



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt



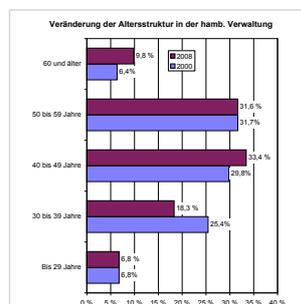
Aktuelles, Aktivitäten, Ansichten

blickpunkt personal

Personalbericht 2009

Band 1

Personalstrukturbericht





Dr. Volker Bonorden
Leiter Personalamt

Personalbericht 2009 liegt vor

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

der Personalbericht erscheint in diesem Jahr zum zehnten Mal. Seit sechs Jahren besteht er aus dem hier vorliegenden Teil Personal**struktur**bericht (Band 1 des Personalberichts) und dem ebenfalls im blickpunkt personal veröffentlichten Personal**management**bericht (Band 2 des Personalberichts). Der Personal**struktur**bericht setzt die Berichterstattung der personalpolitischen Basisdaten als Grundlage für Managemententscheidungen im Personalbereich fort.

Für viele der veröffentlichten Kennzahlen werden inzwischen Zeitreihen gebildet, da insbesondere die Veränderungen im Zeitablauf Aufschluss über personalpolitische Entwicklungen geben. Brüche oder Sprünge im Inhalt von Kennzahlen, die sich z.B. durch Veränderungen in den rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen ergeben, schränken vordergründig die historische Vergleichbarkeit ein; sie dokumentieren aber auch die Dynamik, die die personalwirtschaftliche Entwicklung aufweist.

So wurden vor dem Hintergrund der neuen Bestimmungen zu Nebentätigkeiten im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006 die Berichte und Auswertungen zu Nebentätigkeiten von Beschäftigten in der hamburgischen Verwaltung verändert, um weiterhin eine Vergleichbarkeit mit den Beamtinnen und Beamten zu gewährleisten. Die Berichterstattung beschränkt sich nunmehr auf anzeigepflichtige, entgeltliche Nebentätigkeiten.

Beispiele für Kennzahlen:

Als größter Arbeitgeber und Dienstherr der Freien und Hansestadt Hamburg beschäftigt die hamburgische Verwaltung insgesamt 74.322 Mitarbeiterinnen (35.311) und Mitarbeiter (39.011).

Die Teilzeitquote ist weiter gestiegen. Sie erhöhte sich auf 30,7 %. Damit liegt Hamburg mit an der Spitze der Länder. Diese Entwicklung macht auch deutlich, dass die hamburgische Verwaltung ihren Beschäftigten ein breit gefächertes Angebot auch für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet.

Den einzelnen Laufbahngruppen waren am 31. Dezember 2008 folgende Beschäftigungsanteile zugeordnet:

- Einfacher Dienst 3,2 % (Vorjahr: 3,2 %)
- Mittlerer Dienst 33,1 % (Vorjahr: 34,1 %)
- Gehobener Dienst 33,4 % (Vorjahr: 31,9 %)
- Höherer Dienst 30,3 % (Vorjahr: 30,8 %)

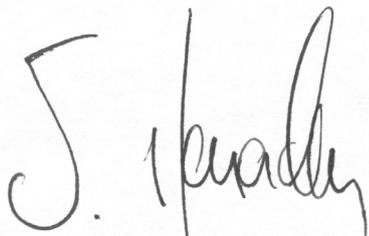
Die Zahl der in Ausbildungsverhältnissen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat sich gegenüber dem Vorjahr deutlich erhöht. Auch der 2006 eingeschlagene Weg, innerhalb von fünf Jahren den Anteil von Auszubildenden mit Migrationshintergrund bis zum Jahr 2011 auf einen Zielwert von 20 % zu erhöhen, wird konsequent positiv beschritten. Vom Ausgangspunkt 5,2 % liegen wir bereits jetzt bei 12,4 %.

Fortsetzung auf Seite 2

Fortsetzung von Seite 1

2008 wurden in der hamburgischen Verwaltung wiederum vermehrt schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen beschäftigt. Zum Stichtag 31. Dezember 2008 erhöhte sich ihre Zahl um 275 auf 4.025 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Als Folge des deutlichen Anstiegs der zu zählenden Arbeitsplätze sank die Schwerbehindertenbeschäftigungsquote im Durchschnitt des Jahres 2008 leicht auf 5,97 % nach 6,01 % im Vorjahr.

Und noch eine sehr interessante Entwicklung: Der Anteil der Dienstunfähigkeitsfälle, die zum Ausscheiden von Beamtinnen und Beamten geführt hat, reduzierte sich von 26,3 % im Jahr 2002, über 23,8 % (2004) und 22,1 % (2006) auf 19,9 % im Jahr 2008.



Dr. Volker Bonorden
Leiter des Personalamtes

Inhalt

Personalstrukturbericht 2009

A	Einleitung	5
B	Methodische Anmerkungen	6
C	Personalstatistische Auswertungen	8
C.1	Personalübersichten	8
C.2	Personalbestandsstatistik	13
C.2.1	Personalbestand nach Beschäftigtenaggregaten	13
C.2.2	Teilzeitbeschäftigung	25
C.2.3	Personalbestand nach Status- und Laufbahngruppen	32
C.2.4	Beschäftigung nach Staatsangehörigkeit	35
C.2.5	Personalkosten und Bezahlungsstruktur	37
C.2.6	Beschäftigung nach Berufskategorien	47
C.2.7	Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen	50
C.2.8	Nebentätigkeiten	52
C.3	Altersstruktur und Personalbedarf	53
C.4	Personalveränderungen	58
C.4.1	Fluktuation	59
C.4.2	Dienstunfähigkeit	61
C.4.3	Personalbestandsveränderungen	63
C.5	Vergleichende Fehlzeitenanalyse als Grundlage für betriebliche Gesundheitsförderung ..	66
C.5.1	Aufbau und Methodik der Fehlzeitenanalyse	67
C.5.2	Gesamte krankheitsbedingte Fehlzeiten	69
C.5.3	Bezahlte krankheitsbedingte Fehlzeiten	76
C.5.4	Standardisierte Fehlzeitenquoten im Behördenvergleich	79

A Einleitung

Der jährlich vorgelegte Personalbericht der Freien und Hansestadt Hamburg besteht aus zwei Bänden:

- dem Personal**struktur**bericht (Band 1),
- dem Personal**management**bericht (Band 2).

Im Personal**struktur**bericht werden Informationen über die Struktur der Beschäftigungsverhältnisse der hamburgischen Verwaltung, d.h. in Einzelplänen, Landesbetrieben nach § 26 der Landeshaushaltsordnung (LHO) und den Einrichtungen (Wirtschaftsplänen) nach § 15 der LHO zur Verfügung gestellt. Andere Organisationseinheiten wie juristisch selbständige Einheiten (z.B. Anstalten öffentlichen Rechts, Körperschaften, öffentliche Unternehmen) sind nicht Gegenstand des Berichts. Die Daten werden hauptsächlich aus dem Personalabrechnungs- und Informationssystem (PAISY) gewonnen. Der Personal**struktur**bericht hat drei Teile:

- den Analyseteil,
- den Tabellenanhang, in dem sämtliche Daten auf Behördenebene differenziert dargestellt sind,
- den Leitfaden personalwirtschaftlicher Kennzahlen und Methoden (Kennzahlenbuch)¹, in dem die Definitionen aller Kennzahlen zusammengefasst sind.

Der Tabellenanhang bietet den Behörden die Möglichkeit, Detailinformationen für ihren jeweiligen Bereich zu erhalten. Dieser wird gesondert in den Öffentlichen Ordnern im FHHinfoNet veröffentlicht.

Die Entwicklung eines hamburgweiten Personalberichtswesens ging einher mit der Definition von Kennzahlen und der Verständigung auf gemeinsame Beschäftigungsaggregate, die für alle Behörden als verbindlich erklärt worden sind. Zugleich wurde damit die Grundlage für eine Vergleichbarkeit zwischen den Behörden geschaffen.

Im Personal**struktur**bericht und im Personal**management**bericht werden Themen aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet. Während im Personal**struktur**bericht die Darstellung und die Analyse der Veränderung von Strukturdaten im Mittelpunkt steht, stehen im Personal**management**bericht grundlegende personalpolitische Themen und Tendenzen mit den daraus zu ziehenden Schlussfolgerungen im Fokus der Betrachtung. Folgende Kapitel in beiden Berichten korrespondieren miteinander: „Altersstruktur und Personalbedarf“ im Personal**struktur**bericht mit „Personalbedarfsplanung“ im Personal**management**bericht, „Vergleichende Fehlzeitenanalyse als Grundlage für betriebliche Gesundheitsförderung“ mit „Betriebliche Gesundheitsförderung“ sowie „Personalveränderungen“ mit „Mobilität und interner Arbeitsmarkt“.

Der Personalbestand des Jahres 2008 hat sich durch die Übernahme der Rückkehrerinnen und Rückkehrer der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH und des ehemaligen Hamburger Weltwirtschaftsarchivs (HWWA) verändert. Für die Verwaltung der Personalangelegenheiten – sofern die Rückkehrer nicht bereits auf ausfinanzierten Stellen in den Behörden und Ämtern beschäftigt werden - und zur Aufnahme der Beschäftigten in den internen Arbeitsmarkt wurde eine eigene Dienststelle im Personalamt eingerichtet. Diese trägt den Namen PersonalService Integration (PSI).

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

B Methodische Anmerkungen

Für die jährlichen Personalstrukturberichte werden alle der Datenerhebung und -verarbeitung zu Grunde liegenden Verfahren und Methoden - wie im einleitenden Kapitel erwähnt - gesondert in einem jeweils aktualisierten „Leitfaden personalwirtschaftlicher Kennzahlen und Methoden - Kennzahlenbuch“ dokumentiert. Die darin enthaltenen, grundlegenden Begriffe werden in diesem Abschnitt kurz beschrieben. Weitergehende Erläuterungen zu einzelnen Themenbereichen sind in den folgenden Kapiteln zu finden.

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

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

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

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

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

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

Der überwiegende Teil der Auswertungen für diesen Personalbericht erfolgt stichtagsbezogen zum 31.12.2008. Auswertungen, die zeitraumbezogene Themen zum Gegenstand haben (Fehlzeiten- und Fluktuationsanalysen), beschreiben ein gesamtes Berichtsjahr³.

Nach den Wahlen zur Bürgerschaft und der Regierungsbildung haben die Koalitionspartner eine Neustrukturierung der Behörden im Verlauf des vergangenen Jahres beschlossen:

- Das Sportamt wurde aus der Behörde für Bildung und Sport in die Kulturbedörde verlagert, sie führt den Namen Behörde für Kultur, Sport und Medien.
- Die Behörde für Bildung und Sport wurde in Behörde für Schule und Berufsbildung umbenannt.
- Das Referat Energiewirtschaft für öffentliche Gebäude wurde aus der Behörde für Wirtschaft und Arbeit in die Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt verlagert.
- Das Amt für Medien, Tourismus und Marketing wurde aus der Behörde für Wirtschaft und Arbeit in die Behörde für Kultur, Sport und Medien verlagert.
- Die Zuständigkeit für den Landesbetrieb Hamburgische Münze wurde von der Behörde für Wirtschaft und Arbeit an die Finanzbehörde übertragen.

Durch die Umstrukturierung ergeben sich im Personalberichtswesen Änderungen hinsichtlich der neuen Behördenbezeichnungen. Bei Vorjahresvergleichen wird im diesjährigen Personal**struktur**bericht jeweils der neue Behördenname verwendet. Die Veränderungen der Personalstärken werden im Abschnitt C.4.3 Personalbestandsveränderungen thematisiert.

Vor dem Hintergrund der neuen Bestimmungen zu Nebentätigkeiten im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder vom 12. Oktober 2006 wurden die Berichte und Auswertungen zu Nebentätigkeiten auf die danach nur noch anzeigepflichtigen entgeltlichen Nebentätigkeiten beschränkt.

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

³ Die Fehlzeitenanalysen umfassen den Zeitraum 1.1.2008 bis 31.12.2008. Die Fluktuationsrechnung beschreibt mit dem Zeitraum 1.1.2008 bis 1.1.2009 die Personalabgänge eines vollständigen Jahres (vgl. Kennzahl B-01Fluktuationsrate im Kennzahlenbuch).

C Personalstatistische Auswertungen

Im Abschnitt C des Personalstrukturberichts sind detaillierte personalstatistische Auswertungen zu einzelnen Schwerpunktthemen zusammengefasst.

C.1 Personalübersichten

An den Anfang des Personalstrukturberichts werden wie gewohnt zunächst drei Personalübersichten gestellt, in denen wichtige Ergebnisse unter verschiedenen Aspekten zusammengefasst worden sind. In der ersten Übersicht sind zentrale personalwirtschaftliche Kennzahlen im Vorjahresvergleich zu sehen (vgl. Abbildung C.1-1). Auf diese Tabelle beziehen sich auch die nachfolgenden Ausführungen. Es folgt die Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung (vgl. Abbildung C.1-2). Die dritte Übersicht beinhaltet das Tableau mit ausgewählten gleichstellungspolitischen Kennziffern (vgl. Abbildung C.1-3).

- **Alle Beschäftigungsverhältnisse:** Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse hat sich im vergangenen Jahr um **1.162 (+1,6 %)** auf **74.322** erhöht. Der Zunahme von **1.352** Beschäftigungsverhältnissen in den Einzelplänen stand eine Verringerung von **41** Beschäftigungsverhältnissen in den Einrichtungen nach § 15 LHO sowie von **149** Beschäftigungsverhältnissen bei den Landesbetrieben nach § 26 LHO gegenüber. Im Wesentlichen hat die Integration der Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH und dem HWWA zu dieser Entwicklung geführt. Weitere Personalveränderungen sind im Kapitel C.4 detailliert dargestellt.
- **Statistischer Personalbestand:** Der statistische Personalbestand (er umfasst alle befristet und unbefristet Beschäftigten) erhöhte sich um **855** Beschäftigungsverhältnisse (**+1,3 %**) auf **64.373**. Die Zahl der Vollkräfte erhöhte sich um **776,9 (+1,4 %)** auf **56.228,3**; diese Entwicklung ist auf die Integration der Rückkehrerinnen und Rückkehrer der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH in die hamburgische Verwaltung zurückzuführen.
- **Teilzeitquote:** Die Teilzeitquote ist auch im vergangenen Jahr weiter angestiegen. Sie erhöhte sich um **0,2 Prozentpunkte** auf **30,7 %**. Bezogen auf den gesamten statistischen Personalbestand hatten die Männer einen Anteil von **5,6 %** (Vorjahr: 5,9 %) und die Frauen einen von **25,1 %** (Vorjahr: 24,6 %). Am 31.12.2008 arbeiteten **19.751** Beschäftigte in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen (Vorjahr: 19.340).
- **Fluktuation:** Die Zahl der Fluktuationfälle sowie die Fluktuationsraten sind im Jahr 2008 weiter gestiegen. Die Gesamtfluktuationsrate erhöhte sich um **1 Prozentpunkt** auf **10,5 %**. Einen Anstieg gab es sowohl im Bereich der Grundfluktuation um **0,4 Prozentpunkte** auf **8,3 %** als auch im Bereich der Zusatzfluktuation um **0,6 Prozentpunkte** auf **2,2 %**. Bei der Grundfluktuation war wiederum der Ausscheidensgrund „Zeit- bzw. Vertragsablauf“ insbesondere bei den Einrichtungen nach § 15 LHO maßgebend. Bei der Zusatzfluktuation lag der Grund für die Zunahme in einer nochmals verstärkten Inanspruchnahme von „Elternzeit“.
- **Freistellung wegen Altersteilzeit oder im Sabbatjahr:** Am 31.12.2008 gab es **1.687** Beschäftigte in Altersteilzeit. Das waren **623** Beschäftigte weniger als im Vorjahr. In der Freistellungsphase befanden sich **809** Beschäftigte (Vorjahr: 810). Ein Sabbatmodell hatten **880** Beschäftigte vereinbart, **72** Beschäftigte mehr als im Vorjahr. In der Freistellungsphase der Sabbatmodelle befanden sich **167** Beschäftigte (Vorjahr: 151; **+16**).
- **Fehlzeitenquoten:** Die Quote der bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten (ohne Lehrkräfte an staatlichen allgemeinbildenden sowie an staatlichen beruflichen Schulen und ohne Hochschullehrkräfte) hat sich im Jahr 2008 in der hamburgischen Verwaltung insgesamt um **0,3 Prozentpunkte** auf **6,9 Prozent** erhöht. In den Einzelplänen stieg die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote von **6,8 %** auf **7,2 %** an. In den Einrichtungen nach § 15 LHO betrug die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote unverändert **4,5 %**. In den Landesbetrieben nach § 26 LHO verringerte sie sich um **0,2 Prozentpunkte** auf **6,7 %**.

Die Fehlzeitenquoten für die Lehrkräfte an staatlichen allgemeinbildenden und staatlichen beruflichen Schulen werden in einem gesonderten Verfahren ermittelt. Die Fehlzeitenquote der Lehrkräfte betrug im Schuljahr 2007/2008 insgesamt **5,0 %** (Schuljahr 2006/2007: 4,9 %; **+ 0,1 Prozentpunkte**).

- **Auszubildende, Anwärterinnen/Anwärter und Referendarinnen/Referendare:** Im hamburgischen Personalberichtswesen ist der Ausbildungsbegriff weit gefasst. Als Ausbildungsverhältnisse sind alle Ausbildungen in den Laufbahnen des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes definiert. Ebenso zählen Praktikantinnen und Praktikanten mit einer Praktikumsvergütung dazu. Am Stichtag 31.12.2008 waren **2.763** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ausbildungsverhältnissen beschäftigt. Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um **195** bzw. **7,6 %**.
- **Budgetrelevanter Personalbestand:** Der budgetrelevante Personalbestand umfasste am 31.12.2008 insgesamt **70.484** Beschäftigungsverhältnisse. Gegenüber dem Vorjahr war das eine Zunahme von **1.189** Beschäftigungsverhältnissen bzw. **1,7 %**. Bezogen auf Vollkräfte stellte sich die Entwicklung wie folgt dar: Die Zahl der Vollkräfte erhöhte sich um **961,8** (**1,6 %**) auf **59.337,4** (Vorjahr: 58.375,6).
- **Ohne monatliche Bezüge Beurlaubte:** Die Zahl der ohne monatliche Bezüge beurlaubten Beschäftigten hat sich zum Stichtag 31.12.2008 um **73** auf **3.099** erhöht (Vorjahr: 3.026). Die Zunahme fand ausschließlich bei den Männern statt: Gegenüber dem Vorjahr befanden sich **78** Männer mehr in der Beurlaubung, während sich die Zahl der beurlaubten Frauen um **5** reduzierte.
- **Schwerbehinderte:** Die absolute Zahl in der hamburgischen Verwaltung beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen ist auch im Jahr 2008 weiter gestiegen. Zum Stichtag 31.12.2008 waren in der hamburgischen Verwaltung **4.025** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schwerbehindert oder gleichgestellt. Im Vergleich zu 2007 bedeutet dies eine Steigerung von insgesamt **275** Beschäftigten. Die Schwerbehindertenbeschäftigungsquote für die hamburgische Verwaltung insgesamt betrug im Durchschnitt des Jahres 2008 auf **5,97 %** nach 6,01 % im Vorjahr. Der Rückgang der Schwerbehindertenbeschäftigungsquote ist die Folge des deutlichen Anstiegs der zu zählenden Arbeitsplätze.

Zentrale Personalwirtschaftliche Kennzahlen im Vorjahresvergleich ¹									
Aggregat		Vorjahr 2007			Berichtsjahr 2008			Diff. absolut	Diff. v.H.
		m	w	ges	m	w	ges		
Alle Beschäftigungsverhältnisse									
Struktur	Einzelpläne	26.821	29.904	56.725	26.971	31.106	58.077	1.352	2,4
	Einrichtungen § 15 LHO	5.253	4.867	10.120	5.252	4.827	10.079	-41	-0,4
	Landesbetr. § 26 LHO	3.216	3.099	6.315	3.088	3.078	6.166	-149	-2,4
	gesamt	35.290	37.870	73.160	35.311	39.011	74.322	1.162	1,6
Statistischer Personalbestand									
Struktur	Beamte u. Beamtinnen	21.743	17.724	39.467	21.225	17.944	39.169	-298	-0,8
	Beamte/innen Vollkräfte	21.016,6	14.625,3	35.642,0	20.602,2	14.834,2	35.436,4	-205,6	-0,6
	Arbeitnehmer u. Arbeitnehmerinnen	9.949	14.102	24.051	10.292	14.912	25.204	1.153	4,8
	Arbeitnehmer/innen Vollkräfte	8.997,9	10.811,5	19.809,4	9.318,9	11.472,9	20.791,8	982,4	5,0
	gesamt	31.692	31.826	63.518	31.517	32.856	64.373	855	1,3
	Vollkräfte gesamt	30.014,5	25.436,9	55.451,4	29.921,1	26.307,1	56.228,3	776,9	1,4
	Altersstruktur < 30 Jahre	1.871	2.557	4.428	1.721	2.636	4.357	-71	-1,6
	Altersstruktur >= 50 Jahre	13.201	12.811	26.012	13.328	13.379	26.707	695	2,7
	Teilzeitquote bezogen auf P_stat gesamt	5,9	24,6	30,5	5,6	25,1	30,7	0,2	
	geschlechtsspezifische Teilzeitquote bezogen auf P_stat	11,8	49,1	30,5	11,5	49,1	30,7	0,2	
	Quote Nichtdeutsche Staatsangehörigkeit ges.	1,6	2,1	1,8	1,8	2,2	2,0	0,2	
Fluktuationsraten									
Grundfluktuation	hamb. Verwaltung gesamt	7,5	8,3	7,9	7,9	8,7	8,3	0,4	
Zusatzfluktuation	hamb. Verwaltung gesamt	0,6	2,6	1,6	1,2	3,1	2,2	0,6	
Gesamtfluktuation	hamb. Verwaltung gesamt	8,1	10,9	9,5	9,1	11,9	10,5	1,0	
Freistellung	wegen Altersteilzeit, ges.	355	455	810	311	498	809	-1	-0,1
	wegen Sabbatjahr, ges.	55	96	151	56	111	167	16	10,6
Fehlzeitenquoten		berechnet werden bezahlte Fehltag mit Vollkräftebereinigung, ausgewertet wird P_Stat							
Quote² Personal o. Lehrer	Einzelpläne	6,7	7,1	6,8	7,1	7,2	7,2	0,4	
	Einrichtungen § 15 LHO	3,6	5,5	4,5	3,6	5,5	4,5	0,0	
	Landesbetr. § 26 LHO	6,5	7,3	6,9	6,3	7,2	6,7	-0,2	
Quote Lehrer	gesamt, Zeitraum = Schulj. 2007/2008	4,2	5,4	4,9	4,4	5,5	5,0	0,1	
Auszubildende etc.	gesamt	1.204	1.364	2.568	1.295	1.468	2.763	195	7,6
Budgetrelevanter Personalbestand									
	gesamt	34.426	34.869	69.295	34.472	36.012	70.484	1.189	1,7
	Vollkräfte	31.373,5	27.002,1	58.375,6	31.389,5	27.947,9	59.337,4	961,8	1,6
Ohne monatliche Bezüge Beurlaubte									
	gesamt	395	2.631	3.026	473	2.626	3.099	73	2,4
	Altersstruktur < 30 Jahre	19	133	152	38	156	194	42	27,6
	Altersstruktur >= 50 Jahre	200	478	678	213	504	717	39	5,8
Schwerbeh. Menschen									
	besetzte Pflichtplätze			4.004			4.062		
	Quote			6,0			6,0		

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“ gibt einen Überblick über ausgewählte Personalstrukturdaten differenziert nach Organisationsbereichen.

Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung												
Stand 31.12.2008												
	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	25.042	27.030	52.072	3.492	3.035	6.527	2.983	2.791	5.774	31.517	32.856	64.373
darunter unbefristet Beschäftigte	24.758	26.430	51.188	2.882	2.478	5.360	2.929	2.710	5.639	30.569	31.618	62.187
darunter befristet Beschäftigte	284	600	884	610	557	1.167	54	81	135	948	1.238	2.186
darunter Beschäftigte in Vollzeit	22.525	13.744	36.269	2.882	1.648	4.530	2.485	1.338	3.823	27.892	16.730	44.622
darunter Beschäftigte in Teilzeit	2.517	13.286	15.803	610	1.387	1.997	498	1.453	1.951	3.625	16.126	19.751
Vollkräfte gesamt	23.963,7	21.717,8	45.681,5	3.209,1	2.402,2	5.611,4	2.748,2	2.187,1	4.935,4	29.921,1	26.307,2	56.228,3
Beamte u. Beamtinnen	18.229	16.017	34.246	1.238	598	1.836	1.758	1.329	3.087	21.225	17.944	39.169
darunter einfacher Dienst	130	33	163	0	0	0	0	0	0	130	33	163
darunter mittlerer Dienst	5.173	3.294	8.467	102	80	182	46	89	135	5.321	3.463	8.784
darunter gehobener Dienst	8.031	5.779	13.810	136	204	340	226	193	419	8.393	6.176	14.569
darunter höherer Dienst	4.895	6.910	11.805	965	294	1.259	1.486	1.047	2.533	7.346	8.251	15.597
Vollkräfte Beamte/Beamtinnen	17.734,4	13.218,3	30.952,7	1.204,9	536,1	1.741,0	1.662,9	1.079,8	2.742,7	20.602,2	14.834,2	35.436,4
Arbeitnehmer u. Arbeitnehmerinnen	6.813	11.013	17.826	2.254	2.437	4.691	1.225	1.462	2.687	10.292	14.912	25.204
darunter einfacher Dienst	676	848	1.524	106	124	230	67	81	148	849	1.053	1.902
darunter mittlerer Dienst	3.191	6.044	9.235	641	1.202	1.843	617	808	1.425	4.449	8.054	12.503
darunter gehobener Dienst	2.011	3.063	5.074	573	445	1.018	375	418	793	2.959	3.926	6.885
darunter höherer Dienst	914	1.051	1.965	930	662	1.592	164	153	317	2.008	1.866	3.874
Vollkräfte Arbeitnehmer/innen	6.229,3	8.499,5	14.728,8	2.004,3	1.866,1	3.870,4	1.085,3	1.107,3	2.192,7	9.318,9	11.472,9	20.791,8
ausgewählte Berufskategorien												
Lehrkräfte an staatlichen Schulen	4.058	8.642	12.700	0	0	0	1.602	1.268	2.870	5.660	9.910	15.570
Polizeivollzugsbedienstete	6.522	1.673	8.195	3	2	5	0	0	0	6.525	1.675	8.200
Steuerfachpersonal	1.486	2.256	3.742	0	2	2	0	0	0	1.486	2.258	3.744
Vollstreckungs-, Vollzugspersonal	1.026	161	1.187	26	1	27	3	0	3	1.055	162	1.217
Beschäftigte nach Altersgruppen												
Anteil (v.H.) bis 29 Jahre	5,5	8,1	6,8	8,5	10,6	9,5	1,8	4,4	3,0	5,5	8,0	6,8
Anteil (v.H.) 30-39 Jahre	18,7	19,2	18,9	17,0	17,5	17,3	12,5	15,3	13,9	17,9	18,7	18,3
Anteil (v.H.) 40-49 Jahre	36,0	32,4	34,1	29,7	32,7	31,1	26,3	34,4	30,2	34,3	32,6	33,4
Anteil (v.H.) 50-59 Jahre	30,6	31,8	31,2	30,3	30,4	30,4	38,5	35,8	37,1	31,3	32,0	31,6
Anteil (v.H.) ab 60 Jahre	9,3	8,6	8,9	14,5	8,8	11,8	20,9	10,2	15,7	11,0	8,8	9,8
Fluktuation insgesamt	1.698	2.669	4.367	955	904	1.859	261	236	497	2.914	3.809	6.723
davon Grundfluktuation	1.385	1.777	3.162	908	835	1.743	236	186	422	2.529	2.798	5.327
davon Zusatzfluktuation	313	892	1.205	47	69	116	25	50	75	385	1.011	1.396
Budgetrelevanter Personalbestand	26.428	28.583	55.011	5.029	4.589	9.618	3.015	2.840	5.855	34.472	36.012	70.484
darunter Auszubildende etc.	1.189	1.298	2.487	87	154	241	19	16	35	1.295	1.468	2.763
darunter geringfügig und sonstige B.	197	255	452	1.450	1.400	2.850	13	33	46	1.660	1.688	3.348

Abbildung C.1-2: Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung

Inhalt der nächsten Tabelle sind ausgewählte gleichstellungsrelevante Kennzahlen im Vorjahresvergleich. Eine Kommentierung und Analyse der Ergebnisse erfolgt in dem alle drei Jahre vorzulegenden Erfahrungsbericht über die Umsetzung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz). Der Erfahrungsbericht wird Teil des Personalmanagementberichts 2010 sein.

Gegenüber dem Vorjahr wurde die Struktur des Tableaus nicht verändert. Es hat immer noch den Status eines Einstiegs in das Thema, da die dargestellten Ergebnisse keine unmittelbare Steuerungsrelevanz haben.

Zur Vervollständigung und Ergänzung einer Analyse kann der Abschnitt C.2.3 „Personalbestand nach Status- und Laufbahngruppen“ herangezogen werden.

Ausgewählte gleichstellungsrelevante Kennzahlen in der hamburgischen Verwaltung im Vorjahresvergleich (Anteile)							
Aggregat/Merkmal		2007		2008		Differenz	
		m	w	m	w	m	w
Alle Beschäftigungsverhältnisse	gesamt	48,2%	51,8%	47,5%	52,5%	-0,7	0,7
Ohne monatliche Bezüge	gesamt	13,1%	86,9%	15,3%	84,7%	2,2	-2,2
Beurlaubte	in v.H. aller Beschäftigungsverhältnisse	1,1%	6,9%	1,3%	6,7%	0,2	-0,2
Statistischer Personalbestand							
Voll- u. Teilzeitbeschäftigte	gesamt	49,9%	50,1%	49,0%	51,0%	-0,9	0,9
	Vollkräfte	54,1%	45,9%	53,2%	46,8%	-0,9	0,9
	Beamte u. Beamtinnen nach Laufbahngruppen						
	höh. Dienst	35,2%	46,3%	34,7%	46,0%	-0,5	-0,3
	geh. Dienst	35,7%	33,4%	39,6%	34,5%	3,9	1,1
	mittl. Dienst	28,5%	20,1%	25,1%	19,3%	-3,4	-0,8
	einf. Dienst	0,6%	0,2%	0,6%	0,2%	0,0	0,0
	gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
	Arbeitnehmer u. Arbeitnehmerinnen nach Laufbahngruppen						
	höh. Dienst	19,8%	12,1%	19,6%	12,5%	-0,2	0,4
	geh. Dienst	29,0%	26,3%	28,8%	26,3%	-0,2	0,0
	mittl. Dienst	43,0%	54,1%	43,3%	54,1%	0,3	0,0
	einf. Dienst	8,2%	7,5%	8,3%	7,1%	0,1	-0,4
	gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
Teilzeitbeschäftigte	gesamt	19,3%	80,7%	18,4%	81,6%	-0,9	0,9
	Vollkräfte	18,1%	81,9%	17,5%	82,5%	-0,6	0,6
	Beamte u. Beamtinnen nach Laufbahngruppen						
	höh. Dienst	69,2%	52,6%	68,7%	51,9%	-0,5	-0,7
	geh. Dienst	23,6%	31,5%	24,4%	33,1%	0,8	1,6
	mittl. Dienst	7,2%	15,9%	6,9%	15,0%	-0,3	-0,9
	einf. Dienst	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0	0,0
	gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
	Arbeitnehmer u. Arbeitnehmerinnen nach Laufbahngruppen						
	höh. Dienst	36,0%	14,1%	33,6%	13,9%	-2,4	-0,2
	geh. Dienst	27,9%	24,2%	29,0%	24,4%	1,1	0,2
	mittl. Dienst	25,1%	49,3%	26,5%	50,3%	1,4	1,0
	einf. Dienst	11,0%	12,4%	10,9%	11,4%	-0,1	-1,0
	gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
nach Altersstruktur							
bis 29 Jahre	28,0%	72,0%	27,4%	72,6%	-0,6	0,6	
30-39 Jahre	20,0%	80,0%	19,2%	80,8%	-0,8	0,8	
40-49 Jahre	12,9%	87,1%	12,8%	87,2%	-0,1	0,1	
50-59 Jahre	16,7%	83,3%	16,0%	84,0%	-0,7	0,7	
ab 60 Jahre	38,1%	61,9%	34,2%	65,8%	-3,9	3,9	
Budgetrelevanter Personalbestand	gesamt	49,7%	50,3%	48,9%	51,1%	-0,8	0,8
Auszubildende, Anwärter/innen	gesamt	46,9%	53,1%	46,9%	53,1%	0,0	0,0
Referendare/innen und Auszubildende im höheren Dienst	gesamt	48,4%	51,6%	45,8%	54,2%	-2,6	2,6

Abbildung C.1-3: Ausgewählte gleichstellungsrelevante Kennzahlen

C.2 Personalbestandsstatistik

C.2.1 Personalbestand nach Beschäftigtenaggregaten

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

C.2.1.1 Summe aller Beschäftigungsverhältnisse

Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse ist das umfassendste Beschäftigungsaggregat. Die Aufgliederung nach den einzelnen Beschäftigtengruppen und die organisatorische Zuordnung, sind dem nachfolgenden Personaltableau (vgl. Kennzahl A-01) zu entnehmen:

Stand 31.12.08	Personaltableau der hamburgischen Verwaltung											
	Einzelpläne			Einrichtungen nach § 15 LHO			Landesbetriebe nach § 26 LHO			Hmb. Verwaltung		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
Unbefristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen	24.758	26.430	51.188	2.882	2.478	5.360	2.929	2.710	5.639	30.569	31.618	62.187
Befristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen	284	600	884	610	557	1.167	54	81	135	948	1.238	2.186
Statistischer Personalbestand	25.042	27.030	52.072	3.492	3.035	6.527	2.983	2.791	5.774	31.517	32.856	64.373
Auszubildende, Anwärter/innen, Referendare/innen und Praktikanten/innen mit Ausbildungsvergütung	1.189	1.298	2.487	87	154	241	19	16	35	1.295	1.468	2.763
Geringfügig Beschäftigte	119	145	264	1.096	1.110	2.206	9	28	37	1.224	1.283	2.507
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	78	110	188	354	290	644	4	5	9	436	405	841
Personalbestand, budgetrelevant	26.428	28.583	55.011	5.029	4.589	9.618	3.015	2.840	5.855	34.472	36.012	70.484
Bedienstete, die wg. längerer AU ohne Krankenbezüge sind (OK)	62	156	218	9	22	31	10	20	30	81	198	279
Ohne monatliche Bezüge beurlaubte Beschäftigte	358	2.226	2.584	58	188	246	57	212	269	473	2.626	3.099
Sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag (OZ)	123	141	264	156	28	184	6	6	12	285	175	460
Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der FHH	26.971	31.106	58.077	5.252	4.827	10.079	3.088	3.078	6.166	35.311	39.011	74.322

Abbildung C.2-1: Personaltableau der hamburgischen Verwaltung

Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse erhöhte sich zum 31.12.2008 um **1.162** auf **74.322** (Vorjahr: 73.160).⁴ Die Zunahme an Beschäftigungsverhältnissen ist im Wesentlichen auf die Übernahme der Rückkehrerinnen und Rückkehrer von der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH und dem ehemaligen HWWA in den internen Arbeitsmarkt zurückzuführen. Am 31.12.2008 gehörten **1.149** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Dienststelle PSI des Personalamtes (incl. administratives Personal der Dienststelle⁵).

Die einzelnen Beschäftigtengruppen sind unterschiedlich groß. Die Verteilung der Beschäftigtengruppen auf den Gesamtpersonalbestand ist der nachfolgenden Abbildung zu entnehmen:

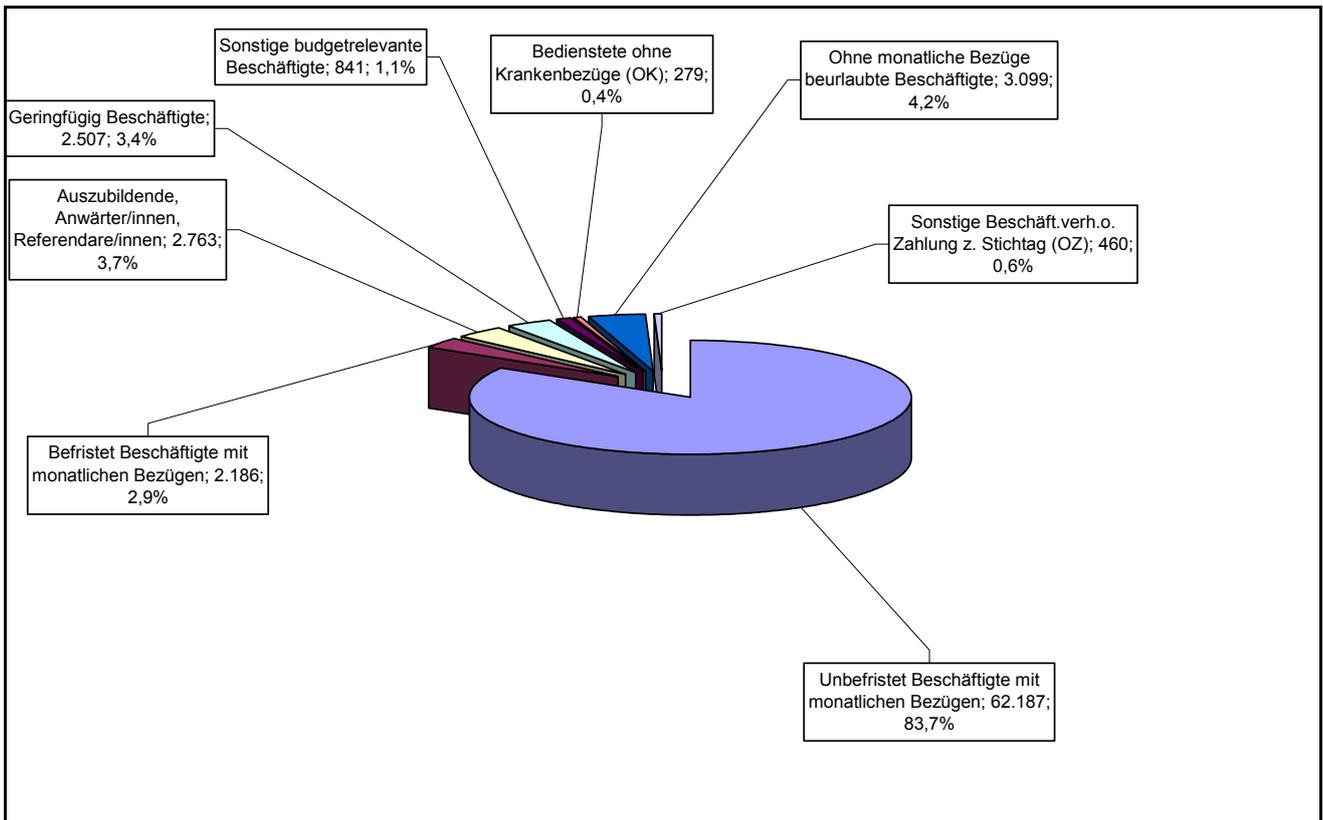


Abbildung C.2-2: Summe aller Beschäftigungsverhältnisse

Die folgenden Tabellen zeigen, wie sich die Beschäftigungsverhältnisse auf die Behörden der Einzelpläne, die Landesbetriebe nach § 26 LHO sowie die Einrichtungen nach § 15 LHO verteilen:

⁴ Der Landesbetrieb Philharmonisches Staatsorchester ist im Personalbestand nicht enthalten, da die Personaldaten dieses Landesbetriebes nicht im zentralen PAISY-Datenbestand gespeichert sind. Das Philharmonische Staatsorchester beschäftigte am 31.12.2008 **139** Personen (Vorjahr: 140) (**87** männlich und **52** weiblich; Vorjahr: 92 männlich und 48 weiblich). Darunter sind **10** Auszubildende / Orchesterpraktikantinnen und -praktikanten (Vorjahr: 7) (**3** männlich, **7** weiblich; Vorjahr: 3 männlich und 4 weiblich).

⁵ Ohne zur Dienststelle abgeordnete Personalsachbearbeiterinnen und -sachbearbeiter.

Summe aller Beschäftigungsverhältnisse			
Stand 31.12.2008			
Einzelpläne	m	w	ges.
1.0 Bürgersch., RH	105	128	233
davon: Bürgerschaft	27	65	92
davon: Rechnungshof	78	63	141
1.1 Senat, Senatsämter	729	1.200	1.929
darunter: Senatskanzlei	88	104	192
darunter: Personalamt	641	1.096	1.737
1.2 BA Hamburg-Mitte	668	941	1.609
1.3 BA Altona	515	664	1.179
1.4 BA Eimsbüttel	416	585	1.001
1.5 BA Hamburg-Nord	520	769	1.289
1.6 BA Wandsbek	544	833	1.377
1.7 BA Bergedorf	240	321	561
1.8 BA Harburg	333	494	827
2.0 Justizbehörde	3.159	3.314	6.473
darunter: Strafvollzug	1.313	444	1.757
3.1 Behörde f. Schule u. Berufsbildung	5.911	13.607	19.518
darunter: Landesinst. f. Lehrerbild. u. Schulentw.	357	720	1.077
darunter: Lehrkr. staatl. allgemeinbild. Schulen	4.192	9.514	13.706
3.2 Behörde f. Wiss. u. Forschung	59	80	139
3.3 Behörde f. Kultur, Sport u. Medien	124	200	324
darunter: Staatsarchiv	26	38	64
4.0 Behörde f. Soziales u. Gesundh.	689	1.048	1.737
6.0 Behörde f. Stadtentw. u. Umwelt	817	682	1.499
7.0 Behörde f. Wirtschaft u. Arbeit	231	234	465
8.1 Behörde für Inneres	9.897	2.964	12.861
davon: Polizeivollzugsdienst	6.692	1.893	8.585
davon: feuerwehrentechn. Dienst	2.172	24	2.196
davon: Verwalt. u. sonst. Funktionen	1.033	1.047	2.080
9.1 Finanzbehörde	2.014	3.042	5.056
davon: sonst. Finanzbehörde	357	337	694
davon: Steuerverwaltung	1.657	2.705	4.362
Gesamt	26.971	31.106	58.077

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

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

Summe aller Beschäftigungsverhältnisse			
Stand 31.12.2008			
Einrichtungen nach § 15 LHO			
Beh. f. Stadtentwicklung und Umwelt/Hochbau	83	49	132
Universität Hamburg	2.573	2.882	5.455
Staats- und Universitätsbibliothek	71	143	214
Hochsch. f. angew. Wissensch. Hamburg	855	640	1.495
Hochschule für bildende Künste	81	65	146
Hochschule für Musik und Theater	182	94	276
Technische Universität Hamburg-Harburg	694	418	1.112
HafenCity Universität Hamburg	191	143	334
Zentrum für Aus- und Fortbildung Hamburg	26	44	70
Institut f. Hygiene u. Umwelt	132	197	329
Wassergütestelle Elbe	5	2	7
Hochschule der Polizei	10	10	20
Landesfeuerwehrschule	250	11	261
Kasse.Hamburg	99	129	228
Gesamt	5.252	4.827	10.079
Landesbetriebe nach § 26 LHO			
	m	w	ges.
Großmarkt Obst, Gemüse u. Blumen (Landesbetr. AG)	38	7	45
Hamburgische Münze (Landesbetrieb ZM)	36	20	56
Landesbetr. Geoinform. u. Vermessung	222	177	399
Landesbetrieb Erziehung u. Berufsbildung	211	449	660
Landesbetrieb Hamb. Volkshochschule	46	143	189
Landesbetrieb Rathaus-Service	29	20	49
Landesbetrieb Verkehr	135	205	340
Landwirtschaft Hahnöfersand	3	0	3
Laeiszhalle - Musikhalle Hamburg	8	6	14
Planetarium Hamburg	6	6	12
Zentrum f. Personaldienste	129	236	365
LB Hamb. Institut f. berufl. Bildung	1.835	1.675	3.510
LB Strassen Brücken u. Gewässer	390	134	524
Gesamt	3.088	3.078	6.166
Hamb. Verwaltung insgesamt	35.311	39.011	74.322

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

C.2.1.2 Budget- bzw. kostenrelevanter Personalbestand

Der budgetrelevante Personalbestand ist ein Teilbestand der Summe aller Beschäftigungsverhältnisse. Zum budgetrelevanten Personalbestand werden folgende Beschäftigtengruppen gezählt:

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

Am 31.12.2008 umfasste der budgetrelevante Personalbestand **70.484** Beschäftigungsverhältnisse (Vorjahr: 69.295). Der budgetrelevante Personalbestand erhöhte sich damit um **1.189** Beschäftigungsverhältnisse bzw. **1,7 %**. Die Aufteilung nach einzelnen Beschäftigtengruppen ist aus der nachfolgenden Abbildung ersichtlich:

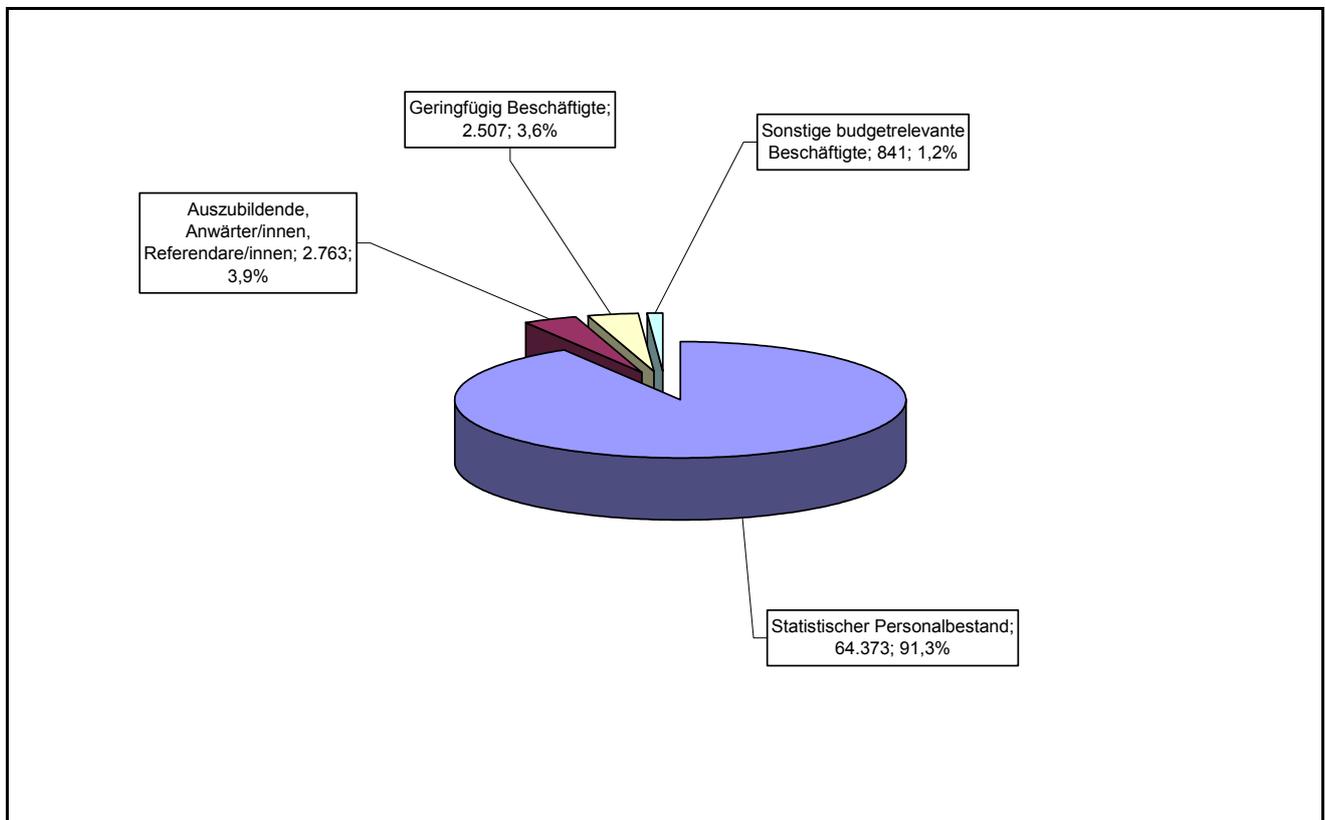


Abbildung C.2-5: Budgetrelevanter Personalbestand der hamburgischen Verwaltung

Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse erhöhte sich in allen Beschäftigtengruppen des budgetrelevanten Personalbestands wie folgt:

- Statistischer Personalbestand: **+855**
- Ausbildungsverhältnisse: **+195**
- Geringfügig Beschäftigte: **+110**
- Sonstige budgetrelevante Beschäftigungsverhältnisse: **+29**.

Um einen Überblick über das in der hamburgischen Verwaltung verfügbare bezahlte Arbeitsvolumen (ohne Überstunden und Mehrarbeit; vgl. Kennzahl B-06) zu erhalten, wird die Zahl der Vollkräfte herangezogen. Die Zahl von 70.484 Beschäftigungsverhältnissen am 31.12.2008 entsprach **59.337,4** Vollkräften (Vorjahr: 58.375,6; **+961,8** bzw. **1,6 %**).

C.2.1.3 Statistischer Personalbestand

Der statistische Personalbestand ist das Beschäftigtenaggregat, auf dem die meisten Auswertungen im Personalstrukturbericht beruhen. Sofern nicht anders angegeben, wird diese Grundgesamtheit für die weiteren Analysen herangezogen. Der statistische Personalbestand (befristet und unbefristet Beschäftigte) umfasst **86,6 Prozent** aller Beschäftigungsverhältnisse.

Jahr (31.12.)	Statistischer Personalbestand											
	Einzelpläne			Einrichtungen nach § 15 LHO			Landesbetriebe nach § 26 LHO			Hmb. Verwaltung		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
2003	29.801	26.795	56.596	4.049	2.988	7.037	1.387	1.198	2.585	35.237	30.981	66.218
2004	29.544	27.282	56.826	4.049	3.097	7.146	997	1.210	2.207	34.590	31.589	66.179
2005	27.801	27.132	54.933	3.871	3.064	6.935	973	1.159	2.132	32.645	31.355	64.000
2006	27.538	27.415	54.953	3.782	3.048	6.830	941	1.178	2.119	32.261	31.641	63.902
2007	24.981	26.015	50.996	3.611	3.039	6.650	3.100	2.772	5.872	31.692	31.826	63.518
2008	25.042	27.030	52.072	3.492	3.035	6.527	2.983	2.791	5.774	31.517	32.856	64.373

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

Der statistische Personalbestand hat sich zum 31.12.2008 um **855** auf **64.373** Beschäftigungsverhältnisse (Vorjahr: 63.518) erhöht. Die Entwicklung in den vergangenen fünf Jahren zeigt die nachfolgende Grafik:

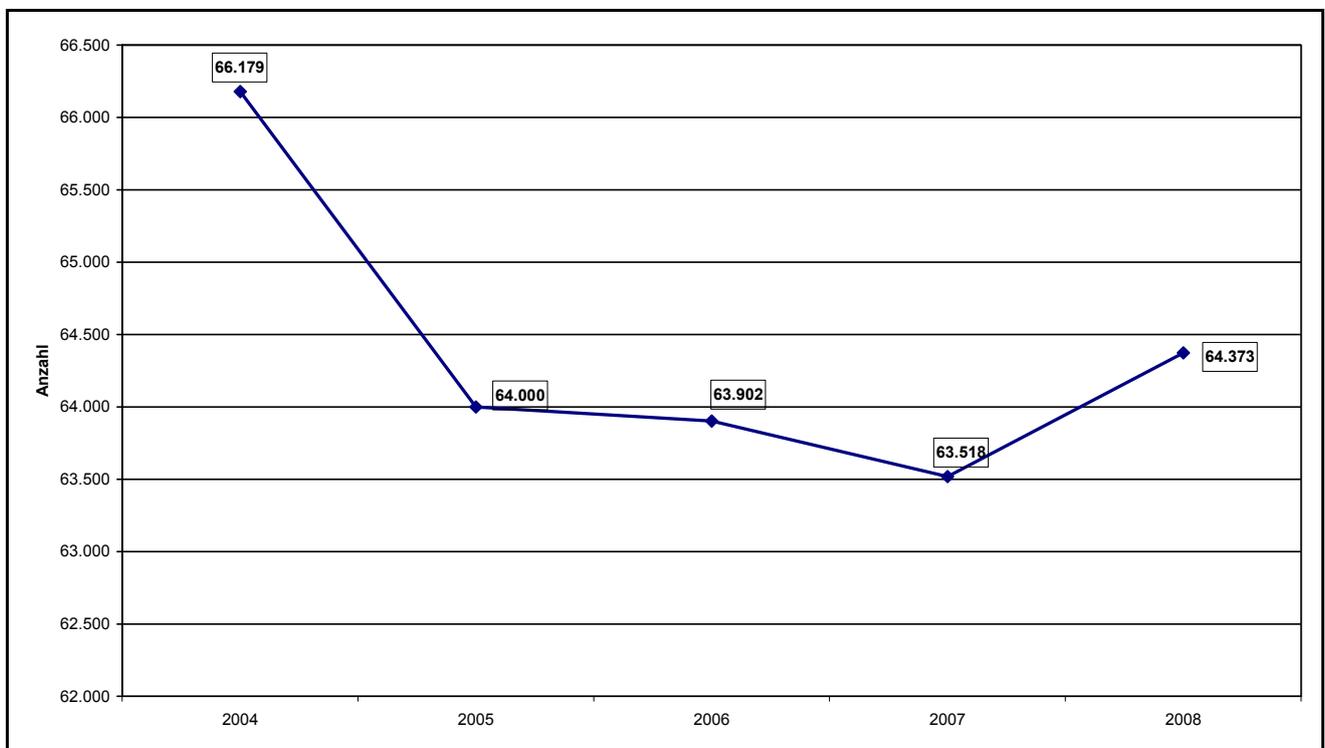


Abbildung C.2-7: Entwicklung des statistischen Personalbestands

Das Beschäftigungsvolumen der 64.373 Beschäftigungsverhältnisse des statistischen Personalbestands entsprach **56.228,3** Vollkräften. Die Zahl der Vollkräfte erhöhte sich damit gegenüber dem 31.12.2007 um **776,9** bzw. **1,4 Prozentpunkte**.

Die organisatorische Zuordnung der Beschäftigungsverhältnisse zeigt folgende Verteilung:

- Einzelpläne **80,9 %** (Vorjahr: 80,3 %)
- Einrichtungen nach § 15 LHO **10,1 %** (Vorjahr: 10,5 %)
- Landesbetriebe nach § 26 LHO **8,9 %** (Vorjahr: 9,2 %).

Der Anteil von Männern und Frauen am statistischen Personalbestand hat sich leicht verändert. Am 31.12.2008 waren **31.517** Männer beschäftigt (Vorjahr: 31.692) und **32.856** Frauen (Vorjahr: 31.826). Damit verringerte sich der Anteil der Männer von 49,9 % am 31.12.2007 auf **49,0 %** am 31.12.2008. Der Anteil der beschäftigten Frauen erhöhte sich von 50,1 % am 31.12.2007 auf **51,0 %** am 31.12.2008. Die Zahl der beschäftigten Männer verringerte sich um **175** Personen, im Gegenzug erhöhte sich die Zahl der beschäftigten Frauen um **1.030** Beschäftigte.

Zum statistischen Personalbestand werden die Beschäftigtengruppen der unbefristet Beschäftigten mit monatlichen Bezügen (**62.187 = 96,6 %**) und der befristet Beschäftigten mit monatlichen Bezügen (**2.186 = 3,4 %**) gezählt. Die Zahl der befristet Beschäftigten mit monatlichen Bezügen hat sich zum Stichtag 31.12.2008 weiter erhöht. Am 31.12.2008 gab es **2.186** befristete Beschäftigungsverhältnisse. Das waren **179** befristet Beschäftigungsverhältnisse mehr als am 31.12.2007. Die meisten befristet Beschäftigten arbeiten in folgenden Bereichen:

- Universität Hamburg: **856**
- Behörde für Schule und Berufsbildung: **664**
- Technische Universität Hamburg-Harburg: **178**
- Landesbetrieb Hamburger Institut für berufliche Bildung: **85**.

C.2.1.4 Auszubildende

Die Zahl der Auszubildenden in der hamburgischen Verwaltung ist im vergangenen Jahr deutlich gestiegen. Am 31.12.2008 waren **2.763** (Vorjahr: 2.568; **+195**) Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Referendarinnen und Referendare sowie Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung in den Einzelplänen, Landesbetrieben oder den Einrichtungen nach § 15 LHO beschäftigt.

Der Anstieg betraf sowohl die männlichen wie auch die weiblichen Auszubildenden. Am 31.12.2008 waren **1.295** Männer (+91) und **1.468** Frauen (+104) in Ausbildungsverhältnissen beschäftigt. Der Frauenanteil an den Ausbildungsverhältnissen betrug unverändert **53,1 %**.

Die Entwicklung des Anteils der Auszubildenden am budgetrelevanten Personalbestand in den letzten fünf Jahren ist der nachfolgenden Abbildung zu entnehmen:

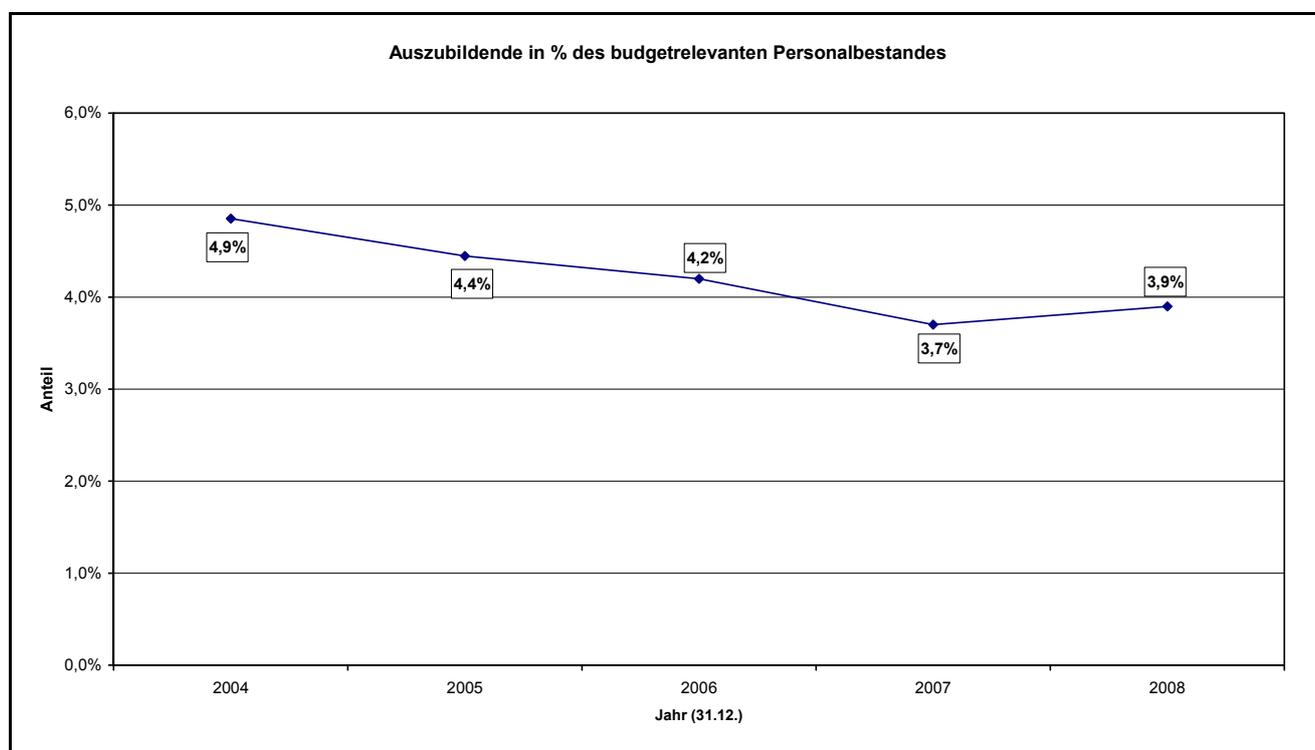


Abbildung C.2-8: Anteil der Auszubildenden am budgetrelevanten Personalbestand

Die Behörden mit den meisten Auszubildenden waren:

- Die Justizbehörde mit **769** Auszubildenden (Vorjahr: 784; **+15**)
- Die Behörde für Schule und Berufsbildung, Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung mit **749** Auszubildenden (davon 748 Referendarinnen und Referendare) (Vorjahr: 655; **+94**)
- Die Behörde für Inneres mit **356** Ausbildungsverhältnissen (Vorjahr: 220; **+136**), davon
 - Polizeivollzugsdienst **254** (Vorjahr: 143; **+111**)
 - Feuerwehrtechnischer Dienst **95** (Vorjahr: 71; **+24**)
- Das Personalamt (zuständig für die Ausbildungsgänge im allgemeinen Verwaltungsdienst) mit **327** (Vorjahr: 323; **+4**)
- Die Finanzbehörde, Steuerverwaltung mit **162** Auszubildenden (Vorjahr: 160; **+2**)

- Die Hochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg mit **157** Ausbildungsverhältnissen⁷ (Vorjahr: 193; **-36**).

Mit der Kampagne „Wir sind Hamburg! Bist Du dabei?“ hatte der Senat der Freien und Hansestadt Hamburg im Oktober 2006 ein umfangreiches Maßnahmenkonzept mit der Zielsetzung beschlossen, in den Ausbildungen der hamburgischen Verwaltung (Beamtenausbildungen des mittleren und gehobenen Dienstes in den Ausbildungsbereichen Allgemeine Verwaltung, Justizverwaltung, Strafvollzug, Polizei, Feuerwehr und Steuerverwaltung sowie in den vergleichbaren Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz) den Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund bis zum Jahr 2011 auf einen Zielwert von 20 Prozent zu erhöhen.

Von den in 2008 insgesamt **469** in die genannten Ausbildungen eingestellten Auszubildenden haben **58** einen Migrationshintergrund, dies entspricht einem Einstellungsanteil von rund **12,4 Prozent**⁸. Damit setzt sich die positive Entwicklung aus 2007 fort (in 2007: 10,9 Prozent; in 2006: 5,2 Prozent). Die am stärksten vertretenen Herkunftsländer sind Polen, Russland, die Türkei und Kasachstan.

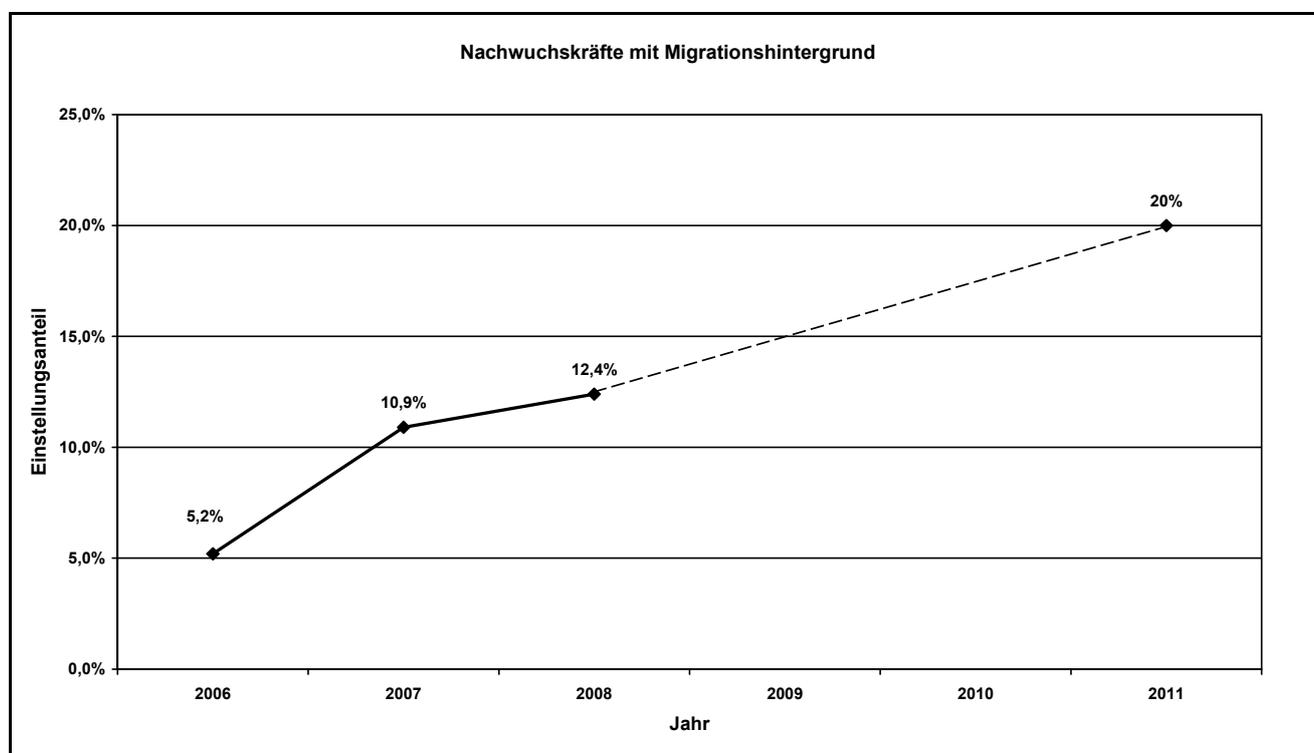


Abbildung C.2-9: Einstellungsanteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund in ausgewählten Ausbildungsgängen

⁷ Einschließlich der Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung im Studiengang Sozialpädagogik.

⁸ Im Einstellungsjahr 2008 hatten 1.364 der insgesamt 10.025 Bewerberinnen und Bewerber einen Migrationshintergrund, dies entspricht einem Bewerbungsanteil von 13,6 Prozent (in 2007: 10,0 Prozent).

C.2.1.5 Beurlaubte Beschäftigte ohne Bezahlung

Beurlaubte Beschäftigte ohne Bezahlung werden ebenfalls als Teil der Summe aller Beschäftigungsverhältnisse erfasst. Diese Zahl ist von 3.026 Beurlaubten am 31.12.2007 auf **3.099** Beurlaubte am 31.12.2008 (+ 73) leicht gestiegen. Die Verteilung nach Geschlecht zeigt, dass der Anteil der ohne Bezüge beurlaubten Männer sich leicht erhöht hat: Am 31.12.2008 waren **473** Männer (**15,3 %**) und **2.626** Frauen (**84,7 %**) beurlaubt. Im Vorjahr betrug der Anteil der beurlaubten Männer 13,1 % (absolut 395), der der Frauen 86,9 % (absolut 2.631).

Die nachfolgende Abbildung zeigt die Entwicklung des Verhältnisses zwischen der Zahl der ohne Bezahlung Beurlaubten und der Summe aller Beschäftigungsverhältnisse in den letzten fünf Jahren:

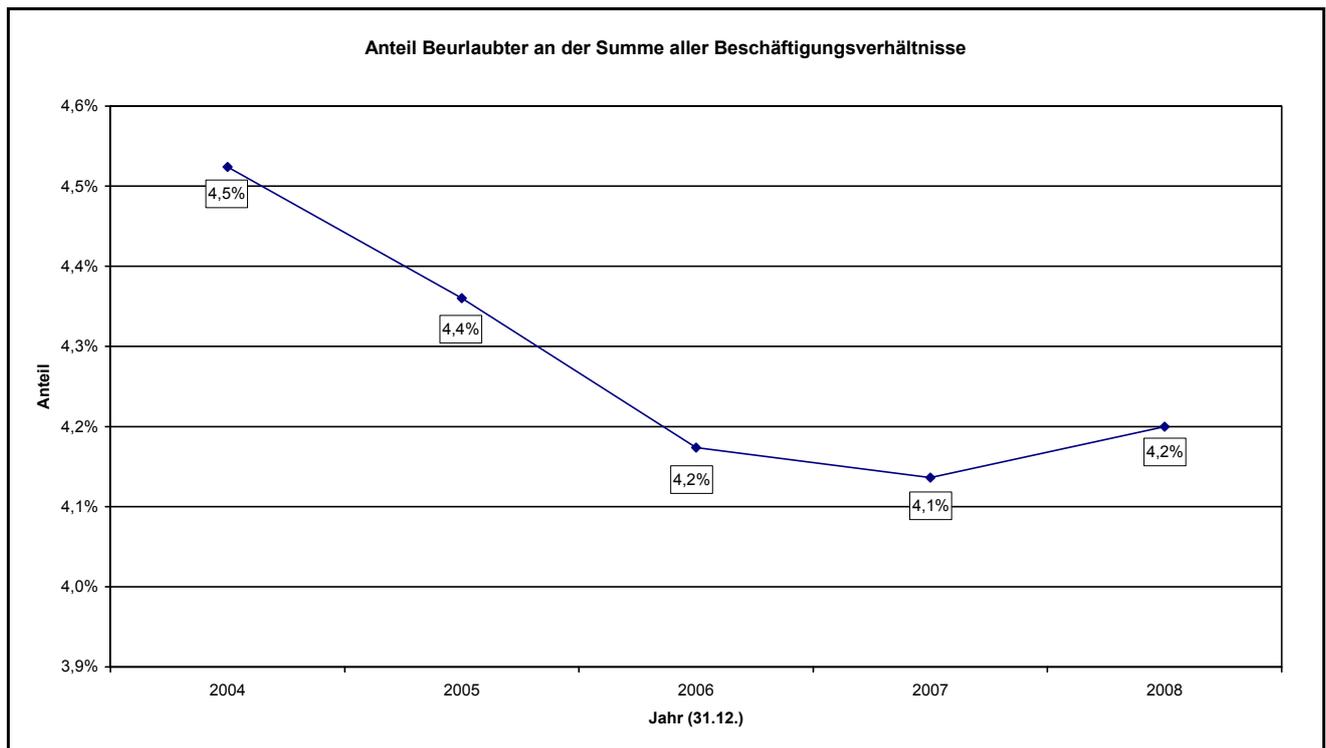
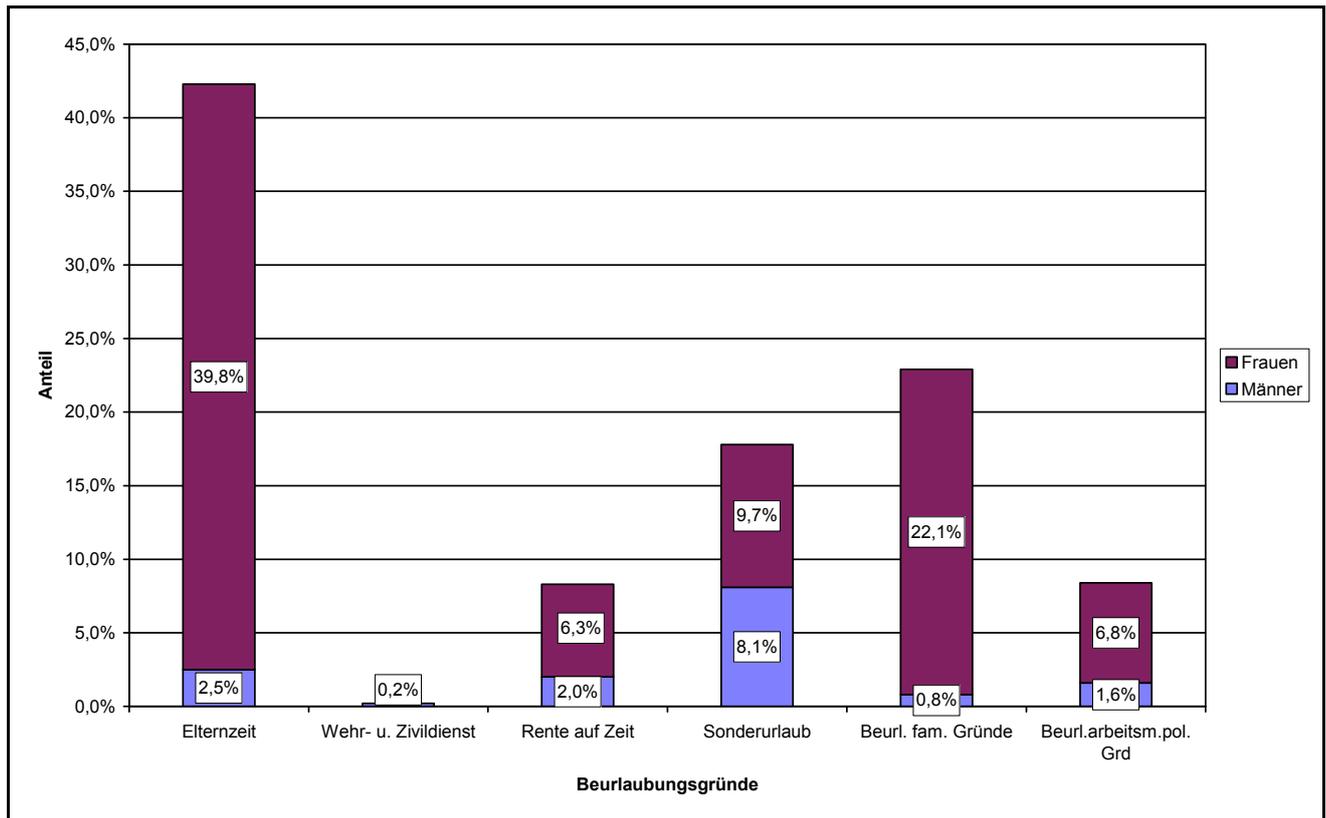


Abbildung C.2-10: Anteil der ohne Bezahlung Beurlaubten an der Summe aller Beschäftigungsverhältnisse

Nachdem der Anteil der ohne Bezüge Beurlaubten in den vergangenen Jahren stetig zurückgegangen war, hat sich die Zahl der Beurlaubten und deren Anteil an der Summe aller Beschäftigungsverhältnisse im Jahr 2008 erstmals wieder erhöht.

Beurlaubungen ohne Bezüge können aus unterschiedlichen Gründen beantragt werden. Aus der nachfolgenden Abbildung ist die Verteilung der Beurlaubten nach Beurlaubungsgründen ersichtlich.

Abbildung C.2-11: Beurlaubte nach Beurlaubungsgründen⁹

Die am häufigsten angeführten Beurlaubungsgründe sind die Elternzeit und die Beurlaubung aus familiären Gründen. Zusammen machen sie knapp zwei Drittel aller Beurlaubungen (**65,1 %**) aus. Gegenüber dem 31.12.2007 hat es folgende Veränderungen gegeben:

- Der Anteil der Männer in Elternzeit an allen Beurlaubten hat sich um **1,1 Prozentpunkte** erhöht, der Anteil der Frauen in Elternzeit hat sich dagegen um **0,3 Prozentpunkte** verringert.
- Der Anteil der Beurlaubten wegen einer Rente auf Zeit hat sich um **1,3 Prozentpunkte** erhöht.
- Der Anteil der Beschäftigten im Sonderurlaub hat sich um **2,1 Prozentpunkte** erhöht.
- Der Anteil der Beurlaubungen aus familiären Gründen hat sich um **3,7 Prozentpunkte** verringert.
- Der Anteil der Beurlaubungen aus arbeitsmarktpolitischen Gründen reduzierte sich um **0,6 Prozentpunkte**.

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

C.2.2 Teilzeitbeschäftigung

C.2.2.1 Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsumfang

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse und ihr Anteil an den Beschäftigungsverhältnissen des statistischen Personalbestands haben sich auch im vergangenen Jahr weiter erhöht. Als teilzeitbeschäftigt gelten alle Beschäftigten, deren Arbeitszeit weniger als die Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten umfasst. Insgesamt waren am 31.12.2008 **19.751** Beschäftigte teilzeitbeschäftigt (Vorjahr: 19.340), davon **3.625** Männer (Vorjahr: 3.725) und **16.126** Frauen (Vorjahr: 15.615). Das entspricht einer Teilzeitquote von **30,7 %** (Vorjahr: 30,5 %). Die Teilzeitquote erhöhte sich gegenüber dem 31.12.2007 um **0,2 Prozentpunkte**. Der Anteil der Frauen an allen Teilzeitbeschäftigten betrug **81,6 %** (Vorjahr: 80,7 %).

Der jeweilige Anteil der voll- und teilzeitbeschäftigten Männer und Frauen ist aus der nachfolgenden Abbildung ersichtlich:

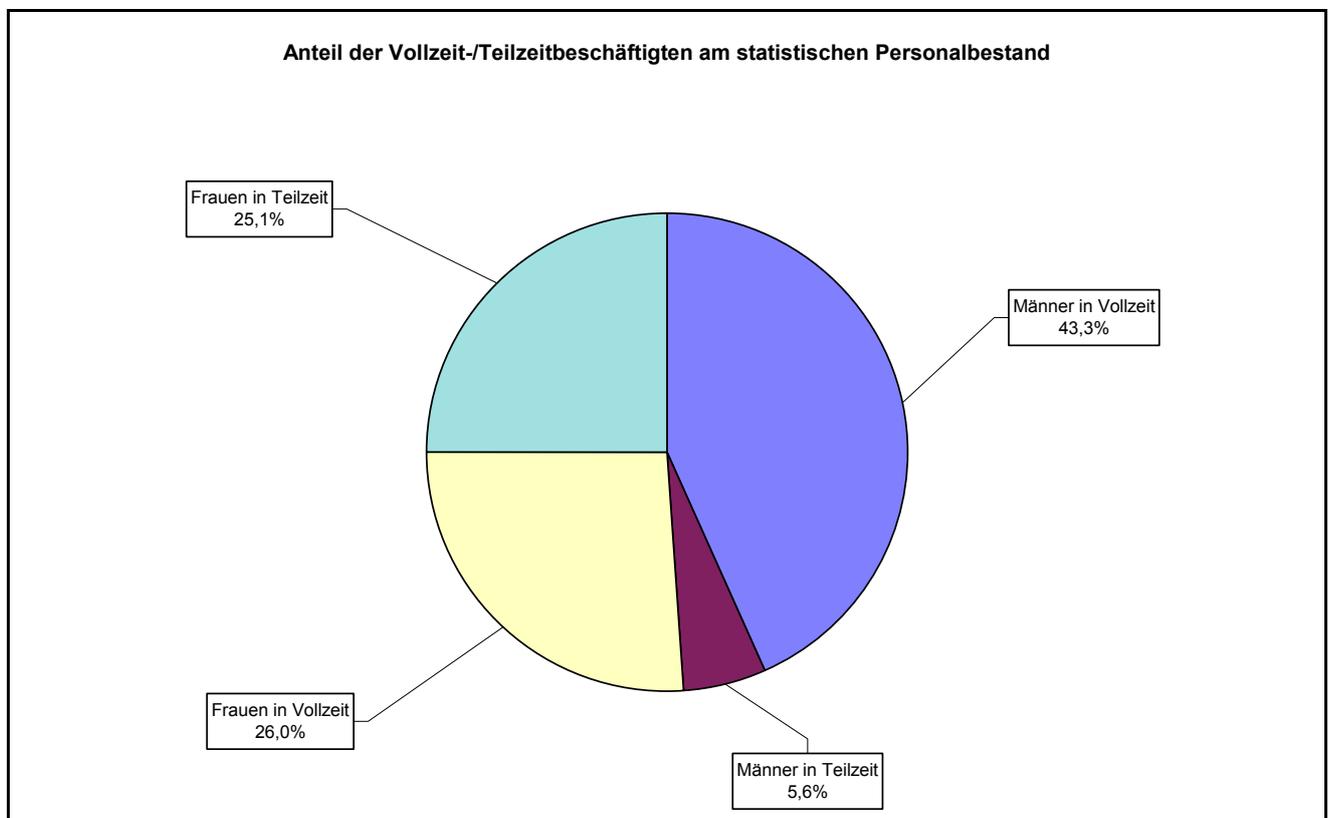


Abbildung C.2-12: Anteil der Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigten in der hamburgischen Verwaltung

Wie in den Vorjahren arbeiteten knapp die Hälfte aller beschäftigten Frauen in Teilzeit, d.h. ihre geschlechtsspezifische Teilzeitquote betrug unverändert **49,1 %**. Die geschlechtsspezifische Teilzeitquote der Männer betrug **11,5 %** (Vorjahr: 11,8 %).

Der Beschäftigungsumfang der Teilzeitbeschäftigten ist sehr unterschiedlich, wie aus der nachfolgenden Abbildung ersichtlich ist:

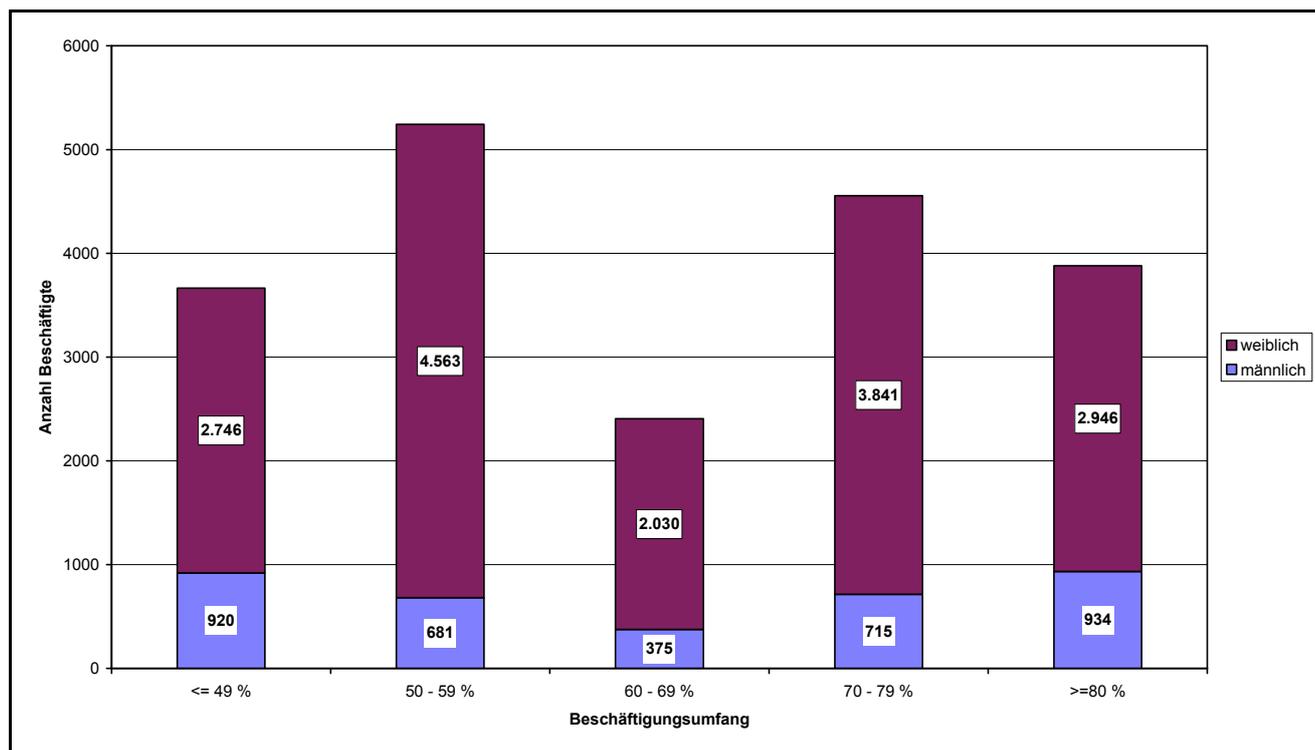


Abbildung C.2-13: Beschäftigungsumfang der Teilzeitbeschäftigten in der hamburgischen Verwaltung

Demnach arbeiteten

- **18,6 %** (3.666) der Teilzeitbeschäftigten mit einer Arbeitszeit „kleiner/gleich 49 %“ eines Vollzeitbeschäftigten (Vorjahr: 18,3 %),
- **26,6 %** (5.244) mit einem Arbeitszeitanteil zwischen „50 und 59 %“ (Vorjahr: 27,5 %),
- **12,2 %** (2.405) mit einem Arbeitszeitanteil zwischen „60 und 69 %“ (Vorjahr: 13,2 %),
- **23,1 %** (4.556) mit einem Arbeitszeitanteil zwischen „70 und 79 %“ (Vorjahr: 22,7 %),
- **19,6 %** (3.880) mit einem Arbeitszeitanteil von „80 % und mehr“ (Vorjahr: 18,3 %).

Eine Zunahme des Beschäftigtenanteils hat es in den Kategorien „kleiner/gleich 49 %“, „zwischen 70 und 79 %“ sowie „80 % und mehr“ der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten gegeben.

Die Veränderungen des Beschäftigungsumfangs der Teilzeitbeschäftigten im Zeitverlauf verdeutlicht die nachfolgende Grafik:

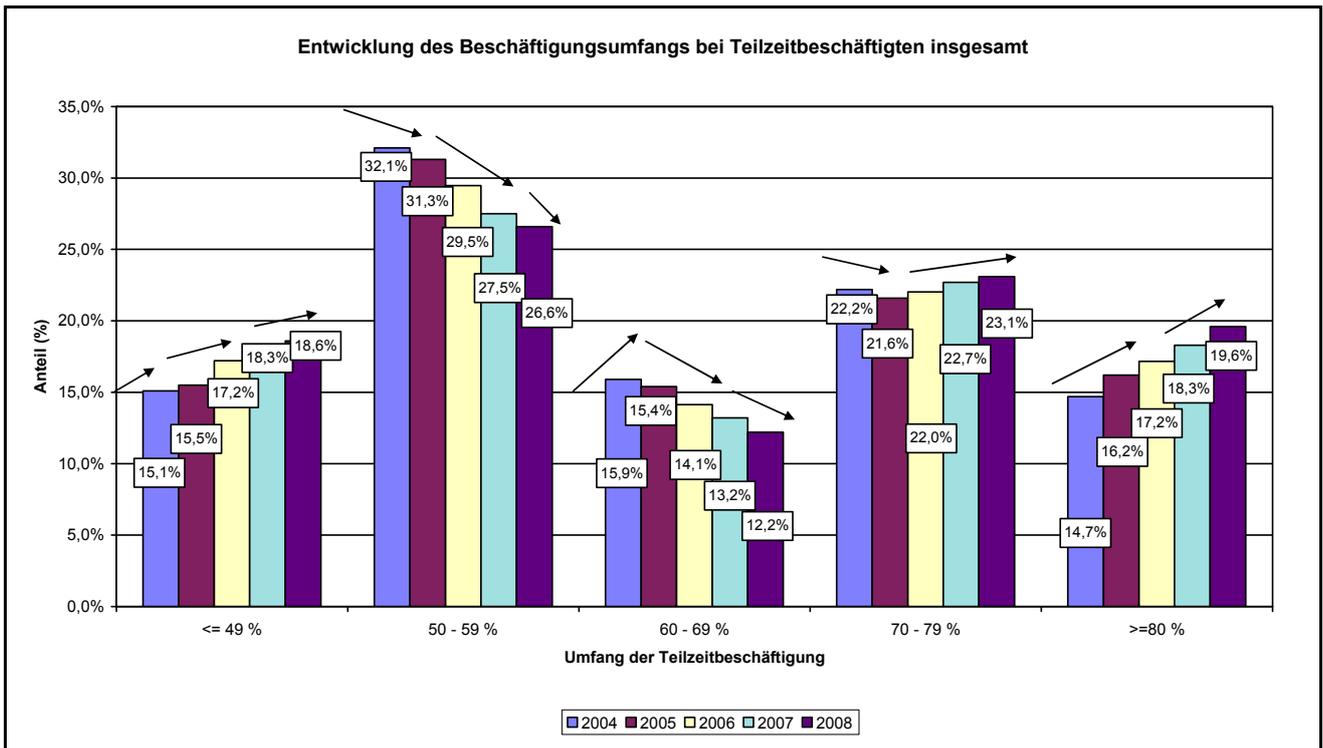


Abbildung C.2-14: Entwicklung des Beschäftigungsumfangs bei Teilzeitbeschäftigten

Der durchschnittliche Beschäftigungsumfang stellt eine Maßzahl für die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung dar. Er ist definiert als Quotient aus der Anzahl der Vollkräfte und der Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse. Der durchschnittliche Beschäftigungsumfang spielt auch in der Personalbedarfsplanung eine wichtige Rolle. Die im Rahmen der Personalbedarfsplanung getroffenen Annahmen über die Entwicklung der Höhe des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs haben unmittelbare Auswirkungen auf die Höhe des zukünftigen Personalbedarfs. Die Entwicklung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs in den vergangenen Jahren ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

Entwicklung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs	
Jahr	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang
2004	88,5%
2005	87,9%
2006	87,6%
2007	87,3%
2008	87,3%

Abbildung C.2-15: Entwicklung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs

Während von 2004 bis 2007 der durchschnittliche Beschäftigungsumfang gesunken ist, stagnierte er im Jahr 2008. Bei gleichzeitig steigender Teilzeitquote bedeutet das, dass der Anteil der Beschäftigten mit einem höheren Beschäftigungsumfang zugenommen hat (s.o.).

Die Entwicklung der Teilzeitquote zeigt die nachfolgende Zeitreihe:

Entwicklung der Teilzeitquote seit 2004			
Jahr	Männer	Frauen	gesamt
2004	5,3%	22,4%	27,7%
2005	5,5%	23,6%	29,1%
2006	5,8%	24,1%	29,8%
2007	5,9%	24,6%	30,5%
2008	5,6%	25,1%	30,7%

Abbildung C.2-16: Entwicklung der Teilzeitquote

Die Teilzeitquote hat sich in den vergangenen Jahren kontinuierlich erhöht. Sie stieg in den vergangenen fünf Jahren um **3 Prozentpunkte** auf zuletzt **30,7 %** am 31.12.2008 an. Eine Ausnahme bildet die Teilzeitquote bei den Männern, die von 5,9 % in 2007 auf 5,6 % in 2008 gesunken ist.

C.2.2.2 Teilzeitbeschäftigung differenziert nach Laufbahngruppen

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse nach Laufbahngruppen und Geschlecht stellte sich am 31.12.2008 folgendermaßen dar:

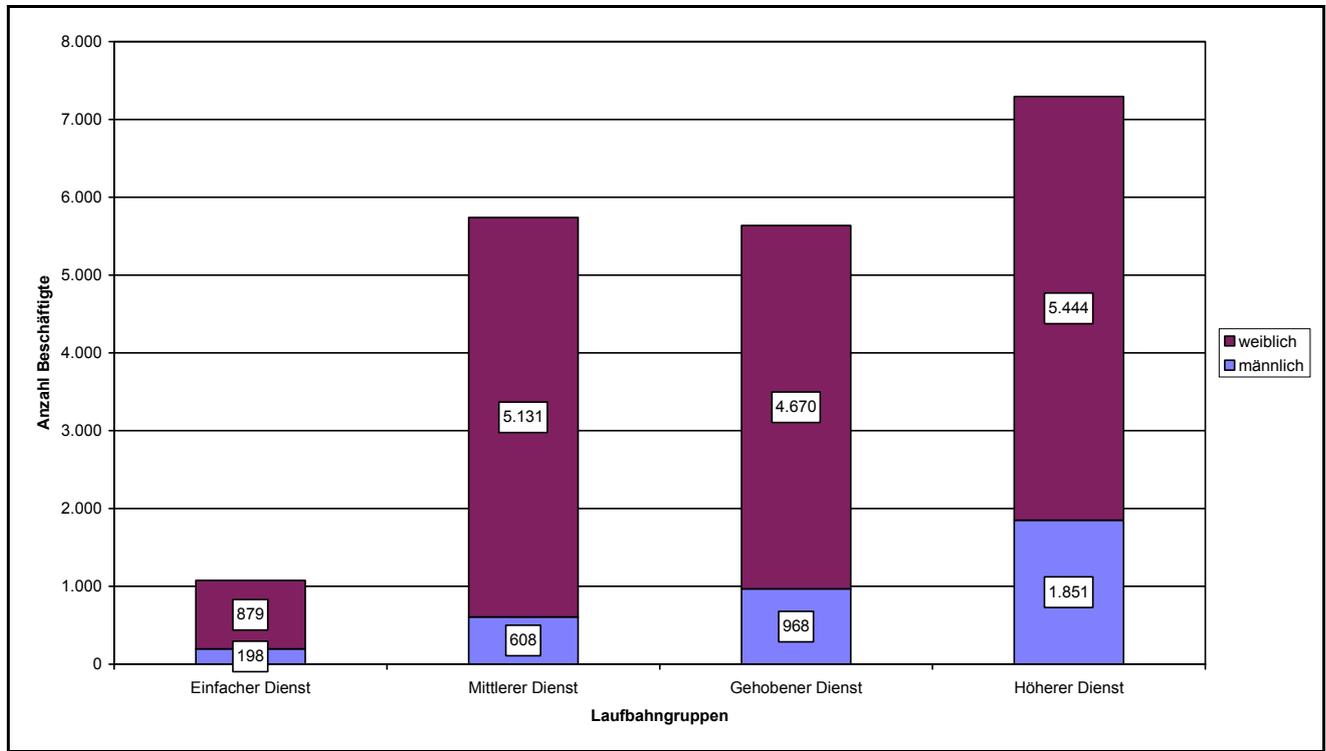


Abbildung C.2-17: Verteilung der Teilzeitbeschäftigten der hamburgischen Verwaltung nach Laufbahngruppen und Geschlecht

Prozentual verteilen sich die Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse über die Laufbahngruppen wie folgt:

- Einfacher Dienst **5,5 %** (Vorjahr: 5,7 %)
- Mittlerer Dienst **29,1 %** (Vorjahr: 28,4 %)
- Gehobener Dienst **28,5 %** (Vorjahr: 27,6 %)
- Höherer Dienst **36,9 %** (Vorjahr: 38,3 %).

Reduziert haben sich die Anteile im einfachen Dienst um **0,2 Prozentpunkte** sowie im höheren Dienst um **1,4 Prozentpunkte**. Im Gegenzug erhöht haben sich die Anteile im mittleren Dienst um **0,7 Prozentpunkte** und im gehobenen Dienst um **0,9 Prozentpunkte**.

Die meisten Teilzeitbeschäftigten waren wie im Vorjahr wie folgt tätig:

- In der Behörde für Schule und Berufsbildung **8.796** (50,9 % der Beschäftigten),
- in der Finanzbehörde **1.445** (31,2 % der Beschäftigten),
- an der Universität Hamburg **1.233** (37,0 % der Beschäftigten),
- im Landesbetrieb Hamburger Institut für berufliche Bildung **1.211** (36,0 % der Beschäftigten),
- in der Justizbehörde **1.023** (19,7 % der Beschäftigten),
- in der Behörde für Inneres **979** (8,0 % der Beschäftigten).

C.2.2.3 Sabbatmodelle und Altersteilzeit als Sonderformen der Teilzeitbeschäftigung

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

Die nachfolgende Abbildung zeigt die Verteilung der Sabbatmodellbeschäftigungsverhältnisse nach Dauer des Sabbatmodells und Geschlecht:

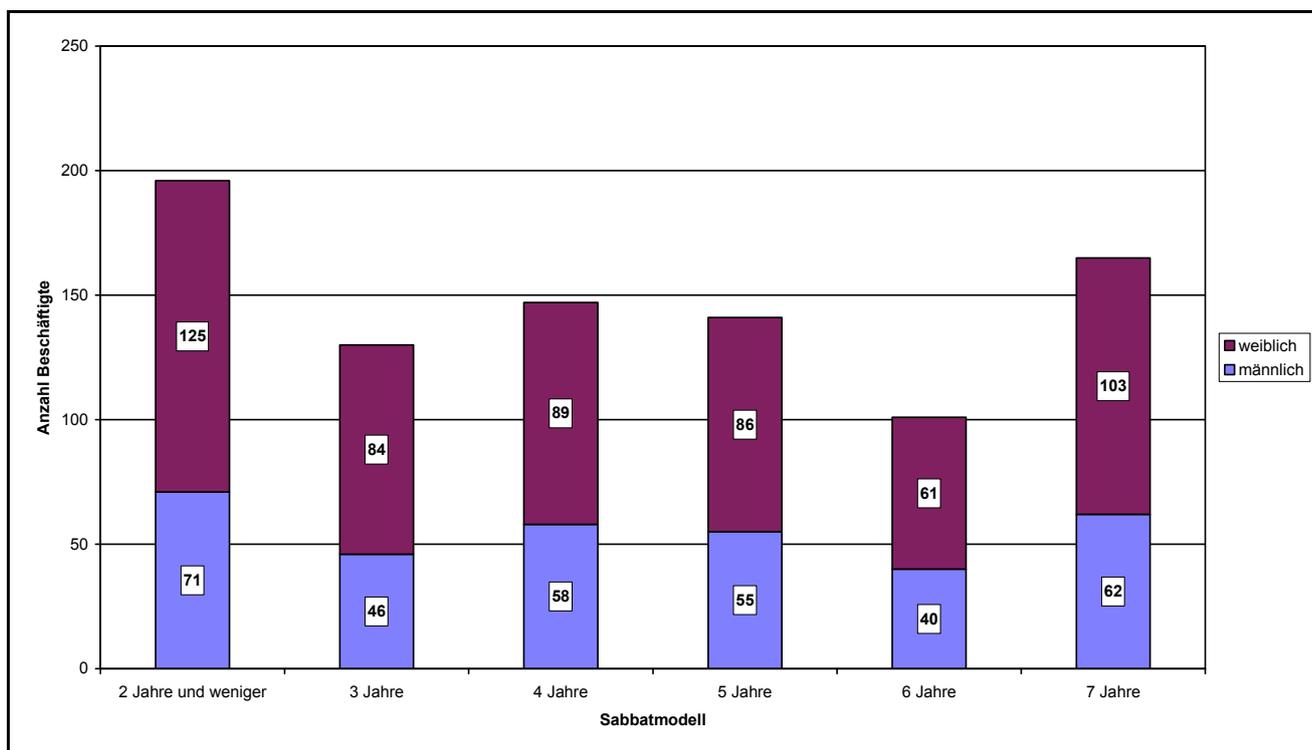


Abbildung C.2-18: Beschäftigte im Sabbatmodell nach Dauer des Sabbatmodells

Am 31.12.2008 hatten **880** Beschäftigte (Vorjahr: 808) vertraglich ein Sabbatmodell vereinbart, davon waren **332** Männer (Vorjahr: 302) und **548** Frauen (Vorjahr: 506). In der Freistellungsphase¹¹ befanden sich **167** Beschäftigte (Vorjahr: 151). Der Großteil der Teilzeitbeschäftigten in Sabbatmodellen (**74,2 %**) ist in der Behörde für Schule und Berufsbildung und im Landesbetrieb Hamburger Institut für Berufliche Bildung beschäftigt.

Die meisten Beschäftigten (**196**) entschieden sich für das Sabbatmodell mit 2 Jahren und weniger (Vorjahr: 168), es folgte das Sabbatmodell über 7 Jahre, welches von **165** Beschäftigten gewählt wurde (Vorjahr: 171). In der Reihenfolge der Zahl der Beschäftigungsverhältnisse folgen die Sabbatmodelle über 4 Jahre, 5 Jahre, 3 Jahre und 6 Jahre.

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

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

Eine weitere Sonderform der Teilzeitbeschäftigung ist die Altersteilzeit. Altersteilzeitbeschäftigte können zwischen dem Teilzeitmodell und dem Blockmodell wählen. Bei beiden Modellen wird die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im vereinbarten Zeitraum 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 besteht aus Arbeitsphase und Freistellungsphase von jeweils gleichem Umfang. Die Besonderheit bei Altersteilzeitvereinbarungen besteht darin, dass die entsprechend der geringeren Arbeitszeit reduzierte Bezahlung um einen Aufstockungsbetrag (bei Beamtinnen und Beamten: Altersteilzeitzuschlag) erhöht wird.

Die Verteilung der Beschäftigungsverhältnisse auf die verschiedenen Altersteilzeitmodelle ist der nachfolgenden Abbildung zu entnehmen:

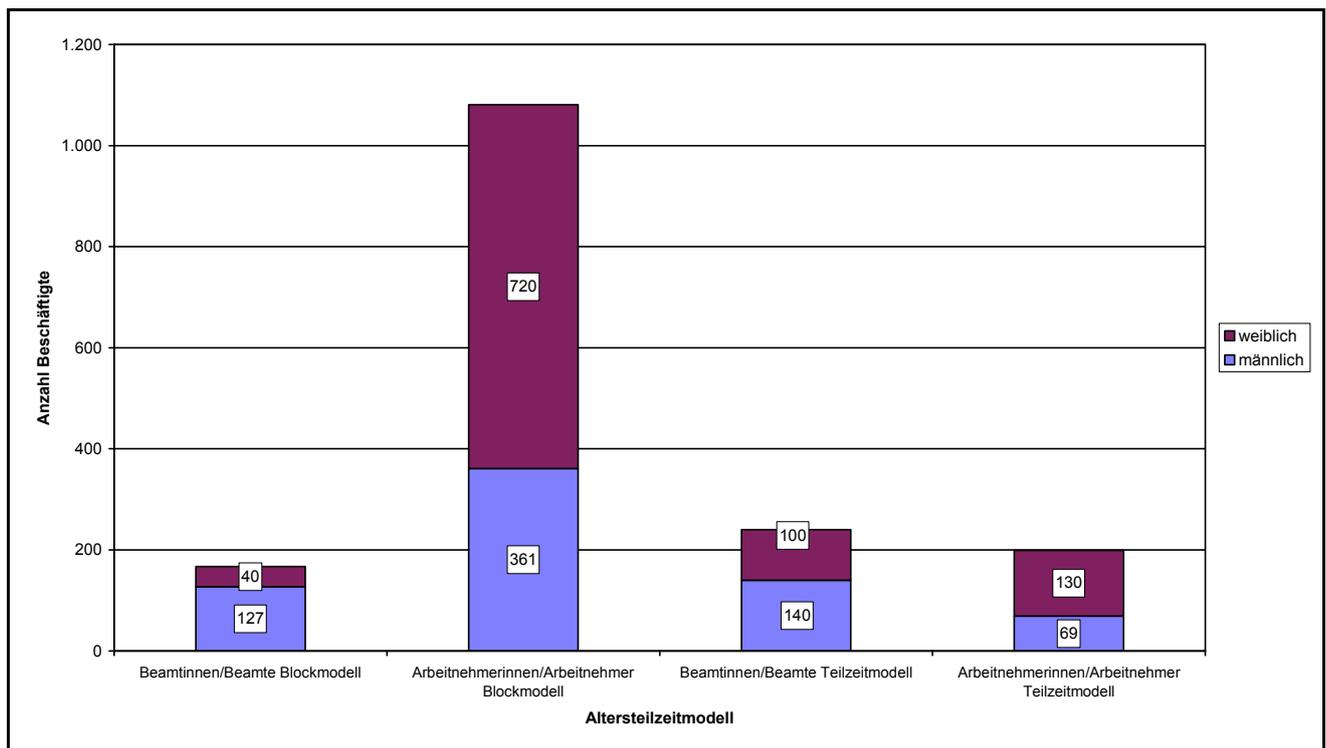


Abbildung C.2-19: Beschäftigte in Altersteilzeit

Insgesamt waren am 31.12.2008 in der hamburgischen Verwaltung **1.687** Beschäftigte im Rahmen einer Altersteilzeitvereinbarung beschäftigt (Vorjahr: 2.310; - **623**), davon waren **697** Männer (Vorjahr: 993) und **990** Frauen (Vorjahr: 1.317). Wie im Vorjahr auch ist damit die Zahl der Frauen, die Altersteilzeit arbeiten, höher als die der Männer. Die Zahl der Altersteilzeitbeschäftigten ist sowohl bei den Beamtinnen und Beamten um **344**¹² Beschäftigungsverhältnisse wie auch bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern um **279** Beschäftigungsverhältnisse zurückgegangen. Der Anteil der Altersteilzeitbeschäftigten am statistischen Personalbestand betrug **2,6 %** (Vorjahr: 3,6 %).

Favorit der Altersteilzeitbeschäftigten ist unverändert das Blockmodell. Dieses wurde in **74 %** (Vorjahr: 72,3 %) der Fälle gewählt.

In der Freistellungsphase der Altersteilzeit befanden sich am 31.12.2008 **809** Beamtinnen und Beamte bzw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Vorjahr: 810).

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

C.2.3 Personalbestand nach Status- und Laufbahngruppen

Für unterschiedliche Analysezwecke, insbesondere auch für gleichstellungspolitische Auswertungen, erfolgt die Differenzierung des Personalbestands nach Status- und Laufbahngruppen. Die Verteilung der Statusgruppen nach Geschlecht stellte sich am 31.12.2008 wie folgt dar:

Statusgruppen nach Geschlecht				
Stand 31.12.08				Anteil in v.H.
	m	w	ges.	ges.
Beamte u. Beamtinnen	21.225	17.944	39.169	60,8%
Abeitnehmer/innen	10.292	14.912	25.204	39,2%
gesamt	31.517	32.856	64.373	100,0%

Die Anteile der Beschäftigten an den Statusgruppen haben sich im vergangenen Jahr etwas verschoben. Am 31.12.2008 waren **60,8 %** der Beschäftigten Beamtinnen und Beamte und **39,2 %** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Im Vorjahr betrug das Verhältnis 62,1 % Beamtinnen und Beamte zu 37,9 % Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, d.h. der Anteil der Beamtenschaft hat sich verringert, der der Arbeitnehmerschaft erhöht.

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

Den einzelnen Laufbahngruppen waren am 31.12.2008 folgende Beschäftigtenanteile zugeordnet:

- Einfacher Dienst **3,2 %** (Vorjahr: 3,2 %)
- Mittlerer Dienst **33,1 %** (Vorjahr: 34,1 %)
- Gehobener Dienst **33,4 %** (Vorjahr: 31,9 %)
- Höherer Dienst **30,3 %** (Vorjahr: 30,8 %).

Im Vergleich zum Vorjahr hat der Anteil des gehobenen Dienstes um **1,5 Prozentpunkte** zugenommen, während sich die Anteile des mittleren Dienstes um **1 Prozentpunkt** und die des höheren Dienstes um **0,5 Prozentpunkte** verringert haben.

Die Entwicklung des Verhältnisses der Laufbahngruppen in den letzten fünf Jahren ist der folgenden Abbildung zu entnehmen:

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

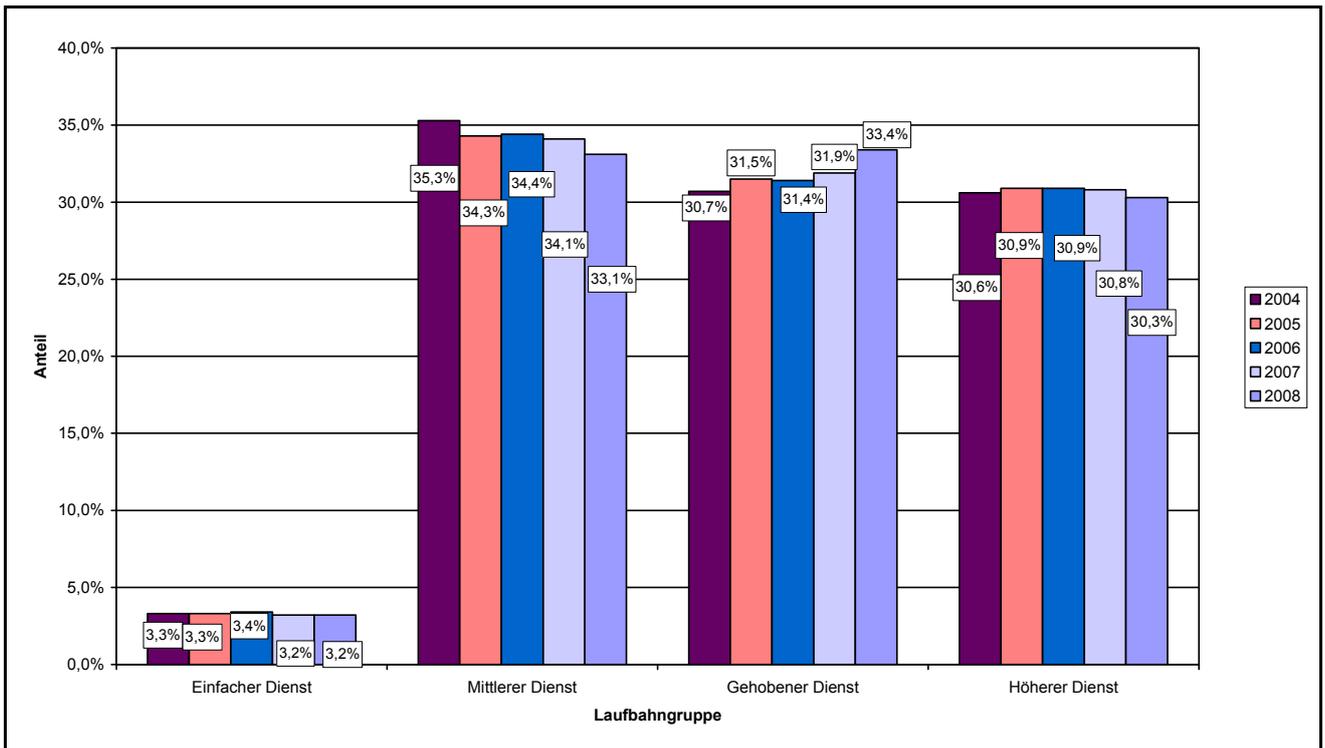


Abbildung C.2-20: Entwicklung des Anteils der Laufbahngruppen von 2004-2008

Die Anzahl der Männer und Frauen in den einzelnen Laufbahngruppen zeigt die nachfolgende Abbildung:

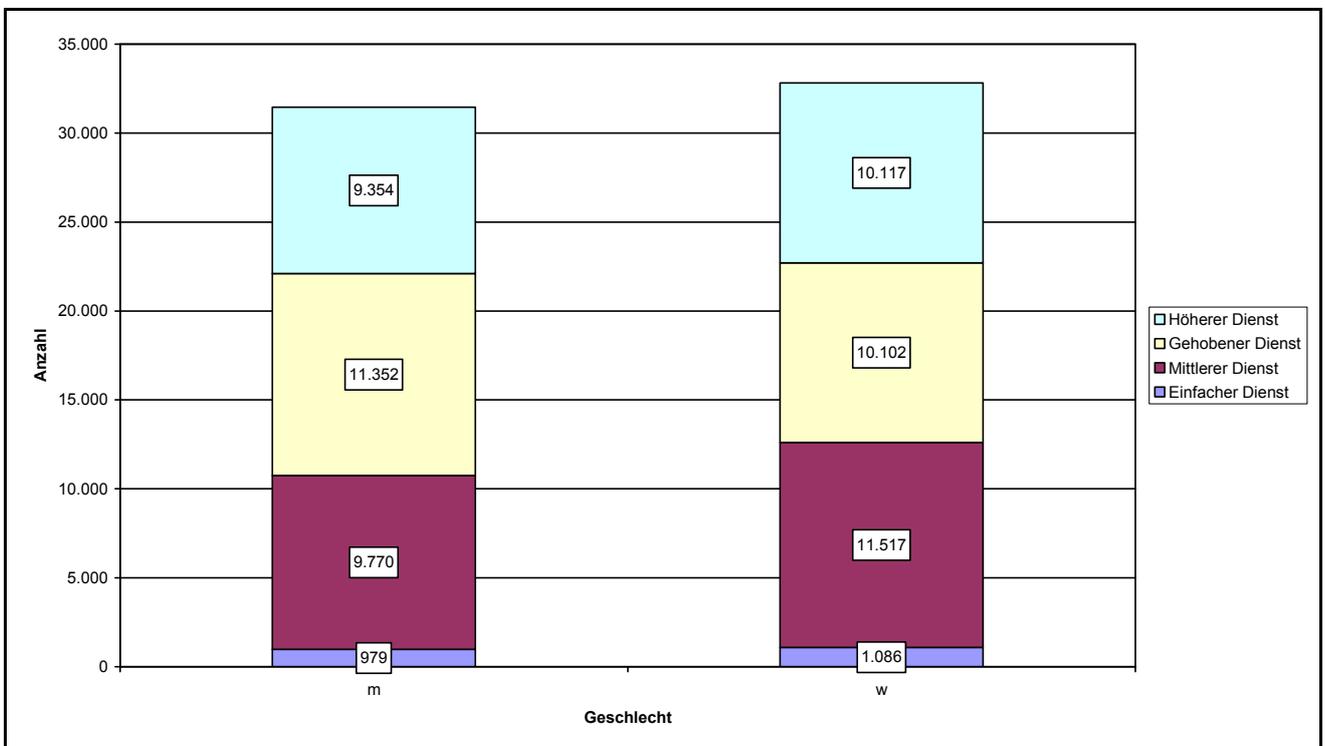


Abbildung C.2-21: Männliche und weibliche Beschäftigte der hamburgischen Verwaltung nach Laufbahngruppen

Die Differenzierung der Laufbahngruppen nach Geschlecht ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

	Beschäftigte		Vollkräfte	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Einfacher Dienst	47,4 %	52,6 %	56,9 %	43,1 %
Mittlerer Dienst	45,9 %	54,1 %	50,4 %	49,6 %
Gehobener Dienst	52,9 %	47,1 %	57,1 %	42,9 %
Höherer Dienst	48,0%	52,0 %	51,6 %	48,4 %

Die Betrachtung nach Beschäftigungsverhältnissen und nach Vollkräften zeigt im Hinblick auf die Geschlechterverteilung Unterschiede auf: Bezogen auf die Beschäftigungsverhältnisse liegt der Anteil der Frauen in allen Laufbahngruppen außer dem gehobenen Dienst über 50 Prozent. Die Betrachtung in einer Vollkraftrechnung ergibt hingegen ein anderes Bild. Danach liegt der Anteil der Männer in allen Laufbahngruppen über 50 Prozent.

C.2.4 Beschäftigung nach Staatsangehörigkeit

In der hamburgischen Verwaltung waren am 31.12.2008 **1.287** (Vorjahr: 1.158) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, die nicht die deutsche Staatsangehörigkeit hatten. Ihr Anteil am statistischen Personalbestand erhöhte sich damit auf **2,0 %** (Vorjahr: 1,8 %).

Die ausländischen Beschäftigten stammen aus einer Vielzahl unterschiedlicher Staaten. Die Herkunftsstaaten zusammengefasst nach Kontinenten sind der nachfolgenden Abbildung zu entnehmen:

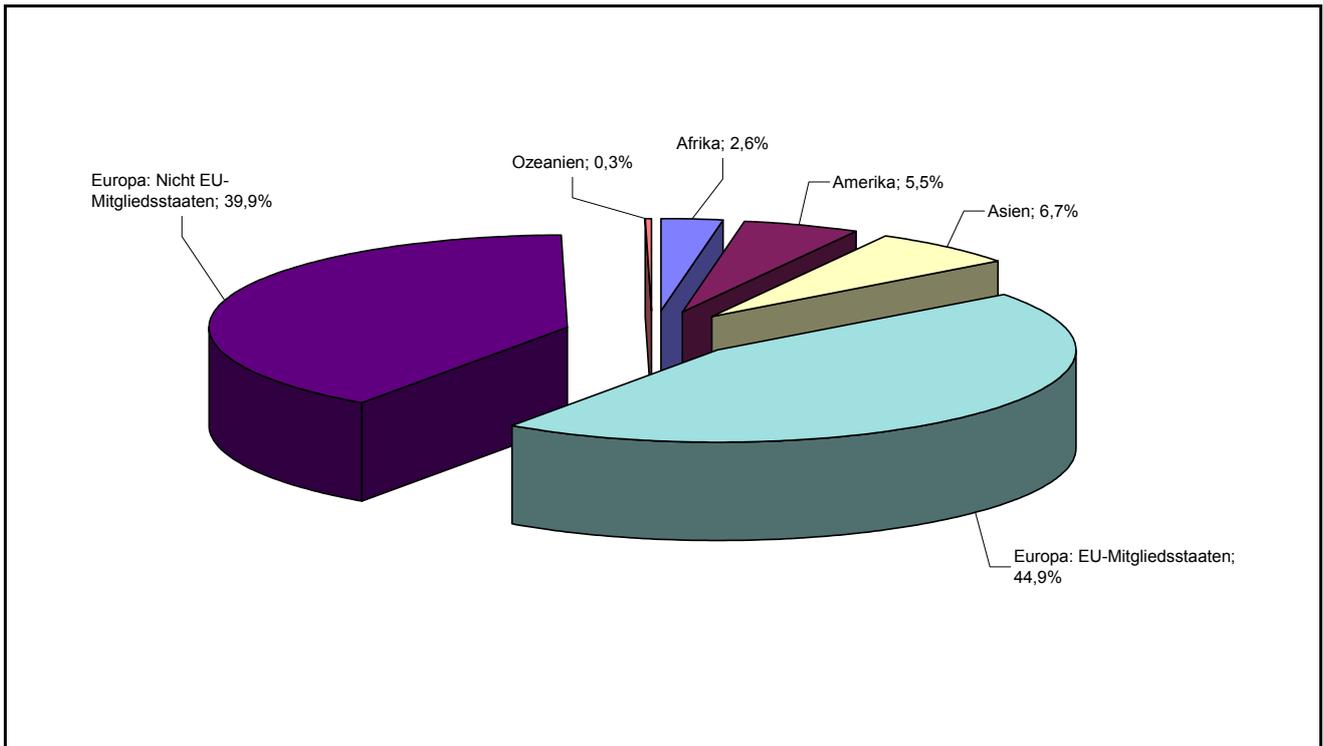


Abbildung C.2-22: Beschäftigte der Freien und Hansestadt Hamburg mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit gegliedert nach Kontinenten

Der Großteil der ausländischen Beschäftigten (knapp **85 %**) stammt aus europäischen Ländern, jeweils etwa zur Hälfte aus Nicht-EU-Mitgliedsstaaten und aus Staaten, die der Europäischen Union angehören. Von diesen **1.092** Beschäftigten stammen **314** bzw. **29 %** aus der Türkei. Die anderen Beschäftigten mit europäischer Staatsangehörigkeit verteilen sich auf eine Vielzahl von Herkunftsländern.

Die Verteilung nach Statusgruppen und Geschlecht zeigt die nachfolgende Abbildung:

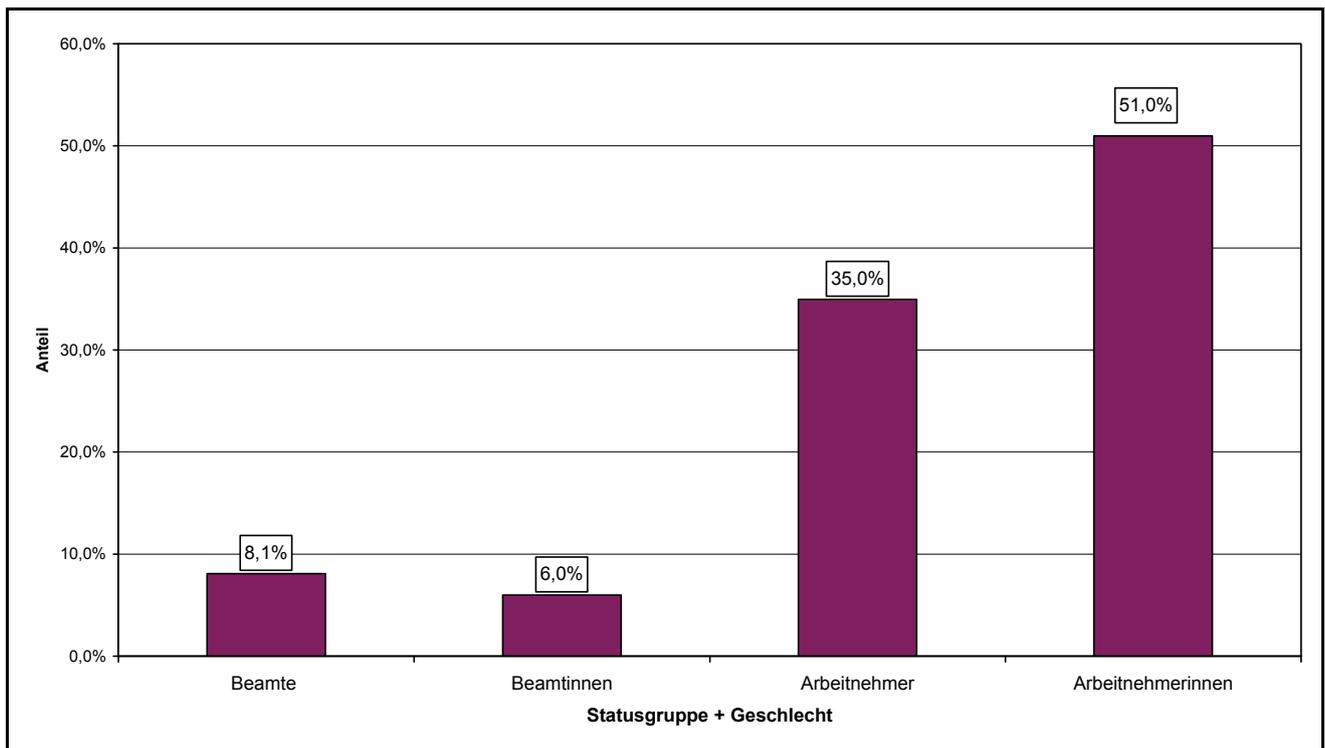


Abbildung C.2-23: Beschäftigte mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit nach Statusgruppen und Geschlecht

Wie aus der Abbildung ersichtlich ist, gehören **86 %** der Beschäftigten mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit zur Statusgruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die Berufskategorien mit den meisten nichtdeutschen Beschäftigten (sowie ihr Anteil an der jeweiligen Berufskategorie) sind:

- Bürofach- und Bürohilfskräfte mit **193** Beschäftigten (2,0 %)
- Lehrkräfte an staatlichen Schulen (zusammengefasst) mit insgesamt **168** Beschäftigten (1,1 %)
- Hochschullehrkräfte + Dozenten mit **137** Beschäftigten (9,0 %)
- Raum- und Hausratreinigungskräfte mit **118** Beschäftigten (31,1 %)
- Haus- und Gewerbeverwaltung mit **105** Beschäftigten (12,0 %)
- Sozialpädagogische Fachkräfte mit **101** Beschäftigten (3,2 %)
- Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe mit **90** Beschäftigten (6,9 %).

Die meisten nichtdeutschen Beamtinnen und Beamte sind in den Berufskategorien Lehrkräfte an staatlichen Schulen, Polizeivollzugsbedienstete, Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe sowie Hochschullehrkräfte und Dozenten beschäftigt.

Über die Ergebnisse der im Personalbericht 2007 angekündigten und in 2008 durchgeführten freiwilligen und anonymen Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der hamburgischen Verwaltung zur Erhebung eines Migrationshintergrundes (Beschäftigtenbefragung) hat der Senat die Bürgerschaft mit einer gesonderten Berichtsdrucksache ausführlich informiert¹⁴.

¹⁴ Vgl. Drucksache 19/2532 vom 12.3.2009.

C.2.5 Personalkosten und Bezahlungsstruktur

C.2.5.1 Personalkosten

Mit einem Anteil von 30,9 % stellen die Personalausgaben (Hauptgruppe 4) einen nicht unerheblichen Anteil an den bereinigten Gesamtausgaben¹⁵ des Hamburger Haushalts 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 Beschäftigten der Hamburger Verwaltung inkl. der Einrichtungen nach § 15 LHO sowie der Landesbetriebe nach § 26 LHO beliefen sich im Jahr 2008 auf 3.999,15 Mio. Euro (davon §§15/26-Einrichtungen: 710,24 Mio., Kernhaushalt: 3.288,91 Mio. Euro. Gesamtbetrag 2007: 3.904,50 Mio. Euro).¹⁶ Diese Gesamtausgaben lassen sich wie folgt differenzieren:

- **2.704,46 Mio. Euro** - Bezüge für aktiv Beschäftigte (2007: 2.657,41 Mio. Euro)
- **1.045,65 Mio. Euro** - Ausgaben für die Versorgung der Beamtinnen und Beamten (Beamtenversorgung) sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Zusatzversorgung) (2007: 1.013,21 Mio. Euro)
- **215,97 Mio. Euro** - Ausgaben für Beihilfen und Unterstützungen (z.B. Heilfürsorge und Heilbehandlung nach Dienstunfällen) (2007: 206,55 Mio. Euro)
- **20,18 Mio. Euro** - Aufwendungen für Abgeordnete und ehrenamtliche Tätigkeiten¹⁷ (2007: 12,30 Mio. Euro)
- **12,89 Mio. Euro** - Sonstige personenbezogene Ausgaben (z.B. Erstattungen an Rentenversicherungsträger im Rahmen von Ehescheidungen (Versorgungsausgleich), Trennungsgeld, betriebliches Vorschlagswesen) (2007: 15,03 Mio. Euro)

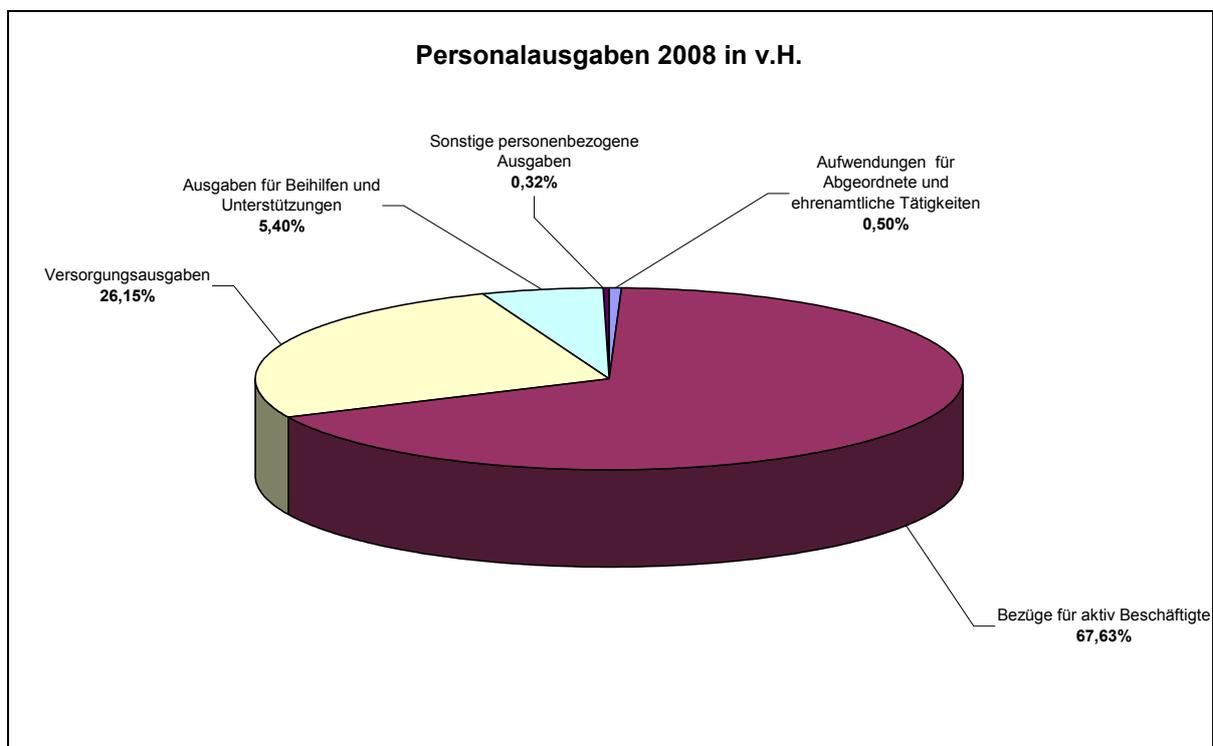


Abbildung C.2-24: Personalausgaben in der hamburgischen Verwaltung 2008

¹⁵ Gesamtausgaben minus Zahlungen an den Länderfinanzausgleich, Zuführungen an Rücklagen, Haushaltstechnische Verrechnungen und Deckung von Fehlbeträgen aus den Vorjahren

¹⁶ inkl. der Ausgaben für Beihilfe und Heilfürsorge

¹⁷ Die deutliche Zunahme gegenüber dem Jahr 2007 ist durch die Zahlungen an die Wahlhelfer bei der Bürgerschaftswahl begründet.

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

C.2.5.1.1 Ausgaben für Beihilfe und freie Heilfürsorge

Beihilfe ist von der Freien und Hansestadt Hamburg zum einen für aktiv beschäftigte Beamtinnen und Beamte in den Einzelplänen sowie in den Einrichtungen nach § 15 LHO und den Landesbetrieben nach § 26 LHO, zum anderen für Versorgungsempfängerinnen und -empfänger der hamburgischen Verwaltung zu gewähren. Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte sowie Beamtinnen und Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes, die vor dem 01.01.2005 ernannt wurden, erhalten keine Beihilfen sondern Heilfürsorgeleistungen nach § 122 HmbBG. Ihre Kostenbeteiligung hierfür beträgt 1,4 % des Grundgehalts.

Die Ausgaben für Beihilfen und Heilfürsorge beliefen sich im Jahr 2008 auf ca. **216 Mio. Euro**. Der folgenden Abbildung ist die Aufteilung auf die einzelnen Bestandteile zu entnehmen.

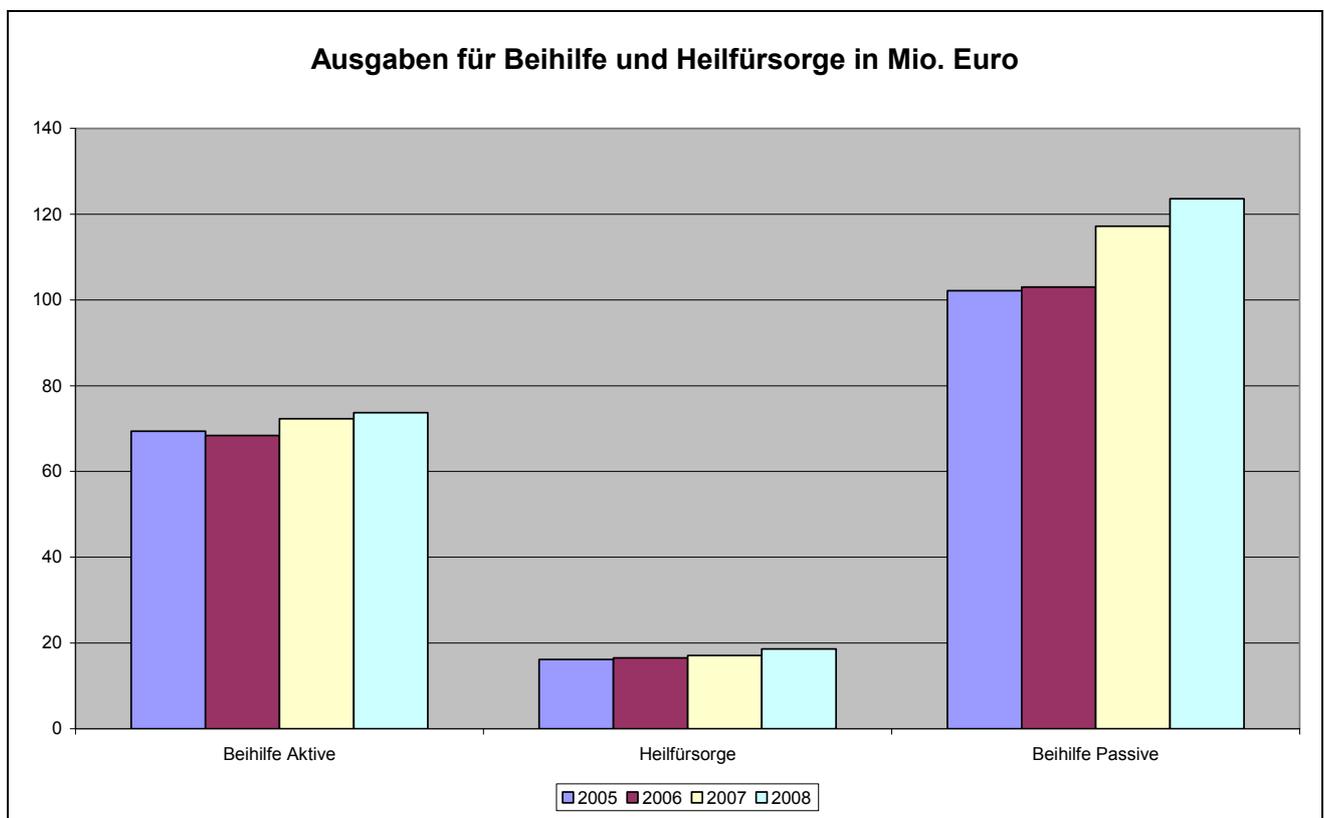


Abbildung C.2-25: Ausgaben der hamburgischen Verwaltung für Beihilfe und Heilfürsorge

Bei Betrachtung der Zeitreihen ist zu beobachten, dass von 2005 zu 2006 keine wesentliche Veränderung bei den Ausgaben für Beihilfe und Heilfürsorge zu verzeichnen ist. Betrachtet man dagegen die Jahre 2006 und 2007 so zeigt sich in allen Bereichen eine teils deutliche Steigerung. Trotz einer Minderausgabe in Höhe von **2,10 Mio. Euro**¹⁸ bei den aktiv Beschäftigten und **1,97 Mio. Euro**¹⁹ bei den Versorgungsempfängerinnen und -empfänger durch die zum 01.08.2005 eingeführte Kostendämpfungspauschale²⁰ sind die Ausgaben für Beihilfe bei den aktiv Beschäftigten von **68,41 Mio. Euro** auf **72,30 Mio. Euro** und bei der Beihilfe für Versorgungsempfängerinnen und -empfänger von

¹⁸ Stand 27.02.2008

¹⁹ Stand 27.02.2008

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

102,98 Mio. Euro auf **117,17 Mio. Euro** gestiegen. Die Heilfürsorge stieg im gleichen Zeitraum von **16,53 Mio. Euro** auf **17,08 Mio. Euro**. Eine nochmals deutliche Steigerung ist im Vergleich der Jahre 2007 und 2008 besonders im Bereich der Beihilfe für Versorgungsempfängerinnen und -empfänger zu beobachten. Die Beihilfezahlungen für diese stiegen von **117,17 Mio. Euro** auf **123,63 Mio. Euro**. Nicht ganz so stark fielen die Steigerungen bei den Beihilfen für aktiv Beschäftigte von **72,30 Mio. Euro** auf **73,72 Mio. Euro** und bei den Ausgaben für Heilfürsorge von **17,08 Mio. Euro** auf **18,62 Mio. Euro** aus. Dem gegenüber stehen geringere Ausgaben in Höhe von insgesamt **2,41 Mio. Euro**²¹ bei den aktiv Beschäftigten und **2,12 Mio. Euro**²² bei den Versorgungsempfängerinnen und -empfängern durch die Kostendämpfungspauschale im genannten Zeitraum. Insgesamt addieren sich die Minderausgaben seit Einführung der Kostendämpfungspauschale im Jahr 2005 auf **16,38 Mio. Euro**.

C.2.5.1.2 Aufteilung der Personalausgaben nach Kostenartengruppen

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

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

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

²¹ Stand 21.04.2009

²² Stand 21.04.2009

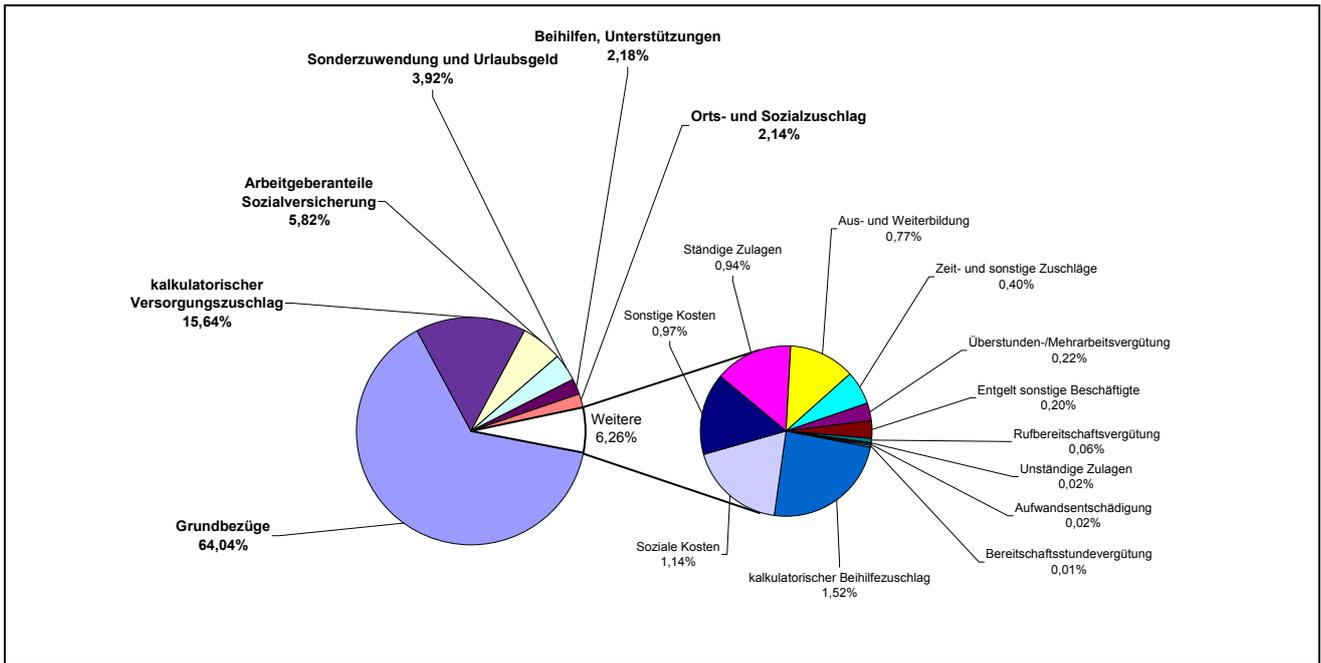


Abbildung C.2-26: Darstellung der Kostenartengruppen im Jahr 2008

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

C.2.5.2 Einkommensverteilung und Bezahlungsstruktur

Die folgende Grafik zeigt die Bruttoeinkommensverteilung²³ der Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung in den Einzelplänen. Für die Ermittlung der Werte wurde jeweils der Monat Oktober, also ein Zahlmonat ohne Sonderzahlungen, herangezogen.

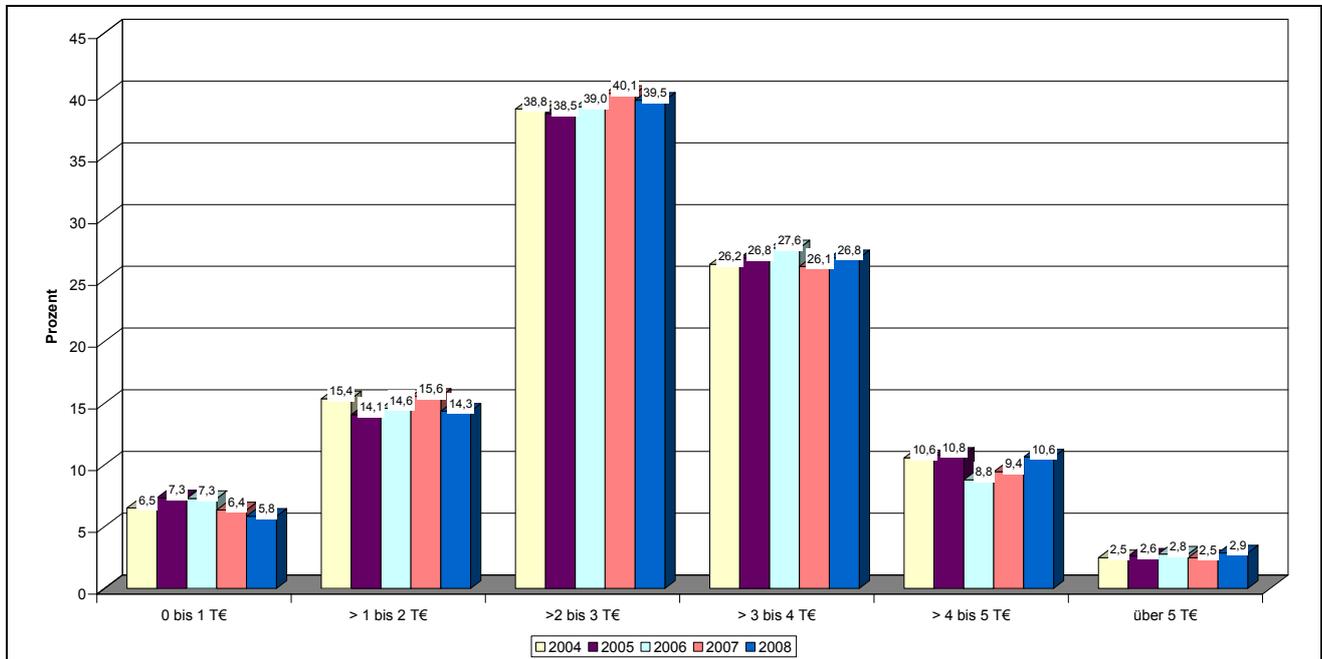


Abbildung C.2-27: Bruttoeinkommensverteilung in den Einzelplänen

Der Anteil der Geringverdiener (**bis 1.000 Euro** monatlich) ist auch im letzten Jahr weiter auf **5,8 %** gesunken. Der Anteil der Einkommensklasse zwischen **1.000 und 2.000 Euro** von 2004 zunächst auf 14,1 % in 2005 gesunken, bis 2007 auf 15,6 % gestiegen und im letzten Jahr auf **14,3 %** gesunken. Die meisten Beschäftigten befinden sich in der Einkommensklasse von **2.000 bis 3.000 Euro**. Nach einem stetigen Zuwachs in den Jahren 2005 bis 2007 von 38,5 % auf 40,1 % ist der Anteil in 2008 wieder auf **39,5 %** gesunken. Die Anteile der Einkommensklasse zwischen **3.000 und 4.000 Euro** haben sich in den letzten Jahren mit leichten Schwankungen auf **26,8 %** erhöht. Nachdem der Anteil der Einkommensklasse zwischen **4.000 und 5.000 Euro** in den Jahren 2004 und 2005 bereits die 10 %-Marke überstieg, ist er in 2006 deutlich auf 8,8 % gesunken und bis 2008 auf **10,6 %** gestiegen. Ebenfalls erhöht hat sich der Anteil der Beschäftigten, die über ein monatliches Einkommen über 5.000 Euro verfügen. Dieser Wert hat mit **2,9 %** in 2008 damit den bisher höchsten Stand erreicht.

Gegenüber dem Vorjahr ist in den höheren Bruttoeinkommensklassen (Einkommen größer als 3.000 Euro) ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen. Das steigende Durchschnittsalter, auch bedingt durch die hohe Anzahl der Rückkehrerinnen und Rückkehrer im Jahr 2008²⁴ führt dazu, dass die höheren Bezahlungsstufen innerhalb einer Bezahlungsgruppe stärker vertreten sind als im Vorjahr. Die Zunahme dieser Anteile von 2003 bis 2006 erklärt sich im Wesentlichen durch Ausgliederungen von

²³ Bis in das letzte Jahr wurden die Kategorien so dargestellt, wie sie sich aus der Umrechnung von DM- auf Euro-Beträge ergeben haben. Das führte in den dargestellten Zeitreihen zu Abgrenzungswerten mit Nachkommastellen. Diese Darstellung wird ab dem nun vorliegenden Bericht bereinigt.

²⁴ Gemäß § 17 des Gesetzes über den Hamburgischen Versorgungsfonds – Anstalt öffentlichen Rechts – (HVFG) vom 21. November 2006 ist die FHH verpflichtet, diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LBK Hamburg GmbH, die bereits im Zeitpunkt der Errichtung der LBK Hamburg – Anstalt öffentlichen Rechts – im Jahr 1995 dort beschäftigt waren, auf deren Wunsch unter Wahrung der beim LBK Hamburg erreichten Lohn- und Vergütungsgruppe und Beschäftigungszeit wieder in den Dienst der Freien und Hansestadt zu beschäftigen. Entsprechendes gilt für die aus dem HWWA Zurückkehrenden.

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. Die Verschiebungen zwischen den Einkommensklassen im Bereich der Einzelpläne im Jahr 2007 (s. vorherige Grafik) waren hauptsächlich auf die Gründung des Landesbetriebes HIBB und die damit verbundene Versetzung von überwiegend im höheren Dienst Beschäftigten aus dem Einzelplan der Behörde für Schule und Berufsbildung zurückzuführen.

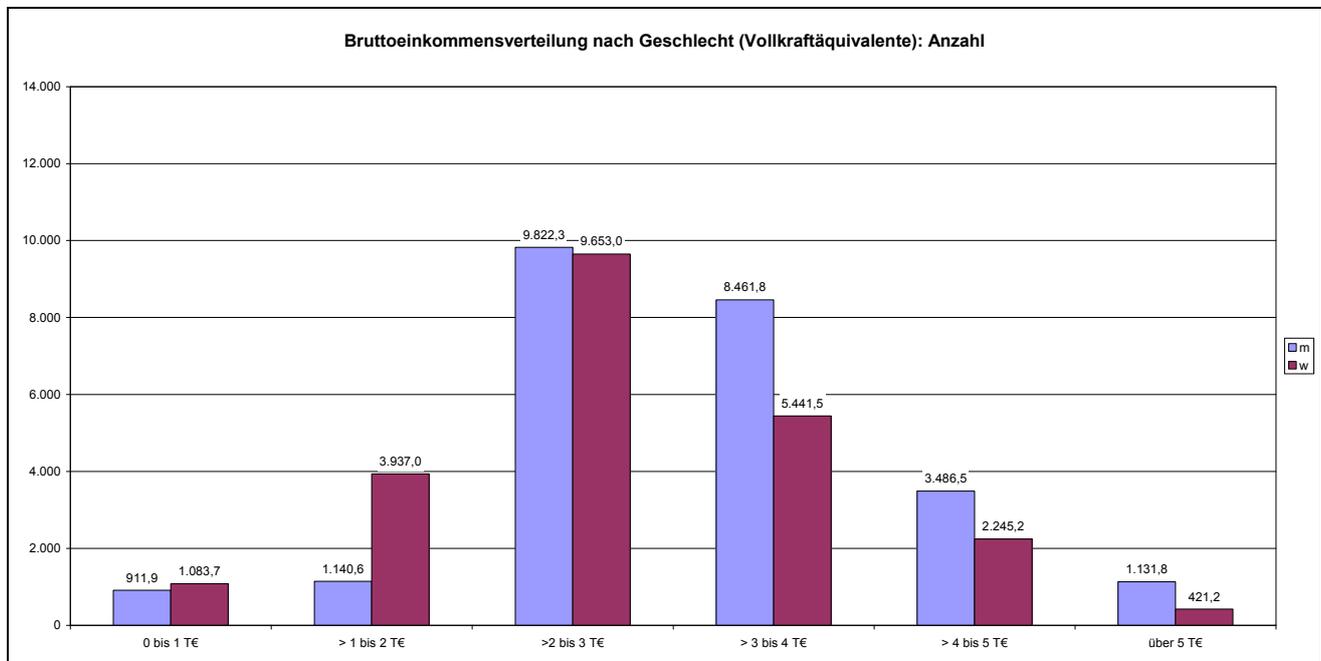


Abbildung C.2-28: Bruttoeinkommensverteilung nach Geschlecht in den Einzelplänen

Seit dem Personalbericht 2008 wird ergänzend zu dem Tableau der „Ausgewählten gleichstellungsrelevanten Kennzahlen in der hamburgischen Verwaltung im Vorjahresvergleich“ des Kapitels C.1 hier eine geschlechtsspezifische Darstellung der Einkommensverteilung²⁵ der Beschäftigten gemessen in Vollkräfteäquivalenten vorgenommen. Damit wird der stark unterschiedlichen Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung zwischen Männern und Frauen Rechnung getragen. Deutlich wird, dass in den unteren Einkommensklassen bis 2.000 Euro der Anteil der Frauen dominiert. In der Einkommensklasse **bis 1.000 Euro** stehen **911,9** männlichen Beschäftigten **1.083,7** weibliche Beschäftigte gegenüber, das entspricht einem Verhältnis von **45,7 %** zu **54,3 %**. Die größte Differenz ist in der Einkommensklasse zwischen **1.000 und 2.000 Euro** zu verzeichnen, hier beträgt das Verhältnis **22,5 %** männliche Beschäftigte zu **77,5 %** weiblichen Beschäftigten. In der Einkommensklasse zwischen **2.000 und 3.000 Euro** ist das Verhältnis von Männern mit **50,4 %** und Frauen mit **49,6 %** nahezu ausgeglichen. Von den **13.903,3 Vollkräften** in der Einkommensklasse zwischen **3.000 und 4.000 Euro** sind **5.441,5** weiblich, das entspricht **39,1 %** dieser Einkommensklasse. In der Einkommensklasse zwischen **4.000 und 5.000 Euro** entfallen ebenfalls **39,2 %** auf die weiblichen Vollkräfte. In der Einkommensklasse über **5.000 Euro** sind die weiblichen Vollkräfte am wenigsten vertreten, die **421,2** weiblichen Vollkräfte entsprechen einem Anteil von **27,1 %**.

Wie bereits im letzten Jahr, dominieren die Frauen in allen Laufbahngruppen mit Ausnahme des gehobenen Dienstes (s.a. Kapitel C.2.3). Dass sich dies nicht in der Einkommensstruktur widerspiegelt, lässt sich u.a. in dem durchschnittlich geringeren Beschäftigungsumfang (s.a. Kapitel C.2.2)

²⁵ Im öffentlichen Dienst werden Frauen und Männer sowohl im Beamten- wie im Arbeitnehmerbereich für gleiche Arbeit gleich besoldet bzw. bezahlt. Das persönliche Einkommen wird darüber hinaus von weiteren Faktoren, wie z.B. dem Beschäftigungsumfang bestimmt.

begründen. Darüber hinaus sind Frauen in den einzelnen Laufbahngruppen stärker in den unteren Bezahlungsgruppen vertreten als Männer. Deutlich wird dies aus den folgenden Tabellen, die die Beschäftigtenanzahl, das Beschäftigungsvolumen gegliedert nach Bezahlungsstrukturen von Männern und Frauen gegenüberstellen.

C.2.5-BE	Beschäftigtenanzahl und Beschäftigungsvolumen von Beamten u. Beamtinnen - gegliedert nach Bezahlungsstruktur											
Stand 31.12.2008												
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	6	4	10	6,0	4,0	10,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
B 10	14	2	16	14,0	2,0	16,0	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	25	3	28	25,0	3,0	28,0	0,3	0,0	0,2	0,1	0,0	0,1
B 4	20	4	24	20,0	4,0	24,0	0,3	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1
B 3	42	4	46	42,0	3,5	45,5	0,6	0,0	0,3	0,2	0,0	0,1
B 2	11	4	15	11,0	4,0	15,0	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0
A 16	234	84	318	216,6	78,8	295,4	3,1	1,0	2,0	1,1	0,4	0,8
A 15	796	391	1.187	754,5	357,1	1.111,7	10,6	4,6	7,4	3,6	2,1	2,9
A 14	1.891	1.161	3.052	1.762,6	981,9	2.744,5	25,1	13,5	18,9	8,6	6,2	7,5
A 13	2.207	3.521	5.728	2.057,0	2.773,1	4.830,1	29,3	41,0	35,5	10,1	18,7	14,1
A 13 StR VR	709	2.381	3.090	651,2	1.912,1	2.563,3	9,4	27,7	19,2	3,2	12,6	7,6
C 4	188	28	216	185,0	28,0	213,0	2,5	0,3	1,3	0,9	0,1	0,5
C 3	296	78	374	286,7	72,8	359,5	3,9	0,9	2,3	1,4	0,4	0,9
C 2	120	27	147	114,5	24,3	138,8	1,6	0,3	0,9	0,5	0,1	0,4
C 1	5	9	14	4,8	6,3	11,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
W3	100	26	126	98,0	24,8	122,8	1,3	0,3	0,8	0,5	0,1	0,3
W2	131	69	200	129,3	64,1	193,4	1,7	0,8	1,2	0,6	0,4	0,5
W1	26	21	47	26,0	18,9	44,9	0,3	0,2	0,3	0,1	0,1	0,1
R 8	0	1	1	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
R 6	3	1	4	3,0	1,0	4,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
R 5	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
R 4	2	0	2	2,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
R 3	28	13	41	27,5	13,0	40,5	0,4	0,2	0,3	0,1	0,1	0,1
R 2	186	84	270	184,9	73,2	258,1	2,5	1,0	1,7	0,9	0,4	0,7
R 1	301	335	636	297,1	272,8	569,9	4,0	3,9	3,9	1,4	1,8	1,6
Referendare	195	337	532	195,0	337,0	532,0	2,6	3,9	3,3	0,9	1,8	1,3
Summe Höherer Dienst	7.538	8.588	16.126	7.115,8	7.060,5	14.176,3	100%	100%	100%	34,5	45,6	39,6
A 13	617	200	817	596,9	180,0	776,9	7,2	3,0	5,4	2,8	1,1	2,0
A 13 Stufenlehrer alt	155	516	671	145,1	408,2	553,3	1,8	7,9	4,4	0,7	2,7	1,6
A 13 Stufenlehrer neu	60	139	199	56,9	123,8	180,7	0,7	2,1	1,3	0,3	0,7	0,5
A 12	1.269	602	1.871	1.241,1	528,7	1.769,8	14,8	9,2	12,4	5,8	3,2	4,6
A 12 Lehrer	77	582	659	72,2	450,9	523,1	0,9	8,9	4,4	0,4	3,1	1,6
A 12 Stufenlehrer neu	191	927	1.118	174,1	752,2	926,3	2,2	14,1	7,4	0,9	4,9	2,7
A 11	1.955	1.152	3.107	1.927,7	921,4	2.849,1	22,8	17,6	20,5	8,9	6,1	7,6
A 11 Fachlehrer	20	23	43	20,0	19,8	39,8	0,2	0,4	0,3	0,1	0,1	0,1
A 10	2.064	1.092	3.156	2.036,7	880,1	2.916,8	24,0	16,6	20,8	9,4	5,8	7,8
A 10 Fachlehrer	45	53	98	44,0	43,3	87,4	0,5	0,8	0,6	0,2	0,3	0,2
A 9	1.940	890	2.830	1.924,1	803,8	2.727,9	22,6	13,6	18,7	8,9	4,7	7,0
Anwärter	152	189	341	152,0	189,0	341,0	1,8	2,9	2,3	0,7	1,0	0,8
Lehramtsanwärter	43	194	237	43,0	194,0	237,0	0,5	3,0	1,6	0,2	1,0	0,6
Summe Gehobener Dienst	8.588	6.559	15.147	8.433,8	5.495,2	13.929,1	100%	100%	100%	39,3	34,8	37,2
A 9	2.198	993	3.191	2.174,7	864,1	3.038,8	39,2	27,2	34,5	10,1	5,3	7,8
A 8	1.647	1.333	2.980	1.636,1	1.091,0	2.727,1	29,4	36,5	32,2	7,5	7,1	7,3
A 7	1.493	965	2.458	1.481,8	832,6	2.314,4	26,6	26,4	26,6	6,8	5,1	6,0
A 6	69	177	246	67,9	163,7	231,6	1,2	4,8	2,7	0,3	0,9	0,6
A 5	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Geschlecht / Bezahlungsgruppe	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Anteil (v.H.) Laufbahngruppe			Anteil (v.H.) Statusgruppe		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
	1	2	3=1+2	4	5	6=4+5	7	8	9	10	11	12
Beamte/Beamtinnen - Senatoren/Senatorinnen - Bürgermeister/Bürgermeisterinnen												
Anwärter	200	182	382	200,0	182,0	382,0	3,6	5,0	4,1	0,9	1,0	0,9
Summe Mittlerer Dienst	5.608	3.650	9.258	5.561,6	3.133,4	8.695,0	100%	100%	100%	25,6	19,4	22,8
A 6	36	6	42	36,0	6,0	42,0	27,7	18,2	25,8	0,2	0,0	0,1
A 5	65	19	84	65,0	18,8	83,8	50,0	57,6	51,5	0,3	0,1	0,2
A 4	17	7	24	17,0	6,8	23,8	13,1	21,2	14,7	0,1	0,0	0,1
A 3	12	1	13	12,0	0,5	12,5	9,2	3,0	8,0	0,1	0,0	0,0
Summe Einfacher Dienst	130	33	163	130,0	32,1	162,1	100%	100%	100%	0,6	0,2	0,4
Gesamtsumme	21.864	18.830	40.694	21.241,2	15.721,2	36.962,4				100%	100%	100%

Beschäftigtengruppe: budgetrelevanter Personalbestand

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

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

C.2.5-AN Stand 31.12.2008	Beschäftigtenanzahl und -volumen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen - gegliedert nach Bezahlungsstruktur											
	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Anteil (v.H.) Laufbahngruppe			Anteil (v.H.) Statusgruppe		
Geschlecht / Entgelt- u. Bezahlungsgruppe	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
	1	2	3=1+2	4	5	6=4+5	7	8	9	10	11	12
15Ü	34	12	46	33,0	9,5	42,5	1,4	0,6	1,0	0,3	0,1	0,2
15	160	128	288	148,3	114,7	263,1	6,4	6,0	6,2	1,3	0,7	1,0
14	606	485	1.091	566,6	392,7	959,3	24,2	22,7	23,5	4,9	2,8	3,7
13Ü	453	374	827	385,2	280,3	665,5	18,1	17,5	17,8	3,6	2,2	2,8
13	754	865	1.619	584,7	599,0	1.183,7	30,1	40,4	34,8	6,0	5,1	5,5
Sonst. Professoren	10	4	14	8,8	3,3	12,0	0,4	0,2	0,3	0,1	0,0	0,0
Lehrbeauftragte	56	12	68	16,4	6,0	22,4	2,2	0,6	1,5	0,4	0,1	0,2
Sonstige Vergütungen	10	6	16	10,0	6,0	16,0	0,4	0,3	0,3	0,1	0,0	0,1
Auszubildende	422	249	671	422,0	248,0	670,0	16,8	11,6	14,4	3,4	1,5	2,3
Assistenten	0	2	2	0,0	2,0	2,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Praktikant	4	4	8	4,0	4,0	8,0	0,2	0,2	0,2	0,0	0,0	0,0
Summe Höherer Dienst	2.509	2.141	4.650	2.178,9	1.665,6	3.844,4	100%	100%	100%	20,1	12,5	15,7
12	553	254	807	513,6	210,4	724,0	12,5	4,6	8,1	4,4	1,5	2,7
11	918	752	1.670	847,0	581,8	1.428,8	20,8	13,7	16,8	7,4	4,4	5,6
10	342	334	676	309,7	267,5	577,2	7,7	6,1	6,8	2,7	2,0	2,3
9	1.157	2.614	3.771	1.025,9	2.043,2	3.069,1	26,2	47,5	38,0	9,3	15,3	12,8
Sonstige Vergütungen	1.407	1.431	2.838	146,2	145,2	291,4	31,9	26,0	28,6	11,3	8,4	9,6
Praktikant	39	118	157	39,0	118,0	157,0	0,9	2,1	1,6	0,3	0,7	0,5
Summe Gehobener Dienst	4.416	5.503	9.919	2.881,5	3.366,1	6.247,5	100%	100%	100%	35,4	32,2	33,5
9	924	2.131	3.055	804,2	1.670,5	2.474,7	19,9	25,7	23,7	7,4	12,5	10,3
8	806	1.656	2.462	743,4	1.348,1	2.091,4	17,4	20,0	19,1	6,5	9,7	8,3
7	159	53	212	156,9	45,9	202,8	3,4	0,6	1,6	1,3	0,3	0,7
6	1.291	2.822	4.113	1.211,6	2.214,4	3.426,0	27,9	34,1	31,8	10,4	16,5	13,9
5	1.083	1.343	2.426	1.034,0	995,8	2.029,8	23,4	16,2	18,8	8,7	7,9	8,2
4	216	89	305	208,3	73,2	281,6	4,7	1,1	2,4	1,7	0,5	1,0
Sonstige Vergütungen	28	32	60	26,0	30,2	56,2	0,6	0,4	0,5	0,2	0,2	0,2
Auszubildende	125	158	283	125,0	158,0	283,0	2,7	1,9	2,2	1,0	0,9	1,0
Summe Mittlerer Dienst	4.632	8.284	12.916	4.309,4	6.536,2	10.845,6	100%	100%	100%	37,1	48,5	43,7
3	580	485	1.065	525,2	283,7	808,9	63,3	41,6	51,2	4,7	2,8	3,6
2Ü	6	92	98	3,3	62,0	65,3	0,7	7,9	4,7	0,0	0,5	0,3
2	251	545	796	117,8	253,3	371,1	27,4	46,7	38,2	2,0	3,2	2,7
1	11	13	24	0,0	0,5	0,6	1,2	1,1	1,2	0,1	0,1	0,1
Sonstige Vergütungen	68	31	99	65,2	22,6	87,8	7,4	2,7	4,8	0,5	0,2	0,3
Summe Einfacher Dienst	916	1.166	2.082	711,6	622,2	1.333,8	100%	100%	100%	7,3	6,8	7,0
Gesamtsumme	12.473	17.094	29.567	10.081,3	12.190,0	22.271,3				100%	100%	100%

Beschäftigtengruppe: budgetrelevanter Personalbestand

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

Mangels einer noch nicht bestehenden Vergleichstabelle zwischen Besoldungsgruppen und Entgeltgruppen kann es in den Folgejahren zu einer anderen Laufbahngruppenzuordnung kommen.

C.2.6 Beschäftigung nach Berufskategorien

Es gibt eine Vielzahl von ausgeübten Berufen in der hamburgischen Verwaltung. Die auch in der Sozialversicherung zugrunde liegenden Schlüssel des ausgeübten Berufs (sogenannte AB-Schlüssel) sind für Auswertungszwecke in der Freien und Hansestadt Hamburg zu verschiedenen Berufskategorien zusammengefasst worden. Nachfolgend sind die 16 Berufskategorien²⁶ mit den höchsten Beschäftigtenzahlen abgebildet. Damit werden **90,4 Prozent** der Beschäftigten des statistischen Personalbestands erfasst.

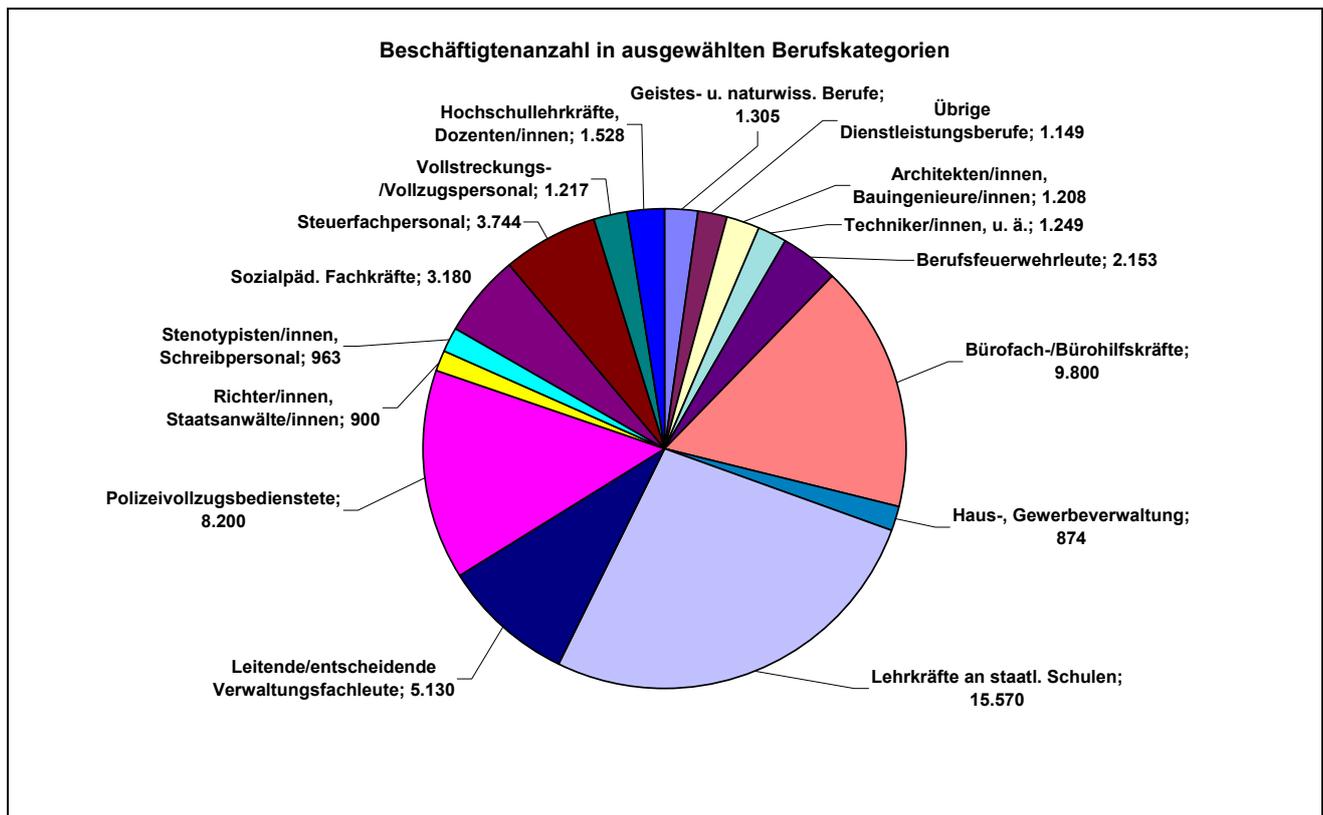


Abbildung C.2-29: Anzahl der Beschäftigten in ausgewählten Berufskategorien

Die größten Berufsgruppen sind die Lehrkräfte an staatlichen Schulen mit **15.570** Beschäftigten, die Bürofach- und Bürohilfskräfte mit **9.800** Beschäftigten sowie die Polizeivollzugsbediensteten mit **8.200** Beschäftigten.

Die Veränderungen in den einzelnen Berufskategorien - hier werden alle Berufskategorien betrachtet - im Vergleich zum Vorjahr sind den folgenden Abbildungen zu entnehmen.

²⁶ Die Lehrkräfte an staatlichen Schulen verteilen sich auf mehrere Berufskategorien, die für die obige Darstellung zusammengefasst worden sind.

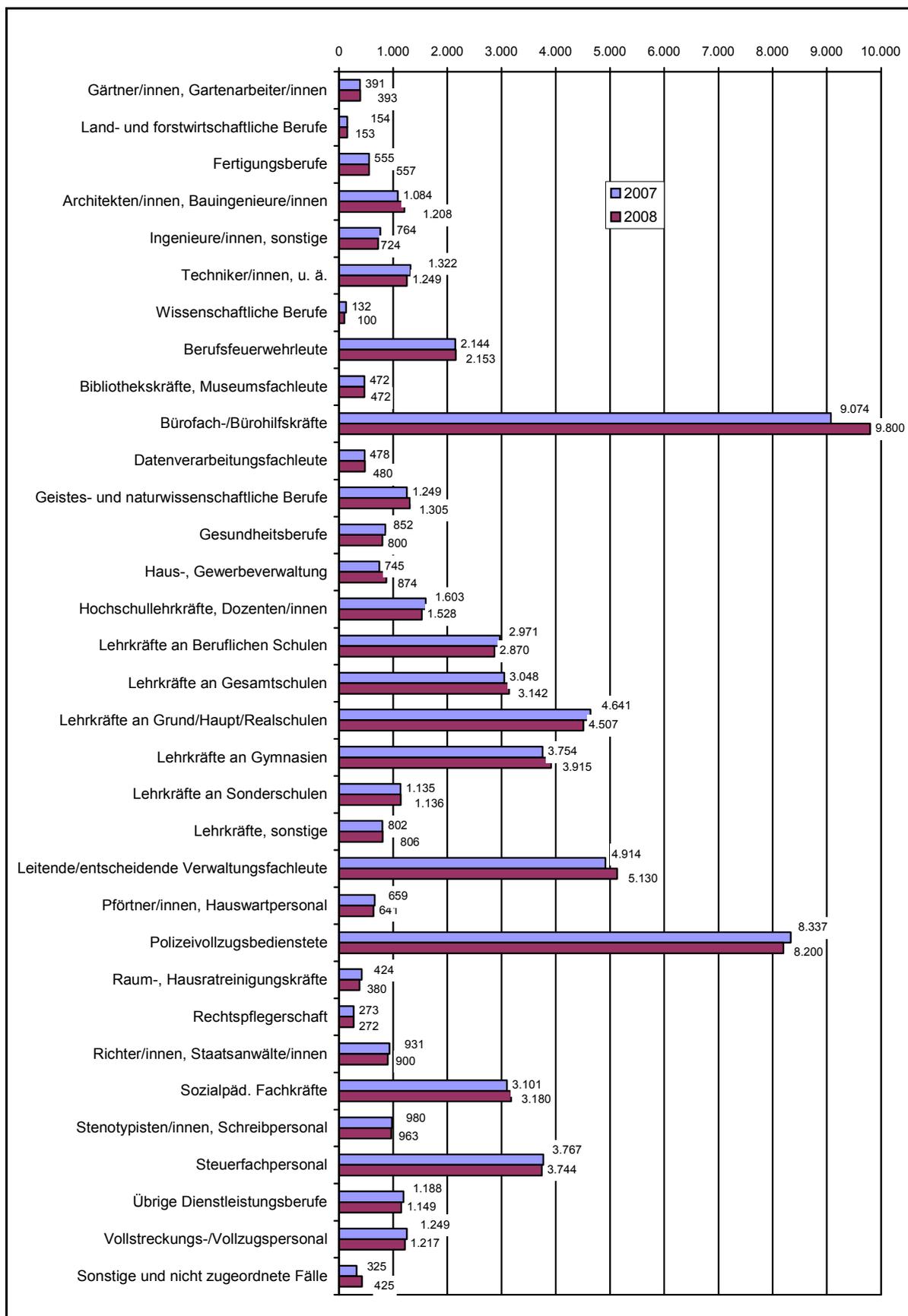


Abbildung C.2-30: Beschäftigte nach Berufskategorien im Vorjahresvergleich

Größere Zuwächse in der Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse ergaben sich insbesondere in den Kategorien:

- Bürofach- und Bürohilfskräfte um **726**,
- leitende und entscheidende Verwaltungsfachleute um **216**,
- Lehrkräfte an Gymnasien um **161**,
- Haus- und Gewerbeverwaltung um **129**,
- Architektinnen und Architekten sowie Bauingenieurinnen und Bauingenieure um **124**.

Dagegen verringerten sich die Zahlen der Beschäftigungsverhältnisse in den Kategorien:

- Polizeivollzugsbedienstete um **137**,
- Lehrkräfte an Grund-, Haupt- und Realschulen um **134**,
- Lehrkräfte an Beruflichen Schulen um **101**,
- Hochschullehrkräfte und Dozenten um **75**.

C.2.7 Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen

Wie bereits in den vergangenen Jahren stieg auch im Jahr 2008 die Zahl der bei der Freien und Hansestadt Hamburg beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen weiter an. Zum Stichtag 31.12.2008 waren in den Behörden **3.195** (Vorjahr: 2.931), in den Einrichtungen nach § 15 LHO **445** (Vorjahr: 437) und in den Landesbetrieben nach § 26 LHO **385** (Vorjahr: 382) schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Im Vergleich zu 2007 bedeutet dies eine Steigerung von insgesamt **275** Beschäftigten.

Die Verteilung auf die einzelnen Bereiche stellt folgende Grafik dar:

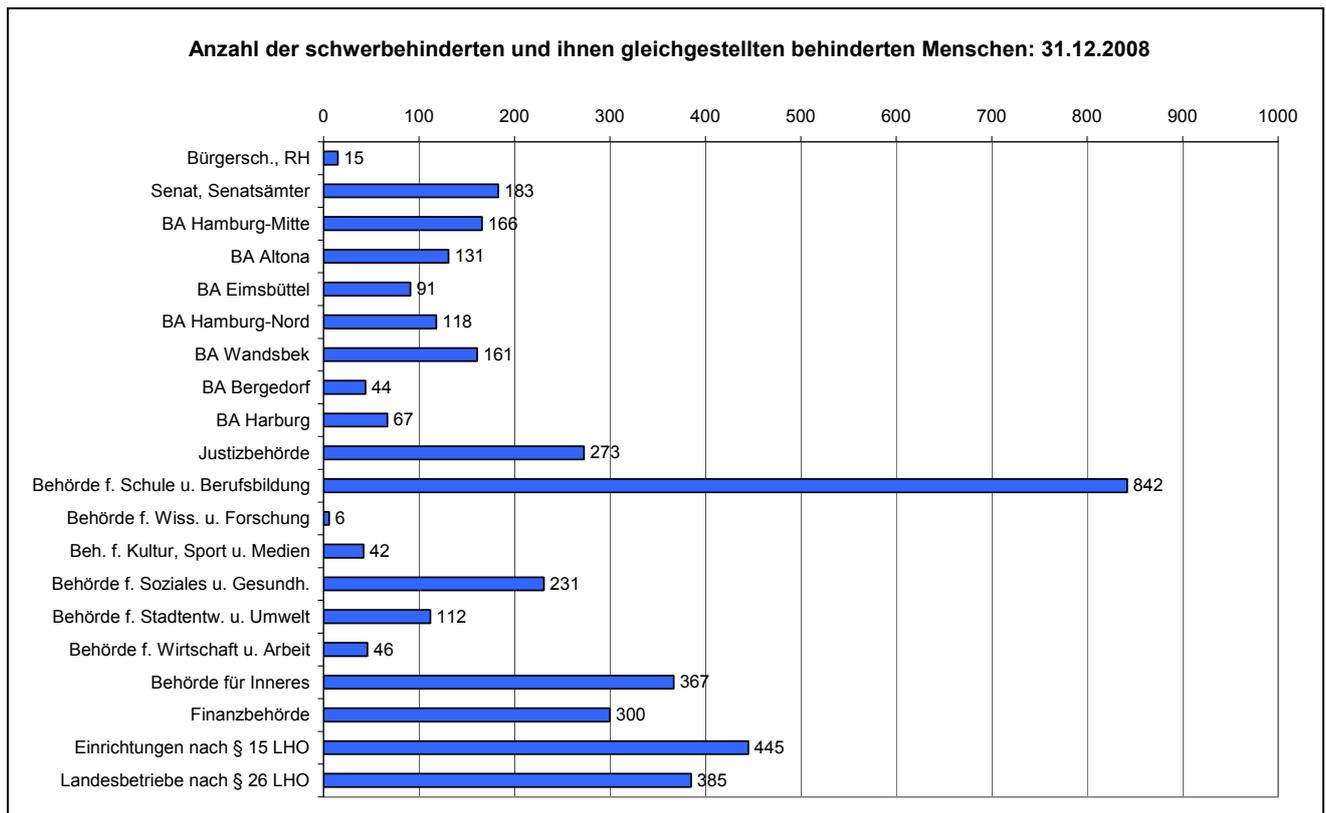


Abbildung C.2-31: Anzahl der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen zum Stichtag 31.12.2008

Die Schwerbehindertenbeschäftigungsquote für die hamburgische Verwaltung insgesamt beträgt im Durchschnitt des Jahres 2008 **5,97 %**. Damit ist die gesetzliche Vorgabe von 5 % auch für das Jahr 2008 übererfüllt worden. Der Vergleich der Zahlen für die Jahre 2004 bis 2008 zeigt folgende Entwicklung:

	Zu zählende Arbeitsplätze	Pflichtplatz-Soll 5 %	Besetzte Plätze	Beschäftigungsquote
Jahresdurchschnitt 2004	68.656	3.433	3.849	5,60 %
Jahresdurchschnitt 2005	67.700	3.385	3.895	5,75 %
Jahresdurchschnitt 2006	67.443	3.372	3.960	5,87 %
Jahresdurchschnitt 2007	66.617	3.331	4.004	6,01 %
Jahresdurchschnitt 2008	67.985	3.399	4.062	5,97 %

Der Anteil der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Beschäftigten in den einzelnen Behörden, den Einrichtungen nach § 15 LHO und den Landesbetrieben nach § 26 LHO wird in der folgenden Grafik als Jahresdurchschnitt 2008 dargestellt:

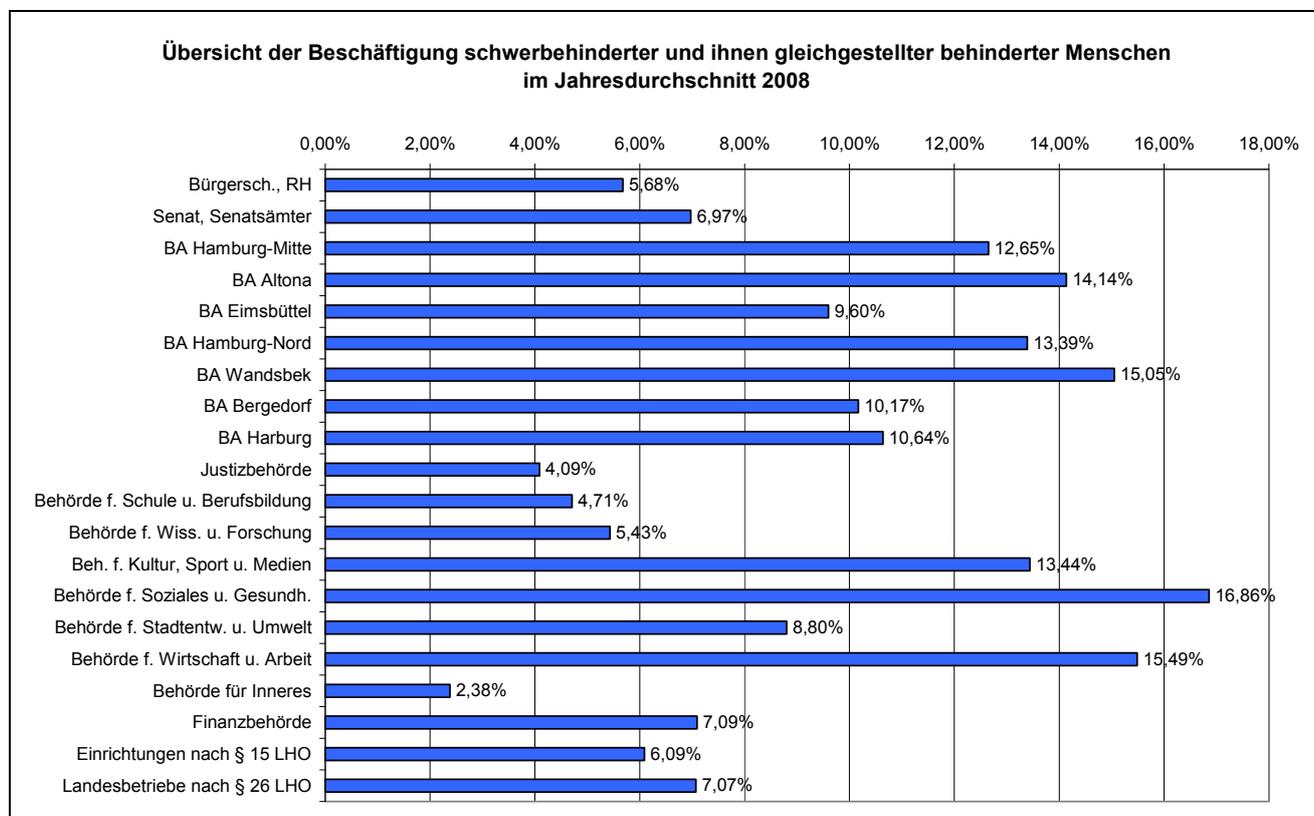


Abbildung C.2-32: Anteil der beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen im Jahresdurchschnitt 2008

C.2.8 Nebentätigkeiten

Nach § 3 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006 sind für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur noch Nebentätigkeiten gegen Entgelt anzeigepflichtig²⁷. Um eine davon abweichende Erfassung bei Beamten und Beamtinnen, für die noch die alten Regeln gelten, zu vermeiden, wurden die Berichte und Auswertungen zu Nebentätigkeiten im Jahre 2008 auf entgeltliche Nebentätigkeiten beschränkt. Für den Vorjahresvergleich mit dem Jahr 2007 wurden die gleichen Auswertungskriterien rückwirkend angewendet. Den Auswertungen wurden nach Prüfung der Datenlage in PAISY präzisere Abgrenzungskriterien zu Grunde gelegt. Im Ergebnis sind daher die so gewonnenen Zahlen für die entgeltlichen Nebentätigkeiten nicht mehr vergleichbar mit den vorher benannten „genehmigungspflichtigen entgeltlichen Nebentätigkeiten“ im Personalstrukturbericht 2008.

Die Zahl der entgeltlichen Nebentätigkeiten am 31.12.2008 in der hamburgischen Verwaltung²⁸ betrug **5.102**. Sie waren damit um **1,1 %** höher als 2007 (5.047).

Diese Nebentätigkeiten wurden zu **76,7 %** (Vorjahr: 76,3 %) bei einem Arbeitgeber außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt. Bei **17,3 %** (Vorjahr: 16,5 %) der Nebentätigkeiten war der Arbeitgeber bzw. Dienstherr die Freie und Hansestadt Hamburg, bei **5,7 %** (Vorjahr: 6,6 %) ein anderer öffentlicher Arbeitgeber bzw. Dienstherr. In **0,3 %** (Vorjahr 0,6 %) der Fälle war eine Zuordnung aufgrund fehlender Daten nicht möglich.

Die Zahl der Beschäftigten des budgetrelevanten Personalbestandes mit Nebentätigkeiten ist von 4.485 um **1,4 %** auf **4.548** gestiegen. Die Nebentätigkeitsquote, definiert als Anteil der Personen mit Nebentätigkeiten am budgetrelevanten Personalbestand, blieb mit **6,5 %** unverändert.

Die Verteilung der Personen mit Nebentätigkeiten nach Laufbahngruppen und die entsprechenden Quoten sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

Laufbahngruppe	Beschäftigte	Beschäftigte mit Nebentätigkeiten	Anteil
Höherer Dienst	20.779	1.177	5,7 %
Gehobener Dienst	25.066	1.680	6,7 %
Mittlerer Dienst	22.174	1.583	7,1 %
Einfacher Dienst	2.245	106	4,7 %
Ohne Laufbahngruppe	220	2	0,9 %
Gesamt	70.484	4.548	6,5 %

²⁷ Eine Genehmigungspflicht ist laut Tarifvertrag nicht mehr gegeben.

²⁸ Ohne Nebentätigkeitsverpflichtungen nach § 68 HmbBG.

C.3 Altersstruktur und Personalbedarf

Die Entwicklung der Altersstruktur der Beschäftigten steht seit Jahren im Fokus der Betrachtung sowohl im Personalstrukturbericht als auch im Personalmanagementbericht (vgl. Abschnitt D.4 im Personalmanagementbericht). Das steigende Durchschnittsalter hat Auswirkungen auf den zukünftigen Personalbedarf und auf weitere Aspekte der Personalentwicklung. Die nachfolgende Analyse der Altersstruktur der Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung bildet einen wesentlichen Baustein der Personalbedarfsplanung (vgl. Abschnitt D.6 im Personalmanagementbericht).

Die Altersstruktur der Beschäftigten des statistischen Personalbestands am 31.12.2008 nach Altersgruppen ist aus der nachfolgenden Abbildung ersichtlich:

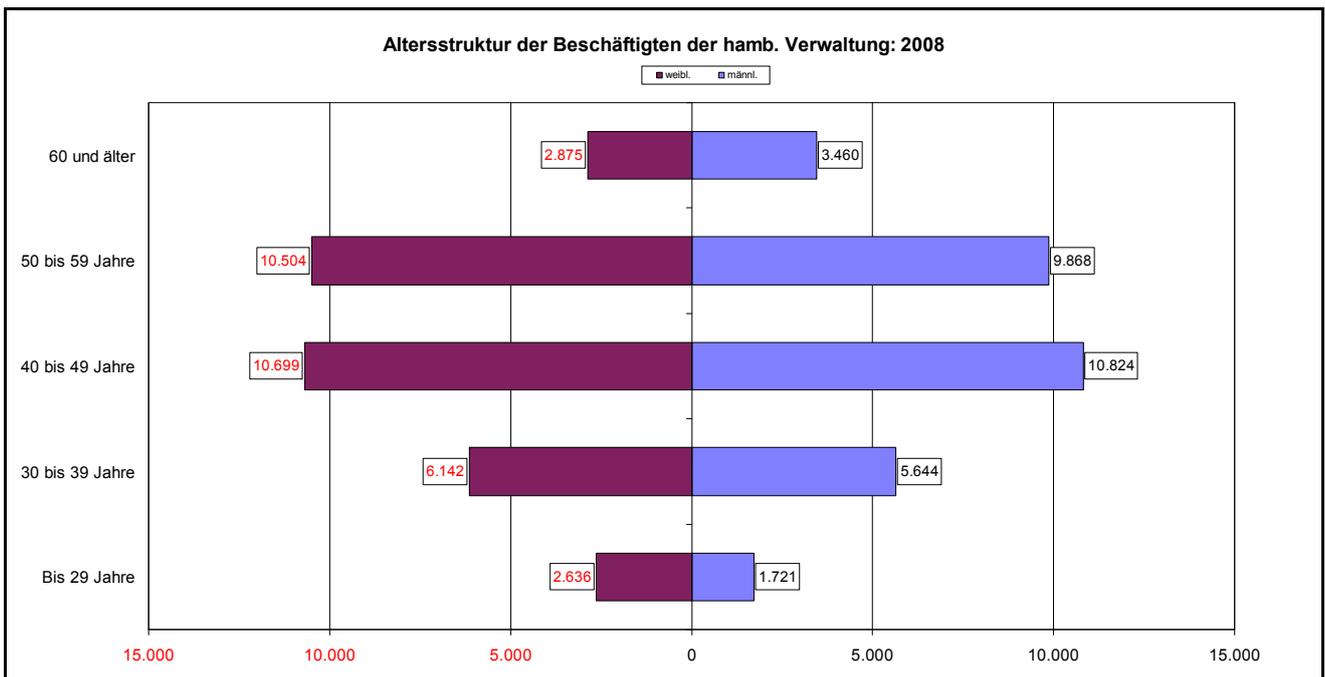


Abbildung C.3-1: Altersstruktur der Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung am 31.12.2008

Das Bild hat sich gegenüber dem Vorjahr kaum verändert. Die am stärksten besetzten Altersgruppen sind die Gruppe der Beschäftigten zwischen 40 und 49 Jahren (**33,4 %**) und die zwischen 50 und 59 Jahren (**31,6 %**).²⁹

²⁹ In der Altersgruppe „60 und älter“ sind auch Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit enthalten.

Der Vergleich der Verteilung der Altersstruktur **im Jahr 2000** mit der Altersstruktur am **31.12.2008** macht die Veränderung der Altersstruktur deutlicher.

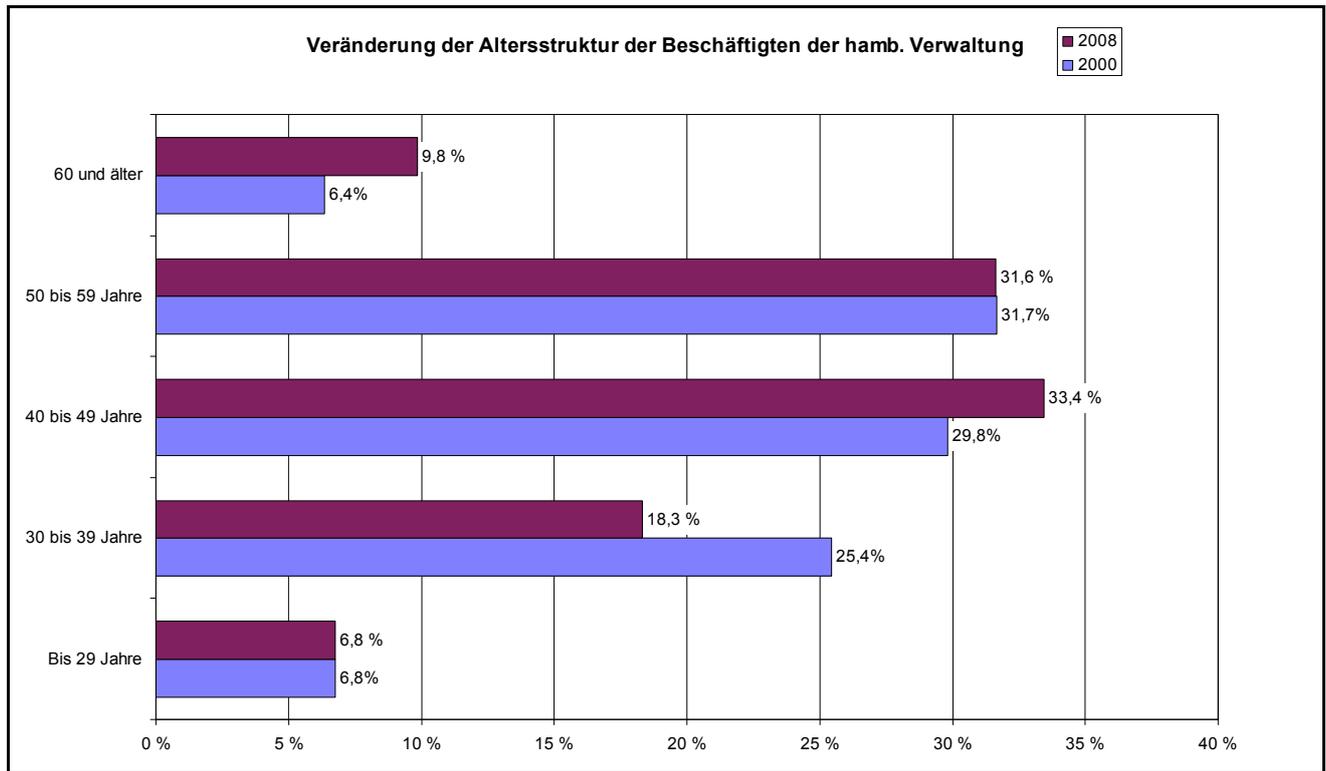


Abbildung C.3-2: Altersstruktur der Beschäftigten am 31.12.2000 und am 31.12.2008

Einem deutlichen Rückgang in der Altersgruppe der 30 bis 39jährigen um **7,1 Prozentpunkte** seit 2000 standen eine Zunahme der Beschäftigtenanteile in den Altersgruppen von 40-49 Jahren um **3,6 Prozentpunkte** sowie in der Altersgruppe der 60jährigen und Älteren um **3,4 Prozentpunkte** gegenüber.

Für die Personalbedarfsplanung werden Annahmen zum Ausscheidensalter getroffen, die sich am tatsächlichen Ausscheidensalter der Beschäftigten orientieren. Aufgrund dieser Entwicklung wurde bereits im letztjährigen Bericht das Modell „Variante 64“ zugrunde gelegt. Dieses Modell geht davon aus, dass Beschäftigte der Feuerwehr und der Vollzugsdienste mit 60 Jahren ausscheiden, alle anderen Beschäftigten mit 64 Jahren³⁰. Da davon auszugehen ist, dass sich das tatsächliche Ausscheidensalter in den nächsten Jahren weiter erhöhen wird, wird als Grundlage für die Hochrechnung jährlich das tatsächliche Ausscheidensalter ermittelt, um ggf. Anpassungen vornehmen zu können.

³⁰ Das Modell Variante 64 wird lediglich für die Personalbedarfsplanung verwandt. Der Berechnung der jährlichen Versorgungsprognose (vgl. zuletzt Bü.-Drs. 19/1228 vom 07.10.2008) liegt aufgrund der unterschiedlichen Zielsetzung ein Ausscheidensalter von 65 Jahren zugrunde (außer für die Beschäftigten der Feuerwehr und der Vollzugsdienste).

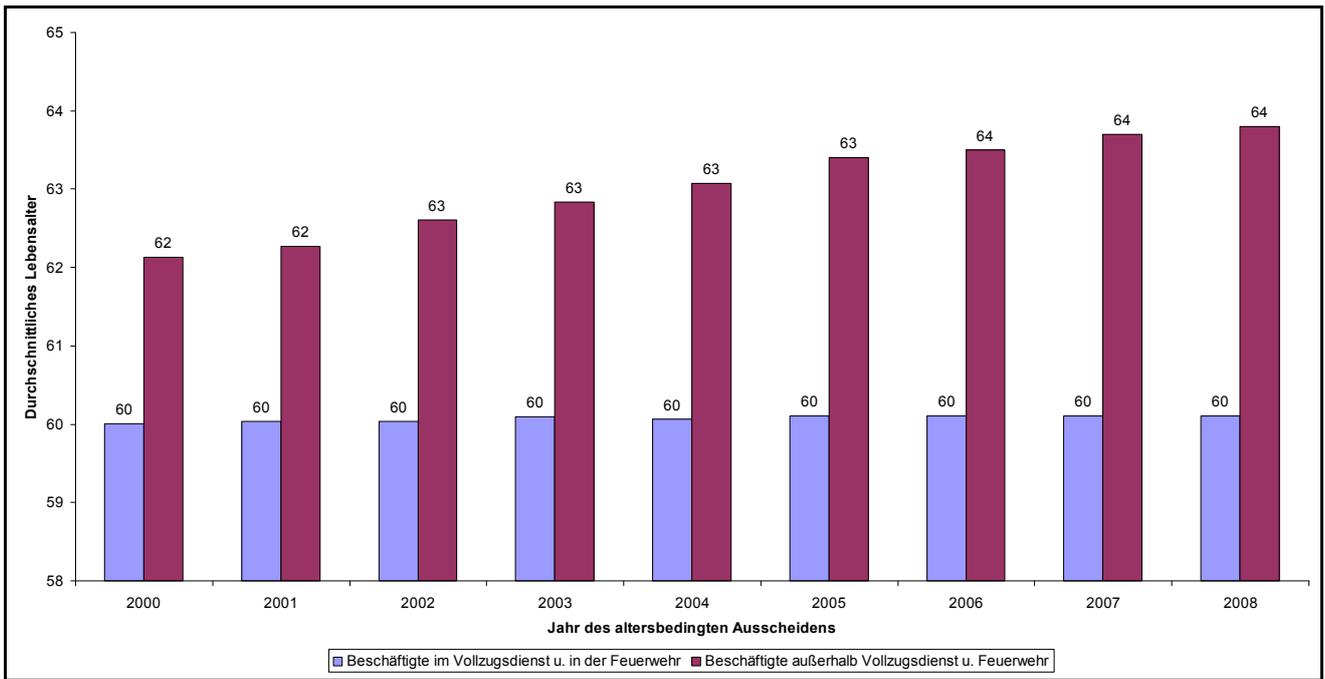


Abbildung C.3-3: Entwicklung des durchschnittlichen Lebensalters der altersbedingt ausscheidenden Beschäftigten

Das tatsächliche Ausscheidensalter der Beschäftigten außerhalb der Feuerwehr und der Vollzugsdienste erhöhte sich im Jahr 2008 auf **63,8 Jahre**.

Die Zahl der Altersabgänge variiert in den verschiedenen Berufsgruppen. Für die Durchführung der Personalbedarfsplanung ist relevant, wie sich die Zahl der Altersabgänge in den verschiedenen Planungsbereichen entwickelt. Dabei sind diese auch ins Verhältnis zur Zahl bzw. dem Anteil der Beschäftigten zu setzen und zu analysieren, welches Gewicht der jeweilige Planungsbereich bezogen auf den Gesamtpersonalbestand hat. Aus der nachfolgenden Abbildung sind die Anteile der jeweiligen Planungsgruppe am Personalbestand am 31.12.2008 und die Anteile an allen Abgängen in den Jahren 2009-2016 sowie das Durchschnittsalter im jeweiligen Planungsbereich ersichtlich:

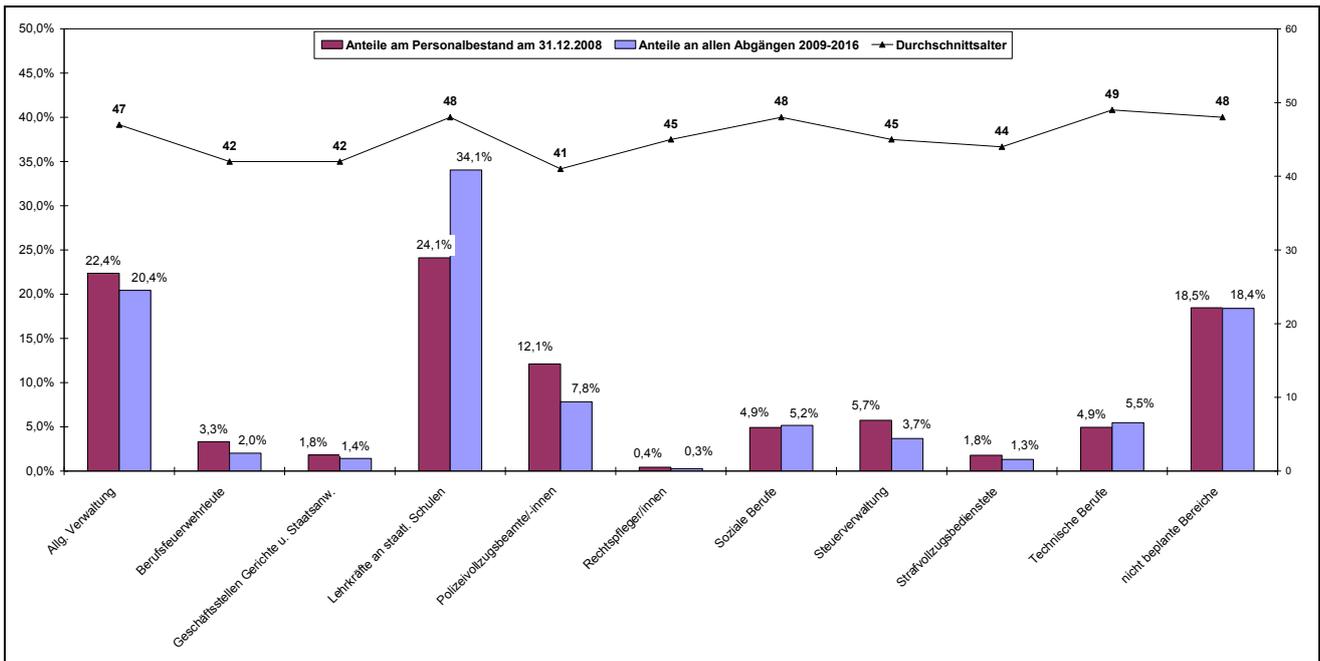


Abbildung C.3-4: Anteile der Personalplanungsbereiche am Personalbestand und deren Anteil an allen Altersabgängen 2009-2016

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten in den Personalplanungsbereichen weist eine Spannweite von 8 Jahren auf: Am niedrigsten ist das Durchschnittsalter bei den Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten mit **41 Jahren**. Das höchste Durchschnittsalter mit **49 Jahren** haben die Beschäftigten in den technischen Berufen. Für die hamburgische Verwaltung insgesamt beträgt das Durchschnittsalter **46 Jahre**.

Auch die Anteile der altersbedingten Abgänge (errechnet auf Basis der Variante 64³¹) variieren für die verschiedenen Personalplanungsbereiche im derzeitigen Planungszeitraum zwischen 2009 und 2016 erheblich (vgl. nachfolgende Abbildung):

³¹ Für die Hochrechnung der altersbedingten Abgänge auf Basis der Variante 64 werden als Grundlage der statistische Personalbestand und die Bediensteten, die wegen längerer Arbeitsunfähigkeit ohne Krankenbezüge sind (OK), am 31.12. des Jahres zugrunde gelegt. Es wird angenommen, dass die Vollzugsbediensteten und die Berufsfeuerwehrleute mit Erreichung des 60. Lebensjahres ausscheiden, alle anderen Beschäftigten mit 64 Jahren.

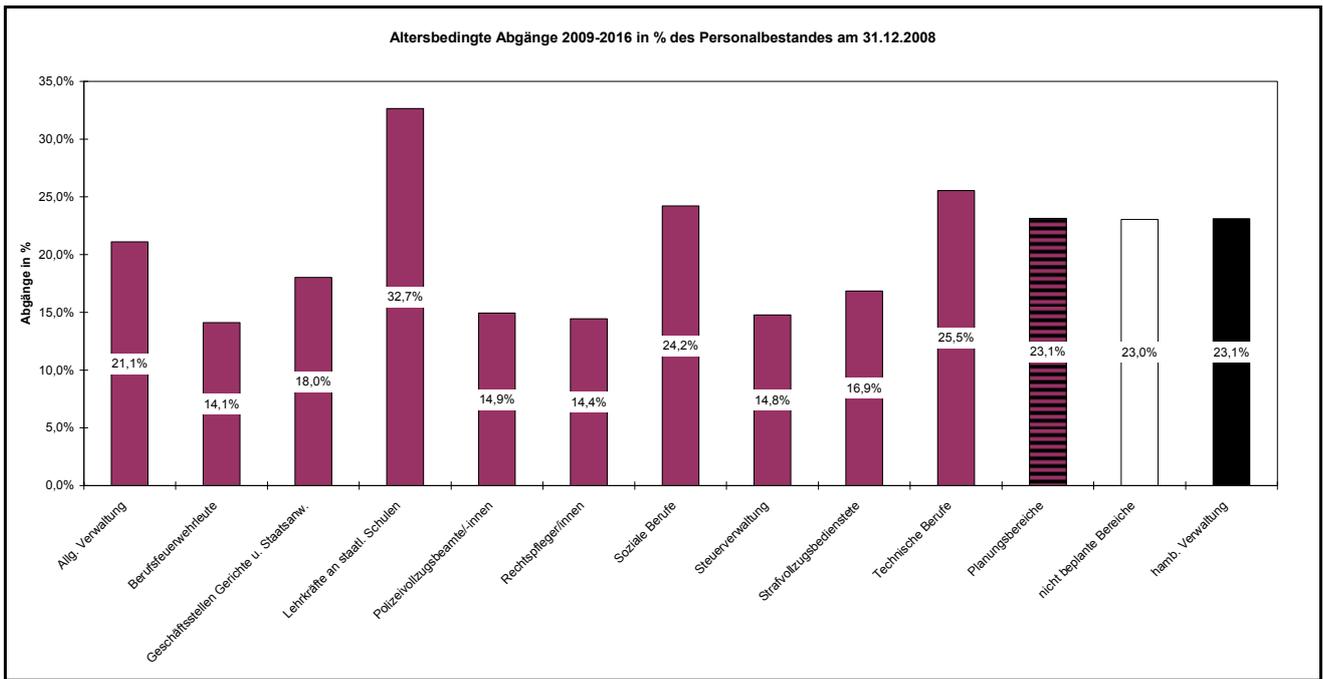


Abbildung C.3-5: Altersbedingte Abgänge in den Planungsbereichen im Zeitraum 2009-2016

Bis zum Ende des Planungszeitraums werden **14.949** Beschäftigte altersbedingt ausscheiden. Das entspricht einem Anteil von **23,1 %** am zugrunde liegenden Personalbestand (hier: statistischer Personalbestand + Beschäftigte ohne Krankenbezüge). In den verschiedenen Planungsbereichen stellt sich das Bild unterschiedlich dar: Absolut und prozentual werden die meisten Abgänge bei den Lehrkräften an staatlichen Schulen erwartet: **5.091** Beschäftigte bzw. **32,7 %** bis Ende 2016. Am geringsten wird der Anteil der altersbedingt Ausscheidenden bei den Berufsfeuerwehrleuten sein. Dort werden **303** Beschäftigte bzw. **14,1 %** bis Ende 2016 altersbedingt den Dienst quittieren.

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 2008 für den statistischen Personalbestand gegeben. Dabei werden relevante Veränderungen gegenüber dem Vorjahr und die Entwicklung in den vergangenen fünf Jahren dargestellt.

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

Im dritten Abschnitt wird die Veränderung des budgetrelevanten Personalbestandes am 31.12.2008 gegenüber dem Vorjahr auf der Grundlage einer Vollkräfterechnung untersucht.

C.4.1 Fluktuation

Die Fluktuationsrechnung³² liefert wichtige Hinweise für personalwirtschaftliche Entscheidungen und Prognosen. Insbesondere bildet sie die Grundlage der Personalbedarfsplanung durch die Darstellung der Personalabgangszahlen. Fluktuationsraten beschreiben das Verhältnis der Zahl der Personalabgänge in der hamburgischen Verwaltung im Laufe eines Jahres zum Personalbestand am Anfang des Jahres. 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, Dienstunfähigkeit³³, Kündigung bzw. Entlassung und aus sonstigen Gründen³⁴ kommt. Es werden auch die Fälle erfasst, die im Personalbestand am 31.12.2008 noch vorhanden waren, die aber zum 1.1.2009 aus der hamburgischen Verwaltung ausgeschieden sind. Die Grundfluktuation erklärt somit nicht die Veränderungen des Personalbestands zwischen dem 31.12.2008 und dem Vorjahresstand, sondern die zwischen dem 1.1.2008 und dem 1.1.2009.

Die Zusatzfluktuation beschreibt eine zeitweise Unterbrechung des Dienst- oder des Arbeitsverhältnisses in der Berichtsperiode und vor Beginn der nächsten vor allem durch Beurlaubungen³⁵ (nur Neubeurlaubungen).

Beschäftigungsverhältnisse	Grundfluktuation	Zusatzfluktuation	Gesamtfluktuation
2004	5.094	873	5.967
2005	4.608	840	5.448
2006	4.630	843	5.473
2007	5.109	1.028	6.137
2008	5.327	1.396	6.723

Raten in %	Grundfluktuationsrate	Zusatzfluktuationsrate	Gesamtfluktuationsrate
2004	7,6 %	1,3 %	8,9 %
2005	7,1 %	1,3 %	8,4 %
2006	7,2 %	1,3 %	8,5 %
2007	7,9 %	1,6 %	9,5 %
2008	8,3 %	2,2 %	10,5 %

Die Anzahl der Fluktuationsfälle sowie die Fluktuationsraten haben sich 2008 weiter deutlich erhöht. Die Grundfluktuationsrate stieg von 7,9 im Vorjahr auf **8,3 %** und die Zusatzfluktuationsrate von 1,6 auf **2,2 %**. Die Gesamtfluktuationsrate ist damit nochmals um einen Prozentpunkt auf **10,5 %** gestiegen.

Bei der Grundfluktuation war wiederum der Ausscheidensgrund „Zeit- bzw. Vertragsablauf“ insbesondere bei den Einrichtungen nach § 15 LHO maßgebend. Bei der Zusatzfluktuation lag der Grund für die Zunahme in einer nochmals verstärkten Inanspruchnahme von „Elternzeit“.

Bei den übrigen Ausscheidens- und Beurlaubungsgründen gab es keine größeren Veränderungen.

³² Vgl. Kennzahlenbuch B-01.

³³ In dieser Kategorie sind Dienstunfähigkeit und verminderte Erwerbsfähigkeit enthalten.

³⁴ Sonstige Gründe sind: Verlust der Beamtenrechte, Entfernung aus dem Dienst, Nichtigkeit oder Rücknahme der Ernennung, einstweiliger Ruhestand und Übertritt zu anderen öffentlichen Dienstherren.

³⁵ Im Einzelnen: Elternzeit, Wehr- oder Zivildienst, Rente auf Zeit, Sonderurlaub, Beurlaubung aus familiären Gründen, Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen.

Die Gewichte der Fluktuationsgründe „Zeit- bzw. Vertragsablauf“ innerhalb der gesamten Grundfluktuationenfälle und der „Elternzeit“ innerhalb aller Zusatzfluktuationenfälle haben sich damit weiter erhöht. Der Anteil von „**Zeit- bzw. Vertragsablauf**“ betrug **54,1 %** der Grundfluktuation im Jahr 2008 (nach 50,1 % 2007). Der Anteil der „**Elternzeit**“ an den Zusatzfluktuationenfällen stieg auf **74,2 %** (nach 73,8 %).

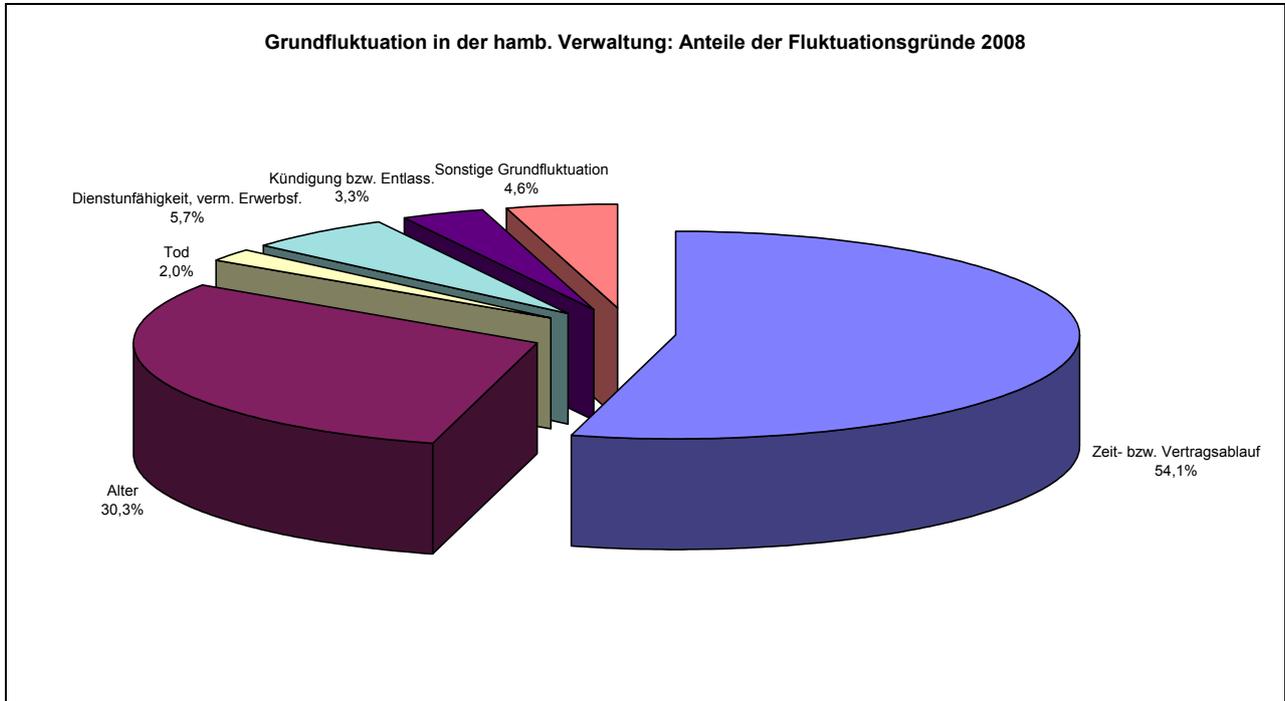


Abbildung C.4-1: Gewicht der Ausscheidensgründe

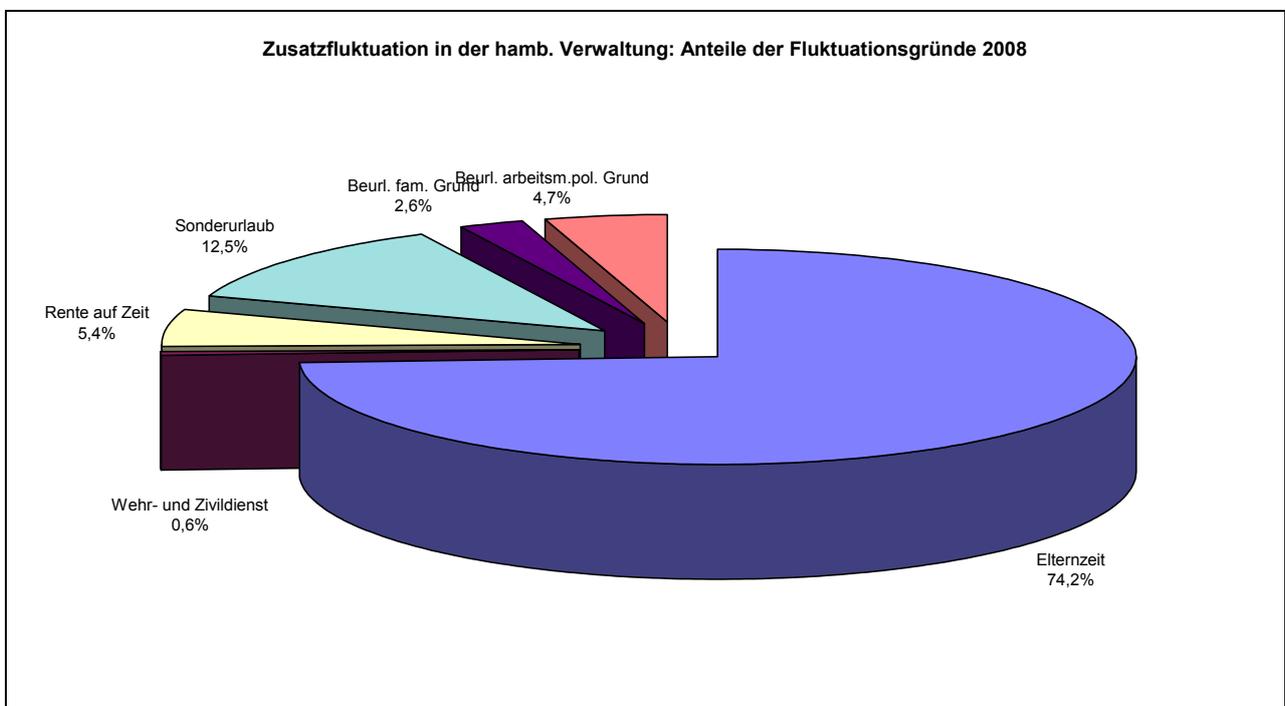


Abbildung C.4-2: Gewicht der Zusatzfluktuationsgründe

C.4.2 Dienstunfähigkeit

Die Zahl der Dienstunfähigkeitsfälle, die zum Ausscheiden von Beamtinnen und Beamten geführt hat, ist weiterhin leicht gesunken. Die Quote der Gesamtfälle reduzierte sich von **22,1 %** im Erhebungsjahr 2006, über **20,9 %** im Erhebungsjahr 2007 auf **19,9 %** im Erhebungsjahr 2008.

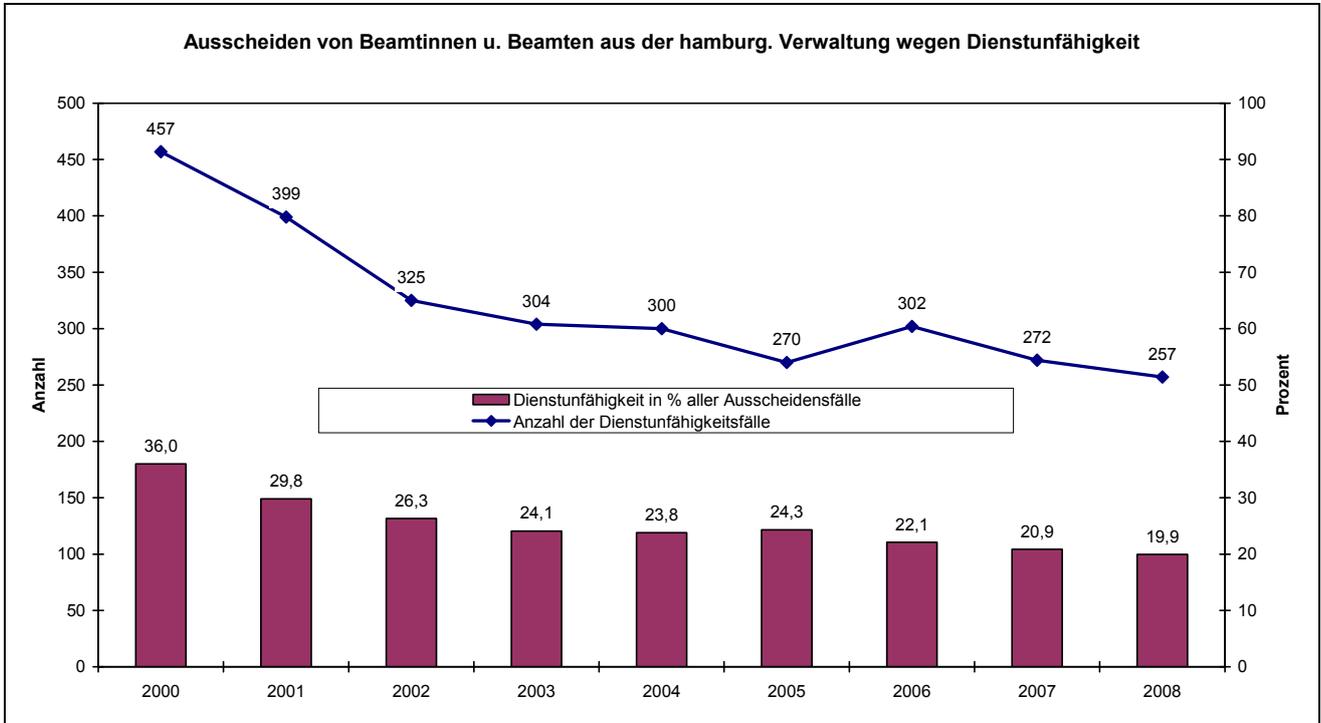


Abbildung C.4-3: Entwicklung der Dienstunfähigkeit bei Beamtinnen und Beamten

Beamtinnen und Beamte		2002			2004			2006			2008		
Ausscheidensgründe		RA	AA	DU	RA	AA	DU	RA	AA	DU	RA ³⁶	AA ³⁷	DU ³⁸
Lehrerinnen bzw. Lehrer	Abs.	33	295	183	56	242	145	134	402	190	143	375	158
	Proz.	6,5	57,7	35,8	12,6	54,6	32,7	18,5	55,4	26,2	21,2	55,5	23,4
Polizei	Abs.	198	2	30	152	2	11	135	0	23	133	1	17
	Proz.	86,1	0,9	13,0	92,1	1,2	6,7	85,4	0,0	14,6	88,1	0,7	11,3
Feuerwehr	Abs.	52	0	5	28	0	5	30	0	5	21	1	3
	Proz.	91,2	0,0	8,8	84,8	0,0	15,2	85,7	0,0	14,3	84,0	4,0	12,0
Strafvollzug	Abs.	32	1	20	39	0	24	22	3	17	27	1	9
	Proz.	60,4	1,9	37,7	61,9	0,0	38,1	52,4	7,1	40,5	73,0	2,7	24,3
Hochschullehrerinnen bzw. -lehrer	Abs.	48	24	2	50	20	2	69	24	2	68	13	5
	Proz.	64,9	32,4	2,7	69,4	27,8	2,8	72,6	25,3	2,1	79,1	15,1	5,8
übrige Dienste	Abs.	71	138	84	156	185	109	115	101	61	135	88	64
	Proz.	24,2	47,1	28,7	34,7	41,1	24,2	41,5	36,5	22,0	47,0	30,7	22,3
Richterinnen bzw. Richter	Abs.	7	12	1	14	16	4	16	13	4	18	8	1
	Proz.	35,0	60,0	5,0	41,2	47,1	11,8	48,5	39,4	12,1	66,7	29,6	3,7
Gesamt	Abs.	441	472	325	495	465	300	521	543	302	545	487	257
	Proz.	35,6	38,1	26,3	39,3	36,9	23,8	38,1	39,8	22,1	42,3	37,8	19,9
		1.238			1.260			1.366			1.289		

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

Im Jahr 2008 gingen **42,3 %** der Beamtinnen und Beamten nach Erreichen der Regelaltersgrenze (RA) in den Ruhestand sowie **37,8 %** im Rahmen der Antragsaltersgrenze (AA). In **19,9 %** der Fälle erfolgte eine Versetzung in den Ruhestand aufgrund von Dienstunfähigkeit (DU).

³⁶ Regelaltersgrenze (einschl. besondere Altersgrenzen)

³⁷ Antragsaltersgrenze

³⁸ Dienstunfähigkeit

C.4.3 Personalbestandsveränderungen

Im Zeitraum zwischen dem **31.12.2004** und dem **31.12.2008** hat der - in Vollkräften gerechnete - budgetrelevante Personalbestand der hamburgischen Verwaltung um **4,4 %** bzw. **2.708** Vollkräfte auf **59.337** abgenommen.

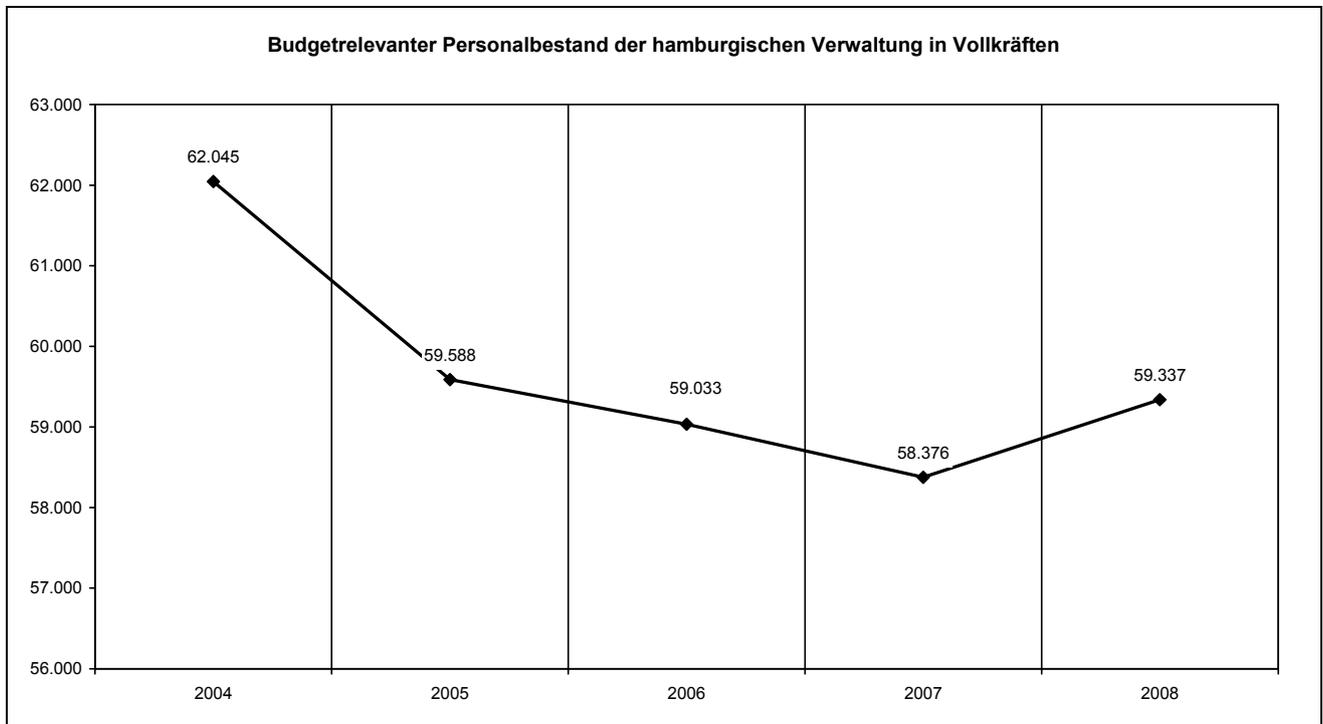


Abbildung C.4-5: Entwicklung des budgetrelevanten Personalbestands im Zeitraum 2004 bis 2008

Er war nach jahrelangem Rückgang am 31.12.2008 um **1,6 %** höher als ein Jahr zuvor. Dies ist Folge der Rückkehr von Beschäftigten aus der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH und dem ehemaligen HWWA mit einem entsprechenden gesetzlichen Anspruch in den internen Arbeitsmarkt. Die im Personalamt neu geschaffene Dienststelle PSI regelt das Einstellungsverfahren und übernimmt die Personalverwaltung beim Übertritt zum Arbeitgeber Freie und Hansestadt Hamburg solange, bis diese Beschäftigten in ausfinanzierte Stellen in den Behörden und Ämtern versetzt werden; sie werden dann in den dortigen Personalabteilungen weiter betreut.

Hinter den Veränderungen für die hamburgische Verwaltung insgesamt standen sehr unterschiedliche Entwicklungen in den einzelnen Bereichen.

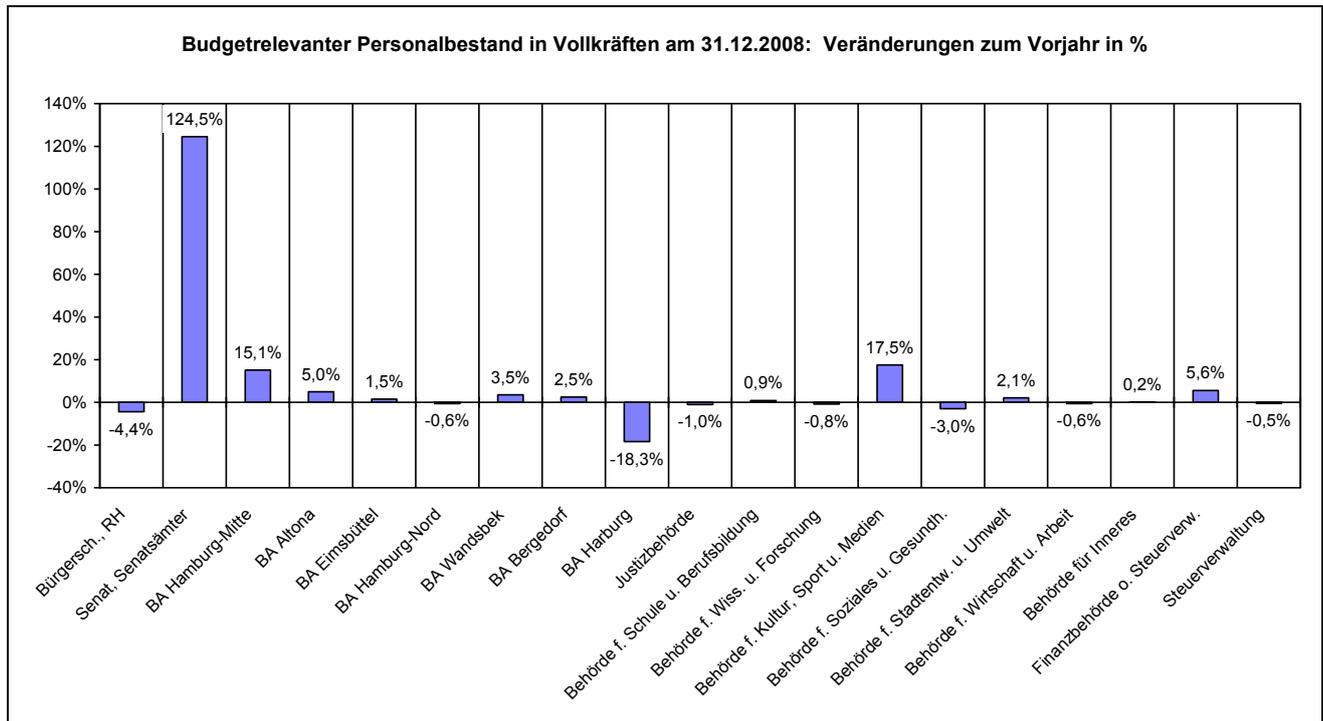


Abbildung C.4-6: Veränderung des budgetrelevanten Personalbestands am 31.12.2008 von Behörden und Ämtern gegenüber dem Vorjahr

Bei den Bezirksämtern fanden die stärksten Veränderungen in den Ämtern Hamburg-Mitte, Altona und Harburg statt. Im Zuge der Gebietsreform erhielten Hamburg-Mitte, Altona, Eimsbüttel und Harburg neue Bezirksgrenzen. Insbesondere wurde der Stadtteil Wilhelmsburg des Bezirksamts Harburg dem Bezirksamt Hamburg-Mitte zugeordnet.

Die deutlichsten Veränderungen bei den Fachbehörden und Ämtern zeigten sich bei den Senatsämtern. Hier hat sich der Personalbestand durch die anfangs genannte Rückkehr von Beschäftigten aus der Asklepios Kliniken GmbH und dem HWWA in die Dienststelle PSI mehr als verdoppelt.

Die Auswirkungen der im Abschnitt B bereits beschriebenen Behördenneugliederung zeigten sich insbesondere im kräftigen Anstieg des Personalbestandes der neuen Behörde für Kultur, Sport und Medien.

In der Finanzbehörde ist der Zuwachs darauf zurückzuführen, dass die Zahl der Mitarbeiter des Projektes Neues Haushaltswesen aufgestockt, ein IT-Projekt pool eingerichtet und das Landesabgabenamt wieder dem Einzelplan der Finanzbehörde zugeordnet wurde.

Im Bereich der Landesbetriebe nach § 26 LHO haben - in absoluten Zahlen - nur geringe Personalveränderungen stattgefunden. Demgegenüber standen hinter den Änderungen bei den Einrichtungen nach §15 LHO zumeist auch substantielle absolute Zuwächse oder Rückgänge.

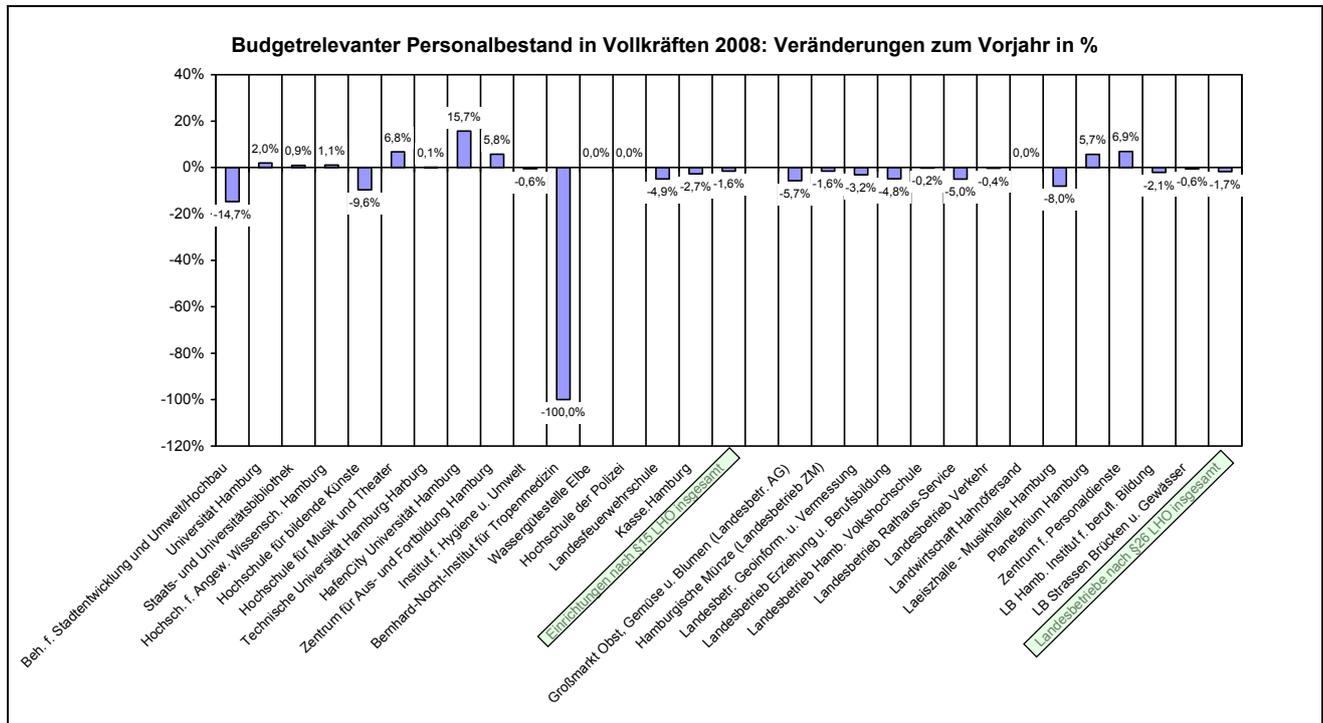


Abbildung C.4-7: Veränderung des budgetrelevanten Personalbestands am 31.12.2008 von Einrichtungen und Landesbetrieben gegenüber dem Vorjahr

Im Hochbau der Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt waren weiterhin Einsparvorgaben umzusetzen. Der weitere Aufbau eines gemeinsamen Administrationsdienstes prägte den Personalzuwachs bei der HafenCity Universität und den Rückgang bei der Hochschule für bildende Künste. Bei der Hochschule für Musik und Theater konnte für erweiterte Aufgaben in Forschung und Lehre befristet Personal eingestellt werden.

Die markanteste Veränderung wurde durch die rechtliche Verselbständigung des Bernhard-Nocht-Instituts für Tropenmedizin von einer Dienststelle der Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz in eine Stiftung öffentlichen Rechts hervorgerufen (Rückgang 100 %).

C.5 Vergleichende Fehlzeitenanalyse als Grundlage für betriebliche Gesundheitsförderung

Die Analyse krankheitsbedingter Fehlzeiten in der hamburgischen Verwaltung und das Monitoring der daraus abgeleiteten Maßnahmen bilden die Grundlage einer betrieblichen Gesundheitsförderung, wie sie im Konzept „Gesundheitsförderung in der hamburgischen Verwaltung“³⁹ formuliert ist. Krankheitsbedingte Fehlzeiten sind auch in diesem Jahr ein Schwerpunktthema des Personalberichts.

Der Personal**struktur**bericht enthält dabei eine Darstellung von Entwicklung und Struktur der krankheitsbedingten Fehlzeiten in der hamburgischen Verwaltung insgesamt. Darüber hinaus 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 Personal**management**bericht 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 (Vgl. dort Abschnitt D.2).

³⁹ Das Dokument steht als Download (pdf) im Internet zur Verfügung: <http://www.hamburg.de/publikationen-formulare-start/30166/betriebliche-gesundheitsfoerderung.html>.

C.5.1 Aufbau und Methodik der Fehlzeitenanalyse

Methode und Verfahren der Fehlzeitenanalyse und des Fehlzeitenvergleichs wurden im Personalbericht 2003 ausführlich dargestellt⁴⁰. Eine detaillierte Beschreibung findet sich auch im jährlichen „Leitfaden personalwirtschaftlicher Kennzahlen und Methoden - Kennzahlenbuch“ (vgl. dort die Kennzahl B-08 Fehlzeiten). Die folgenden Ausführungen beschränken sich daher auf eine Darstellung der wichtigsten Begriffe und einen Überblick über die Inhalte der folgenden Abschnitte.

Die ausgewertete Grundgesamtheit für alle krankheitsbedingten Fehltag in Abschnitt C.5.2 ist das Beschäftigtenaggregat statistischer Personalbestand plus Beschäftigte ohne Krankenbezüge⁴¹ bzw. für die bezahlten Fehlzeiten in den Abschnitten C.5.3 und C.5.4 nur der statistische Personalbestand. Die krankheitsbedingten Fehlzeiten umfassen die Arbeitstage, an denen der Beschäftigte seinen Verpflichtungen am Arbeitsplatz wegen Krankheit, Unfall oder Kur nicht nachkommen kann. Um den Ausfall von Arbeitstagen in den einzelnen Organisationseinheiten vergleichen zu können, werden die Ausfalltage in Bezug zu einer Sollarbeitszeit gesetzt und so eine Fehlzeitenquote ermittelt⁴². Die Sollarbeitszeit wird errechnet, indem die Normalarbeitstage pro Jahr (d.h. die Arbeitstage ohne Wochenenden und Feiertage) mit der Grundgesamtheit am 1.1. des Berichtszeitraums 2008 multipliziert werden⁴³.

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 Personenkreis ist im Abschnitt „C.5.3 Bezahlte krankheitsbedingte Fehlzeiten“ nachrichtlich wiedergegeben (vgl. Tabelle „Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten nach Statusgruppen - gegliedert nach Schulformen...“). Die an den staatlichen Hochschulen in Hamburg beschäftigten Hochschullehrerinnen und -lehrer sowie die Lehrbeauftragten werden aufgrund der vielfach unregelmäßigen Anwesenheits- und Arbeitszeiten ebenfalls nicht in die Fehlzeitenauswertungen einbezogen.

Im Abschnitt C.5.2 werden die Ausfälle durch alle (d.h. bezahlte und unbezahlte) krankheitsbedingten Fehltag im Berichtsjahr 2008 für die hamburgische Verwaltung insgesamt behandelt. Er enthält auch eine Darstellung der Entwicklung der Fehlzeitenquote in der hamburgischen Verwaltung - beginnend mit dem Berichtsjahr 2002. Seit diesem Jahr ist durch den Ausschluss der Hochschullehrer und 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 durch eine rechnerische Zusammenfassung der Vollzeitbeschäftigten- und Teilzeitbeschäftigtentage in Vollkräftetagen ausgedrückt. Entsprechend wird auch die Sollarbeitszeit für die Ermittlung der Fehlzeitenquoten bereinigt.

⁴⁰ Das Dokument steht als Download (pdf) im Internet zur Verfügung: <http://www.hamburg.de/publikationen-formulare-start/30240/archiv-2003.html>: „blickpunkt-personal-2003-3.pdf“.

⁴¹ Sie erhalten aufgrund der gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen keine Entgeltfortzahlung bzw. keinen Krankengeldzuschuss mehr.

⁴² 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.

⁴³ Durch diese Berechnungsmethode ist die Fehlzeitenquote aber dann verzerrt, wenn es in Behörden, Ämtern, Einrichtungen oder Landesbetrieben im Jahresverlauf zu organisatorischen Veränderungen mit größeren Personalverschiebungen kommt. Nach dem Aufbau des Data Warehouses und der Implementierung der neuen webbasierten Benutzeroberfläche Business Objects (BO) wird in den dort vorhandenen Fehlzeitenberichten eine veränderte Kennzahl verwendet, die diese Verzerrungen vermeidet. Die neue Fehlzeitenquote bezieht sich auf die Sollarbeitszeit des gesamten Berichtszeitraumes.

Im Abschnitt C.5.4 wird ein Behördenvergleich auf der Grundlage standardisierter Fehlzeitenquoten⁴⁴ 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.

⁴⁴ 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 nachfolgend beschriebenen krankheitsbedingten Fehlzeiten der hamburgischen Verwaltung umfassen sowohl bezahlte als auch unbezahlte Fehlzeiten - und damit auch die Erkrankungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach Ablauf bestimmter Fristen keine Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss mehr erhalten. Dies bedeutet eine vollständige Erfassung des Fehlzeitengeschehens und seiner negativen Kapazitäts- und Produktivitätseffekte und erlaubt auch Vergleiche mit Fehlzeitenberichten anderer Stellen.

Die unten abgebildete Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeitenquote der hamburgischen Verwaltung seit dem Jahr 2002⁴⁵ zeigt in den vergangenen drei Jahren einen kontinuierlichen Anstieg, nachdem sie zuvor leicht rückläufig war. Im Jahr 2008 betrug sie 7,7 %. Die Quote der unbezahlten Fehlzeiten blieb unverändert.

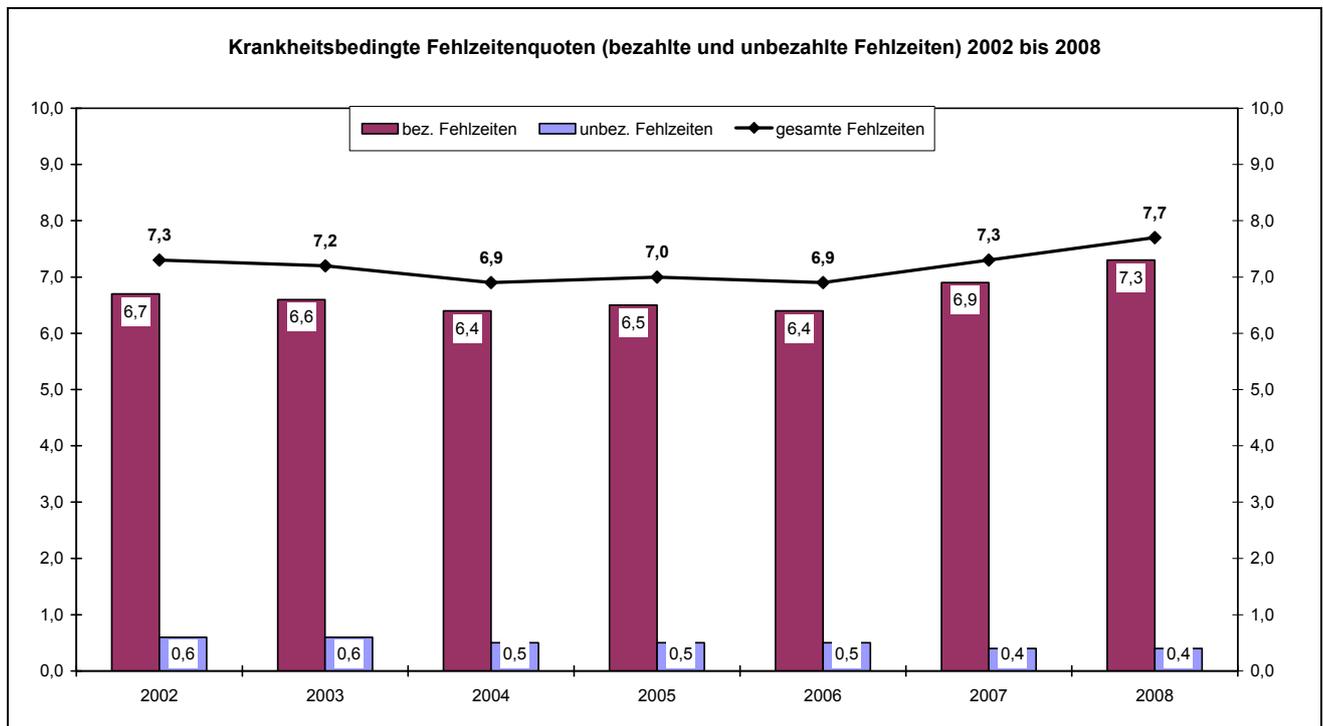


Abbildung C.5-1: Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten der hamburgischen Verwaltung

⁴⁵ Ab dem Jahr 2002 ist eine methodisch einheitliche Auswertung der Krankheitszeiten möglich. Seit diesem Jahr sind die Fehlzeiten der Lehrbeauftragten und der Hochschullehrerinnen und -lehrer nicht mehr Gegenstand der Fehlzeitendarstellung.

Die verschiedenen Bereiche der hamburgischen Verwaltung trugen in unterschiedlichem Maße zu dem Anstieg bei. Während die Fehlzeitenquote bei den Einrichtungen nach § 15 LHO in etwa gleich blieb, stieg sie bei den Landesbetrieben nach § 26 LHO wieder leicht an. Deutlich stärker war die Zunahme bei den Einzelplänen.

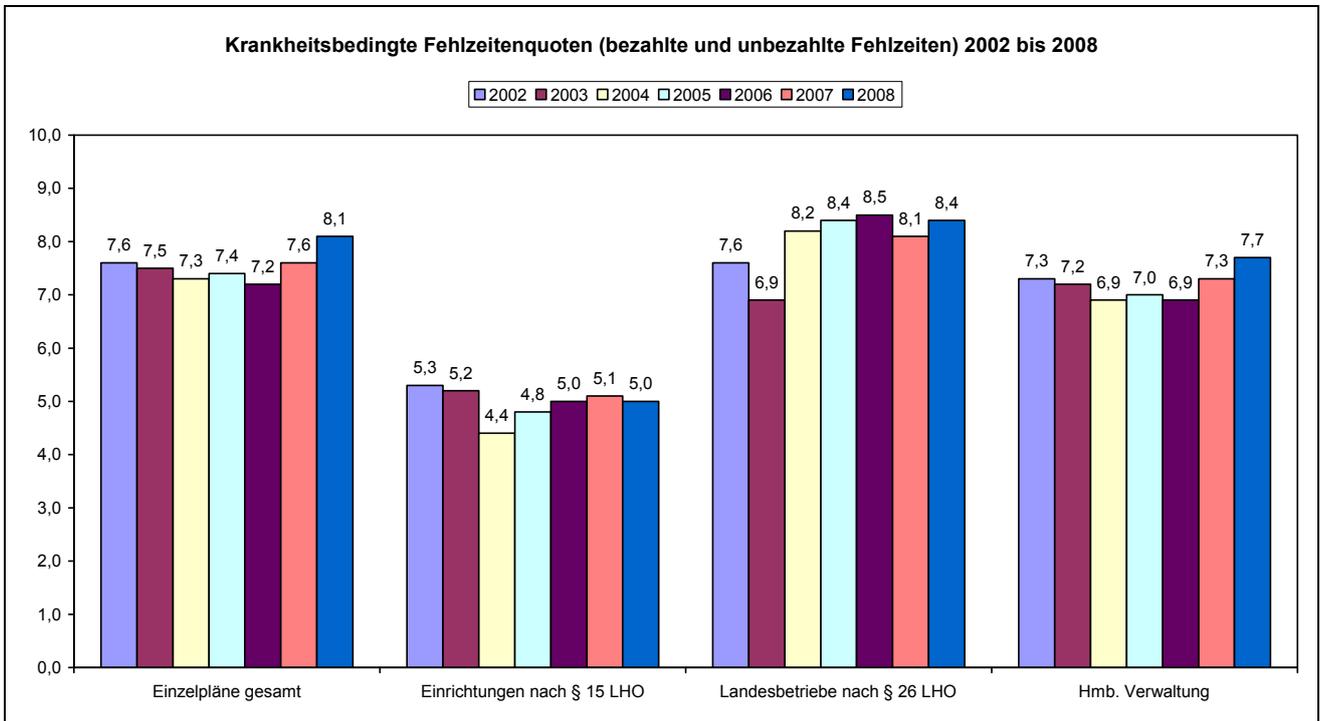


Abbildung C.5-2: Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten nach Organisationsform

Die Höhe der Fehlzeitenquote wird von Dauer und Häufigkeit von Erkrankungen beeinflusst. Die folgenden Abbildungen zeigen auf der linken Seite des Diagramms die prozentuale Verteilung der krankheitsbedingten Ausfalltage nach Dauer der Erkrankung. Auf der rechten Seite ist die Verteilung der Krankheitsfallzahlen nach Erkrankungsdauer dargestellt.

Der größte Teil der Krankheitsfälle (Anteile an den AU⁴⁶-Fällen auf der rechten Seite des Balkendiagramms) wird weiterhin durch Kurzzeiterkrankungen von 1 bis 3 Tagen (rund **67 %**; im Vorjahr rund 66 %) verursacht. Längerfristige Erkrankungen prägen die Verteilung der Ausfalltage (Anteile an den AU-Tagen). Auf Erkrankungen von mehr als 30 Tagen entfallen z.B. zwar nur rund **3 %** der Erkrankungsfälle aber etwa **40 %** der Erkrankungstage. Im Vergleich zum Jahr 2007 ist der Anteil dieser Erkrankungen von 38,4 % auf **39,9 %** deutlich gestiegen.

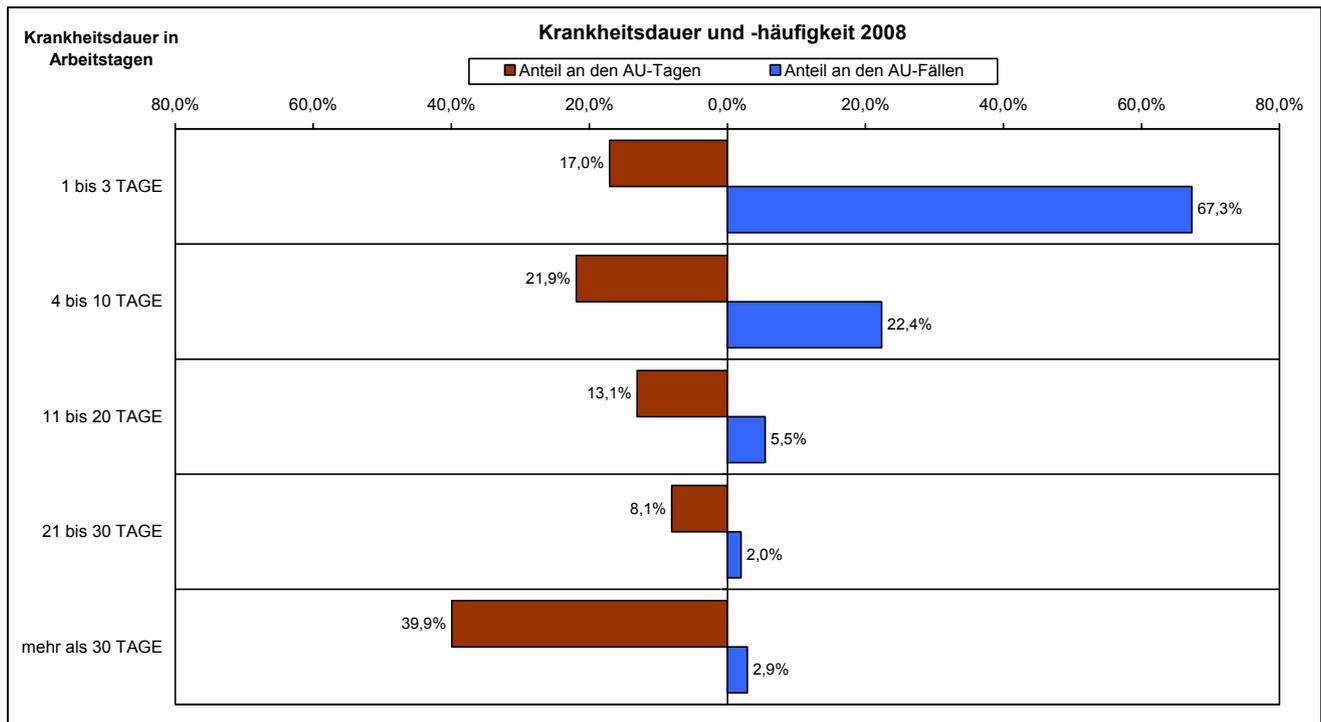


Abbildung C.5-3: Erkrankungen nach Dauer und Häufigkeit

⁴⁶ Arbeitsunfähigkeit.

Das oben beschriebene Verteilungsmuster zeigt sich auch bei der Betrachtung der Fehlzeiten von Männern und Frauen. Bei den weiblichen Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung sind aber die Anteile der Kurzfristerkrankungen bis zu 3 Tagen an den gesamten Krankheitstagen und an den gesamten Krankheitsfällen weiterhin stärker ausgeprägt als bei den männlichen Beschäftigten.

Bei den männlichen Beschäftigten spielen hinsichtlich der Ausfalldauer und -häufigkeit die längerfristigen Erkrankungen von 11 bis 30 Tagen eine größere Rolle. Der Anteil von Erkrankungen von mehr als 30 Tagen ist bei Männern (39,7 %) und bei Frauen (40,1 %) wieder gestiegen.

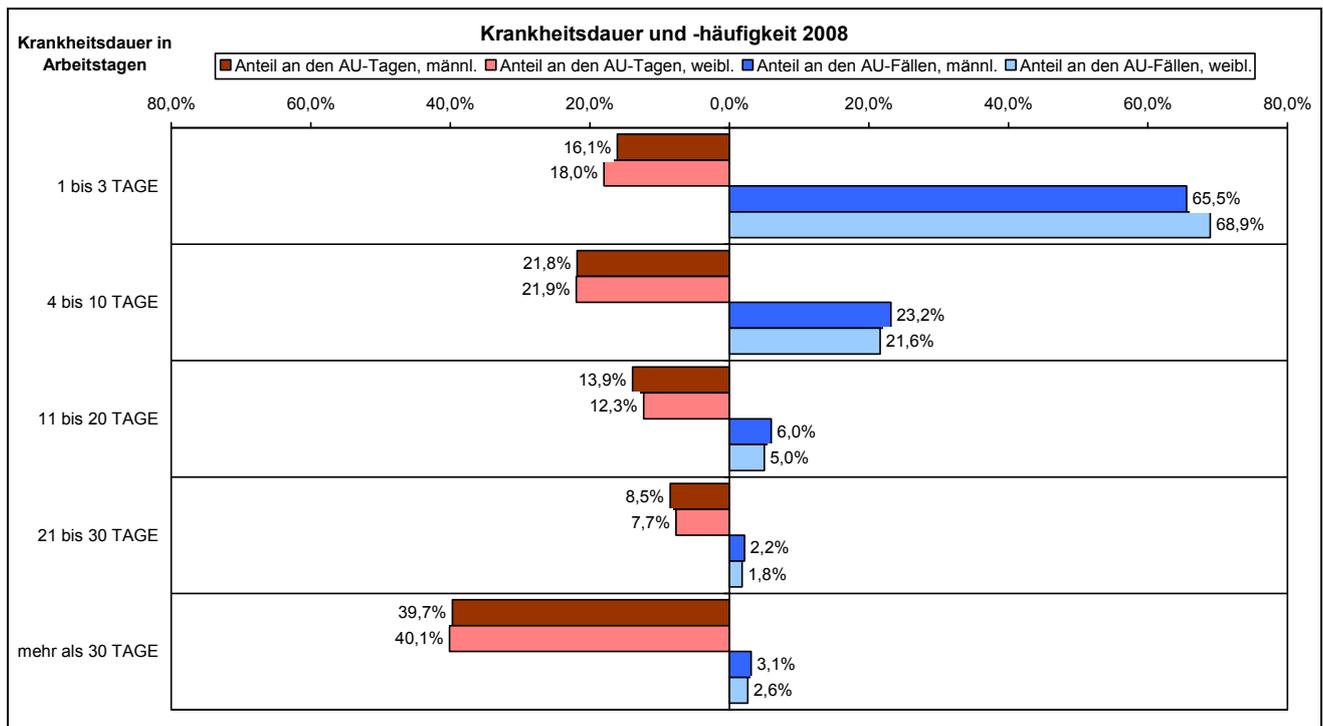


Abbildung C.5-4: Erkrankungsdauer und -häufigkeit nach Geschlecht

Die Fehlzeitenquoten von Männern und Frauen nehmen sowohl bei männlichen Beschäftigten als auch bei weiblichen Beschäftigten bis zur Altersgruppe der 50 bis 59-Jährigen zu und gehen dann merklich zurück. Dabei sind die Fehlzeitenquoten bei den weiblichen Beschäftigten höher als die der männlichen Beschäftigten. Die Unterschiede zwischen beiden sind im Folgenden abgebildet.

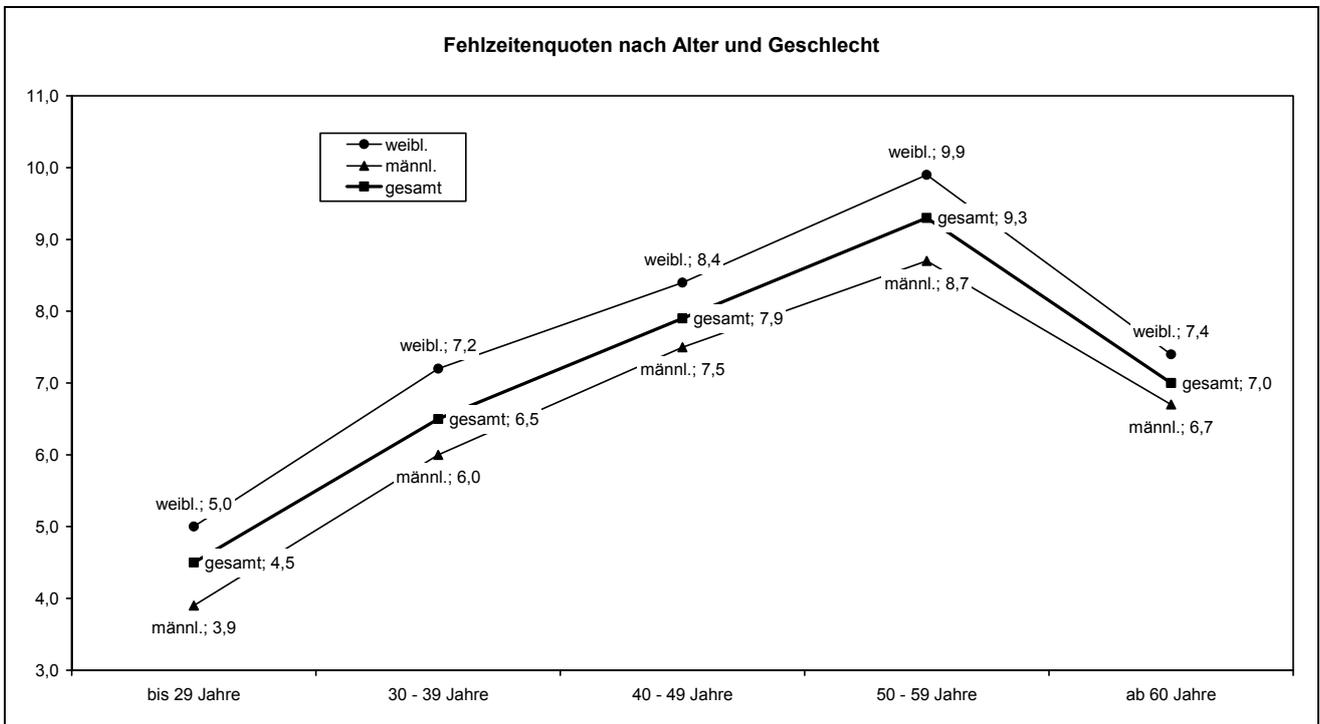


Abbildung C.5-5: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten nach Alter und Geschlecht

In der folgenden Abbildung wird die Anzahl der Beschäftigten mit Erkrankungen nach der Dauer ihres gesamten krankheitsbedingten Ausfalls im Jahr 2008 dargestellt. Dem wird jeweils die Anzahl der Ausfalltage gegenübergestellt. Diese Analyse unterscheidet sich von der Untersuchung der Erkrankungen nach Dauer und Häufigkeit dadurch, dass hier auch mehrere Erkrankungen zu einer Gesamtausfalldauer summiert werden.

Rund **21,0 %** aller Erkrankten der hamburgischen Verwaltung verursachen mit einem Arbeitsausfall von mehr als 30 Tagen rund **66,0 %** aller krankheitsbedingten Arbeitsausfalltage. Im Umkehrschluss entfallen somit auf **79,0 %** der Erkrankten nur **34,0 %** des gesamten Arbeitsausfalls.

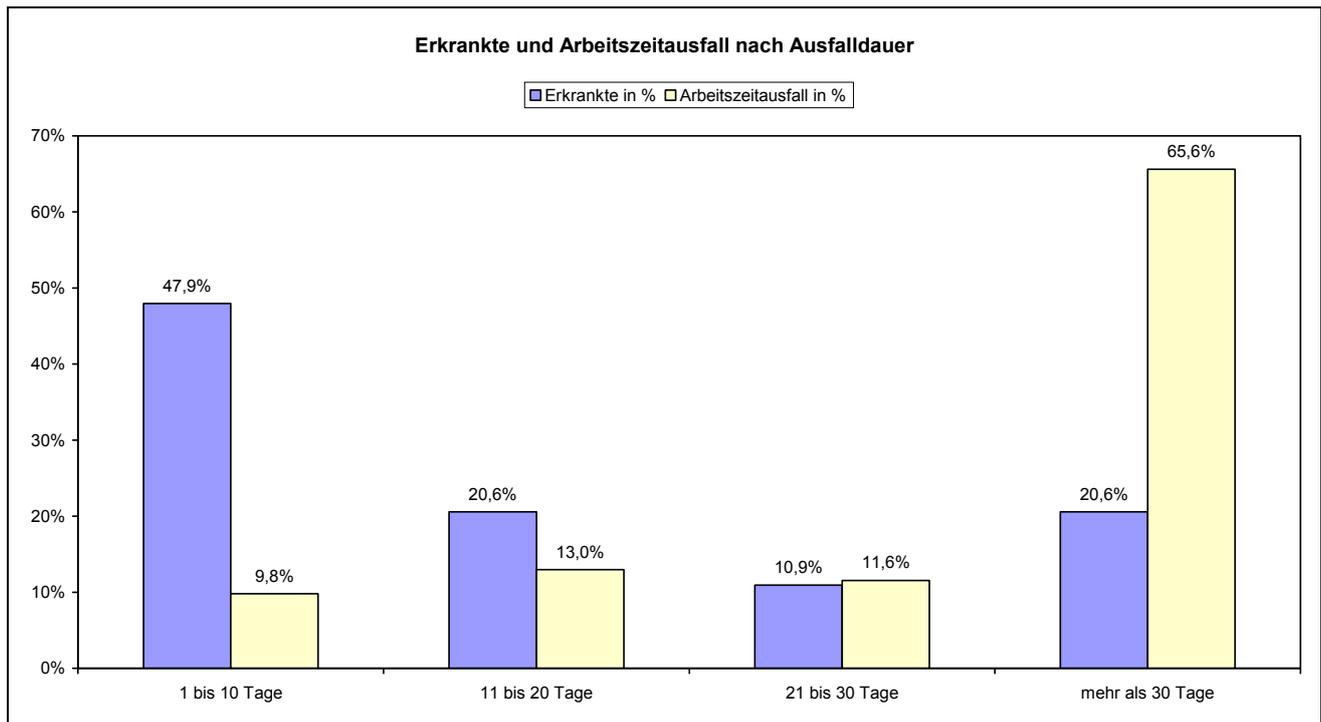


Abbildung C.5-6: Erkrankte und Arbeitsausfall

Eine weitere Messzahl für das Krankheitsgeschehen ist die Betroffenenquote. Sie setzt die Anzahl der Beschäftigten mit mindestens einer Erkrankung im Berichtsjahr ins Verhältnis zum ausgewerteten Personalbestand. In der hamburgischen Verwaltung ist sie im Jahr 2008 mit **82,2 % (Vorjahr 79,1 %)** weiter gestiegen.

In den jährlichen Gesundheitsreports der Krankenkassen werden ebenfalls Krankheitskennzahlen wie z.B. die Betroffenenquote (dort: Arbeitsunfähigkeitsquote) der Versicherten ausgewiesen. Beispielsweise betrug sie für die Versicherten der AOK 51,2 % im Jahr 2007⁴⁷. Im Jahr 2008 ist sie laut Pressemitteilung des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) vom 25. Februar 2009 auf 52,9 % gestiegen. Die Betroffenenquote der hamburgischen Verwaltung fällt demgegenüber deutlich höher aus. Dabei ist zu berücksichtigen, dass bei den Krankenkassen die Kurzzeiterkrankungen von bis zu 3 Tagen in der Regel nicht erfasst werden und Kalendertage gezählt werden. Die Ermittlung der Fehlzeiten in der hamburgischen Verwaltung stützt sich auf alle ausgefallenen Arbeitstage.

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

Weitere Fehlzeitenkennziffern:	Arbeitstage			Kalendertage			über 3 Kalendertage		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Durchschn. Falldauer (Tage je Krankheitsfall)	6,3	6,2	6,2	8,3	8,1	8,1	20,4	19,7	20,2
Durchschn. Fallhäufigkeit (Fälle je Erkranktem)	3,6	3,7	3,8	3,6	3,8	3,8	1,9	2,0	1,9
Durchschn. Ausfalldauer (Tage je Erkranktem)	22,6	23,1	23,6	30,0	30,7	31,3	38,6	38,7	39,3
Durchschn. Ausfallumfang (Tage je Beschäftigtem)	17,4	18,3	19,4	23,3	24,4	25,8	20,4	21,4	22,6
Durchschn. Ausfallhäufigkeit (Fälle je Beschäftigtem)	2,8	2,9	3,1	2,8	3,0	3,2	1,0	1,1	1,1
Betroffenenquote (Beschäftigte mit Erkrankungen in % der Beschäftigten)	77,3	79,1	82,2	77,6	79,3	82,4	53,0	55,2	57,4
Fehlzeitenquote (unbereinigt)	6,9	7,3	7,7	6,4	6,7	7,1	5,6	5,9	6,2

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

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

⁴⁷ Vgl. K. Heyde, K. Macco, C. Vetter: Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2007, S 209; in: B. Badura, H. Schröder, C. Vetter (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2008; Springer Medizin Verlag Heidelberg 2009.

C.5.3 Bezahlte krankheitsbedingte Fehlzeiten

Gegenstand dieses Abschnitts sind die Quoten der bezahlten Fehlzeiten in einer Vollkrafttagerechnung (bereinigte Fehlzeitenquoten). Sie berücksichtigt die unterschiedlichen Arbeitszeitumfänge der Voll- und der Teilzeitbeschäftigten. Generell sind die hier ausgewiesenen Fehlzeitenquoten niedriger als die im vorhergehenden Kapitel genannten. In der Entwicklung im Zeitablauf zeigt sich indes ein ähnliches Muster. Für die hamburgische Verwaltung hat sich der Anstieg der bereinigten Fehlzeitenquote fortgesetzt. Sie betrug 2008 **6,9 %** nach 6,6 % im Vorjahr. Darin spiegelt sich der Anstieg der Quote im Bereich der **Einzelpläne** von 6,8 % auf **7,2 %**. Bei den **Einrichtungen nach § 15 LHO** war sie 2008 mit **4,5 %** kaum höher als im Vorjahr. Bei den **Landesbetrieben nach § 26 LHO** ist sie weiter gesunken: auf **6,7%** gegenüber 6,9 % im Vorjahr.

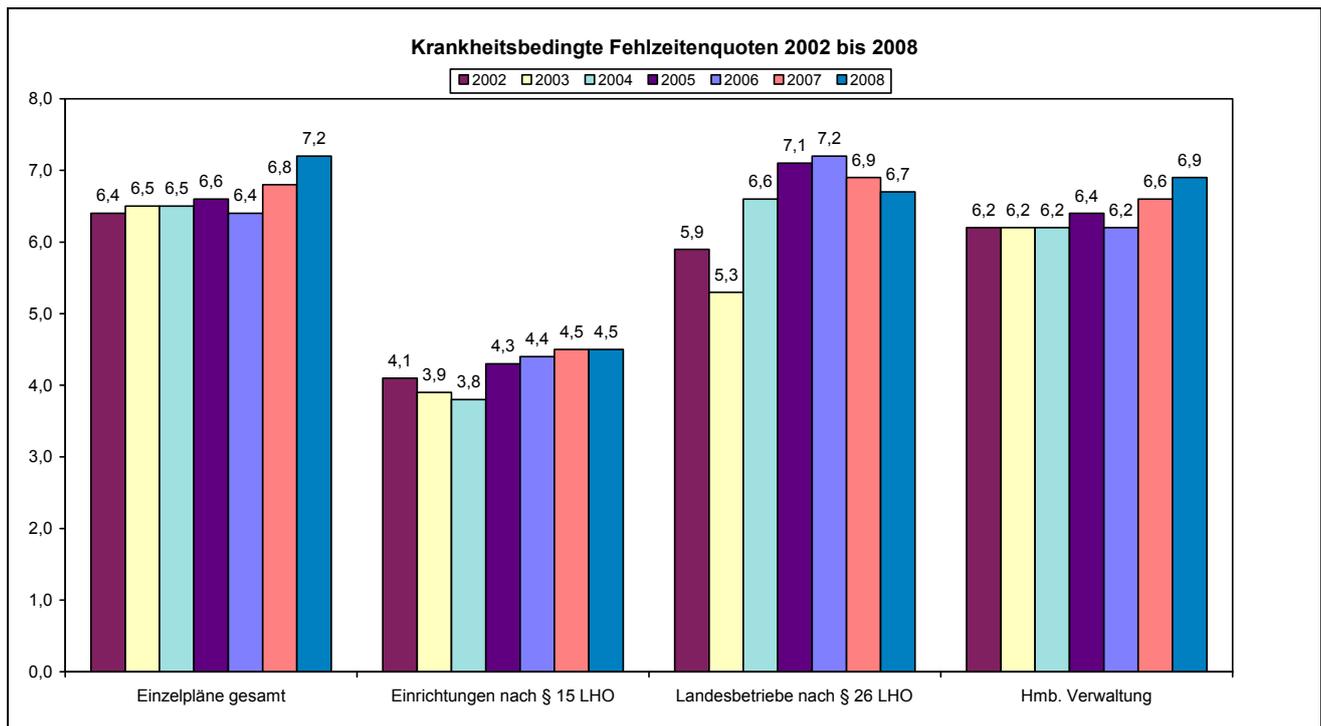


Abbildung C.5-7: Entwicklung der Quoten der bezahlten Fehlzeiten in der hamburgischen Verwaltung

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

Grundsätzlich ist die Betrachtung der Berufskategorien bei der Analyse des Krankenstandes ein Weg, Gruppen mit ähnlichem gesundheitlichen Risiko zu identifizieren. In der nachfolgenden Abbildung sind die Fehlzeitenquoten in den verschiedenen Berufskategorien der Einzelpläne der hamburgischen Verwaltung in einem Vorjahresvergleich dargestellt. Sie sind für das Berichtsjahr 2008 nach Höhe der Quote absteigend sortiert. Es zeigen sich erwartungsgemäß ausgeprägte Unterschiede zwischen den verschiedenen Berufen⁴⁸. Die höchsten Fehlzeitenquoten finden sich beim Vollstreckungs- und Vollzugspersonal der Justiz, den Berufsfeuerwehrleuten und dem Schreibpersonal. Die niedrigsten kommen in den verschiedenen wissenschaftlichen Berufen, bei den sonstigen Lehrkräften und bei der Richter- und Staatsanwaltschaft vor.

⁴⁸ Quoten von Berufskategorien mit geringen Bestandszahlen, bei denen relativ geringe absolute Veränderungen in den Fehltagen zu starken Veränderungen führen können, sind nicht dargestellt.

Im Jahr 2008 sind die Fehlzeitenquoten gegenüber dem Vorjahr in vielen Berufskategorien gestiegen, wenn auch in sehr unterschiedlichem Ausmaß.

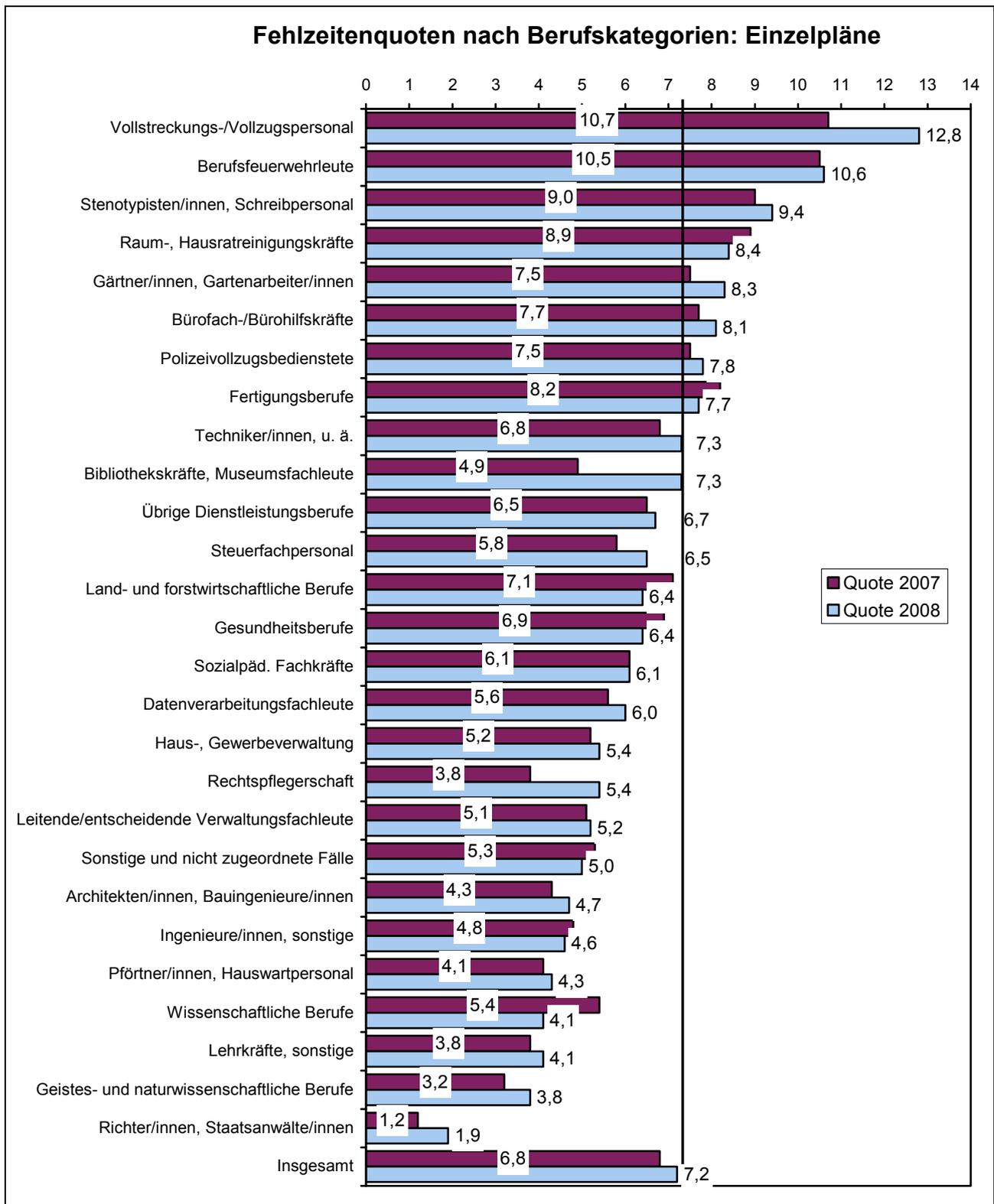


Abbildung C.5-8: Fehlzeitenquoten nach Berufskategorien

Die Fehlzeiten der Lehrkräfte an staatlichen Schulen sind Gegenstand einer eigenen Berichterstattung der zuständigen Behörde für Schule und Berufsbildung. 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 2007/2008 anhand der Quoten der bezahlten Fehlzeiten in einer Vollkräfterechnung. Insgesamt betrug die Fehlzeitenquote 5,0 % im Schuljahr 2007/2008. Sie hat sich damit nur wenig verändert⁴⁹.

1.2 gesamt	Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten ⁽¹⁾ nach Statusgruppen - gegliedert nach Schulformen (Voll- und Teilzeitbeschäftigte)										
	Berichtszeitraum 01.08.2007 bis 31.07.2008			Beamte u. Beamtinnen			Arbeitnehmer- bereich			Beschäftigte gesamt	
Statusgruppe	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Schulform											
- Lehrkräfte an Beruflichen Schulen	4,6	5,1	4,8	3,0	3,4	3,2	4,5	4,9	4,7		
- Lehrkräfte an Gesamtschulen	4,7	5,9	5,3	3,3	4,2	3,8	4,6	5,7	5,2		
- Lehrkräfte an Grund/Haupt/Realschulen	4,9	5,5	5,3	4,7	4,7	4,7	4,9	5,4	5,3		
- Lehrkräfte an Gymnasien	4,0	5,6	4,8	3,6	2,4	3,0	3,9	5,4	4,6		
- Lehrkräfte an Sonderschulen	5,1	6,1	5,9	4,3	4,7	4,5	5,1	6,0	5,8		
Gesamt:	4,5	5,6	5,1	3,6	3,9	3,8	4,4	5,5	5,0		

⁽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 ergeben sich hier Unterschiede in der Ermittlung. Gemäß der im Kennzahlenblatt "B-08 Fehlzeiten" beschriebenen Vorgehensweise werden krankheitsbedingte Fehlitage, die auf Schulferien-, Wochenend- oder Feiertage entfallen, sowie Mutterschutzzeiten nicht gezählt. Für Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse findet eine Umrechnung der Fehlitage und der Sollarbeitszeit entsprechend dem Verhältnis von individueller Arbeitszeit zur Regelarbeitszeit statt. Die Grundgesamtheit ist der statistische Personalbestand (P_stat).

⁴⁹ Die Auswertung der krankheitsbedingten Fehlzeiten der Lehrkräfte musste für das Schuljahr 2006/2007 nachträglich korrigiert werden, da aufgrund eines bei der Qualitätssicherung nicht aufgefallenen technischen Fehlers in der zugrundeliegenden Datenbank die Fehlzeitenquote zu hoch ausgewiesen wurde. Die korrigierte Fehlzeitenquote der Lehrkräfte betrug im Schuljahr 2006/2007 4,9 %.

C.5.4 Standardisierte Fehlzeitenquoten im Behördenvergleich

Einflüsse auf den Krankenstand, die betrieblich nicht beeinflussbar sind, müssen bei einem Behördenvergleich von krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten zu Steuerungszwecken ausgeblendet werden. Das geschieht im Folgenden durch die Betrachtung standardisierter Quoten der bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten in einer Vollkräfterechnung. Diese sind um die Einflüsse der Altersstruktur und des Schwerbehindertenanteils rechnerisch bereinigt; sie stellen damit aber nicht den tatsächlichen Arbeitsausfall in den Behörden dar.

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

Die standardisierte Fehlzeitenquote der hamburgischen Verwaltung ist - ähnlich wie die nichtstandardisierte Quote (vgl. Kapitel C.5.3) – im Vorjahresvergleich gestiegen. Im Berichtsjahr 2008 betrug sie **6,4 %** nach **6,2 %** im Jahr zuvor.

Über dem Durchschnitt der hamburgischen Verwaltung lagen im Jahr 2008 die Bezirksämter Hamburg-Mitte, Wandsbek, und Bergedorf sowie die Justizbehörde und die Behörde für Inneres.

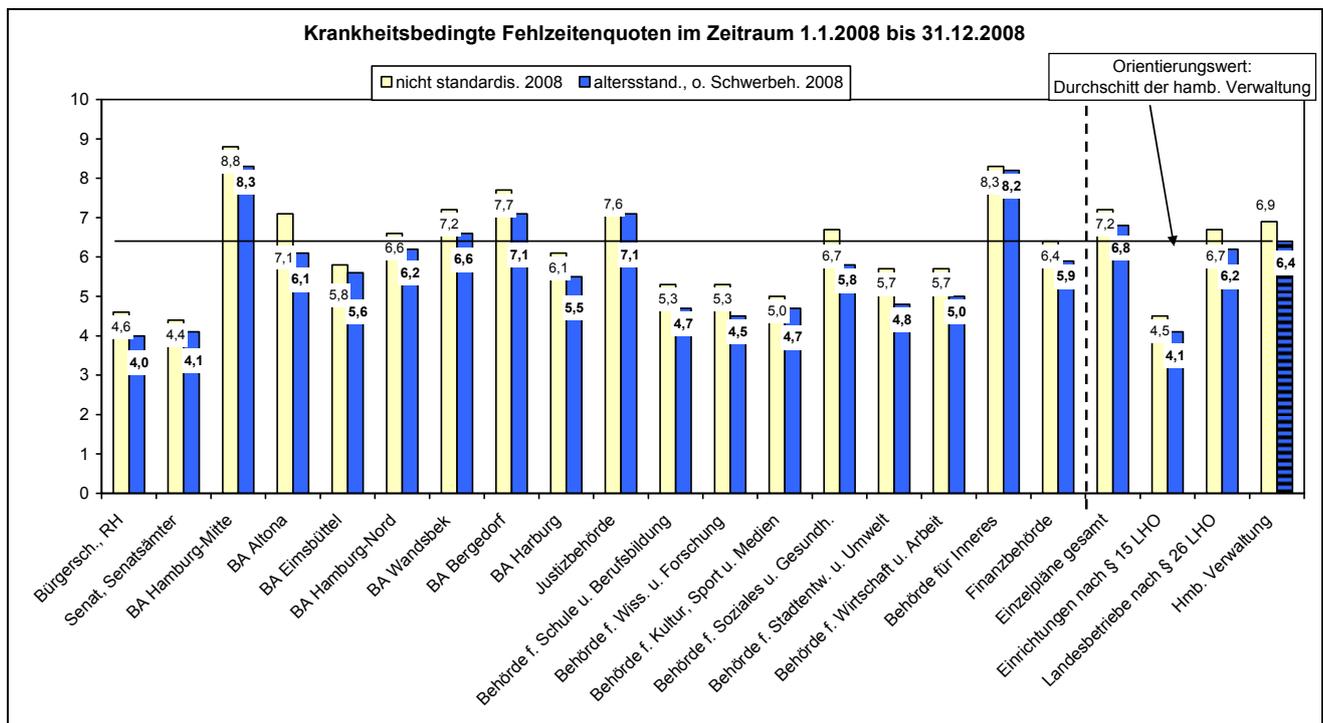


Abbildung C.5-9: Standardisierte und nichtstandardisierte Fehlzeitenquoten in Behörden und Ämtern

In der folgenden Abbildung sind die Veränderungen der standardisierten Fehlzeitenquoten gegenüber dem Vorjahr in den Behörden und Ämtern und für die Bereiche der Einrichtungen und Landesbetriebe nach §§ 15 und 26 LHO dargestellt.

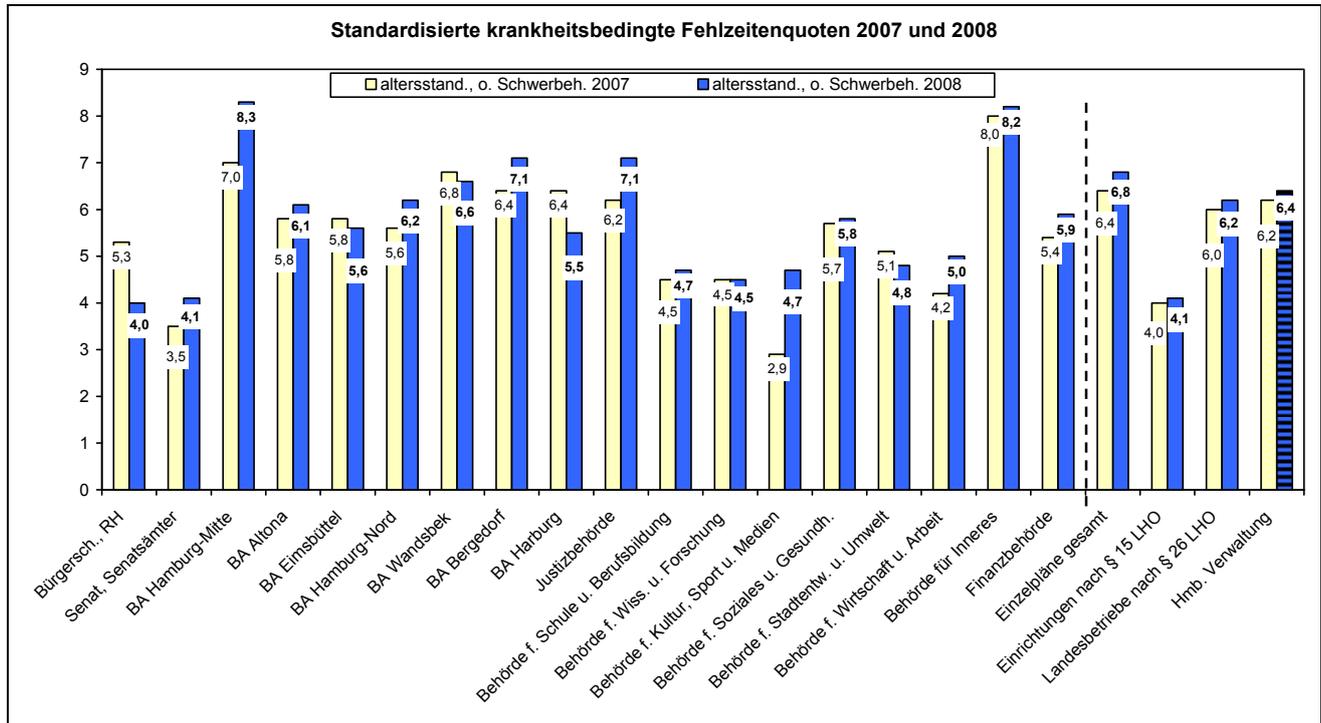


Abbildung C.5-10: Standardisierte Fehlzeitenquoten im Vorjahresvergleich

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

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 Behörden⁵⁰. 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 „Berufsfeuerwehrlaute“, „Polizeivollzugsbedienstete“, „Rechtspflegerschaft“, „Richter/innen, Staatsanwälte/innen“, „Steuerfachpersonal“ und „Vollstreckungs- bzw. Vollzugspersonal“ ist ein Vergleich mit den Richtwerten

⁵⁰ In den einzelnen Feldern erscheint keine Angabe, wenn die zugrunde liegende Zahl der Vollkraftbeschäftigungsverhältnisse (Nenner) kleiner oder gleich 10 ist, oder wenn im Zähler bzw. im Nenner der berechneten Quote kein Wert vorhanden ist. Dadurch ist es möglich, dass in einer Berufskategorie mit insgesamt geringem Personalbestand für jeden Einzelplan ein leeres Feld erscheint, aber ein Wert für die hamburgische Verwaltung insgesamt ausgewiesen wird.

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

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

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

Um die Auswahl der nach den obigen Maßstäben „auffälligen“ Bereiche auf zahlenmäßig bedeutsame zu beschränken, wurden zusätzliche Relevanzkriterien angewandt. Sie fordern einen mindestens 10-prozentigen Beschäftigtenanteil entweder an der eigenen Behörde oder an der gesamten hamburgischen Verwaltung und eine Mindestgröße von 50 Beschäftigten (vgl. Personalmanagementbericht 2009, Abschnitt D.2). Für die im Ergebnis verbleibenden Berufskategorien wurden die Behörden gebeten, einen Fragenkatalog zu bearbeiten, der im Rahmen des Personalmanagementberichtes ausgewertet wurde.

Richtwerte Orientierungswert	Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten, altersstandardisiert ⁽¹⁾ , nach Einzelplänen und hamb. Verwaltung insgesamt - gegliedert nach Berufskategorien																			Richt- werte ⁽²⁾
	Berichtszeitraum 01.01.2008 bis 31.12.2008																			
Einzelpläne	1.0	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	2.0	3.1	3.2	3.3	4.0	6.0	7.0	8.1	9.1	hamb. Verw. insges. ⁽³⁾	
Berufskategorie	Bü, Re	Sen, SenA	BA Mitte	BA Altona	BA Eimsb.	BA Nord	BA Wandsb.	BA Berged.	BA Harb.	JB	BSB	BWF	BKSM	BSG	BSU	BWA	Bfi	FB		
Berufsbereich: I																				
Gärtner/innen, Gartenarbeiter/innen			7,7	7,1	4,9	7,9	7,2	8,6	4,6										6,9	
Land- und forstwirtschaftliche Berufe				6,0			5,4		5,5						2,4	4,2			5,6	
Berufsbereich: III																				
Fertigungsberufe			4,3			11,1	6,6					5,0						3,3	6,2	
Berufsbereich: IV																				
Architekten/innen, Bauingenieure/innen			5,4	3,4	2,9	3,6	2,6	3,3	4,7		2,0				4,0				3,9	
Ingenieure/innen, sonstige			2,1				7,9								2,0	4,4		2,8	3,5	
Techniker/innen, u. ä.			10,9		8,1	4,9	6,4	5,2	5,8		3,8			4,8	5,7		5,1		5,6	
Wissenschaftliche Berufe															3,5				2,8	
Berufsbereich: V																				
Berufsfeuerwehrlaute																		10,5	10,4	
Bibliothekskräfte, Museumsfachleute												4,9	8,5						5,1	
Bürofach-/Bürohilfskräfte	3,1	6,0	11,3	6,8	6,8	8,6	7,8	9,1	6,1	7,2	5,0	4,6	5,0	7,4	6,9	8,5	9,3	7,6	7,4	
Datenverarbeitungsfachleute										2,6	5,9				6,0	8,2		5,9	4,6	
Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe		1,0									3,3	3,3		5,6	3,2	1,7		2,6	2,1	
Gesundheitsberufe		5,2	7,4	5,0	2,3	1,7	4,4	7,0	6,6	10,0	6,2			4,3			0,6		5,9	
Haus-, Gewerbeverwaltung			5,1		2,5		3,5		2,0	11,7	5,6		0,0						5,2	
Hochschullehrkräfte, Dozenten/innen																			1,1	
Lehrkräfte, sonstige											0,3	3,4						4,3	2,9	
Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	4,3	3,7	6,9	5,0	3,4	5,3	5,9	7,1	4,2	5,1	3,9	4,1	2,8	4,7	3,8	4,2	5,1	3,2	4,6	
Pförtner/innen, Hauswartinpersonal			4,5								6,8	4,3						4,3	4,6	
Polizeivollzugsbedienstete																	7,5		7,5	
Raum-, Hausreinigungskräfte														7,6					8,3	
Rechtspflegerschaft										4,7									4,7	
Richter/innen, Staatsanwälte/innen										1,7									1,7	
Sozialpäd. Fachkräfte			6,6	7,1	5,6	5,5	6,2	5,5	3,3	4,8	5,1			6,0					5,6	
Stenotypisten/innen, Schreibpersonal					11,5		9,1		4,2	8,4			4,3	8,5	6,1	5,2	6,8	6,5	6,9	
Steuerfachpersonal																		6,1	6,1	
Übrige Dienstleistungsberufe		2,0	5,8	4,2	6,1	5,8	5,9	2,7	8,4		6,7		5,2	7,6	5,2		8,0	6,0	6,2	
Vollstreckungs-/Vollzugspersonal										11,9									11,6	
Berufsbereich: VI																				
Sonstige und nicht zugeordnete Fälle			17,3			4,3				6,9	3,6				3,9			3,0	5,7	
nachrichtl.: Behördenergebnisse bzw. Orientierungswert																				
Gesamt	4,0	4,1	8,3	6,1	5,6	6,2	6,6	7,1	5,5	7,1	4,7	4,5	4,7	5,8	4,8	5,0	8,2	5,9	6,4	

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

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

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

Impressum

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

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

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

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

Layout:
Susanne Neugebauer, Susanne Walter

Druck:
Druckerei der JVA Fuhlsbüttel

Auflage:
1.350 Stück

Ausgabe:
13. Jahrgang, August 2009

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.

