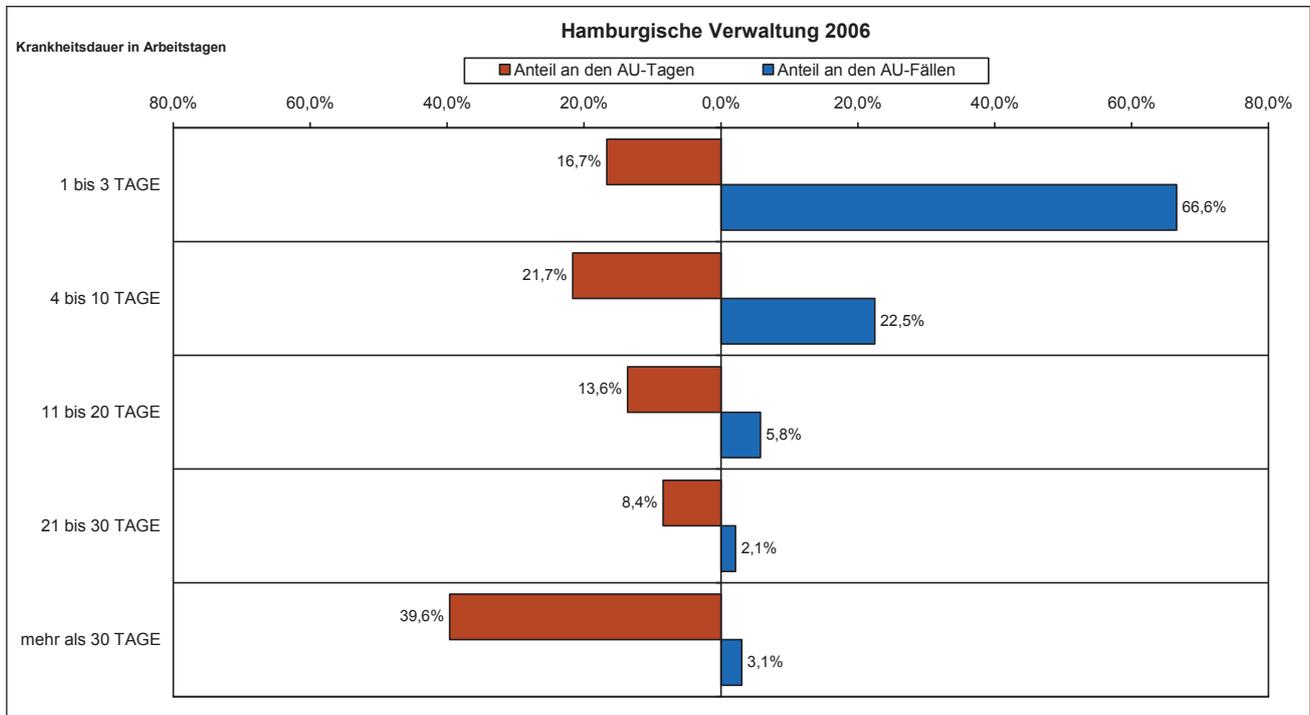


Abbildung C.5-3: Alle Erkrankungen nach Dauer und Häufigkeit

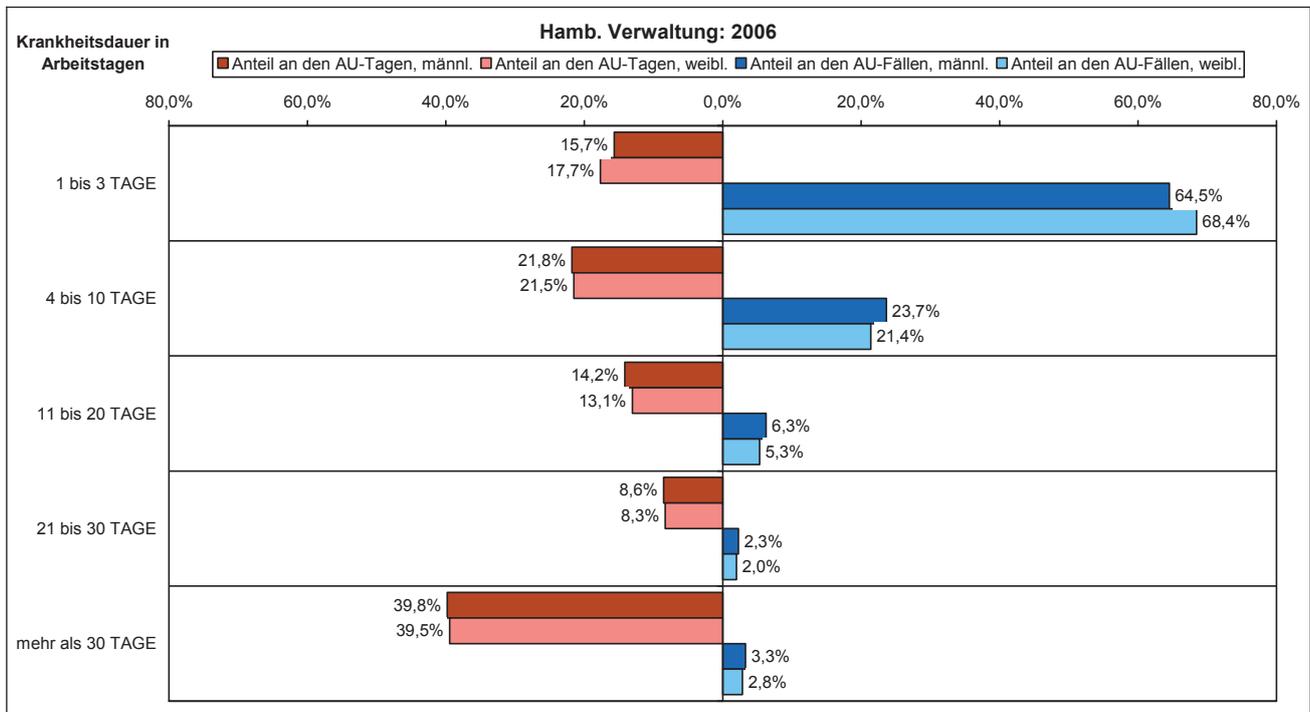


Abbildung C.5-4: Erkrankungsdauer und -häufigkeit nach Geschlecht

Die geschlechtsspezifische Verteilung von Krankheitsdauer und -häufigkeit hat sich im Jahr 2006 gegenüber 2005 leicht angeglichen. Bei den weiblichen Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung ist aber der Anteil der Kurzfristerkrankungen an den Ausfalltagen weiterhin stärker ausgeprägt als bei den männlichen Beschäftigten. Bei den männlichen Beschäftigten spielen hinsichtlich der Ausfalldauer die längerfristigen Erkrankungen eine größere Rolle. Die Betrachtung der Krankheitsfälle zeigt einen höheren Anteil von Kurzfristerkrankungen mit einer Dauer von 1 bis 3 Tagen bei den weiblichen Beschäftigten.

Den Einfluss der Altersgruppen auf die Fehlzeiten zeigen die altersspezifischen Fehlzeitenquoten. Sie nehmen sowohl bei männlichen Beschäftigten als auch bei weiblichen Beschäftigten bis zur Altersgruppe der 50 bis 59-Jährigen zu und gehen dann merklich zurück. Durchgehend sind die Fehlzeitenquoten bei den weiblichen Beschäftigten höher als die der männlichen Beschäftigten. Die Differenz zwischen beiden ist aber in den Altersgruppen der 40 bis 49-Jährigen und der Beschäftigten ab 60 geringer ausgeprägt.

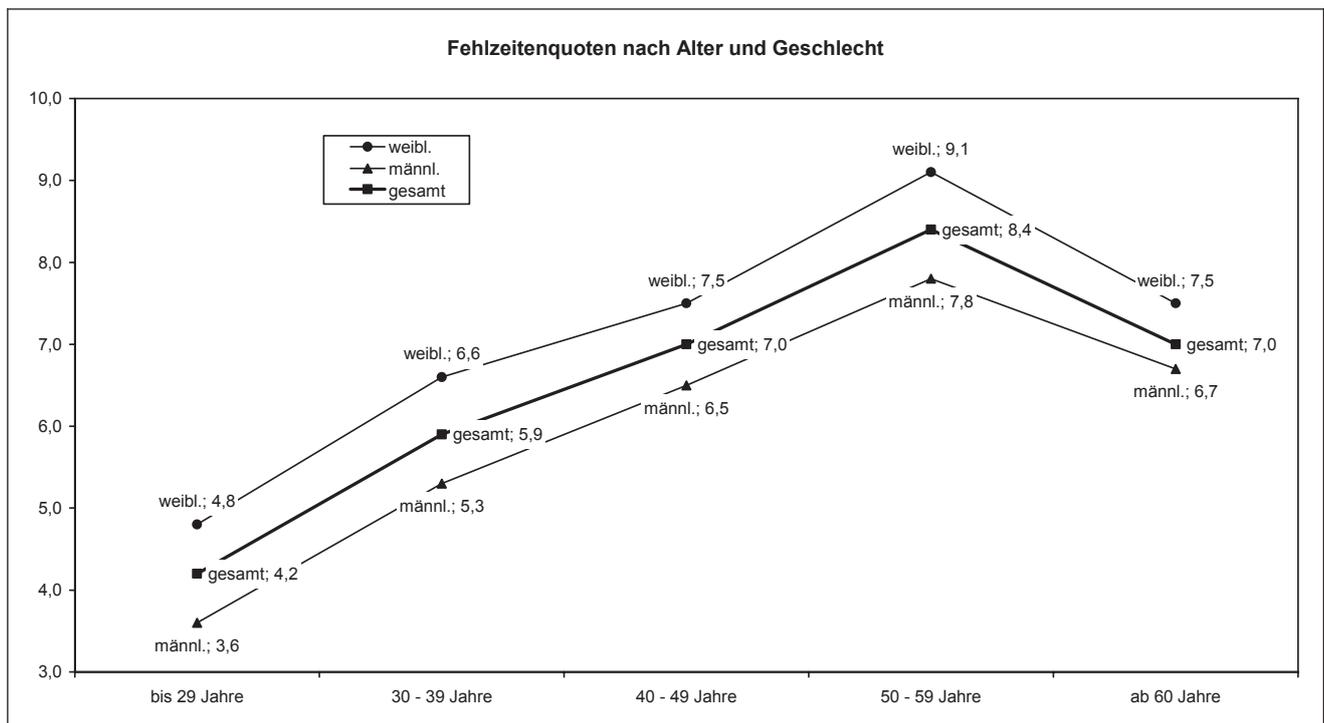


Abbildung C.5-5: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten nach Alter und Geschlecht

Eine weitere Messzahl für das Krankheitsgeschehen ist die Betroffenenquote. Sie setzt die Anzahl der Beschäftigten mit mindestens einer Erkrankung im Berichtsjahr ins Verhältnis zum ausgewerteten Personalbestand. Für die hamburgische Verwaltung ist sie im Jahr 2006 mit **77,3 % (Vorjahr 78,4 %)** leicht gesunken. Rund 23 % der Beschäftigten des statistischen Personalbestands einschließlich der Beschäftigten mit unbezahlten Fehlzeiten (ohne Lehrkräfte an staatlichen Schulen und ohne Hochschullehrerinnen und -lehrer sowie Lehrbeauftragte an Hochschulen) in Hamburg hatten demgemäß keine Erkrankungen im Berichtsjahr.

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

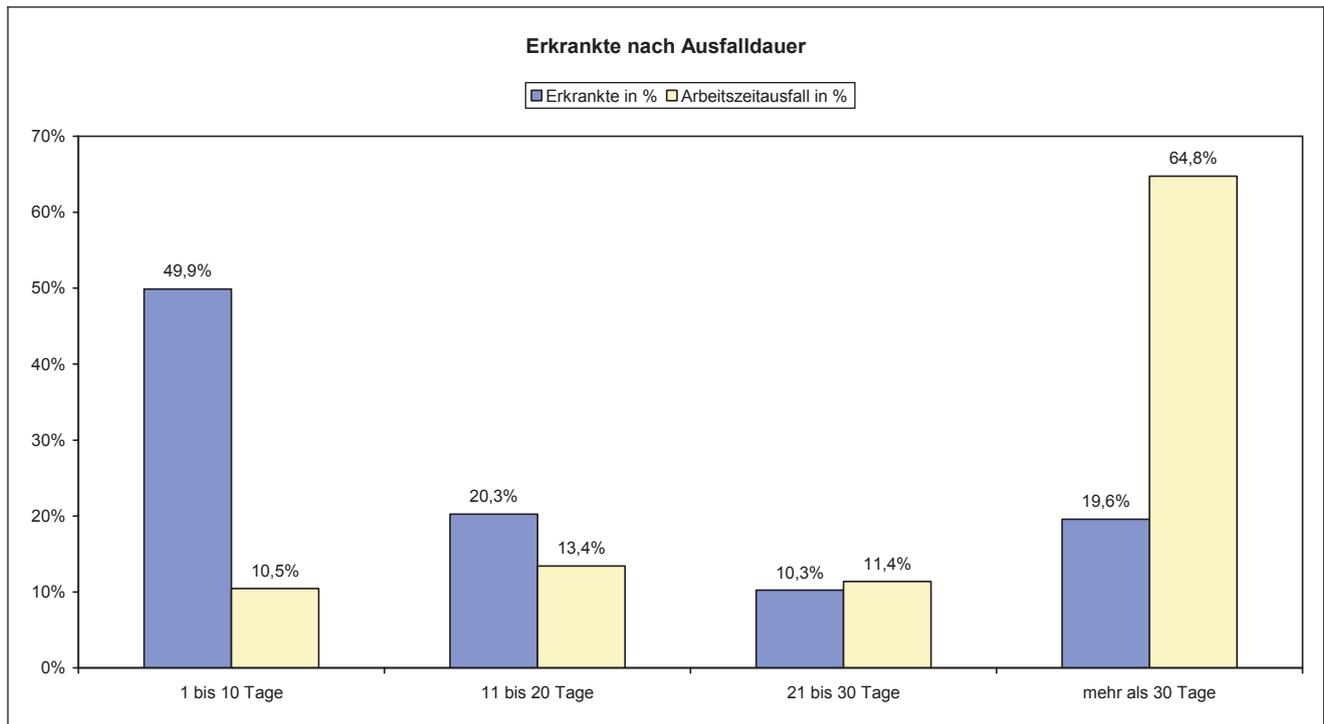


Abbildung C.5-6: Krankheitsbedingte Ausfalltage und Erkrankte nach Gesamtausfalldauer

19,6 % der Erkrankten haben demnach einen Arbeitsausfall von mehr als 30 Tagen und verursachen **64,8 %** der krankheitsbedingten Arbeitsausfalltage³⁷. Im Umkehrschluss entfallen somit auf **80,4 %** der Erkrankten nur **35,2 %** des gesamten Arbeitsausfalls.

³⁷ Durch Multiplikation mit der Betroffenenquote von 77,3 % ergibt sich, dass diese 64,8 % des Ausfalls auf nur 15,2 % der Beschäftigten zurückzuführen sind.

In den jährlichen Gesundheitsreports der Krankenkassen werden ebenfalls Krankheitskennzahlen wie z.B. eine Betroffenenquote (dort: Arbeitsunfähigkeitsquote) der Versicherten ausgewiesen. Beispielsweise betrug sie für die Versicherten der AOK im Jahr 2005 51,5 %³⁸. Die Betroffenenquote der hamburgischen Verwaltung fällt demgegenüber deutlich höher aus. Dabei ist zu berücksichtigen, dass bei den Krankenkassen die Kurzeiterkrankungen von bis zu 3 Tagen in der Regel nicht erfasst werden und Kalendertage gezählt werden. Die Ermittlung der Fehlzeiten in der hamburgischen Verwaltung stützt sich auf alle ausgefallenen Arbeitstage.

Um eine Annäherung an die Methodik der Krankenkassen zu erreichen, werden im Folgenden verschiedene Kennzahlen des Krankheitsgeschehens in der hamburgischen Verwaltung nach Arbeitstagen und Kalendertagen ausgewiesen.

Weitere Fehlzeitenkennziffern:	Arbeitstage			Kalendertage			über 3 Kalendertage		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Durchschn. Falldauer (Tage je Krankheitsfall)	6,4	6,4	6,3	8,4	8,3	8,3	20,3	19,8	20,4
Durchschn. Fallhäufigkeit (Fälle je Erkranktem)	3,6	3,5	3,6	3,6	3,6	3,6	1,9	1,9	1,9
Durchschn. Ausfalldauer (Tage je Erkranktem)	22,7	22,5	22,6	29,9	29,7	30,0	38,3	37,4	38,6
Durchschn. Ausfallumfang (Tage je Beschäftigtem)	17,5	17,6	17,4	23,1	23,4	23,3	20,3	20,6	20,4
Durchschn. Ausfallhäufigkeit (Fälle je Beschäftigtem)	2,7	2,8	2,8	2,7	2,8	2,8	1,0	1,0	1,0
Betroffenenquote (Beschäftigte mit Erkrankungen in % der Beschäftigten)	77,1 %	78,4 %	77,3 %	77,2 %	78,6 %	77,6 %	53,1 %	54,9 %	53,0 %
Fehlzeitenquote (unbereinigt)	6,9 %	7,0 %	6,9 %	6,3 %	6,4 %	6,4 %	5,6 %	5,6 %	5,6 %

Betroffenenquote und Fehlzeitenquote sinken deutlich, wenn sie in Kalendertagen und ohne die Kurzeiterkrankungen berechnet werden.

Bei Vergleichen der Krankheitskennzahlen der hamburgischen Verwaltung mit Krankenstandsberichten der privaten Wirtschaft muss außerdem berücksichtigt werden, dass dabei auch auf unterschiedliche Strukturen Bezug genommen wird. Zu beachten ist insbesondere:

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

³⁸ Vgl. C. Vetter, I. Küsgens, C. Madaus: Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2005, S 208 ff; in: B. Badura u.a.: Fehlzeitenreport 2006; Springer-Verlag Berlin, Heidelberg 2007.

C.5.3 Bezahlte krankheitsbedingte Fehlzeiten

Im Berichtsjahr 2006 ist die Quote der bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten wieder etwas gesunken und verharrt damit auf dem Niveau der Jahre 2002 bis 2004. Sie betrug für die gesamte hamburgische Verwaltung **6,2 % nach 6,4 %** im Jahr 2005.

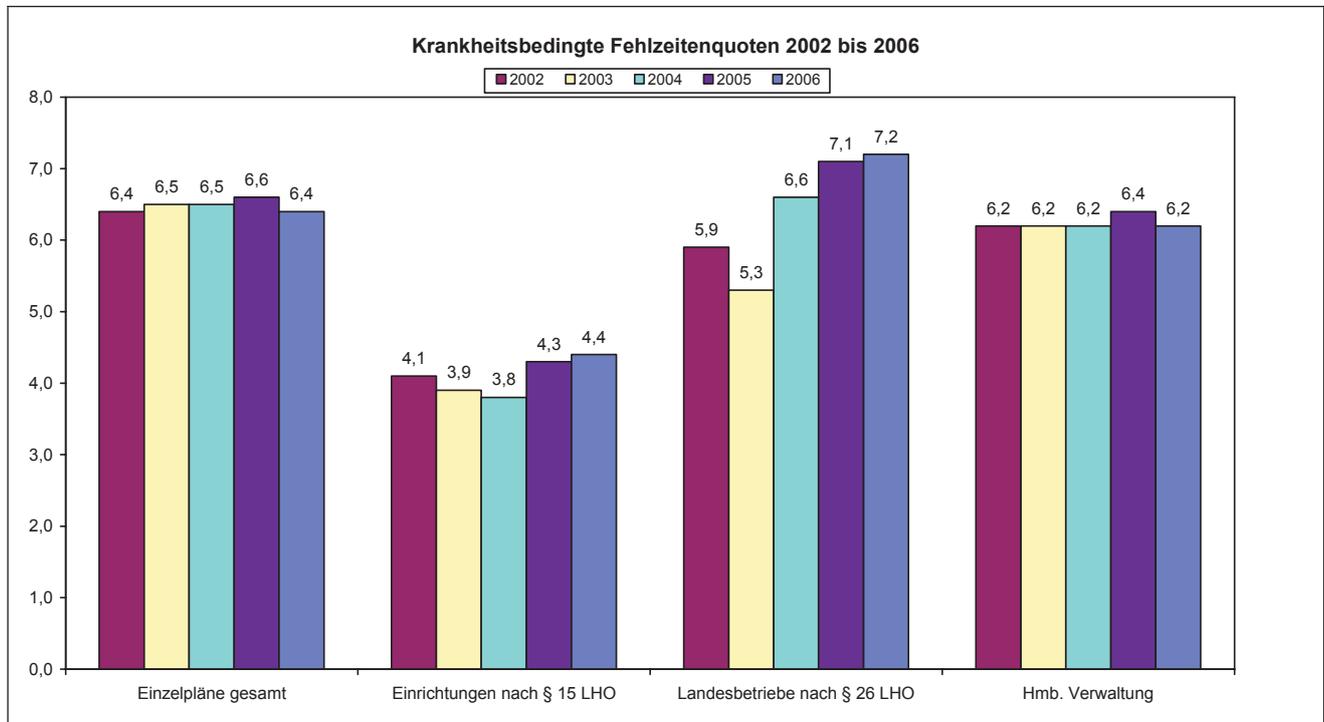


Abbildung C.5-7: Entwicklung der Quoten der bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten

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

In der unterschiedlichen Höhe der Fehlzeitenquoten der Statusgruppen spiegeln sich - wie bei den Behörden und Ämtern - die Einflüsse abweichender Berufs- und Altersstrukturen sowie der Schwerbehindertenbeschäftigung wider. Die Fehlzeitenquote bei den **Arbeiterinnen und Arbeitern** ist weiterhin mit **7,6 % (Vorjahr 7,6 %)** am höchsten. Bei den **Beamtinnen und Beamten** sinkt sie auf **6,3 % (Vorjahr 6,5 %)** und bei den **Angestellten** auf **5,9 % (Vorjahr 6,0 %)**.

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

Die Höhe der Fehlzeitenquoten in den verschiedenen Berufskategorien ist breit gestreut (vgl. die folgende Abbildung. Quoten von Berufskategorien mit geringen Bestandszahlen, bei denen relativ geringe absolute Veränderungen in den Fehltagen zu starken Veränderungen führen können, sind nicht dargestellt). Gegenüber dem Vorjahr haben sich 2006 in einigen Berufskategorien erhebliche Veränderungen ergeben. Am deutlichsten ist die Fehlzeitenquote in den Kategorien „Stenotypisten/innen, Schreibpersonal“, „Berufsfeuerwehrlaute“, „Techniker/innen, u. ä.“, „Architekten/innen,

Bauingenieure/innen“, und „Rechtspflegerschaft“ gesunken³⁹. Merklich gestiegen ist sie bei den „Wissenschaftlichen Berufen“ sowie „Pförtner/innen, Hauswartpersonal“.

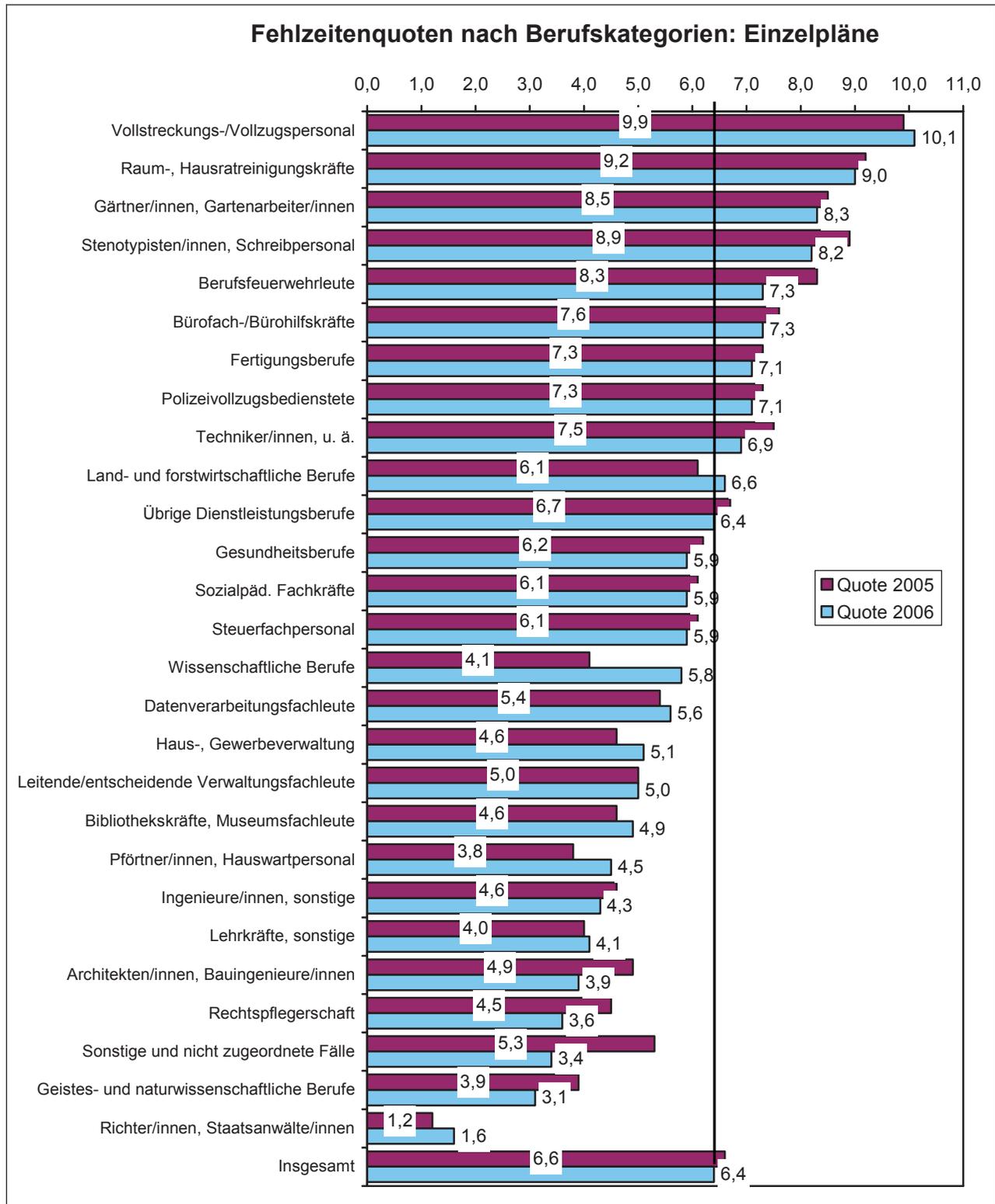


Abbildung C.5-8: Fehlzeitenquoten nach Berufskategorien

³⁹ Für den Polizeivollzugsdienst und den Feuerwehreinsatzdienst werden Abwesenheitszeiten, die aufgrund so genannter Vorsorgekuren im Rahmen der Heilfürsorge erfolgten, ab dem Berichtsjahr 2006 nicht mehr als Zeitart Kur bei den krankheitsbedingten Fehlzeiten erfasst.

Die Fehlzeiten der Lehrkräfte an staatlichen Schulen sind Gegenstand einer eigenen Berichterstattung der zuständigen Behörde für Bildung und Sport. Zugrunde liegen Auswertungen, die aus der Datenbank und nach der Methodik des jährlichen Personalberichts erstellt werden. Abweichend ist dabei der Bezug auf das Schuljahr für die Lehrerfehlzeiten und eine abweichende Sollarbeitszeit, bei der die Ferienzeiten nicht berücksichtigt sind. Die nachstehende Tabelle zeigt nachrichtlich die Ergebnisse für das Schuljahr 2005/2006 anhand der Quoten der bezahlten Fehlzeiten in einer Vollkräfterechnung. Insgesamt hat sich die Fehlzeitenquote im Schuljahr 2005/2006 auf **4,9 %** (von 5,2 % im Vorjahr) verringert.

Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten ⁽¹⁾ nach Statusgruppen - gegliedert nach Schulformen (Voll- und Teilzeitbeschäftigte)												
Berichtszeitraum 01.08.2005 bis 31.07.2006												
Statusgruppe	Beamte u. Beamtinnen			Angestellte			Arbeiter u. Arbeiterinnen			Beschäftigte gesamt		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Schulform												
- Lehrkräfte an Beruflichen Schulen	3,9	5,9	4,6	2,4	5,1	3,8	0,0	0,0	0,0	3,8	5,8	4,5
- Lehrkräfte an Gesamtschulen	4,1	6,3	5,3	4,5	6,1	5,4	0,0	0,0	0,0	4,1	6,3	5,3
- Lehrkräfte an Grund/Haupt/Realschulen	4,2	5,5	5,2	4,6	4,6	4,6	0,0	0,0	0,0	4,2	5,4	5,1
- Lehrkräfte an Gymnasien	3,8	5,1	4,4	1,8	3,7	2,6	0,0	0,0	0,0	3,7	5,0	4,3
- Lehrkräfte an Sonderschulen	4,7	5,4	5,3	2,0	2,8	2,5	0,0	0,0	0,0	4,5	5,3	5,1
Gesamt:	4,0	5,6	4,9	3,0	4,7	4,0	0,0	0,0	0,0	3,9	5,5	4,9

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

C.5.4 Standardisierte Fehlzeitenquoten im Behördenvergleich

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

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

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

Er ist - wie auch die nichtstandardisierte Quote (vgl. Kapitel C.5.2) – im Vorjahresvergleich gesunken: **im Jahr 2006 auf 5,8 % nach 6,0 %**.

Im Berichtsjahr 2006 liegen die standardisierten Fehlzeitenquoten der Bezirksämter Hamburg-Mitte, Wandsbek, Bergedorf und Harburg sowie der Behörde für Inneres über dem Orientierungswert.

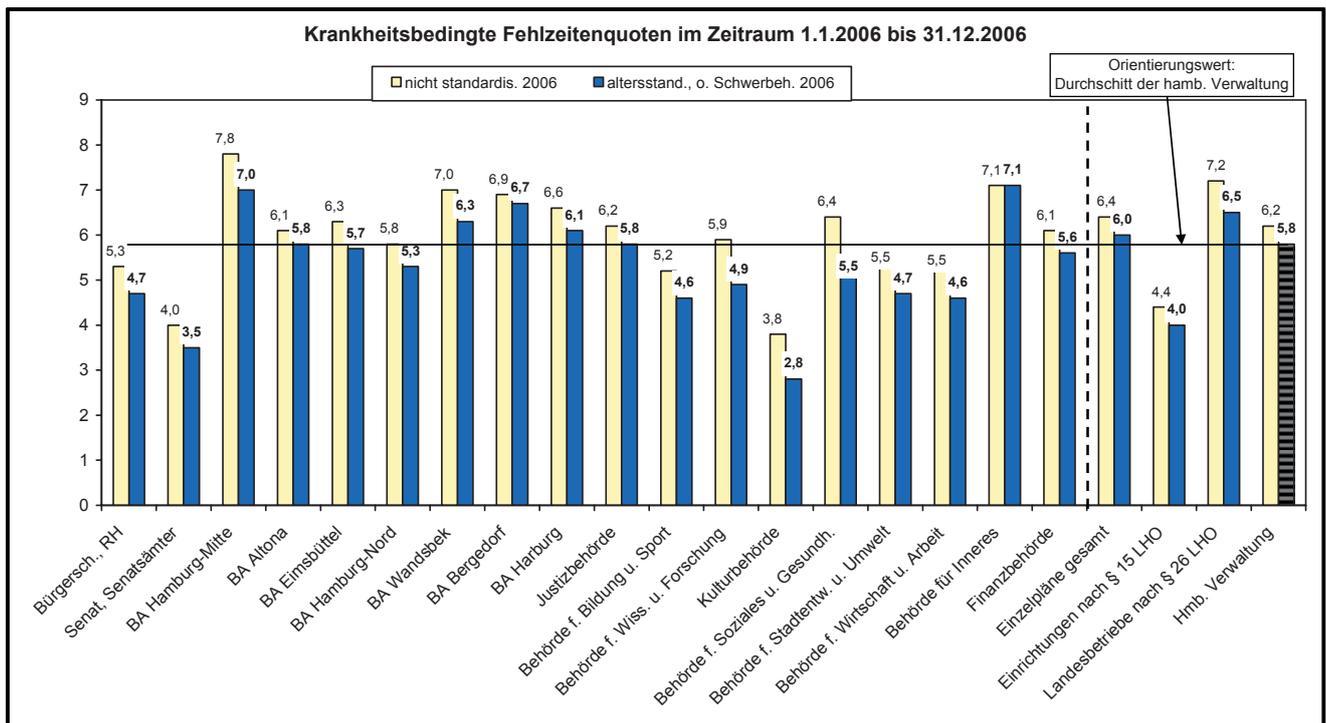


Abbildung C.5-9: Standardisierte und nichtstandardisierte Fehlzeitenquoten in Behörden und Ämtern

Die Art der Tätigkeit und das Arbeitsumfeld der Beschäftigten haben in der Regel erhebliche Auswirkungen auf den Krankenstand der Behörden und Ämter. Sie sind mit einem spezifischen Gefährdungspotenzial verbunden. Als Annäherung an Gruppen mit ähnlichem Gefährdungspotenzial können die ausgeübten Berufe in ihrer Zusammenfassung zu Berufskategorien betrachtet werden.

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

In der letzten Spalte rechts sind die so genannten Richtwerte - also die Ergebnisse für die jeweilige Berufskategorie in der hamburgischen Verwaltung insgesamt - aufgeführt. In den Spalten davor finden sich die Ergebnisse für die einzelnen Behörden⁴⁰. Die Richtwerte sind grau unterlegt, wenn sie den Orientierungswert - also den Durchschnitt der hamburgischen Verwaltung - um einen Prozentpunkt überschreiten.

Für die nur in jeweils einer Fachbehörde vorkommenden Berufskategorien „Berufsfeuerwehrleute“, „Polizeivollzugsbedienstete“, „Rechtspflegerschaft“, „Richter/innen, Staatsanwälte/innen“, „Steuerfachpersonal“ und „Vollstreckungs- bzw. Vollzugspersonal“ ist ein Vergleich mit den Richtwerten naturgemäß nicht sinnvoll, da die jeweiligen Richtwerte in der Regel den jeweiligen Behördenergebnissen pro Berufskategorie entsprechen. Hier ist der Orientierungswert Maßstab für einen Vergleich.

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

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

Um die Auswahl der nach den obigen Maßstäben „auffälligen“ Bereiche auf zahlenmäßig bedeutsame zu beschränken, wurde ein zusätzliches Relevanzkriterium, dass auf einen mindestens 10-prozentigen Beschäftigtenanteil entweder an der eigenen Behörde oder an der gesamten hamburgischen Verwaltung abstellt, angewandt (vgl. Personalmanagementbericht 2007). Die im Ergebnis verbleibenden Berufskategorien und Behörden wurden gebeten, einen Fragenkatalog zu bearbeiten, der im Rahmen des Personalmanagementberichtes ausgewertet wurde.

⁴⁰ In den einzelnen Feldern erscheint keine Angabe, wenn die zugrunde liegende Zahl der Vollkraftbeschäftigungsverhältnisse (Nenner) kleiner oder gleich 10 ist, oder wenn im Zähler bzw. im Nenner der berechneten Quote kein Wert vorhanden ist. Dadurch ist es möglich, dass in einer Berufskategorie mit insgesamt geringem Personalbestand für jeden Einzelplan ein leeres Feld erscheint, aber ein Wert für die hamburgische Verwaltung insgesamt ausgewiesen wird.

Richtwerte Orientierungswert	Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten, altersstandardisiert ⁽¹⁾ ,																			Richt- werte ⁽²⁾	hamb. Verw. insges. ⁽³⁾
	nach Einzelplänen und hamb. Verwaltung insgesamt - gegliedert nach Berufskategorien																				
Berichtszeitraum 01.01.2006 bis 31.12.2006	1.0	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	2.0	3.1	3.2	3.3	4.0	6.0	7.0	8.1	9.1			
Einzelpläne	Bil. Re	Sen, SenA	BA Mitte	BA Altona	BA Eimsb.	BA Nord	BA Wandsb.	BA Berged.	BA Harb.	JB	BBS	BWF	KB	BSG	BSU	BWA	BfI	FB			
Berufskategorie																					
Berufsbereich: I																					
Gärtner/innen, Gartenarbeiter/innen			10,2	8,3	8,0	5,3	6,9	9,8	6,5												7,7
Land- und forstwirtschaftliche Berufe							0,7		5,1						5,7	7,5					5,7
Berufsbereich: III																					
Fertigungsberufe			6,8			9,0	5,7				3,7				7,1		6,2				6,3
Berufsbereich: IV																					
Architekten/innen, Bauingenieure/innen			3,5	1,7	4,2	3,3	2,8	3,0	3,8						3,4						3,4
Ingenieure/innen, sonstige							3,5								1,9	3,6		2,3			3,3
Techniker/innen, u. ä.			6,5		8,5	7,0	5,8	6,7	4,0		5,6			7,6	6,0	4,7	2,2				5,2
Wissenschaftliche Berufe															3,8						3,5
Berufsbereich: V																					
Berufsfeuerwehrleute																	7,3				7,2
Bibliothekskräfte, Museumsfachleute											2,3		4,7								4,8
Bürofach-/Bürohilfskräfte	3,3	5,0	8,8	6,8	5,8	6,0	7,3	9,3	7,2	6,2	4,9	4,5	4,4	7,6	6,4	6,7	8,3	7,6			6,8
Datenverarbeitungsfachleute		4,5								2,6	2,9			3,2	5,9		11,2				4,5
Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe										3,5	1,6		1,8	2,0	2,8		2,6				2,4
Gesundheitsberufe		4,6	6,4	6,8	2,5	2,6	4,7	5,6	3,0	7,7	5,9			4,8			1,3				4,9
Haus-, Gewerbeverwaltung			3,3		2,4	4,6	3,2		2,1	10,2	5,2		0,0								5,0
Hochschullehrkräfte, Dozenten/innen																	0,3				1,2
Lehrkräfte, sonstige										0,2	3,7						3,1				3,1
Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	4,4	3,2	7,1	4,9	3,4	4,7	6,3	5,9	4,9	3,9	3,7	6,1	1,9	4,5	4,0	3,1	4,6	4,0			4,5
Pförtner/innen, Hauswartpersonal			4,9							5,0	3,2										4,6
Polizeivollzugsbedienstete																	6,9				6,9
Raum-, Hausreinigungskräfte			3,2							5,9	8,5										9,0
Rechtspflegerschaft										3,7											3,7
Richter/innen, Staatsanwälte/innen										1,1											1,1
Sozialpäd. Fachkräfte			5,1	4,3	4,7	4,2	5,7	4,5	5,5	5,3	5,2			5,0							5,4
Stenotypisten/innen, Schreibpersonal				5,0	7,6		5,2		2,5	7,3				8,5	7,8	5,2	6,7	6,0			6,0
Steuerfachpersonal																		5,5			5,5
Übrige Dienstleistungsberufe		0,0	5,1	4,8	9,4	8,0	6,8	2,6	5,8	6,3	4,2		4,5	5,0	6,8		6,3	6,6			6,0
Vollstreckungs-/Vollzugspersonal										9,3											9,2
Berufsbereich: VI																					
Sonstige und nicht zugeordnete Fälle				1,9						2,0											3,2
nachrichtl.: Behördenergebnisse bzw. Orientierungswert																					
Gesamt	4,7	3,5	7,0	5,8	5,7	5,3	6,3	6,7	6,1	5,8	4,6	4,9	2,8	5,5	4,7	4,6	7,1	5,6			5,8

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

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

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

Impressum

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

Telefon: (040) 4 28 31- 14 10
Telefax: (040) 4 28 31- 22 26

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

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

Layout:
Susanne Neugebauer

Druck:
Druckerei der JVA Fuhlsbüttel

Auflage:
1.550 Stück

Ausgabe:
11. Jahrgang, Juli 2007

Erscheinungsweise:
vierteljährlich

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

Der Inhalt dieser Ausgabe ersetzt keine offiziellen Rundschreiben des Personalamtes.

Anmerkung zur Verteilung:

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

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

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

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

