



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt

Personalbericht 2001

blickpunkt personal

Aktuelles, Aktivitäten, Ansichten

2/2001

Editorial

Personalbericht 2001 vorgelegt

Liebe Leserinnen und Leser,

die Hamburger Verwaltung gilt als moderner, kundenorientierter Dienstleister, wie eine Bürgerbefragung durch das Statistische Landesamt der Freien und Hansestadt Hamburg jüngst ergeben hat. Es sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Ebenen, die durch ihr Engagement, ihr Können und ihren bürgerfreundlichen Service dieses positive Ergebnis zu "verantworten" haben!

Der Senat, die Behördenleitungen und die Führungskräfte in den Fachbehörden und Ämtern benötigen zur Umsetzung eines erfolgreichen Personalmanagements Transparenz über die vielfältigen Strukturen des Personals in der Verwaltung.

Im Editorial zum Personalbericht 2000 habe ich geschrieben: "Nunmehr gilt es, jährlich dem Senat einen aktuellen Personalbericht vorzulegen und seine inhaltliche und anforderungsgerechte Weiterentwicklung stufenweise voranzutreiben."

Mit dem Personalbericht 2001 (Stichtag 31.12. des Vorjahres) werden wieder ausgewählte Informationen zur Verfügung gestellt, die z.B. auch die Planbarkeit für den Bereich Personal erheblich verbessern; parallel dazu werden weiterhin Informationen für die Analyse der Personalkosten im Rahmen der Dezentralisierung der Personalausgaben in Form von monatlichen Budgetberichten, einschließlich einer Hochrechnung auf das Jahresende, bereitgestellt.

Für die politischen Entscheidungsträger, die Behörden und Ämter ist das vorhandene Datenmaterial zur Personalstruktur transparent aufbereitet worden. Die Sicherstellung der Kommunikationsfähigkeit über personalwirtschaftliche Sachverhalte wird durch gemeinsame Standards und Berichtsformen auf einer methodisch verbindlichen Datengrundlage gewährleistet.

Gegenüber dem Bericht 2000 gibt es erstmals Auswertungen zur Staatsangehörigkeit der Beschäftigten, zur Altersteilzeit und zum Sabbatmodell. In Altersteilzeit befanden sich z.B. 937 Beschäftigte (1,3 % des Personalbestandes). Dabei wurde das Blockmodell mit insgesamt 613 Fällen häufiger gewählt als das Teilzeitmodell mit 324 Fällen. Die geschlechtsspezifische Verteilung zeigt hier eine stärkere Inanspruchnahme durch männliche Beschäftigte.

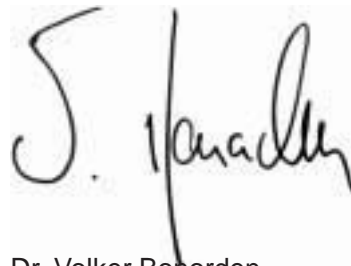
Und noch zwei sehr interessante Daten:

- Hamburg liegt mit 25,8 % Teilzeit-Beschäftigungsverhältnissen an der Spitze aller Bundesländer.
- Der Anteil der Frauen im höheren Dienst ist gestiegen. Während 31,8 % (Vorjahr: 31,1 %) aller Männer im höheren Dienst beschäftigt sind, sind nun 30,2 % (Vorjahr: 26,5 %) aller Frauen dieser Laufbahngruppe zuzuordnen. Dieses entspricht einer deutlichen Steigerung um 3,7 Prozentpunkte.

Wiederum gilt der Dank all denjenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die hochprofessionell an der fristgerechten

Vorlage des Personalberichtes 2001 mitgewirkt haben.

Diese Ausgabe von "blickpunkt personal" widmet sich ausschließlich dem aktuellen Personalbericht und informiert über wichtige Ergebnisse.



Dr. Volker Bonorden
Leiter des Personalamtes



Inhalt

A	Einleitung	4
B	Methodische Anmerkungen	6
C	Personalstatistische Auswertungen	7
C.1	Personalübersicht	7
C.2	Personalbestandsstatistik	11
C.2.1	Personalbestand nach Beschäftigtenaggregaten	11
C.2.1.1	<i>Statistischer Personalbestand</i>	11
C.2.1.2	<i>Budget- bzw. kostenrelevanter Personalbestand</i>	12
C.2.1.3	<i>Summe aller Beschäftigungsverhältnisse</i>	13
C.2.2	Teilzeitbeschäftigung	14
C.2.2.1	<i>Beschäftigung nach Voll- und Teilzeit</i>	14
C.2.2.2	<i>Sabbatmodelle und Altersteilzeit als Sonderform der Teilzeit</i>	20
C.2.3	Beschäftigung nach Laufbahngruppen	22
C.2.4	Beschäftigung nach Staatsangehörigkeit	24
C.2.5	Bezahlungsstruktur und Personalkosten	27
C.3	Altersstruktur des Personalbestands	35
C.4	Personalveränderungen	42
C.4.1	Fluktuation	42
C.4.2	Personalbestandsveränderung insgesamt	45
C.5	Fehlzeiten	46

A. Einleitung

Der vorliegende Hamburger Personalbericht 2001 stellt eine Zusammenstellung von aktuellen Strukturdaten der Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung dar. Hiermit ist das Ziel verbunden, verlässliche und vereinheitlichte Informationen über die Quantität und Qualität der Beschäftigtenstruktur bereitzustellen. Gegenüber dem ersten Bericht weist er eine erhebliche Ausweitung der Berichtsfelder auf.

Diese Informationsbasis kann von einem unterschiedlichen Kreis in Anspruch genommen werden. Die politische Führung kann mit Hilfe der aufbereiteten Darstellungen übergeordnete personalwirtschaftliche Ziele formulieren - wie z.B. Vorgaben für die Nachwuchsbedarfsplanung oder gleichstellungspolitische Ziele - und den Grad ihrer Umsetzung kontrollieren. Die Ämter und Behörden werden in ihrem dezentralen Personalcontrolling unterstützt, indem ihnen die (behördenbezogenen) Informationen in Form von Datenbanken zur Verfügung gestellt werden. Diese Datenbanken ermöglichen es den Ämtern und Behörden, auf Grundlage derselben Datenbasis, welche auch dem zentralen Personalbericht zu Grunde liegt, weitergehende dezentrale Auswertungen auch in Bezug auf kleinteiligere Analysen z.B. auf Kapitelebene vorzunehmen. Die Aussagen des Personalberichts ermöglichen außerdem Vergleiche mit entsprechenden Daten anderer Gebietskörperschaften. Die begonnene Zusammenarbeit in einem Vergleichsring von Großstädten über personalwirtschaftliche Kennzahlen bildet die Grundlage eines zukünftigen, als weitergehendes Ziel verfolgten Benchmarkings.

Damit der Personalbericht diese Informationsfunktionen erfüllen kann, müssen den Angaben hamburgweit vereinheitlichte Standards bei der Datenabgrenzung und –aufbereitung zu Grunde liegen. Um dies zu gewährleisten sowie um die Ermittlung der Daten und Kennziffern möglichst transparent zu machen, ist parallel zum Personalbericht ein „Leitfaden personalwirtschaftlicher Kennzahlen und Methoden – Kennzahlenbuch“ erarbeitet worden¹. Dieser ermöglicht zum einen den Nutzerinnen und Nutzern des Personalberichts, die Darstellungen in ihrer Entstehung nachzuvollziehen, zum anderen versetzt er auch das dezentrale Controlling in die Lage, seinerseits mit gleicher methodischer Vorgehensweise spezifische personalwirtschaftliche Fragestellungen zu analysieren.

Bei der Auswahl der Berichtsfelder dieses Personalberichts steht neben der Verfügbarkeit des zu Grunde liegenden Datenmaterials das Interesse im Mittelpunkt, die Grundlage für weiterreichende personalwirtschaftliche Informationen in Form von spezifischen Kennzahlen bereitzustellen. Dazu werden im Personalbericht insbesondere Analysen des statistischen Personalbestands² aufbereitet. Dieser Bestand wird in seinen unterschiedlichen Abgrenzungen quantifiziert und nach mehreren Kriterien (Statusgruppen, Laufbahngruppen, Bezahlungsstruktur) differenziert. Daneben werden die Berichtsfelder der Fluktuation sowie der Altersstruktur des Personalbestands aufbereitet. Jede Einzeldarstellung ermöglicht dabei auch eine geschlechtsspezifische Interpretation der Daten. Zusätzlich wird auch der budgetrelevante Personalbestand mit den einzelnen Beschäftigungsgruppen ausgewiesen. Mit dem neu aufgenommenen Berichtsfeld der Fehlzeiten wird das Ziel verfolgt, durch eine veränderte Erfassungs- und Zählmethode (im wesentlichen: Zeitraumbetrachtung von ausgefallenen Arbeitstagen bezogen auf eine Sollarbeitszeit) die Informationslage zu verbessern. Ein unmittelbarer Vergleich mit Fehlzeitenquoten in Berichten für frühere Jahre ist aber damit nicht mehr möglich³.

Der Personalbericht wird in enger Zusammenarbeit mit den Behörden und Ämtern weiterentwickelt. Es ist nicht beabsichtigt, den Trend zu „mehr Material“ zukünftig linear fortzuschreiben. Erforderliche Veränderungen werden sich in einem kontinuierlichen Diskussions- und Entwicklungsprozess vollziehen. Ein Ergebnis davon kann und sollte es sein, dabei jeweils auch die Frage zu prüfen, ob ein Berichtsfeld weiterhin relevant ist oder nicht vom Umfang verringert werden sollte, um die Gesamtübersichtlichkeit zu verbessern.

¹ Er ist im Intranet des Personalamts der Freien und Hansestadt Hamburg – unter „Publikationen“ - sowie im FHH-INFONET im öffentlichen Ordner „_FHH\Personalinformationen\Kennzahlenbuch_FHH“ zugänglich.

² Vgl. Abschnitt B.

³ Vgl. dazu Kapitel C.5 Fehlzeiten

Der Personalbericht bezieht sich auf alle Behörden und Ämter, die Einrichtungen nach § 15 LHO und die Landesbetriebe nach § 26 LHO. Beschäftigte in juristisch selbständigen Einheiten unter staatlichem Einfluss, wie das Personal in Anstalten öffentlichen Rechts, teilweise haushaltsfinanzierten Stiftungen privaten und öffentlichen Rechts oder Kapitalgesellschaften, werden nicht erfasst.

Der Stand aller Angaben in diesem Personalbericht ist der 31.12.2000, für Vorjahresvergleiche der 31.12.1999. **Damit steht eine aktuelle Gesamtübersicht für den wichtigen Bereich „Personal“ zur Verfügung.**

B. Methodische Anmerkungen

Ein mit der Aufbereitung des vorliegenden Personalberichts verfolgtes Ziel ist möglichst hohe Transparenz hinsichtlich der Methodik der Datenerhebung und –verarbeitung. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, sind alle den statistischen Darstellungen zu Grunde liegenden Verfahren und Methoden gesondert in einem „Leitfaden personalwirtschaftlicher Kennzahlen und Methoden – Kennzahlenbuch“ dokumentiert. Diese Form der Präsentation ermöglicht eine detaillierte und nachvollziehbare Dokumentation der jeweils gewählten Methodik und eine Vereinheitlichung von personalwirtschaftlichen Verfahren in der hamburgischen Verwaltung.

Besondere Bedeutung kommt der Basiskennzahl des „Personalbestands“ zu. Für die Interpretation der Daten und Statistiken ist das zu Grunde liegende Beschäftigtenaggregat, d.h. die Abgrenzung der in der hamburgischen Verwaltung Beschäftigten, als Ausgangsgröße statistischer Auswertungen von zentraler Bedeutung. Um ein hohes Maß an methodischer Transparenz zu erreichen, wurde zunächst eine Klassifizierung der bestehenden Beschäftigungsverhältnisse vorgenommen, die anschließend zu hierarchisch aufeinander aufbauenden Beschäftigtenaggregaten zusammengefasst wurden. Im Einzelnen werden folgende Aggregate unterschieden¹:

- Der statistische Personalbestand (P stat) setzt sich aus allen unbefristeten und befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit Bezahlung zusammen. Dieses Aggregat bildet die zentrale Grundlage fast aller im Personalbericht ausgeführten Berichtsfelder (vgl. Kennzahlenbuch A-02).
- Der budgetrelevante Personalbestand (P bud) enthält neben dem statistischen Personalbestand zusätzlich noch folgende Gruppen von Beschäftigungsverhältnissen: geringfügig Beschäftigte sowie die Gruppe der Auszubildenden, Anwärter, Referendare und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung. Außerdem sind in diesem Aggregat die sonstigen budgetrelevanten Beschäftigten enthalten. Der budgetrelevante Personalbestand umfasst damit alle Beschäftigungsverhältnisse, die im Berichtsmonat als bezahlte Arbeitskapazität zur Verfügung standen. Nicht enthalten sind Beurlaubte, auch wenn sie im Berichtsmonat noch Zahlungen erhielten, die als Kosten im Budget berücksichtigt werden müssen (vgl. Kennzahlenbuch A-03).

Um zu der Gesamtsumme aller Beschäftigungsverhältnisse der hamburgischen Verwaltung zu kommen, muss der budgetrelevante Personalbestand noch um folgende Beschäftigungsverhältnisse ergänzt werden: Bedienstete, die wegen längerer Arbeitsunfähigkeit ohne Krankenbezüge (d.h. ohne Entgeltfortzahlung bzw. ohne Krankengeldzuschuss) sind, ohne Bezüge Beurlaubte, Beschäftigte nach §§ 217ff und §§ 260ff SGB III (EGZ-/ABM-Beschäftigte²) und Sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag.

Der im Rahmen der Produktinformationen für die Ermittlung des Betreuungsaufwands herangezogene Personalbestand umfasst über die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der FHH hinaus noch weitere betreuungsrelevante Gruppen: über Drittmittelprojekte Beschäftigte, über Sachmittel Beschäftigte sowie externe Beschäftigte, die im Rahmen von besonderen Fachaufgaben Betreuungsaktivitäten auslösen.

Eine Übersichtsdarstellung des Personaltableaus und der verschiedenen Personalaggregate ist im Kennzahlenbuch enthalten (*Kennzahlen A-01 bis A-04*). Das Tableau ermöglicht auf Grund seines modularen Aufbaus, Beschäftigtenkategorien je nach Auswertungsinteresse voneinander abzugrenzen und gezielt zusammenzufassen. So werden auch Vergleiche mit anderen Gebietskörperschaften möglich.

¹ 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.

² EGZ: Eingliederungszuschuss, z.B. für schwer vermittelbare Beschäftigte; ABM: Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen.

C. Personalstatistische Auswertungen

Alle personalstatistischen Auswertungen basieren auf den Aggregaten des statistischen bzw. des budgetrelevanten Personalbestandes. Die Gesamtübersicht aller Beschäftigungsverhältnisse der hamburgischen Verwaltung umfasst darüber hinaus die Bediensteten, die wegen längerer Arbeitsunfähigkeit keine Krankenbezüge mehr erhalten, die ohne monatliche Bezüge beurlaubten, die in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit bzw. mit einem Eingliederungszuschuss geförderten Personen sowie sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag.

C.1 Personalübersicht

C.1.1. Stand 31.12.00	Personaltabelle 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	31.067	25.900	56.967	4.272	5.043	9.315	994	892	1.886	36.333	31.835	68.168
Befristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen	518	1.058	1.576	1.600	1.539	3.139	103	80	183	2.221	2.677	4.898
Statistischer Personalbestand	31.585	26.958	58.543	5.872	6.582	12.454	1.097	972	2.069	38.554	34.512	73.066
Auszubildende, Anwärter/innen, Referendare/innen und Praktikanten/innen mit Ausbildungsvergütung	1.245	1.515	2.760	134	262	396	126	57	183	1.505	1.834	3.339
Geringfügig Beschäftigte	53	107	160	511	443	954	6	9	15	570	559	1.129
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	178	158	336	258	278	536	3	10	13	439	446	885
Personalbestand, budgetrelevant	33.061	28.738	61.799	6.775	7.565	14.340	1.232	1.048	2.280	41.068	37.351	78.419
Bedienstete, die wg. längerer AU ohne Krankenbezüge sind (OK)	120	264	384	31	125	156	8	17	25	159	406	565
Ohne monatliche Bezüge beurlaubte Beschäftigte	432	3.288	3.720	99	812	911	37	154	191	568	4.254	4.822
Beschäftigte nach §§ 217ff und §§ 260ff SGB III (EGZ/ABM-Beschäftigte)	7	21	28	1	3	4	0	0	0	8	24	32
Sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag (OZ)	439	351	790	181	288	469	27	24	51	647	663	1.310
Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der FHH	34.059	32.662	66.721	7.087	8.793	15.880	1.304	1.243	2.547	42.450	42.698	85.148

Am Stichtag 31.12.2000 waren insgesamt **85.148** Beschäftigte bei der Freien und Hansestadt Hamburg tätig. Das entspricht einer Differenz von **1.156** bzw. **1,3 %** zum Vorjahr (86.304). Davon entfielen **73.066** (Vorjahr: 73.710) Beschäftigungsverhältnisse auf den statistischen Personalbestand. Der budgetrelevante Personalbestand umfasste **78.419** (Vorjahr: 78.603¹) Beschäftigungsverhältnisse.

Um die Summe aller personalbetreuungsrelevanten Beschäftigungsverhältnisse zu ermitteln, müssen die Behörden und Ämter ggf. Beschäftigte, die ausschließlich und direkt aus Drittmitteln bezahlt werden, Beschäftigte, die über das Mittelbewirtschaftende Verfahren (MBV) abgerechnet werden sowie weitere Beschäftigungsverhältnisse, die durch die personalverwaltende Stelle betreut werden (z.B. Personen, die sich in einer überbetrieblichen Ausbildung befinden oder Personen, die in arbeits- und berufsorientierenden Maßnahmen angeleitet werden), gesondert erfassen, weil diese Gruppen nicht über das Bezügeabrechnungsverfahren PAISY erfasst sind.

Das Personaltabelleau ermöglicht eine differenzierte Darstellung zum einen nach Statusgruppen und zum anderen nach Organisationseinheiten (Einzelplänen, Einrichtungen nach § 15 Landeshaushaltsordnung (LHO) - z.B. die Hochschulen sowie das UKE - und Landesbetrieben nach § 26 LHO - z.B. der Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung oder das Landesamt für Informationstechnik. Bezogen auf die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse werden **78,4%** (Vorjahr: 80,4%) des Personals in den Einzelplänen beschäftigt. In den Einrichtungen nach § 15 LHO arbeiten **18,6%** (Vorjahr: 16,9%) und in den Landesbetrieben nach § 26 LHO **3%** (Vorjahr: 2,8%) der Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg.² Die leichten prozentualen Verschiebungen ergeben sich vor allem durch die erstmalige Ausweisung von rückwirkend verbuchten geringfügig und sonstigen Beschäftigten bei den Hochschulen (Wirtschaftspläne nach § 15 LHO). Im folgenden wird auf diese technisch bedingten Abweichungen nicht mehr eingegangen.

Die Betrachtung nach den Statusgruppen ergibt folgendes Bild: **52,8%** (Vorjahr: 53,0%) der Beschäftigten sind Beamtinnen und Beamte. Die Gruppe der Angestellten umfaßt **41,2%** (Vorjahr: 40,6%) und die der Arbeiterinnen und Arbeiter **6%** (Vorjahr: 6,4%).

¹ Personalbericht 2000, C1.1 Personaltabelleau, S.8. Der budgetrelevante Personalbestand wird hier zuzüglich der durch rückwirkende Buchungen bedingten 783 Fälle (s. dort Fn.2) ausgewiesen.

² Der Landesbetrieb Philharmonisches Orchester ist im Personalbestand nicht enthalten, da die Personaldaten dieses Landesbetriebes nicht im zentralen PAISY-Datenbestand gespeichert sind. Das Philharmonische Staatsorchester beschäftigte am 31.12.2000 144 Personen (Vorjahr: 142) (102 männlich und 42 weiblich; Vorjahr: 104 männlich und 38 weiblich). Darunter sind 6 Auszubildende / Orchesterpraktikanten (Vorjahr: 4) (2 männlich und 4 weiblich; Vorjahr: 3 männlich und 1 weiblich).

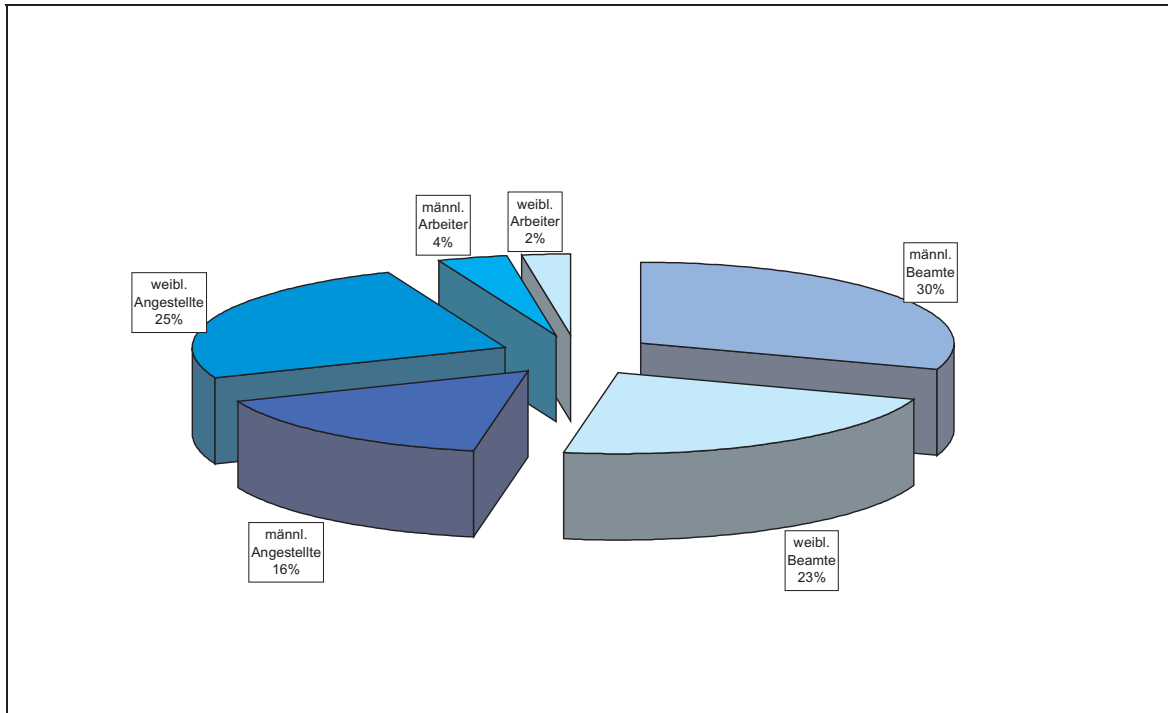


Abb. C.1-1 Verteilung aller Beschäftigungsverhältnisse auf Statusgruppen

Die Unterscheidung nach männlichen und weiblichen Beschäftigten ergibt in der Gesamtbetrachtung folgendes Ergebnis: **49,9%** (Vorjahr: 50,4%) aller Beschäftigten sind Männer und **50,1%** (Vorjahr: 49,6%) aller Beschäftigten sind Frauen. Differenziert nach Statusgruppen ergeben sich hier deutliche Unterschiede (s. **Abb. C.1-1**): Die männlichen Beamten stellen mit **30 %** des Gesamtbeschäftigtenbestandes die größte Einzelgruppe, gefolgt von den weiblichen Angestellten (**25 %**) und den weiblichen Beamten (**23 %**).

C.1.2	Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung											
Stand 31.12.2000												
	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	31.585	26.958	58.543	5.872	6.582	12.454	1.097	972	2.069	38.554	34.512	73.066
darunter unbefristet Beschäftigte	31.067	25.900	56.967	4.272	5.043	9.315	994	892	1.886	36.333	31.835	68.168
darunter befristet Beschäftigte	518	1.058	1.576	1.600	1.539	3.139	103	80	183	2.221	2.677	4.898
darunter Beschäftigte in Vollzeit	29.171	14.339	43.510	5.071	4.126	9.197	1.004	537	1.541	35.246	19.002	54.248
darunter Beschäftigte in Teilzeit	2.414	12.619	15.033	801	2.456	3.257	93	435	528	3.308	15.510	18.818
Vollkräfte¹ Gesamt	30.727,0	22.188,1	52.915,1	5.472,9	5.419,7	10.892,6	1.050,1	784,5	1.834,6	37.250,0	28.392,3	65.642,3
Beamte und Beamtinnen	22.449	15.247	37.696	1.711	472	2.183	122	70	192	24.282	15.789	40.071
darunter einfacher Dienst	161	42	203	0	0	0	0	0	0	161	42	203
darunter mittlerer Dienst	7.525	3.056	10.581	28	47	75	34	27	61	7.587	3.130	10.717
darunter gehobener Dienst	7.072	3.905	10.977	144	140	284	67	27	94	7.283	4.072	11.355
darunter höherer Dienst	7.690	8.243	15.933	1.536	285	1.821	21	16	37	9.247	8.544	17.791
Vollkräfte¹ Beamte/Beamtinnen	22.094,6	12.850,4	34.945,0	1.690,3	440,4	2.130,7	118,7	61,7	180,4	23.903,6	13.352,5	37.256,1
Angestellte	7.067	10.626	17.693	3.625	5.610	9.235	859	778	1.637	11.551	17.014	28.565
darunter einfacher Dienst	119	213	332	115	125	240	8	4	12	242	342	584
darunter mittlerer Dienst	3.281	6.346	9.627	954	3.500	4.454	362	443	805	4.597	10.289	14.886
darunter gehobener Dienst	2.439	3.013	5.452	795	1.187	1.982	424	285	709	3.658	4.485	8.143
darunter höherer Dienst	1.210	1.045	2.255	1.734	779	2.513	61	45	106	3.005	1.869	4.874
Vollkräfte¹ Angestellte	6.648,5	8.664,0	15.312,5	3.266,6	4.563,3	7.829,9	819,4	628,1	1.447,5	10.734,5	13.855,4	24.589,9
Arbeiter und Arbeiterinnen	2.069	1.085	3.154	536	500	1.036	116	124	240	2.721	1.709	4.430
darunter einfacher Dienst	590	1.017	1.607	136	454	590	24	40	64	750	1.511	2.261
darunter mittlerer Dienst	1.467	65	1.532	398	46	444	92	84	176	1.957	195	2.152
Vollkräfte¹ Arbeiter/Arbeiterinnen	1.983,9	673,6	2.657,5	516,0	415,9	931,9	111,9	94,8	206,7	2.611,8	1.184,3	3.796,1
Beschäftigte n. Altersgruppen												
Anteil (v.H.) bis 29 Jahre	4,7	7,0	5,8	7,9	15,0	11,6	4,8	5,1	5,0	5,2	8,5	6,8
Anteil (v.H.) 30 - 39 Jahre	25,5	23,6	24,6	27,5	30,4	29,0	27,7	24,9	26,4	25,9	24,9	25,4
Anteil (v.H.) 40 - 49 Jahre	28,9	32,6	30,6	23,7	26,6	25,2	32,6	37,3	34,8	28,2	31,6	29,8
Anteil (v.H.) 50 - 59 Jahre	33,2	32,6	32,9	27,7	24,7	26,1	27,1	30,2	28,6	32,2	31,0	31,7
Anteil (v.H.) ab 60 Jahre	7,6	4,2	6,0	13,2	3,3	8,0	7,7	2,4	5,2	8,5	4,0	6,4
Fluktuation insgesamt	1.889	2.543	4.432	810	1.067	1.877	88	103	191	2.787	3.713	6.500
davon Grundfluktuation	1.764	1.756	3.520	768	833	1.601	84	78	162	2.616	2.667	5.283
davon Zusatzfluktuation	125	787	912	42	234	276	4	25	29	171	1.046	1.217
Budgetrelevanter Personalbest.	33.061	28.738	61.799	6.775	7.565	14.340	1.232	1.048	2.280	41.068	37.351	78.419
darunter Auszubildene etc	1.245	1.515	2.760	134	262	396	126	57	183	1.505	1.834	3.339
darunter geringfügig und sonstige B.	231	265	496	769	721	1.490	9	19	28	1.009	1.005	2.014

¹ Die Vollkräftezahl dient zur Darstellung des tatsächlichen Beschäftigungsvolumens unter Berücksichtigung des Umfangs von Teilzeitarbeitsverhältnissen.

C.2 Personalbestandsstatistik

C.2.1. Personalbestand nach Beschäftigtenaggregaten

C.2.1.1. Statistischer Personalbestand

Der **statistische Personalbestand**¹ bildet die Basis für die überwiegende Zahl der Auswertungen im Personalbericht; Abweichungen werden jeweils besonders kenntlich gemacht.

Am 31.12.2000 umfasste der statistische Personalbestand **73.066** (Vorjahr: 73.710) Beschäftigungsverhältnisse. In den Einzelplänen waren **58.543** (Vorjahr: 59.233) Personen beschäftigt, **12.454** (Vorjahr: 12.421) Personen arbeiteten in Einrichtungen nach § 15 LHO und **2.069** (Vorjahr: 2.056) Personen in Landesbetrieben nach § 26 LHO. Damit waren fast **20 %** der Beschäftigten in Organisationseinheiten mit größerer wirtschaftlicher Flexibilität beschäftigt.

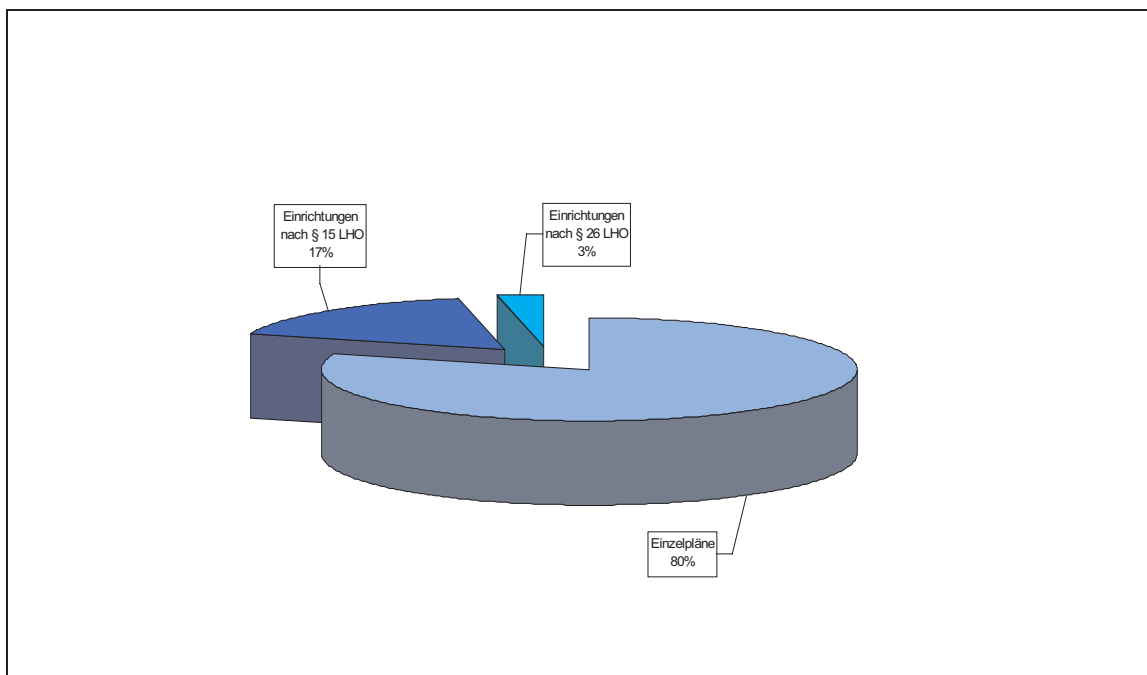


Abb. C2-1: Verteilung des Statistischen Personalbestandes nach organisatorischer Rechtsform

Der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse am statistischen Personalbestand betrug **6,7%** (Vorjahr: 9,0%). Gegenüber dem Vorjahr hat sich damit der Anteil der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse von **91%** auf **93,3%** erhöht. Deutliche Unterschiede ergibt die Betrachtung nach Organisationseinheiten. Der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse bei den Einrichtungen nach § 15 LHO ist mit **25,2%** (Vorjahr: 27,3%) deutlich höher als in den Einzelplänen bzw. den Landesbetrieben nach § 26 LHO. Da in diese Gruppe u.a. alle Hamburger Hochschulen fallen, ist ein Grund dafür die im Wissenschaftsbereich häufig vorkommenden zeitlich befristeten Verträge für Projekte bzw. wissenschaftlichen Nachwuchs.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten am statistischen Personalbestand betrug **47,2%** (Vorjahr: 46,9%). Etwas höher lag der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei den Einrichtungen nach §15 LHO mit **52,9%** (Vorjahr: 53,1%). Unter den befristet Beschäftigten ist der Frauenanteil bei den Einzelplänen überproportional hoch. Wie bereits im Vorjahr betrug der Anteil von Frauen in dieser Kategorie **67,1%**, wobei der Anteil der befristet Beschäftigten am statistischen Personalbestand insgesamt nur **6,7%** beträgt.

¹ Vgl. Kap. B.

C.2.1.2. Budget- bzw. kostenrelevanter Personalbestand

Der **budgetrelevante Personalbestand** beinhaltet das gesamte Personal, das zum Stichtag Bezügezahlungen erhalten hat und nicht beurlaubt war oder aus Drittmitteln finanziert wurde.

Der budgetrelevante Personalbestand umfasste am 31.12.2000 insgesamt **78.419** (Vorjahr: 78.603²) Beschäftigungsverhältnisse. Neben **73.066** (Vorjahr: 73.710) Beschäftigungsverhältnissen des statistischen Personalbestandes zählten 3339 (Vorjahr: 3.318) Auszubildende u.ä. dazu (= **4,3%**; Vorjahr: dito) sowie **2.014** (Vorjahr: 792) geringfügig und sonstige Beschäftigte (= **2,5%**; Vorjahr: 1%).

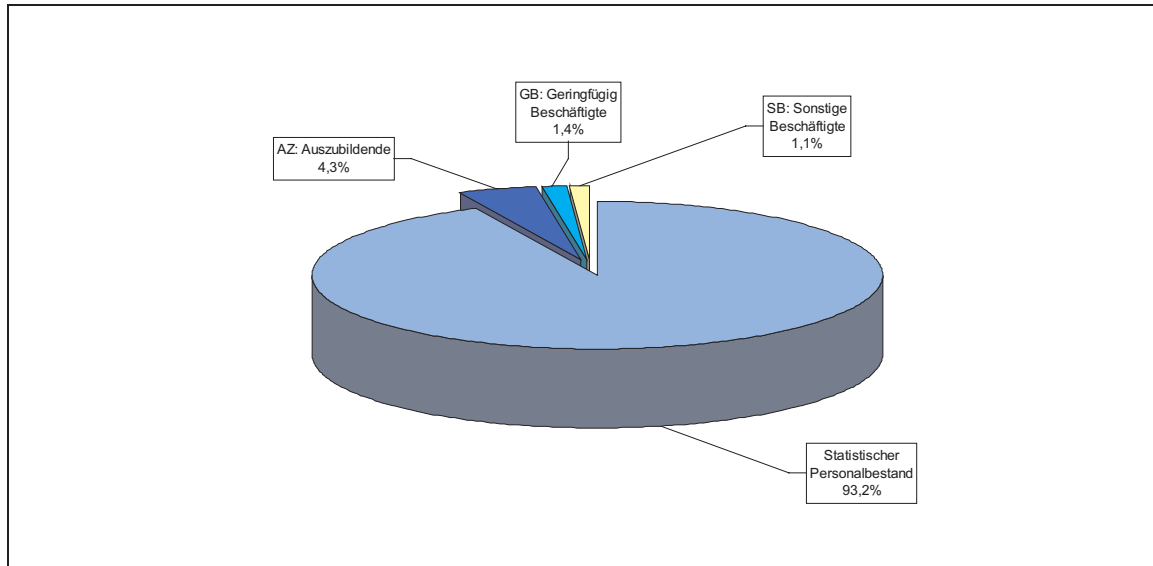


Abb. C.2.1.2 Budgetrelevanter Personalbestand der hamburgischen Verwaltung

Die Gruppe der Auszubildenden³ u.ä. umfasst bei den Einzelplänen **4,5%** (Vorjahr: 4,3%) aller Beschäftigungsverhältnisse. Schwerpunkte sind bei den großen Hamburger Behörden: Justizbehörde (Strafvollzugsdienst), Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung (Referendare), Behörde für Inneres (Polizeivollzugsdienst), Finanzbehörde (Steuerverwaltung) sowie Personalamt (Ausbildungsverhältnisse für den mittleren, gehobenen und höheren allgemeinen Verwaltungsdienst). Der Anteil der Auszubildenden bei den Landesbetrieben beträgt **8%** (Vorjahr: 8,4%) der Beschäftigungsverhältnisse. Wie bereits im Personalbericht 2000 erläutert, ist dieser höhere Anteil an Auszubildenden auf die Besonderheiten im Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung zurückzuführen, der in speziellen Ausbildungsbetrieben viele Auszubildende beschäftigt. Der Anteil der Frauen an allen Auszubildenden beträgt insgesamt **54,9%** (Vorjahr: 51,7; Einzelpläne: **54,9%** - Vorjahr: 51,5%, Einrichtungen nach § 15 LHO: **66,2%** - Vorjahr: 64,9%, Landesbetriebe nach § 26 LHO: **31,1%** - Vorjahr: 28,2%).

Vergleichsweise hoch ist der Anteil der geringfügig und sonstigen Beschäftigten bei den Einrichtungen nach § 15 LHO mit **10,4%** (Vorjahr: 4,7%)⁴ am budgetrelevanten Personalbestand. Hauptsächlich sind diese Personen z.B. als Hilfskräfte an der Universität bzw. der Fachhochschule Hamburg, der Technischen Universität Hamburg-Harburg sowie dem Universitäts-Krankenhaus Eppendorf (UKE) beschäftigt. Dagegen beträgt der Anteil der geringfügig und sonstigen Beschäftigten bei den Einzelplänen lediglich **0,8%** (Vorjahr: 0,3%) und bei den Landesbetrieben nach §26 LHO **1,2%** (Vorjahr: 1,0%).

² Personalbericht 2000, C1.1 Personaltableau, S.8. Der budgetrelevante Personalbestand wird hier zuzüglich der durch rückwirkende Buchungen bedingten 783 Fälle (s. dort Fn.2) ausgewiesen.

³ Nicht erfasst werden aus datentechnischen Gründen Auszubildende im feuerwehrtechnischen Dienst sowie Auszubildende im Polizeivollzugsdienst ab dem 2. Ausbildungsjahr, die in „normalen“ Besoldungsgruppen geführt werden.

⁴ Der Anstieg beruht vor allem auf technischen Gründen: im letzten Personalbericht konnten die erst rückwirkend zur Auszahlung kommenden Beschäftigungsverhältnisse noch nicht berücksichtigt werden.

C.2.1.3. Summe aller Beschäftigungsverhältnisse

Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Freien und Hansestadt Hamburg wird ermittelt, indem zum budgetrelevanten Personalbestand noch die Personalgruppen der arbeitsunfähigen Bediensteten ohne Krankenbezüge, der ohne Bezüge beurlaubten Beschäftigten, der mit Eingliederungszuschüssen der Bundesanstalt für Arbeit Beschäftigten (EGZ) bzw. die in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen Beschäftigten (ABM) sowie sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag addiert werden (vgl. A-01 Personaltableau / Übersicht zu den Beschäftigungsverhältnissen der hamburgischen Verwaltung).

Am 31.12.2000 betrug die *Summe aller Beschäftigungsverhältnisse* **85.148** (Vorjahr: 86.304). Davon zählen **78,4%** (Vorjahr: 78,6%) organisatorisch zu den Einzelplänen, **18,6%** (Vorjahr: 18,5%) zu den Wirtschaftsplänen nach § 15 LHO und **3%** (Vorjahr: 3%) zu den Landesbetrieben nach § 26 LHO.

Die Gruppe der *erkrankten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Krankenbezüge* (ohne Entgeltzahlung bzw. ohne Krankengeldzuschuss) umfasste insgesamt **565** (Vorjahr: 530) Personen. Sie machen bei den Einzelplänen einen Anteil von **0,58%** (Vorjahr: 0,53%) an der Summe aller Beschäftigungsverhältnisse aus. Sowohl bei den Einrichtungen nach § 15 LHO wie auch bei den Landesbetrieben nach § 26 LHO beträgt dieser Anteil **0,98%** (Vorjahr: 0,90% bzw. 1,02%) . Besondere Schwerpunkte sind nicht erkennbar.

Ohne Bezüge beurlaubt waren **4.822** (Vorjahr: 4.786) Beschäftigte. Bei den Einzelplänen sind **5,6%** (Vorjahr: 5,5%) dieser Gruppe zuzurechnen. In Einrichtungen nach § 15 LHO sind es **5,7%** (Vorjahr: 5,7%) und in Landesbetrieben nach § 26 LHO umfasst diese Gruppe **7,5%** (Vorjahr: 7,2%). Der überwiegende Anteil der Beschäftigten in dieser Gruppe sind Frauen. In den Einzelplänen beträgt der Frauenanteil **88,4%** (Vorjahr: 88,5%), in den Einrichtungen nach § 15 LHO sind es **89,1%** (Vorjahr: 89,7%) und in den Landesbetrieben nach § 26 LHO **80,6%** (Vorjahr: 79,5%).

Die Gruppe der mit Eingliederungszuschüssen beschäftigten Personen bzw. der in *Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen* beschäftigten Personen war mit **32** Personen sehr klein. Wesentlich mehr EGZ- bzw. ABM-Beschäftigte werden in der Hansestadt Hamburg bei Beschäftigungsträgern beschäftigt.

Die Gruppe der *sonstigen Beschäftigungsverhältnisse* ohne Zahlung zum Stichtag summierte sich auf **1.310** (Vorjahr: 3.152) Beschäftigungsverhältnisse. Sie bilden eine Restkategorie, in die alle Beschäftigungsverhältnisse aufgenommen wurden, die nicht beendet sind, aber im Stichmonat keine Bezüge erhielten und keiner der anderen Personalkategorien zuzuordnen sind. Diese Kategorie umfaßt **1,5%** (Vorjahr: 3,6%) aller Beschäftigungsverhältnisse.

Insgesamt betrug die Differenz zwischen dem budgetrelevanten Personalbestand und der Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Freien und Hansestadt Hamburg damit **6.729** (Vorjahr: 8.484).

C.2.2. Teilzeitbeschäftigung

C.2.2.1. Beschäftigung nach Voll- und Teilzeit

Grundlage für diese Übersicht ist der **statistische Personalbestand**.

Insgesamt bestehen in der hamburgischen Verwaltung am 31.12.2000 **18.818** (Vorjahr: 18.753) bezahlte Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse. Dies entspricht einem Anteil von gerundet **25,8 %** (Vorjahr: 25,4 %). Rechnet man bei den bestehenden **73.066** (Vorjahr: 73.710) Voll- und Teilzeit-Beschäftigungsverhältnissen die Teilzeitbeschäftigten unter Berücksichtigung ihres Arbeitsumfangs in Vollzeitkräfte um, so ergibt sich ein Beschäftigungsvolumen von insgesamt **65.642,3** Vollkräften (Vorjahr: 66.764,2). Dies ist eine Maßzahl für die Menge des Personals und ermittelt unter Berücksichtigung des Umfangs von Teilzeitarbeitsverhältnissen das bezahlte Arbeitszeitvolumen. Damit ergibt sich - korrespondierend mit dem höheren Teilzeitbeschäftigungsanteil - rein rechnerisch pro Beschäftigungsverhältnis mit **89,8 %** ein etwas geringerer durchschnittlicher Beschäftigungsumfang als 1999 (90,6 %). Es ist zu beachten, dass bei der hier angeführten Berechnung das Beschäftigungsvolumen von Mehrarbeit und Überstunden nicht einbezogen wird.

Die Anteile von Teilzeitarbeit unterscheiden sich zwischen Einzelplänen, Einrichtungen und Landesbetrieben nur geringfügig (Abb. C.2.2-1). Jedoch hat sich der Anteil bei den Einrichtungen und Landesbetrieben jeweils um reichlich einen Prozentpunkt auf **26,2 %** bzw. **25,5 %** erhöht, während er bei den Einzelplänen mit **25,7 %** kaum verändert ist.

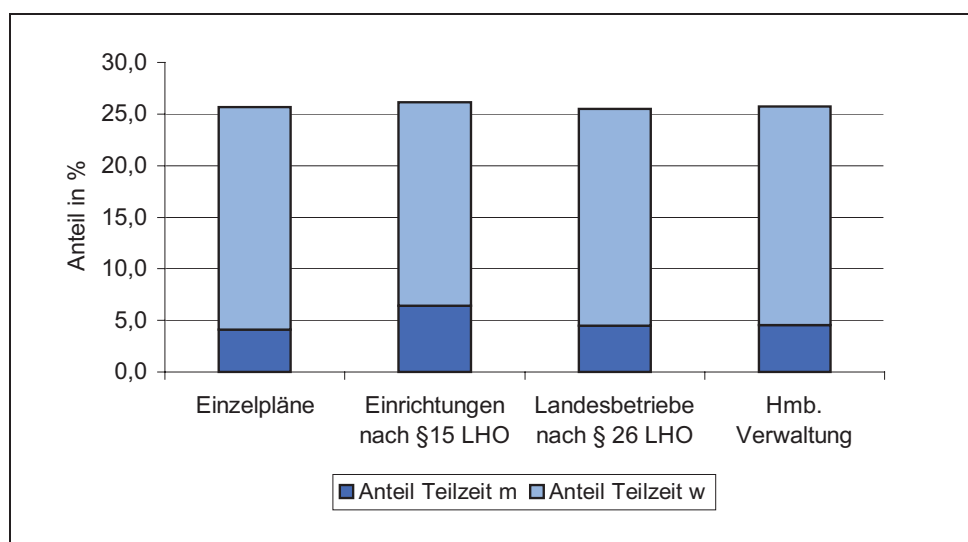


Abb. C.2.2-1: Anteil von Teilzeit-Beschäftigung am statistischen Personalbestand

Gravierende Unterschiede ergeben sich weiterhin bei der geschlechtsspezifischen Verteilung der Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse. Der Anteil teilzeitbeschäftigter Männer am statistischen Personalbestand insgesamt beträgt **4,5 %** (Vorjahr: 4,4 %), der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen dagegen **21,2 %** (Vorjahr: 21,0).

Noch deutlicher wird der Unterschied, wenn die beiden Geschlechtergruppen getrennt betrachtet werden (Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer bzw. Frauen jeweils am geschlechtsspezifischen statistischen Personalbestand). Nur **8,6 %** (Vorjahr: 8,3 %) der Männer arbeiten in Teilzeit, dagegen unverändert **44,9 %** der Frauen.

Bei dieser geschlechtsspezifischen Verteilung der Teilzeit sind die Unterschiede zwischen den Einzelplänen (7,6 %) und Landesbetrieben (8,5 %) gering. Der Anteil teilzeitbeschäftigter Männer bei den Einrichtungen nach §15 LHO, zu denen auch die Hochschulen gehören, ist mit 13,6 % (Vorjahr: 11,9%) höher als in den zuvor genannten Bereichen. Hier wie auch bei den Landesbetrieben ist der Anteil um etwa zwei Prozentpunkte gestiegen; bei den Einzelplänen blieb er praktisch unverändert.

Die Schwankungen des Teilzeitbeschäftigungsanteils am statistischen Personalbestand insgesamt bleiben von Einzelplan zu Einzelplan beträchtlich. Er streut in einer Bandbreite von reichlich 5 % bei der Behörde für Inneres und ca. 45 % bei der Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung und im Senatsamt für die Gleichstellung.

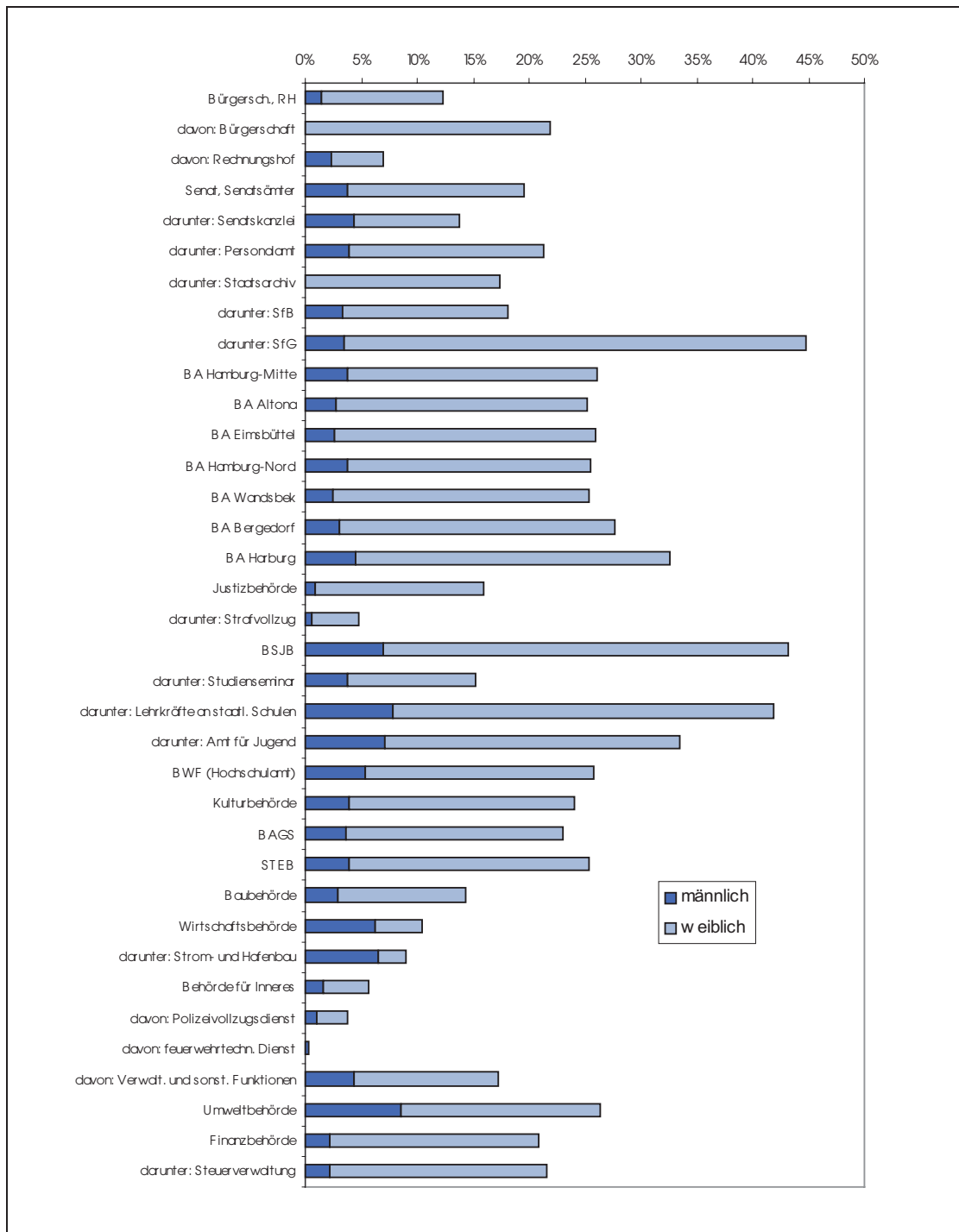


Abb. C.2.2-2: Anteile der Teilzeitbeschäftigten am jeweiligen statistischen Personalbestand

Zwischen den Einrichtungen nach § 15 LHO und den Landesbetrieben nach § 26 LHO schwanken die Anteile der Teilzeitbeschäftigung ebenfalls beträchtlich (Abb. C.2.2-3).

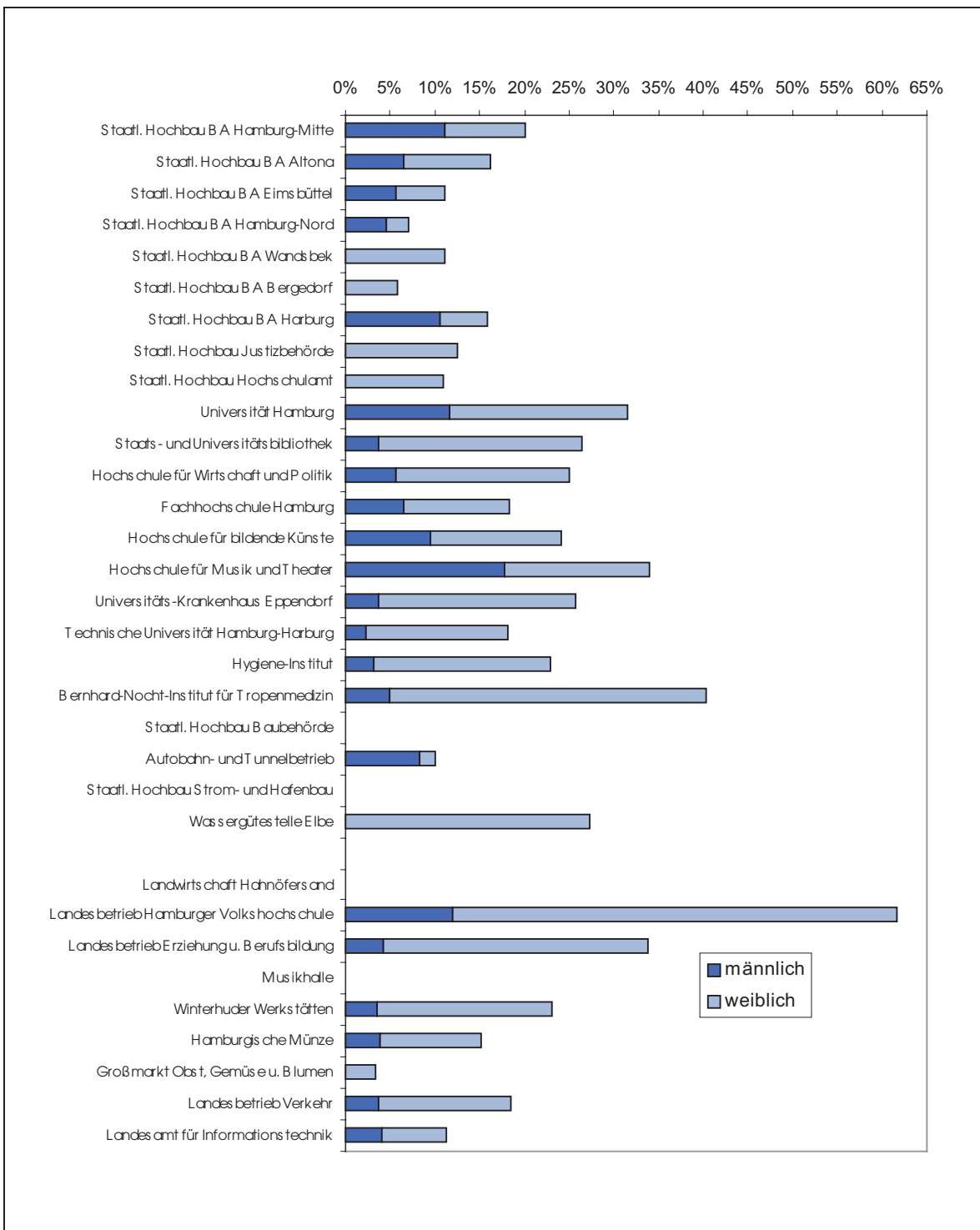


Abb. C.2.2-3: Anteile der Teilzeitbeschäftigten am jeweiligen statistischen Personalbestand

Der Umfang der Teilzeitbeschäftigung ist weiterhin stark ungleich verteilt. Nur **9 %** (Vorjahr: 4%) der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse haben einen Umfang von weniger als der Hälfte der vollen Arbeitszeit. Der Großteil weist einen Beschäftigungsumfang von **50 bis unter 60 %** auf. Die nächsthäufigsten Gruppen sind die mit einem Umfang von ca. **70 bis unter 80 %** und **mehr als 80 %**.

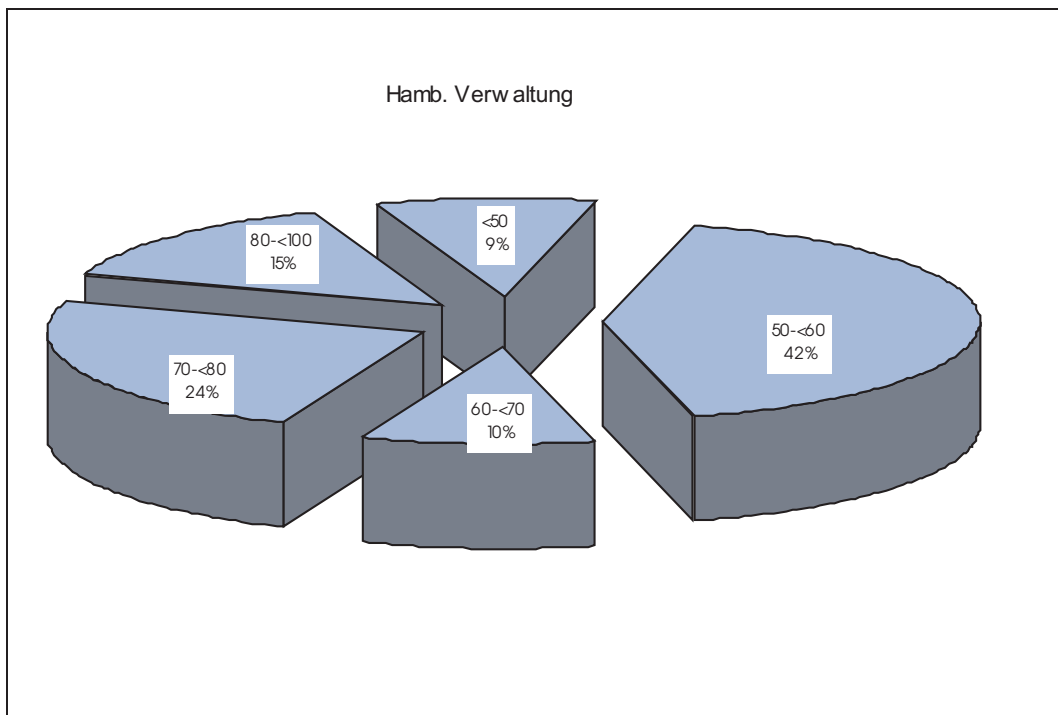


Abb. C.2.2.4: Differenzierung der Teilzeitbeschäftigten nach dem Umfang der Teilzeitbeschäftigung

Hier fällt im Vergleich zum Vorjahr auf, dass die Anteile der Teilzeitbeschäftigung von weniger als 50 % der Regelarbeitszeit zu Lasten der Anteile von mehr als 70 % gestiegen sind. Möglicherweise zeigt sich darin u. a. die Auswirkung der erweiterten Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung für Beamtinnen und Beamte (z. B. „unterhältige“ Beschäftigung).

Teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer weisen unterschiedliche Präferenzen hinsichtlich des Umfangs der Beschäftigung auf. Tendenziell wächst der Anteil von Männern ab einem Umfang der Teilzeitbeschäftigung von 70 %. Der Anteil der Männer ist in der Gruppe der mit 60 – 69 % des Umfangs Beschäftigten mit ca. **10 %** (Vorjahr: 10%) am geringsten, in der Gruppe der mit mehr als 80 % Beschäftigten mit knapp **30 %** (Vorjahr: 30%) am höchsten.

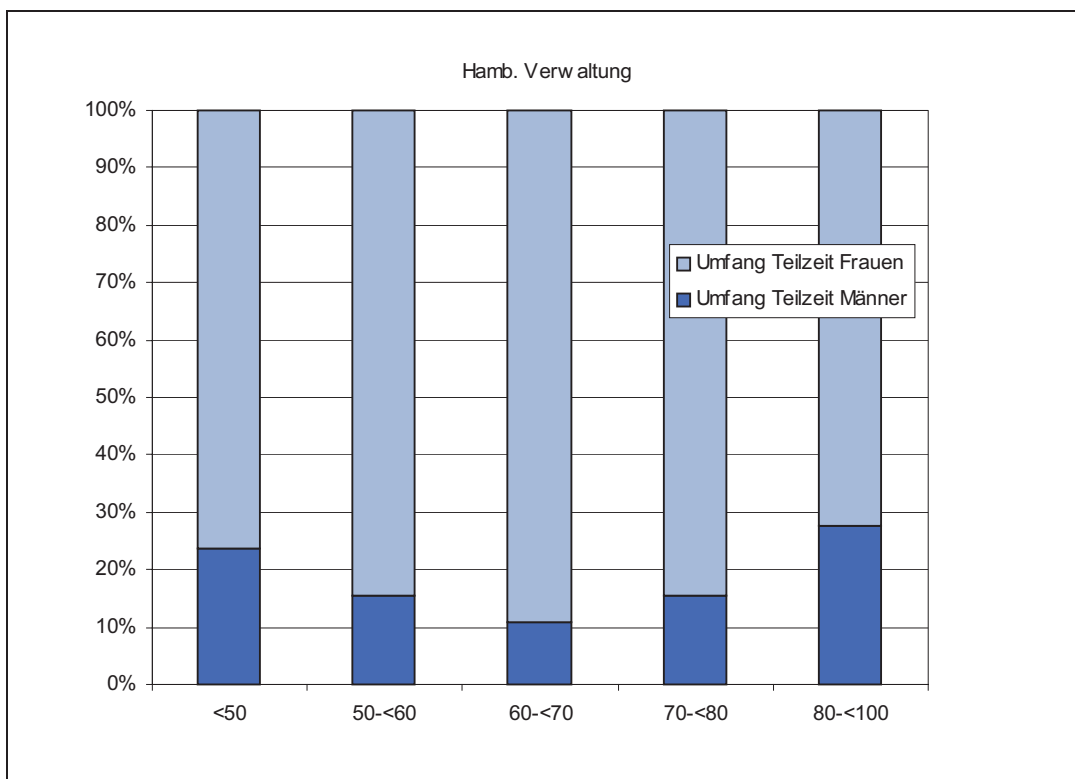


Abb. C.2.2-5: Verteilung der Teilzeitbeschäftigten nach Umfang und Geschlecht

Gegenüber dem Vorjahr hat sich eine leichte Verschiebung der Verteilung ergeben. Während der Anteil der Männer in der Gruppen der Teilzeitbeschäftigung mit geringerem Umfang gestiegen ist, hat er in Gruppen mit höherem Teilzeitumfang etwas abgenommen.

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen und Geschlecht zeigt einen bei den männlichen Beschäftigten mit steigender Laufbahngruppe absolut und prozentual zunehmenden Anteil. Bei den weiblichen Beschäftigten nimmt er prozentual ab; nach der Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse jedoch findet sich hier der Großteil der Beschäftigungsverhältnisse im höheren und im mittleren Dienst, gefolgt vom gehobenen und einfachen Dienst.

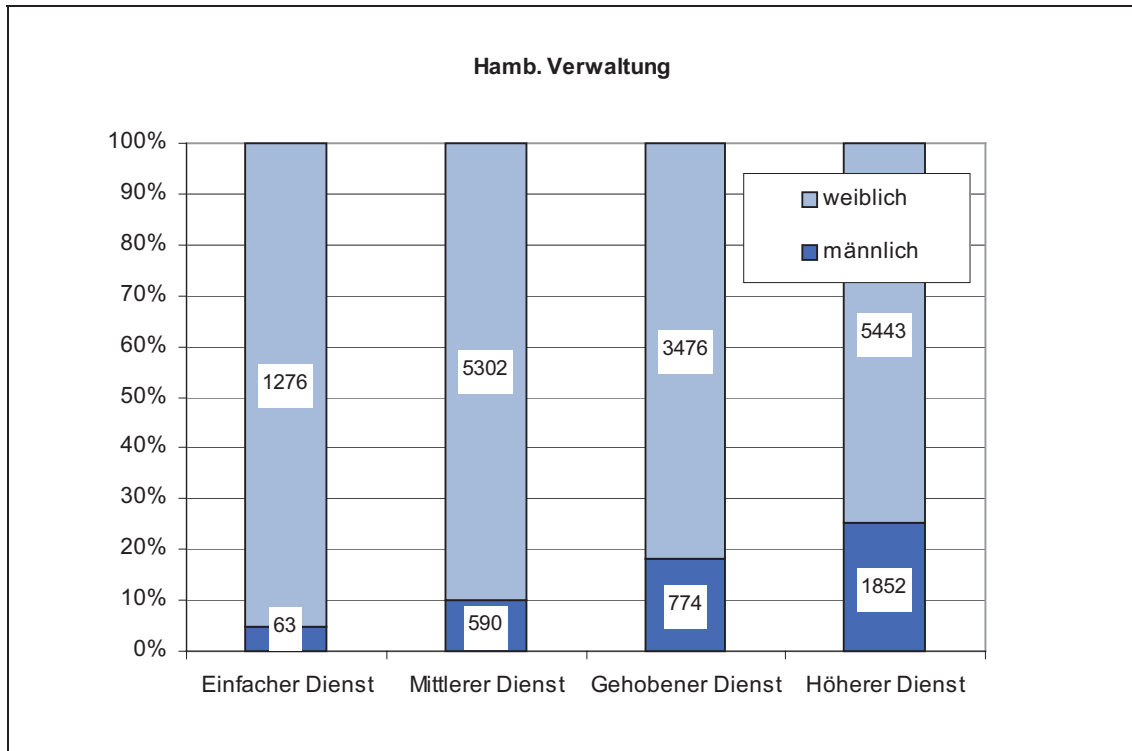


Abb. C.2.2-6: Verteilung der Teilzeitbeschäftigten nach Laufbahngruppen und Geschlecht

C.2.2.2. Sabbatmodelle und Altersteilzeit als Sonderformen der Teilzeit

Grundlage für diese Übersicht ist der **statistische Personalbestand**.

Die verschiedenen Sabbatjahr- und Altersteilzeitmodelle (nicht erfasst sind hier die unterjährigen sog. „Kurz - Sabbaticals“) stellen eine Sonderform der Teilzeitbeschäftigung dar. In der „klassischen“ Form ist die regelmäßige Wochenarbeitszeit für Vollzeitkräfte um einen bestimmten Anteil vermindert und dementsprechend auch die Bezahlung. In den Sabbatjahr- und Altersteilzeitmodellen wird der strikte Zusammenhang von geleisteter Arbeitszeit und Bezahlung pro Kalenderperiode aufgelöst. Bei den Sabbatjahrregelungen und der Altersteilzeit im Blockmodell erfolgt eine über die ganze Laufzeit verringerte Bezahlung; die vereinbarte Arbeitszeit für den Zeitraum des Modells wird aber nur in der Ansparphase geleistet, der eine Freistellungsphase gegenübersteht. Im Teilzeitmodell der Altersteilzeit werden zwar Arbeits- und Bezahlungsumfang im gleichen Zeitraum reduziert, die reduzierte Bezahlung wird jedoch - anders als bei der „klassischen Teilzeit“ - aufgestockt.

Die Altersteilzeitmöglichkeiten für den öffentlichen Dienst Hamburgs sind ab 1998, für die Beamtinnen und Beamten erst ab dem Jahr 2000, realisiert worden und somit noch relativ neu; Sabbatjahrregelungen existieren schon länger. Dies wirkt sich auf den Umfang der Inanspruchnahme dieser Teilzeitformen am 31.12.2000 aus. Auch die Qualität der Daten zur Altersteilzeit weist hinsichtlich der korrekten Zuordnung zu den verschiedenen Formen insbesondere in Verbindung mit dem Merkmal des ausgeübten Berufs teilweise noch Unschärfen durch falsche Schlüsselungen auf.

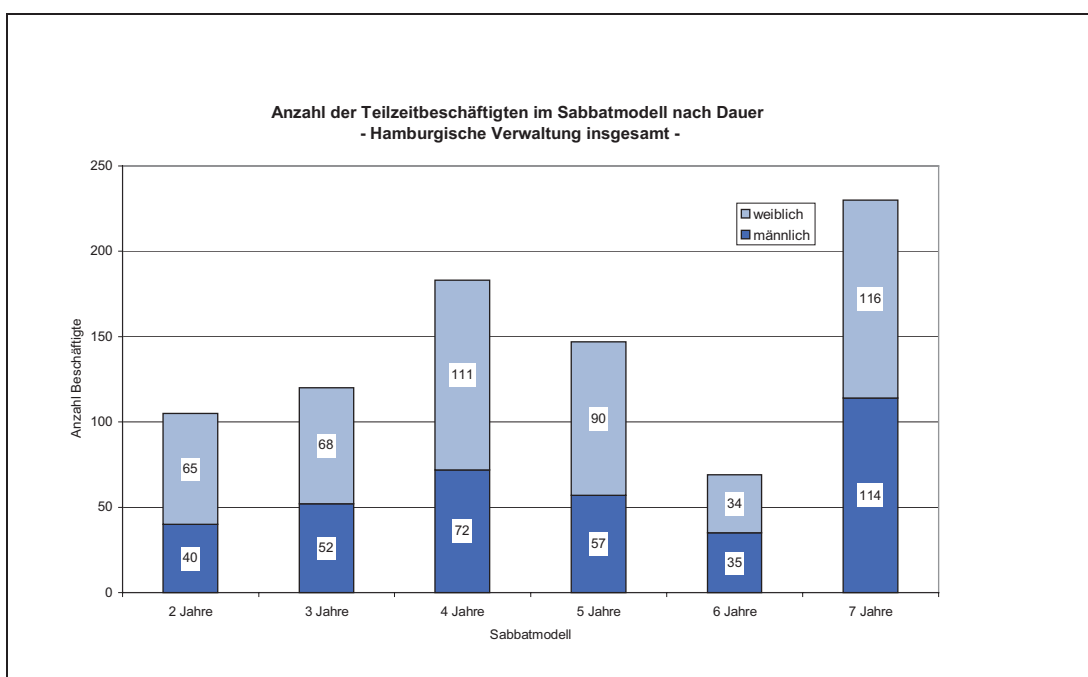


Abb. C.2.2-7: Beschäftigte im Sabbatjahrmodell nach Dauer des Sabbatmodells

Von Sabbatjahrmodellen machten Ende 2000 **854** Beschäftigte (**1,1 %** des Personalbestandes) der hamburgischen Verwaltung Gebrauch; in der Freistellungsphase befanden sich dabei **297** Beschäftigte. Die Schwerpunkte bei der Wahl der Zeitdauer liegen bei den 4 bis 5-jährigen Modellen und dem 7-Jahresmodell. Bei den weiblichen Beschäftigten ist die Inanspruchnahme insgesamt stärker ausgeprägt als bei den männlichen Beschäftigten.

In Altersteilzeit befanden sich am 31.12.2000 **937** Beschäftigte (**1,3 %** des Personalbestandes). Dabei entfielen auf das Blockmodell insgesamt **613** Fälle und auf das Teilzeitmodell **324** Fälle¹. Die geschlechtsspezifische Verteilung zeigt hier eine stärkere Inanspruchnahme durch männliche Beschäftigte.

¹ Aufgrund landesrechtlicher Vorschriften gilt für beamtete Lehrkräfte, soweit diese nicht Funktionsträgerinnen/Funktionsträger sind, nur das Teilzeitmodell und für die Vollzugsdienste nur das Blockmodell.

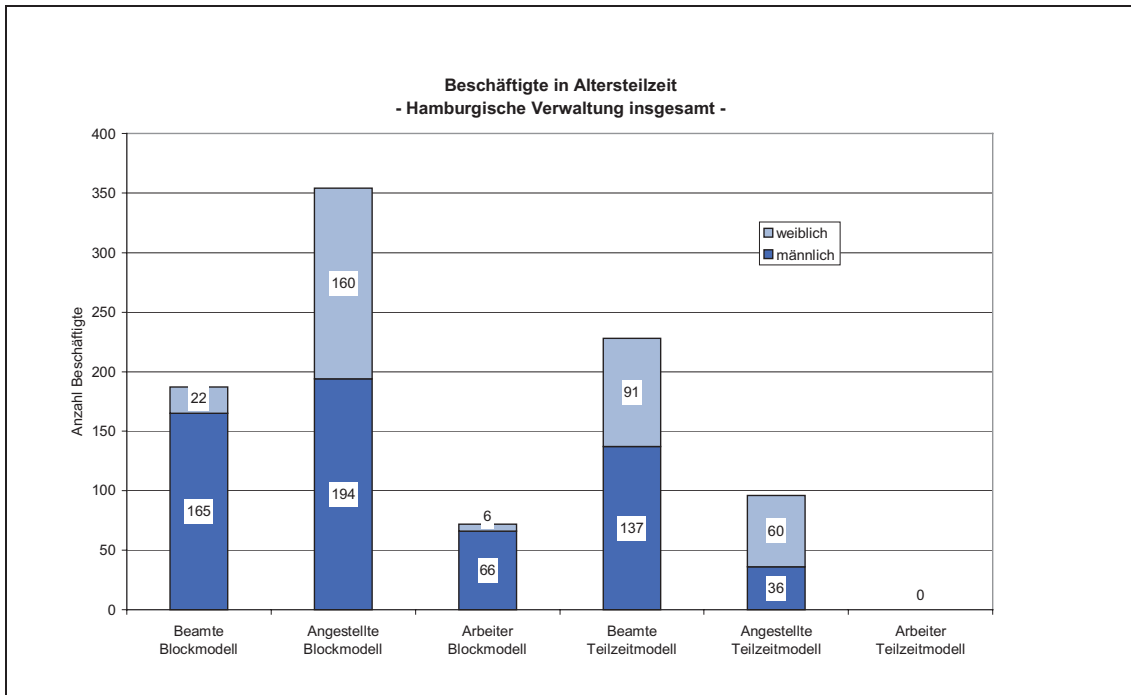


Abb. C.2.2-8: Beschäftigte in Altersteilzeit

Die Freistellungsphase in der Altersteilzeit (ATZ) ist infolge des noch „jungen“ Angebots erst in wenigen Fällen erreicht worden.

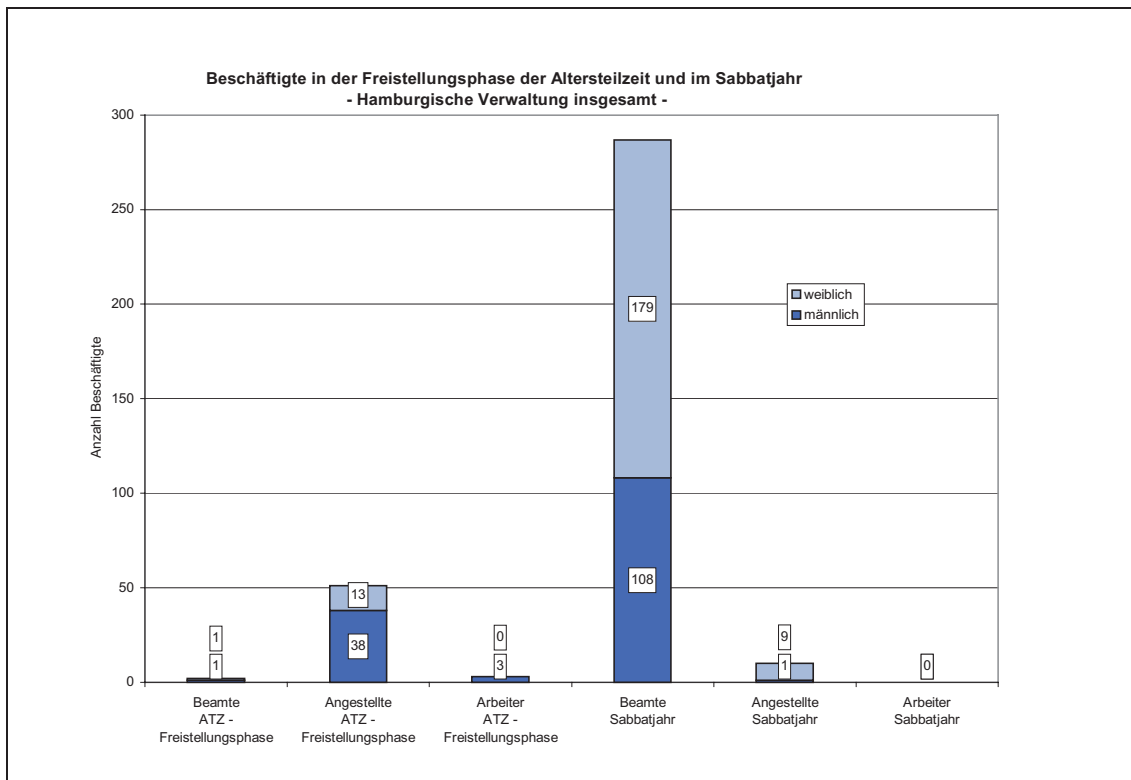


Abb. C.2.2-9: Beschäftigte in der Freistellungsphase von Altersteilzeit und Sabbatjahr

C.2.3 Beschäftigung nach Laufbahngruppen

Die Differenzierung des Personalbestands nach den Laufbahngruppen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes basiert auf der Laufbahngruppenunterscheidung im Beamtenrecht. Für die Darstellungen in diesem Abschnitt werden den nicht verbeamteten Beschäftigten ebenfalls Laufbahngruppen zugewiesen. Bei Angestellten dient die Vergütung als Gruppierungsmerkmal (vgl. C.2.5.), die Arbeiterinnen und Arbeiter der Lohngruppen 1 bis 3a werden dem einfachen Dienst, ab Lohngruppe 4 dem mittleren Dienst zugeordnet.

Von allen Beschäftigungsverhältnissen können **38,0 %** dem mittleren Dienst, **26,7 %** dem gehobenen Dienst, **31,1 %** dem höheren Dienst und **4,2 %** dem einfachen Dienst zugeordnet werden.

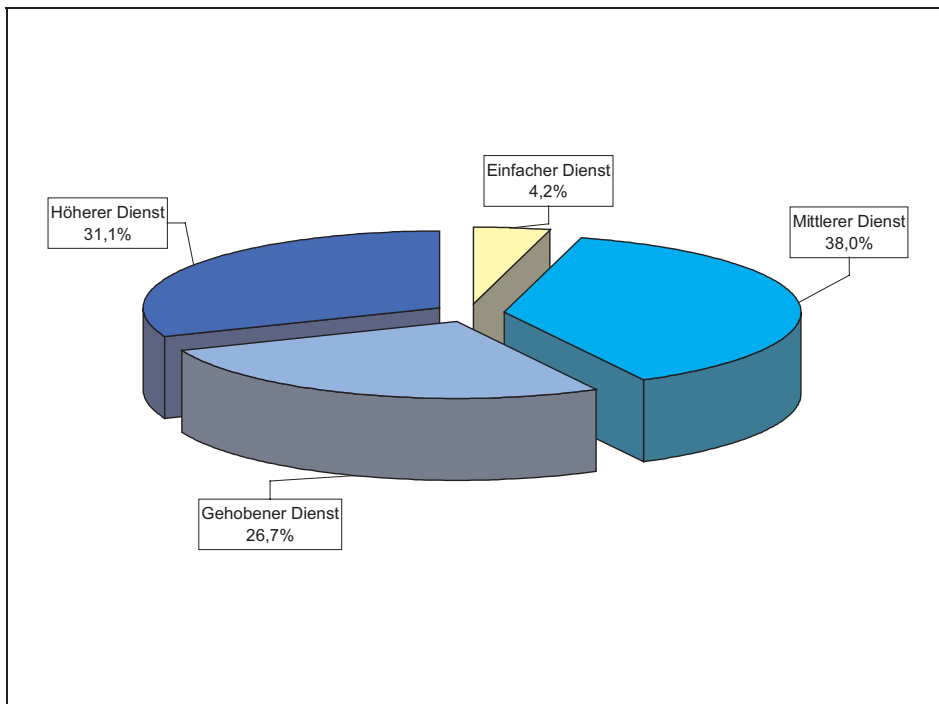


Abb. C.2.3-1: Beschäftigungsverhältnisse der hamburgischen Verwaltung nach Laufbahngruppen

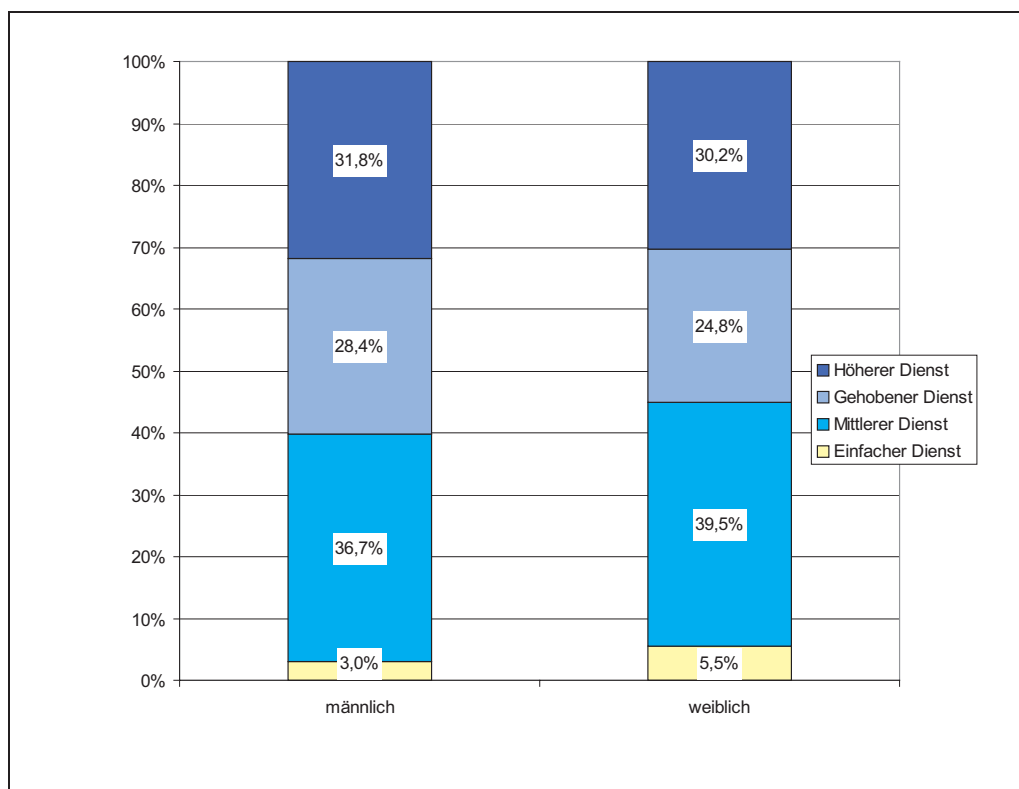


Abb. C.2.3.-2: Verteilung der männl. und weibl. Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung auf die Laufbahngruppen

Geringere Unterschiede als noch im Vorjahr ergeben sich bei der Gegenüberstellung von männlichen und weiblichen Beschäftigten (s. **Abb. C2.3-2**). Während **31,8 %** (Vorjahr: 31,1 %) aller Männer im höheren Dienst beschäftigt sind, sind nun **30,2 %** (Vorjahr: 26,5 %) der Frauen dieser Laufbahngruppe zuzuordnen. Hier vollzog sich ein deutlicher Zuwachs von **3,7** Prozentpunkten. Die Verteilung auf die anderen Laufbahngruppen stellt sich wie folgt dar: **24,8 %** (Vorjahr: 27,6 %) der Frauen sind im gehobenen Dienst, **39,5 %** (Vorjahr: 40,0 %) im mittleren Dienst und **5,5 %** (Vorjahr: 5,9 %) im einfachen Dienst beschäftigt. Von den männlichen Beschäftigten sind **28,4 %** (Vorjahr: 28,1 %) im gehobenen Dienst, **36,7 %** (Vorjahr: 37,7 %) im mittleren Dienst und **3,0 %** (Vorjahr: 3,1 %) im einfachen Dienst.

C.2.4. Beschäftigung nach Staatsangehörigkeit

Die Entwicklung des europäischen Binnenmarktes führt auch zu einer Internationalisierung der Arbeitsmärkte. Dieser Abschnitt beschäftigt sich mit der Frage nach Anzahl und Struktur der Beschäftigten mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit.

In der öffentlichen Verwaltung Hamburgs werden insgesamt **1.915** Beschäftigte mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit beschäftigt. Ihr Anteil am statistischen Personalbestand liegt bei **2,6 %** (s. **Abb. C.2.4-1**). Der Anteil der Frauen ist mit **3,4 %** deutlich höher als der der Männer mit ca. **1,9 %**.

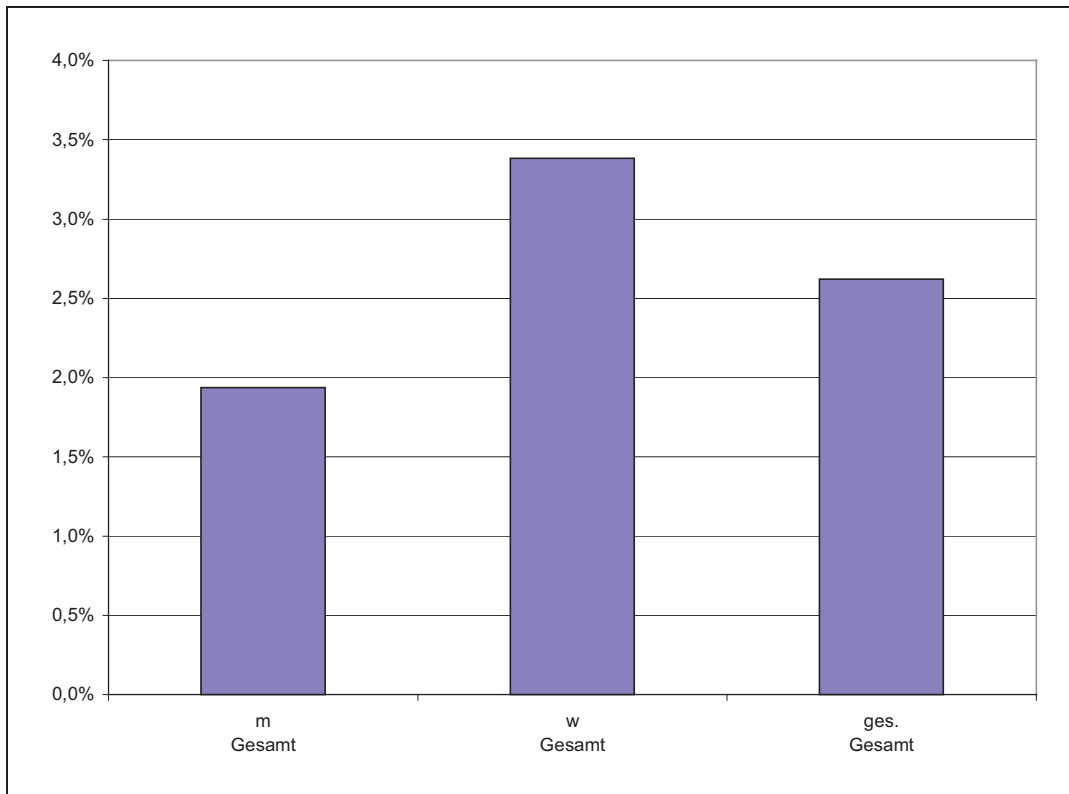


Abb. C.2.4-1 Anteile der Beschäftigten mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit nach Geschlecht

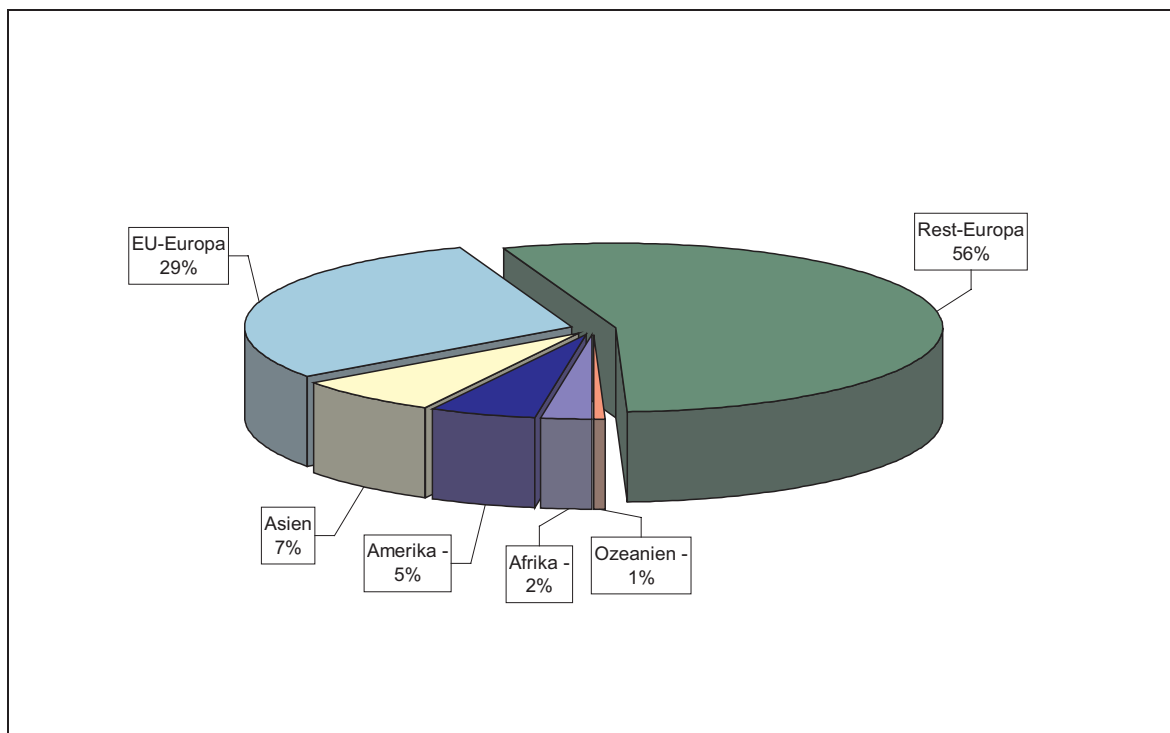


Abb. C.2.4-2: Beschäftigte mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit nach Kontinenten

Gruppiert man die Herkunftsländer nach Kontinenten, ergibt sich die **Abbildung C.2.4-2**. Die größte Gruppe bilden die europäischen nicht-EU-Staaten mit einem Anteil von **56 %**. Staaten, die der Europäischen Union angehören oder gleichgestellt sind, haben einen Anteil von **29 %**.

Insgesamt gesehen arbeiten Menschen aus **88** Staaten im öffentlichen Dienst der FHH. Den Spitzenplatz der Herkunftsländer nimmt die Türkei ein mit **645** Beschäftigten, gefolgt von Jugoslawien (**180**), Österreich (**108**) und Frankreich (**62**).

Die Beschäftigten mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit weisen eine sehr auffällige Verteilungsstruktur hinsichtlich der Statusgruppen auf (s. **Abb. C.2.4-3**).

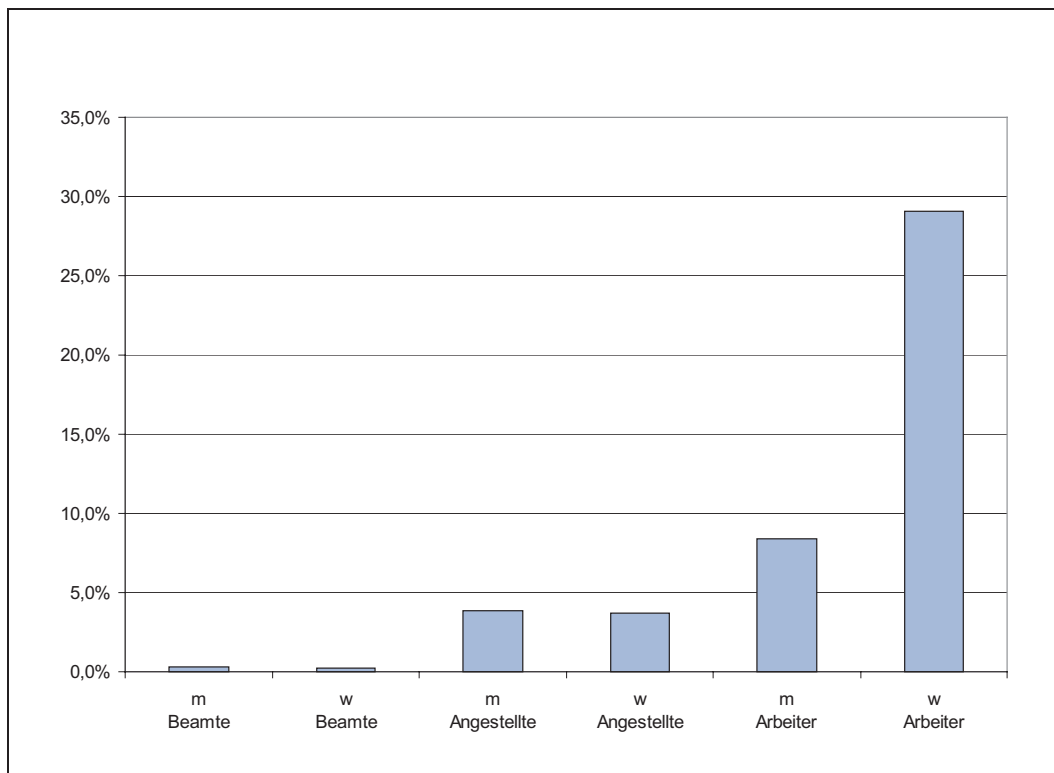


Abb. C.2.4-3 Beschäftigte mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit

Der Anteil an der Statusgruppe der Beamten ist mit **0,3 %** gering. Der Anteil an den Angestellten liegt unabhängig vom Geschlecht bei ca. **3,8 %**. Im Arbeiterbereich liegt der Anteil bei den Männern bei **8,4 %** und bei den Frauen bei **29,1 %**. Näheren Aufschluss gibt dazu die Verteilung auf die Berufskategorien (s. **Tab. C.2.4.2 des Anhangs**). Bei den Arbeiterinnen und Arbeitern konzentriert sich die Beschäftigung in den Berufskategorien der Raum- und Hausratreinigungskräfte und der Haus- und Gewerbeverwaltung. Geringere Anzahlen finden sich noch bei den Fertigungsberufen und den Gärtnerinnen und Gärtnern.

Ausführlicheres Material ist im Tabellenanhang des Personalberichts in den Tabellen C.2.4.1 und C.2.4.2 zusammengestellt.

C.2.5. Bezahlungsstruktur und Personalkosten

Die Angaben beziehen sich - wo nicht ausdrücklich anders erwähnt - auf den ausgabenverursachenden Personalbestand¹ (P bud) in Vollkräften insgesamt. Die Zahlen umfassen die Gesamtverwaltung einschließlich der Betriebe.

Die Bezahlungsstruktur ist eine wesentliche Bestimmungsgröße für die **Personalkosten**. Deren Analyse erfordert aber weitergehende Betrachtungen, etwa zu ihrer Zusammensetzung bzw. unterschiedlichen Anspruchsvoraussetzungen. Das Personalamt hat hierfür in Abstimmung mit den Behörden eine *Kostenartensystematik* entwickelt, deren Ergebnis hier erstmals dargestellt wird. Sie erlaubt im Vorjahresvergleich die Identifizierung von Veränderungen in der Zusammensetzung der Personalkosten.

Für die folgende Betrachtung werden nur Personalkosten des regulären Haushalts herangezogen, nicht Personalkosten, die sich auf nettoveranschlagte Einrichtungen mit Wirtschaftsplan gemäß § 15 LHO (z.B. Hochschulen) oder Landesbetriebe gemäß § 26 LHO (z.B. Landesamt für Informatik) beziehen. Weitere Abweichungen zu den im Haushaltsplan vollständig ausgewiesenen Personalausgaben treten auf, weil hier

- nur die Haushaltstitel 421, 422, 425, 426 und 427 des Gruppierungsplans berücksichtigt wurden, nicht z.B. Aufwendungen für Abgeordnete oder ehrenamtlich Tätige oder Beihilfe und Versorgung,
- Daten aus dem Bezügeabrechnungsverfahren Paisy herangezogen wurden und nicht Daten, die unter eigener Anordnungsbefugnis der Behörden erfasst wurden, und
- nur die Einzelpläne 1.0 bis 9.1 berücksichtigt wurden, nicht der Einzelplan 9.2 (Allgemeine Finanzverwaltung), weil dort auch Ausgaben verbucht werden, die nicht dem Kontenrahmen Dienstbezüge zuzurechnen sind.

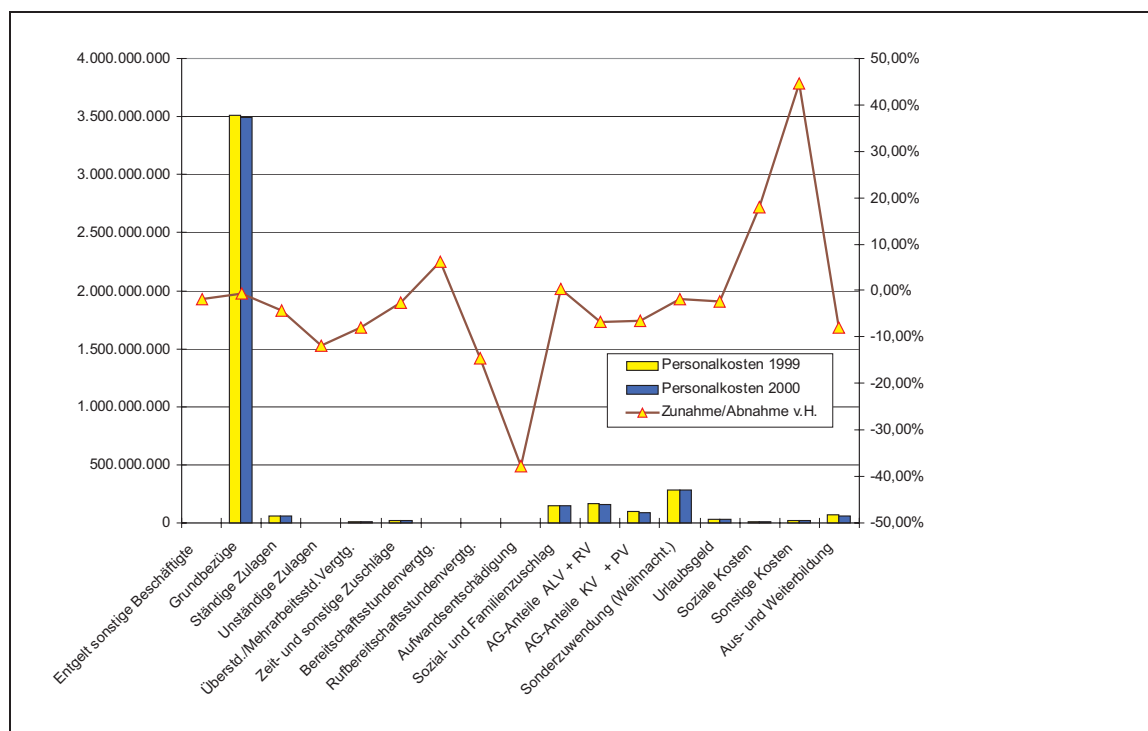


Abb.: C2.5-4 Vergleich der Personalkosten nach Personalkostenarten 1999 – 2000

¹ Die Summierung der Vollkräftezahlen der einzelnen Beschäftigungsgruppen weicht von der Gesamtzahl von P_bud ab, weil aufgrund fehlender Haushalts- oder Bezahlungsgruppenmerkmale einzelne Datensätze nicht zugeordnet werden konnten. Diese Abweichungen treten vor allem bei den geringfügigen und sonstigen Beschäftigungsverhältnissen auf und sind von der Größenordnung her vernachlässigbar.

Die Grundbezüge sind der dominierende Kostenblock (s. **Abb. C.2.5-4**). Beihilfe und Versorgung bleiben in dieser Betrachtung unberücksichtigt, weil die entsprechenden Istdaten nicht über die Bezügeabrechnung ermittelbar sind.

Die Darstellung macht deutlich, dass alle größeren Kostenarten entweder Rückgänge aufweisen oder stagnieren. Die Grundbezüge weisen ein absolutes Minus von ca. 21 Millionen aus, die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung verzeichnen deutliche Rückgänge von über 11 Millionen; dies korrespondiert mit der Verbeamtung u.a. bei den Lehrern sowie dem leichten Rückgang der Versicherungssätze. Arbeitgeberanteile zur Kranken- und Pflegeversicherung gehen um über 6 Millionen, die Sonderzuwendung („Weihnachtsgeld“) um über 5 Millionen zurück. Genauer analysiert werden müssen – wenn auch von ihrer absoluten Höhe her weniger bedeutsam – die sozialen und sonstigen Kosten.

Von Interesse ist die Frage, wie die Beschäftigten sich auf *Bruttoeinkommensklassen* verteilen. Für die Betrachtung wurden die Beschäftigten-Bruttoeinkommen eines Monats ohne Urlaubs- und Weihnachtsgeld (Oktober 2000) herangezogen. Demnach verdienten fast 2/3 der Beschäftigten Brutto weniger als 6.000 DM im Monat. **41,6 %** der Beschäftigten waren der Einkommensklasse von vier bis sechs Tausend DM, **26,3 %** der Beschäftigten der Klasse von sechs bis acht Tausend DM und **15,9 %** der Klasse von zwei bis vier Tausend DM zuzuordnen. In die Gruppe mit einem Bruttoeinkommen über zehn Tausend DM fielen **1,6 %** der Beschäftigten (s. **Abb. C2.5-5**).

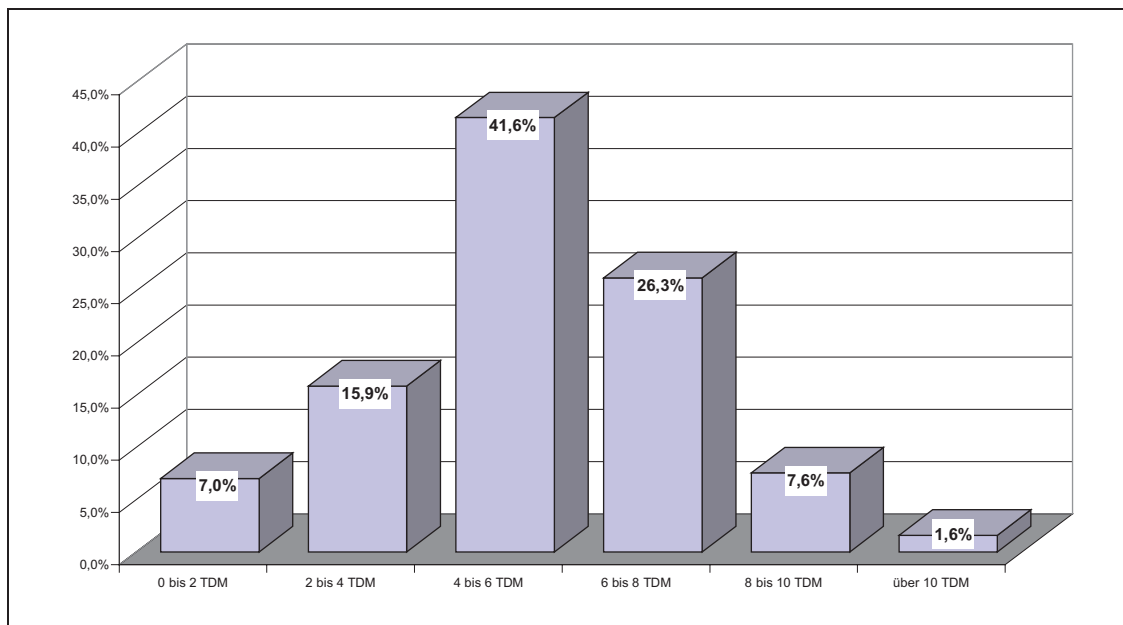


Abb. C.2.5-5: Bruttoeinkommensverteilung in der Hamburger Verwaltung

Die Höhe der *Personalzusatzkosten* ist ein Thema vieler betriebswirtschaftlicher, insbesondere personalwirtschaftlicher Fragestellungen. Die Personalzusatzkostenquote setzt die Personalzusatzkosten in Beziehung zum Entgelt für geleistete Arbeit (Direktentgelt). In der Industrie wird in den letzten Jahren ein Wert der Personalzusatzkostenquote von ca. 80 % genannt, für den Dienstleistungsbereich schwanken die Angaben je nach Branche zwischen ca. 70 % (Einzelhandel) und 102 % (Versicherungs- sowie Kreditgewerbe)². Um einen entsprechenden Wert für die Hamburger Verwaltung zu erhalten, wurden die Personalgrundkosten (Kostenarten 110 bis 400 und Entgelt sonstige Beschäftigte, Kostenart 900) in Beziehung zu den Personalzusatzkosten (Kostenarten ab 450 außer der Kostenart 900 sowie Ist-Ausgaben für Beihilfe und Versorgung mit dem vorläufigen Haushaltsergebnis für das Jahr 2000) gesetzt. Die Personalzusatzkostenquote für Hamburg erhält einen Wert von **74,2 %**. Bei der Bewertung dieser Quote ist allerdings zu berücksichtigen, dass hier kein vollständiger Abgleich der methodischen Ansätze erfolgte. Insbesondere blieben bei der Berechnung der Quote für die Hamburger Verwaltung alle personalbezogenen Sachleistungen sowie kalkulatorische Rückstellungen unberücksichtigt. Andererseits wurden die Ist-Ausgaben für die soziale Alterssicherung der Beamten (Pen-

² Quelle: Statistisches Bundesamt sowie Institut der deutschen Wirtschaft, Köln.

sionen) voll in die Rechnung einbezogen, während in der Privatwirtschaft die als Äquivalent anzusehenden Arbeitgeberbeiträge zur Rentenversicherung nur mit dem Arbeitgeberanteil von 50 v.H. (bis zur Beitragsbemessungsgrenze) eingehen.

C.2.5-BE	Beschäftigtenanzahl und Beschäftigungsvolumen von Beamten u. Beamtinnen - gegliedert nach Bezahlungsstruktur											
Stand 31.12.00												
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	6	12	6,0	6,0	12,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
B 10	11	2	13	11,0	2,0	13,0	0,1	0,0	0,1	0,0	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 7	2	0	2	2,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
B 6	23	2	25	22,9	2,0	24,9	0,2	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1
B 5	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
B 4	21	3	24	21,0	3,0	24,0	0,2	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1
B 3	46	4	50	46,0	3,5	49,5	0,5	0,0	0,3	0,2	0,0	0,1
B 2	3	1	4	3,0	1,0	4,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
A 16	283	51	334	280,5	48,3	328,8	2,9	0,6	1,8	1,1	0,3	0,8
A 15	937	281	1.218	924,8	264,9	1.189,6	9,5	3,1	6,4	3,7	1,6	2,9
A 14	2.311	1.040	3.351	2.225,6	888,6	3.114,2	23,4	11,4	17,6	9,1	6,1	7,9
A 13	2.200	2.501	4.701	2.099,9	2.002,4	4.102,3	22,3	27,4	24,7	8,7	14,6	11,1
A 13 StR VR	1.429	4.085	5.514	1.370,9	3.412,7	4.783,6	14,5	44,7	29,0	5,6	23,8	13,0
C 4	337	37	374	334,9	36,5	371,4	3,4	0,4	2,0	1,3	0,2	0,9
C 3	512	90	602	505,7	88,0	593,7	5,2	1,0	3,2	2,0	0,5	1,4
C 2	380	58	438	377,0	56,8	433,8	3,8	0,6	2,3	1,5	0,3	1,0
C 1	137	73	210	136,0	71,7	207,7	1,4	0,8	1,1	0,5	0,4	0,5
H 2	2	0	2	2,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
R 6	3	3	6	3,0	3,0	6,0	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	1	3	2,0	1,0	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
R 3	28	10	38	28,0	10,0	38,0	0,3	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1
R 2	210	52	262	209,3	45,4	254,7	2,1	0,6	1,4	0,8	0,3	0,6
R 1	361	244	605	354,7	205,5	560,1	3,7	2,7	3,2	1,4	1,4	1,4
Referendare	635	587	1.222	635,0	587,0	1.222,0	6,4	6,4	6,4	2,5	3,4	2,9
Summe Höherer Dienst	9.882	9.131	19.013	9.604,1	7.739,1	17.343,3	100%	100%	100%	38,9	53,2	44,7
A 13	717	131	848	713,7	124,7	838,4	9,4	2,8	6,8	2,8	0,8	2,0
A 13 Lehrer	58	199	257	53,6	168,0	221,6	0,8	4,2	2,1	0,2	1,2	0,6
A 12	1.327	428	1.755	1.315,5	379,9	1.695,4	17,4	9,0	14,2	5,2	2,5	4,1
A 12 Lehrer	126	738	864	120,6	616,7	737,3	1,6	15,6	7,0	0,5	4,3	2,0
A 11	1.912	1.015	2.927	1.890,4	828,5	2.718,8	25,0	21,4	23,6	7,5	5,9	6,9
A 11 Fachlehrer	21	29	50	21,0	25,8	46,8	0,3	0,6	0,4	0,1	0,2	0,1
A 10	1.907	927	2.834	1.895,9	786,3	2.682,2	25,0	19,5	22,9	7,5	5,4	6,7
A 10 Fachlehrer	48	67	115	47,0	55,1	102,1	0,6	1,4	0,9	0,2	0,4	0,3
A 9	1.167	538	1.705	1.158,4	503,5	1.661,9	15,3	11,3	13,8	4,6	3,1	4,0
Studienreferendare	107	424	531	107,0	424,0	531,0	1,4	8,9	4,3	0,4	2,5	1,2
Anwärter	248	247	495	248,0	247,0	495,0	3,2	5,2	4,0	1,0	1,4	1,2
Summe Gehobener Dienst	7.638	4.743	12.381	7.571,0	4.159,5	11.730,5	100%	100%	100%	30,1	27,6	29,1
A 9	3.430	905	4.335	3.416,0	762,8	4.178,8	44,6	27,9	39,6	13,5	5,3	10,2
A 8	2.177	1.135	3.312	2.167,4	919,4	3.086,8	28,3	35,0	30,3	8,6	6,6	7,8
A 7	1.770	871	2.641	1.761,2	779,0	2.540,2	23,0	26,9	24,1	7,0	5,1	6,2
A 6	142	200	342	141,1	189,4	330,4	1,8	6,2	3,1	0,6	1,2	0,8
A 5	68	19	87	67,8	19,0	86,8	0,9	0,6	0,8	0,3	0,1	0,2
Anwärter	110	110	220	110,0	110,0	220,0	1,4	3,4	2,0	0,4	0,6	0,5
Summe Mittlerer Dienst	7.697	3.240	10.937	7.663,4	2.779,6	10.443,0	100%	100%	100%	30,3	18,9	25,7

Geschlecht / Bezahlungsgruppe	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Anteil (v.H.) Laufbahngruppe			Anteil (v.H.) Statusgruppe		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
	1	2	3=1+2	4	5	6=4+5	7	8	9	10	11	12
Beamte/Beamtinnen - Senatoren/Senatorinnen - Bürgermeister/Bürgermeisterinnen												
A 6	38	1	39	38,0	1,0	39,0	23,6	2,4	19,2	0,1	0,0	0,1
A 5	59	17	76	59,0	16,3	75,3	36,6	40,5	37,4	0,2	0,1	0,2
A 4	27	8	35	27,0	8,0	35,0	16,8	19,0	17,2	0,1	0,0	0,1
A 4 Polizei	17	11	28	17,0	11,0	28,0	10,6	26,2	13,8	0,1	0,1	0,1
A 3	20	5	25	20,0	5,0	25,0	12,4	11,9	12,3	0,1	0,0	0,1
Summe Einfacher Dienst	161	42	203	161,0	41,3	202,3	100%	100%	100%	0,6	0,2	0,5
Summe Beamte/innen	25.378	17.156	42.534	24.999,6	14.719,5	39.719,0				100%	100%	100%

C.2.5-ANG	Beschäftigtenanzahl und Beschäftigungsvolumen von Angestellten - gegliedert nach Bezahlungsstruktur											
Stand 31.12.00												
Geschlecht / Vergütungsgruppe	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
Angestellte												
C 4	8	0	8	6,4	0,0	6,4	0,3	0,0	0,2	0,1	0,0	0,0
C 3	32	21	53	16,0	9,6	25,6	1,0	1,1	1,1	0,3	0,1	0,2
C 2	12	4	16	7,9	2,5	10,4	0,4	0,2	0,3	0,1	0,0	0,1
Sonst. Professoren	6	0	6	6,0	0,0	6,0	0,2	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0
I	45	10	55	44,2	9,5	53,7	1,5	0,5	1,1	0,4	0,1	0,2
I a	229	100	329	220,2	87,4	307,5	7,4	5,2	6,6	2,0	0,6	1,1
I b	863	450	1.313	819,8	372,1	1.191,8	28,0	23,3	26,2	7,4	2,6	4,5
II a	1.684	1.228	2.912	1.438,5	919,2	2.357,7	54,7	63,6	58,1	14,4	7,0	10,0
Lehrbeauftragte	71	19	90	64,0	15,0	79,0	2,3	1,0	1,8	0,6	0,1	0,3
SAV	50	36	86	44,6	30,5	75,2	1,6	1,9	1,7	0,4	0,2	0,3
Sonstige Vergütungen	4	3	7	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0	0,0
Auszubildende	71	54	125	68,0	51,5	119,5	2,3	2,8	2,5	0,6	0,3	0,4
Praktikant	2	6	8	0,0	0,0	0,0	0,1	0,3	0,2	0,0	0,0	0,0
Summe Höherer Dienst	3.077	1.931	5.008	2.735,6	1.497,3	4.232,9	100%	100%	100%	26,2	11,1	17,2
II a	169	152	321	150,8	116,4	267,1	4,6	3,4	3,9	1,4	0,9	1,1
II b	16	22	38	14,8	18,1	32,9	0,4	0,5	0,5	0,1	0,1	0,1
III	1.103	535	1.638	1.047,2	439,7	1.486,9	29,9	11,8	19,9	9,4	3,1	5,6
IV a	806	463	1.269	771,6	388,9	1.160,5	21,8	10,2	15,4	6,9	2,7	4,4
IV b	0	2	2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
IV b	1.203	2.330	3.533	1.116,8	1.928,2	3.045,0	32,6	51,5	43,0	10,3	13,4	12,1
V a	3	4	7	2,8	3,5	6,3	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
V b	278	775	1.053	244,6	610,2	854,7	7,5	17,1	12,8	2,4	4,4	3,6
KR XIII	0	1	1	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
KR XI	0	2	2	0,0	2,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
KR X	2	8	10	2,0	8,0	10,0	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0	0,0
KR IX	8	12	20	7,8	11,5	19,3	0,2	0,3	0,2	0,1	0,1	0,1
KR VIII	13	50	63	12,5	43,5	56,0	0,4	1,1	0,8	0,1	0,3	0,2
KR VII	12	71	83	10,8	67,6	78,4	0,3	1,6	1,0	0,1	0,4	0,3
SAV	3	10	13	3,0	8,4	11,4	0,1	0,2	0,2	0,0	0,1	0,0
Sonstige Vergütungen	70	81	151	23,1	28,6	51,7	1,9	1,8	1,8	0,6	0,5	0,5
Studienreferendare	4	9	13	4,0	9,0	13,0	0,1	0,2	0,2	0,0	0,1	0,0
Praktikant	4	0	4	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Summe Gehobener Dienst	3.694	4.527	8.221	3.411,7	3.684,6	7.096,2	100%	100%	100%	31,5	26,0	28,2
V b	1.147	1.725	2.872	1.097,8	1.460,4	2.558,1	24,3	16,2	18,7	9,8	9,9	9,8
V c	901	1.518	2.419	866,0	1.282,6	2.148,6	19,1	14,3	15,8	7,7	8,7	8,3
VI b	1.019	2.817	3.836	990,4	2.331,9	3.322,4	21,6	26,5	25,0	8,7	16,2	13,2
VII	1.101	2.577	3.678	1.065,0	2.028,0	3.093,1	23,4	24,2	24,0	9,4	14,8	12,6
VIII	116	140	256	109,7	99,4	209,1	2,5	1,3	1,7	1,0	0,8	0,9
KR VI	60	331	391	56,0	267,9	323,9	1,3	3,1	2,5	0,5	1,9	1,3
KR V	89	310	399	75,0	273,2	348,2	1,9	2,9	2,6	0,8	1,8	1,4
KR Va	82	717	799	71,3	554,4	625,6	1,7	6,7	5,2	0,7	4,1	2,7
KR IV	48	147	195	45,7	136,0	181,7	1,0	1,4	1,3	0,4	0,8	0,7
KR III	30	5	35	28,5	4,5	33,0	0,6	0,0	0,2	0,3	0,0	0,1
SAV	0	1	1	0,0	0,8	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Geschlecht / Vergütungsgruppe	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
Angestellte												
Sonstige Vergütungen	16	25	41	0,0	0,0	0,0	0,3	0,2	0,3	0,1	0,1	0,1
Auszubildende	104	317	421	104,0	316,0	420,0	2,2	3,0	2,7	0,9	1,8	1,4
Praktikant	1	1	2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Summe Mittlerer Dienst	4.714	10.631	15.345	4.509,4	8.755,2	13.264,6	100%	100%	100%	40,2	61,0	52,6
VIII	9	13	22	9,0	11,5	20,5	3,7	3,8	3,7	0,1	0,1	0,1
IX a	138	124	262	133,9	94,7	228,6	56,6	35,8	44,4	1,2	0,7	0,9
IX b	40	65	105	34,8	45,4	80,2	16,4	18,8	17,8	0,3	0,4	0,4
X	1	1	2	1,0	1,0	2,0	0,4	0,3	0,3	0,0	0,0	0,0
KR II	44	40	84	42,0	32,3	74,3	18,0	11,6	14,2	0,4	0,2	0,3
KR I	12	9	21	10,5	7,3	17,8	4,9	2,6	3,6	0,1	0,1	0,1
Sonstige Vergütungen	0	94	94	0,0	88,1	88,1	0,0	27,2	15,9	0,0	0,5	0,3
Summe Einfacher Dienst	244	346	590	231,2	280,2	511,4	100%	100%	100%	2,1	2,0	2,0
Summe Angestellte	11.729	17.435	29.164	10.887,9	14.217,3	25.105,2				100%	100%	100%

C.2.5-ARB	Beschäftigtenanzahl und Beschäftigungsvolumen von Arbeitern u. Arbeiterinnen - gegliedert nach Bezahlungsstruktur											
Stand 31.12.00												
Geschlecht / Lohngruppe	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
Arbeiter/Arbeiterinnen												
V c	0	1	1	0,0	1,0	1,0	0,0	0,4	0,0	0,0	0,1	0,0
9	11	1	12	11,0	0,5	11,5	0,5	0,4	0,5	0,4	0,1	0,3
8a	127	3	130	123,3	3,0	126,3	5,8	1,1	5,3	4,3	0,2	2,8
8	25	2	27	25,0	2,0	27,0	1,1	0,7	1,1	0,9	0,1	0,6
7a	319	9	328	306,5	9,0	315,5	14,6	3,3	13,4	10,9	0,5	7,0
7	66	10	76	65,5	9,0	74,5	3,0	3,6	3,1	2,3	0,6	1,6
6a	602	31	633	575,0	27,5	602,5	27,6	11,3	25,8	20,5	1,7	13,4
6	109	17	126	106,0	13,0	119,0	5,0	6,2	5,1	3,7	1,0	2,7
5a	344	8	352	328,5	6,8	335,3	15,8	2,9	14,3	11,7	0,4	7,5
5	78	7	85	77,0	7,0	84,0	3,6	2,6	3,5	2,7	0,4	1,8
4a	217	72	289	211,0	54,8	265,8	10,0	26,3	11,8	7,4	4,0	6,1
4	59	34	93	57,5	26,3	83,8	2,7	12,4	3,8	2,0	1,9	2,0
Auszubildende	223	79	302	219,0	78,0	297,0	10,2	28,8	12,3	7,6	4,4	6,4
Summe Mittlerer Dienst	2.180	274	2.454	2.105,3	237,8	2.343,2	100%	100%	100%	74,4	15,3	52,0
3a	139	142	281	135,8	92,8	228,5	18,5	9,4	12,4	4,7	7,9	6,0
3	485	236	721	469,3	148,6	617,8	64,7	15,6	31,9	16,6	13,2	15,3
2a	79	382	461	73,7	313,4	387,1	10,5	25,2	20,4	2,7	21,4	9,8
2	44	64	108	43,5	47,0	90,5	5,9	4,2	4,8	1,5	3,6	2,3
1a	3	679	682	2,1	418,3	420,4	0,4	44,9	30,1	0,1	38,0	14,5
1	0	10	10	0,0	5,0	5,0	0,0	0,7	0,4	0,0	0,6	0,2
Summe Einfacher Dienst	750	1.513	2.263	724,3	1.025,0	1.749,3	100%	100%	100%	25,6	84,7	48,0
Summe Arbeiter/innen	2.930	1.787	4.717	2.829,6	1.262,9	4.092,5				100%	100%	100%

C.3 Altersstruktur des Personalbestands

Die Analyse der Altersstruktur erfolgt hier exemplarisch und konzentriert sich auf den Kernhaushalt. Die Differenzierung der Beschäftigten¹ über alle Statusgruppen nach Altersgruppen zeigt eine gravierende Ungleichverteilung (s. **Abb. C.3-1**). **32,9 %** (Vorjahr²: 33,2 %) der Beschäftigten gehören der größten Altersgruppe der 50 bis 59-Jährigen an, und weitere **6 %** (Vorjahr: 5,3 %) der Beschäftigten sind bereits 60 Jahre und älter. Nur **5,8 %** (Vorjahr: 6,0 %) der Beschäftigten sind bis 29 Jahre alt, **24,6 %** (Vorjahr: 25,2 %) gehören der Altersgruppe der 30 bis 39-Jährigen an und **30,6 %** (Vorjahr: 30,4 %) der Altersgruppe der 40 bis 49-Jährigen.

Der Frauenanteil unterscheidet sich z.T. signifikant in den unterschiedlichen Altersgruppen: Bei den Nachwuchskräften der bis 29-Jährigen liegt der Anteil bei **56,1 %** (Vorjahr: 53,8 %), bei der Altersgruppe der 30 bis 39-Jährigen beträgt der Anteil **44,1 %** (Vorjahr: 43,7 %), bei den 40 bis 49-Jährigen **49,0 %** (Vorjahr: 49,3 %), bei den 50 bis 59-Jährigen **45,6%** (Vorjahr: 44,7 %) und bei den über 59-Jährigen **32,1 %** (Vorjahr: 28,2 %). Hierbei ist die Zusatzfluktuation (Erziehungsurlaub, Beurlaubung aus familiären Gründen etc.) in der Altersgruppe der 30 bis 39-Jährigen ein wesentlicher Einflussfaktor (vgl. C.4.). Bei der Interpretation der letzten Altersgruppe müssen die geschlechtsspezifisch differierenden Regelungen zum Renteneintrittsalter berücksichtigt werden.

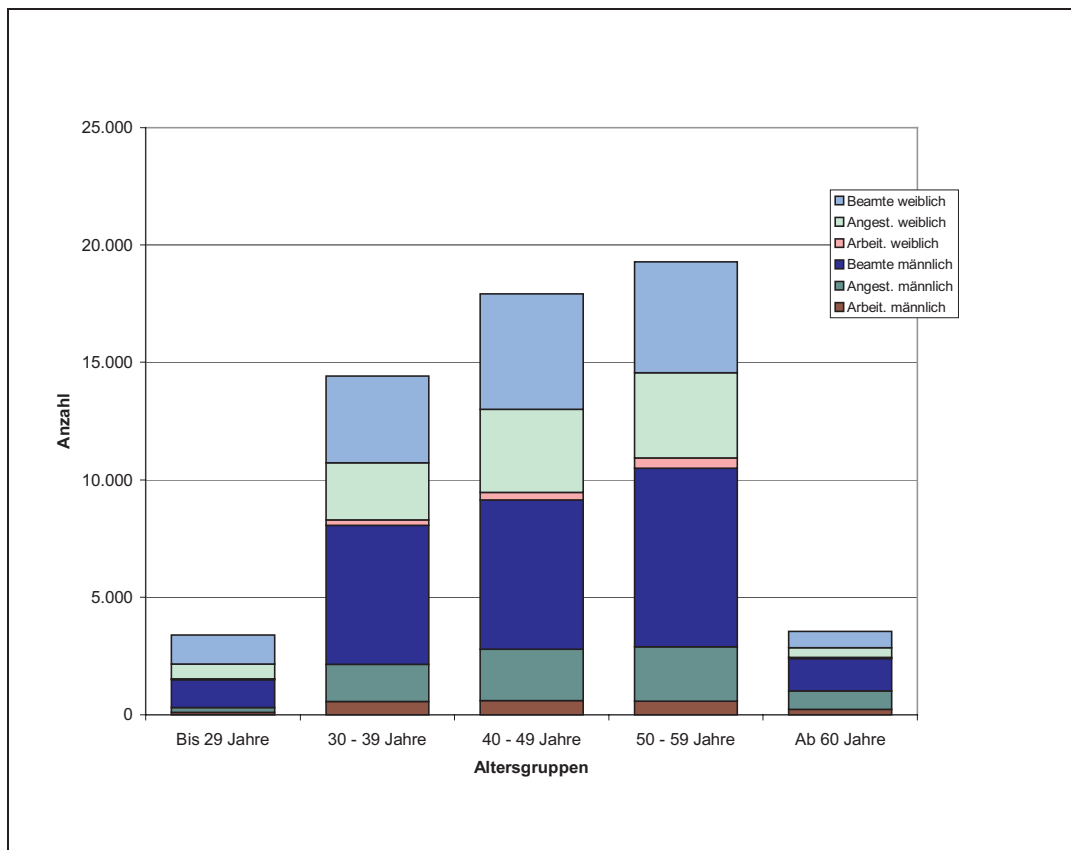


Abb. C.3-1: Altersstruktur des Personalbestands in der hamburgischen Verwaltung

Diese Ungleichverteilung ist Ausdruck einer ausgeprägten Überalterung des Personalkörpers, einer Entwicklung, die dem Innovationspotential des Personalbestands tendenziell entgegen steht. Junge Nachwuchskräfte verändern die Relationen.

¹ Grundlage der grafisch aufbereiteten Beschäftigtenanzahl ist der statistische Personalbestand des Kernhaushalts, d.h. die Tabellen für die Einzelpläne (E).

² Geringfügige Abweichungen zu den im Personalbericht 2000 veröffentlichten Zahlen ergeben sich durch eine neue Zuordnung der Altersjahrgänge auf die Gruppen.

Die Analyse der Entwicklung seit 1999 zeigt ein differenziertes Bild.

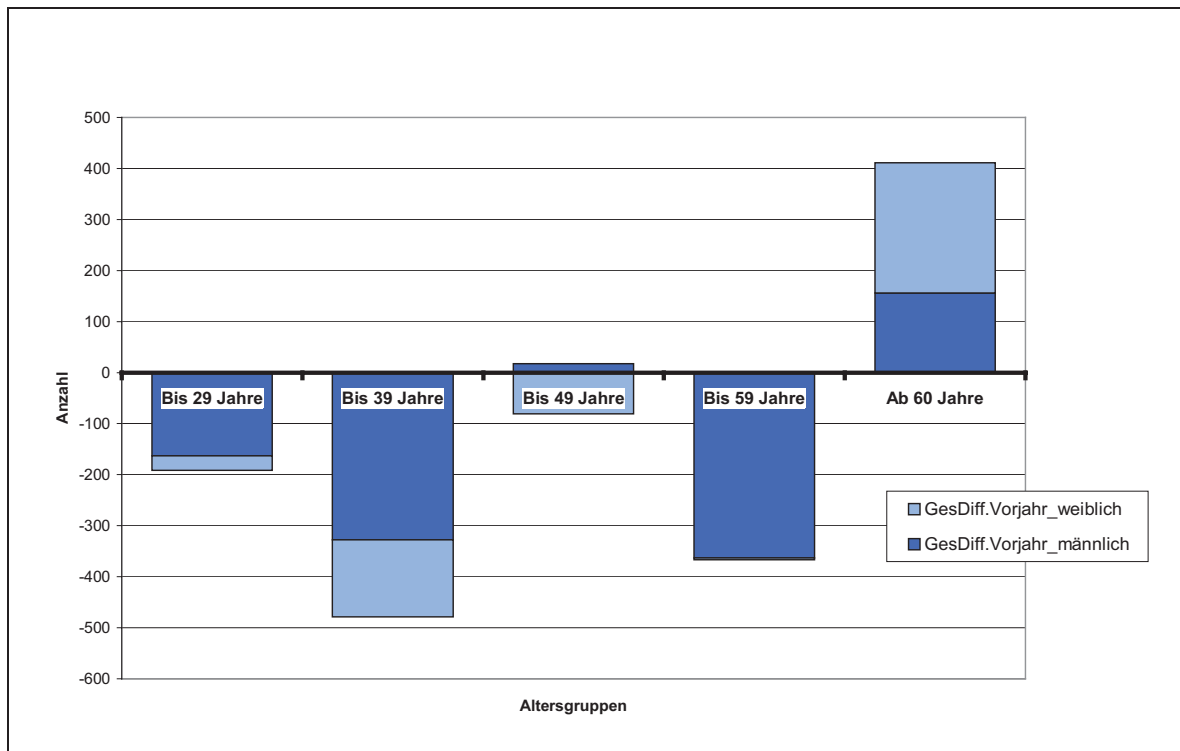


Abb. C.3-2: Entwicklung der Altersgruppen 1999 – 2000

Die Grafik (s. **Abb. C.3-2**) zeigt insgesamt eine Schrumpfung aller Altersgruppen; lediglich die Altersgruppe der über 60jährigen verzeichnet einen absoluten Zugang. Die Rückgänge in den Altersgruppen der unter Vierzigjährigen und den 50 – 59 jährigen finden vor allem bei den Männern statt. Auffällig ist der absolute und prozentuale Zuwachs der Gruppe der über 60jährigen Frauen. Hier beginnt sich anscheinend die Neuregelung der Altersgrenze für Frauen auszuwirken. Auch die jüngeren Altersgruppen schrumpfen; die quantitative Rekrutierung von jüngeren Ersatzpersonen (Nachwuchskräften) wurde durch die Haushaltskonsolidierung determiniert. Diese Entwicklungen wirken sich aber auf das Durchschnittsalter (s. **Anhang, Tab. C.3.2**) kaum aus, weil sie prozentual gesehen nicht relevant sind (s. **Abb. C.3-3**).

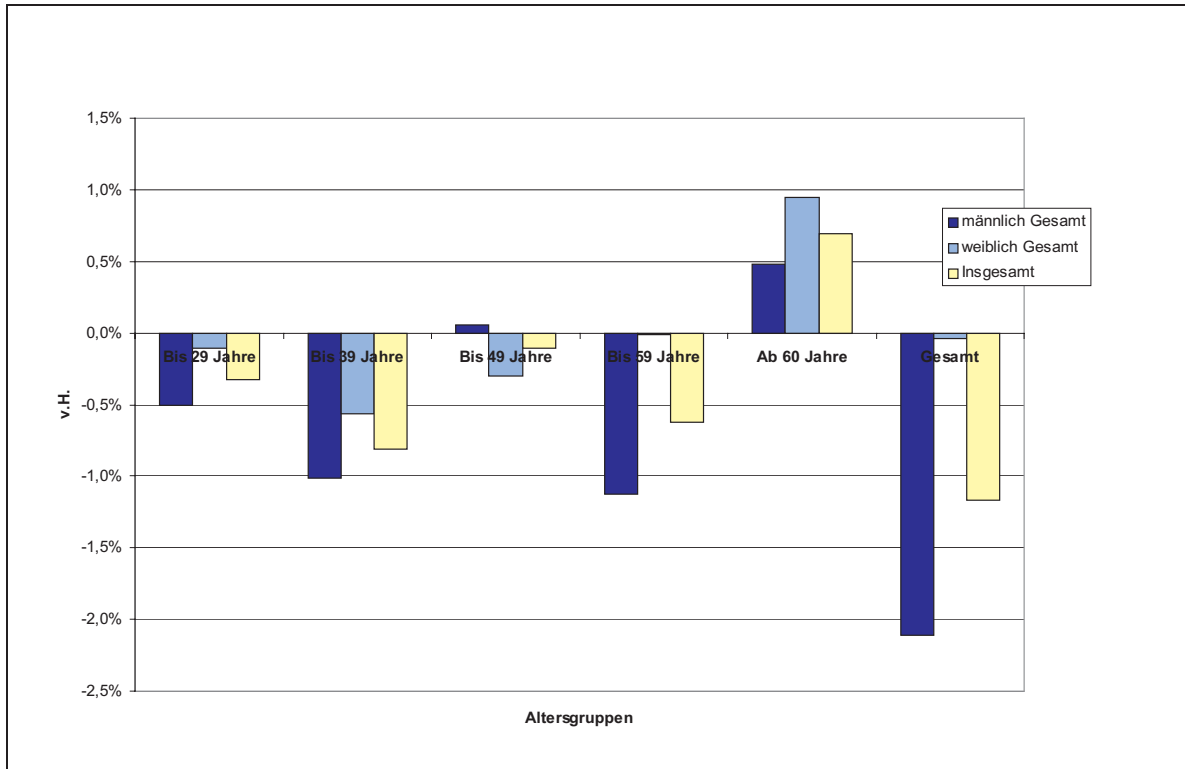


Abb. C.3-3: Prozentuale Entwicklung der Altersgruppen 1999 - 2000

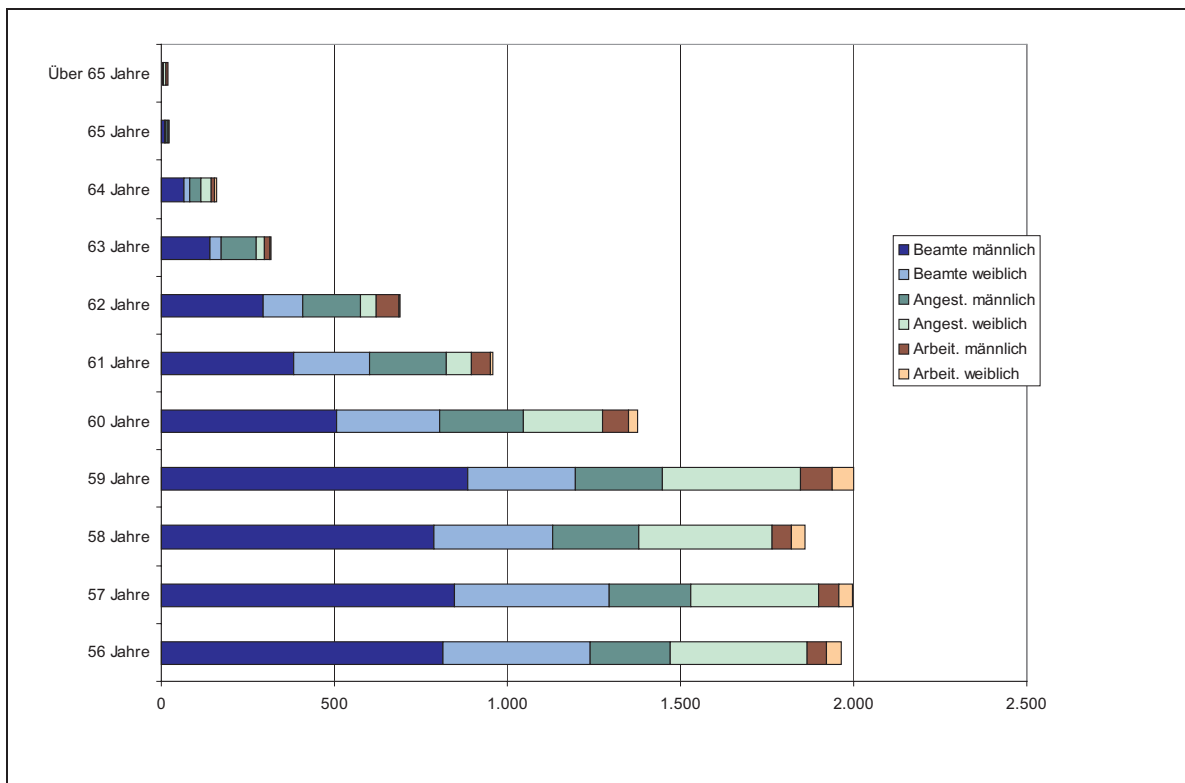


Abb. C.3-4: Ausgewählte Altersjahrgänge nach Statusgruppen und Geschlecht

Aus personalwirtschaftlicher Sicht besonders interessant ist eine genauere Darstellung insbesondere der älteren Altersgruppen. In der Abbildung **C.3-4** werden deshalb die Beschäftigten, die 56 Jahre und älter sind, jahrgangswise und nach Statusgruppen und Geschlecht getrennt ausgewiesen.

Die Tabelle zeigt zum einen, dass ab dem 60. Lebensjahr bei allen Statusgruppen die Beschäftigung signifikant abnimmt. Dabei muss allerdings die besondere Altersgrenze (60 Jahre) bei den Vollzugsdiensten beachtet werden. Wie der Abgleich mit der Fluktuationsstatistik zeigt (s. **Anhang, Tabelle C.4.2.2.1**), ist diese Altersstruktur auch ein Ergebnis des vorzeitigen Ausscheidens vor Erreichen des 65. Lebensjahrs.

Im folgenden wird im Rahmen einer Modellrechnung³ die voraussichtliche Entwicklung der Altersstruktur simuliert. Das Modell nimmt das Jahr 2000 als Ausgangsbasis und gibt Antworten auf die folgenden Fragestellungen:

- Wie entwickeln sich voraussichtlich die Ausscheidenszahlen ?
- Wie entwickeln sich voraussichtlich Personalbestand und Altersstruktur bis 2010 ?
- Welche quantitativen Ersatzbedarfe ergeben sich daraus voraussichtlich ?

Die Modellrechnung für die Ausscheidenszahlen schreibt das altersspezifische Ausscheidensverhalten der Beschäftigten bis zum Jahr 2010 fort.

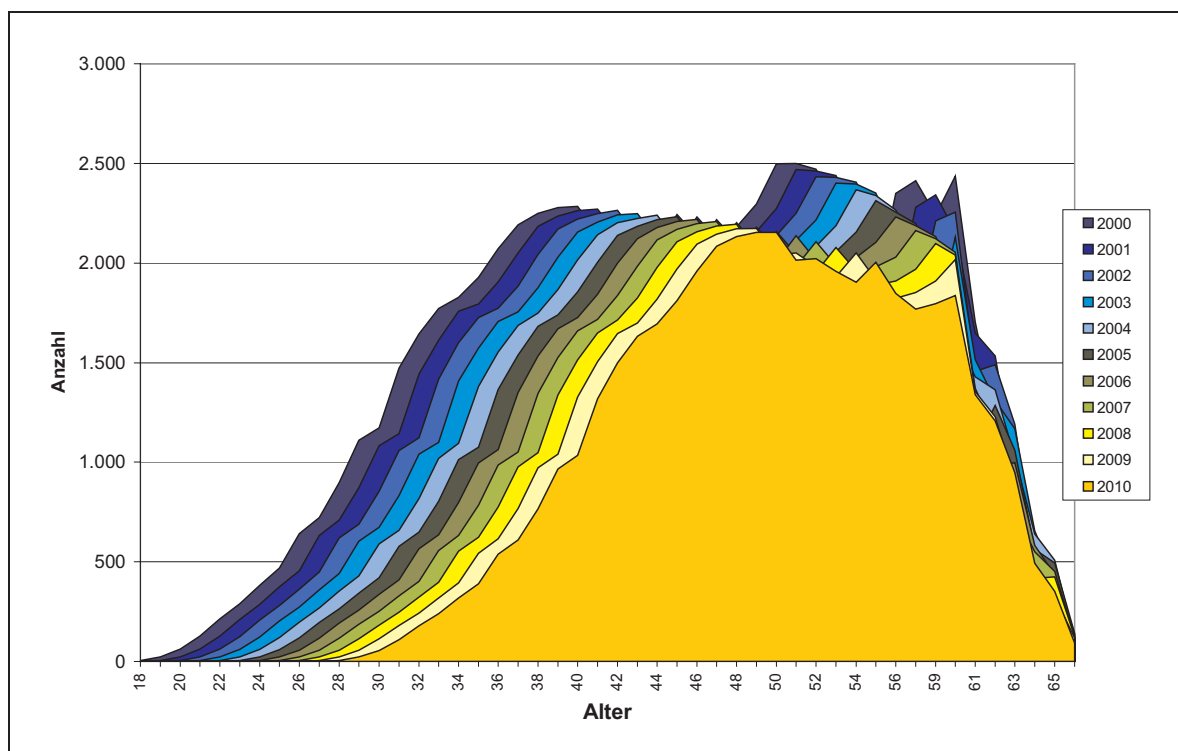


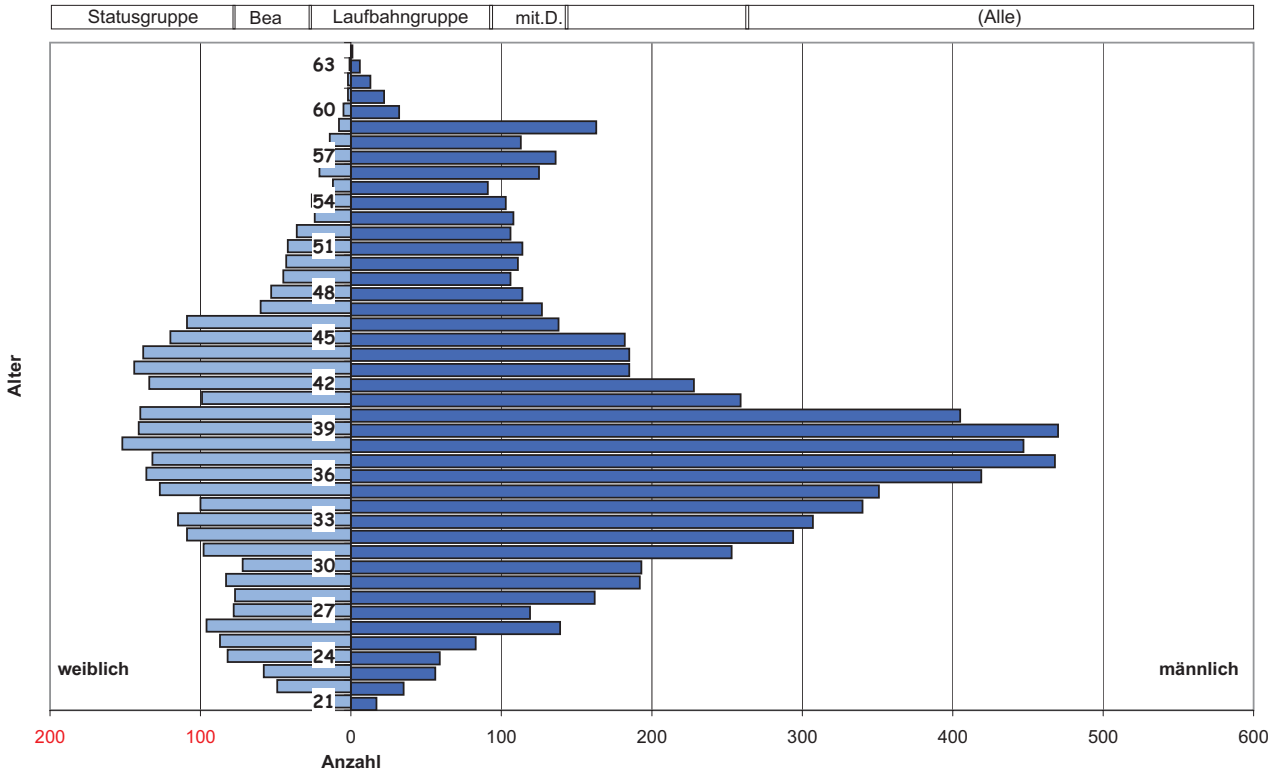
Abb. C3-5: Modellrechnung der Altersstruktur der FHH bis 2010

Die Modellrechnung führt zu dem Ergebnis, dass **ohne** Berücksichtigung der Vertragsabläufe und der sog. Zusatzfluktuation voraussichtlich ca. 27.000 Personen bis 2010 aus dem öffentlichen Dienst der FHH ausscheiden werden.

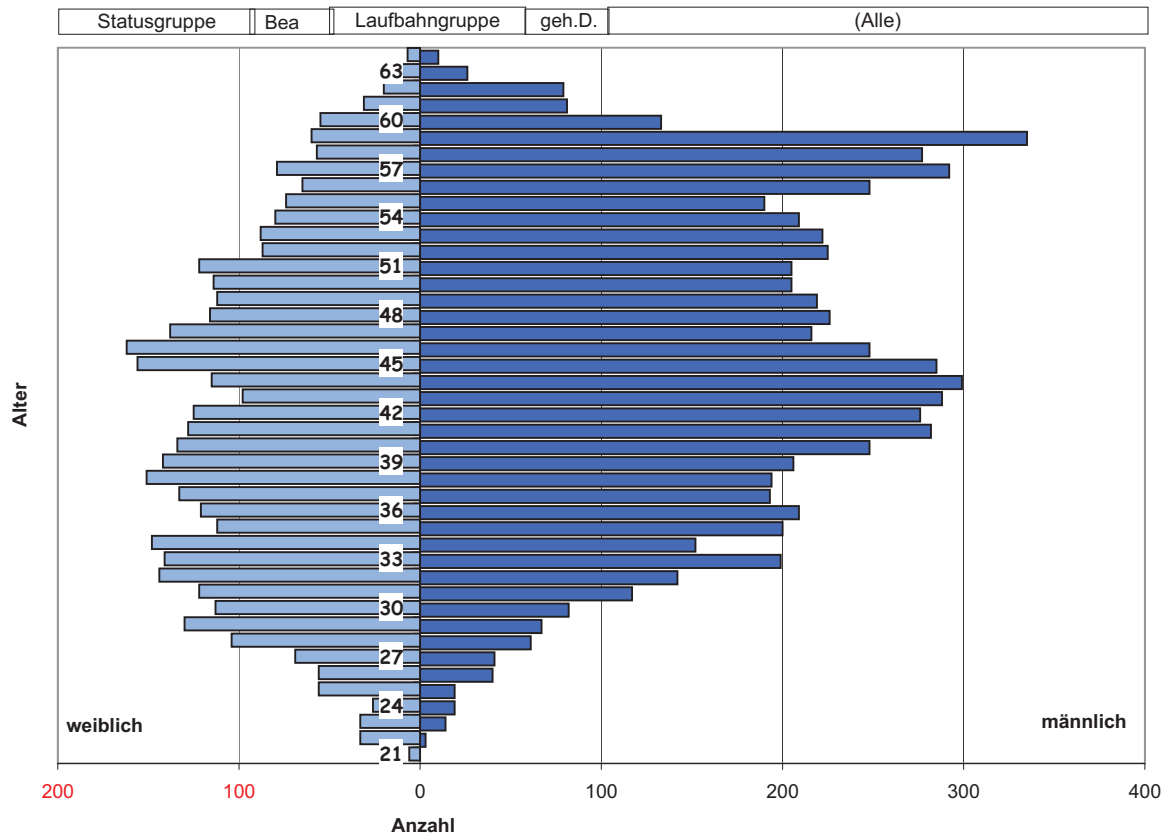
³ Zugrundegelegt wird der statistische Personalbestand der Hamburgischen Verwaltung einschließlich der Wirtschaftspläne und Landesbetriebe. Die Prognose berücksichtigt die Grundfluktuation des Jahres 2000, allerdings ohne die Vertragsabläufe (vgl. dazu Kap.C.4.2 Fluktuation), da diese der auch kurzfristigen Einflussnahme der Dienststellen unterliegen. Das Modell ist nicht dynamisiert; dadurch unterschreiten Ausscheidenszahlen und Ersatzbedarfe das tatsächlich zu erwartende Maß. Die gezeigten Ersatzbedarfe bilden damit die unterste Grenze der zu erwartenden Bedarfe. Die Genauigkeit des Modells würde unter Zugrundelegung einer differenzierten Zeitreihenanalyse sicherlich an Verlässlichkeit gewinnen; darauf musste hier aus Aufwandsgründen verzichtet werden.

Der Bericht enthält im folgenden eine nach einheitlichem Standard aufbereitete Darstellung der Altersbäume; weitere sowie das dazugehörige tabellarische Zahlenwerk sind im Anhang zu finden (s. dort Kapitel **C.3**). Besonderes Augenmerk wird auf die Bereiche zu richten sein, die in den Altersgruppen der über 50 jährigen einen Anteil von deutlich mehr als 30 v.H. oder gar 40 v.H. aufweisen (s. **Anhang, Tab. C.3.1-E** und WL). Hier sind von den größeren Personalkörpern insbesondere die Lehrkräfte an den staatlichen Schulen, die BAGS, die Baubehörde und die Wirtschaftsbehörde zu nennen. Die Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung hat für den Teilpersonalkörper der Lehrkräfte eine Aufbereitung und Bewertung der Problematik bereits vorgenommen.

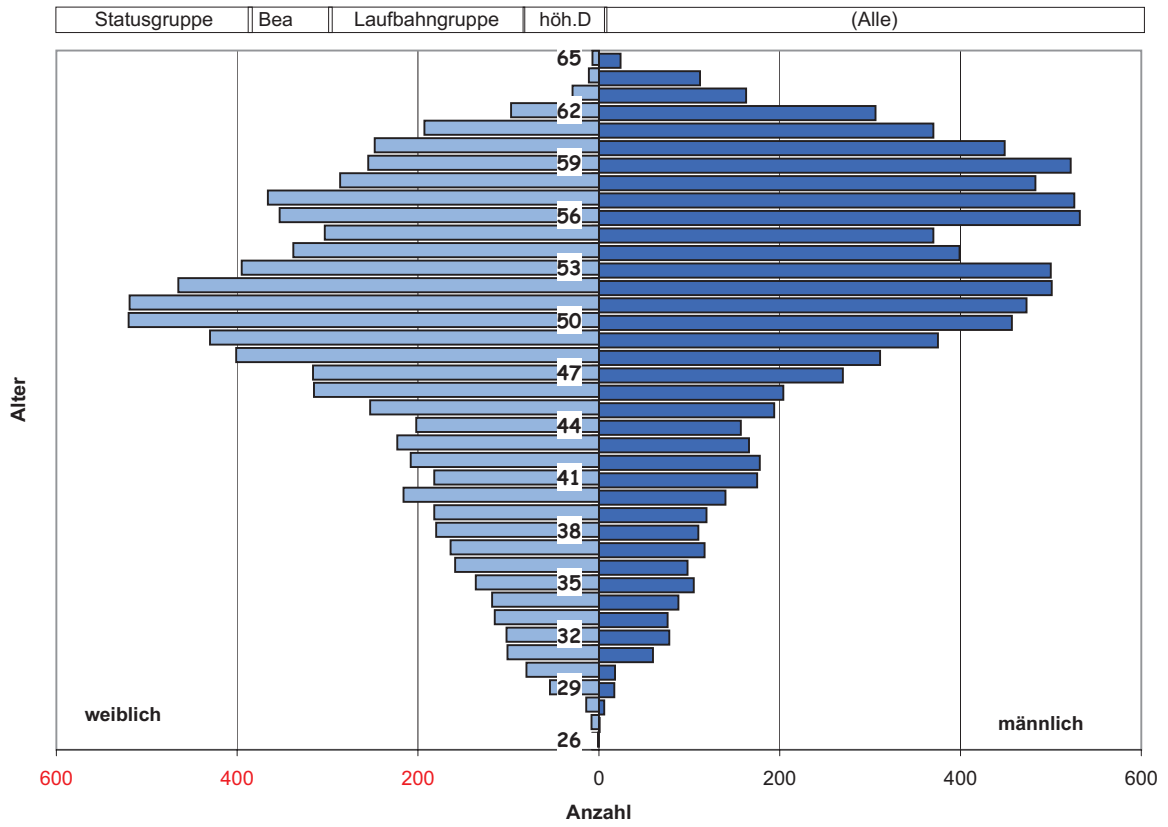
Altersstruktur FHH 2000 - Beamte mittlerer Dienst -



Altersstruktur FHH 2000 - Beamte gehobener Dienst -



Altersstruktur FHH 2000 - Beamte höherer Dienst -



C.4 Personalveränderungen

C.4.1. Fluktuation

Die Beendigung und Unterbrechung von Arbeitsverhältnissen in der hamburgischen Verwaltung im Verlauf des Jahres 2000 ist in den nachfolgenden Abbildungen und in den Tabellen des Anhangs dargestellt. Sie geben einen Überblick zur Grund- und Zusatzfluktuation bei Behörden und Ämtern der Einzelpläne 1 bis 9, sowie bei Einrichtungen und Landesbetrieben gemäß den §§ 15 und 26 LHO. Dabei werden unter Grundfluktuation die Fälle gezählt, in denen es zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Alter, Tod, Vertrags- bzw. Zeitablauf, Dienstunfähigkeit¹, Kündigung bzw. Entlassung und sonstigen Gründen² kommt. Die Zusatzfluktuation dagegen beschreibt eine zeitweise Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses vor allem durch Beurlaubungen; ihr in den Tabellen des Anhangs ausgewiesener Umfang, der im Personalbericht 2000 aus datentechnischen Gründen nur die Monate Februar bis Dezember 1999 enthalten hatte, umfasst nunmehr das gesamte Jahr.

Die Gesamtfluktuation umfasste im Jahr 2000 **6.425** Fluktuationsfälle (Vorjahr: 5.777). Davon entfielen **4.432** (Vorjahr: 4.077) auf die Behörden und Ämter, **1.877** (Vorjahr: 1.538) auf die Einrichtungen nach § 15 LHO und **191** (Vorjahr: 162) auf die Landesbetriebe nach § 26 LHO.

Die Zusammensetzung der Grund- und Zusatzfluktuation – auch aufgeteilt nach Altersjahrgängen - ist in den folgenden Abbildungen dargestellt.³ Auffällig ist sowohl die Ungleichverteilung der Fluktuationsgründe zwischen Behörden, Einrichtungen und Landesbetrieben als auch die Häufung bestimmter Ausscheidens- und Beurlaubungsgründe in einzelnen Altersgruppen.

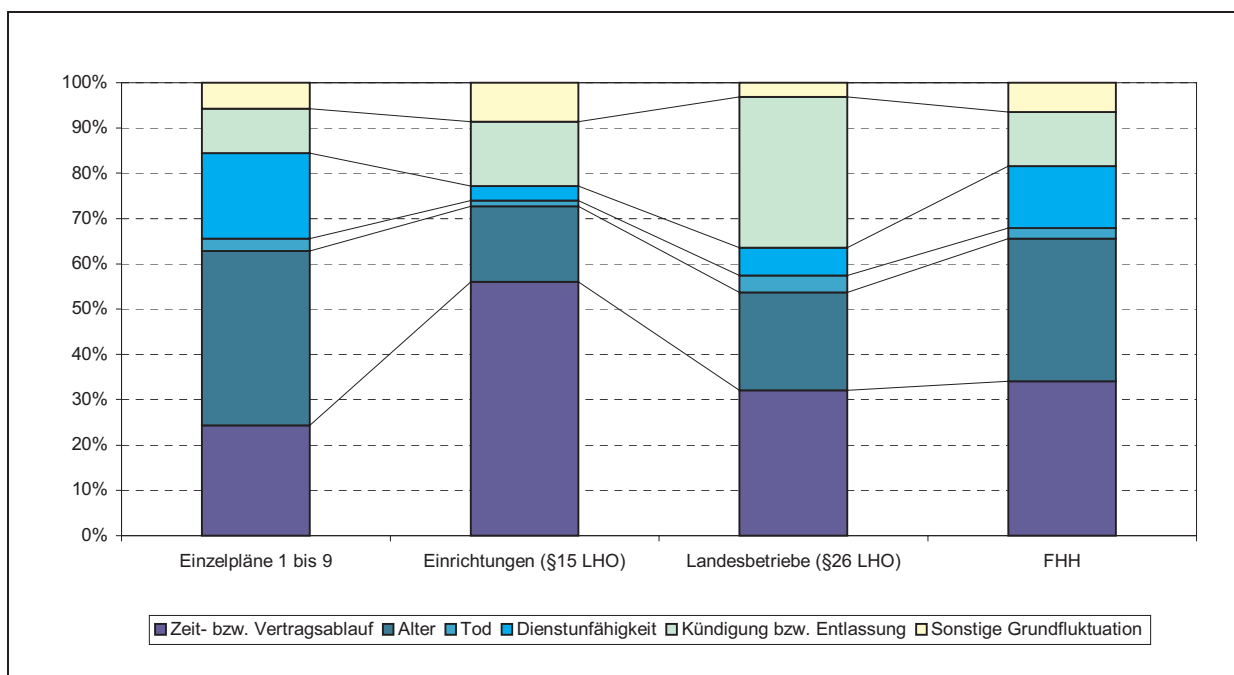


Abb. C.4.1.1: Grundfluktuation

¹ In dieser Kategorie sind Dienst-, Erwerbs- und Berufsunfähigkeit zusammengefasst.

² Sonstige Gründe sind: Verlust der Beamtenrechte, Entfernung aus dem Dienst, Nichtigkeit oder Rücknahme der Ernennung, einstweiliger Ruhestand und Übertritt zu anderen öffentlichen Dienstherren.

³ Bei der Zusatzfluktuation ist die Verteilung der Fälle auf die Beurlaubungsgründe gegenüber dem Personalbericht 2000 nach geeigneteren Merkmalen neu erfasst worden.

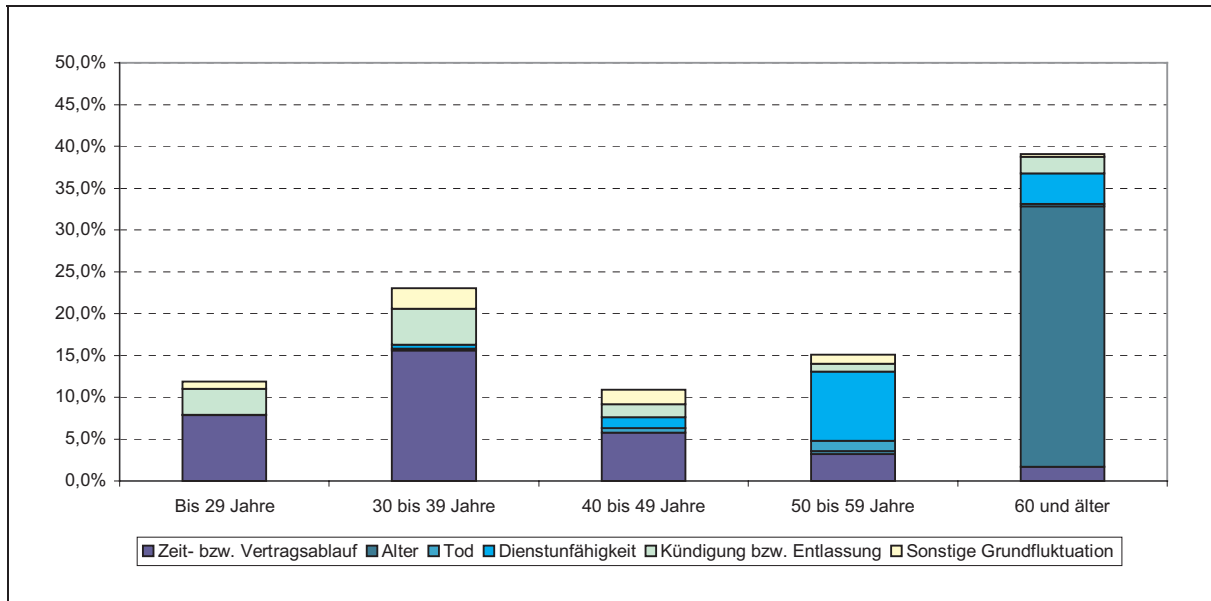


Abb. C.4.1.1-1: Grundfluktuation nach Altersgruppen

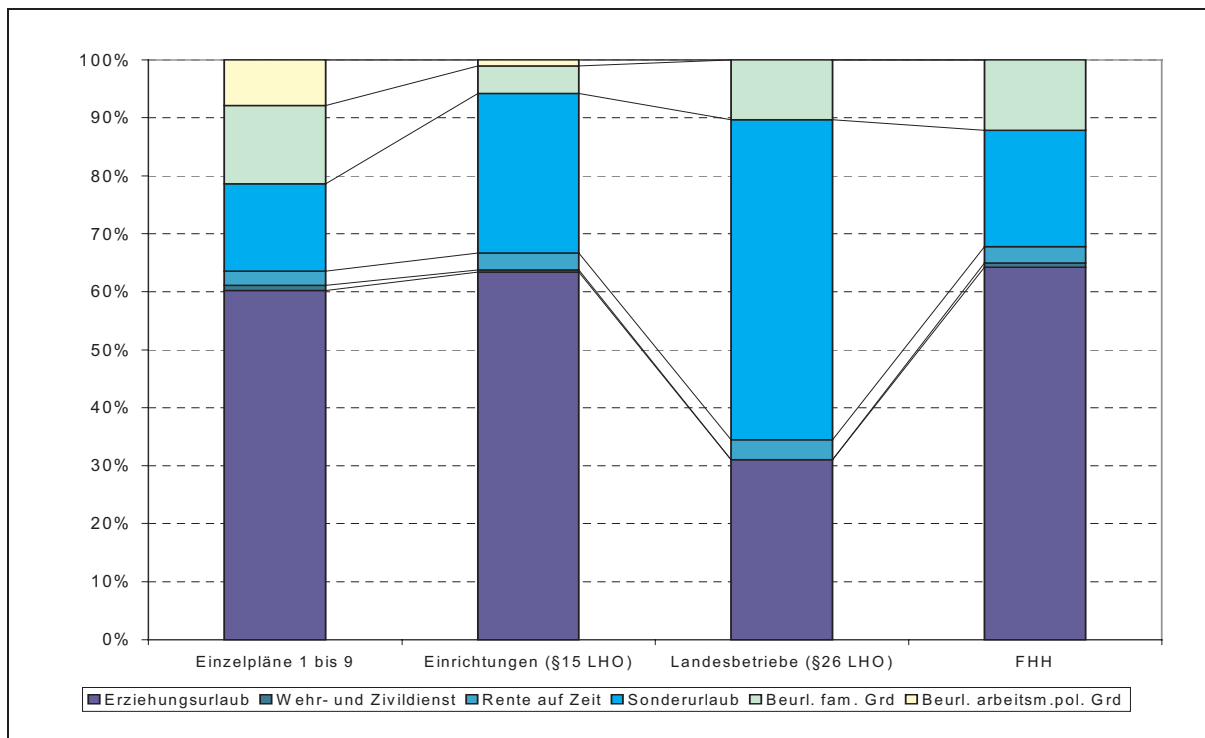


Abb. C.4.1.2: Zusatzfluktuation

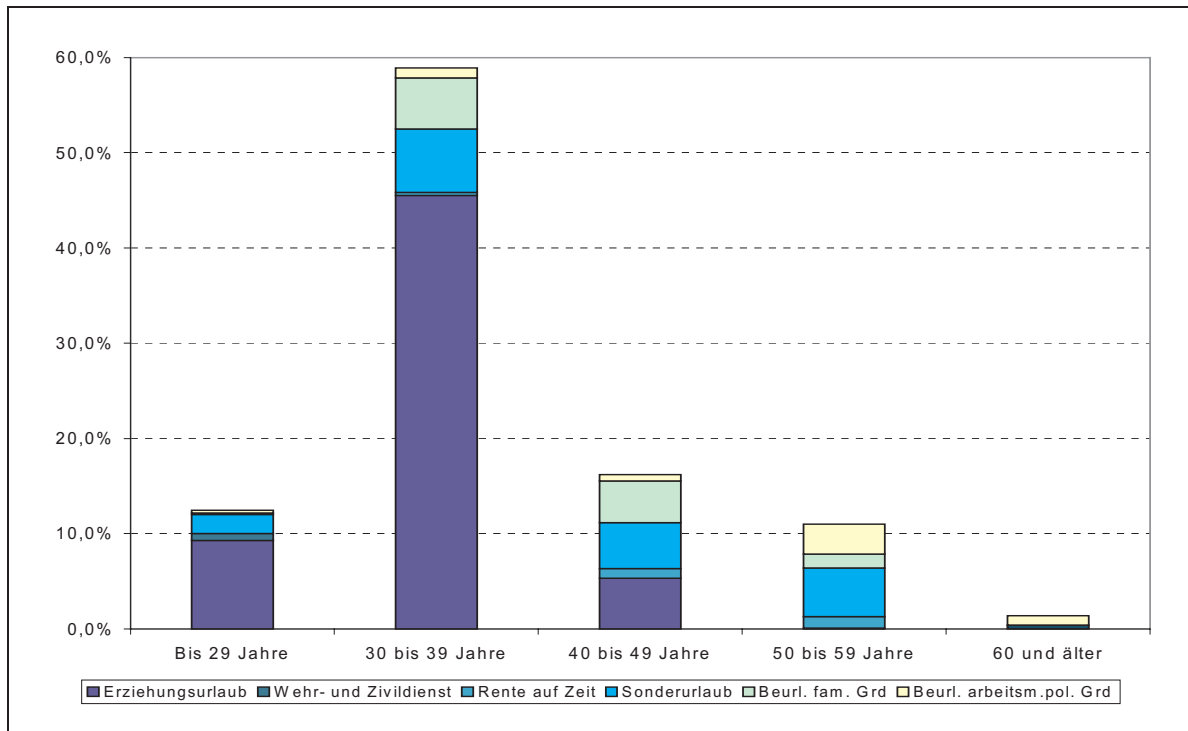


Abb. C.4.1.2-1: Zusatzfluktuation nach Altersgruppen

C.4.2. Personalbestandsveränderung insgesamt

Die im vorhergehenden Abschnitt dargestellten Personalveränderungen durch Fluktuation zeigen nur einen Ausschnitt der gesamten Personalbewegungen. Ein vollständiges Bild der Einflussfaktoren ist nur im Rahmen einer detaillierten Abgangs-Zugangs-Rechnung zu erhalten. Sie wird derzeit im Personalamt entwickelt und bedarf noch eines gesonderten behördlichen Abstimmungsprozesses. Die Personalbestandsveränderung insgesamt – also der Saldo der Ab- und Zugangsströme – wird in der nachfolgenden Abbildung dargestellt. Sie weist die Veränderung des budgetrelevanten Personalbestandes auf der Basis von Vollkräften als Differenz der Bestandszahlen am 1.1.2000 und am 31.12.2000 für die hamburgische Verwaltung aus.

Insgesamt ist die Zahl der Vollkräfte im Jahre 2000 um **886** (912 Beschäftigungsverhältnisse - d.h. Voll- und Teilzeitkräfte) auf **69.283** (Vorjahr: um 1.500 Vollkräfte bzw. 1.688 Beschäftigungsverhältnisse) gesunken. Dies entspricht einer Minderung des Personalbestandes seit Anfang 2000 von **1,3 %** (Vorjahr: 2,1 %). Der Personalrückgang hat sich merklich abgeschwächt. Die unterschiedlichen Veränderungen in den einzelnen Verwaltungsbereichen sind dabei ähnlich ausgeprägt wie 1999.

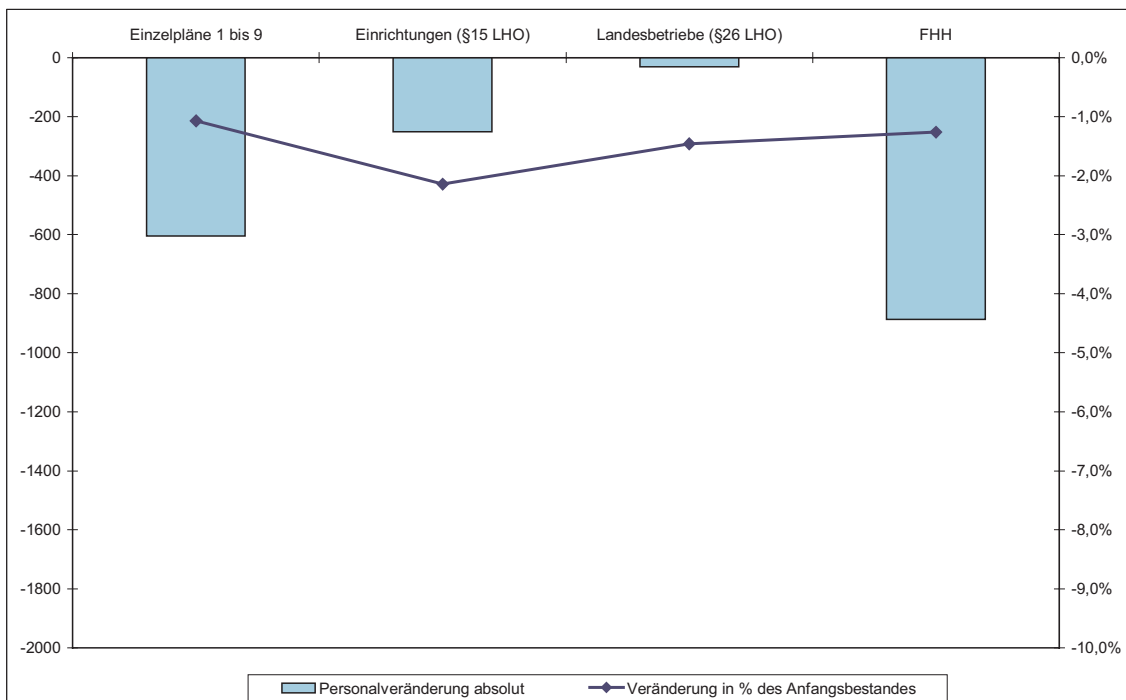


Abb. C.4.2: Personalveränderung in der hamburgischen Verwaltung

C.5 Fehlzeiten

Erfassung und Auswertung der krankheitsbedingten Fehlzeiten befinden sich in einer Umbruchsituation. Das Ziel einer Reduzierung von Fehlzeiten ist unverzichtbarer Bestandteil eines modernen Personalmanagements. Dies umfasst nicht nur den Aspekt der kurzfristigen Kostenreduzierung, sondern gerade vor dem Hintergrund der Altersstruktur auch den Anspruch einer aktiven Gesundheitspolitik. Voraussetzung dafür ist es, die Informationslage über Fehlzeiten grundlegend zu verbessern. Das Personalamt hat dafür seit Anfang 2000 die erforderlichen technischen Voraussetzungen geschaffen. Die Pflege der Daten obliegt den Dienststellen.

Im folgenden wird ein kurzer Überblick über die krankheitsbedingten Fehlzeiten in ausgewählten Behörden¹ der Hamburgischen Verwaltung gegeben, die im Verlauf des Berichtsjahres 2000 auftraten. Diese Zeitrumbetrachtung gibt Antwort auf die Frage nach dem Ausfall von bezahlten Arbeitstagen aufgrund von Krankheit, Unfall oder Kur sowie nach der Häufigkeit von Erkrankungen unterschiedlicher Dauer. Der gezählte Personalkörper ist der **statistische Personalbestand (P Stat)**. Zum Ausweis von Fehlzeitenquoten, wurde der Arbeitstageausfall außerdem auf eine Sollarbeitszeit bezogen, die sich aus dem Personalbestand am Jahresanfang umgerechnet in Vollzeitarbeitskräfte multipliziert mit den relevanten „normalen“ Arbeitstagen ergibt. Ein unmittelbarer Vergleich der Abwesenheitsquoten mit Berichten für frühere Jahre ist damit nicht mehr möglich.

Bei der Häufigkeit der Erkrankungen nach Krankheitsdauer zeigt sich in der Verteilung der Fallzahlen auf die Krankheitsdauerklassen ein starkes Übergewicht der Kurzfristerkrankungen mit einer Dauer von 1 bis 3 Tagen.

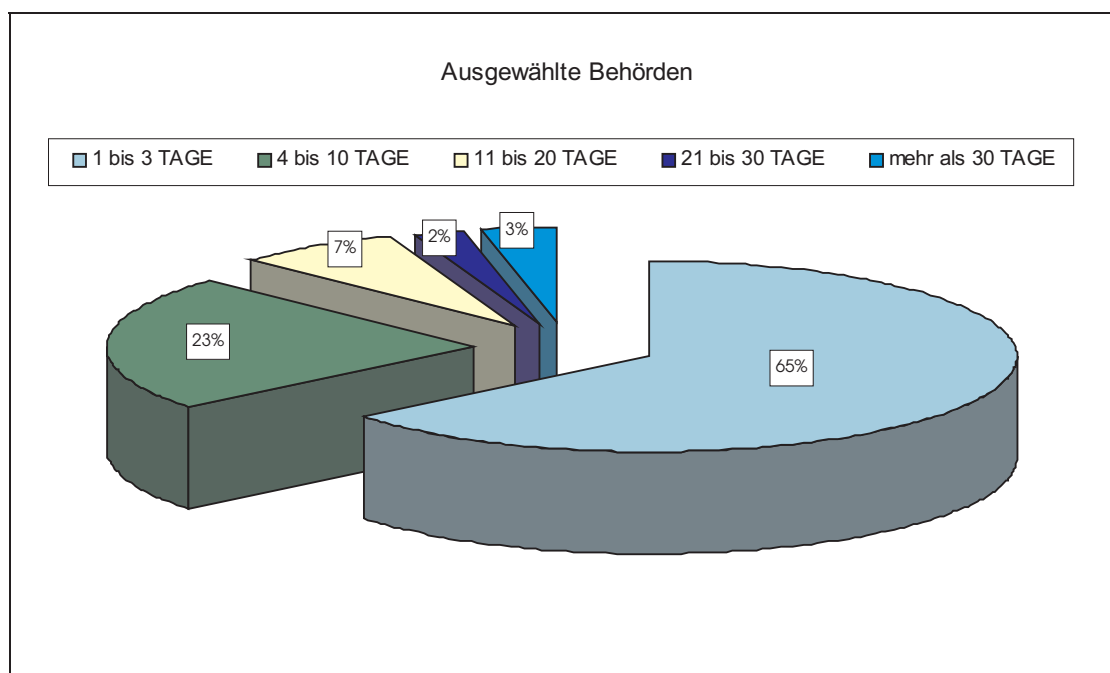


Abb. C.5-1: Häufigkeit von Erkrankungen nach Dauer in Vollzeitarbeitstagen

¹ Bezirksamter ohne Bezirksamt Altona; Justizbehörde; Behörde für Arbeit, Gesundheit und Soziales; Behörde für Inneres (ohne Polizei, für die eine Sonderauswertung erfolgte).

Die Fehlzeitenquote für alle Beschäftigten in den ausgewählten Bereichen liegt bei **6,2%**. (Zum Vergleich: Die Abwesenheitsquote aufgrund von Krankheit im bisherigen "Bericht über Abwesenheiten in der hamburgischen Verwaltung auf Grund von Krankheit, Kuren und Mutterschutz im Berichtsjahr 1999/2000" betrug 6,7%.)

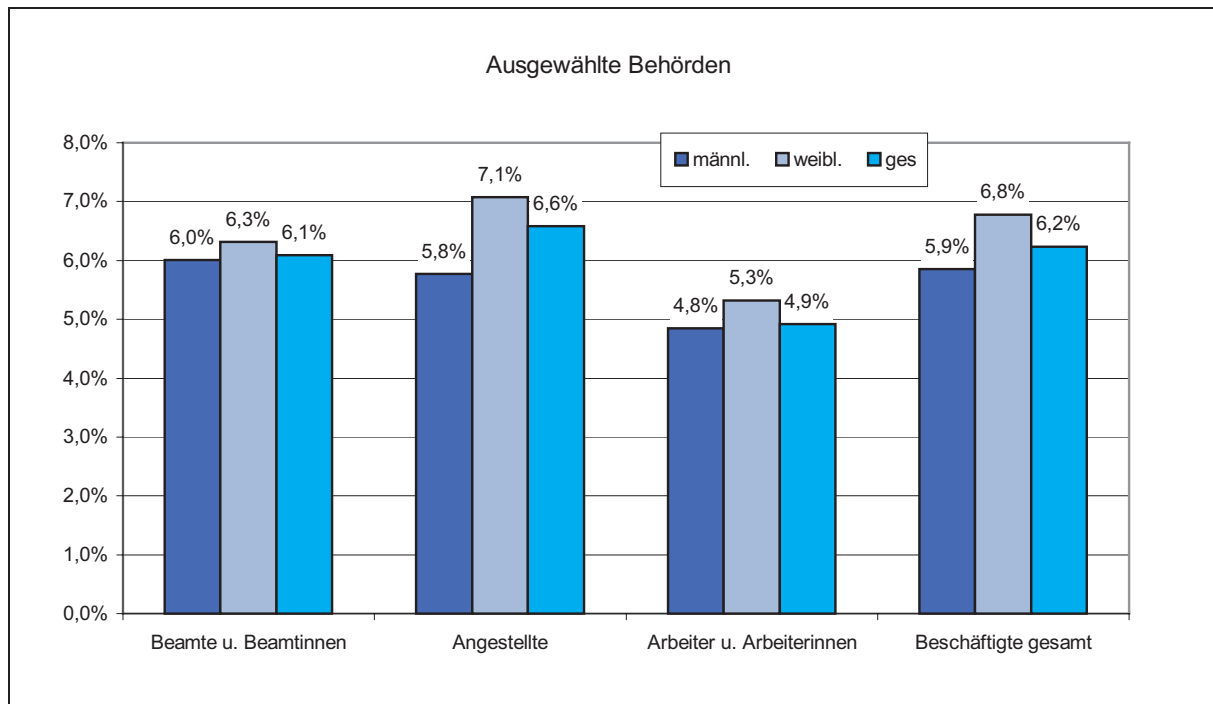


Abb. C.5-2: Fehlzeitenquoten nach Statusgruppen und Geschlecht

Impressum

Herausgeber:

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt
Kurt-Schumacher-Allee 6
20457 Hamburg

Telefon: (040) 428 41-41 35

Telefax: (040) 428 41-25 09

E-mail:

Klaus.Schimitzek@Personalamt.Hamburg.de

Redaktion und Druckvorbereitung:

Klaus Schimitzek (V.i.S.d.P.),
Wolfgang Crinius,
Dr. Sabine Frisk,
P.-Peter Jakobi

Druck:

Druckerei der JVA Am Hasenberge

Auflage:

1.800 Stück

Ausgabe:

5. Jahrgang, Juli 2001

Erscheinungsweise:

vierteljährlich

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers und 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.

