



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt

Personalbericht 2002

blickpunkt personal

Aktuelles, Aktivitäten, Ansichten

3/2002

Editorial

Personalbericht 2002 vorgelegt

Hamburg ist (nicht nur) in der Teilzeitquote Spitze

Liebe Leserinnen und Leser,

die Teilzeitquote in der hamburgischen Verwaltung hat sich weiter erhöht. Sie ist gegenüber dem Vorjahr nochmals um knapp 0,2 % auf 25,9 % angestiegen (18.782 Beschäftigte) – nachzulesen im aktuellen Personalbericht.

Diese Ausgabe von „blickpunkt personal“ widmet sich ausschließlich dem **Personalbericht 2002** (Stand: 31.12.2001). Sie enthält wichtige Informationen zur Struktur des Personals der Freien und Hansestadt Hamburg, deren Transparenz die Voraussetzung für ein erfolgreiches Personalmanagement einer modernen Verwaltung ist. Gerade in Zeiten des Wandels ist es unverzichtbar, auf der Grundlage valider, spezifisch aufbereiteter Daten die politischen Zielvorgaben konsequent zu operationalisieren und umzusetzen.

Für die politischen Entscheidungsträger, die Behörden und Ämter ist das vorhandene Datenmaterial zur Personalstruktur transparent aufbereitet worden und steht als Grundlage für die zentrale und dezentrale personalpolitische Steuerung zur Verfügung. Unterstützt wird das dezentrale Personalcontrolling noch durch weitere Instrumente wie die dezentrale Berichtsdatenbank und die monatlichen Budgetberichte (Personalausgaben, einschließlich einer Hochrechnung auf das Jahresende).



Gegenüber dem Personalbericht 2001 sind weitere Berichtsfelder hinzugekommen:

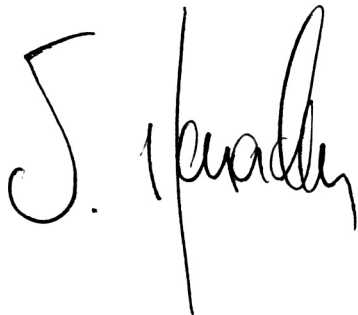
- Berichte zu den Beschäftigtenaggregaten der Auszubildenden und der beurlaubten Beschäftigten ohne Bezahlung
- Schwerbehinderte
- Nebentätigkeiten
- Erweiterung der Fehlzeitenanalyse
- Weitergehende Analysen zum Thema Dienstunfähigkeit und verminderte Erwerbsfähigkeit
- Ein Ausblick auf den Themenkomplex Personalplanung und demographische Entwicklung.

Die Auswertung der Fehlzeiten hat zu folgendem Ergebnis geführt: Für die Lehrkräfte ergab sich im Schuljahr 2000/2001 eine Fehlzeitenquote von 3,6 %. Die Fehlzeitenquote für das Personal ohne Lehrer betrug im Jahr 2001 6,3 % in den Behörden. Der Arbeitszeitausfall wurde dabei auf die Sollarbeitszeit von Vollkräften bezogen. Fehltage von Teilzeitbeschäftigten gehen nur anteilig ein. Von den Krankmeldungen entfielen 64,9 % auf Kurzeiterkrankungen (1 bis 3 Tage), 22,5 % auf Erkrankungen bis zu 10 Tagen, 6,6 % auf 11-20 tägige Erkrankungen und 2,2 % auf Krankheitsdauern zwischen 21 und 30 Tagen. Auf Langzeiterkrankungen von mehr als 30 Tagen entfallen 2,8 % aller Erkrankungen. Im Durchschnitt der hamburgischen Verwaltung wurden 44 % der Fehltage durch Langzeiterkrankte verursacht.

Fortsetzung auf Seite 2

Die Fehlzeitenanalyse ist aus der Sicht des Personalamtes ein exemplarisches Feld, wie zukünftig aus der quantitativen Analyse qualitative Ziele abgeleitet werden können. In der geplanten Weiterentwicklung wird es darum gehen, im Rahmen eines qualitativen und integrierten Gesundheitsmanagementansatzes die Analyse so weiterzuentwickeln, dass eine an Ziel- oder Richtwerten orientierte Identifikation von Handlungsfeldern und darauf abgestimmte Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsstatus möglich werden.

Dank gilt all denjenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die hochprofessionell an der fristgerechten Vorlage des Personalberichtes 2002 mitgewirkt haben.



Dr. Volker Bonorden
Leiter des Personalamtes

Inhalt

A	Einleitung	5
B	Methodische Anmerkungen	6
C	Personalstatistische Auswertungen	8
C.1	Personalübersichten	8
C.1.1	Personalübersicht für das Jahr 2001.....	8
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.2.1.4	<i>Auszubildende</i>	14
C.2.1.5	<i>Beurlaubte Beschäftigte ohne Bezahlung</i>	16
C.2.2	Teilzeitbeschäftigung.....	18
C.2.2.1	<i>Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsumfang</i>	18
C.2.2.2	<i>Teilzeitbeschäftigung differenziert nach Status- und Laufbahngruppen</i>	23
C.2.2.3	<i>Sabbatmodelle und Altersteilzeit als Sonderformen der Teilzeit</i>	25
C.2.3	Personalbestand nach Status- und Laufbahngruppen.....	28
C.2.4	Beschäftigung nach Staatsangehörigkeit.....	31
C.2.5	Bezahlungsstruktur und Personalkosten.....	34
C.2.6	(aus redaktionellen Gründen frei)	
C.2.7	Schwerbehinderte.....	41
C.2.8	Nebentätigkeiten.....	43
C.3	Altersstruktur des Personalbestands	45
C.4	Personalveränderungen	57
C.4.1	Fluktuation	57
	<i>Exkurs: Vorzeitiges Ausscheiden wegen Dienstunfähigkeit und verminderter Erwerbsfähigkeit</i>	61



C.5 Fehlzeiten	65
C.5.1 Vorbemerkungen zur Methodik der Fehlzeitenanalyse.....	65
C.5.2 Ergebnisse des Berichtszeitraumes 1.1.2001 bis 31.12.2001.....	67
C.5.3 Unbezahlte Fehlzeiten und Langzeiterkrankungen.....	74
C.5.4 Bewertung der Höhe des Krankenstandes.....	76



A. Einleitung

Hiermit wird der Hamburger Personalbericht 2002 vorgelegt. Er enthält wie in den Vorjahren Auswertungen zu einer Reihe von Strukturdaten des Personals der hamburgischen Verwaltung. Zum Berichtskreis gehören alle Einzelpläne, die Wirtschaftspläne nach § 15 der Landeshaushaltsordnung (LHO) sowie die Landesbetriebe nach § 26 der Landeshaushaltsordnung. Juristisch selbständige Einheiten wie Anstalten, Körperschaften oder Stiftungen öffentlichen Rechts sowie Kapitalgesellschaften werden nicht mit erfasst¹. Alle Auswertungen beziehen sich auf den Stichtag 31.12.2001 bzw. das Berichtsjahr 2001.

Gegenüber den Vorjahren wurden die bearbeiteten Themen wiederum in enger Abstimmung mit den Behörden und Ämtern erweitert. Neu hinzugekommen sind folgende Berichtsthemen:

- Wichtige Kennzahlen im Vorjahresvergleich
- Ein Bericht zum Beschäftigtenaggregat der Auszubildenden
- Ein Bericht zum Beschäftigtenaggregat der beurlaubten Beschäftigten ohne Bezahlung
- Schwerbehinderte
- Nebentätigkeiten
- Weitergehende Analysen zum Thema Dienstunfähigkeit und verminderter Erwerbsfähigkeit
- Erweiterung der Fehlzeitenanalyse
- Ein Ausblick auf den Themenkomplex Altersstruktur und Personalplanung.

Parallel dazu wurde das Kennzahlenbuch (Leitfaden personalwirtschaftlicher Kennzahlen und Methoden – Kennzahlenbuch) weiterentwickelt. In diesem Kennzahlenbuch sind die hamburgweit vereinheitlichten Standards für die Datenabgrenzung und –aufbereitung festgelegt worden².

Aus Gründen der Übersichtlichkeit wird beginnend mit diesem Bericht der Tabellenanhang nur noch als Arbeitsmaterial den Behörden und Ämtern zur Verfügung gestellt. Alle für die Analyse wesentlichen Informationen werden direkt in den Analyseteil eingearbeitet.

Der Personalbericht richtet sich an verschiedene Zielgruppen: Neben der politischen Führung und dem Management der Behörden und Ämter wird auch das dezentrale Personalcontrolling durch den Personalbericht und die parallel zur Verfügung gestellte dezentrale Berichtsdatenbank bei der Formulierung personalwirtschaftlicher Ziele und dem Controlling unterstützt. Darüber hinaus sind die Daten Grundlage für ein überregionales Benchmarking. Derzeit beteiligt sich das Personalamt an einem Vergleichsring Personal der Großstädte über 500.000 Einwohner. Erste Ergebnisse werden voraussichtlich Ende des Jahres vorliegen.

Eine hohe Aufmerksamkeit hat bereits im Vorfeld der Veröffentlichung dieses Personalberichtes das Thema Fehlzeitenanalyse erfahren. Die Fehlzeitenanalyse konnte in diesem Personalbericht erstmalig auf einer vollständigen Datengrundlage durchgeführt werden. Die Analyseergebnisse werden mit in das derzeit in der Diskussion befindliche Konzept zur Gesundheitsförderung in der hamburgischen Verwaltung einfließen.

Nach der Änderung des Nebentätigkeitsrechts im hamburgischen Beamtengesetz im Jahr 2001 wurde erstmals ein Abschnitt über Nebentätigkeiten in den Personalbericht aufgenommen. Aufgrund der Gesetzesänderung sind alle Nebentätigkeitsgenehmigungen, die vor dem 6. Februar 2001 erteilt worden sind, zum 31.12.2001 erloschen. Ausgeübte Nebentätigkeiten mußten neu beantragt bzw. angezeigt werden. Aufgrund der genannten Fristen ist davon auszugehen, dass die Daten noch unvollständig sind. Der Abschnitt über die Nebentätigkeiten stellt daher einen ersten Einstieg in das Thema dar.

¹ Seit dem 15.09.2001 ist das Universitäts-Krankenhaus Eppendorf eine selbstständige Körperschaft des öffentlichen Rechts und damit nicht mehr Teil der Gebietskörperschaft Freie und Hansestadt Hamburg. Im vorliegenden Personalbericht ist dieser Bereich jedoch noch als Teil der Wirtschaftspläne nach § 15 LHO einbezogen, um Entwicklungen im Verhältnis zum ersten und zweiten Personalbericht darstellen zu können. Sich daraus ergebende Konsequenzen für die Interpretation der Daten sind in den einzelnen Abschnitten der personalstatistischen Auswertungen erläutert.

² Es ist im Intranet des Personalamts der Freien und Hansestadt Hamburg – unter „Publikationen“ - sowie im FHH-INFONET im öffentlichen Ordner „_FHH\Personalinformationen\Kennzahlenbuch_FHH“ zugänglich.

B. Methodische Anmerkungen

Vorbemerkung:

Zum 1.1.2002 ist eine Neuordnung der Behördenstruktur in Hamburg erfolgt. Dadurch sind einige Bereiche anderen Behörden zugeordnet worden¹. In allen Personalberichten ist der Stichtag für die nicht zeitraumbezogenen Auswertungen der 31.12. des Berichtsjahres. Der Personalbericht 2002 bildet die Personalstrukturen 2001 der Freien und Hansestadt Hamburg zum 31.12.2001 ab. Die vorgenommene Neuordnung wurde daher noch nicht berücksichtigt - auch um eine Vergleichbarkeit zu den Ergebnissen der Personalberichte 2000 und 2001 zu gewährleisten. Um dem Informationsbedarf des Managements Rechnung zu tragen, sind einige ausgewählte Berichte, die einen Überblick über die Gesamtstruktur geben, den Behörden und Ämtern zusätzlich auf Basis der neuen Behördenstruktur zur Verfügung gestellt worden.

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 Darstellung 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 (vgl. Kennzahlenbuch A-01). Im einzelnen werden folgende Aggregate unterschieden²:

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 aufgeführten 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, Anwärterinnen und Anwärter, Referendarinnen und Referendare und die Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung. Außerdem sind in diesem Aggregat die sonstigen budgetrelevanten Beschäftigten enthalten. Der budgetrelevante Personalbestand umfasst damit alle Beschäftigungsverhältnisse, die im Monatsmonat als bezahlte Arbeitskapazität zur Verfügung standen (vgl. Kennzahlenbuch A-03).

¹ Verlagert wurden aufgrund des Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über Verwaltungsbehörden und anderer Gesetze vom 4.12.2001:

- Die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit aus der bisherigen Behörde für Arbeit, Gesundheit und Soziales zur Justizbehörde,
- die Bewährungshilfe und die Jugendbewährungshilfe aus der bisherigen Behörde für Arbeit, Gesundheit und Soziales bzw. aus der bisherigen Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung zur Justizbehörde,
- die Landeszentrale für politische Bildung aus der Senatskanzlei zur neuen Behörde für Bildung und Sport,
- das Sportamt aus der Behörde für Inneres zur neuen Behörde für Bildung und Sport,
- die Familienförderung und angrenzende Gebiete des Amtes für Jugend aus der bisherigen Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung zur neuen Behörde für Soziales und Familie,
- die Stadtentwicklungsbehörde in die Baubehörde,
- die Aufgaben des Bereichs Arbeit aus der bisherigen Behörde für Arbeit, Gesundheit und Soziales zur neuen Behörde für Wirtschaft und Arbeit,
- das Fachamt für Ökologische Forst- und Landwirtschaft des Amtes für Naturschutz und Landschaftspflege und die Betreuung der ökologischen Pachtthöfe aus der bisherigen Umweltbehörde zur neuen Behörde für Wirtschaft und Arbeit sowie
- das Amt für Gesundheit aus der bisherigen Behörde für Arbeit, Gesundheit und Soziales und der Bereich Verbraucherschutz aus der bisherigen Wirtschaftsbehörde zur neuen Behörde für Umwelt und Gesundheit.

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.

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-Beschäftigte³) 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 auslösen⁴.

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.

Ein wesentlicher Schritt für die Professionalisierung des Personalmanagements ist die Verzahnung von Personalberichtsdaten mit anderen behördenübergreifenden Planungsverfahren - insbesondere der Produktpläne im Rahmen der Haushaltsplanung sowie der jährlichen Versorgungsprognose. Dieser Schritt ist erforderlich, weil er die Konsistenz und Verlässlichkeit insgesamt erhöht und gleichzeitig den Aufwand für die Ermittlung der Daten minimiert. Für den hier vorgelegten Personalbericht 2002 sind gegenüber dem Personalbericht 2001 deshalb ablauf- und erfassungstechnische Veränderungen vorgenommen worden, die zu zahlenmäßigen Verschiebungen zwischen den oben angesprochenen Beschäftigtenaggregaten führen. So wurde der Datenabzug aus dem Personalabrechnungs- und Informationssystem (PAISY), der die Grundlage für die Auswertungen bildet, schon im Januar statt wie bisher im Februar durchgeführt. Dies hat auch materielle Auswirkungen auf die Ergebnisse der Auswertungen⁵.

³ EGZ: Eingliederungszuschuss, z.B. für schwer vermittelbare Beschäftigte; ABM: Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen.

⁴ Vgl. Kennzahlenbuch A-04

⁵ Da z.B. die Zahlungen für die geringfügigen und sonstigen Beschäftigungsverhältnisse üblicherweise erst mit einer zeitlichen Verzögerung gebucht werden können, sind sie zu einem größeren Teil nunmehr als Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag (31.12.2001) ausgewiesen. Gleiches gilt für Beschäftigte, deren Beschäftigungsverhältnis vor dem Stichtag begann oder nach einer Beurlaubung wieder aufgenommen wurde, deren erste Bezügeabrechnung aber erst zum Januar 2002 erfolgte. So ist auch zu erklären, dass in einigen Fällen Beamte und Beamtinnen der Beschäftigtengruppe „Ohne Zahlung zum Stichtag (OZ)“ zugeordnet sind, obwohl sie tatsächlich nicht in dieses Beschäftigtenaggregat gehören. Diese Verschiebungen zum Beschäftigtenaggregat „OZ“ sind auch bei einem Vorjahresvergleich des budgetrelevanten Personalbestandes, dem sie eigentlich zuzurechnen wären, zu beachten.

Ähnliche Auswirkungen ergeben sich bei allen Datenerfassungen mit einem größeren zeitlichen Nachlauf, wie etwa der Fehlzeiterfassung.

Weiterhin haben Rückmeldungen aus den Behörden und Ämtern ergeben, dass diese die bisher genutzten Abgrenzungsmerkmale nicht immer aktualisiert haben, wenn eine Person aus einem befristeten in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen wurde. Da zur Abgrenzung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse noch weitere Merkmale zur Verfügung stehen, die aufgrund ihrer Bezüge relevanz von den Personalabteilungen besser gepflegt werden, als die bislang verwendeten, nicht bezüge relevanten Abgrenzungsmerkmale, wurde das Verfahren zur Ermittlung der Zahlen entsprechend angepasst.

Die nun zugrunde gelegten Merkmale führen zu einer präziseren Erfassung dieses Beschäftigtenkreises. Im Ergebnis hat sich die Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse deutlich verringert - korrespondierend mit einem Anstieg der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse.

C. Personalstatistische Auswertungen

Alle personalstatistischen Auswertungen basieren auf den Aggregaten des statistischen bzw. des budgetrelevanten Personalbestandes (s. Kennzahlen A-02 bzw. A-03 des Kennzahlenbuches). 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 Personalübersichten

Nachfolgend werden die wichtigsten personalstatistischen Daten in zwei unterschiedlichen Aufbereitungen dargestellt.

C.1.1 Personalübersicht für das Jahr 2001

C.1.1 Stand 31.12.01	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	30.717	26.474	57.191	5.177	5.986	11.163	1.058	913	1.971	36.952	33.373	70.325
Befristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen	254	539	793	566	499	1.065	57	67	124	877	1.105	1.982
Statistischer Personalbestand	30.971	27.013	57.984	5.743	6.485	12.228	1.115	980	2.095	37.829	34.478	72.307
Auszubildende, Anwärter/innen, Referendare/innen und Praktikanten/innen mit Ausbildungsvergütung	1.435	1.679	3.114	132	292	424	125	67	192	1.692	2.038	3.730
Geringfügig Beschäftigte	6	39	45	342	270	612	8	5	13	356	314	670
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	59	76	135	208	191	399	2	0	2	269	267	536
Personalbestand, budgetrelevant	32.471	28.807	61.278	6.425	7.238	13.663	1.250	1.052	2.302	40.146	37.097	77.243
Bedienstete, die wg. längerer AU ohne Krankenbezüge sind (OK)	131	249	380	20	29	49	13	27	40	164	305	469
Ohne monatliche Bezüge beurlaubte Beschäftigte	423	3.144	3.567	42	248	290	39	149	188	504	3.541	4.045
Beschäftigte nach §§ 217ff und §§ 260ff SGB III (EGZ/ABM-Beschäftigte)	31	45	76	2	7	9	0	0	0	33	52	85
Sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag (OZ)	683	515	1.198	504	1.274	1.778	58	31	89	1.245	1.820	3.065
Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der FHH	33.739	32.760	66.499	6.993	8.796	15.789	1.360	1.259	2.619	42.092	42.815	84.907

Abb. C.1.1: Personaltableau der hamburgischen Verwaltung

Am Stichtag 31.12.2001 waren insgesamt **84.907** Beschäftigte bei der Freien und Hansestadt Hamburg tätig¹. Das entspricht einer Differenz von **-241** bzw. **-0,3%** zum Vorjahr (85.148). Davon entfielen **72.307** (Vorjahr: 73.066) Beschäftigungsverhältnisse auf den statistischen Personalbestand. Der budgetrelevante Personalbestand umfasste **77.243** (Vorjahr: 78.419) 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. (vgl. Kennzahl A-04)

Das Personaltableau ermöglicht eine differenzierte Darstellung zum einen nach Statusgruppen und zum anderen nach Organisationseinheiten (Einzelplänen, Einrichtungen nach § 15 Landeshaushaltsordnung (LHO) - z.B. die Hochschulen - und Landesbetrieben nach § 26 LHO - z.B. der Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung oder das Landesamt für Informationstechnik). Bezogen auf die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse werden **78,3%** (Vorjahr: 78,4%) des Personals in den Einzelplänen beschäftigt. In den Einrichtungen nach § 15 LHO arbeiten **18,6%** (Vorjahr: 18,6%) und in den Landesbetrieben nach § 26 LHO **3,1%** (Vorjahr: 3%) der Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg.²

Die Betrachtung nach den Statusgruppen ergibt folgendes Bild: **53,3%** (Vorjahr: **52,8%**) aller Beschäftigten sind Beamtinnen und Beamte. Die Gruppe der Angestellten umfaßt **40,9%** (Vorjahr: 41,2%) und die der Arbeiterinnen und Arbeiter **5,8%** (Vorjahr: 6%). Der Arbeiteranteil an allen Beschäftigten hat sich damit noch weiter verringert. Er ist seit 1999 um -0,6% zurückgegangen.

Die Unterscheidung nach männlichen und weiblichen Beschäftigten ergibt in der Gesamtbetrachtung folgendes Ergebnis: **49,6%** (Vorjahr: 49,9%) aller Beschäftigten sind Männer und **50,4%** (Vorjahr: 50,1%) aller Beschäftigten sind Frauen. Die differenzierte Betrachtung nach Einzelplänen, Einrichtungen und Landesbetrieben zeigt jedoch, dass die Anteile der weiblichen Beschäftigten je nach Aufgabenstellung und Berufsstruktur sehr unterschiedlich hoch sind. Für differenziertere gleichstellungspolitische Analysen wird deshalb die Betrachtung der Laufbahngruppen nach Statusgruppen sowie nach Berufskategorien herangezogen.

¹ Einschliesslich der Beschäftigten des Universitäts-Krankenhauses Eppendorf.

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 31.12.2001 140 Personen (Vorjahr: 144) (99 männlich und 41 weiblich; Vorjahr: 102 männlich und 42 weiblich). Darunter sind 5 Auszubildende / Orchesterpraktikanten (Vorjahr: 6) (2 männlich und 3 weiblich; Vorjahr: 2 männlich und 4 weiblich).

C.1.2												
Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung												
Stand 31.12.2001												
	Einzelpläne			Einrichtungen nach §15 LHO			Landesbetriebe nach § 26 LHO			Hmb. Verwaltung		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
Statistischer Personalbestand¹	30.971	27.013	57.984	5.743	6.485	12.228	1.115	980	2.095	37.829	34.478	72.307
darunter unbefristet Beschäftigte	30.717	26.474	57.191	5.177	5.986	11.163	1.058	913	1.971	36.952	33.373	70.325
darunter befristet Beschäftigte	254	539	793	566	499	1.065	57	67	124	877	1.105	1.982
darunter Beschäftigte in Vollzeit	28.627	14.463	43.090	4.920	3.972	8.892	1.006	537	1.543	34.553	18.972	53.525
darunter Beschäftigte in Teilzeit	2.344	12.550	14.894	823	2.513	3.336	109	443	552	3.276	15.506	18.782
Vollkräfte² gesamt	30.176,1	22.273,2	52.449,3	5.326,4	5.330,0	10.656,4	1.060,7	794,8	1.855,5	36.563,2	28.398,0	64.961,2
Beamte und Beamtinnen	22.034	15.672	37.706	1.673	472	2.145	130	78	208	23.837	16.222	40.059
darunter einfacher Dienst	160	59	219	0	0	0	0	0	0	160	59	219
darunter mittlerer Dienst	6.872	3.058	9.930	28	47	75	33	34	67	6.933	3.139	10.072
darunter gehobener Dienst	7.339	4.285	11.624	141	140	281	76	30	106	7.556	4.455	12.011
darunter höherer Dienst	7.662	8.269	15.931	1.500	285	1.785	21	14	35	9.183	8.568	17.751
Vollkräfte² Beamte	21.684,2	13.198,8	34.883,0	1.646,4	434,4	2.080,8	126,8	68,3	195,1	23.457,4	13.701,5	37.158,9
Angestellte	6.950	10.321	17.271	3.543	5.564	9.107	876	797	1.673	11.369	16.682	28.051
darunter einfacher Dienst	124	187	311	103	133	236	8	3	11	235	323	558
darunter mittlerer Dienst	3.244	6.227	9.471	917	3.442	4.359	363	455	818	4.524	10.124	14.648
darunter gehobener Dienst	2.439	2.952	5.391	805	1.163	1.968	443	294	737	3.687	4.409	8.096
darunter höherer Dienst	1.129	949	2.078	1.701	817	2.518	58	45	103	2.888	1.811	4.699
Vollkräfte² Angestellte	6.579,5	8.435,0	15.014,5	3.172,5	4.506,7	7.679,2	830,0	643,6	1.473,6	10.582,0	13.585,3	24.167,3
Arbeiter und Arbeiterinnen	1.987	1.020	3.007	527	449	976	109	105	214	2.623	1.574	4.197
darunter einfacher Dienst	574	952	1.526	120	400	520	25	33	58	719	1.385	2.104
darunter mittlerer Dienst	1.404	66	1.470	404	49	453	84	72	156	1.892	187	2.079
Vollkräfte² Arbeiterinnen/Arbeiter	1.912,4	639,4	2.551,8	507,5	388,9	896,4	103,9	82,8	186,7	2.523,8	1.111,1	3.634,9
Beschäftigte n. Altersgruppen												
Anteil (v.H.) bis 29 Jahre	4,2	6,5	5,3	7,2	14,3	10,9	5,0	5,1	5,1	4,6	7,9	6,2
Anteil (v.H.) 30 - 39 Jahre	25,0	23,6	24,3	27,2	29,8	28,6	26,8	25,8	26,3	25,4	24,9	25,1
Anteil (v.H.) 40 - 49 Jahre	30,1	32,4	31,2	25,0	27,6	26,4	33,5	36,6	34,9	29,4	31,7	30,5
Anteil (v.H.) 50 - 59 Jahre	32,4	32,7	32,5	26,3	24,5	25,4	26,8	29,8	28,2	31,3	31,1	31,2
Anteil (v.H.) ab 60 Jahre	8,3	4,7	6,7	14,4	3,7	8,7	7,9	2,7	5,4	9,2	4,5	7,0
Fluktuation insgesamt³	1.797	2.349	4.146	734	901	1.635	113	107	220	2.644	3.357	6.001
davon Grundfluktuation	1.674	1.667	3.341	715	831	1.546	108	82	190	2.497	2.580	5.077
davon Zusatzfluktuation	123	682	805	19	70	89	5	25	30	147	777	924
Budgetrelevanter Personalbest.¹	32.471	28.807	61.278	6.425	7.238	13.663	1.250	1.052	2.302	40.146	37.097	77.243
darunter Auszubildene etc	1.435	1.679	3.114	132	292	424	125	67	192	1.692	2.038	3.730
darunter geringfügig und sonstige B.	65	115	180	550	461	1.011	10	5	15	625	581	1.206

Abb. C.1.2: Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung

¹ Vgl. Basiszahl A-01 im Kennzahlenbuch

² Vgl. Kennzahlenbuch B-06

³ Vgl. Kennzahlenbuch B-01

C.2 Personalbestandsstatistik

C.2.1. Personalbestand nach Beschäftigtenaggregaten

C.2.1.1. Statistischer Personalbestand

Der statistische Personalbestand¹ bildet die Basis für die überwiegende Zahl der Auswertungen im Personalbericht. Auswertungen, die sich auf andere Grundgesamtheiten beziehen, sind besonders gekennzeichnet.

Am 31.12.2001 umfasste der statistische Personalbestand **72.307** (Vorjahr: 73.066) Beschäftigungsverhältnisse. In den Einzelplänen waren **57.984** (Vorjahr: 58.543) Personen beschäftigt, **12.228** (Vorjahr: 12.454) Personen arbeiteten in Einrichtungen nach § 15 LHO² und **2.095** (Vorjahr: 2.069) Personen in Landesbetrieben nach § 26 LHO. Damit waren **19,8 %** der Beschäftigten in Organisationseinheiten mit größerer wirtschaftlicher Flexibilität beschäftigt.

Jahr	Beschäftigte in Einzelplänen	Beschäftigte in § 26 LHO-Betrieben	Beschäftigte in § 15 LHO-Betrieben
1999	59.233	2.056	12.421
2000	58.543	2.069	12.454
2001	57.984	2.095	12.228

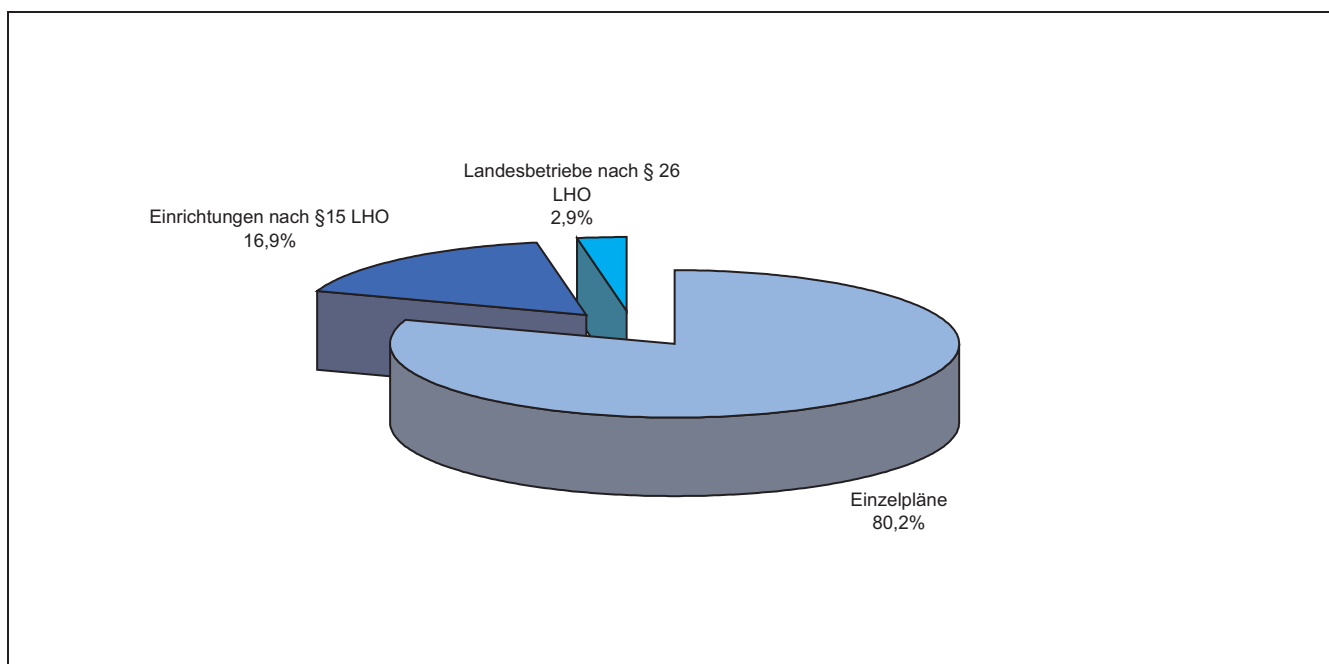


Abb. C.2.1.1: Verteilung des Statistischen Personalbestandes nach organisatorischer Rechtsform

Deutliche Veränderungen haben sich beim Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse ergeben. Wie in den methodischen Anmerkungen erläutert, wurde für den Personalbericht 2002 die Grundlage für die Erfassung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse verändert. In Folge dessen hat sich die Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse erheblich verringert. Ihr Anteil im Jahr 2001 betrug nur noch **2,8 %** (1999: 9,0 %; 2000: 6,7 %). Demgegenüber hat sich der Anteil der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse auf **97,2 %** erhöht.

Deutliche Unterschiede ergibt die Betrachtung nach Organisationseinheiten. Der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse bei den Einrichtungen nach § 15 LHO ist mit **8,7 %** (Vorjahr: 25,2 %) um mehr als 7

¹ Vgl. Kap. B – Methodische Anmerkungen sowie das Kennzahlenbuch A-01 und A-02.

² Unter Einbeziehung des UKE.

Prozentpunkte höher als in den Einzelplänen (1,4 %) und mehr als 4 Prozentpunkte höher als in den Landesbetrieben nach § 26 LHO (5,9 %).³ Ein Grund dafür sind die im Wissenschaftsbereich häufig vorkommenden zeitlich befristeten Verträge für die Durchführung von Forschungsprojekten bzw. die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten am statistischen Personalbestand betrug 47,7 % (Vorjahr: 47,2 %). Etwas höher lag der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei den Einrichtungen nach §15 LHO mit 53,0 % (Vorjahr: 52,9 %).⁴ Unter den befristet Beschäftigten ist der Frauenanteil bei den Einzelplänen überproportional hoch. Der Anteil von Frauen in dieser Kategorie betrug 68 %, bei einem Anteil der Frauen am statistischen Personalbestand von 46,6%.

C.2.1.2. Budget- bzw. kostenrelevanter Personalbestand

Der **budgetrelevante Personalbestand**⁵ beinhaltet das gesamte Personal, das zum Stichtag Bezügezahlungen erhalten hat und nicht beurlaubt war oder aus Drittmitteln finanziert wurde.

Der budgetrelevante Personalbestand umfasste am 31.12.2001 insgesamt **77.243** (Vorjahr: 78.419) Beschäftigungsverhältnisse. Neben **72.307** (Vorjahr: 73.066) Beschäftigungsverhältnissen des statistischen Personalbestandes zählten **3.730** (Vorjahr: 3.339) Auszubildende (incl. Anwärter/innen, Referendar/innen, Praktikant/innen mit Ausbildungsvergütung) dazu (= **4,8 %**; Vorjahr: 4,3 %) sowie **1.206** (Vorjahr: 2.014) geringfügig und sonstige Beschäftigte (= **1,6 %**; Vorjahr: 2,5 %).

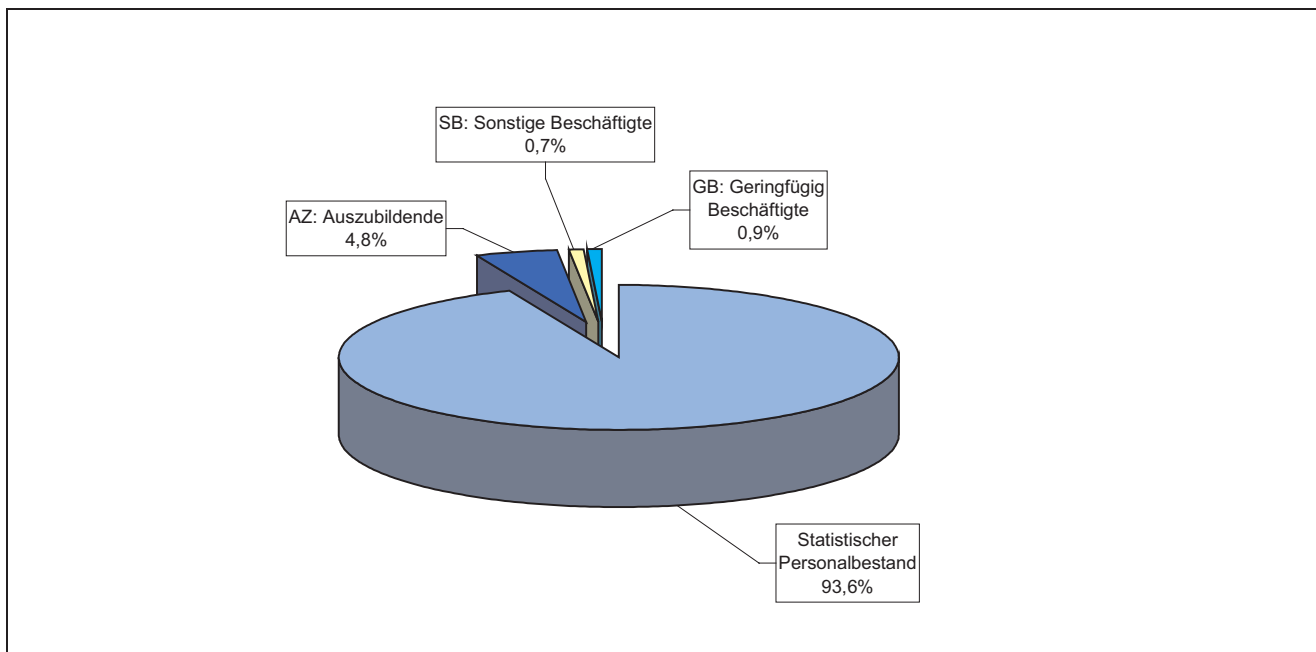


Abb. C.2.1.2 Budgetrelevanter Personalbestand der hamburgischen Verwaltung

Die Gruppe der Auszubildenden, Referendare⁶ u.ä. umfasst bei den Einzelplänen 5,1 % (Vorjahr: 4,5 %) aller Beschäftigungsverhältnisse. Nähere Ausführungen dazu finden sich im Abschnitt C.2.1.4.

Vergleichsweise hoch ist der Anteil der geringfügig und sonstigen Beschäftigten bei den Einrichtungen nach § 15 LHO mit 7,6 % (Vorjahr: 10,4 %) am budgetrelevanten Personalbestand. Hauptsächlich sind diese Per-

³ Für das UKE wurden für 2001 keine befristeten Beschäftigungsverhältnisse erfasst, da kein Zugriff auf das relevante Personalverwaltungsmerkmal bestand. Dafür hat sich rechnerisch der Anteil der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse erhöht. Der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse bei den Einrichtungen nach § 15 LHO ist damit zu niedrig ausgewiesen.

⁴ Unter Einbeziehung des hohen Anteils weiblicher Beschäftigter des UKE.

⁵ Vgl. Kennzahlenbuch A-03

⁶ Nicht erfasst werden aus datentechnischen Gründen Auszubildende im Polizeivollzugsdienst ab dem 2. Ausbildungsjahr, die in „normalen“ Besoldungsgruppen geführt werden.

sonen z.B. als Hilfskräfte an der Universität bzw. der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg sowie der Technischen Universität Hamburg-Harburg beschäftigt. Dagegen beträgt der Anteil der geringfügig und sonstigen Beschäftigten bei den Einzelplänen lediglich **0,3 %** (Vorjahr: 0,8 %) und bei den Landesbetrieben nach §26 LHO **0,7 %** (Vorjahr: 1,2 %). In der Gruppe der Einzelpläne beschäftigt die Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung den überwiegenden Teil dieser Personengruppe (insgesamt **132** Beschäftigte, davon **103** Lehrkräfte an staatlichen Schulen), bei den Landesbetrieben nach § 26 LHO sind fast alle geringfügig und sonstigen Beschäftigten beim Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung angestellt. Wie bereits in den methodischen Anmerkungen erwähnt, haben sich im Umfang dieser Beschäftigtengruppen durch den zu einem früheren Termin erfolgten Datenabzug, Veränderungen gegenüber den Vorjahren ergeben. Diese haben jedoch lediglich technische Gründe.

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 31.12.2001 betrug die *Summe aller Beschäftigungsverhältnisse* **84.907** (Vorjahr: 85.148). Davon zählen **78,3 %** (Vorjahr: 78,4 %) organisatorisch zu den Einzelplänen, **18,6 %** (Vorjahr: 18,6 %) zu den Wirtschaftsplänen nach § 15 LHO und **3,1 %** (Vorjahr: 3 %) zu den Landesbetrieben nach § 26 LHO.

Die Gruppe der *Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Krankenbezüge* (ohne Entgeltzahlung bzw. ohne Krankengeldzuschuss) umfasste insgesamt **469** (Vorjahr: 565) Personen. Sie machen bei den Einzelplänen einen Anteil von **0,6 %** (Vorjahr: 0,6 %) an der Summe aller Beschäftigungsverhältnisse aus. Bei den Einrichtungen nach § 15 LHO beträgt dieser Anteil **0,3 %** (Vorjahr: 1,0 %), bei den Landesbetrieben nach § 26 LHO **1,5 %** (Vorjahr: 1,0 %). Besondere Schwerpunkte sind nicht erkennbar.

Ohne Bezüge beurlaubt waren **4.045** (Vorjahr: 4.822) Beschäftigte. Bei den Einzelplänen sind **5,4 %** (Vorjahr: 5,6 %) dieser Gruppe zuzurechnen. In Einrichtungen nach § 15 LHO sind es **1,8 %** (Vorjahr: 5,7 %) und in Landesbetrieben nach § 26 LHO umfasst diese Gruppe **7,2 %** (Vorjahr: 7,5 %). Der überwiegende Anteil der Beschäftigten in dieser Gruppe sind Frauen. In den Einzelplänen beträgt der Frauenanteil **88,1 %** (Vorjahr: 88,4 %), in den Einrichtungen nach § 15 LHO sind es **85,5 %** (Vorjahr: 89,1 %) und in den Landesbetrieben nach § 26 LHO **79,3 %** (Vorjahr: 80,6 %).

Die Gruppe der mit Eingliederungszuschüssen nach dem Sozialgesetzbuch III beschäftigten Personen (Zielgruppe ältere Arbeitslose über 50 Jahre) war mit **85** Personen (Vorjahr: 32) sehr klein.

Die Gruppe der *sonstigen Beschäftigungsverhältnisse* ohne Zahlung zum Stichtag summierte sich auf **3.065** (Vorjahr: 1.310) 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 **3,6 %** (Vorjahr: 1,5 %) aller Beschäftigungsverhältnisse.

Insgesamt betrug die Differenz zwischen dem budgetrelevanten Personalbestand und der Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Freien und Hansestadt Hamburg damit **-7.664** (Vorjahr: -6.729).

C.2.1.4 Auszubildende

Sämtliche Auszubildende bei der Freien und Hansestadt Hamburg wurden für Berichtszwecke in einem Personalaggregat zusammengefasst. Dazu gehören Auszubildende, Anwärter/innen, Referendare und Referendarinnen sowie Praktikanten und Praktikantinnen mit Ausbildungsvergütung.¹ Auch die Ärzte und Ärztinnen im Praktikum werden in diese Kategorie eingeordnet.

Das Spektrum der angebotenen Ausbildungsgänge ist breit. Neben den klassischen Ausbildungsgängen des öffentlichen Dienstes für den mittleren und gehobenen Verwaltungsdienst wird auch in Berufen nach dem Berufsbildungsgesetz ausgebildet. Hinzu kommen Referendariate für das Lehramt, bei der Justiz sowie ein Wirtschaftsreferendariat.

Die Betrachtung der Gruppe der Auszubildenden nach Laufbahngruppen zeigt, dass die meisten Auszubildenden mit **36,9 %** im höheren Dienst angesiedelt sind. In den mittleren Dienst sind **30,9 %** und in den gehobenen Dienst **32,2 %** der Auszubildenden einzuordnen.

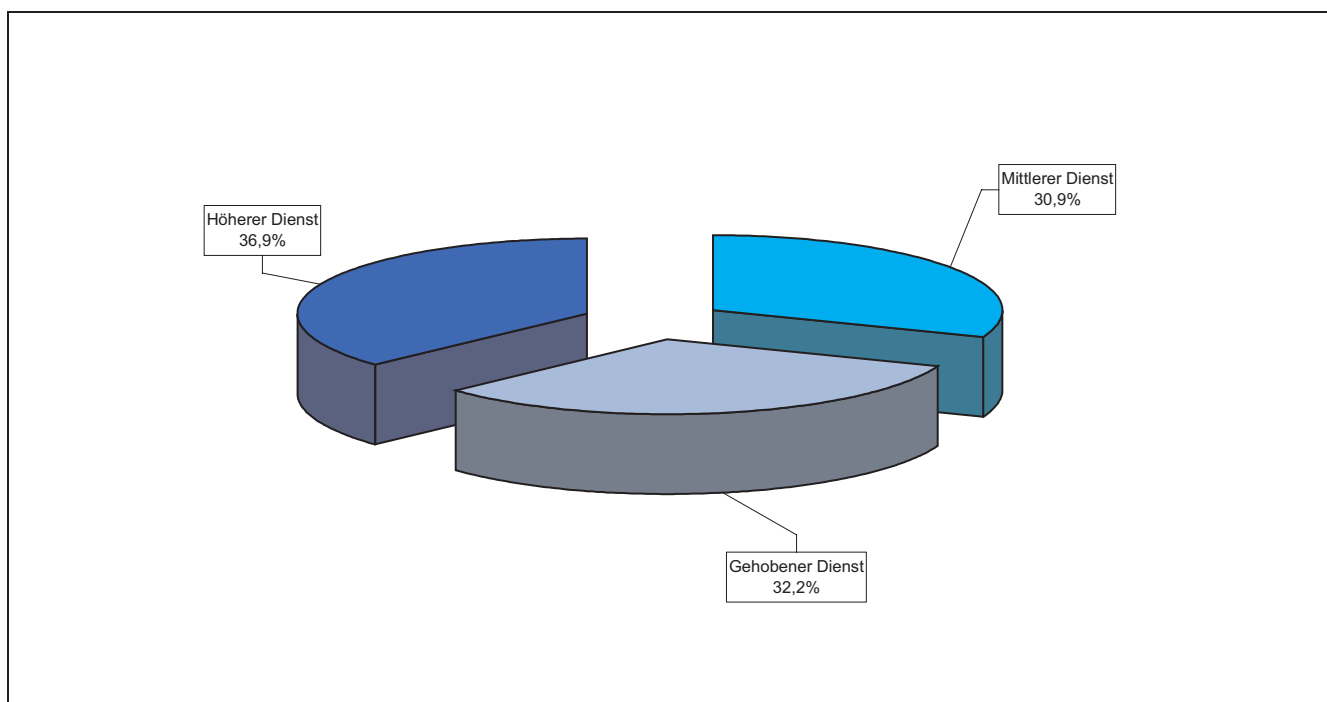


Abb. C.2.1.4.1 Auszubildende nach Laufbahngruppen

Entsprechend den klassischen Ausbildungsgängen insbesondere des öffentlichen Dienstes sind bei der Ausbildung organisatorische Schwerpunkte erkennbar: Justizbehörde (Strafvollzugsdienst), Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung (Studienreferendare), Behörde für Inneres (Polizeivollzugsdienst und feuerwehertechnischer Dienst), Finanzbehörde (Steuerverwaltung), Personalamt (Auszubildende für den mittleren, gehobenen und höheren allgemeinen Verwaltungsdienst) sowie Wirtschaftsbehörde/ Strom- und Hafenaufbau (technischer Verwaltungsdienst). Der Anteil der Landesbetriebe an allen Auszubildenden beträgt **5,2 %** (Vorjahr: 8,3 %) bei einem Anteil an allen Beschäftigungsverhältnissen der hamburgischen Verwaltung von **3,1 %**. Einen wesentlichen Anteil an der vergleichsweise hohen Ausbildungsquote hat dabei der Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung, der in speziellen Ausbildungsbetrieben viele Auszubildende beschäftigt. Bei den Einrichtungen nach § 15 LHO ist das Universitäts-Krankenhaus Eppendorf der größte Ausbildungsträger.² Neben einer Reihe von Ausbildungsgängen des mittleren Dienstes wird dort auch die größte Gruppe der Ärzte im Praktikum beschäftigt.

¹ Nicht erfasst werden aus datentechnischen Gründen Auszubildende im Polizeivollzugsdienst ab dem 2. Ausbildungsjahr, die in „normalen“ Besoldungsgruppen geführt werden.

² Die dort beschäftigten Auszubildenden werden daher zukünftig nicht mehr als Auszubildende der FHH gezählt.

Der Anteil der Frauen an allen Ausbildungsverhältnissen beträgt insgesamt **54,6 %** (Vorjahr: 54,9 %; Einzelpläne: **53,9 %** - Vorjahr: 54,9 %, Einrichtungen nach § 15 LHO: **68,9 %** - Vorjahr: **66,2 %**, Landesbetriebe nach § 26 LHO: **34,9 %** - Vorjahr: 31,1%). Bezogen auf die Laufbahngruppen ergibt sich folgende Verteilung nach Geschlechtern:

Laufbahngruppe	Mittlerer Dienst	Gehobener Dienst	Höherer Dienst
Anteil Männer	48,1 %	35 %	51,9 %
Anteil Frauen	51,9 %	65 %	48,1 %

Auffällig dabei ist der hohe Anteil von weiblichen Nachwuchskräften in den Laufbahnen des gehobenen Dienstes.

Die Gruppierung der Auszubildenden nach Statusgruppen macht deutlich, dass die größte Gruppe der Auszubildenden den Beamtenstatus hat. **74,5 %** der Auszubildenden sind Beamte und Beamtinnen. Demnach sind **25,5 %** der Auszubildenden Angestellte. Darunter sind auch Auszubildende, die in gewerblichen Berufen ausgebildet werden, und die nach dem Ende ihrer Ausbildung den Arbeiterstatus erhalten. Der Anteil dieser Gruppe an allen Ausbildungsverhältnissen beträgt **7,4 %**.

C.2.1.5 Beurlaubte Beschäftigte ohne Bezahlung

Eine weitere Beschäftigtengruppe sind die beurlaubten Beschäftigten ohne Bezahlung. Beurlaubte Personen vermindern einerseits die zur Verfügung stehende Arbeitskapazität im aktuellen Zeitraum. Der Umfang der Beurlaubungen ist daher eine wichtige personalwirtschaftliche Steuerungsgröße. Beurlaubte stellen jedoch andererseits eine Personalreserve dar, die bei Personalplanungsüberlegungen mit einbezogen werden kann.

In dieser Kategorie sind Beschäftigte zusammengefaßt, die aus unterschiedlichen Gründen und auf verschiedenen rechtlichen Grundlagen zur Zeit vom Dienst freigestellt sind. Im einzelnen werden folgende Personengruppen hier zusammengefaßt:

- Elternzeit (früher: Erziehungsurlaub)
- Wehr- und Zivildienst
- Rente auf Zeit
- Sonderurlaub
- Beurlaubung aus familiären Gründen
- Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen

Elternzeit können Mütter und Väter nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz nach der Geburt eines Kindes für bis zu drei Jahre nehmen.

Zum Wehr- oder Zivildienst müssen junge Männer nach dem Wehrdienstgesetz bzw. nach dem Zivildienstgesetz für die Dauer des gesetzlichen Wehr- bzw. Zivildienstes freigestellt werden.

Rente auf Zeit wird von den Rentenversicherungsträgern befristet gewährt im Fall von verminderter Erwerbsfähigkeit.

Sonderurlaub: Nach dem Bundesangestelltentarifvertrag bzw. dem Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) können Arbeitnehmer/innen unbezahlten Sonderurlaub erhalten, sofern ein wichtiger Grund dafür vorliegt. Sonderurlaub wird hier nur gezählt, soweit er die Dauer von 28 Tagen überschreitet. Sonderurlaub kann dabei auch aus familiären Gründen beantragt werden. Auch Beamten und Beamtinnen kann Sonderurlaub ohne Bezüge nach der Sonderurlaubsrichtlinie gewährt werden. Mögliche Gründe dafür sind zum Beispiel der Erwerb einer zu einem Hochschulstudium berechtigenden Schulbildung oder die Durchführung eines Hochschulstudiums sowie die Übernahme einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung und in der Entwicklungshilfe sowie zur Übernahme einer Lehrtätigkeit an Deutschen Auslandsschulen, Europaschulen und ausländischen Schulen.

Beurlaubungen aus familiären Gründen können für Beamtinnen und Beamte nach § 89 Abs. 1 Nr. 2 HmbBG bewilligt werden zum Zwecke der Kindererziehung bzw. zur Betreuung eines pflegebedürftigen Angehörigen.

Beamtinnen und Beamte mit Dienstbezügen können nach dem Hamburgischen Beamtengesetz (§ 95a Absatz 1 Nr. 1) eine Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen beantragen.

Am Stichtag 31.12.2001 waren in der Freien und Hansestadt Hamburg insgesamt **4.045** Beschäftigte aus unterschiedlichen Gründen ohne Bezüge beurlaubt. Das entspricht einem Anteil von **4,8 %** an allen Beschäftigungsverhältnissen. Aufgeteilt nach Statusgruppen ergibt sich folgendes Bild: **56 %** der Beurlaubten sind Beamte oder Beamtinnen, **42 %** sind Angestellte und **2 %** sind Arbeiter bzw. Arbeiterinnen. Beurlauben lassen sich überwiegend Frauen. Der Frauenanteil beträgt in der Statusgruppe der Beamten/Beamtinnen **85,1 %**, in der Gruppe der Angestellten **91,3 %** und in der Gruppe der Arbeiter/Arbeiterinnen **77,6 %**.

Im Vorjahr waren noch **4.822** Beschäftigte ohne Bezüge beurlaubt. Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Zahl der Beurlaubten damit um **-777** Beschäftigte verringert. Der starke Rückgang bei den Beurlaubungen wirft die Frage nach den Ursachen auf. Mögliche Erklärungsansätze wären, dass weniger Kinder geboren werden, und daher weniger Eltern in die Beurlaubung gehen. Eine andere Hypothese wäre, dass es einen Zusammenhang mit der Arbeitsmarktsituation gibt. Die wieder gestiegene Arbeitslosigkeit in Hamburg könnte dazu führen, dass bei Arbeitslosigkeit des Partners eine (vorzeitige) Rückkehr aus der Beurlaubung erfolgt. Derartige Fragen

müßten in gesonderten Untersuchungen aufbereitet werden. Ein erster Ansatzpunkt dafür ist die derzeit im Personalamt in der Vorbereitung befindliche Untersuchung zu den Lebenslagen der Beschäftigten.

Betrachtet man die Beurlaubungsgründe, so überwiegen die Elternzeit mit **39,7 %** Anteil an allen Beurlaubungen und die Beurlaubung aus familiären Gründen mit **30,8 %**. Es folgt die Gruppe der im Sonderurlaub befindlichen Beschäftigten mit **20,6 %**. Wehr- und Zivildienst stellen mit **0,2 %** aller vom Dienst freigestellten Beschäftigten eine kaum ins Gewicht fallende Größe dar. Rente auf Zeit sind in **3,9 %** der Fälle der Beurlaubungsgrund, Beurlaubungen aus arbeitsmarktpolitischen Gründen machen **4,7 %** der Beurlaubungen aus. Einen Überblick über den Anteil der Beurlaubungsgründe, differenziert nach Geschlecht, gibt die nachfolgende Abbildung.

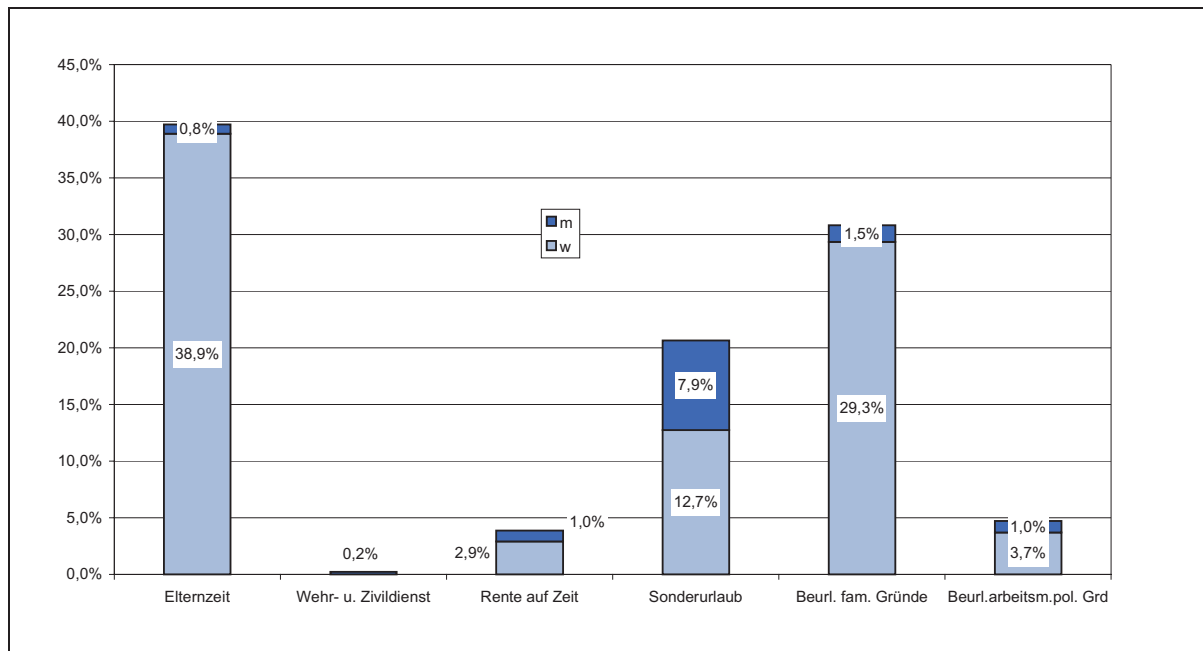


Abb. C.2.1.5 Beurlaubte nach Beurlaubungsgründen

C.2.2 Teilzeitbeschäftigung

C.2.2.1. Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsumfang

Grundlage für diese Übersicht ist der statistische Personalbestand¹.

In der hamburgischen Verwaltung bestanden am 31.12.2001 **18.782** (Vorjahr: 18.818; 1999: 18.753) bezahlte Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse. Dies entspricht einem Anteil von **25,9 %** (Vorjahr: 25,8 %; 1999: 25,4 %). Rechnet man bei den bestehenden **72.307** (Vorjahr: 73.066; 1999: 73.710) Voll- und Teilzeit-Beschäftigungsverhältnissen die Teilzeitbeschäftigten unter Berücksichtigung ihres Arbeitsumfangs in Vollzeitkräfte um, so ergibt sich ein Beschäftigungsvolumen von insgesamt **64.961,2** Vollkräften (Vorjahr: 65.642,3; 1999: 66.764,2). Dies ist eine Maßzahl für die Menge des Personals und ermittelt unter Berücksichtigung des Umfangs von Teilzeitarbeitsverhältnissen das bezahlte Arbeitszeitvolumen². Damit ergibt sich - korrespondierend mit dem leicht erhöhten Teilzeitbeschäftigungsanteil - rein rechnerisch pro Beschäftigungsverhältnis mit **89,8 %** der gleiche durchschnittliche Beschäftigungsumfang wie in 2000 (Vorjahr ebenfalls 89,8 %; 1999: 90,6 %). Es ist zu beachten, dass bei der hier angeführten Berechnung das Beschäftigungsvolumen von Mehrarbeit und Überstunden nicht einbezogen wird. Zur Vergleichbarkeit mit den vorherigen Personalberichten beinhaltet der für die Auswertungen zu Grunde gelegte Datenbestand noch das UKE.

Die Anteile von Teilzeitarbeit unterscheiden sich zwischen Einzelplänen, Einrichtungen und Landesbetrieben auch in 2001 geringfügig (**Abb. C.2.2-1**). Auch in 2001 setzt sich die Tendenz zunehmender Teilzeitbeschäftigung bei den Einrichtungen und Landesbetrieben fort (Steigerung von 26,2 % auf **27,3 %** bzw. von 25,5 % auf **26,3 %**), während der Anteil der Teilzeitbeschäftigung bei den Einzelplänen mit **25,7 %** unverändert bleibt.

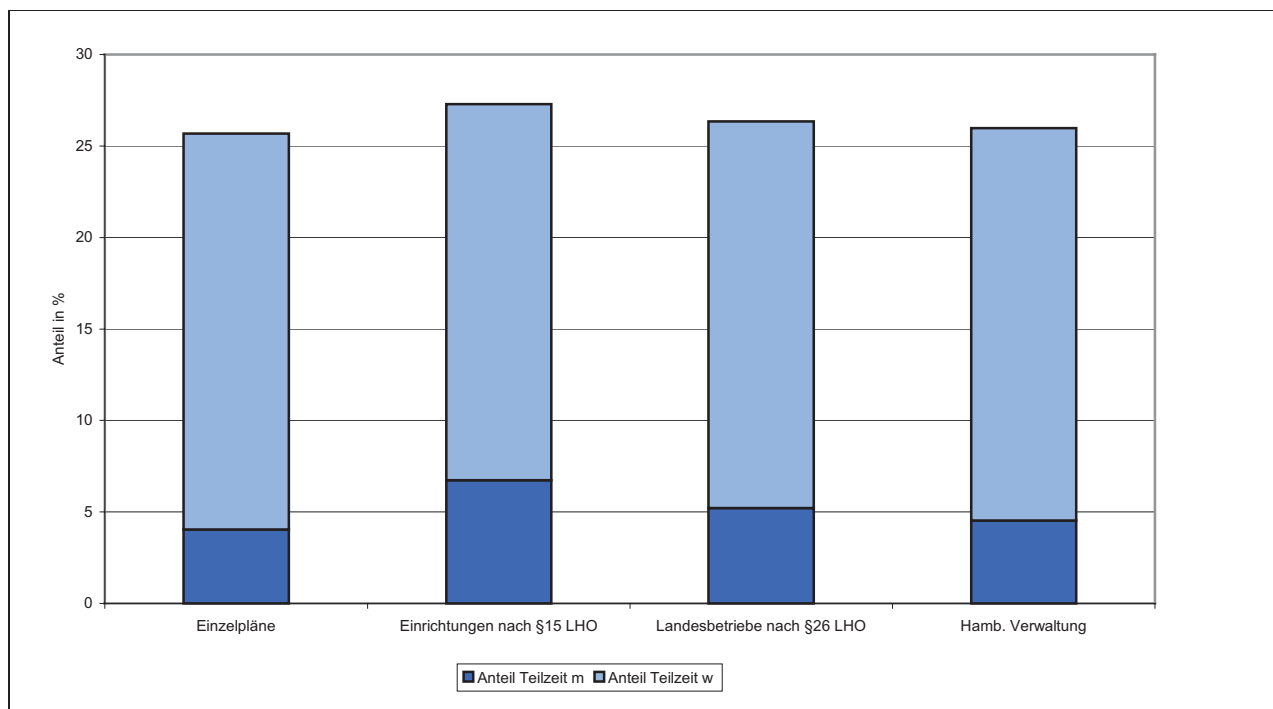


Abb. C.2.2-1: Anteil von Teilzeit-Beschäftigung am statistischen Personalbestand

Gravierende Unterschiede ergeben sich weiterhin bei der geschlechtsspezifischen Verteilung der Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse. Der Anteil teilzeitbeschäftigter Männer am statistischen Personalbestand insgesamt beträgt wie im Vorjahr **4,5 %** (1999: 4,4 %), der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen ist auf **21,4 %** (Vorjahr: 21,2 %, 1999: 21,0 %) gestiegen.

¹ Vgl. Kennzahlenbuch A-02.

² Vgl. Kennzahlenbuch B-06.

Der deutliche Unterschied bei der getrennten Betrachtung beider Geschlechtergruppen (Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer bzw. Frauen jeweils am geschlechtsspezifischen statistischen Personalbestand) bleibt ebenfalls bestehen. Der Anteil teilzeitbeschäftigter Männer ist minimal gestiegen. Er beträgt **8,7 %** (Vorjahr: 8,6 %; 1999: 8,3 %) im Vergleich zu einem Anteil von **45 %** der Frauen, die in Teilzeit arbeiten (Vorjahr und 1999: 44,9 %).

Bei dieser geschlechtsspezifischen Verteilung der Teilzeit sind die Unterschiede zwischen den Einzelplänen (**7,6 %** wie bereits im Vorjahr) und Landesbetrieben (**9,8 %**; Vorjahr: 8,5 %) weiterhin verstärkt worden. Der Anteil teilzeitbeschäftigter Männer bei den Einrichtungen nach §15 LHO, zu denen auch die Hochschulen gehören, ist mit **14,3 %** (Vorjahr: 13,6 %; 1999: 11,9 %) weiterhin höher als in den zuvor genannten Bereichen. Hier wie auch bei den Landesbetrieben ist der Anteil um 1,3 Prozentpunkte gestiegen; bei den Einzelplänen blieb er unverändert.

Die Schwankungen des Teilzeitbeschäftigungsanteils am statistischen Personalbestand insgesamt bleiben von Einzelplan zu Einzelplan beträchtlich (**Abb. C.2.2-2**). Er streut in einer Bandbreite von **6,2 %** bei der Behörde für Inneres bis zu **41,9 %** bei der Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung und sogar bis zu **48,1 %** im Senatsamt für die Gleichstellung.

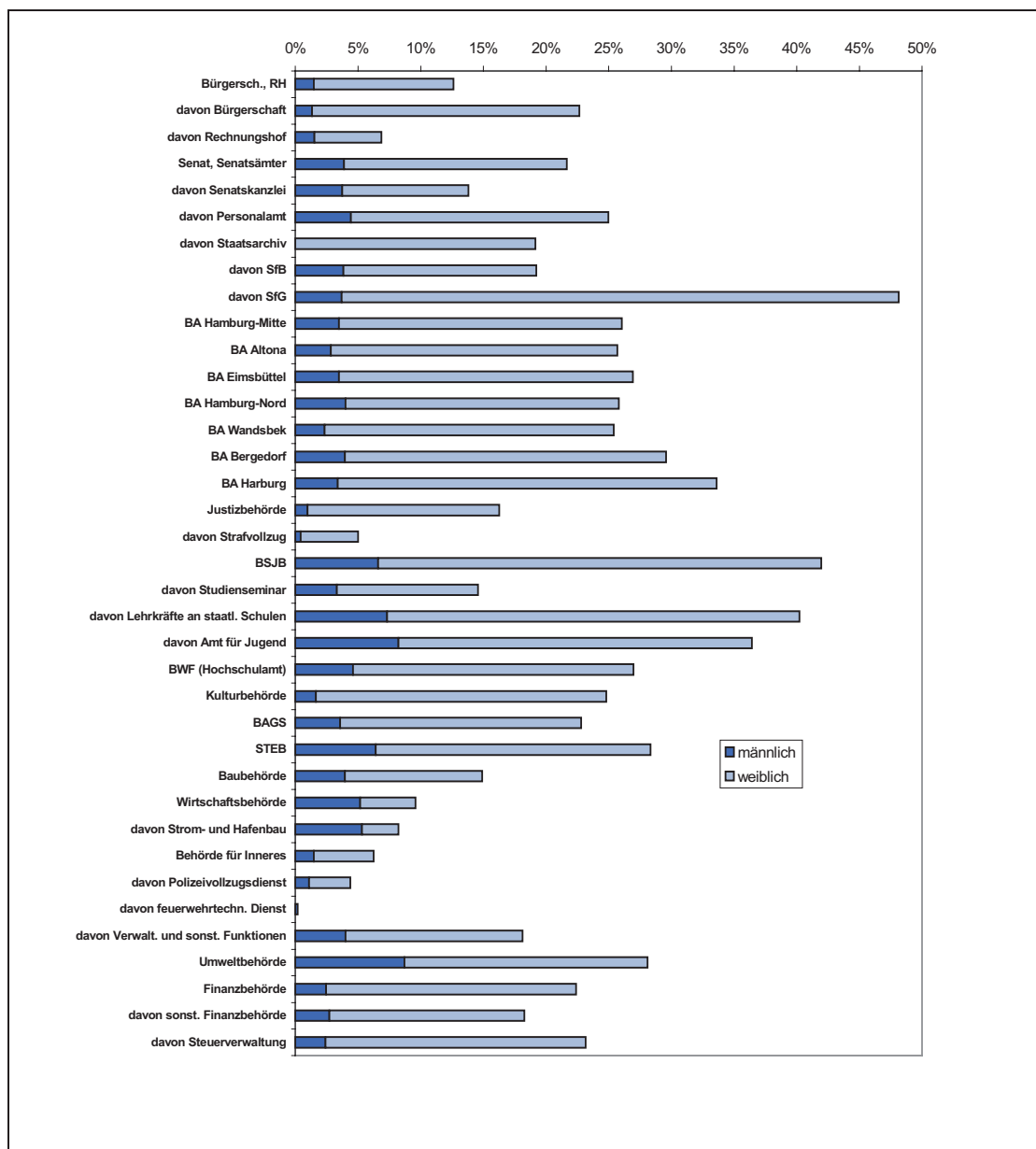


Abb. C.2.2-2: Anteile der Teilzeitbeschäftigten am jeweiligen statistischen Personalbestand (Einzelpläne)

Zwischen den Einrichtungen nach § 15 LHO und den Landesbetrieben nach § 26 LHO schwanken die Anteile der Teilzeitbeschäftigung ebenfalls beträchtlich (**Abb. C.2.2-3**). Während beim Staatlichen Hochbau der Baubehörde und bei Strom- und Hafengebäude sowie in der Landwirtschaft Hahnöfersand keine Beschäftigten die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung nutzen, arbeiten **53 %** der Beschäftigten der Hochschule für Musik und Theater sowie **65 %** des Landesbetriebes Volkshochschule in Teilzeit.

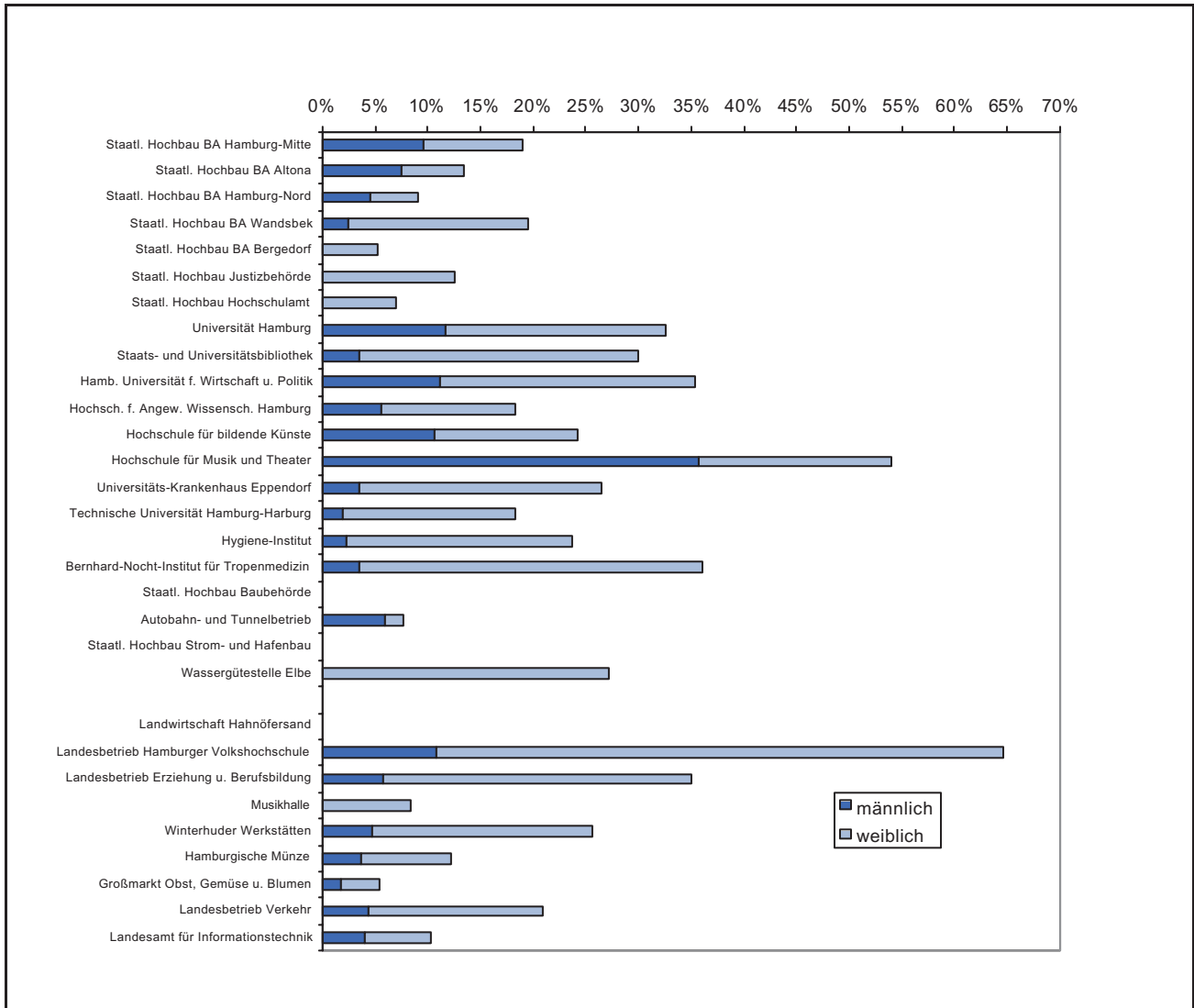


Abb. C.2.2-3: Anteile der Teilzeitbeschäftigten am jeweiligen statistischen Personalbestand (Einrichtungen und Landesbetriebe)

Die Betrachtung der Teilzeitverhältnisse nach ihrem Umfang in Prozent der Regelarbeitszeit zeigt folgende Verteilung. Wie im Vorjahr haben **9 %** (1999: 4 %) der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse einen Umfang von weniger als der Hälfte der vollen Arbeitszeit. Der Großteil weist weiterhin einen Beschäftigungsumfang von **50 bis unter 60 %** auf. Danach folgen die Gruppen mit einem Umfang von ca. **70 bis unter 80 %** und **mehr als 80 %**.

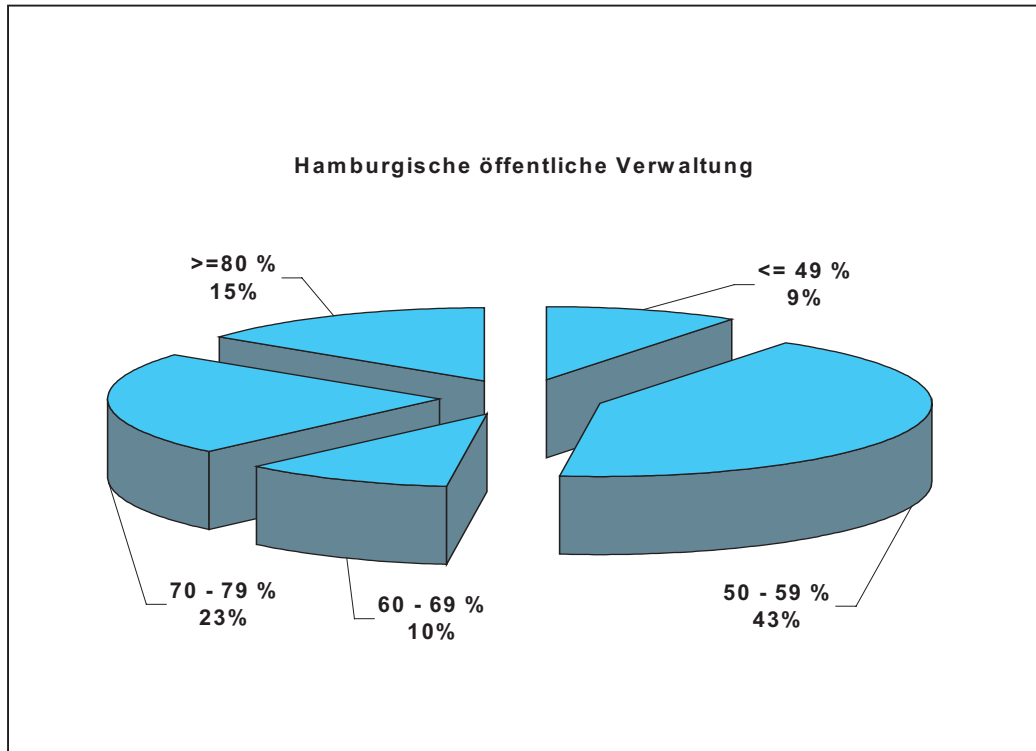


Abb. C.2.2-4: Differenzierung der Teilzeitbeschäftigten nach dem Umfang der Teilzeitbeschäftigung

Hier fällt im Vergleich zum Vorjahr auf, dass die Anteile der Teilzeitbeschäftigung von weniger als 50 % und mehr als 80 % sowie zwischen 60 und 69 % der Regelarbeitszeit unverändert geblieben sind, während die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten mit einem Beschäftigungsumfang zwischen 50 und 59 % leicht gestiegen (+ 1 %) und zwischen 70 und 79 % leicht zurückgegangen sind (- 1 %).

Teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer weisen unterschiedliche Präferenzen hinsichtlich des Umfangs der Beschäftigung auf. Frauen bevorzugen einen Umfang der Teilzeitbeschäftigung zwischen 50 und 59 % sowie zwischen 70 und 79 %, während Männer einen Beschäftigungsumfang über 70 % favorisieren. Der Anteil der Männer ist wie im Vorjahr in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten mit einem Beschäftigungsumfang zwischen 60 und 69 % mit ca. **12 %** am geringsten (Vorjahr und 1999: 10 %), in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten mit einem Umfang von mehr als 80 % mit knapp **30 %** (Vorjahr und 1999: 30 %) am höchsten.

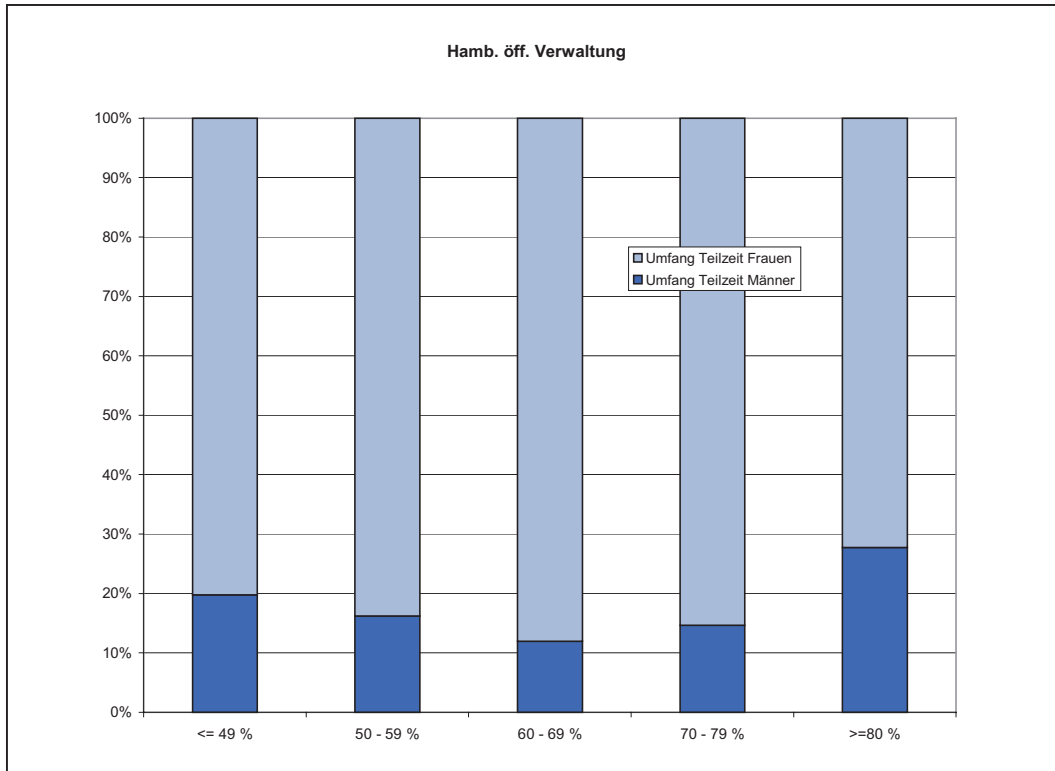


Abb. C.2.2-5: Verteilung der Teilzeitbeschäftigten nach Umfang und Geschlecht

Gegenüber dem Vorjahr hat sich wiederum eine Verschiebung der Verteilung ergeben. Der Anteil der Männer in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten mit einem Umfang zwischen 70 und 79 % hat leicht abgenommen (2001: **14,6 %**, Vorjahr: 15,3 %), in der Gruppe mit einem Beschäftigungsumfang bis zu 49 % ist er um 4 % zurückgegangen (2001: **19,8 %**, Vorjahr: 23,8 %). In allen anderen Gruppen hat der Anteil der Männer etwas zugenommen.

C 2.2.2 Teilzeitbeschäftigung differenziert nach Status- und Laufbahngruppen

Werden die Teilzeitbeschäftigten nach den Statusgruppen differenziert, sind **47,1 %** aller Teilzeitbeschäftigten Angestellte, **46 %** Beamtinnen und Beamte sowie **6,9 %** Arbeiterinnen und Arbeiter. Bei den Einzelplänen überwiegt jedoch der Anteil der Beamtinnen und Beamten mit **56,8 %** vor den Angestellten in Teilzeitbeschäftigung mit **36,3 %**. Bei den Einrichtungen nach § 15 LHO sind von den dort Teilzeitbeschäftigten nur **4,5 %** Beamtinnen und Beamte und **89,4 %** Angestellte. Ähnliche prozentuale Verteilungen weisen die Landesbetriebe nach § 26 LHO auf, bei denen von den dort Teilzeitbeschäftigten **6,7 %** Beamtinnen und Beamte und **80,8 %** Angestellte sind. Sowohl bei den Einrichtungen nach § 15 LHO als auch bei den Landesbetrieben nach § 26 LHO ist jedoch dabei zu berücksichtigen, dass die Angestellten die zahlenmäßig größte Statusgruppe am statistischen Personalbestand darstellt, während dies bei den Einzelplänen die Beamtinnen und Beamten sind.

Von den weiblichen Teilzeitbeschäftigten insgesamt sind **46,4 %** Beamtinnen, **46,3 %** Angestellte und **7,3 %** Arbeiterinnen. Bei den männlichen Teilzeitbeschäftigten insgesamt überwiegt die Statusgruppe der Angestellten mit **50,5 %**; **44,2 %** der männlichen Teilzeitbeschäftigten sind Beamte und **5,3 %** Arbeiter. In **Abbildung C.2.2-6** wird deutlich, dass der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten unabhängig von der Statusgruppenzugehörigkeit ist und generell bei über **80%** liegt.

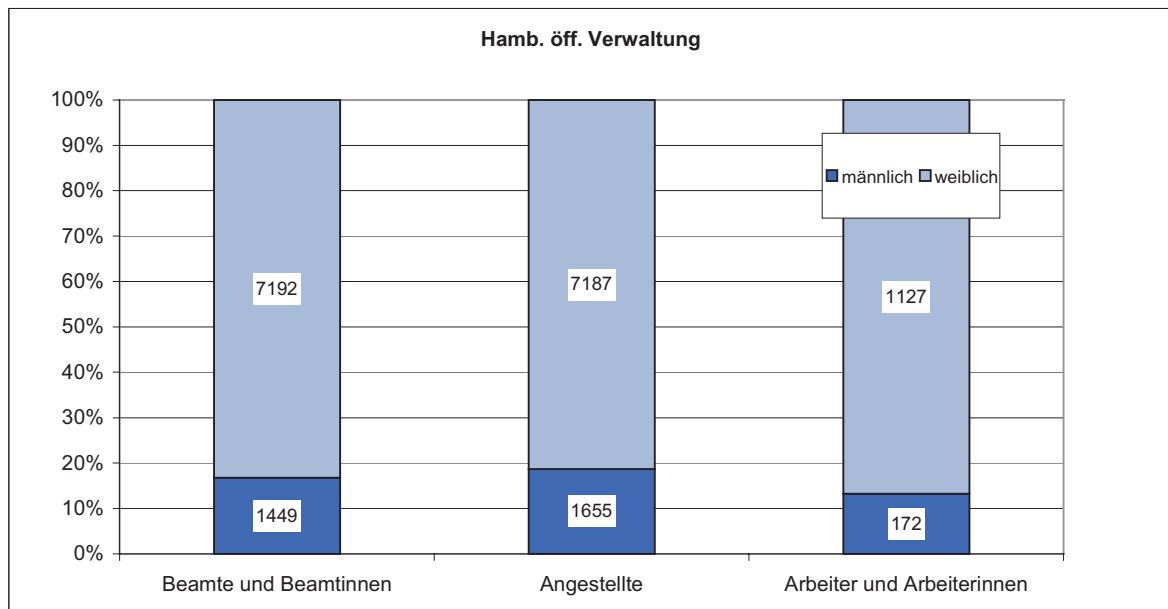


Abb. C.2.2-6: Verteilung der Teilzeitbeschäftigten nach Statusgruppen und Geschlecht

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen und Geschlecht zeigt wie im Vorjahr einen bei den männlichen Beschäftigten mit steigender Laufbahngruppe absolut und prozentual zunehmenden Anteil (einfacher Dienst **5,4 %**, mittlerer Dienst **9,9 %**, gehobener Dienst **17,6 %**, höherer Dienst **25,5 %**). Bei den weiblichen Beschäftigten nimmt er prozentual ab (einfacher Dienst **94,6 %**, mittlerer Dienst **90,1 %**, gehobener Dienst **82,4 %**, höherer Dienst **74,5 %**). Bei Betrachtung der Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse befindet sich der Großteil der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse im höheren und im mittleren Dienst, gefolgt vom gehobenen und einfachen Dienst. Bei gesonderter Betrachtung ergibt sich, dass in den Einzelplänen die meisten weiblichen Teilzeitbeschäftigten im höheren Dienst und bei den Einrichtungen nach §15 LHO und den Landesbetrieben nach § 26 LHO im mittleren Dienst arbeiten.

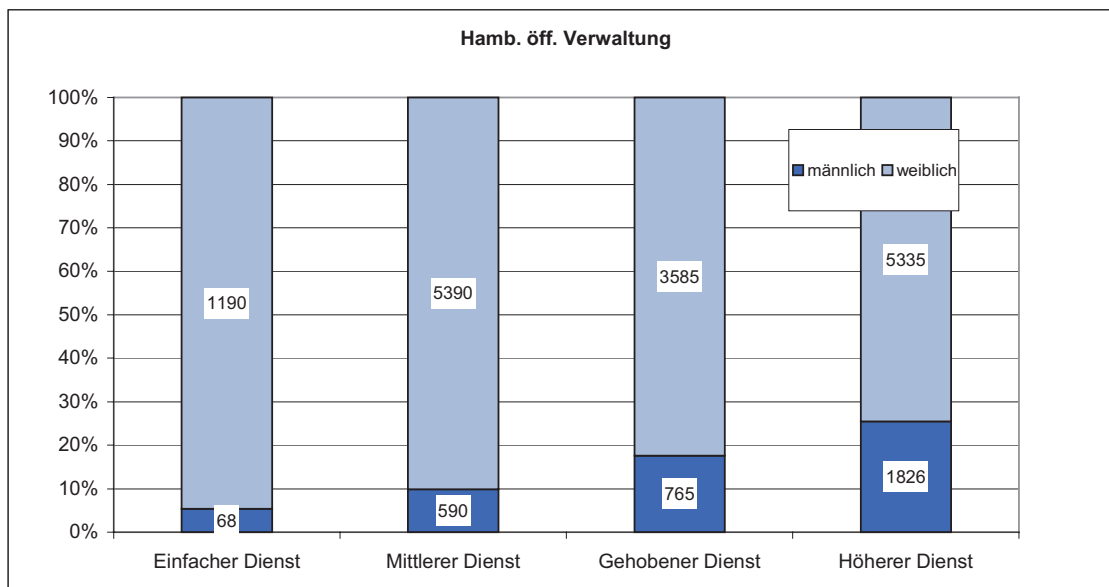


Abb. C.2.2-7: Verteilung der Teilzeitbeschäftigten nach Laufbahngruppen und Geschlecht

C.2.2.3 Sabbatmodelle und Altersteilzeit als Sonderformen der Teilzeit

Grundlage für diese Übersicht ist der **statistische Personalbestand**¹.

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.²

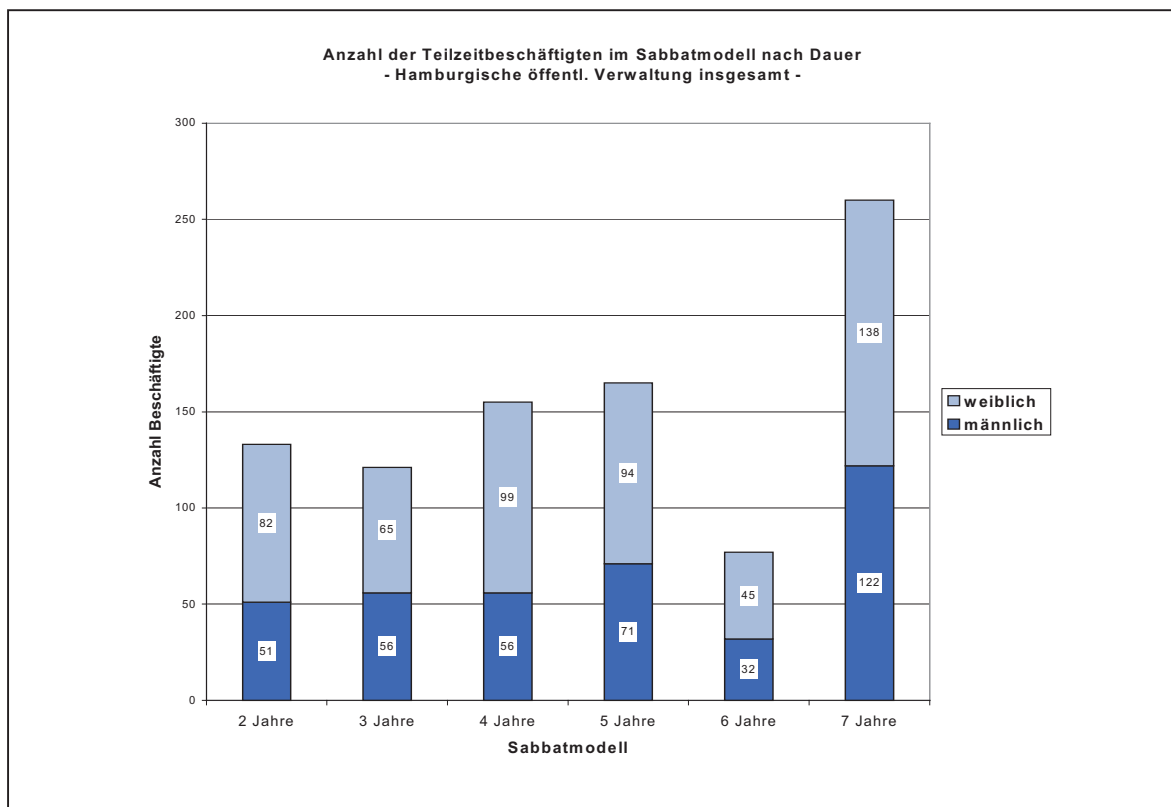


Abb. C.2.2-8: Beschäftigte im Sabbatjahrmmodell nach Dauer des Sabbatmodells

Das Angebot an Sabbatmodellen wurde in 2001 noch stärker als im Vorjahr genutzt. So machten Ende 2001 **911** Beschäftigte (**1,3 %** des Personalbestandes, Vorjahr: 854 Beschäftigte bzw. 1,1 % des Personalbestandes) der hamburgischen Verwaltung von Sabbatjahrmodellen Gebrauch; in der Freistellungsphase befanden sich dabei **252** Beschäftigte (Vorjahr: 297 Beschäftigte). Das Sabbatmodell wurde auch in 2001 hauptsächlich von Beamtinnen und Beamten in Anspruch genommen, Arbeiterinnen und Arbeiter haben bisher noch kein Sabbatmodell genutzt. Die Schwerpunkte bei der Wahl der Zeitdauer liegen wie im Vorjahr bei den 4 bis 5-jährigen Modellen und dem 7-Jahresmodell. Bei den weiblichen Beschäftigten ist die Inanspruchnahme weiterhin insgesamt stärker ausgeprägt als bei den männlichen Beschäftigten.

Die Möglichkeit der Altersteilzeit wurde in 2001 verstärkt genutzt. Am 31.12.2001 befanden sich **1.687** Beschäftigte in Altersteilzeit (**2,3 %** des Personalbestandes, Vorjahr 937 Beschäftigte bzw. 1,3 % des Personal-

¹ Vgl. Kennzahlenbuch A-02

² 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 auch weiterhin auf den Umfang der Inanspruchnahme dieser Teilzeitformen am 31.12.2001 aus. Auch die Qualität der Daten 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.

bestandes). Dabei nutzten **1.163** Personen das Blockmodell und **524** Personen das Teilzeitmodell¹. Die geschlechtsspezifische Verteilung zeigt hier eine stärkere Inanspruchnahme durch männliche Beschäftigte.

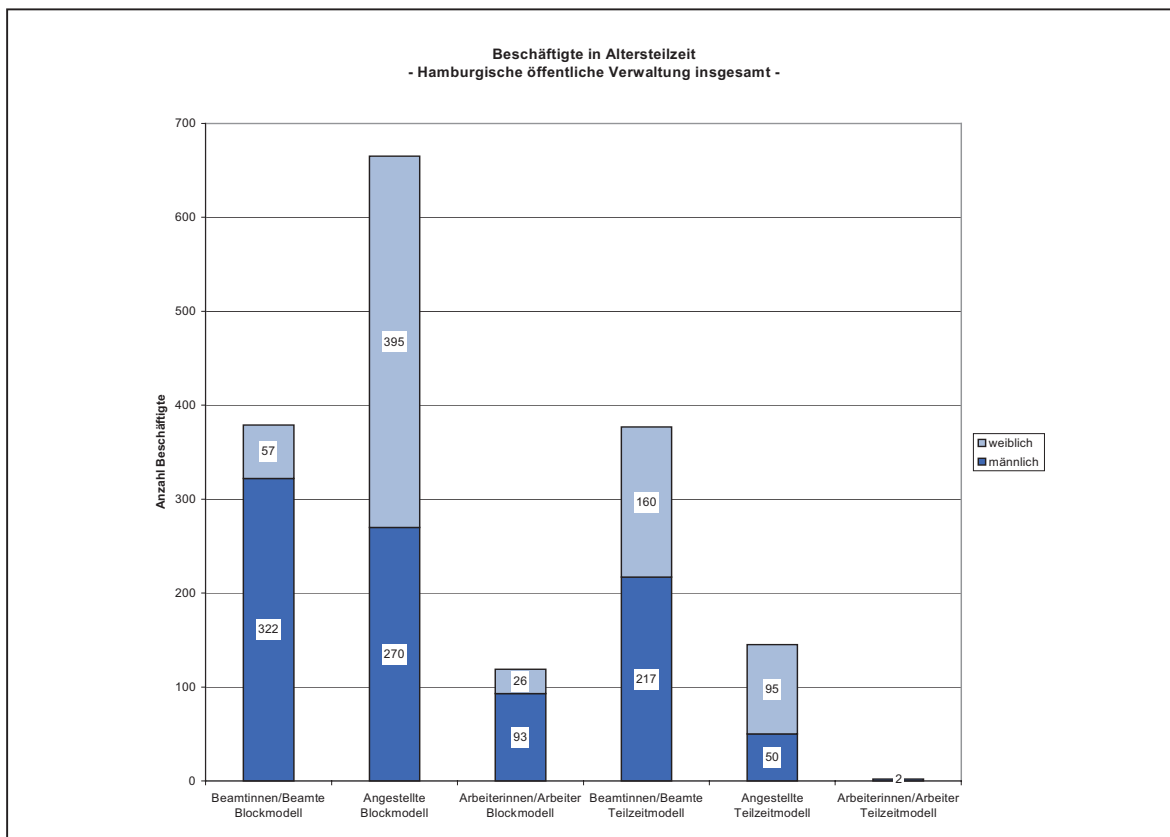


Abb. C.2.2-9: Beschäftigte in Altersteilzeit

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

In der Freistellungsphase der Altersteilzeit (ATZ) befanden sich in 2001 **194** Beschäftigte.

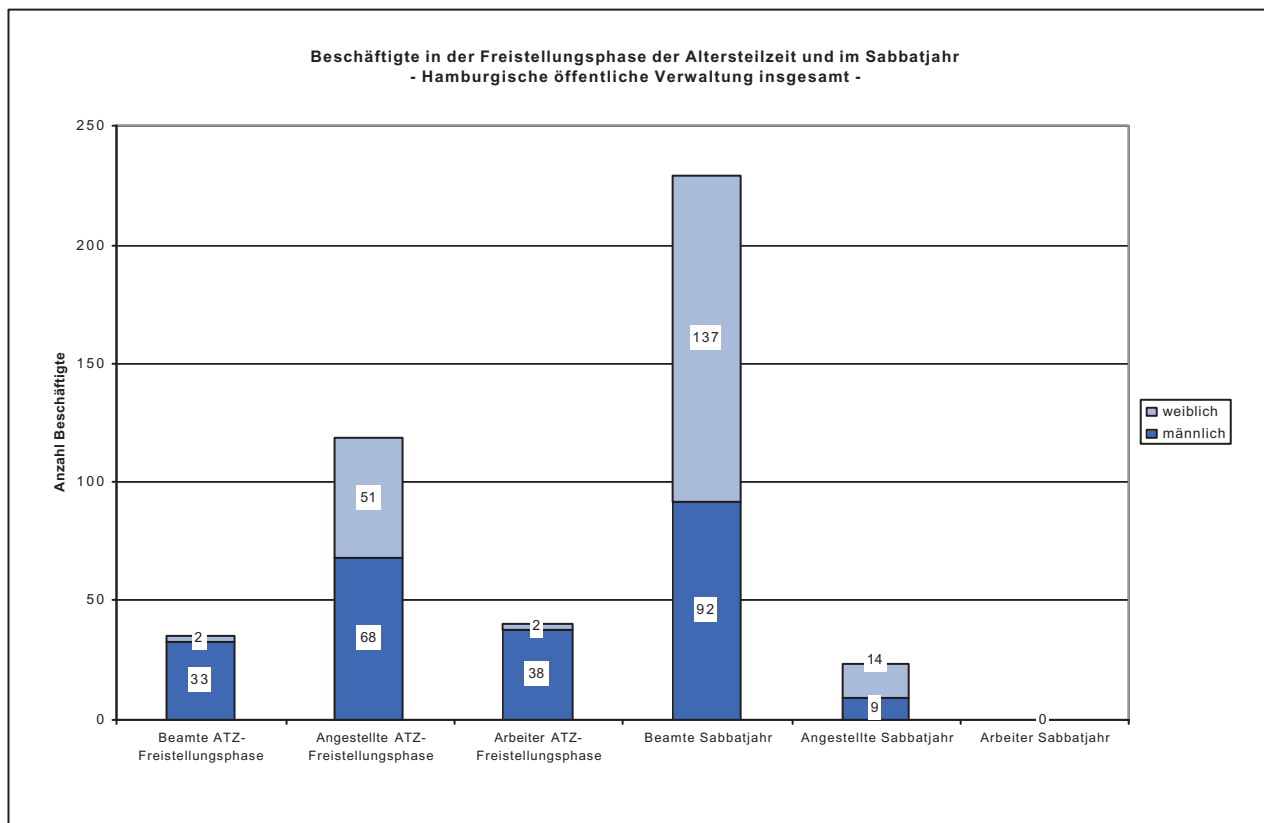


Abb. C.2.2-10: Beschäftigte in der Freistellungsphase von Altersteilzeit und Sabbatjahr

C.2.3 Personalbestand nach Status- und Laufbahngruppen

Die differenzierte Darstellung des Personals der hamburgischen Verwaltung nach Status- und Laufbahngruppen ist eine wichtige Information, um die sehr heterogene Beschäftigtenstruktur besser abbilden zu können. Die Darstellung der Beschäftigtensituation von Männern und Frauen in den verschiedenen Status- und Laufbahngruppen bildet darüber hinaus eine der Grundlagen für gleichstellungsbezogene Auswertungen nach dem Gleichstellungsgesetz. Der Vergleich der Anteile von Männern und Frauen in den verschiedenen Laufbahngruppen zu verschiedenen Zeitpunkten ermöglicht es, zusammen mit berufsbezogenen Auswertungen, Aussagen darüber zu treffen, ob Maßnahmen zur Erreichung von Chancengleichheit erfolgreich waren.

Der statistische Personalbestand am 31.12.2001 verteilte sich wie folgt auf die verschiedenen Statusgruppen:

- **55,4 %** aller Beschäftigten waren Beamte oder Beamtinnen (2000: 54,8 %)
- **38,8 %** aller Beschäftigten waren Angestellte (2000: 39,1 %)
- **5,8 %** aller Beschäftigten waren Arbeiter oder Arbeiterinnen (2000: 6,1 %)

Es zeigt sich, dass der relative Anteil der Beamten und Beamtinnen gegenüber dem Vorjahr um **+0,6 %** angestiegen ist. Der Anteil der Angestellten und Arbeiter bzw. Arbeiterinnen hat im Gegenzug um jeweils **-0,3 %** abgenommen. In absoluten Zahlen nahm die Zahl der Beamten und Beamtinnen um **-12** Beschäftigte ab. Die Zahl der Angestellten nahm um **-514**, die der Arbeiter und Arbeiterinnen um **-233** ab.

Die Verteilung der Beschäftigten nach Geschlecht und Statusgruppen stellte sich wie folgt dar:

- Beamte: 33,0 %, Beamtinnen: 22,4 %
- Angestellte männlich: 15,7 %, Angestellte weiblich: 23,1 %
- Arbeiter: 3,6 %, Arbeiterinnen: 2,2 %

Aus der Auflistung wird deutlich, dass bei der Betrachtung nach Statusgruppen bezogen auf alle Beschäftigten die Anteile der männlichen Beschäftigten in den Statusgruppen der Beamten und Arbeiter höher sind als die der weiblichen Beschäftigten. Bei den Angestellten ist dagegen der Anteil der weiblichen Beschäftigten höher.

Bei der Betrachtung der Beschäftigten nach Laufbahngruppen sind folgende methodische Hinweise zu beachten: Die Differenzierung des Personalbestands nach den Laufbahngruppen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes basiert auf der Laufbahngruppenunterscheidung im Beamtenrecht. Um Auswertungen nach Laufbahngruppen für alle Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg durchführen zu können, wurden 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 des statistischen Personalbestandes können **4,0 %** (Vorjahr: 4,2 %) dem einfachen Dienst, **37,1 %** dem mittleren Dienst (Vorjahr: 38,0 %), **27,8 %** dem gehobenen Dienst (Vorjahr: 26,7 %) und **31,1 %** dem höheren Dienst (Vorjahr: 31,1 %) zugeordnet werden.¹

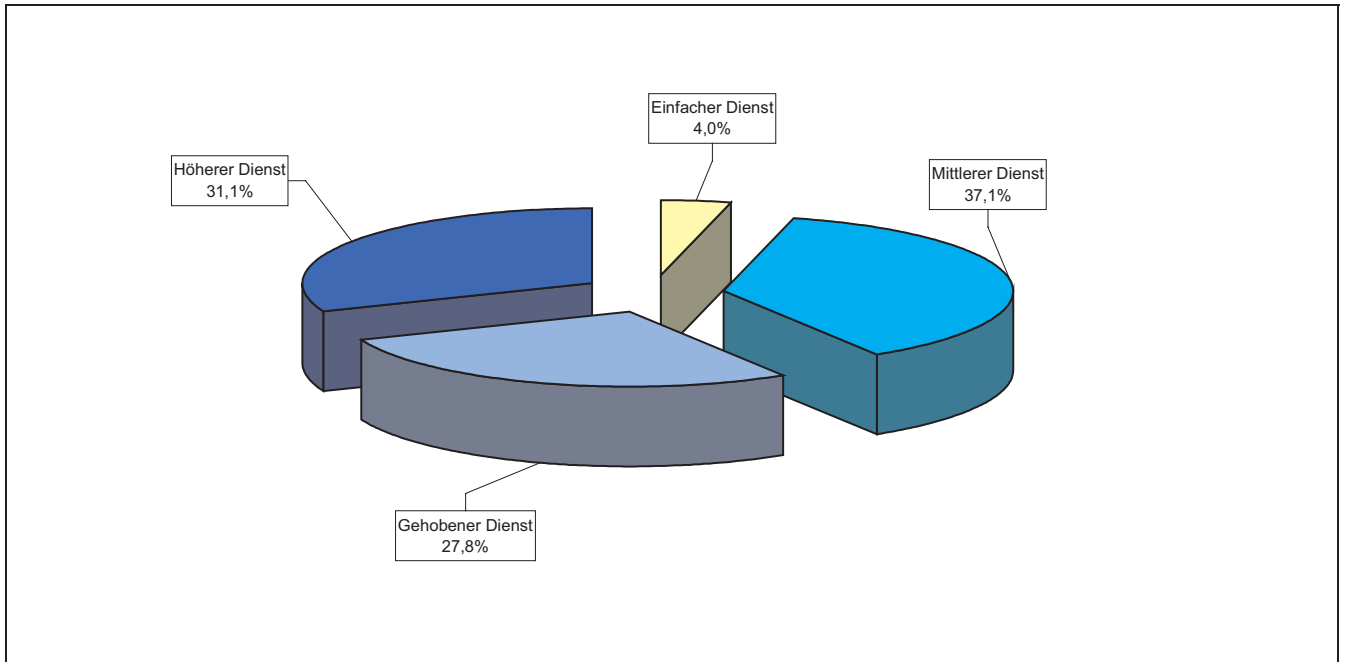


Abb. C.2.3-1: Beschäftigungsverhältnisse der hamburgischen Verwaltung nach Laufbahngruppen

¹ 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.

Betrachtet man die Anteile der männlichen und weiblichen Beschäftigten in den einzelnen Laufbahngruppen, so ergibt sich folgendes Bild:

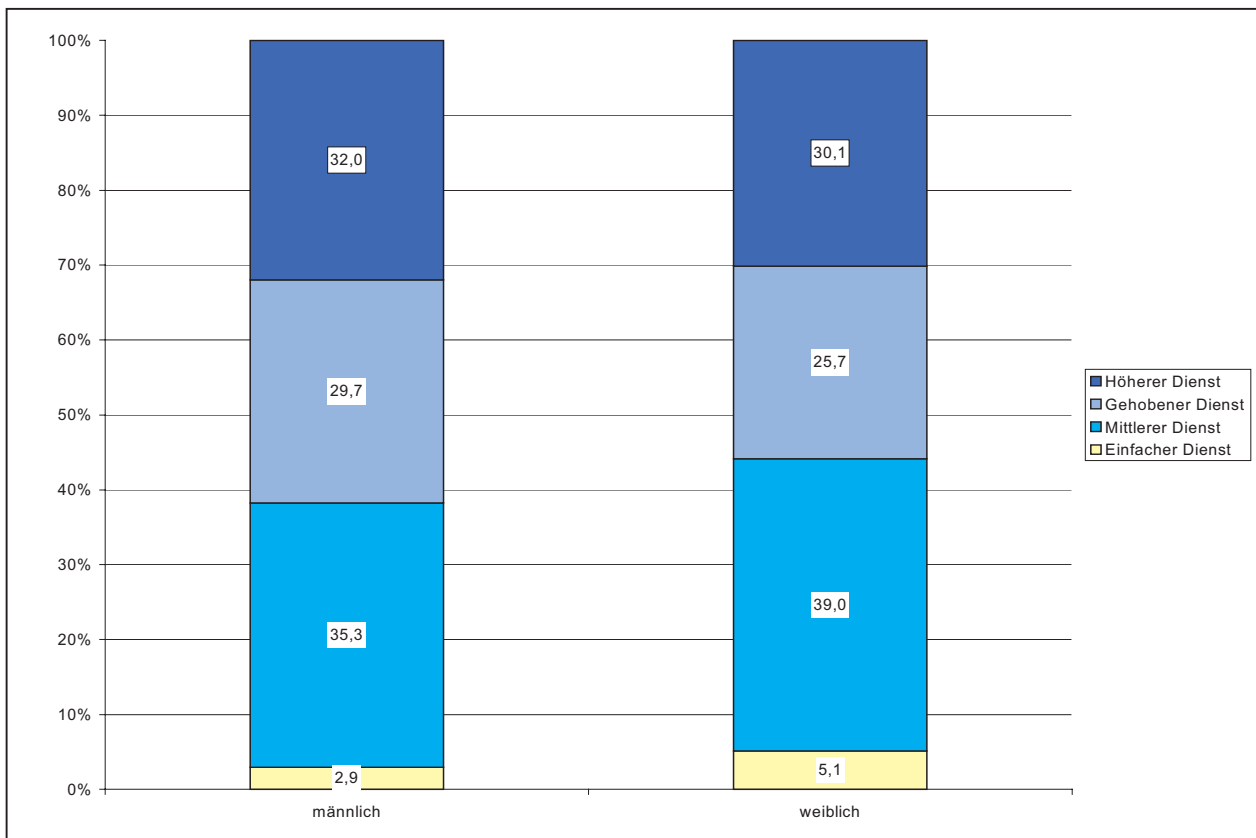


Abb. C.2.3.-2: Verteilung der männlichen und weiblichen Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung nach Laufbahngruppen

Wie aus der obigen Graphik ersichtlich ist, waren im Jahr 2001 **32,0 %** (Vorjahr: 31,8 %) der männlichen Beschäftigten und **30,1 %** (Vorjahr: 30,2 %) der Frauen im höheren Dienst beschäftigt. Im gehobenen Dienst lagen die Verhältnisse folgendermaßen: **29,7 %** (Vorjahr: 28,4 %) der männlichen Beschäftigten arbeiteten in Positionen des gehobenen Dienstes, während **25,7 %** (Vorjahr: 24,8 %) der Frauen dieser Laufbahngruppe angehörten. Im mittleren Dienst betrug der Anteil männlicher Beschäftigter **35,3 %** (Vorjahr: 36,7 %), der Anteil weiblicher Beschäftigter betrug **39,0 %** (Vorjahr: 39,5 %). Im einfachen Dienst schließlich waren **2,9 %** (Vorjahr: 3,0 %) aller männlichen Beschäftigten tätig, demgegenüber standen **5,1 %** (Vorjahr: 5,5 %) der weiblichen Beschäftigten in dieser Laufbahngruppe.

Gegenüber dem Vorjahr haben sich daraus folgende Veränderungen ergeben: Bei den männlichen Beschäftigten hat der relative Anteil der Beschäftigten im höheren Dienst um **+0,2 %** und im gehobenen Dienst um **+1,3 %** zugenommen. Abgenommen haben die Anteile im mittleren Dienst um **-1,4 %** und im einfachen Dienst um **-0,1 %**. Bei den weiblichen Beschäftigten ist der Anteil im höheren Dienst nahezu gleichgeblieben (**-0,1 %**). Im gehobenen Dienst waren im Jahr 2001 **+0,9 %** mehr Frauen beschäftigt als im Vorjahr. Abgenommen hat der Anteil der Frauen im mittleren Dienst um **-0,5 %** und im einfachen Dienst um **-0,4 %**.

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 im hamburgischen Dienst.

In der öffentlichen Verwaltung Hamburgs werden insgesamt **1.826** Beschäftigte mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit beschäftigt (Vorjahr: 1.915 Beschäftigte). Ihr Anteil am statistischen Personalbestand liegt, wie in Abb. C.2.4-1 dargestellt, bei **2,5 %** (Vorjahr: 2,6 %). Der Anteil der Frauen ist mit **3,2 %** (Vorjahr 3,4 %) deutlich höher als der der Männer mit **1,9 %** (Vorjahr 1,9 %).

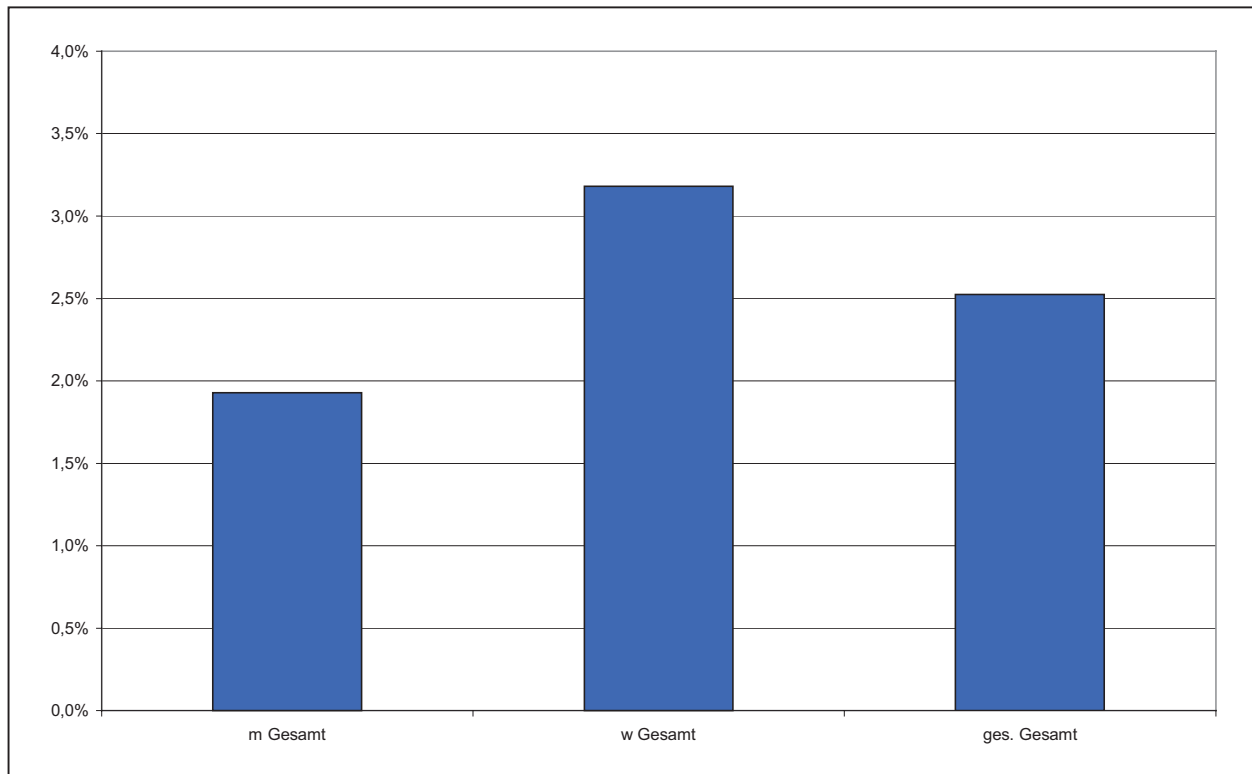


Abb. C.2.4-1 Anteile der Beschäftigten mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit nach Geschlecht

Gruppieren man die Herkunftsländer nach Kontinenten, ergibt sich die in Abbildung C.2.4-2 ersichtliche Verteilung. Die größte Gruppe bilden die europäischen Nicht-EU-Staaten mit einem Anteil von **53,9 %** (Vorjahr: 56 %). Der Anteil der Staaten, die der Europäischen Union angehören oder gleichgestellt sind, ist auf **30,7 %** gestiegen (Vorjahr: 29 %).

Insgesamt gesehen arbeiten Menschen aus **86** Staaten im öffentlichen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg (Vorjahr: 88). Den Spitzenplatz der Herkunftsländer nimmt wie im Vorjahr die Türkei ein mit **582** Beschäftigten, gefolgt von Jugoslawien (**160**), Österreich (**110**) und Frankreich (**64**).

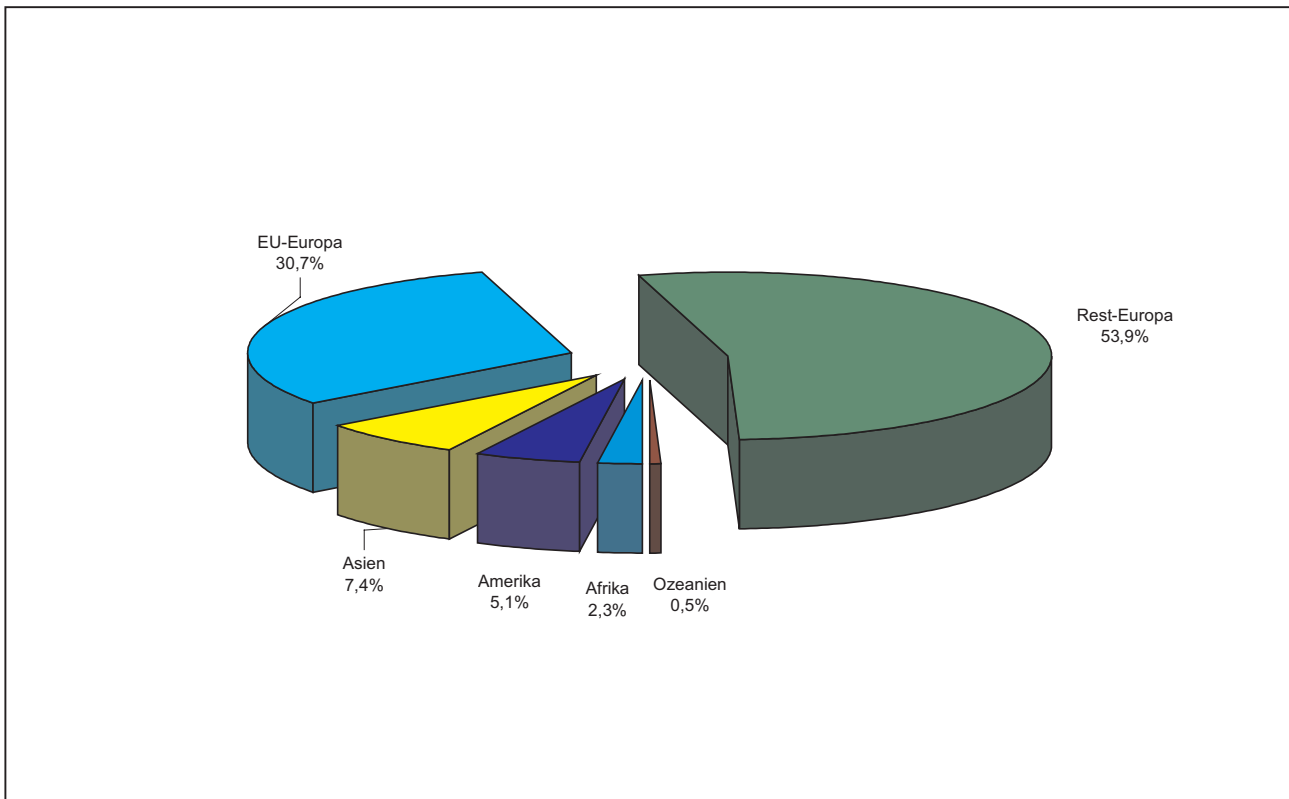


Abb. C.2.4-2: Beschäftigte mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit nach Kontinenten

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

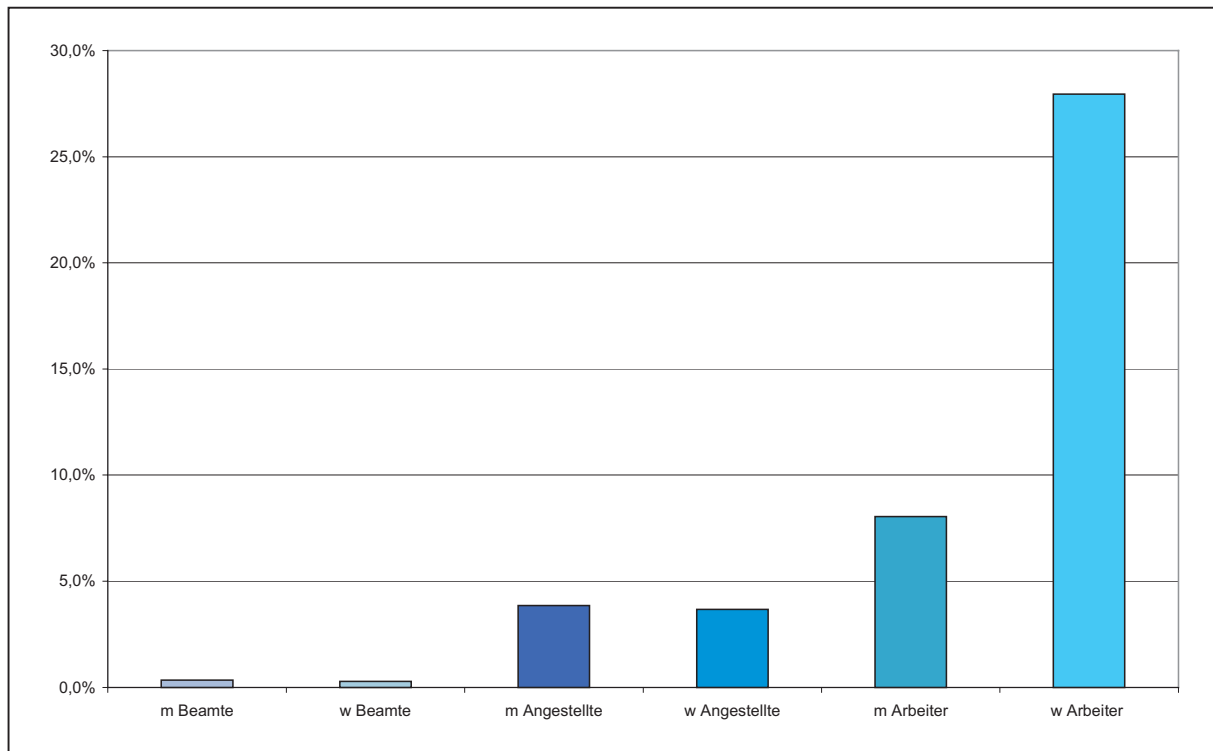


Abb. C.2.4-3 Beschäftigte mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit

Der Anteil an der Statusgruppe der Beamten ist mit **0,3 %** unverändert gering. Der Anteil an den Angestellten liegt unabhängig vom Geschlecht bei ca. **3,7 %** (Vorjahr: 3,8 %). Im Arbeiterbereich liegt der Anteil bei den Männern bei **8 %** (Vorjahr: 8,4 %) und bei den Frauen bei **28 %** (Vorjahr: 29,1 %).

Bei den Arbeiterinnen und Arbeitern konzentriert sich die Beschäftigung auf die Berufskategorien der Raum- und Hausratreinigungskräfte, auf die Fertigungsberufe, die Haus- und Gewerbeverwaltung und die Tätigkeit als Gärtnerinnen und Gärtner. Die meisten Angestellten arbeiten als Hochschullehrkräfte bzw. Dozenten und Dozentinnen, als Krankenschwestern, -pfleger und Hebammen sowie als Bürofachkräfte. Die Beamtinnen und Beamten mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit sind schwerpunktmäßig als Hochschullehrkräfte bzw. Dozenten und Dozentinnen, als Lehrkräfte sowie als Polizeivollzugsbedienstete beschäftigt.

C.2.5 Bezahlungsstruktur und Personalkosten

Die Höhe der Personalzusatzkosten ist bereits im Personalbericht 2001 thematisiert worden. Dort allerdings nur sehr global, indem Direktentgelt und der Gesamtwert der Zusatzkosten gegenüber gestellt wurden. Zielsetzung ist es, den Vergleich mit entsprechenden Werten der Privatwirtschaft zu ermöglichen. Die Fragestellung wird hier in differenzierterer Form wieder aufgegriffen. Die einzelnen Bestandteile der Personalzusatzkosten werden ausgewiesen.

Der Berechnungsmodus der amtlichen Statistik des Statistischen Bundesamtes wurde beibehalten. Ausgehend von den Personalgesamtkosten ergibt sich das Direktentgelt durch Abzug

- der Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen, Jubiläumsgeld),
- der Aufwendungen für Vorsorgeeinrichtungen (Kranken-, Arbeitslosen-, Pflege- u. Rentenversicherungsbeiträge, Beihilfe u.ä.),
- des Entgeltes für arbeitsfreie Zeit (Aufstockungsbeträge bei Altersteilzeit und Teildienstfähigkeit, bezahlte Ausfallzeiten), davon gesondert ausgewiesen das anteilige Entgelt für Fehlzeiten¹, Urlaub und Feiertage sowie
- der sonstigen Personalzusatzkosten (Sozialzuschlag, sozialabhängiger Ortszuschlaganteil, Schwerbehindertenausgleichsabgabe, Essensgeld, Besitzstandswahrung, Aufstockungsbetrag Teildienstfähigkeit, Trennungentschädigung etc.).

Der verbleibende Betrag stellt das Direktentgelt dar. Dieses ist nicht mit dem Arbeitnehmernettobetrag zu verwechseln, da es noch die Arbeitnehmerbeiträge zu Vorsorgeeinrichtungen und direkte Steuern enthält.

In Abbildung C.2.5-1 werden die einzelnen Zusatzkostengruppen in ihrer prozentualen Höhe bezogen auf das Direktentgelt dargestellt.

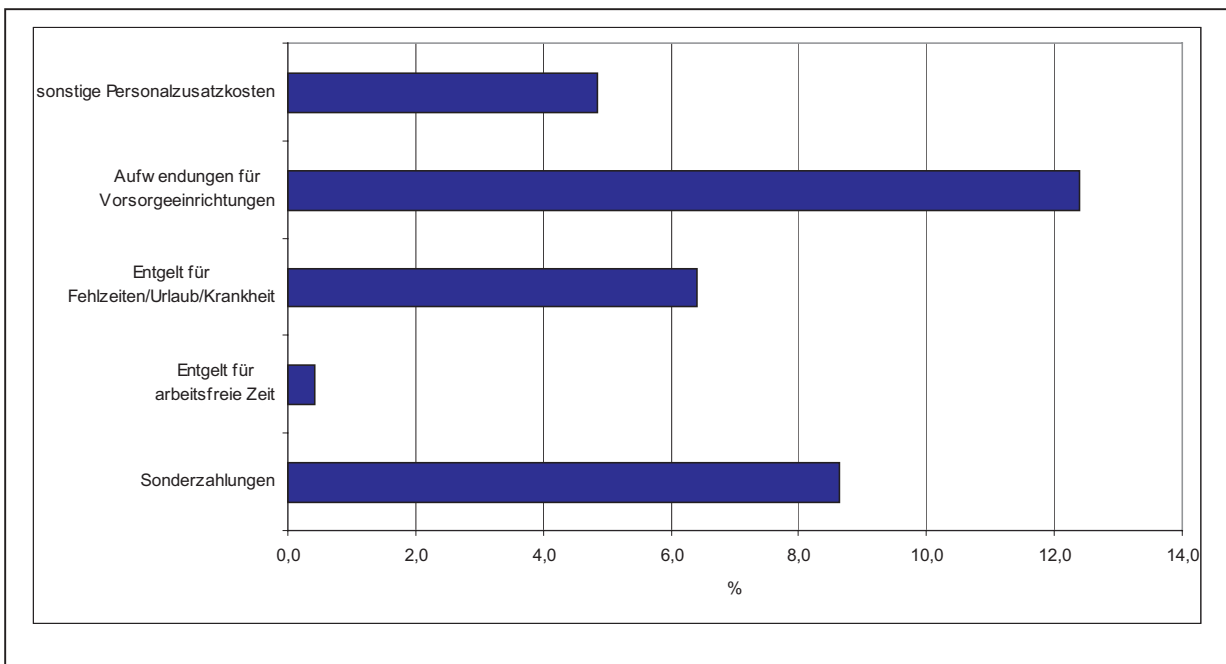


Abb. C.2.5-1 Zusatzkostenarten in Prozent des Direktentgeltes

In den Aufwendungen für Vorsorgeeinrichtungen sind dabei kalkulatorische Kosten für zu erwartende Versorgungszahlungen der jetzt aktiven Beamten und Beamtinnen nicht enthalten. Eine Prognoserechnung zur Versorgung würde den Rahmen dieser Ausarbeitung übersteigen. Die Aufwendungen für Beihilfe sind jedoch berücksichtigt. Trotzdem stellen die Aufwendungen für Vorsorgeeinrichtungen

¹ Zum im Personalbericht verwendeten Fehlzeitenbegriff s. Kennzahlenbuch, A-08. Das anteilige Entgelt für Fehlzeiten, Urlaub und Feiertage wird anteilig aus dem Direktentgelt ermittelt. Maßstab dabei ist die jährliche Sollarbeitszeit in Tagen.

mit über zwölf Prozent des Direktentgeltes auch nach dieser Rechnung den größten Zusatzkostenblock dar. Den zweitgrößten Nebenkostenblock stellen mit über acht Prozent die Sonderzahlungen dar. Etwas mehr als sechs Prozent des Direktentgeltes sind anteilig Fehlzeiten, Urlaub und Krankheitszeiten zuzurechnen. Demgegenüber sind die Aufwendungen für arbeitsfreie Zeit mit weniger als einem halben Prozentpunkt sehr gering. Einen beachtenswerten Zusatzkostenblock stellen mit über vier Prozent die sonstigen Personalzusatzkosten dar.

Von Interesse ist außerdem die Frage, wie sich die Beschäftigten auf Bruttoeinkommensklassen verteilen. Für die Ermittlung der Werte wurde mit dem Monat Oktober 2001 ein Zahlmonat ohne Sonderfaktoren (Urlaubs-/Weihnachtsgeld) herangezogen.

Gut zwei Drittel (68,2 %) aller Beschäftigten verdienen bis zu sechstausend DM monatlich brutto (€ 3.067,75). 1,2 Prozent der Beschäftigten brachten es auf über zehntausend DM (€ 5.112,91). Immerhin acht Prozent verdienen zweitausend DM (€ 1.022,58) oder weniger.

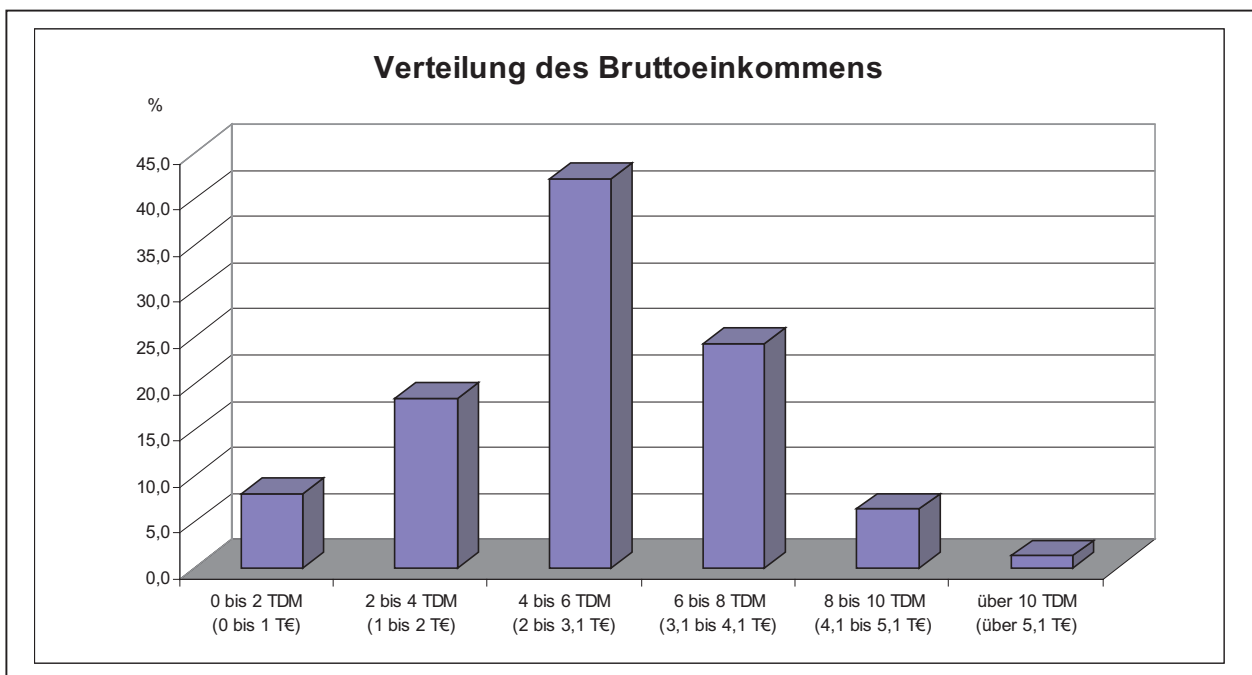


Abb. C.2.5-2 Bruttoeinkommensverteilung in der Hamburger Verwaltung

C.2.5-BE		Beschäftigtenanzahl und Beschäftigungsvolumen von Beamten u. Beamtinnen - gegliedert nach Bezahlungsstruktur										
Stand 31.12.2001												
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	15	7	22	15,0	7,0	22,0	0,2	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1
B 10	15	2	17	15,0	2,0	17,0	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 8	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	20	1	21	20,0	1,0	21,0	0,2	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0
B 3	42	3	45	42,0	2,5	44,5	0,4	0,0	0,2	0,2	0,0	0,1
B 2	4	3	7	4,0	3,0	7,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
A 16	292	54	346	289,9	51,6	341,4	3,0	0,6	1,8	1,2	0,3	0,8
A 15	894	282	1.176	884,1	268,4	1.152,4	9,1	3,1	6,2	3,6	1,6	2,7
A 14	2.384	1.084	3.468	2.298,3	932,1	3.230,4	24,3	11,8	18,3	9,5	6,1	8,1
A 13	2.211	2.656	4.867	2.106,4	2.121,1	4.227,4	22,5	29,0	25,7	8,8	15,0	11,4
A 13 StR VR	1.367	3.881	5.248	1.312,0	3.253,8	4.565,8	13,9	42,4	27,7	5,4	21,9	12,3
C 4	337	43	380	333,4	42,5	375,9	3,4	0,5	2,0	1,3	0,2	0,9
C 3	491	90	581	484,0	87,1	571,2	5,0	1,0	3,1	2,0	0,5	1,4
C 2	363	56	419	360,6	54,8	415,5	3,7	0,6	2,2	1,4	0,3	1,0
C 1	131	71	202	129,5	65,7	195,2	1,3	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	29	11	40	28,8	10,5	39,3	0,3	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1
R 2	207	57	264	205,3	49,4	254,7	2,1	0,6	1,4	0,8	0,3	0,6
R 1	345	261	606	340,4	215,3	555,7	3,5	2,9	3,2	1,4	1,5	1,4
Referendare	630	580	1.210	629,0	580,0	1.209,0	6,4	6,3	6,4	2,5	3,3	2,8
Summe Höherer Dienst	9.813	9.148	18.961	9.533,5	7.753,8	17.287,4	100%	100%	100%	39,1	51,6	44,3
A 13	698	140	838	695,6	132,5	828,2	8,8	2,7	6,4	2,8	0,8	2,0
A 13 Lehrer	115	420	535	109,0	364,2	473,2	1,4	8,0	4,1	0,5	2,4	1,2
A 12	1.333	460	1.793	1.323,0	408,0	1.731,0	16,7	8,8	13,6	5,3	2,6	4,2
A 12 Lehrer	129	790	919	125,0	666,6	791,5	1,6	15,1	7,0	0,5	4,5	2,1
A 11	1.853	1.046	2.899	1.829,9	843,9	2.673,8	23,2	20,0	22,0	7,4	5,9	6,8
A 11 Fachlehrer	18	26	44	18,0	23,5	41,5	0,2	0,5	0,3	0,1	0,1	0,1
A 10	2.067	954	3.021	2.055,8	805,3	2.861,2	25,9	18,3	22,9	8,2	5,4	7,1
A 10 Fachlehrer	42	64	106	41,3	53,2	94,6	0,5	1,2	0,8	0,2	0,4	0,2
A 9	1.301	555	1.856	1.286,0	514,2	1.800,2	16,3	10,6	14,1	5,2	3,1	4,3
Studienreferendare	126	457	583	126,0	457,0	583,0	1,6	8,8	4,4	0,5	2,6	1,4
Anwärter	289	307	596	289,0	307,0	596,0	3,6	5,9	4,5	1,2	1,7	1,4
Summe Gehobener Dienst	7.971	5.219	13.190	7.898,7	4.575,4	12.474,1	100%	100%	100%	31,7	29,5	30,8
A 9	3.081	919	4.000	3.066,6	774,4	3.841,0	43,0	28,0	38,2	12,3	5,2	9,3
A 8	2.127	1.181	3.308	2.117,4	954,7	3.072,1	29,7	35,9	31,6	8,5	6,7	7,7
A 7	1.657	839	2.496	1.652,2	738,9	2.391,1	23,1	25,5	23,9	6,6	4,7	5,8
A 6	96	172	268	96,0	161,0	257,0	1,3	5,2	2,6	0,4	1,0	0,6
A 5	72	33	105	72,0	33,0	105,0	1,0	1,0	1,0	0,3	0,2	0,2
Anwärter	139	144	283	139,0	144,0	283,0	1,9	4,4	2,7	0,6	0,8	0,7

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												
Summe Mittlerer Dienst	7.172	3.288	10.460	7.143,2	2.806,1	9.949,3	100%	100%	100%	28,6	18,6	24,4
A 6	36	1	37	36,0	1,0	37,0	22,5	1,7	16,9	0,1	0,0	0,1
A 5	63	19	82	63,0	18,3	81,3	39,4	32,2	37,4	0,3	0,1	0,2
A 4	30	6	36	30,0	6,0	36,0	18,8	10,2	16,4	0,1	0,0	0,1
A 4 Polizei	20	28	48	20,0	28,0	48,0	12,5	47,5	21,9	0,1	0,2	0,1
A 3	11	5	16	11,0	5,0	16,0	6,9	8,5	7,3	0,0	0,0	0,0
Summe Einfacher Dienst	160	59	219	160,0	58,3	218,3	100%	100%	100%	0,6	0,3	0,5
Summe Beamte/innen	25.116	17.714	42.830	24.735,4	15.193,6	39.929,0				100%	100%	100%

Vgl. Kennzahl A-03. Die Summierung der Zahlen der einzelnen Beschäftigtengruppen weicht von der Gesamtzahl P_bud ab, weil

- Fälle mit einer Signierung auf den Haushaltstitel 427.91 wegen ihrer besonderen Systematik nicht berücksichtigt wurden.
- Aufgrund fehlender Haushaltsmerkmale bzw. nicht erfolgter Tarifgruppenzuordnung einzelne Datensätze nicht zugeordnet werden konnten.

C.2.5-ANG	Beschäftigtenanzahl und Beschäftigungsvolumen von Angestellten - gegliedert nach Bezahlungsstruktur											
	Stand 31.12.2001											
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	5,9	0,0	5,9	0,3	0,0	0,2	0,1	0,0	0,0
C 3	30	18	48	14,6	7,9	22,5	1,0	1,0	1,0	0,3	0,1	0,2
C 2	13	3	16	7,7	1,5	9,2	0,4	0,2	0,3	0,1	0,0	0,1
Sonst. Professoren	8	1	9	7,5	0,5	8,0	0,3	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0
I	44	11	55	43,3	10,5	53,8	1,5	0,6	1,1	0,4	0,1	0,2
I a	236	103	339	224,7	90,8	315,5	7,9	5,4	7,0	2,0	0,6	1,2
I b	862	463	1.325	815,7	382,3	1.198,0	29,0	24,5	27,3	7,5	2,7	4,6
II a	1.570	1.161	2.731	1.357,0	868,3	2.225,3	52,9	61,3	56,2	13,6	6,8	9,5
Lehrbeauftragte	75	19	94	20,1	3,0	23,1	2,5	1,0	1,9	0,6	0,1	0,3
SAV	35	33	68	33,2	28,8	62,0	1,2	1,7	1,4	0,3	0,2	0,2
Sonderdienstvertrag	6	0	6	6,0	0,0	6,0	0,2	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0
Auszubildende	78	72	150	77,0	71,6	148,6	2,6	3,8	3,1	0,7	0,4	0,5
Assistenten	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Praktikant	3	9	12	0,0	0,0	0,0	0,1	0,5	0,2	0,0	0,1	0,0
Summe Höherer Dienst	2.969	1.893	4.862	2.613,7	1.465,2	4.078,8	100%	100%	100%	25,7	11,0	16,9
II a	217	129	346	200,3	96,7	297,0	5,9	2,9	4,3	1,9	0,8	1,2
II b	14	22	36	13,3	17,8	31,1	0,4	0,5	0,4	0,1	0,1	0,1
III	1.096	533	1.629	1.052,1	450,2	1.502,3	29,6	12,0	20,0	9,5	3,1	5,7
IV a	797	479	1.276	762,6	396,5	1.159,0	21,5	10,8	15,7	6,9	2,8	4,4
IV b	1.209	2.308	3.517	1.120,9	1.901,4	3.022,3	32,7	52,1	43,3	10,5	13,4	12,2
V a	15	3	18	15,0	2,5	17,5	0,4	0,1	0,2	0,1	0,0	0,1
V b	279	747	1.026	249,3	589,1	838,4	7,5	16,9	12,6	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	7,8	9,8	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0	0,0
KR IX	6	13	19	6,0	12,8	18,8	0,2	0,3	0,2	0,1	0,1	0,1
KR VIII	13	48	61	13,0	41,6	54,6	0,4	1,1	0,8	0,1	0,3	0,2
KR VII	13	73	86	12,5	67,8	80,3	0,4	1,6	1,1	0,1	0,4	0,3
SAV	3	12	15	3,0	10,1	13,1	0,1	0,3	0,2	0,0	0,1	0,1
Sonstige Vergütungen	30	36	66	16,0	27,3	43,3	0,8	0,8	0,8	0,3	0,2	0,2
Studienreferendare	4	11	15	4,0	11,0	15,0	0,1	0,2	0,2	0,0	0,1	0,1
Praktikant	2	5	7	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
Summe Gehobener Dienst	3.700	4.430	8.130	3.470,1	3.635,4	7.105,5	100%	100%	100%	32,0	25,8	28,3
V b	1.124	1.766	2.890	1.077,7	1.478,7	2.556,4	24,2	16,8	19,1	9,7	10,3	10,1
V c	901	1.562	2.463	866,6	1.325,8	2.192,4	19,4	14,9	16,3	7,8	9,1	8,6
VI a	0	1	1	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
VI b	1.000	2.845	3.845	973,4	2.341,5	3.314,9	21,5	27,1	25,4	8,7	16,6	13,4
VII	1.088	2.326	3.414	1.055,9	1.831,5	2.887,5	23,4	22,1	22,5	9,4	13,6	11,9
VIII	114	151	265	100,0	113,3	213,3	2,5	1,4	1,7	1,0	0,9	0,9
KR VI	65	326	391	58,8	265,8	324,5	1,4	3,1	2,6	0,6	1,9	1,4
KR V	73	308	381	63,5	273,4	336,9	1,6	2,9	2,5	0,6	1,8	1,3
KR Va	87	722	809	75,2	555,7	630,8	1,9	6,9	5,3	0,8	4,2	2,8
KR IV	45	114	159	43,5	106,5	150,0	1,0	1,1	1,0	0,4	0,7	0,6
KR III	28	4	32	27,5	3,8	31,3	0,6	0,0	0,2	0,2	0,0	0,1

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												
Sonderdienstvertrag	1	9	10	0,4	8,0	8,4	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0
Sonstige Vergütungen	0	5	5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Auszubildende	119	370	489	119,0	369,0	488,0	2,6	3,5	3,2	1,0	2,2	1,7
Praktikant	2	0	2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Summe Mittlerer Dienst	4.647	10.509	15.156	4.461,4	8.673,9	13.135,3	100%	100%	100%	40,2	61,2	52,8
VIII	7	13	20	7,0	9,6	16,6	3,0	4,0	3,5	0,1	0,1	0,1
IX a	133	115	248	127,6	86,8	214,5	56,4	35,0	43,9	1,2	0,7	0,9
IX b	48	69	117	40,7	47,8	88,6	20,3	21,0	20,7	0,4	0,4	0,4
X	0	3	3	0,0	2,5	2,5	0,0	0,9	0,5	0,0	0,0	0,0
KR II	36	38	74	34,5	33,5	68,0	15,3	11,6	13,1	0,3	0,2	0,3
KR I	11	7	18	9,0	5,0	14,0	4,7	2,1	3,2	0,1	0,0	0,1
Sonderdienstvertrag	1	3	4	1,0	3,0	4,0	0,4	0,9	0,7	0,0	0,0	0,0
Sonstige Vergütungen	0	81	81	0,0	75,1	75,1	0,0	24,6	14,3	0,0	0,5	0,3
Summe Einfacher Dienst	236	329	565	219,9	263,4	483,2	100%	100%	100%	2,0	1,9	2,0
Summe Angestellte	11.552	17.161	28.713	10.765,0	14.037,8	24.802,8				100%	100%	100%

Vgl. Kennzahl A-03. Die Summierung der Zahlen der einzelnen Beschäftigtengruppen weicht von der Gesamtzahl P_bud ab, weil

- Fälle mit einer Signierung auf den Haushaltstitel 427.91 wegen ihrer besonderen Systematik nicht berücksichtigt wurden.
- Aufgrund fehlender Haushaltsmerkmale bzw. nicht erfolgter Tarifgruppenzuordnung einzelne Datensätze nicht zugeordnet werden konnten.

C.2.5-ARB	Beschäftigtenanzahl und Beschäftigungsvolumen von Arbeitern u. Arbeiterinnen - gegliedert nach Bezahlungsstruktur											
Stand 31.12.2001												
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												
9	12	1	13	12,0	0,5	12,5	0,6	0,4	0,6	0,4	0,1	0,3
8a	128	4	132	123,4	4,0	127,4	6,1	1,5	5,6	4,6	0,2	3,0
8	25	3	28	25,0	3,0	28,0	1,2	1,1	1,2	0,9	0,2	0,6
7a	322	11	333	308,4	10,5	318,9	15,4	4,2	14,2	11,5	0,7	7,5
7	53	13	66	52,5	12,5	65,0	2,5	4,9	2,8	1,9	0,8	1,5
6a	575	34	609	546,9	30,1	577,0	27,6	12,8	25,9	20,5	2,1	13,7
6	97	10	107	95,0	8,5	103,5	4,7	3,8	4,6	3,5	0,6	2,4
5a	320	7	327	305,5	6,3	311,8	15,3	2,6	13,9	11,4	0,4	7,3
5	98	4	102	98,0	2,9	100,9	4,7	1,5	4,3	3,5	0,2	2,3
4a	191	67	258	186,0	56,4	242,4	9,2	25,3	11,0	6,8	4,1	5,8
4	71	33	104	70,9	25,8	96,7	3,4	12,5	4,4	2,5	2,0	2,3
Auszubildende	193	78	271	193,0	78,0	271,0	9,3	29,4	11,5	6,9	4,7	6,1
Summe Mittlerer Dienst	2.085	265	2.350	2.016,7	238,5	2.255,2	100%	100%	100%	74,4	16,1	52,8
3a	136	146	282	132,3	92,9	225,1	18,9	10,5	13,4	4,9	8,8	6,3
3	460	232	692	449,6	146,1	595,8	64,1	16,7	32,9	16,4	14,1	15,5
2a	85	355	440	80,6	299,8	380,4	11,8	25,6	20,9	3,0	21,5	9,9
2	35	51	86	34,0	35,7	69,7	4,9	3,7	4,1	1,2	3,1	1,9
1a	2	596	598	1,7	372,3	374,0	0,3	43,0	28,4	0,1	36,1	13,4
1	0	6	6	0,0	4,0	4,0	0,0	0,4	0,3	0,0	0,4	0,1
Summe Einfacher Dienst	718	1.386	2.104	698,1	950,8	1.648,9	100%	100%	100%	25,6	83,9	47,2
Summe Arbeiter/innen	2.803	1.651	4.454	2.714,8	1.189,3	3.904,1				100%	100%	100%

Vgl. Kennzahl A-03. Die Summierung der Zahlen der einzelnen Beschäftigtengruppen weicht von der Gesamtzahl P_bud ab, weil

- Fälle mit einer Signierung auf den Haushaltstitel 427.91 wegen ihrer besonderen Systematik nicht berücksichtigt wurden.
- Aufgrund fehlender Haushaltsmerkmale bzw. nicht erfolgter Tarifgruppenzuordnung einzelne Datensätze nicht zugeordnet werden konnten.

C.2.7 Schwerbehinderte

Nach den gesetzlichen Vorschriften des Sozialgesetzbuches Neuntes Buch (SGB IX) hat jeder Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen seit dem 1.1.2001 auf wenigstens 5 % seiner Arbeitsplätze Schwerbehinderte zu beschäftigen (vgl. Bürgerschaftsdrucksache 16/6498). Wer diese Pflichtquote nicht erfüllt, muss eine Ausgleichsabgabe entrichten.

Um die Schwerbehinderten-Beschäftigungsquote ermitteln zu können, ist zunächst von allen bei einem Arbeitgeber bestehenden Arbeits- und Dienstverhältnissen auszugehen. Von dieser Gesamtzahl, die nicht dem statistischen Personalbestand entspricht¹, und die im Gegensatz zu den übrigen Kapiteln unter C.2 Personalbestandsstatistik nicht nur für den Stichtag 31.12., sondern für den Durchschnitt des Berichtszeitraums ermittelt wird, sind alle **nicht zu zählenden Arbeitsplätze** abzusetzen. Dieses sind u.a. alle Ausbildungsplätze, alle Teilzeitarbeitsplätze mit einer Arbeitszeit von weniger als 18 Stunden wöchentlich, kurzfristige Arbeitsverhältnisse von weniger als 8 Wochen Dauer und - im öffentlichen Dienst - die Justiz- und Studienreferendare. Aus der Anzahl der verbleibenden **zu zählenden Arbeitsplätze** errechnet sich mit 5 % die Anzahl der nach dem Schwerbehindertengesetz **zu besetzenden Pflichtplätze (Soll)**. Dieser Summe wird die Anzahl der tatsächlich besetzten Pflichtplätze gegenübergestellt, wobei die Personengruppen der Schwerbehinderten (Grad der Behinderung mind. 50) und der sog. Gleichgestellten (Gleichstellung durch das Arbeitsamt bei einem Grad der Behinderung 30 bis unter 50) zusammengefasst werden. Einzelne Schwerbehinderte können dabei mit Zustimmung des Arbeitsamtes auf mehrere Pflichtplätze angerechnet werden.

Insgesamt waren **im Durchschnitt des Jahres 2001 5,21 %** der Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg (einschl. UKE) mit Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Personen besetzt. In absoluten Zahlen bedeutet dies, dass **3.257** Schwerbehinderte und **261** Gleichgestellte (insgesamt **3.518** Personen) beschäftigt waren. Hinzu kamen **529** Mehrfachanrechnungen, so dass **4.047** Pflichtplätze besetzt waren. Die Sollzahl von zu besetzenden Pflichtplätzen von **3.884** (5 % von 77.682 zu zählenden Arbeitsplätzen) wurde damit um **163** übertroffen.

Der Vergleich zwischen den Zahlen für die Jahre 2000 und 2001 zeigt folgendes Bild:

	Zu zählende Arbeitsplätze	Pflichtplatz-Soll 6 % für 2000 5 % für 2001	Besetzte Pflichtplätze	Beschäftigungsquote
Stichtag 31.12.2000	77.745	4.665	3.889	5,00 %
Jahresdurchschnitt 2001*	77.682	3.884	4.047	5,21 %

* ÄNDERUNG DER ERHEBUNGSMETHODE (STICHTAG/JAHRES DURCHSCHNITT) DURCH DAS SGB IX

Die Freie und Hansestadt Hamburg gilt hinsichtlich der Berechnung der Pflichtplatzanzahl und der daraus resultierenden Beschäftigungsquote als einheitlicher Arbeitgeber. Dies bedeutet, dass die Pflichtplatzanzahl dienststellenübergreifend auf der Basis der Gesamtzahl der Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg berechnet werden kann. Daher ist es zulässig, dass Dienststellen, denen es aufgrund ihrer Aufgabenstruktur möglich ist, mehr als die vorgeschriebene Mindestzahl Schwerbehinderter zu beschäftigen, Beschäftigungsdefizite anderer Dienststellen ausgleichen können. Diese Beschäftigungsdefizite beruhen insbesondere auf der besonderen Aufgabenstruktur einzelner Behörden, wie z.B. des Vollzugsdienstes der Polizei, der Feuerwehr, des Strafvollzuges und der Lehrer.

Wie aus der nachfolgenden Graphik ersichtlich ist, variiert die Höhe der Quote sehr stark zwischen den einzelnen Behörden. Während in der Behörde für Arbeit, Gesundheit und Soziales mit 17,36 % und in der Kulturbehörde mit 16,12 % die Spitzenwerte bei den besetzten Pflichtplätzen erzielt werden, sind in der Behörde für Inneres mit 1,97 % und der Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung mit 3,33 % aufgrund der besonderen Aufgabenstruktur im Verhältnis zur Größe des Personalkörpers erheblich weniger Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten besetzt.

¹ Vgl. Kennzahlenbuch A-01, Personaltableau

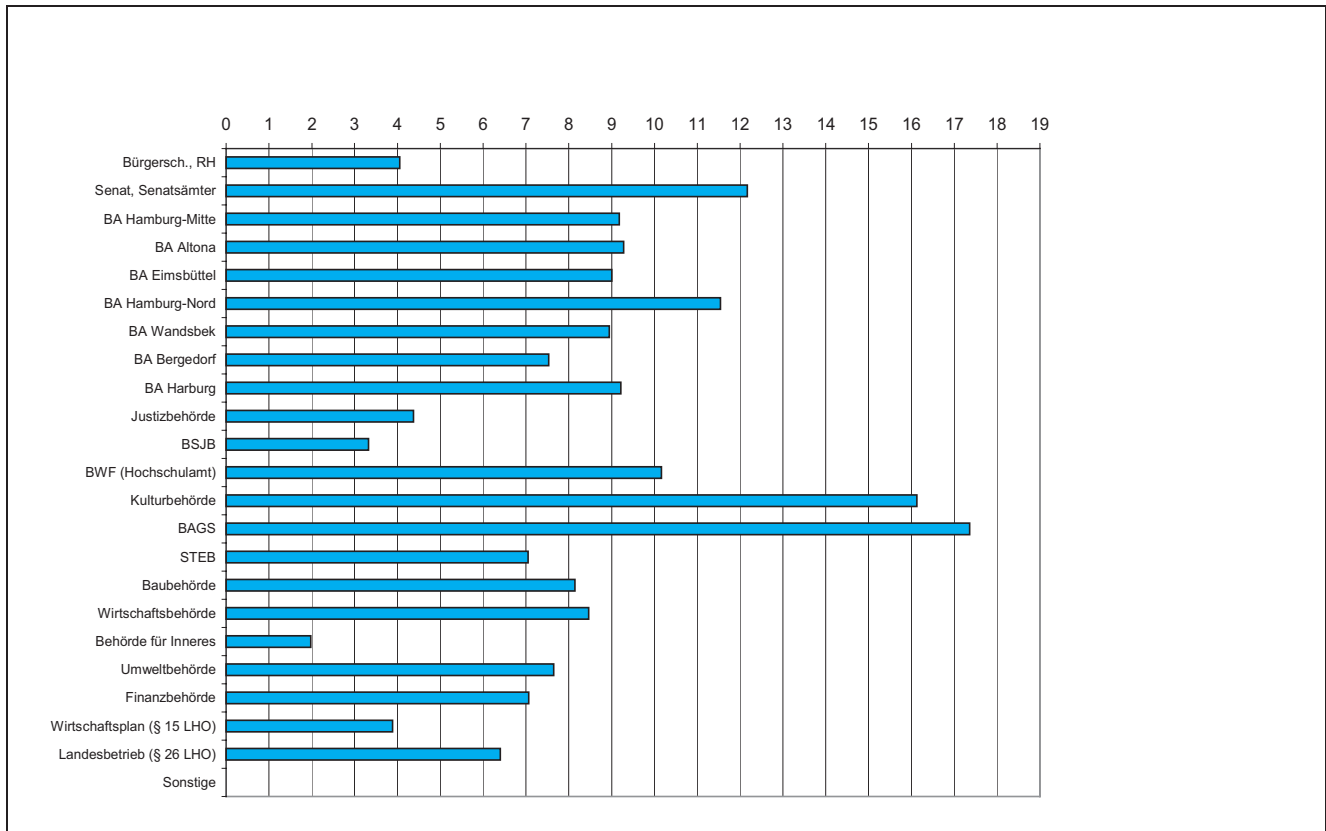


Abb. C.2.7-1: Übersicht über die Beschäftigung Schwerbehinderter in Dienststellen der Freien und Hansestadt Hamburg

Am 31.07.2001 hat der Senat beschlossen, sich einer für den Bund geltenden gesetzlichen Regelung freiwillig anzuschließen, so dass diejenigen hamburgischen Behörden und Ämter, die seit Jahren kontinuierlich ihrer gesetzlichen Beschäftigungspflicht (bis zum 31.12.2000 in Höhe von 6 %) nachgekommen sind, auch nach diesem Zeitpunkt verpflichtet werden, auf mindestens 6 % ihrer Arbeitsplätze Schwerbehinderte und Gleichgestellte zu beschäftigen.

Im einzelnen sind dies:

- die Senatsämter,
- die Bezirksämter,
- die Kulturbehörde,
- die Behörde für Arbeit, Gesundheit und Soziales,
- die Stadtentwicklungsbehörde,
- die Baubehörde,
- die Wirtschaftsbehörde,
- die Umweltbehörde,
- die Finanzbehörde.

Die freiwillige Verpflichtung wurde für das Berichtsjahr 2001 von den betroffenen Dienststellen erfüllt.

C.2.8 Nebentätigkeiten

Die Vorschriften des Hamburgischen Beamtengesetzes über die Ausübung von Nebentätigkeiten sind im Februar 2001 geändert worden. Diese Änderungen werden für alle Statusgruppen der Freien und Hansestadt entsprechend angewendet. Die zuvor erteilten Genehmigungen sind ab dem 31.12.2001 erloschen. Nahezu alle Nebentätigkeiten sind nunmehr genehmigungs- oder zumindest anzeigepflichtig. Ausgenommen sind im wesentlichen nur noch unentgeltliche Nebentätigkeiten und solche Nebentätigkeiten, zu deren Übernahme die Beschäftigten gem. § 68 HmbBG verpflichtet worden sind. Für die folgenden Auswertungen wurde als Grundgesamtheit der budgetrelevante Personalbestand am 31.12.2001 herangezogen. Aufgrund der gesetzlichen Übergangs- und Genehmigungsfristen ist allerdings noch nicht mit einer vollständigen Erfassung¹ zu rechnen, so dass Vergleiche mit früheren Erhebungen auch aus diesen Gründen nicht möglich sind.

Die Anzahl der zum Stichtag 31.12.2001 angezeigten oder genehmigten Nebentätigkeiten in der hamburgischen Verwaltung betrug **3.116** (im Bereich der Einzelpläne **2.698**, bei den Einrichtungen nach § 15 LHO **328** und bei den Landesbetrieben **90**).

Da von Beschäftigten mehrere Nebentätigkeiten ausgeübt werden können, gibt es eine Differenz zwischen der Zahl der Beschäftigten mit Nebentätigkeiten und der Gesamtzahl der Nebentätigkeiten. Für die gesamte hamburgische öffentliche Verwaltung beträgt die Zahl der Beschäftigten mit Nebentätigkeiten **2.911**. Das Verhältnis von Anzahl der erfassten Nebentätigkeiten zu der korrespondierenden Zahl der Beschäftigten lautet **1,07** - es wird also im Durchschnitt überwiegend nur einer Nebentätigkeit nachgegangen. Für den Bereich der Einzelpläne lauten die Ergebnisse **2.520 bzw. 1,07**, für die Einrichtungen **303 bzw. 1,08** und für die Landesbetriebe **88 bzw. 1,02**. Es gibt dabei keine relevanten geschlechtsspezifischen Unterschiede.

Die Beschäftigungsverhältnisse mit Nebentätigkeiten konzentrieren sich naturgemäß auf die zahlenmäßig stärksten Organisationseinheiten. Bei den Einzelplänen entfallen **71,5 %** auf die frühere Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung (**28,0 %**), die Behörde für Inneres (**21,0 %**), die Finanzbehörde (**11,7 %**) und die Justizbehörde (**10,9 %**). Bei den Einrichtungen und Landesbetrieben entfallen **69,9 %** auf die Hochschulen, darunter auf die Universität Hamburg (**33,5 %**), die Hochschule für angewandte Wissenschaft (**25,1 %**) und die Technische Universität Hamburg-Harburg (**11,3 %**).

Die Relationen zu den jeweiligen, gesamten budgetrelevanten Beschäftigungsverhältnissen (in %) sind für die einzelnen organisatorischen Einheiten in den beiden folgenden Abbildungen wiedergegeben. Dabei zeigt sich eine starke Streuung in der Höhe des Anteils der Beschäftigungsverhältnisse mit Nebentätigkeiten.

¹ Für das Universitäts-Krankenhaus Eppendorf liegen Daten nicht vor.

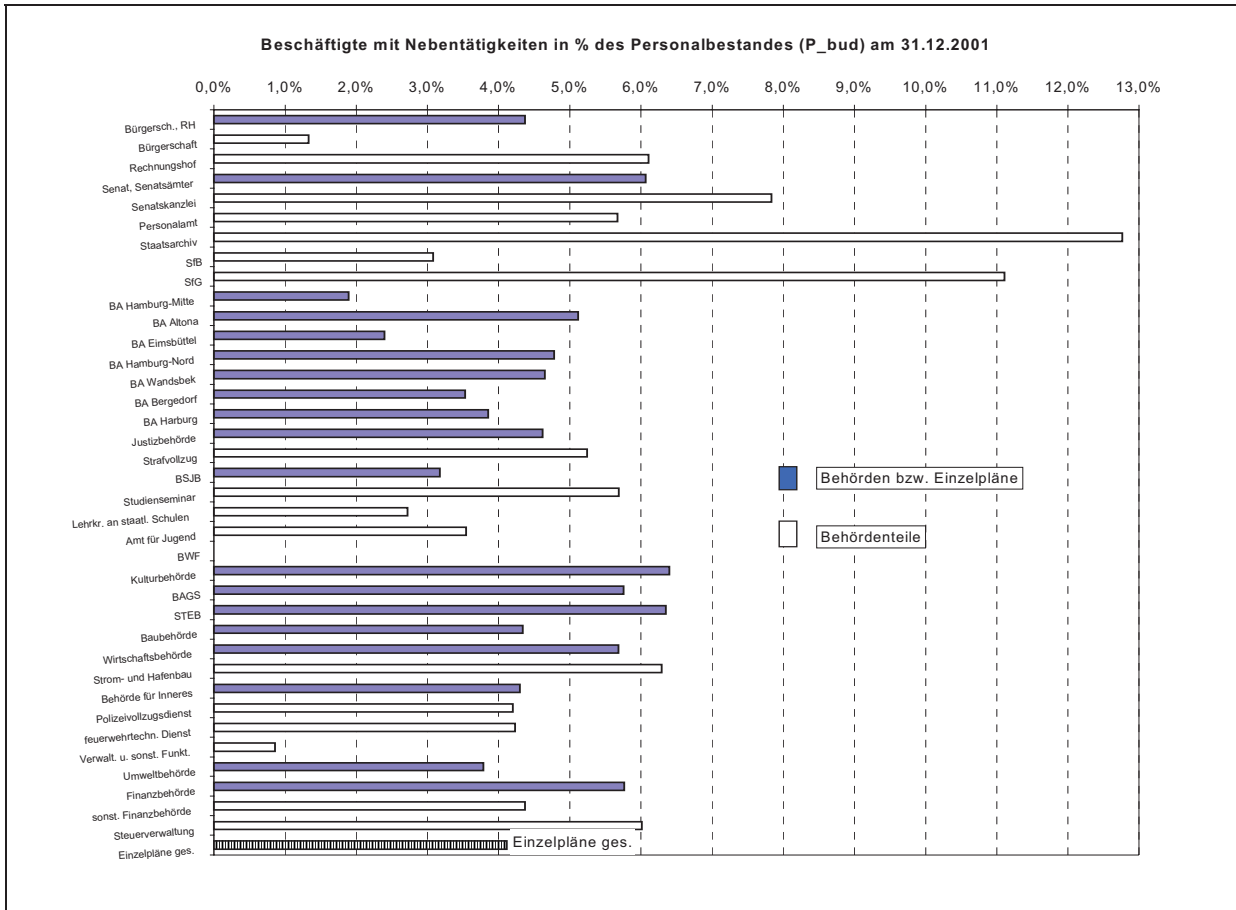


Abb. C.2.8-1: Beschäftigte mit Nebentätigkeiten in Behörden

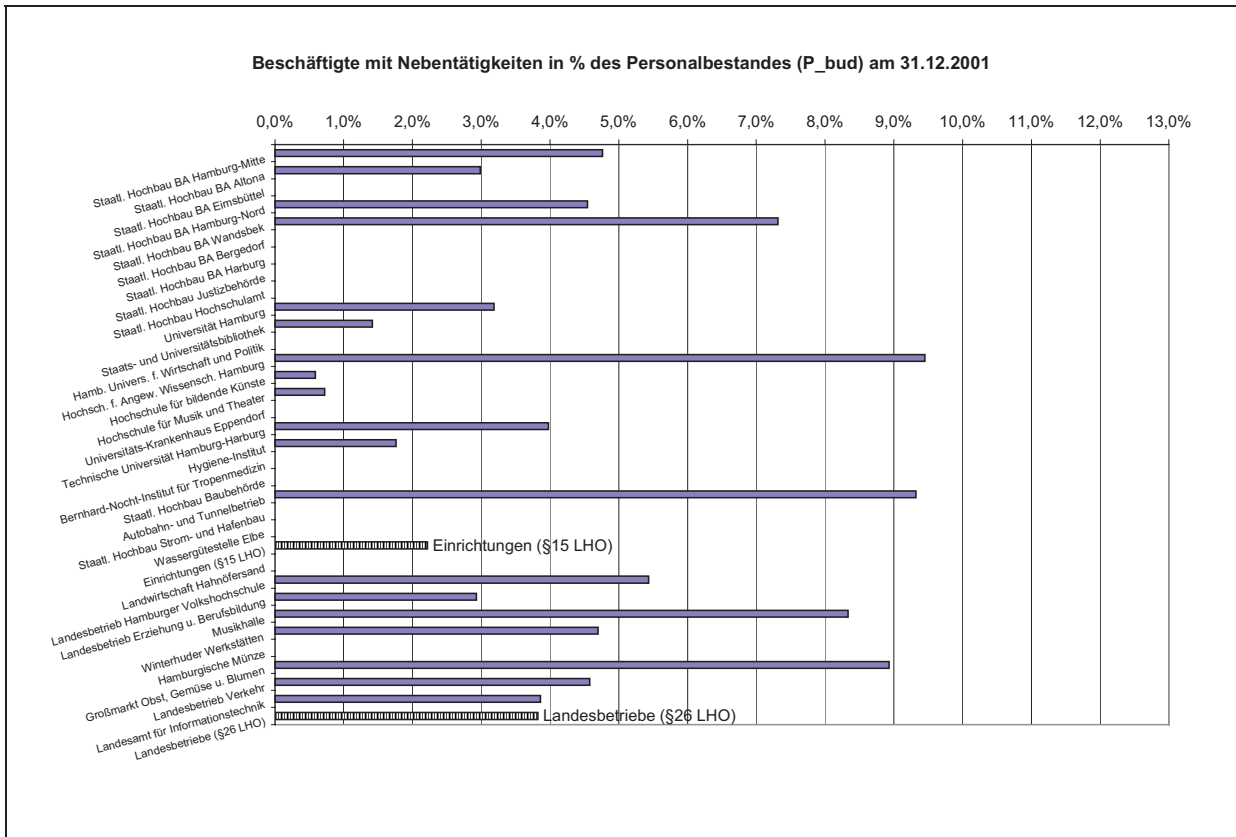


Abb. C.2.8-2: Beschäftigte mit Nebentätigkeiten in Einrichtungen und Landesbetrieben

C.3 Altersstruktur des Personalbestands

Die Analyse der Altersstruktur bildete bereits einen analytischen Schwerpunkt im Personalbericht 2001. Die Differenzierung der Beschäftigten¹ über alle Statusgruppen nach Altersgruppen² im Kernhaushalt der hamburgischen Verwaltung zeigt eine deutliche Ungleichverteilung (s. Abb. C.3-1) zu den höheren Altersgruppen, die sich seit 1999 noch verstärkt hat. Im Jahr 2001 waren **39,2 %** (Vorjahr³: 38,9 bzw. 38,7 %) der Beschäftigten 50 Jahre alt oder älter.

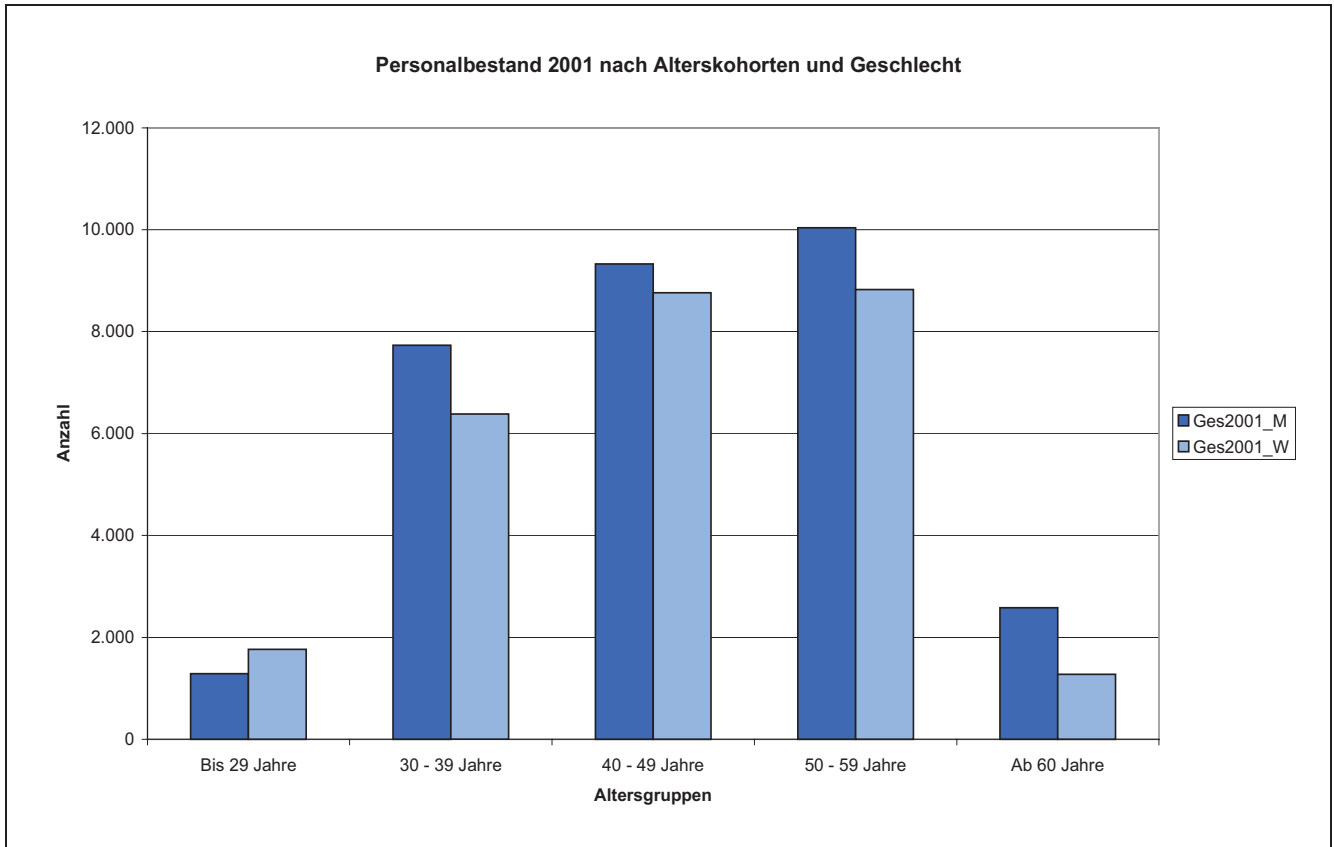


Abb. C.3-1: Personalbestand 2001 nach Alterskohorten und Geschlecht

¹ Grundlage der grafisch aufbereiteten Beschäftigtenanzahl ist der statistische Personalbestand des Kernhaushalts, d.h. die Tabellen für die Einzelpläne (E) (Vgl. Kennzahlenbuch A-02).

² Vgl. Kennzahlenbuch B-09.

³ Die erste Zahl bezieht sich jeweils auf das Jahr 2000, die zweite auf 1999.

Die Analyse der Entwicklung seit 1999 zeigt ein differenzierteres Bild.

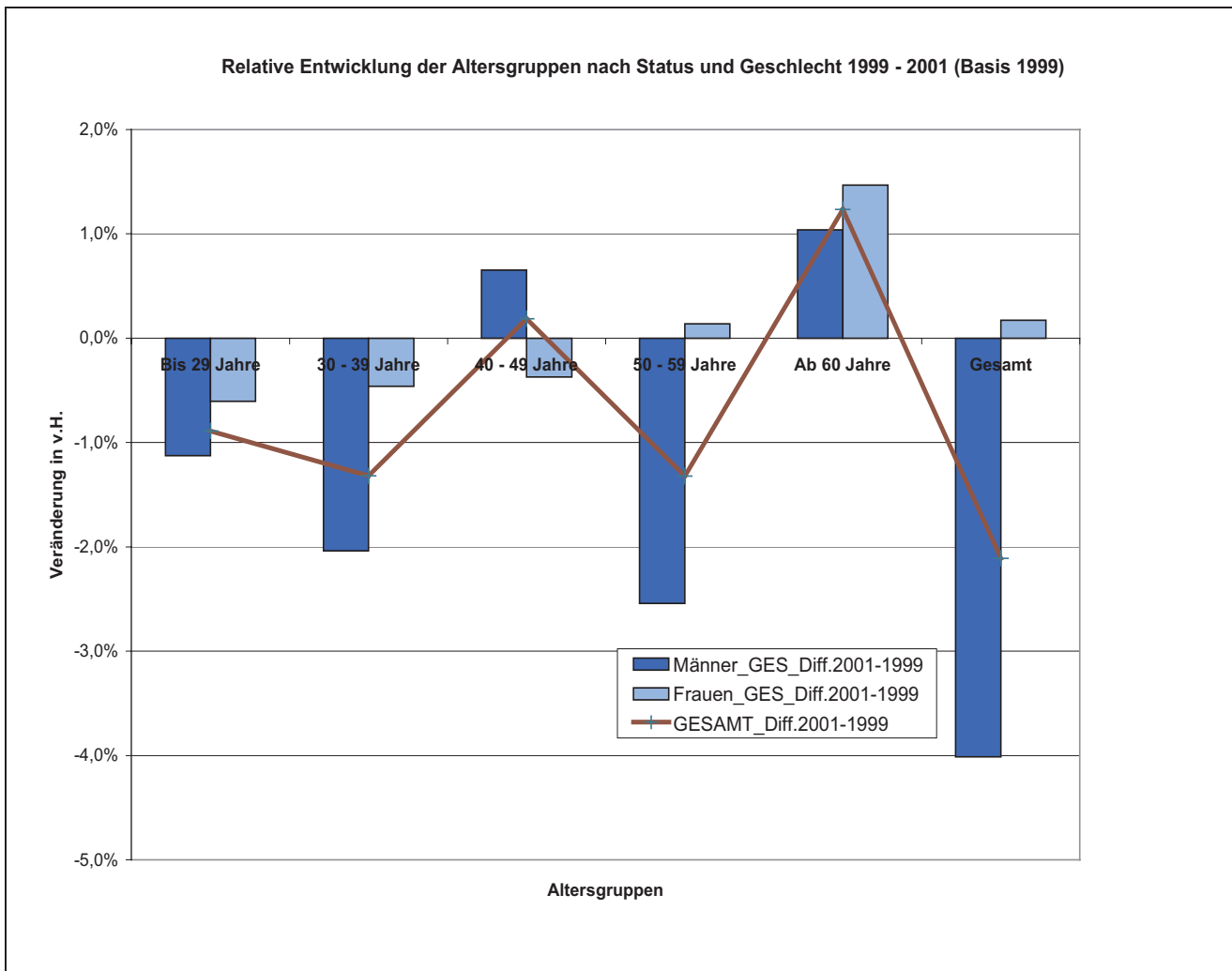


Abb. C.3-2: Relative Entwicklung der Altersgruppen 1999 – 2001 (Basis 1999)

Ausgehend von den Bestandszahlen 1999 verzeichnen fast alle Altersgruppen deutliche Rückgänge (s. [Abb. C.3-2](#)). Auffällig ist die deutliche Zunahme der Altersgruppe der über 60-Jährigen. Während die Anzahl der Männer in fast allen Altersgruppen zurückgeht, verzeichnen die Frauen insgesamt einen leichten Zugang.

Die folgenden Altersbäume differenzieren den statistischen Personalbestand der Hamburger Verwaltung insgesamt nach **Statusgruppen** und Geschlecht.

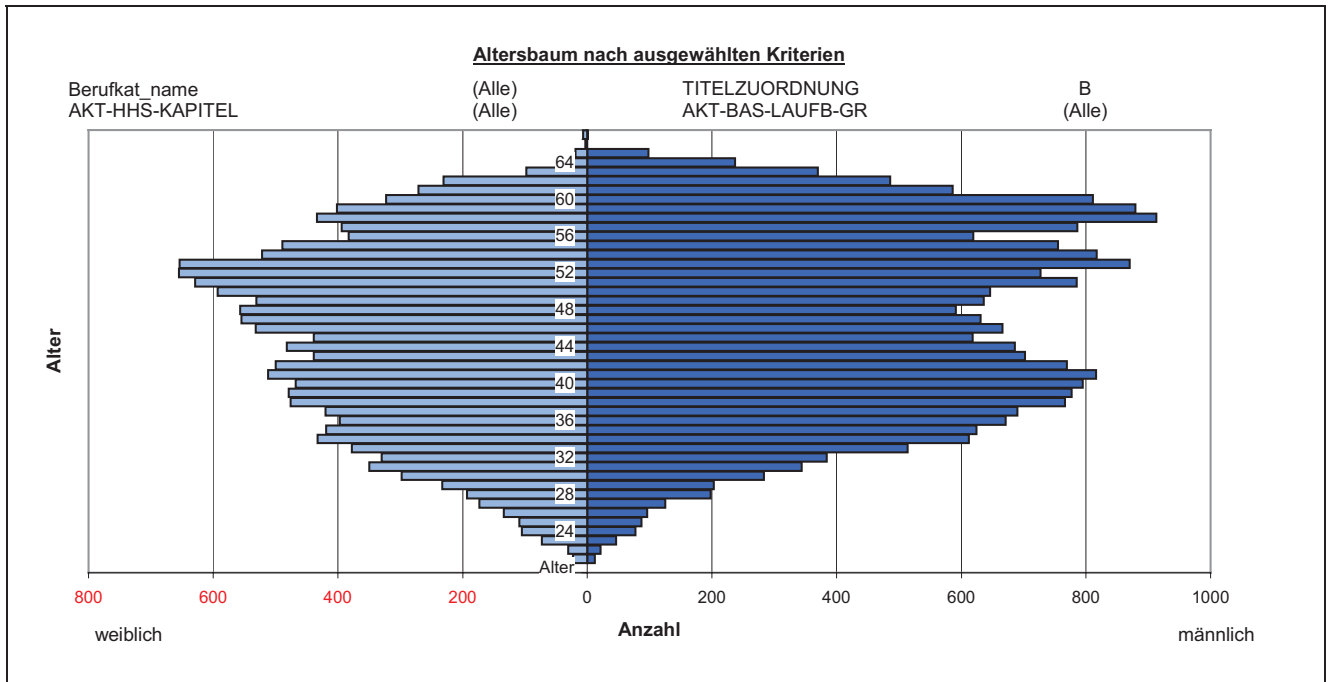


Abb. C.3-3: Altersbaum der Beamten und Beamtinnen der Hamburger Verwaltung

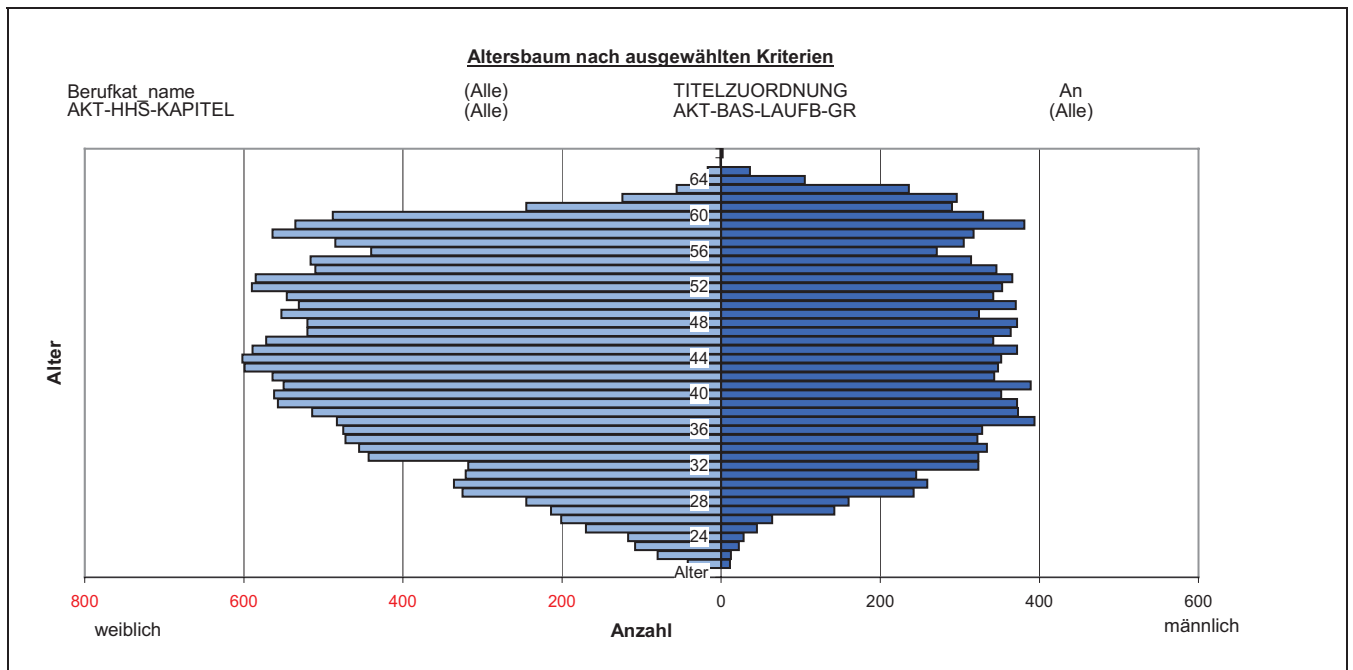


Abb. C.3-4: Altersbaum der Angestellten der Hamburger Verwaltung

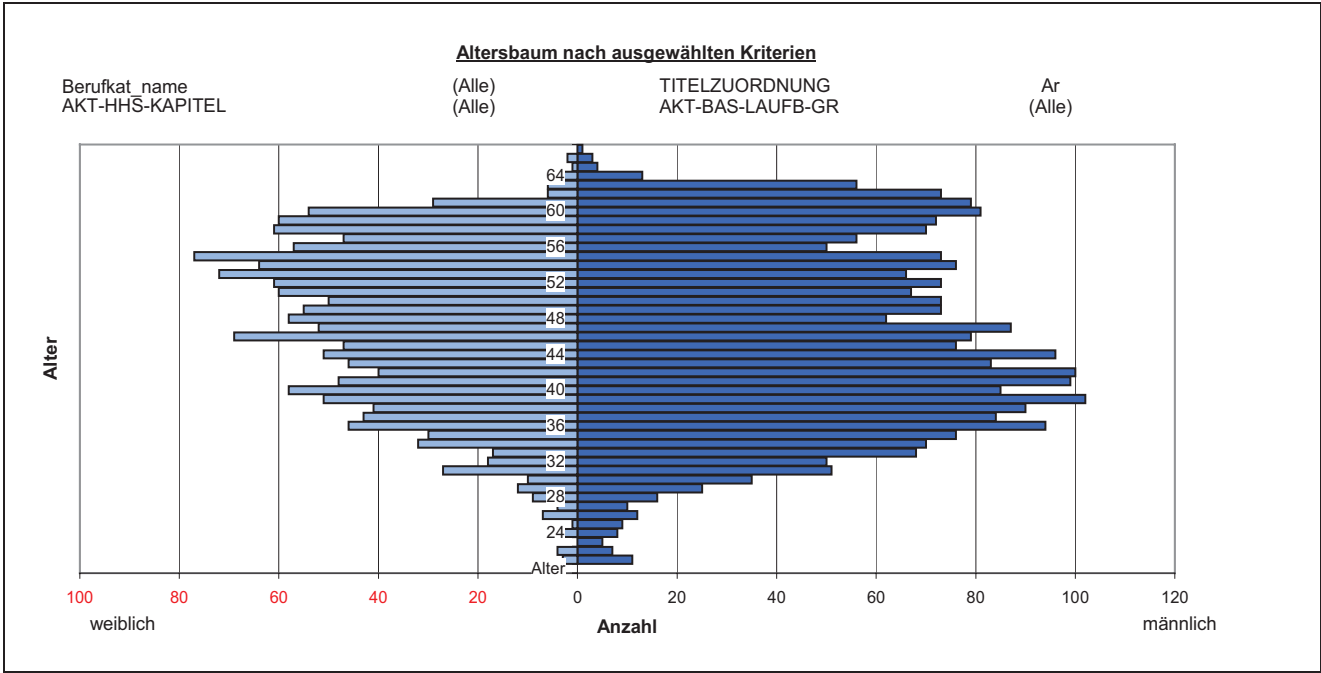


Abb. C.3-5: Altersbaum der Arbeiter und Arbeiterinnen der Hamburger Verwaltung

Die Altersbäume belegen die analytische Notwendigkeit, nach Statusgruppen und Geschlecht zu differenzieren. Die Statusgruppe der Beamten weist deutlich mehr Männer auf mit einem auffälligen Übergewicht in den älteren Jahrgängen. Die Altersstruktur bei den Angestellten ist wesentlich ausgeglichener, wobei die Frauen deutlich dominieren. Bei den Arbeitern und Arbeiterinnen überwiegen die Männer, deren „Altersberg“ aber wesentlich kleiner ist als bei den Beamten.

Die Entwicklung des Frauenanteils je Altersgruppe wird in der Abb. C.3-6 dargestellt. Der Frauenanteil unterscheidet sich z.T. signifikant in den unterschiedlichen Altersgruppen: Bei den Nachwuchskräften der bis 29-Jährigen liegt der Anteil bei inzwischen **57,8 %** (Vorjahre: 56,1 und 53,8 %), bei der Altersgruppe der 30 bis 39-Jährigen beträgt der Anteil **45,2 %** (Vorjahre: 44,1 und 43,7 %), bei den 40 bis 49-Jährigen **48,4 %** (Vorjahre : 49,0 und 49,3 %), bei den 50 bis 59-Jährigen **46,8 %** (Vorjahre: 45,6 und 44,7 %) und bei den über 59-Jährigen **33,1 %** (Vorjahre: 32,1 und 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 Altersgruppe der über 59-Jährigen wirkt sich die Angleichung der geschlechtsspezifischen Regelungen zum Renteneintrittsalter zunehmend aus. Insgesamt wird deutlich, dass der Frauenanteil sich über alle Altersgruppen hinweg stetig erhöht. Diese Tendenz ist noch deutlich stärker ausgeprägt, wenn zusätzlich die Beurlaubten in die Analyse einbezogen werden.

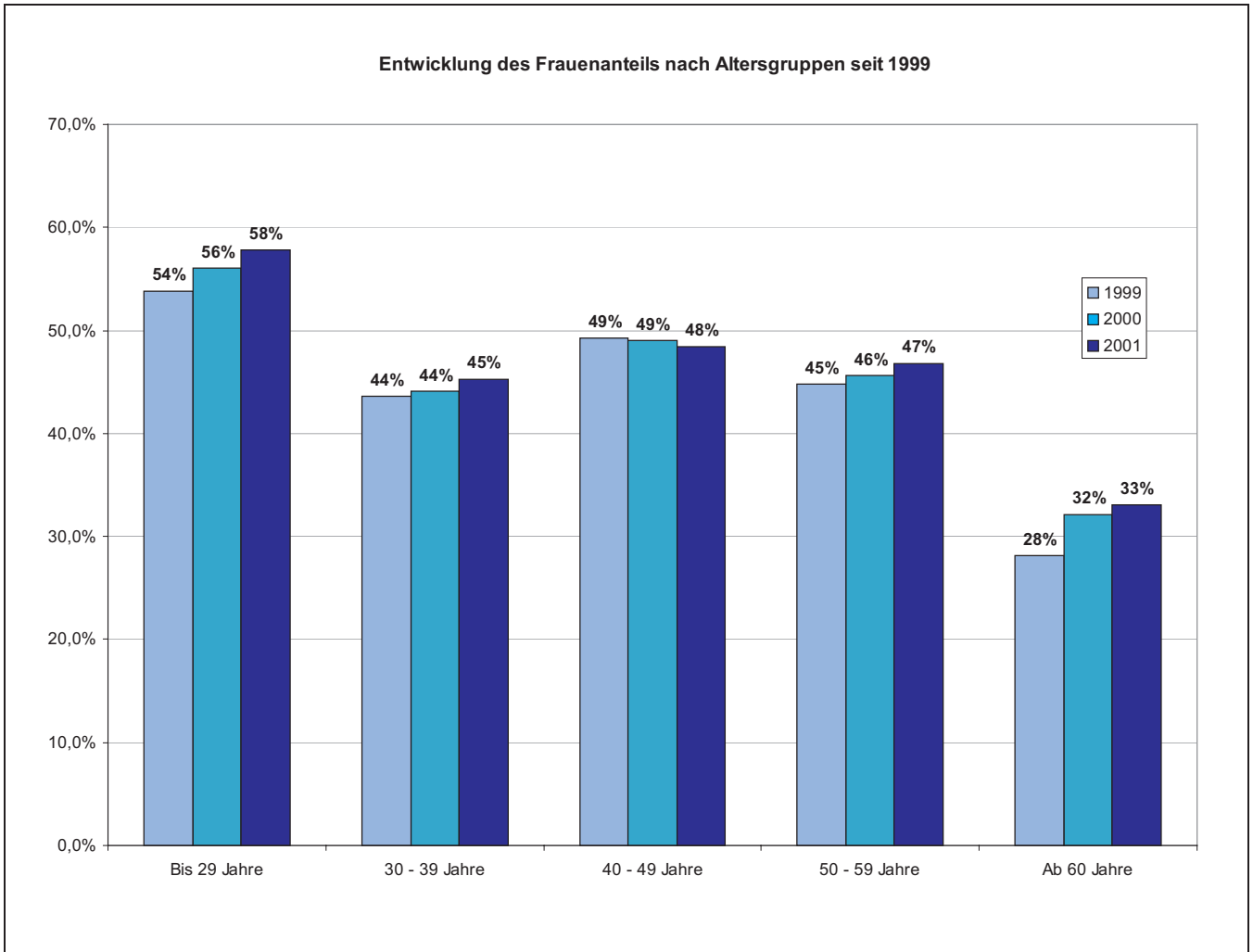


Abb. C.3-6 Entwicklung des Frauenanteils nach Alterskohorten seit 1999

Aus der Gesamtsicht ergibt sich daraus die in der Abb. C.3-7 dargestellte Entwicklung.

Die Altersstruktur bei Männern und Frauen verläuft seit 1999 deutlich unterschiedlich. Die Anzahl der Frauen wird zur besseren Unterscheidung als Liniengrafik dargestellt, die der Männer als Balken. Während die Anzahl der Frauen insgesamt sogar leicht steigt und über alle Altersgruppen hinweg seit 1999 stabil bleibt⁴, vollzieht sich der Personalabbau bei den Männern und dort insbesondere in den Altersgruppen der 30-39 und 50-59-Jährigen. Diese Entwicklung führt bei der Altersstruktur der Männer insgesamt gesehen in Richtung einer harmonischeren Altersstruktur.

Der Rückgang der Männer im Alterssegment „30 - 39“ stellt einen potentiell kritischen Befund dar, weil es sich dabei um einen wichtigen Teil des „Rekrutierungsfensters“ handelt. Die weitergehende Analyse durch die jeweils für die Personalplanung zuständigen Stellen wird nach Einzelplänen, Berufskategorien und Laufbahngruppen differenzieren müssen.

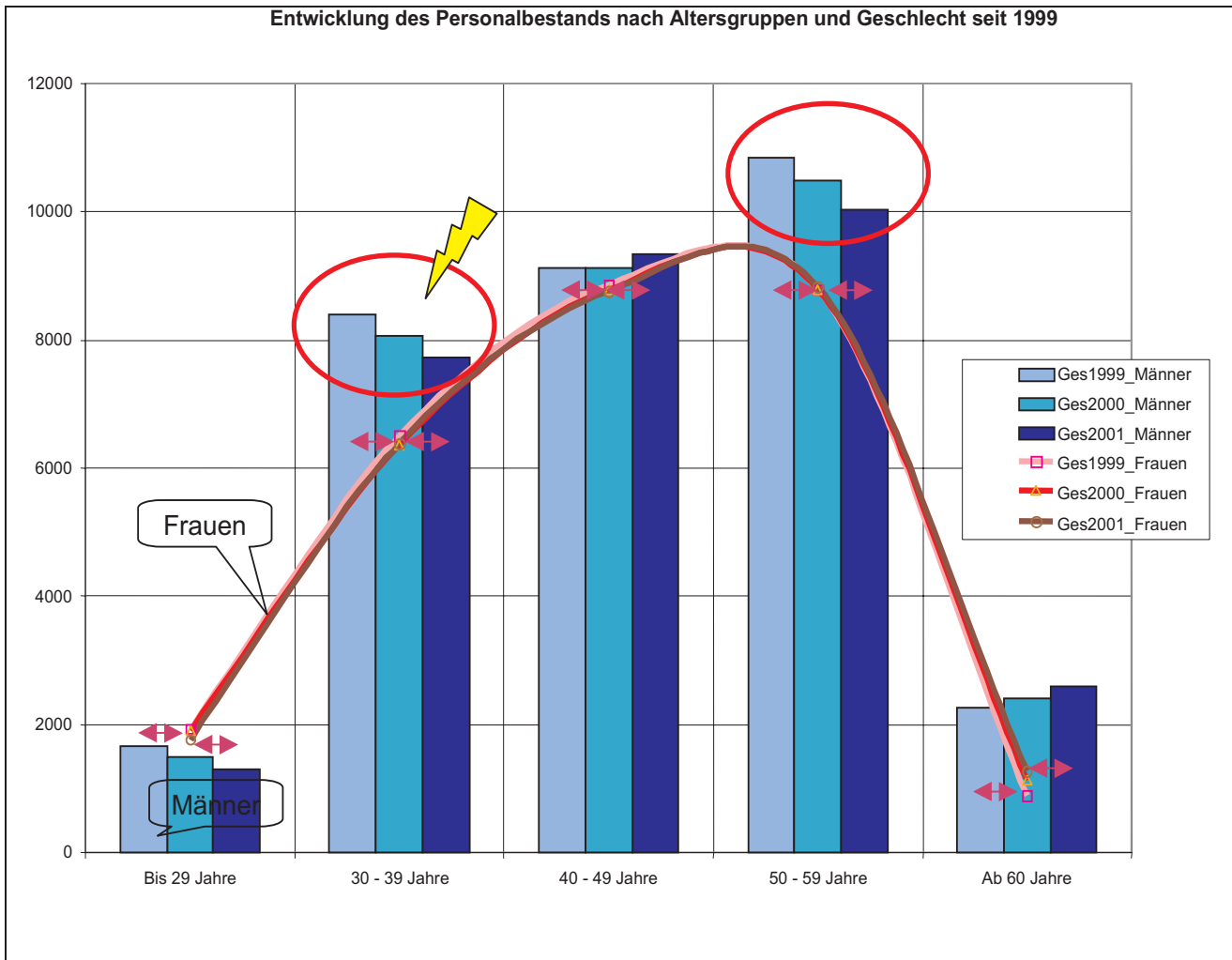


Abb. C.3-7: Entwicklung des Personalbestands nach Altersgruppen und Geschlecht seit 1999

⁴ Diese Konstanz in der Anzahl der Frauen je Altersgruppe führt dazu, dass die drei Jahreslinien sich in der Grafik weitgehend überlappen.

Die Einschätzung wird mit der Abb. C.3-8 durch den Aspekt des für die betriebliche Altersstruktur wesentlichen Verhältnisses zwischen jüngeren und älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ergänzt. Die „**Jung-Alt-Quote**“ gibt das Verhältnis an zwischen den unter 30-Jährigen (Zähler) und den 50-Jährigen und Älteren (Nenner). Die Abbildung zeigt die Entwicklung zwischen 1999 und 2001. Die "Jung-Alt-Quote" weist z.B. 1999 bei den männlichen Beamten einen Wert von ca. 13 % auf, d.h. auf einen Beamten unter 30 Jahren kamen ca. 8, die älter als 50 Jahre waren. Die Quoten zeigen seit dem Tiefpunkt in 1999 eine deutlich steigende Tendenz. Der Anstieg vollzieht sich - mit Ausnahme der männlichen Beamten - in allen Statusgruppen. Besonders prägnant ist der Sprung bei den weiblichen Beamten von knapp 8 % (1999) auf über 20 % (2001). Hierin zeigen sich die positiven Auswirkungen der wieder angestiegenen Nachwuchsrekrutierung.

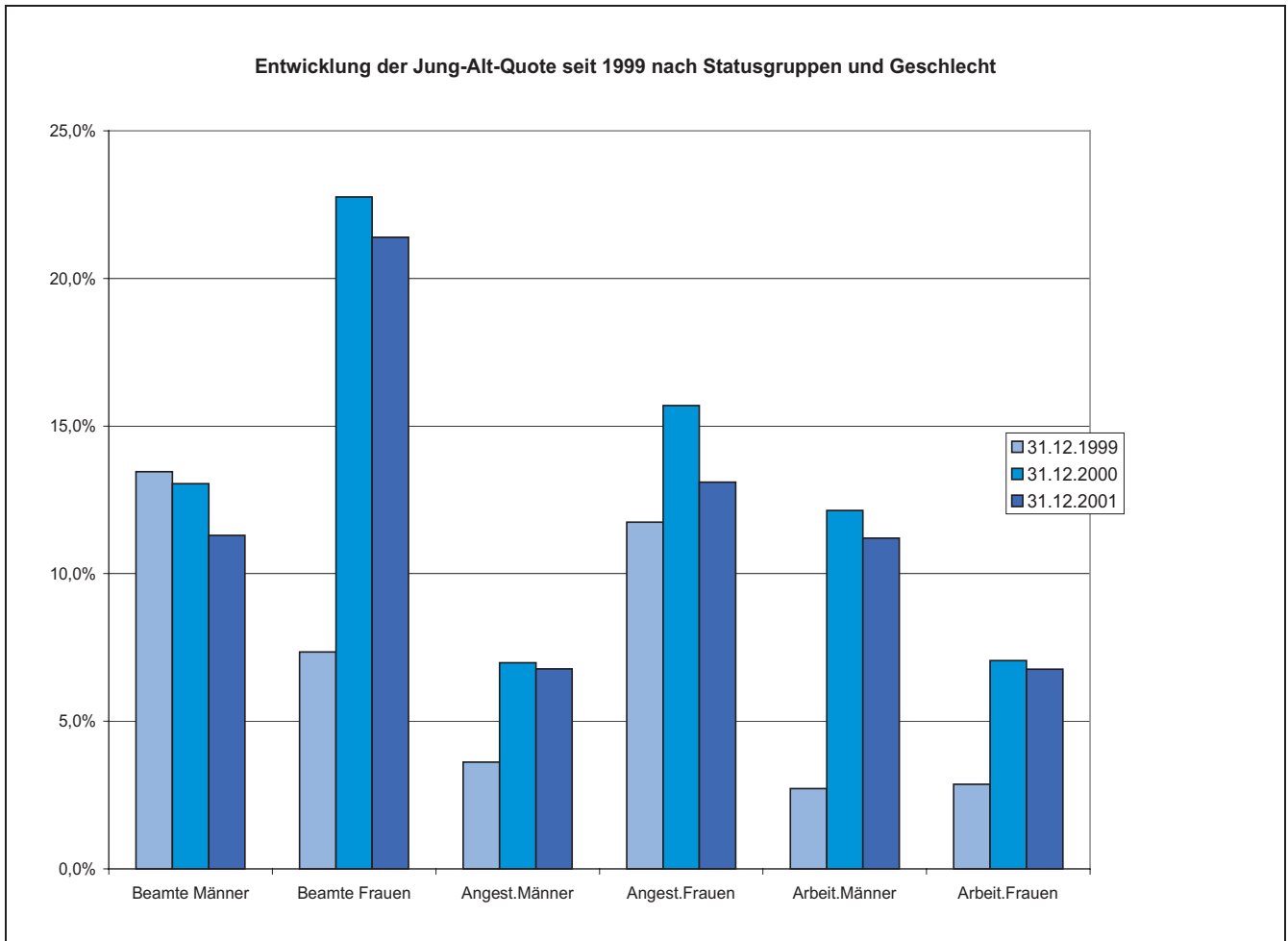


Abb. C.3-8: Entwicklung der Jung-Alt-Quote nach Status und Geschlecht seit 1999

Die Altersstruktur stellt vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung neben der weiterhin kritischen Haushaltssituation eine der wesentlichen personalwirtschaftlichen Herausforderungen der nächsten Jahre und Jahrzehnte dar⁵. Zwar muss die analytische Aufbereitung und Bewertung vor dem jeweiligen fachbehördlichen Hintergrund erfolgen. Voraussetzung dafür ist aber eine weitergehende Professionalisierung des Personalmanagements und eine Standardisierung und Zusammenführung der für Personalplanungsfragen verwendeten Methoden und Instrumente. Unverzichtbar ist für Personalplanungsfragen eine Differenzierung nach Berufskategorien, Status- und Laufbahngruppen. Da eine entsprechende Aufbereitung den Rahmen dieses Personalberichtes überdehnen würde, wurden die erforderlichen methodischen Abstimmungen in einem besonderen Diskussionsprozess aufbereitet und die Ergebnisse den Behörden in Form von differenzierten Ausscheidensprognosen direkt zur Verfügung gestellt. Hier werden deshalb nur einige ausgewählte Elemente der komplexen Diskussion mit dem Ziel der Weiterentwicklung und Präzisierung dargestellt.

Die mit den Behörden abgestimmte Prognosevariante "Variante 63" rechnet den voraussichtlichen Altersabgang auf der Basis der Annahme hoch, dass alle Personen spätestens mit 63 Jahren den öffentlichen Dienst verlassen, Vollzugsdienstangehörige mit 60 Jahren. Das Ergebnis der aktualisierten Hochrechnung zeigt die Abb. C.3-9. Das Modell zeigt, dass zwischen 2002⁶ und 2006 mit einem deutlichen Anstieg der Ausscheidenszahlen zu rechnen ist. Auf einen moderaten Rückgang der Abgänge 2008 folgt der Scheitelpunkt in den Jahren 2012 / 2013.

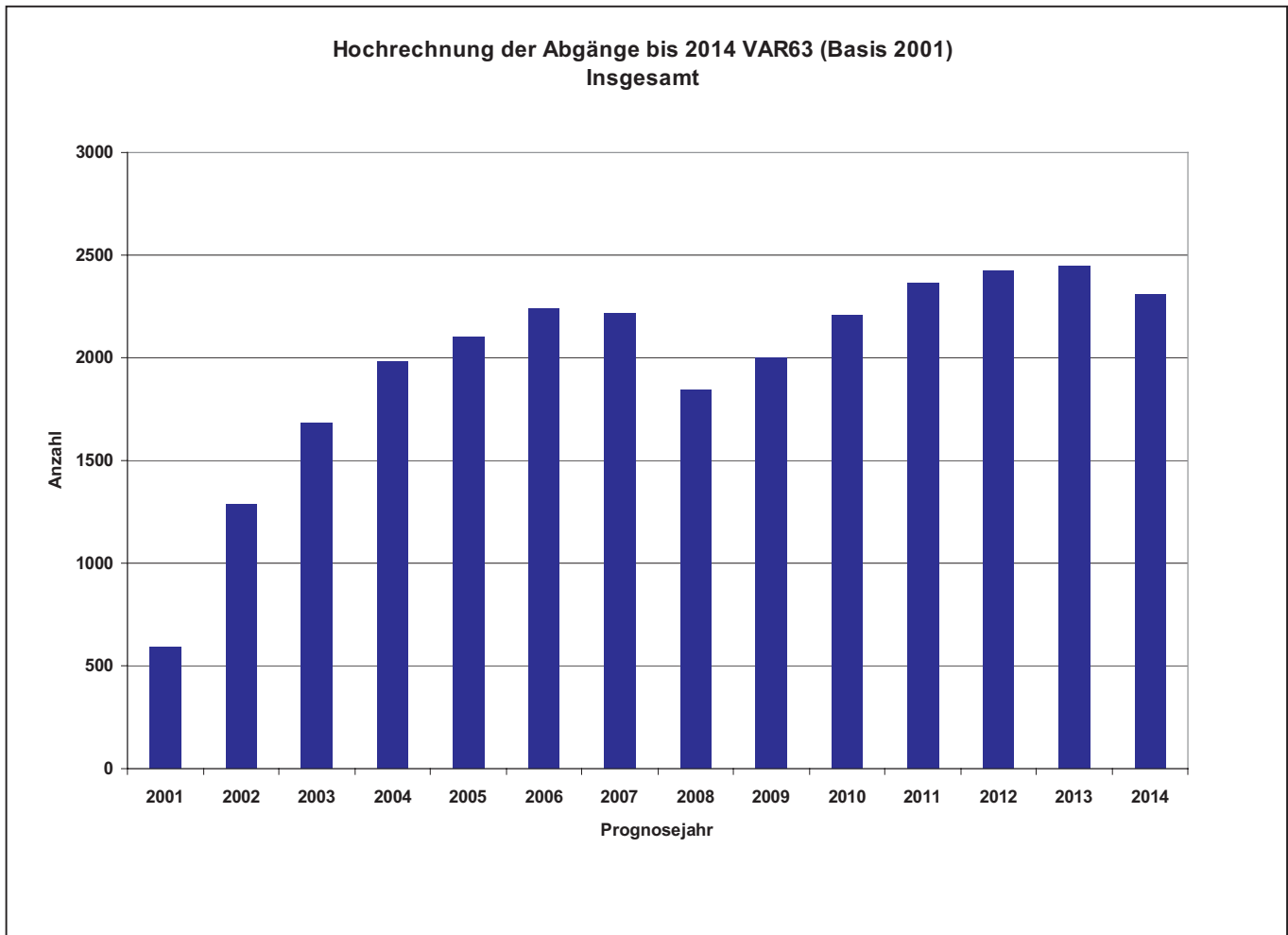


Abb. C.3-9: Hochrechnung der Abgänge bis 2014 (Basis 2001)

⁵ Vgl. den inzwischen vorgelegten Schlussbericht der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages „Demografischer Wandel – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik“ vom 28.3.2002. Dieser zeigt differenziert auf, welche Veränderungen in welchen Politikbereichen wahrscheinlich sind und welche Handlungsoptionen sich jeweils ergeben können.

⁶ Das Basisjahr 2001 zeigt an, wie viele 63-jährige Personen am 31.12.2001 noch im Bestand waren und deshalb im Modell „nachträglich“ in 2001 ausscheiden. Real werden diese Personen 2002 ff ausscheiden. Methodisch gesehen führt dieser Effekt zu einer Unterschätzung der tatsächlichen Abgänge ab 2002 bei gleichzeitiger Überschätzung der Steigerungsraten der Abgänge.

Diese Variante wurde in zwei unabhängigen Rechengängen sowohl mit den Vorjahreswerten aus dem Jahr 2000 als auch den aktuellen Daten aus dem Jahr 2001 durchgerechnet, um Aussagen zur Prognosegenauigkeit machen zu können. Das Ergebnis zeigt die Abb. C.3-10. Demnach liegt die Prognose mit Daten aus dem Jahr 2001 insgesamt auf dem gleichen Prognosepfad wie die Vorjahresprognose. Auffällig ist allerdings, dass die Vorjahresprognose für die ersten 3 Jahre über der jetzigen Prognose liegt. Dies ist ein deutliches Indiz dafür, dass das Modell „VAR 63“ das tatsächliche Ausscheidensverhalten aus Altersgründen - bei Außerachtlassung der *nicht-altersbedingten Fluktuation*⁷ - zu gering einschätzt.

Die tatsächlichen Abgänge werden demnach voraussichtlich früher als im Modell hochgerechnet erfolgen.

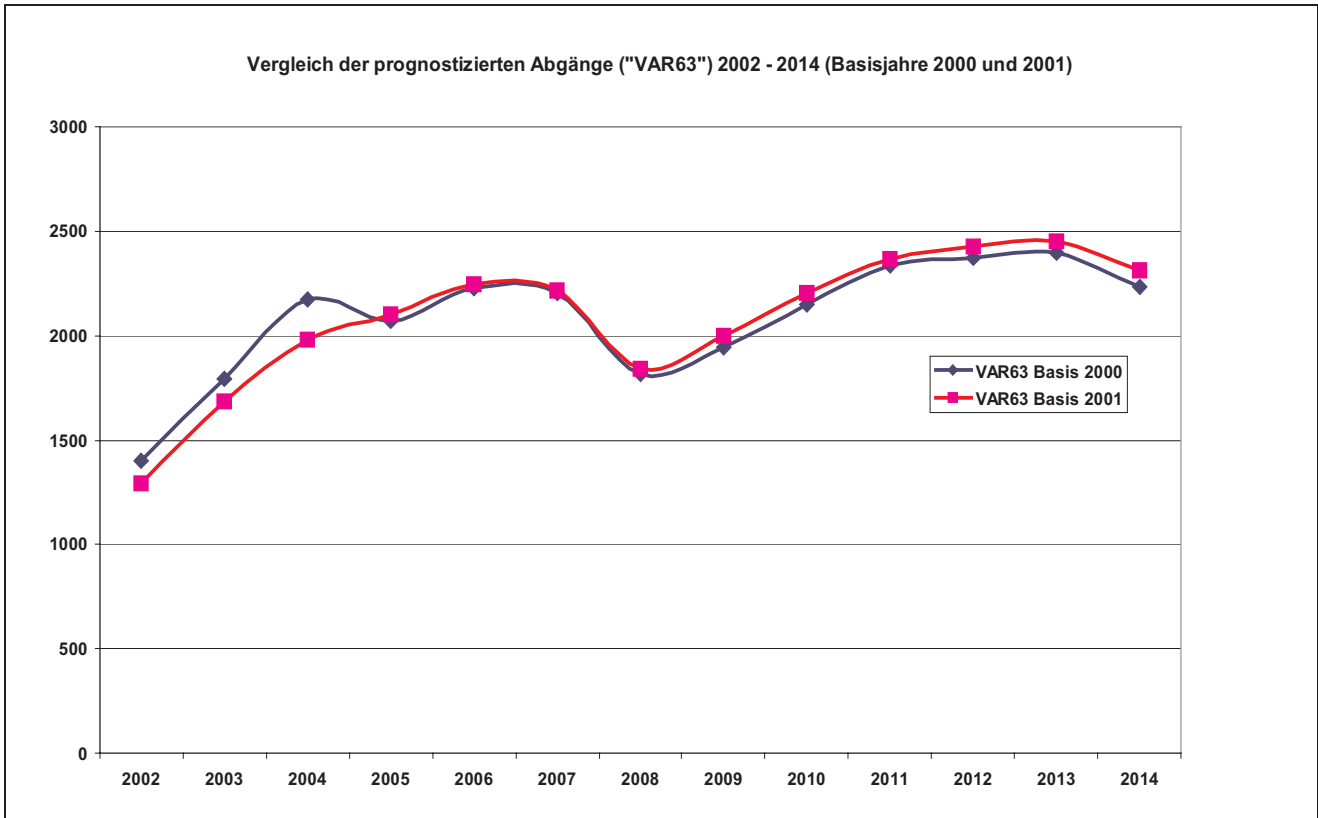


Abb. C.3-10: Vergleich der Prognosevariante "VAR 63" mit Daten aus 2000 und 2001

Im vergangenen Jahr hat sich der Senat in verschiedenen Zusammenhängen mit der Frage der künftigen Altersabgänge befasst, zum einen bei der Beratung des Personalberichts 2001 (Bürgerschaftsdrucksache Nr. 16/6264), der eine erste Fluktuationsprognose enthält, zum anderen bei der Beratung der Versorgungsprognose (Bürgerschaftsdrucksache Nr. 17/247).

Die in diesem Personalbericht mit der sog. „Variante 63“ vorgestellte Ausscheidensprognose ergänzt diese methodischen Ansätze. Diese Variante wurde nach intensiver Abstimmung mit den Behörden deshalb gewählt, weil sie einfach und robust ist und ohne größeren methodischen Aufwand für dezentrale Planungszwecke nutzbar ist. Bei der Bewertung der "Variante 63" im Vergleich zur Fluktuationsprognose und zur Versorgungsprognose ist allerdings folgendes zu berücksichtigen:

Die Ergebnisse von Prognosen hängen jeweils ab von

- dem jeweiligen Prognosezweck

⁷ Als *nicht-altersbedingte Fluktuation* wird das endgültige Ausscheiden (s. Grundfluktuation) von Personen bezeichnet, die vor Erreichen der regulären Altersgrenze ausscheiden. Dies sind

- bei den Vollzugsdiensten alle Personen, die vor dem 60. Lebensjahr ausscheiden
- bei allen anderen Personengruppen alle Personen, die vor dem 63. Lebensjahr ausscheiden.

- der verwendeten Datenbasis,
- der für die Prognose zugrunde gelegten Annahmen über bestandsrelevante Veränderungen im Zeitablauf sowie
- dem betrachteten Zeithorizont.

Im Ergebnis bedeutet dies (vgl. hierzu Abb. C.3-11 auf der folgenden Seite):

Alle bestehenden Modelle enthalten nur Abgänge von Personen, die bereits im Jahr 2000 im Bestand waren. Abgänge von anschließend zugegangenen Personen finden nicht statt. Die für die Personalplanung relevante Größe insbesondere der Frühfluktuation wird damit regelmäßig unterschätzt.

- Die **Versorgungsprognose** prognostiziert bis zum Jahr 2014 ca. 24.000 Übergänge von aktivem Personal in die Versorgung (ca. 18.000 Übergänge bis zum Jahr 2010).
 - Sie enthält nur organisatorische Bereiche, für die Versorgungsansprüche aus dem Hamburger Haushalt bestehen; nicht enthalten ist dort z.B. das *UKE*, das inzwischen verselbstständigt wurde.
 - Der Versorgungsprognose werden Wahrscheinlichkeiten für den Übergang in die Versorgung zugrunde gelegt unter Berücksichtigung von allgemein gültigen Invaliditätswahrscheinlichkeiten (Dienst- und Erwerbsunfähigkeit). Im Unterschied zur Fluktuationsprognose und zur Variante 63 zielt sie allein auf die Hochrechnung künftiger Versorgungsausgaben und ist nicht als Instrument zur Personalplanung angelegt. Fluktuationen im Personalbestand werden daher nur insoweit erfasst, als sie versorgungsrelevant werden.
- Nach der **Fluktuationsprognose** werden bis zum Jahr 2014 ca. 37.000 Personen (knapp 27.000 Personen bis zum Jahr 2010⁸) aus dem öffentlichen Dienst der FHH ausscheiden.
 - Diese Zahl beinhaltet von der Grundgesamtheit her auch die Daten der Wirtschaftspläne (*inkl. des UKE*) und der Landesbetriebe.
 - Die **Fluktuationsprognose** ist vom methodischen Ansatz am ehesten geeignet, die für Personalbedarfsplanungsfragen zu berechnende Anzahl der zukünftig ausscheidenden Personen zu prognostizieren. Sie ermittelt in einem ersten Schritt die jahrgangsspezifischen Ausscheidensraten der Grundfluktuation. Hierbei werden im Vergleich zur Versorgungsprognose **alle** endgültigen Personalabgänge berücksichtigt, auch wenn sie nicht zu einem Versorgungsanspruch führen (Tod ohne Hinterbliebene, Kündigungen oder Entlassungen bzw. sonstige Gründe, ohne Vertragsabläufe). Eine für Prognosezwecke eigentlich erforderliche *Zeitreihe* der jahrgangsbezogenen Ausscheidensquoten steht bisher noch nicht zur Verfügung. Im Personalbericht 2001 wurden deshalb nur die Quoten des Jahres 2000 verwendet⁹.
- Nach der "**Variante 63**" scheidet bis zum Jahr 2014 knapp 29.000 Personen aus Altersgründen aus (ca. 19.000 Personen bis zum Jahr 2010).
 - Diese Variante enthält wie die Fluktuationsprognose die Daten der Gesamtverwaltung, allerdings *ohne das UKE*.
 - Sie schreibt die vorhandene Altersstruktur einfach fort, wobei für die Vollzugsdienste ein Ausscheiden mit 60 und für die sonstigen Personalkörper mit 63 Jahren unterstellt wird.

⁸ S. Personalbericht 2001, Kapitel C.3 „Altersstruktur des Personalbestands“, S. 41.

⁹ Der damit möglicherweise verbundene Schätzfehler liegt voraussichtlich maximal bei 10 %.

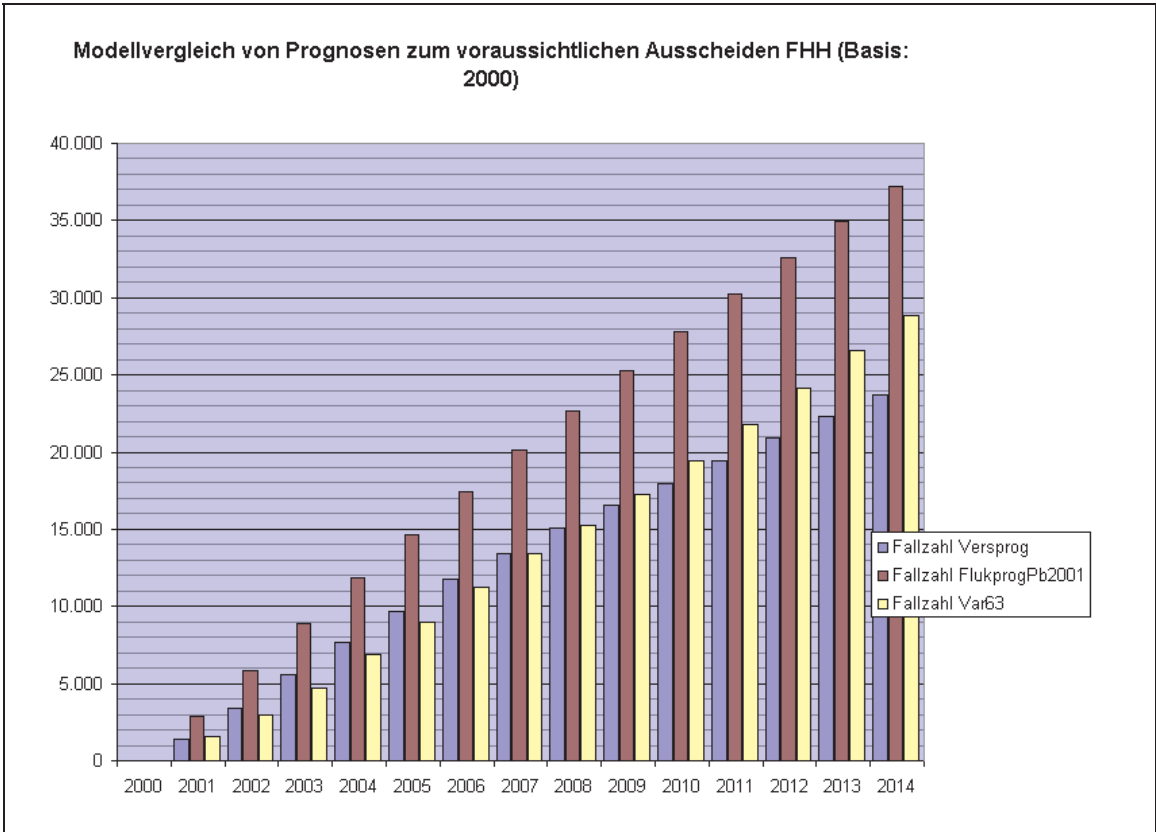


Abb. C.3-11: Modellvergleich der Ergebnisse der Prognosen

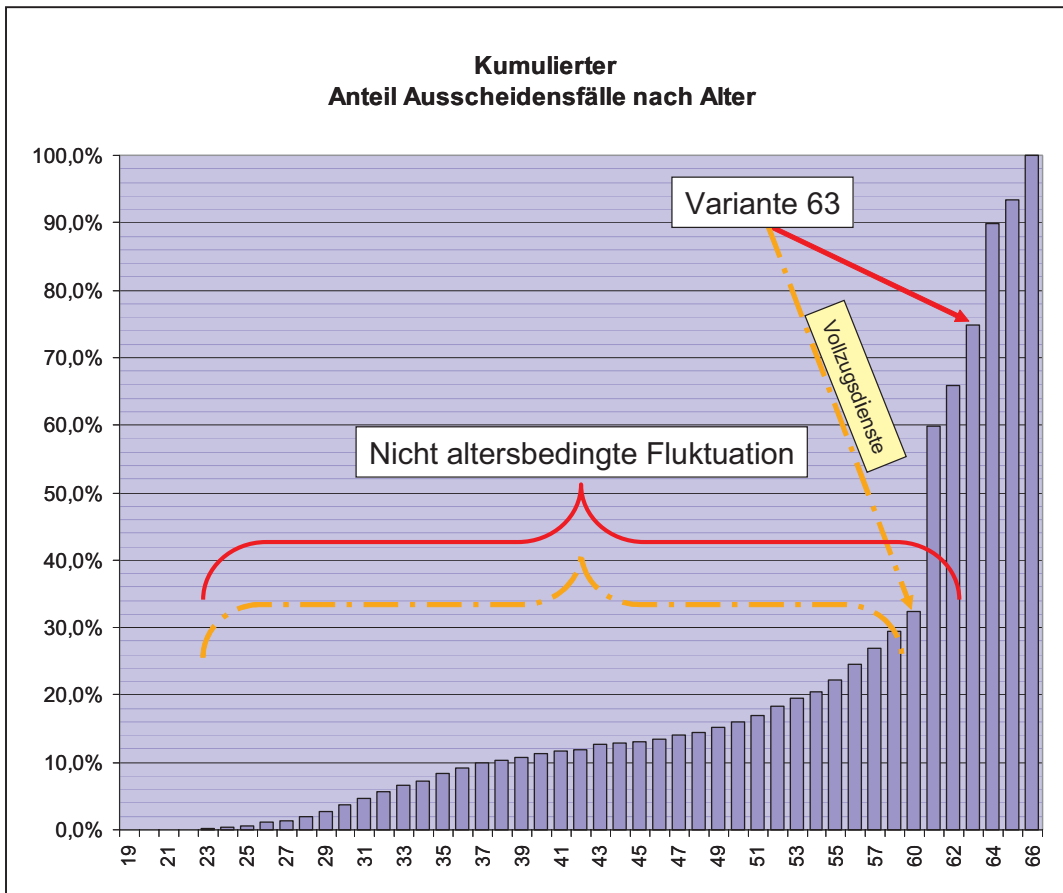


Abb. C.3-12: Kumulation der Ausscheidensfälle nach Lebensalter in v.H.

Die Abb. C.3-12 zeigt, dass

- ca. 66 v.H. der endgültigen Abgänge unterhalb von 63 Jahren stattfinden,
- 30 v.H. unterhalb von 60 Jahren,
- mehr als 10 v.H. unterhalb von 40 Jahren.

Diese *nicht-altersbedingte Fluktuation* – wobei die Vollzugsdienste gesondert betrachtet werden müssen - erklärt die wesentlichen Differenzen zwischen der „Variante 63“ und der Versorgungsprognose auf der einen sowie der Fluktuationsprognose auf der anderen Seite. Sie wirkt sich personalbedarfserhöhend aus.

Die Entwicklung eines methodisch robusten und auch für Personalplanungszwecke verwendbaren Prognoseinstruments sollte vorrangig weiter betrieben werden, um die Planungsgrundlagen zu verbessern. In die weiteren Überlegungen sind dabei sowohl zentrale Bedarfe - in enger Abstimmung mit der Versorgungsprognose - als auch dezentrale Planungsanforderungen einzubeziehen.

Eine Weiterentwicklung des Prognoseverfahrens sollte auch Annahmen darüber entwickeln, wie eine „ideale“ Altersstruktur aussieht. Diese würde für eine Soll-Struktur stehen und ließe es zu, im Vergleich zum jeweiligen Ist-Zustand Abweichungen zu analysieren und daraus Schlussfolgerungen und Empfehlungen mit größerer Verbindlichkeit abzuleiten. Dabei ist davon auszugehen, dass es nicht „eine“, sondern mehrere solcher Ideallinien geben wird: in Abhängigkeit von der Berufskategorie, der Statusgruppe und der Laufbahngruppe. Eine der dabei zusätzlich einzubeziehenden Variablen wird die durchschnittliche Verweildauer bzw. *Dauer der Zugehörigkeit*¹⁰ zum öffentlichen Dienst vor dem endgültigen Ausscheiden sein. Aus ihr lässt sich ableiten, welcher Erwartungswert für jährliche Abgänge besteht, wie groß ggf. Abweichungen hierzu sind und ob daraus besondere Maßnahmen abzuleiten wären.¹¹

¹⁰ Ein datentechnisches Problem besteht hier noch in der Feststellung des tatsächlichen Eintrittsdatums in den öffentlichen Dienst - wegen diverser möglicher anrechenbarer Vordienstzeiten und weil bei Einführung der ersten automatisierten Verfahren zum Teil künstlich das Eintrittsdatum auf den 1.1.1968 festgelegt wurde, um eine aufwendige Nacherfassung zu umgehen.

¹¹ Bei der Wieder- bzw. Nachbesetzung von altersbedingt freiwerdenden Stellen spielen die Ergebnisse der aufgabenkritischen Ansätze (vom Frühjahr 2002) zur strukturellen Reform der Verwaltung und die damit verbundene besondere Berücksichtigung des Volumens des internen Arbeitsmarktes zukünftig eine erhebliche Rolle.

C.4 Personalveränderungen

In den folgenden Abschnitten sind die Personalbestandsveränderungen dargestellt. Zunächst beschreibt der Abschnitt über die Fluktuation detailliert die einzelnen Arten des Ausscheidens von Personal durch Beendigung von Arbeitsverhältnissen oder durch zeitweise Unterbrechung vor allem in Folge von Beurlaubungen für den statistischen Personalbestand in den Jahren 2000 und 2001. In einem gesonderten Abschnitt wird das vorzeitige Ausscheiden aufgrund von Dienst-, Erwerbs- und Berufsunfähigkeit näher betrachtet.

C.4.1 Fluktuation

Die Beendigung und Unterbrechung von Arbeitsverhältnissen in der hamburgischen Verwaltung im Verlauf des Jahres 2001 ist in den nachfolgenden Abbildungen und Tabellen dargestellt. Sie geben einen Überblick zur Grund- und Zusatzfluktuation¹ bei Behörden der Einzelpläne 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, Dienstunfähigkeit², Kündigung bzw. Entlassung und sonstigen Gründen³ kommt. Die Zusatzfluktuation dagegen beschreibt eine zeitweise Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses vor allem durch Beurlaubungen (nur Neubeurlaubungen). Die ausgewertete Grundgesamtheit ist der statistische Personalbestand.

Der Gesamtumfang der Fluktuation ist im Jahr 2001 auf **6.001** Fälle gesunken (Vorjahr: 6.425). Davon entfielen **4.146** (Vorjahr: 4.432) auf die Behörden und Ämter, **1.635** (Vorjahr: 1.877) auf die Einrichtungen nach § 15 LHO und **220** (Vorjahr: 191) auf die Landesbetriebe nach § 26 LHO. Die jeweiligen Abnahmen oder Zunahmen korrespondieren mit den unterschiedlichen Veränderungen des statistischen Personalbestands in den Organisationseinheiten. Bei den Einzelplänen und den Einrichtungen sind Grund- und Zusatzfluktuation zurückgegangen; der Bereich der Landesbetriebe weist Zuwächse auf. Im einzelnen haben sich folgende Veränderungen im Umfang der Fluktuation ergeben:

	Grundfluktuation		Zusatzfluktuation		Gesamtfluktuation	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Einzelpläne	3.520	3.341	912	805	4.432	4.146
Einrichtungen	1.601	1.546	276	89	1.877	1.635
Landesbetriebe	162	190	29	30	191	220
Hamb. Verwaltung	5.283	5.077	1.142	924	6.425	6.001

Die Veränderungen schlagen sich auch in den Fluktuationsraten⁴ nieder (bezogen auf den statistischen Personalbestand am jeweils 1.1. des Jahres) - insbesondere bei der Grundfluktuation. Die Raten der Zusatzfluk-

¹ Vgl. Kennzahlenbuch B-01.

² In dieser Kategorie sind Dienstunfähigkeit und verminderte Erwerbsfähigkeit.

³ Sonstige Gründe sind: Verlust der Beamtenrechte, Entfernung aus dem Dienst, Nichtigkeit oder Rücknahme der Ernennung, einstweiliger Ruhestand und Übertritt zu anderen öffentlichen Dienstherren.

⁴ Bei der Interpretation der Fluktuation hinsichtlich der personellen Dispositionsmöglichkeiten muss auf die begrenzte Aussagefähigkeit einer solchen Statistik geachtet werden. Zum Beispiel führt sie zu Unterschätzungen, solange Teilbeurlaubungen nicht einbezogen werden. Eine Überschätzung resultiert aus der Nichtberücksichtigung von Rückkehr aus Beurlaubung. Beim Personalamt erhöhen die Nachwuchskräfte des höheren Dienstes, die bislang nicht getrennt erfasst werden können, die Fluktuationswerte. Bei relativ kleinen

tuation haben sich generell wenig verändert; bei den Einrichtungen kam es indes zu einem ausgeprägten Rückgang.

	Grundfluktuationsrate		Zusatzfluktuationsrate		Gesamtfluktuationsrate	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Einzelpläne	6,0%	5,6%	1,5%	1,4%	7,5%	7,0%
Einrichtungen	12,7%	11,6%	2,2%	0,7%	14,9%	12,2%
Landesbetriebe	7,8%	8,9%	1,4%	1,4%	9,2%	10,3%
Hamb. Verwaltung	7,2%	6,8%	1,5%	1,2%	8,7%	8,0%

Die Zusammensetzung der Grund- und Zusatzfluktuation – auch aufgeteilt nach Altersjahrgängen - ist in den Abbildungen auf den folgenden Seiten dargestellt. Auffällig ist sowohl die Ungleichverteilung der Fluktuationsgründe zwischen Behörden, Einrichtungen und Landesbetrieben als auch die Häufung bestimmter Ausscheidens- und Beurlaubungsgründe in einzelnen Altersgruppen. Im Vergleich zum Jahr 2000 haben sich dabei keine wesentlichen Veränderungen ergeben.

Während bei den Einzelplänen der Hauptausscheidensgrund das Alter bleibt, überwiegt bei den Einrichtungen weiterhin der Zeit- bzw. Vertragsablauf. Bei den Landesbetrieben sind neben diesen Gründen Kündigungen bzw. Entlassungen stark ausgeprägt.

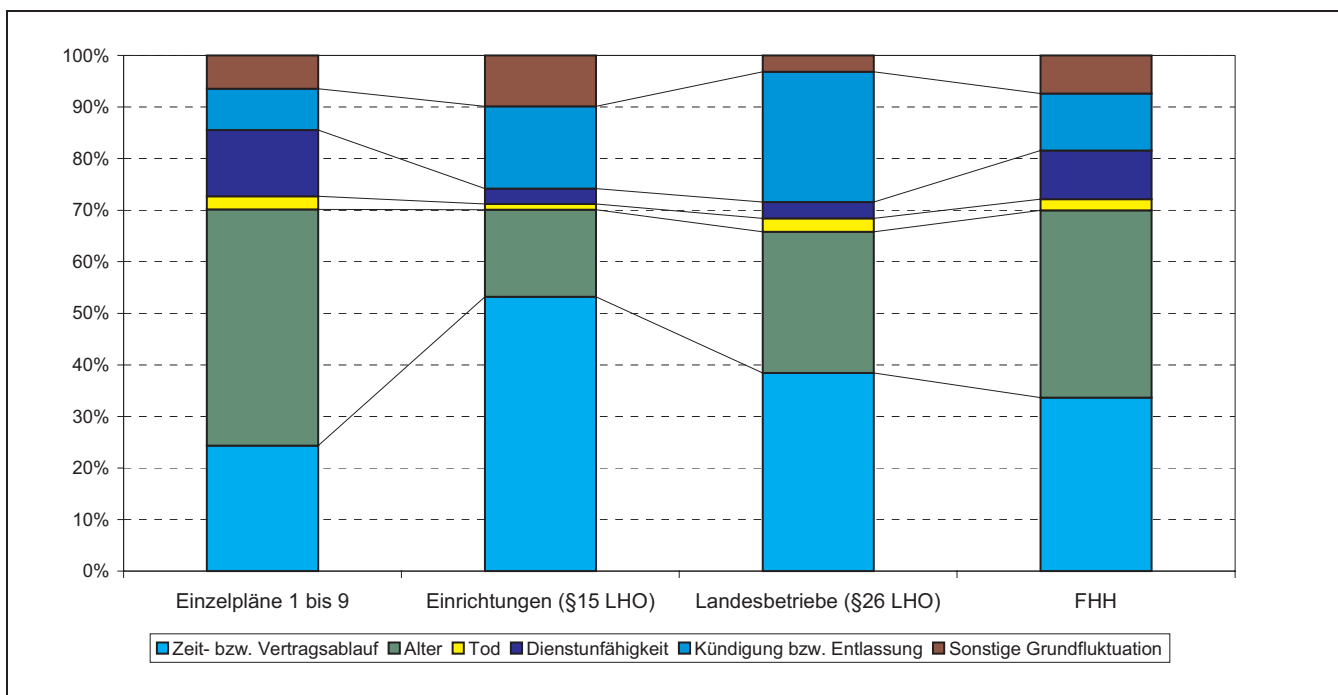


Abb. C.4.1-1: Grundfluktuation

Die Aufteilung der Ausscheidensgründe in der hamburgischen Verwaltung nach Alter zeigt in den Altersklassen bis 49 Jahre eine Schwerpunktbildung bei Zeit- bzw. Vertragsablauf. In der Altersklasse 50 bis 59 bilden

Personengruppen bzw. organisatorischen Einheiten kann es zudem aufgrund von häufigeren Ab- und Zugängen innerhalb eines Jahres zu hohen Grundfluktuationsraten kommen, die die Gesamtraten einer Behörde beeinflussen - so z. B. beim Studienseminar der Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung.

Dienstunfähigkeit und verminderte Erwerbsfähigkeit den Hauptanteil und in der Altersklasse 60 und älter ist der Ausscheidensgrund Alter dominierend.

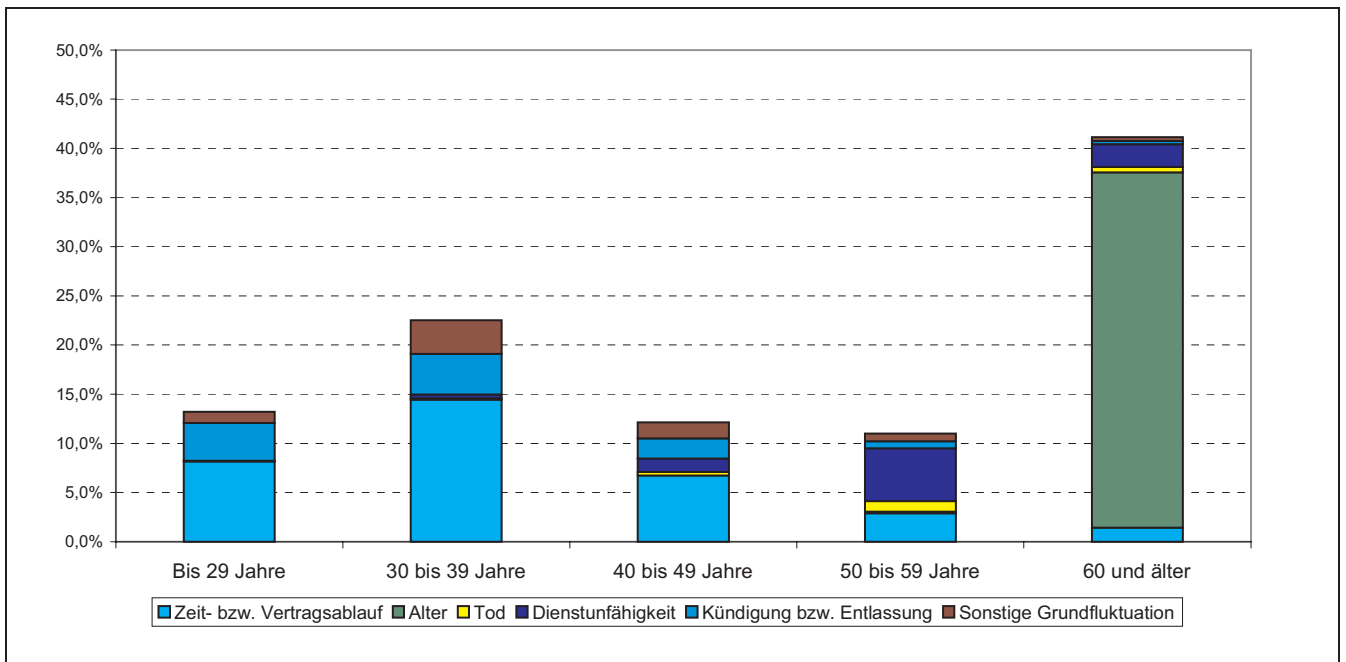


Abb. C.4.1-2: Grundfluktuation nach Altersgruppen

Bei der Zusatzfluktuation bleiben Elternzeit (früher: Erziehungsurlaub) und Sonderurlaub die wichtigsten Gründe für eine zeitweise Unterbrechung der Beschäftigung - besonders in den Altersklassen bis 39 Jahre. In den Altersklassen darüber haben die Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen und die Rente auf Zeit⁵ ein höheres Gewicht erhalten.

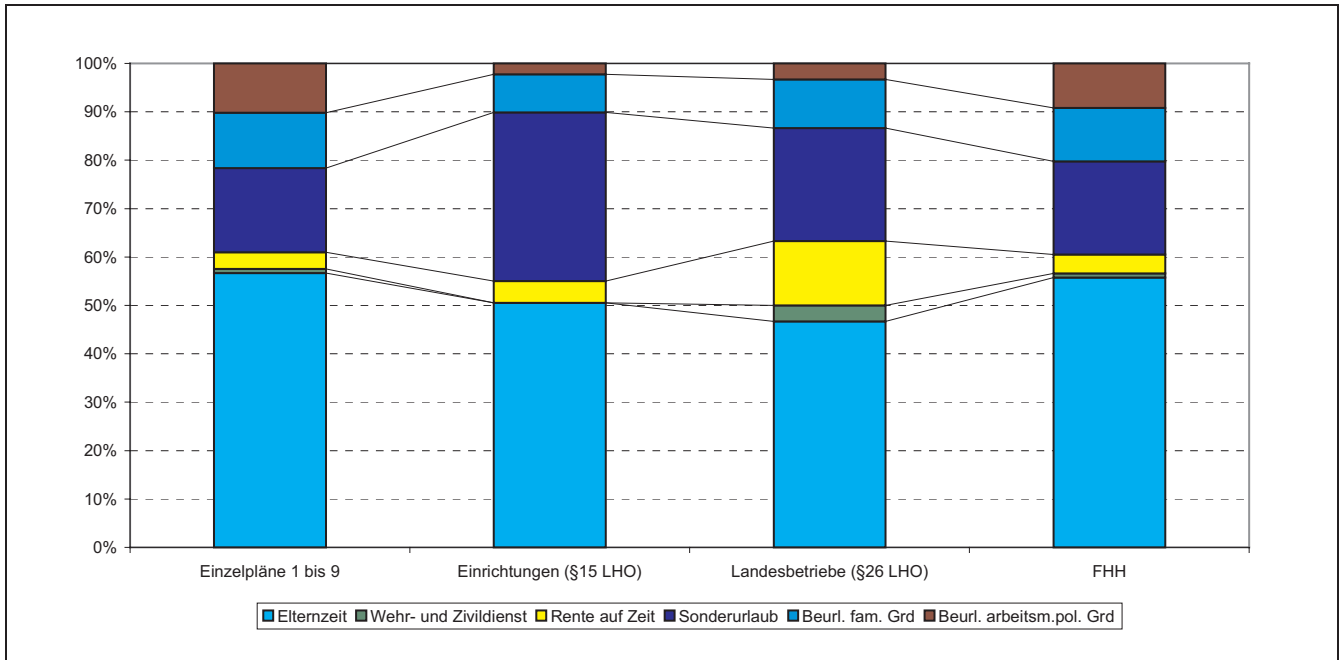


Abb. C.4.1-3: Zusatzfluktuation

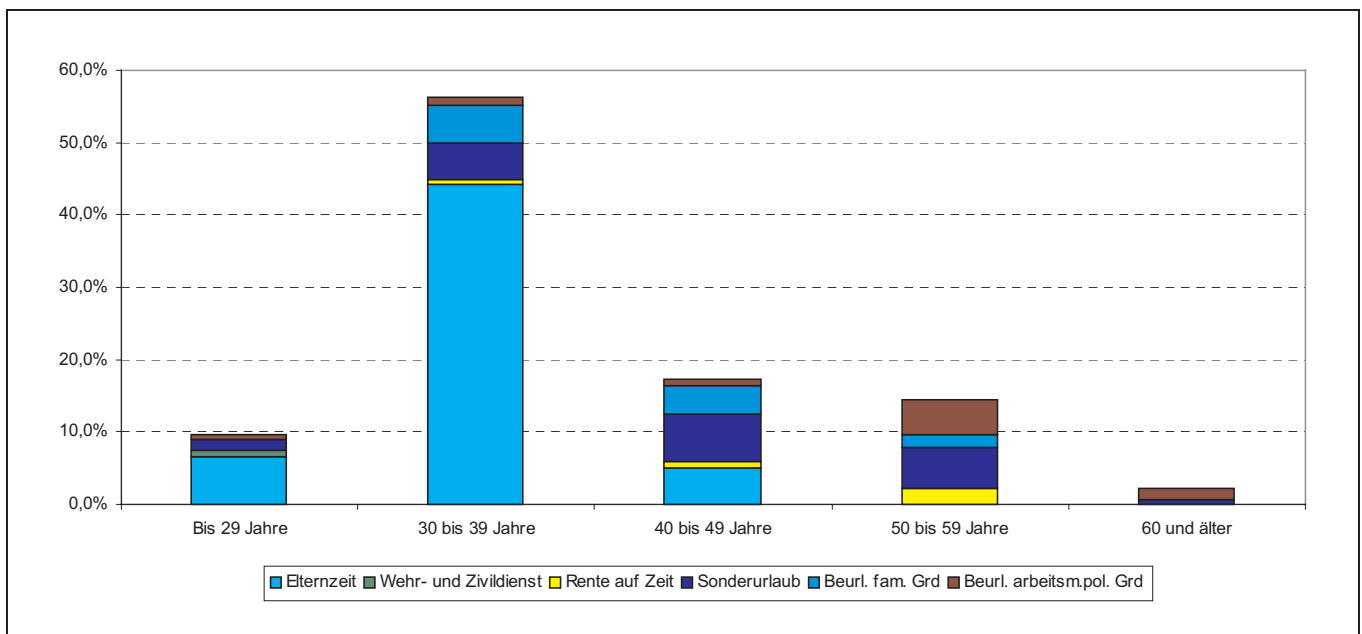


Abb. C.4.1-4: Zusatzfluktuation nach Altersgruppen

⁵ Rente auf Zeit wird befristet gewährt von LVA, BfA im Fall von verminderter Erwerbsfähigkeit (SGB VI §§ 101, 102).

Exkurs: Vorzeitiges Ausscheiden wegen Dienstunfähigkeit und verminderter Erwerbsfähigkeit

Auf das vorzeitige Ausscheiden aufgrund von Dienstunfähigkeit und verminderter Erwerbsfähigkeit soll im folgenden näher eingegangen werden. Diese Ausscheidensfälle betreffen zu fast **90 %** den Bereich der Einzelpläne, der in den weiteren Ausführungen Basis der Darstellung ist. Rund **13 %** der gesamten Grundfluktuation in diesem Bereich entfallen auf Fälle von Dienstunfähigkeit und verminderter Erwerbsfähigkeit. Wie bereits oben angemerkt, häuft sich das Ausscheiden in der Altersklasse der 50 bis 59-jährigen - dabei steigt die Zahl der Fälle mit zunehmendem Alter bis zu den Spitzenwerten bei den 57 bis 60-jährigen und geht danach markant zurück.

Die Verteilung nach Statusgruppen und Geschlecht ist in der folgenden Abbildung wiedergegeben.

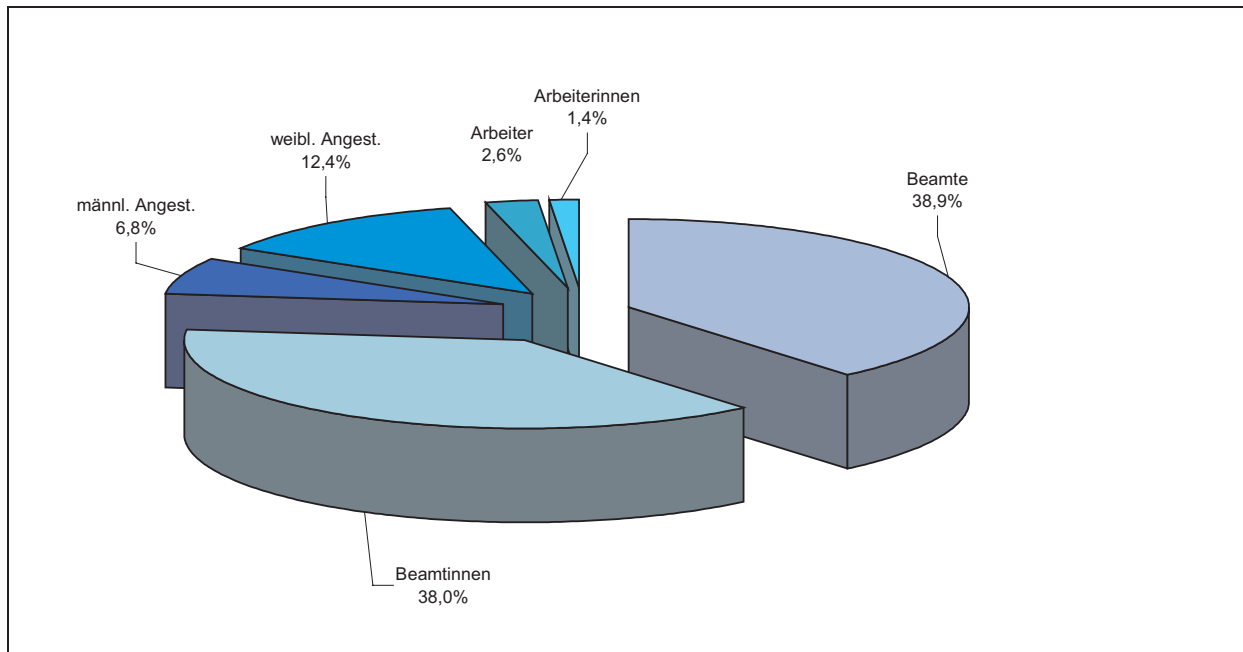


Abb. C.4.1-5: Ausscheiden wegen Dienstunfähigkeit und verminderter Erwerbsfähigkeit nach Status und Geschlecht

Dabei ist zu erkennen, dass ein hoher Anteil von **76,9 %** auf die Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten entfällt. Dies ist auch dadurch bedingt, dass sie die größte Personengruppe des Personalbestands bilden. Ihr Anteil am statistischen Personalbestand am 31.12.2000 - also am Bestand vor dem Ausscheiden - betrug **64,4 %** (Beamte **38,4 %**, Beamtinnen **26,0 %**).

Um nähere Hinweise darauf zu erhalten, welche Personengruppen besonders von frühzeitigem Ausscheiden betroffen sind, werden in der folgenden Abbildung die Ausscheidensquoten der Statusgruppen dargestellt. Die Ausscheidensfälle der einzelnen Gruppen werden dabei jeweils auf den ihnen zuzuordnenden statistischen Personalbestand am Ende des Vorjahres bezogen. Auffällig ist die hohe Quote bei den Beamtinnen.

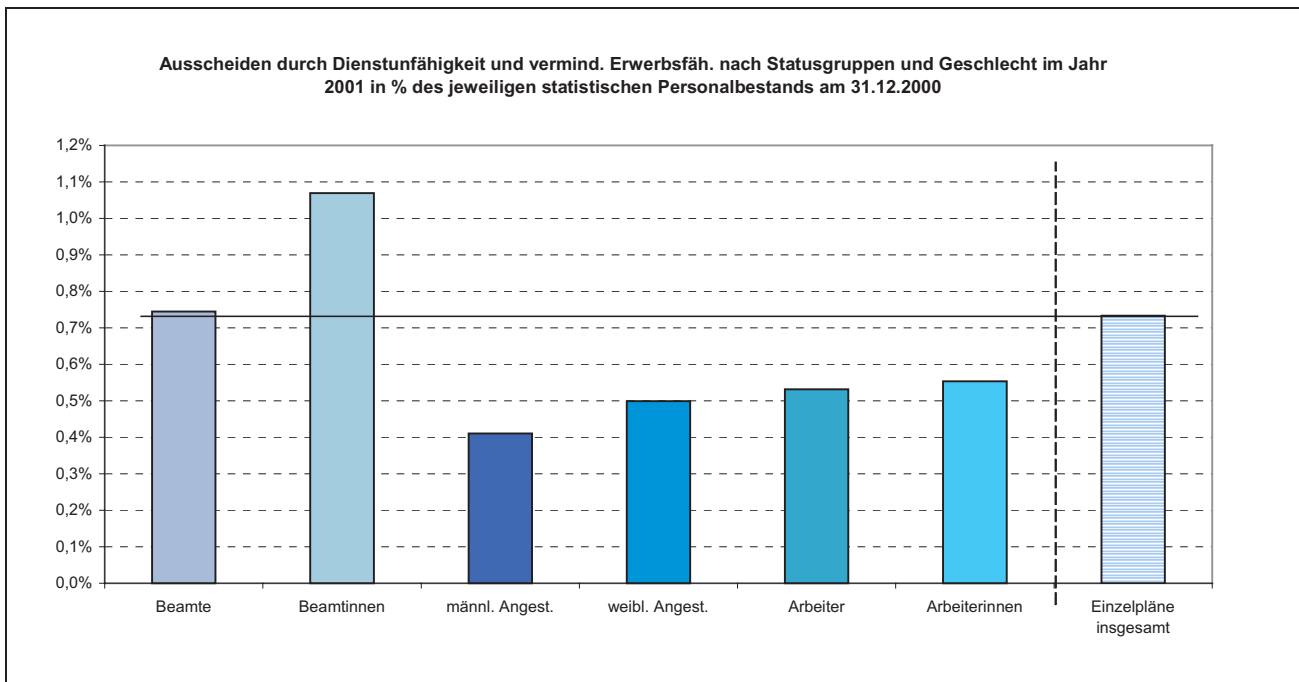


Abb. C.4.1-6: Ausscheidensquoten nach Status und Geschlecht

Von Interesse ist auch die Frage, welche berufsspezifischen Ausprägungen vorliegen. Die prozentuale Verteilung der Ausscheidensfälle infolge von Dienstunfähigkeit/verminderter Erwerbsfähigkeit über die einzelnen Berufskategorien in der folgenden Abbildung zeigt Häufungen in nur wenigen Berufen. In der Reihenfolge der Höhe ihrer Anteile an den gesamten Fällen⁶ sind die großen Personalkörper, d.h. vor allem Lehrkräfte an Grund-, Haupt- und Realschulen, Bürofachkräfte, Lehrkräfte an beruflichen Schulen, Lehrkräfte an Gymnasien, Polizeivollzugsbedienstete, Steuerfachpersonal und Vollstreckungs- und Vollzugskräfte in der Justiz besonders markant. Auf diese Bereiche entfallen **73,4 %** der Fälle und darunter auf die Lehrkräfte an staatlichen Schulen **43,4 %**. Die jeweiligen Anteile am statistischen Personalbestand betragen demgegenüber **60,0 %** bzw. **25,1 %**.

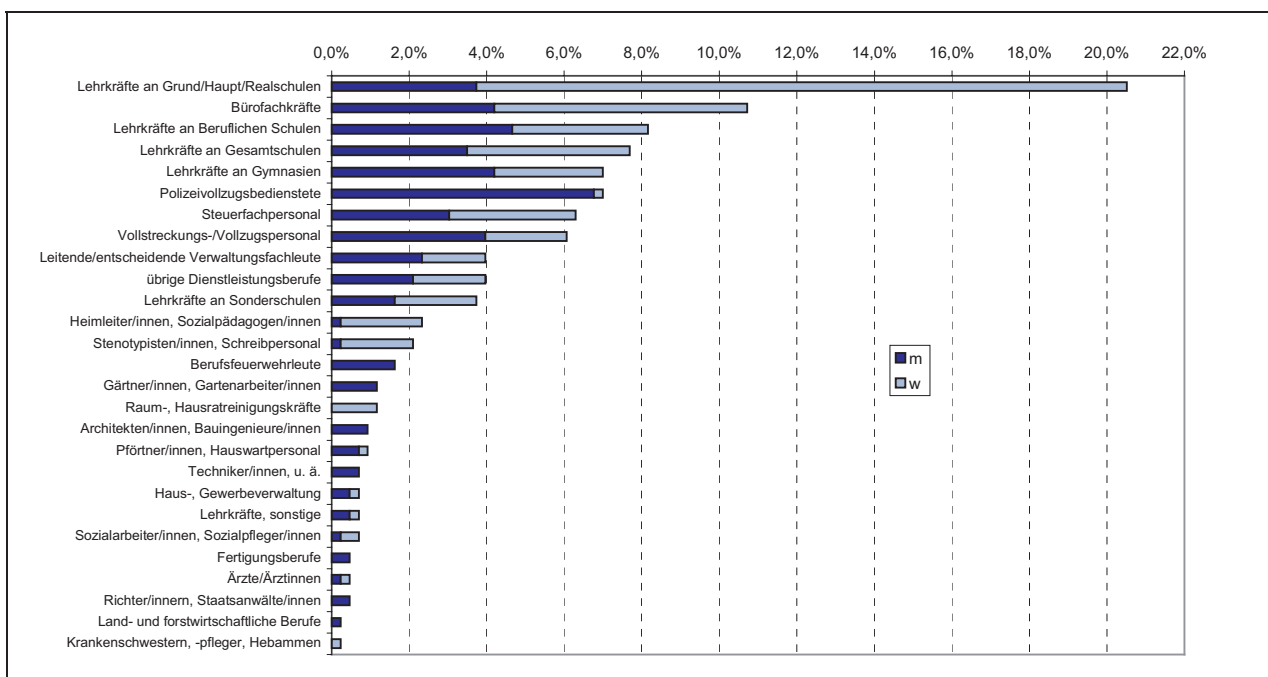


Abb. C.4.1-7: Ausscheiden wegen Dienstunfähigkeit und verminderter Erwerbsfähigkeit nach Berufskategorien und Geschlecht

Eine Studie zur Arbeitsunfähigkeit und Frühberentung bei Lehrern⁷ kommt zu dem Schluss, dass Lehrerinnen und Lehrer als Berufsgruppe insbesondere aufgrund von psychosozialen Belastungen einem erheblichen Gesundheitsrisiko ausgesetzt sind, was bei älteren Arbeitnehmern zu Frühberentungen beiträgt. Nach dieser Studie waren 1999 im Bundesdurchschnitt 62% aller Berentungsfälle bei beamteten Lehrern durch Frühpensionierungen aufgrund von Dienstunfähigkeit verursacht.

Für die beamteten Lehrer an staatlichen Schulen Hamburgs ergibt sich aus den Auswertungen im Rahmen des Personalberichtswesens für 1999 eine mit 45,0 % deutlich darunter liegende Quote (Anteil der Lehrkräfte mit einem Ausscheiden aufgrund von Dienstunfähigkeit an den Ausscheidensfällen von Lehrkräften aufgrund von Pensionierung insgesamt). Im Jahr 2001 ist diese Quote auf 42,4 % gesunken.

⁶ Eine Aufbereitung der Invaliditätsraten je Berufskategorie ist zukünftig vorgesehen.

⁷ D. Ahrens, A. Leppin, B. Schmidt: Arbeitsunfähigkeit und Frühberentung bei Lehrern, in: B. Badura u.a. (Hrsg.): Fehlzeitenreport 2001, Berlin, Heidelberg 2002

Im folgenden werden analog zur Darstellung der Statusgruppen die Ausscheidensquoten nach Berufskategorien abgebildet. Um Verzerrungen durch geringe Fallzahlen zu vermeiden, wurden nur Berufskategorien mit Ausscheidensfällen von mehr als fünf dargestellt. Hohe Quoten weisen insbesondere die Berufskategorien der Lehrkräfte auf. Deutlich geringer im Vergleich zu den Berufskategorien insgesamt der Einzelpläne sind die Quoten bei Polizei, Feuerwehr.

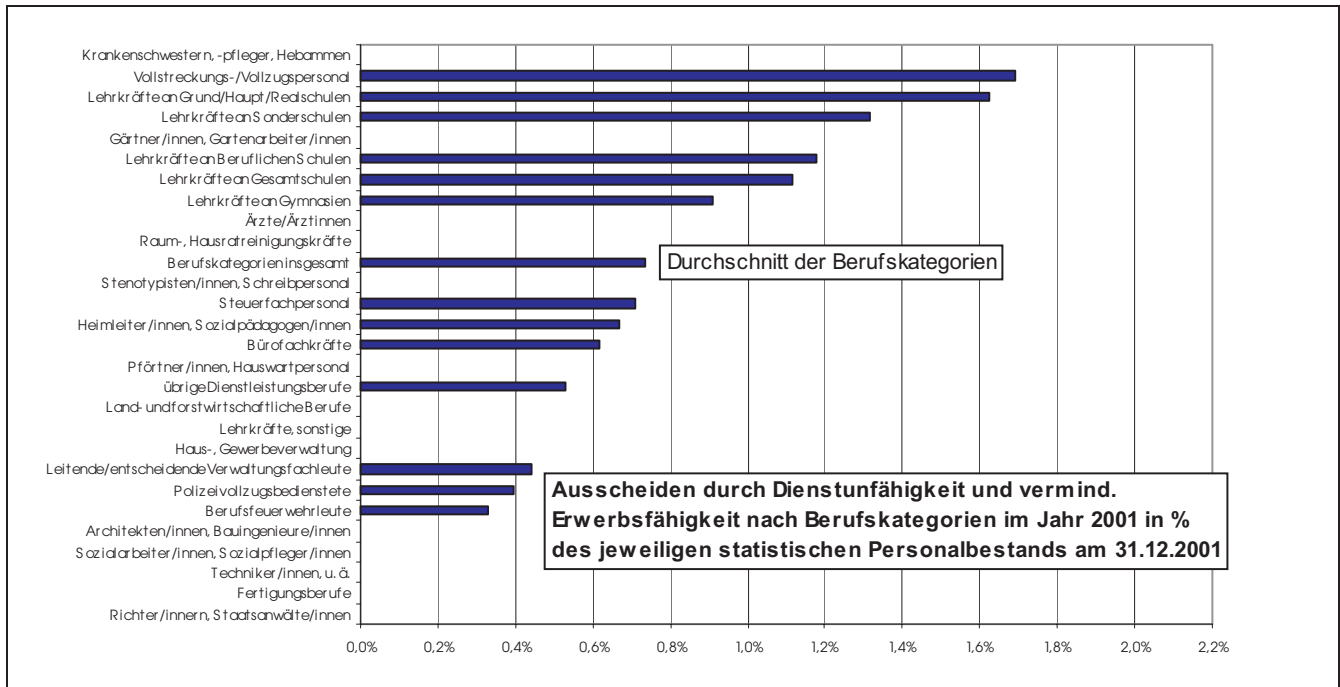


Abb. C.4.1-8: Ausscheidensquoten nach Berufskategorien

C.5 Fehlzeiten

C.5.1 Vorbemerkungen zur Methodik der Fehlzeitenanalyse

Bis März 2000 wurde monatlich vom Statistischen Landesamt eine Stichtagserhebung zu den Fehlzeiten an einem Tag des Monats durchgeführt. Darauf basierte der jährlich dem früheren Unterausschuss Personalwirtschaft vorgelegte Bericht zu „Abwesenheiten in der hamburgischen Verwaltung auf Grund von Krankheit, Kuren und Mutterschutz“. Letztmalig wurde dieser Bericht im August 2000 für das Berichtsjahr 1999/2000 vorgelegt. Zum 1.1.2000 hat ein Wechsel in der Methode der Erhebung der Abwesenheitszeiten stattgefunden. Seitdem werden die Fehlzeiten als **Vollerhebung** der Ausfallgründe **Krankheit, Kuren und Arbeitsunfälle** aus dem Personalabrechnungs- und Informationssystem PAISY heraus ermittelt. Vollerhebung bedeutet in diesem Zusammenhang, dass alle Fehlzeiten (neben den Häufigkeiten auch ihre Dauer und der damit verbundene Ausfall bezahlter Arbeitszeit), die im Berichtszeitraum lagen, erfasst und ausgewertet werden. Die Pflege und Eingabe der Daten ist seit dem 1.1.2000 Aufgabe der einzelnen Behörden. Auf dieser Basis wurden erstmalig Auswertungen zu den krankheitsbedingten Fehlzeiten im Personalbericht 2001 durchgeführt. Im Januar 2002 wurde dem Unterausschuss Öffentlicher Dienst und Personalwirtschaft der Bürgerschaft ein Zwischenbericht zu den Abwesenheiten in der hamburgischen öffentlichen Verwaltung auf Grund von Krankheiten, Kuren und Unfällen für den Zeitraum 1.1.2001 bis 30.9.2001 vorgelegt. Die vorliegenden Ausführungen ergänzen diesen Bericht um die Daten für das 4. Quartal 2001. Zu gravierenden Veränderungen bei den Ergebnissen ist es in diesem Zeitraum nicht gekommen.

Grundlage für die Veränderbarkeit des Krankenstandes ist, dass betrieblich beeinflussbare Faktoren identifiziert werden können. Dazu dient z.B. die Analyse betrieblicher Risikogruppen (abgeleitet aus den besonderen Merkmalen des Arbeitsumfeldes). Der Einstieg über die Auswertung der Berufskategorien muss in einem späteren Schritt noch weiter differenziert werden und sich auf einzelne Tätigkeitsschwerpunkte konzentrieren, um z.B. Gefährdungsgruppen bilden zu können. Im Gegenzug müssen betrieblich nicht dispositive Bestimmungsfaktoren für Vergleichszwecke vereinheitlicht werden. Dazu gehört insbesondere die Altersstruktur. Das Berichtsinstrumentarium soll deshalb in diese Richtung schrittweise ausgebaut werden.

Die Fehlzeiteauswertungen beziehen sich auf den Personalkörper des sogenannten **statistischen Personalbestandes** (P_stat). Dieses Aggregat umfasst alle aktiven Beschäftigungsverhältnisse der Freien und Hansestadt Hamburg mit Bezahlung (befristet und unbefristet). Nicht dazu gehören Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Referendarinnen und Referendare, Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung, geringfügig Beschäftigte und sonstige budgetrelevante Beschäftigte. Die Eingrenzung auf den statistischen Personalbestand wurde gewählt, da sich das Auswertungsinteresse vordringlich insbesondere auf die bezahlten (und damit budgetrelevanten) Fehlzeiten richtet. Durch diese Abgrenzung sind insbesondere Beschäftigte ausgeschlossen, die aufgrund einer längeren Erkrankung keine Krankenbezüge mehr erhalten. Um auch für diesen Personenkreis (z.B. Langzeiterkrankte im Tarifbereich) Aussagen über die Fehlzeiten und den damit verbundenen Ausfall an Arbeitskapazität machen zu können, wurden für diese Personengruppe gesonderte Auswertungen erstellt.

Ermittlung der Fehlzeitenquote

Fehlzeiten werden gemäß der Definition der Kennzahl B-08 im Personalwirtschaftlichen Kennzahlenbuch wie folgt abgegrenzt:

Fehlzeiten beinhalten alle bezahlten Arbeitstage, in denen der Arbeitnehmer seinen Verpflichtungen am Arbeitsplatz aus den folgenden persönlichen Gründen nicht nachkommen kann:

- Krankheit
- Unfall
- Kur

Mutterschutz (0,3 % in der bisherigen stichtagsbezogenen Auswertung) und Wehrübung (ebenfalls bezahlte Abwesenheitszeiten) bleiben bei dieser Art der Betrachtung außen vor, da sie nicht zu den krankheitsbedingten Fehlzeiten zählen.

Daraus wird die Summe der **krankheitsbedingten Fehlzeiten** auf Basis einer Vollkräfteberechnung gebildet.

Um den Ausfall von Arbeitstagen in den einzelnen Organisationseinheiten vergleichen zu können, werden die **Ausfalltage** aufgrund von Krankheit, Kur oder Unfall in Bezug zu einer Sollarbeitszeit (Definition s.u.) gesetzt. Die daraus ermittelte **Fehlzeitenquote** bildet die Grundlage für einen ersten internen Vergleich¹.

Die **Sollarbeitszeit** wird errechnet, indem die Normalarbeitstage pro Jahr (d.h. die Arbeitstage ohne Wochenenden und Feiertage) multipliziert werden mit der **Summe der Vollzeitarbeitskräfte** (Umrechnung von Teilzeitarbeitsverhältnissen in Vollzeitarbeitsverhältnisse). Bezugsgröße ist der statistische Personalbestand am 1.1. des Berichtszeitraums.²

Für die **Lehrer an staatlichen Schulen** wurde, wie in der Vergangenheit auch, eine eigene Fehlzeitenauswertung erstellt, deren Ergebnisse als Tabelle am Ende dieses Kapitels zu finden sind (vgl. Tabelle „Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten von Lehrkräften nach Statusgruppen - gegliedert nach Schulformen“). Der Hintergrund ist der, dass für diesen Personenkreis eine andere Sollarbeitszeit zugrunde gelegt werden muss, bei der die Ferienzeiten nicht berücksichtigt werden. Zudem wird bei den Lehrkräften an staatlichen Schulen der Berichtszeitraum auf das Schuljahr (1.8. des Vorjahres – 31.7. des betrachteten Jahres) bezogen.

Die geschilderten Veränderungen in der Methodik der Fehlzeiterhebung haben zur Folge, dass ein Vergleich über mehrere Jahre mit den Berichten, die noch auf Basis der Stichtagserhebung des Statistischen Landesamtes erstellt worden sind, nicht möglich ist.

¹ Dabei sind indes Effekte, die sich aus der unterschiedlichen Zusammensetzung der Personalkörper in den einzelnen Behörden ergeben, und die nicht betrieblich steuerbar sind, zu berücksichtigen. So hat beispielsweise die Altersstruktur auch Auswirkungen auf die Höhe der Ausfallzeiten. Um diese Effekte eliminieren zu können, sollte mit Hilfe bestimmter mathematischer Verfahren eine **Altersstandardisierung** durchgeführt werden. Das bedeutet, dass für die jeweils zu vergleichenden Gruppen rechnerisch eine identische Altersstruktur zugrunde gelegt wird. Dieses Verfahren soll zukünftig auch auf die Ergebnisse der Fehlzeiterhebung der Freien und Hansestadt Hamburg angewandt werden.

² In Bezug auf die Behörde für Inneres ist ein Vergleich von Fehlzeiten mit anderen Behörden auf der Grundlage dieser Definition nicht möglich. Bedingt durch Schicht- und Wechselschichtdienste in den Vollzugsbereichen der Polizei und der Feuerwehr (mit unterschiedlichen Sollarbeitszeiten) führt die angewandte Berechnungsmethode zu einer Verfälschung der Fehlzeitenquote. Für den Personalbericht 2003 wird die Ermittlung einer eigenen Fehlzeitenquote für die Vollzugsbereiche angestrebt.

C.5.2 Ergebnisse des Berichtszeitraumes 1.1.2001 bis 31.12.2001

Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten

Die **Fehlzeitenquote** für die **Beschäftigten des statistischen Personalbestandes**³ betrug für die Einzelpläne insgesamt **6,3 %**, für die Einrichtungen nach §15 LHO **3,2 %** und für die Landesbetriebe nach §26 LHO **6,0 %**. Die **Streuung** der Werte war dabei erheblich: Die höchsten Krankenstände gab es mit **7,4 %** im Bezirksamt Hamburg Nord, mit 7,2 % im Bezirksamt Hamburg Mitte sowie mit **7,0 %** in der Behörde für Arbeit, Gesundheit und Soziales. Die niedrigsten Krankenstände waren mit **3,2 %** in den Einrichtungen nach §15 LHO zu verzeichnen, gefolgt von Bürgerschaft und Rechnungshof mit **3,8 %** und der Stadtentwicklungsbehörde mit **4,3 %**. Zu den Einrichtungen nach §15 LHO gehören auch die staatlichen Hochschulen in Hamburg. Für den dort beschäftigten Personenkreis der Hochschullehrer gelten die üblichen Vorgaben bezüglich der Sollarbeitszeit nicht, da es in der Regel keine regelmäßige Anwesenheitspflicht gibt. Aus diesem Grund werden die Krankheitszeiten für diesen Personenkreis tendenziell zu niedrig ausgewiesen. Das ist bei der Interpretation der Fehlzeitenquote der §15 LHO-Betriebe zu beachten.⁴

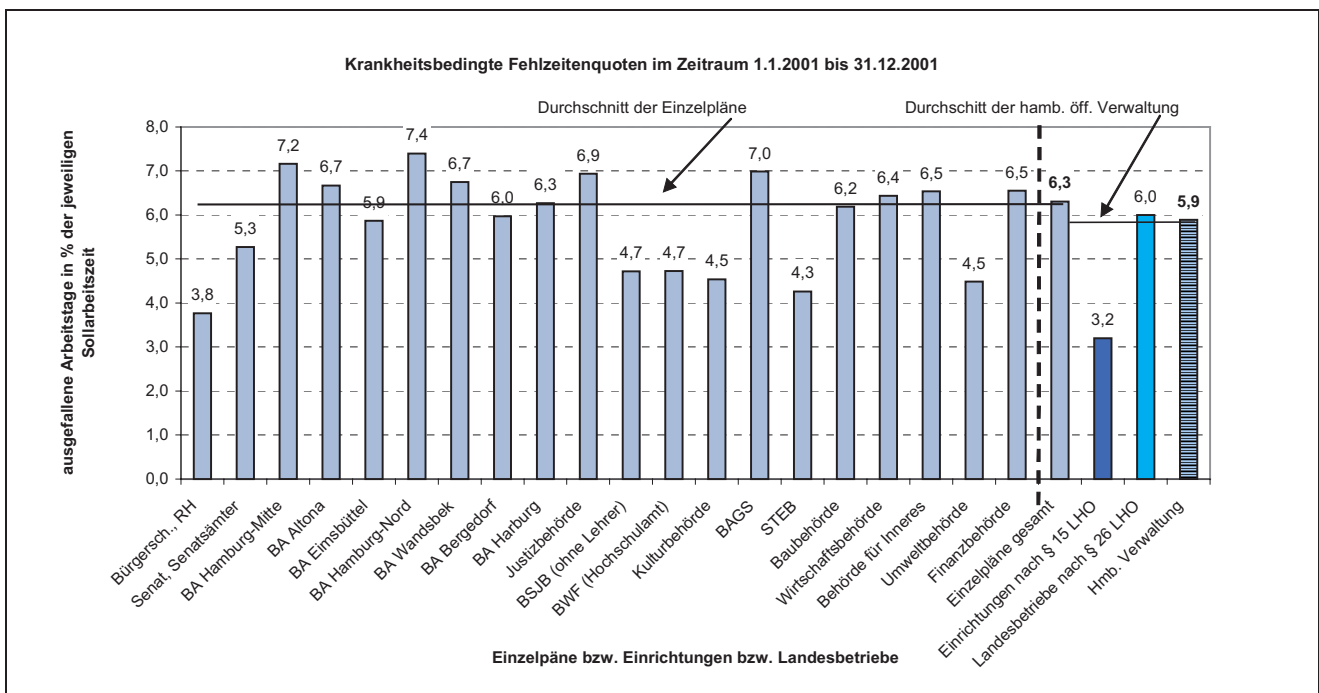


Abb. C.5.2-1: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten in der hamburgischen öffentlichen Verwaltung

Differenziert nach **Statusgruppen und organisatorischen Bereichen** ergab sich folgendes Bild: Beamte und Beamtinnen in den **Einzelplänen** hatten eine Fehlzeitenquote von **6,1 %**, Angestellte **6,3 %** und Arbeiter und Arbeiterinnen **7,9 %**. Die Fehlzeitenquoten im Arbeiterbereich in den Einzelplänen liegen im Mittel um mehr als **1 ½ Prozentpunkte** höher als bei den Beamten und Angestellten. In den **Einrichtungen nach §15 LHO** und den **Landesbetrieben** sind die Differenzen noch weitaus größer. Da es sich hier im Hinblick auf Größe, Alters- und Berufsstruktur um sehr unterschiedlich zusammengesetzte Personalkörper handelt, wird noch einmal auf das Erfordernis einer Standardisierung hingewiesen, um eine bessere Basis für einen Vergleich herstellen zu können.

³ Für alle nachfolgend genannten Zahlen gilt, dass sie die Lehrer an staatlichen Schulen nicht beinhalten.

⁴ Das Problem verschärft sich noch dadurch, dass in den Bestandszahlen die Beschäftigten des UKE enthalten sind, das UKE aber Fehlzeiten nur teilweise nach der seit dem Jahr 2000 vorgegebenen behördenübergreifenden Systematik erfasst hat. Die ausgewiesenen Zahlen für die Einrichtungen nach § 15 LHO sind damit nicht belastbar. Die Behörden sind jedoch mit Hilfe der dezentralen Berichtsdatenbanken in der Lage, für ihren jeweiligen Bereich die Daten korrekt auszuwerten.

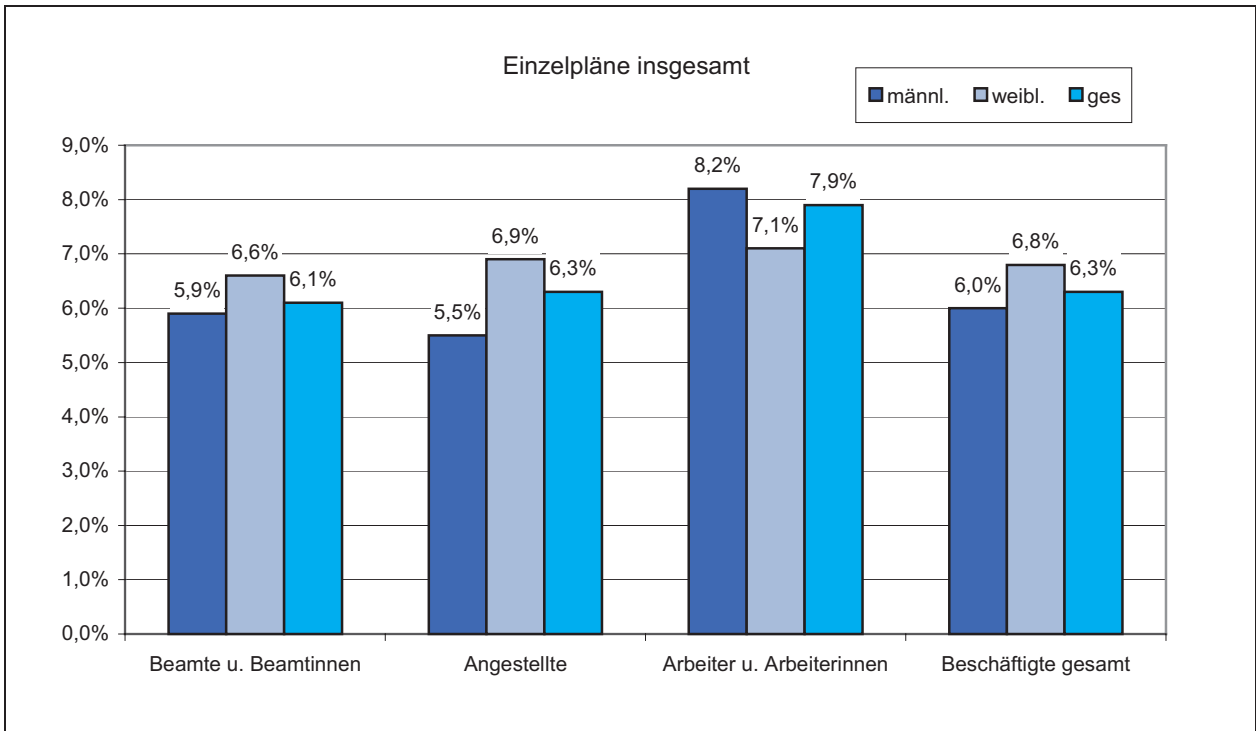


Abb. C.5.2-2: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten nach Status und Geschlecht in Einzelplänen

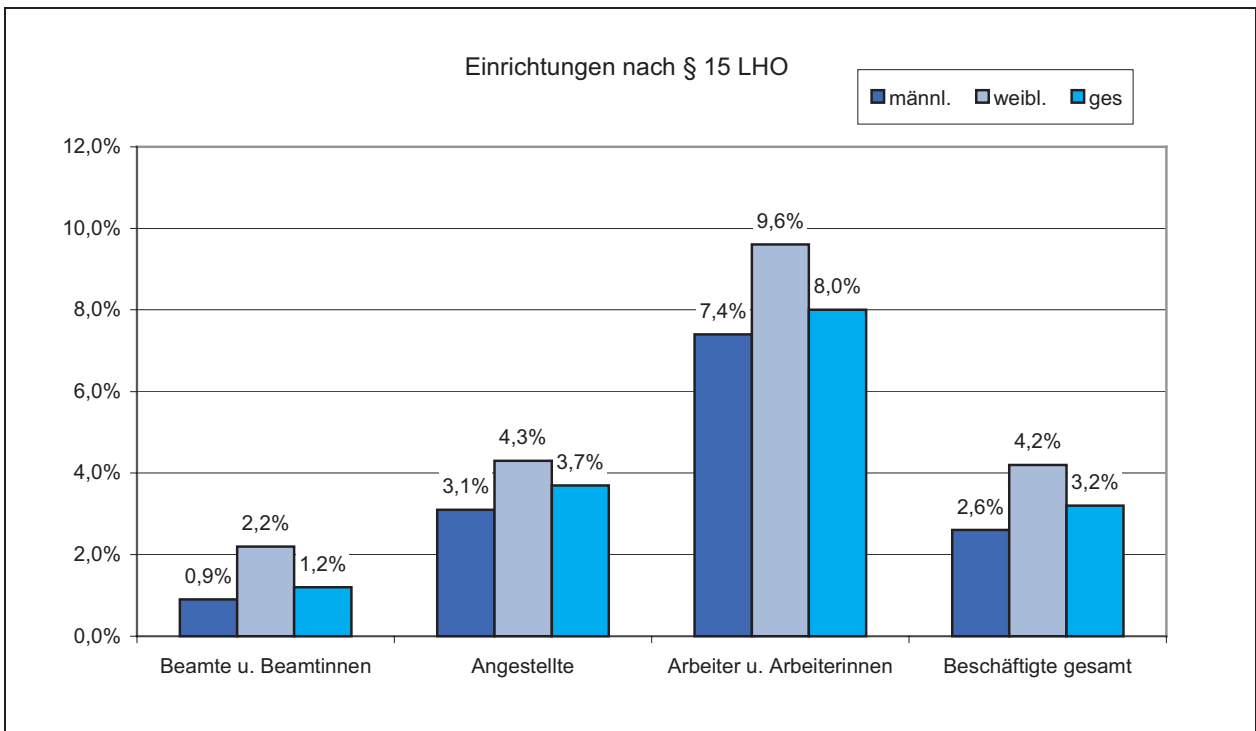


Abb. C.5.2-3: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten nach Status und Geschlecht in Einrichtungen

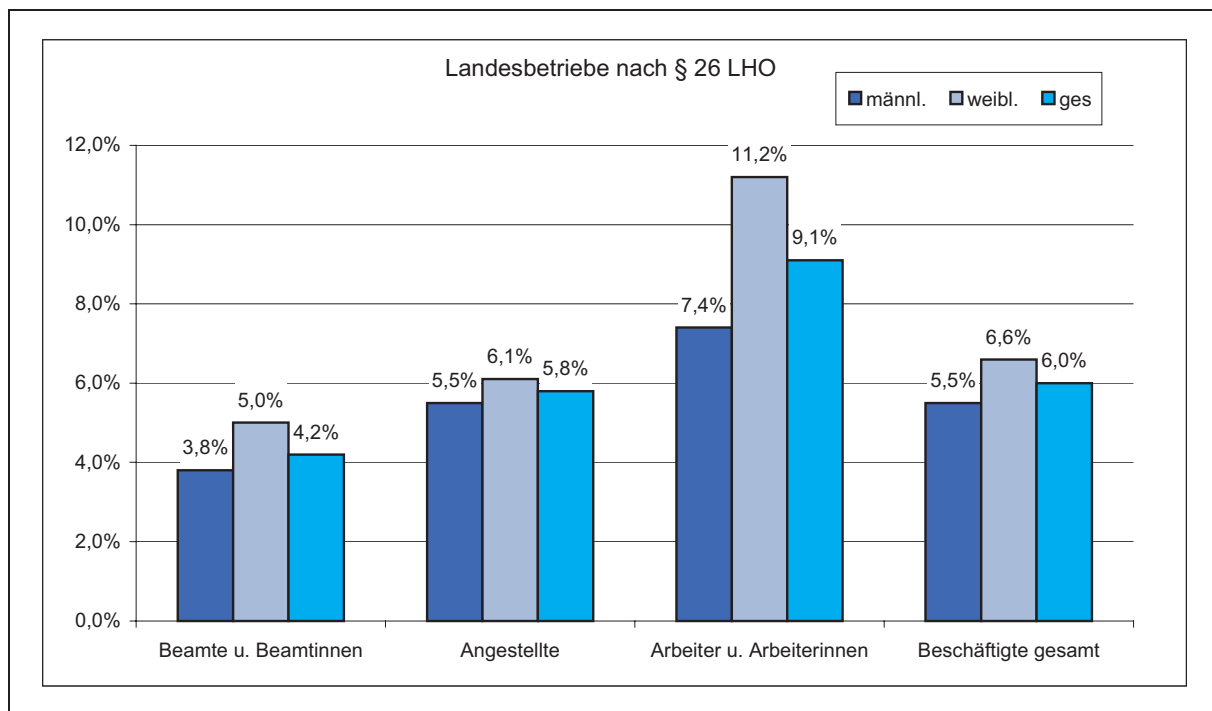


Abb. C.5.2-4: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten nach Status und Geschlecht in Landesbetrieben

Fehlzeitemauswertungen nach Geschlecht

Aussagen zu geschlechtsspezifischen Fehlzeiten lassen sich ohne nähere Analyse nicht zuverlässig treffen. Während auf den ersten Blick die krankheitsbezogenen Fehlzeitenquoten der Frauen (bezogen auf den statischen Personalbestand ohne Lehrkräfte an staatlichen Schulen) höher zu sein scheinen als die der Männer, kann diese Aussage bei den berufsbezogenen Auswertungen bzw. bei den Berichten, die die Langzeiterkrankten mit enthalten, nicht durchgängig bestätigt werden. Bei der Betrachtung nach Statusgruppen fällt auf, dass die Fehlzeitenquoten der Arbeiterinnen in den Einzelplänen in der Summe um 1,1 % niedriger als die der Arbeiter sind.

Zur Interpretation geschlechtsspezifischer Daten ist es notwendig, die möglichen Ursachen für Krankenstandunterschiede zu berücksichtigen. So hat die Deutsche Angestelltenkrankenkasse (DAK) in ihrem Gesundheitsreport 2001 festgestellt, dass sich der Unterschied bei den Krankenständen zwischen Männern und Frauen um fast die Hälfte reduziert, wenn Schwangerschaftsdiagnosen aus der Berechnung ausgeblendet werden.

Berufskategorien

Die Analyse der Fehlzeiten nach Berufskategorien (bezogen auf den ausgeübten Beruf) hat zum Ziel, ähnliche Risikogruppen für einen sinnvollen Vergleich zu identifizieren. Die Fehlzeitenquoten der verschiedenen Berufsgruppen weichen stark voneinander ab. So fallen einige Berufsgruppen mit besonders hohen Fehlzeiten auf. Zum Vergleich: Die durchschnittliche krankheitsbedingte Fehlzeitenquote aller Beschäftigten in den Einzelplänen lag im Berichtszeitraum bei **6,3 %**. **Überdurchschnittlich hohe Fehlzeitenquoten** sind beim Vollstreckungs-/Vollzugspersonal (**9,6 %**) zu beobachten sowie bei den folgenden Berufsgruppen: Stenotypisten/innen und Schreibpersonal (**8,0 %**), Raum-, Hausratreinigungskräfte (**8,2 %**), Berufsfeuerwehrleute (**8,4 %**) sowie in den Fertigungsberufen (dazu gehören z.B. Elektriker, Schlosser/innen, Maschinisten/innen, Maler/innen und Lackierer/innen, Straßen- und Tiefbauer) (**8,4 %**).

Besonders **niedrig** sind die Fehlzeitenquoten im wissenschaftlichen Bereich (zum Beispiel bei Ärzten und Ärztinnen (**3,3 %**), Geistes- und naturwissenschaftlichen Berufen (**3,5 %**), Richtern/innen und Staatsanwäl-

ten/innen (2,2 %), sonstigen Lehrkräften (nicht an staatlichen Schulen beschäftigt) (3,0 %) sowie Architekten/innen und Bauingenieuren/innen (4,2 %). Diese Ergebnisse decken sich mit branchenbezogenen Auswertungen der Betriebskrankenkassen. Danach haben Beschäftigte, die unter belastenden Bedingungen wie Schichtarbeit, körperlichen Belastungen und Arbeit im Freien arbeiten, mehr Arbeitsunfähigkeitstage als andere Beschäftigte. Unterdurchschnittliche Fehlzeiten wiesen danach ebenfalls Ingenieure/innen und andere wissenschaftliche Berufe auf.

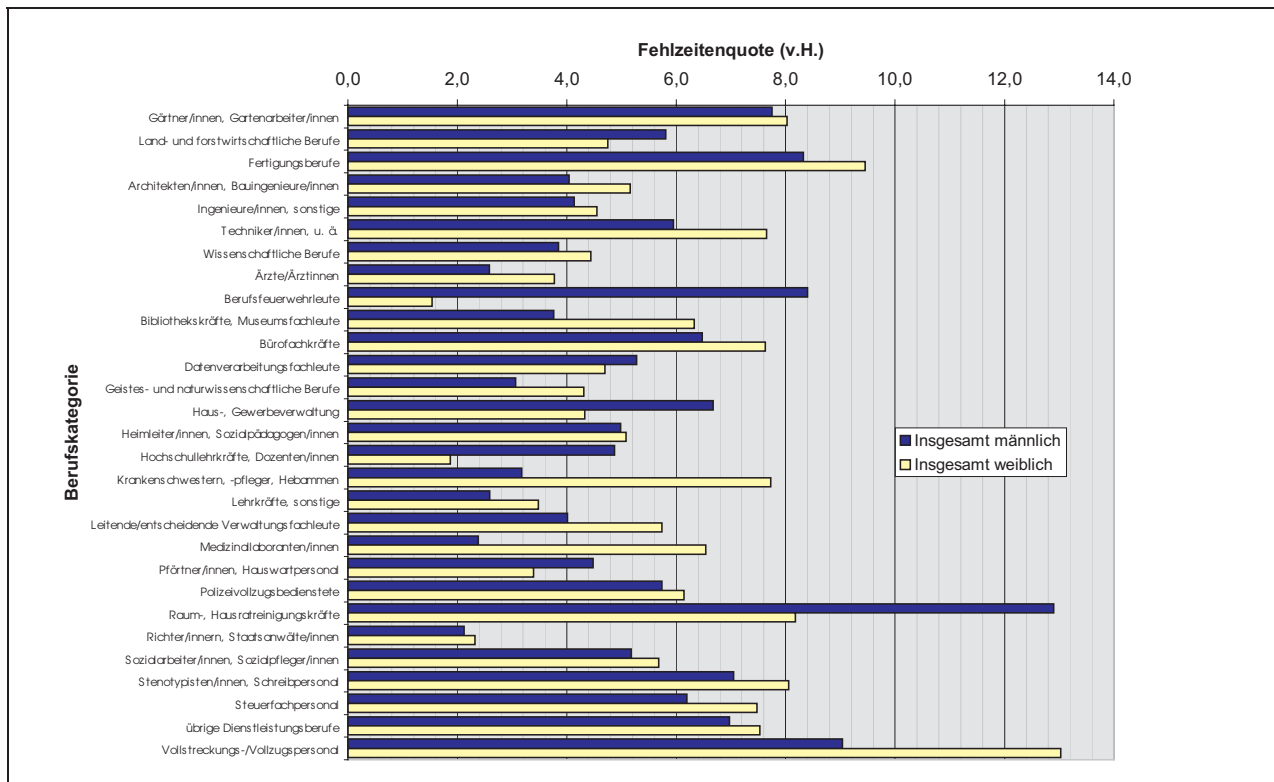


Abb. C.5.2-5: Fehlzeitenquoten nach Berufskategorien

Interessant ist die Feststellung, dass die Fehlzeitenquoten in der gleichen Berufskategorie **in verschiedenen Behörden** stark voneinander abweichen. Das bedeutet, dass noch weitere Faktoren den Krankenstand beeinflussen. Diese zu identifizieren und ggf. Vorschläge zu ihrer Beeinflussbarkeit zu machen, muss Aufgabe weitgehender Analysen sein.

Auswertungen hinsichtlich der Krankheitsdauer

Betrachtet man die **Häufigkeit von Erkrankungen nach der Krankheitsdauer**, so wird deutlich, dass der überwiegende Teil der Erkrankungen nur 1-3 Tage dauert. Diese Kurzzeiterkrankungen machen mit **65,9 %** rund zwei Drittel aller Erkrankungen aus. Krankheiten mit einer Dauer bis zu 10 Tagen haben einen Anteil von **22,5 %**, die Erkrankungen zwischen 11 bis 20 Tagen einen Anteil von **6,6 %** und Erkrankungen zwischen 21 und 30 Tagen einen Anteil von **2,2 %**. Auf Langzeiterkrankungen von mehr als 30 Tagen entfallen mit **3371** Fällen noch **2,8 %** der Erkrankungen. Aufgrund der Definition der Fehlzeitenquote werden allerdings nur **bezahlte krankheitsbedingte Fehlzeiten** ausgewertet. Daher sind hier überwiegend Langzeiterkrankungen von Beamten (über 30 Tage) enthalten; die der Arbeiter/innen und Angestellten, deren Entgeltfortzahlung bzw., Krankengeldzuschuss auf Grund der Krankheitsdauer geendet hat, jedoch nicht. Sie werden in den Abschnitt über Langfristerkrankungen mit einbezogen.

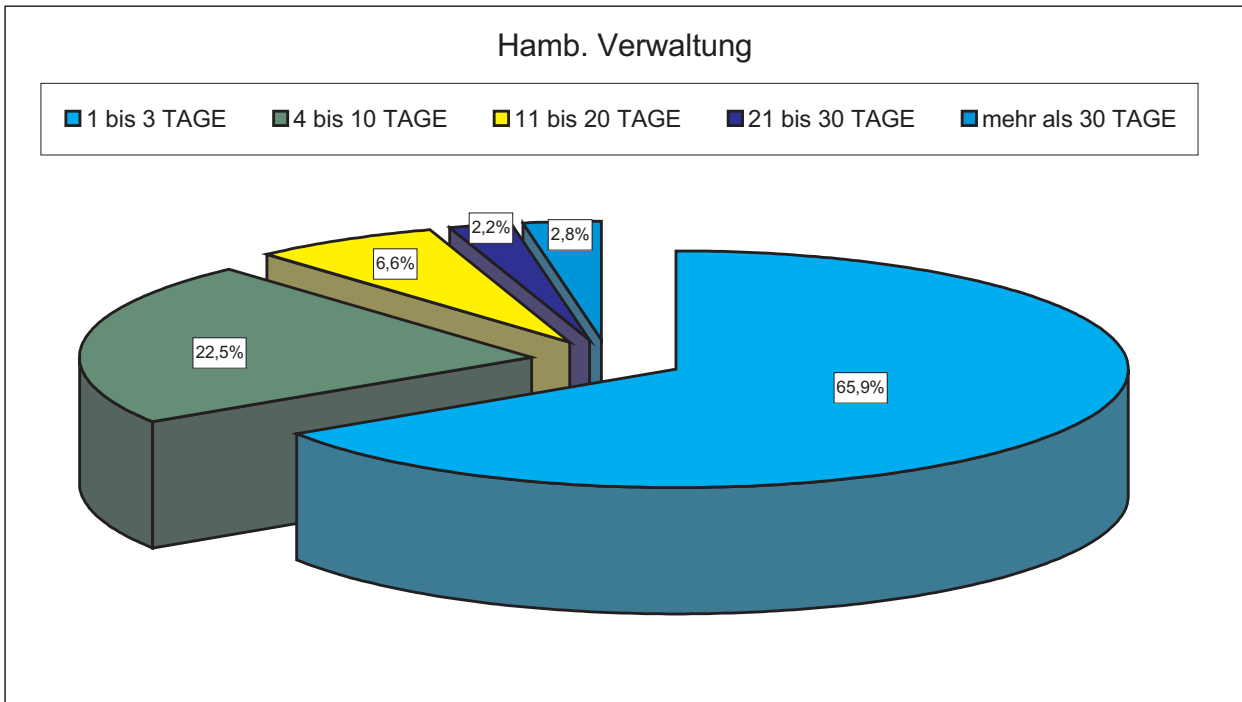


Abb. C.5.2-6: Häufigkeit von Erkrankungen nach Krankheitsdauer

Zeitliche Verläufe im Krankheitsgeschehen

Versucht man Schwerpunkte im Krankheitsgeschehen zu ermitteln, so wird häufig das Augenmerk auf die **Erkrankungshäufigkeit im zeitlichen Verlauf** gelegt. Zu fragen ist dabei, ob es Unterschiede hinsichtlich der Zahl der Erkrankungen an einzelnen Wochentagen bzw. in den einzelnen Monaten gibt (jahreszeitlicher Effekt). Hierbei kann unterschieden werden zwischen der Häufigkeit von Neuerkrankungen und der Gesamtzahl der Erkrankungen. Folgende Ergebnisse hat die Analyse zu dieser Fragestellung ergeben:

Die **Häufigkeit von Neuerkrankungen nach Wochentagen** ergibt bezogen auf alle Beschäftigten einen Schwerpunkt zum Beginn der Woche am Montag mit **29,0 %**. Im Laufe der Woche verringert sich die Zahl der Neuerkrankungen kontinuierlich von **20,9 %** am Dienstag, auf **17,9 %** am Mittwoch, **16,3 %** am Donnerstag, **11,3 %** am Freitag, **0,5 %** am Samstag und **4,1 %** am Sonntag. Die hohe Zahl von Neuerkrankungen am Montag dürfte vermutlich auch darauf zurückzuführen sein, dass bei einer Erkrankung am Wochenende erst am Montag der Arzt aufgesucht wird. Da die Ärzte am Wochenende im Regelfall keine Sprechzeiten haben, kann eine Krankschreibung erst am Montag erfolgen. Die beschriebene Tendenz ist bei allen Statusgruppen erkennbar.

Dieses Ergebnis deckt sich mit Erhebungen des Bundesverbandes der Betriebskrankenkassen (BKK). Nach der BKK-Krankheitsartenstatistik beginnen rund **34 %** aller Fehlzeiten am Montag. Wird dabei der beschriebene Wochenendeffekt berücksichtigt, so ist die Häufigkeit des Krankheitsbeginns am Montag sogar unterdurchschnittlich hoch.

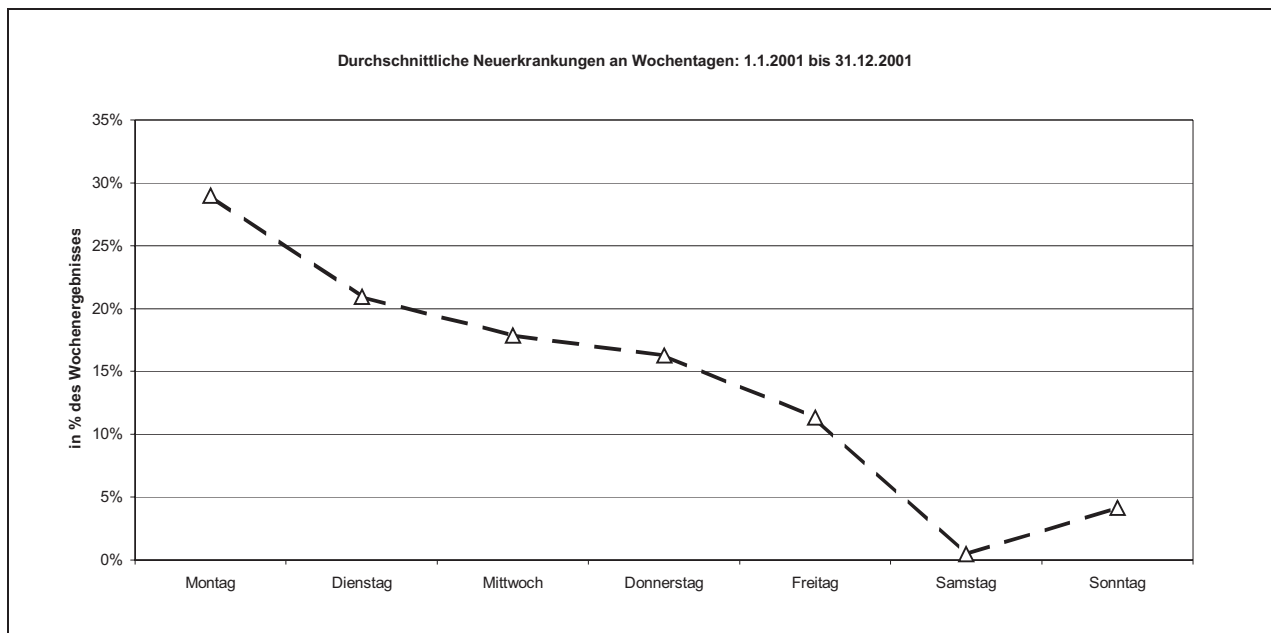


Abb. C.5.2-7: Neuerkrankungen an Wochentagen

Etwas anders sieht das Ergebnis aus, wenn man die **Gesamtzahl aller Erkrankungen** über die Woche verteilt betrachtet: Hiernach verteilen sich die **Krankheitsfälle** relativ gleichmäßig über die Woche. Die Fallzahlen am Wochenende sind mit **12 %** am Samstag und **11,9 %** am Sonntag etwas geringer als an den anderen Wochentagen. Im Wochenverlauf ergibt sich folgende Verteilung:

Wochentag	Anteil der Krankheitsfallzahlen
Montag	14,5 %
Dienstag	15,2 %
Mittwoch	15,6 %
Donnerstag	15,4 %
Freitag	15,4 %
Samstag	12,0 %
Sonntag	11,9 %

Der höchste Anteil wird am Mittwoch erreicht. Zu einem ähnlichen Ergebnis für einige ausgewählte Behörden war auch der Bericht über Abwesenheiten in der hamburgischen öffentlichen Verwaltung auf Grund von Krankheit, Kuren und Mutterschutz im Berichtsjahr 1999/2000 gelangt.

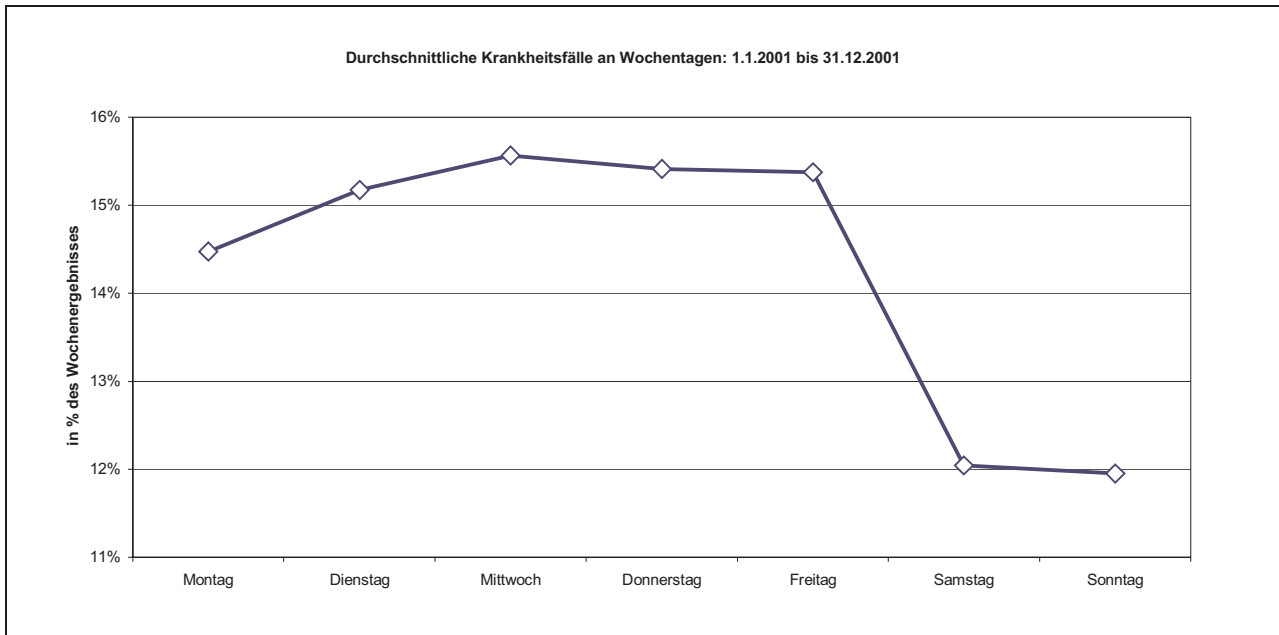


Abb. C.5.2-8: Krankheitsfälle an Wochentagen

Die **Verteilung der krankheitsbedingten Fehltag**e nach Monaten zeigt, dass im 1. Quartal des Jahres mehr Fehltag

zue zu verzeichnen sind als in allen anderen Quartalen des Jahres. Prozentual gesehen fallen im 1. Quartal **30,1 %** der Fehltag

e an (mit einem Schwerpunkt im Januar), während im 2. bzw. 3. Quartal jeweils **23,3 %** bzw. **23,0 %** der Fehltag

e und im 4. Quartal noch **23,6 %** der Fehltag

e des betrachteten Zeitraumes liegen. Die tatsächlichen Krankheitstage für das 4. Quartal sind aber aus ablauftechnischen Gründen unterrepräsentiert⁵. Sie dürften eher das Niveau des 1. Quartals haben. Es ist zu vermuten, dass sich bei der Quartalsverteilung die jahreszeitlich verstärkt auftretenden Erkrankungen (grippale Infekte u.ä.) in den Wintermonaten ausgewirkt haben dürften. Dass der Krankenstand abhängig ist von der Jahreszeit, und im Winter deutlich höher liegt als im Sommer, wird auch im aktuellen Krankenstandsbericht des Bundesministeriums für Gesundheit festgestellt. Auch in diesem Bericht werden die Erkältungskrankheiten dafür verantwortlich gemacht.

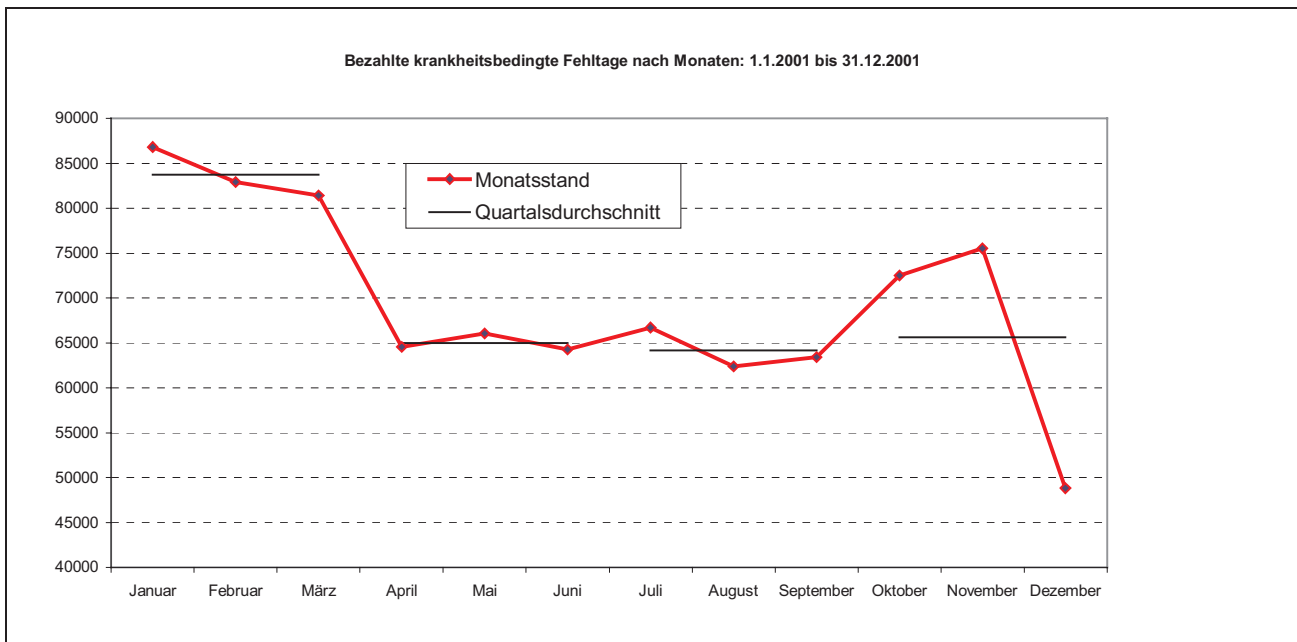


Abb. C.5.2-9: Krankheitsbedingte Fehltag

C.5.3 Unbezahlte Fehlzeiten und Langzeiterkrankungen

Die bisherigen Auswertungen bezogen sich auf die bezahlten Fehlzeiten auf Basis einer Vollzeitverrechnung. Im folgenden werden diese Auswertungen ergänzt um eine Analyse der unbezahlten Fehlzeiten und der Langzeiterkrankungen. Auch durch die unbezahlten Fehlzeiten wird ein nicht unwesentlicher Kapazitätsausfall verursacht. Eine Analyse der verfügbaren Arbeitskapazität kann sich daher nicht nur auf die budgetrelevanten Fehlzeiten konzentrieren. Im Hinblick auf eine fundierte Personalplanung sind auch Analysen der unbezahlten Fehlzeiten durchzuführen, da personelle Ersatzmaßnahmen oft nicht möglich sind.

Zur Ermittlung der unbezahlten Fehlzeiten wurden gesonderte Auswertungen für die Beschäftigten durchgeführt, die keine Krankenbezüge mehr erhalten. Beschäftigte, die keine Krankenbezüge mehr erhalten, sind diejenigen Beschäftigten, die aufgrund der gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen keine Lohnfortzahlung mehr erhalten (Arbeiter und Angestellte). In der Mehrzahl der Fälle handelt es sich dabei um Beschäftigte, die für längere Zeit erkrankt sind. Aufgrund der fehlenden Gehaltszahlungen kann für diesen Personenkreis keine Vollkraftberechnung durchgeführt werden. Die nachfolgenden Ergebnisse sind daher Kopffzahlen ohne Vollzeitverrechnung.

⁵ Den ausgewiesenen Fehlzeiten im 4. Quartal liegen die Informationen aus dem Datenabzug Januar 2002 zu Grunde. Damit sind die tatsächlich angefallenen Fehlzeiten bei Beamten und Beamtinnen insbesondere für den Dezember aber noch nicht vollständig erfasst, denn sie werden häufig erst rückwirkend in das Personalabrechnung- und Informationssystem eingegeben.

Durch die **Beschäftigten ohne Krankenbezüge** in der gesamten hamburgischen öffentlichen Verwaltung wurden 2001 insgesamt **95.055** unbezahlte **Fehltag**e verursacht. Daraus errechnete sich folgende **Fehlzeitenquote**:

- Alle Einzelpläne: **0,7 %**
- Einrichtungen nach §15 LHO: **0,5 %**
- Landesbetriebe nach §26 LHO: **1,3 %**

Für die Analyse der **Langzeiterkrankungen** wurden in den nachfolgenden Auswertungen **alle Krankheitsfälle (mit und ohne Krankenbezüge)** betrachtet. Als Langzeiterkrankung wurden alle **Erkrankungen mit einer Dauer von mehr als 30 Arbeitstagen** definiert. Dadurch konnten auch Langzeiterkrankte mit Bezügen (zum größten Teil Beamte) berücksichtigt werden.

Die nachfolgende Abbildung stellt den Anteil der Langzeiterkrankten an allen Erkrankungen dar. Es ist ersichtlich, dass im Durchschnitt der hamburgischen Verwaltung **44 %** der Fehltag

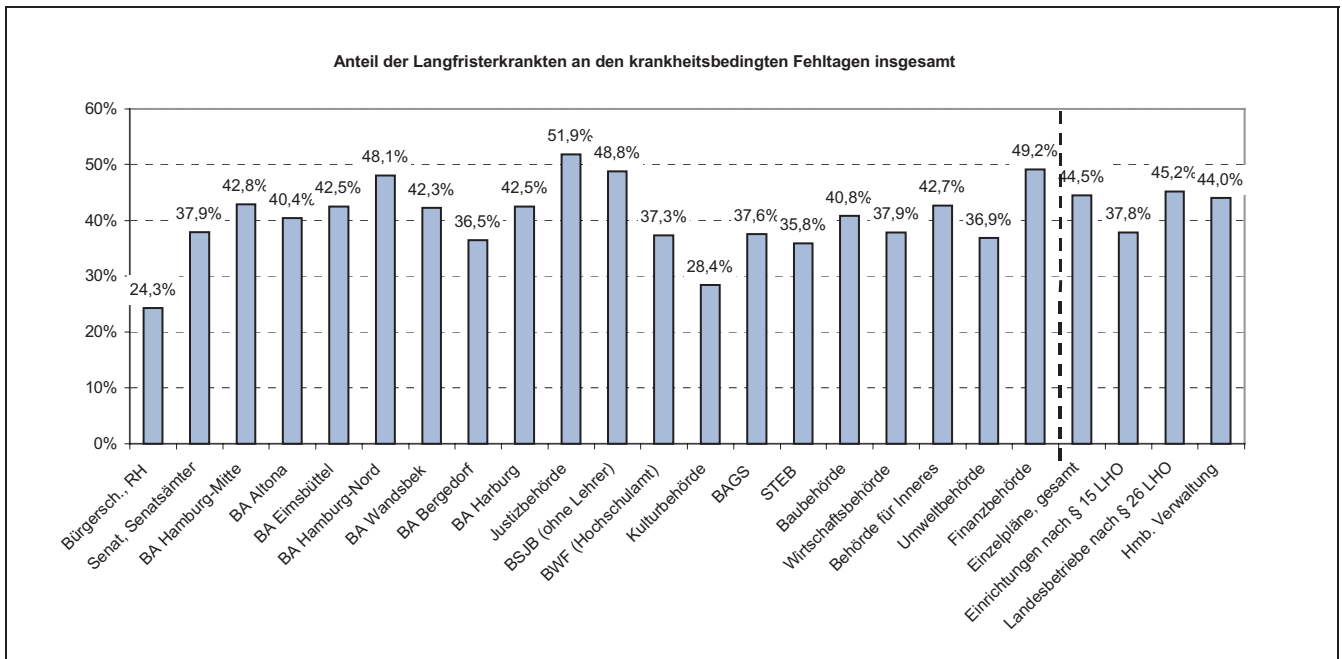


Abb. C.5.3-1: Anteil der Langfristerkrankungen

Die Zuordnung der Fehltag

Altersgruppe	Anteil an allen Fehltagen
Bis 29 Jahre	1,8 %
30 – 39 Jahre	16,9 %
40 – 49 Jahre	29,1 %
50 – 59 Jahre	41,9 %
Ab 60 Jahre	10,3 %

C.5.4 Bewertung der Höhe des Krankenstandes

In der öffentlichen Diskussion wird der Krankenstand der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes häufig als besonders hoch eingeschätzt. Ein Vergleich zum Beispiel mit Daten der Krankenkassen ist aufgrund methodischer Unterschiede und der unvollständigen Datenlage jedoch nicht ohne weiteres möglich. In einer Untersuchung über Rationalisierung, Arbeitsbelastungen und Arbeitsunfähigkeit im öffentlichen Dienst⁶ wurde daher hilfsweise auf Daten des Mikrozensus 1995 zurückgegriffen. Die Analyse der Daten ergab zwei wesentliche Trends: Hinsichtlich der Zahl der Arbeitsunfähigkeits-Fälle gab es einen deutlichen Alterstrend und einen geschlechtsspezifischen Trend. Bei Frauen im öffentlichen Dienst sind in allen Altersgruppen höhere Arbeitsunfähigkeitsquoten zu beobachten als bei Männern. Weiterhin ist die Häufigkeit von Erkrankungen deutlich abhängig vom Alter. Als Erklärung für die beobachteten Trends wird darauf verwiesen, dass der öffentliche Dienst sehr viel mehr Schwerbehinderte beschäftigt als Betriebe der Privatwirtschaft. In Hamburg betrug die Beschäftigungsquote von Schwerbehinderten im Jahr 2000 in Betrieben von privaten Arbeitgebern 3,0 %, in Betrieben von öffentlichen Arbeitgebern hingegen 5,1 %. Allein die Hälfte der höheren Zahl von Arbeitsunfähigkeitsfällen im öffentlichen Dienst wird auf diese Tatsache zurückgeführt. Zudem ist der Altersdurchschnitt der Beschäftigten im öffentlichen Dienst deutlich höher als in Betrieben der Privatwirtschaft. In den einzelnen Behörden sind die Altersstrukturen ausserdem sehr unterschiedlich ausgeprägt. Hieraus ergeben sich wie bereits beschrieben weitere Analysenotwendigkeiten.

Einer Studie der Innenverwaltung des Berliner Senats aus dem Dezember 2001 zufolge beträgt die Krankenquote in den Senats- und Bezirksverwaltungen 9,05 %. Ermittelt wurden die Daten an zwölf Stichtagen im Jahr. Nicht berücksichtigt wurden dabei die Lehrer, für die es eine eigene Statistik gibt.

Für einen weitergehenden Vergleich der Ergebnisse der Fehlzeitenanalyse zum Beispiel mit anderen öffentlichen Verwaltungen und/oder Betrieben der Privatwirtschaft ist zunächst ein weiterer Ausbau des Analyseinstrumentariums erforderlich, der für den nächsten Berichtszeitraum vorgesehen ist. Dabei werden die Ergebnisse der oben genannten Studie und anderer fachbezogener Veröffentlichungen (z.B. der Krankenkassenverbände) berücksichtigt werden. Auch eine Ausweitung des Berichtsumfanges, z.B. auf die Fehlzeiten von Schwerbehinderten, ist vorgesehen.

Berichtszeitraum 01.08.2000 bis 31.07.2001	Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten ⁽¹⁾ von Lehrkräften nach Statusgruppen - gegliedert nach Schulformen											
	Beamte u. Beamtinnen			Angestellte			Arbeiter u. Arbeiterinnen			Beschäftigte gesamt		
	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=7+8	10=1,4 +7	11=2,5 +8	12=10 +11
Schulform												
- Lehrkräfte an Beruflichen Schulen	2,4	3,6	2,8	1,5	3,4	2,6	0,0	0,0	0,0	2,4	3,5	2,8
- Lehrkräfte an Gesamtschulen	3,7	4,7	4,2	3,8	3,5	3,6	0,0	0,0	0,0	3,7	4,6	4,2
- Lehrkräfte an Grund/Haupt/Realschulen	3,0	3,9	3,7	3,2	3,5	3,4	0,0	0,0	0,0	3,0	3,9	3,6
- Lehrkräfte an Gymnasien	3,0	4,2	3,5	2,1	4,0	3,1	0,0	0,0	0,0	2,9	4,2	3,4
- Lehrkräfte an Sonderschulen	3,7	4,4	4,2	1,7	3,0	2,6	0,0	0,0	0,0	3,5	4,3	4,1
Gesamt:	3,0	4,1	3,6	2,5	3,5	3,2	0,0	0,0	0,0	2,9	4,0	3,6

(1) Erfasste Zeitarten: Krankheit (517, 530), Unfall (533=Arbeitsunfälle), Kur (543). Nur Berufskategorie der Lehrkräfte an staatlichen Schulen. Zu bisherigen Auswertungen und Berichten der früheren Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung (seit 1.1.2002 Behörde für Bildung und Sport) ergeben sich Unterschiede in der Ermittlung. Gemäß der im Kennzahlenblatt „B-08 Fehlzeiten“ beschriebenen Vorgehensweise werden krankheitsbedingte Fehltage, die auf Schulferien-, Wochenend- oder Feiertage entfallen, sowie Mutterschutzzeiten nicht gezählt. Für Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse findet eine Umrechnung der Fehltage und der Sollarbeitszeit entsprechend dem Verhältnis von individueller Arbeitszeit zur Regelarbeitszeit statt. Die Grundgesamtheit ist der statistische Personalbestand (P_stat).

⁶ G. Marstedt, R. Müller, R. Jansen: Rationalisierung, Arbeitsbelastungen und Arbeitsunfähigkeit im Öffentlichen Dienst, in: B. Badura u.a.: Fehlzeiten-Report 2001, Berlin, Heidelberg 2002, S. 19-37

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,
Nicole Gehrcke,
P.-Peter Jakobi

Druck:

Druckerei der JVA Am Hasenberge

Auflage:

2.300 Stück

Ausgabe:

6. Jahrgang, Juli 2002

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.

