



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg  
Personalamt

**Personalbericht 2004**

**blickpunkt personal**  
Aktuelles, Aktivitäten, Ansichten

**3/2004**



---

## Editorial

### Personalbericht 2004 vorgelegt

#### Transparenz von Personalstrukturdaten ist Grundlage für Managemententscheidungen

Liebe Leserinnen und Leser,

die Aufbereitung von Daten, ihre Verknüpfung und Analyse aus verschiedenen Blickwinkeln bilden gemeinsam mit die Basis für effizientes und effektives Verwaltungshandeln. Für ein zukunftsorientiertes HR-Management benötigen politische und administrative Entscheidungsträger daher auch aktuelle Personalstrukturdaten. Die Schwerpunkte der diesjährigen Berichterstattung bilden die Themen Personalbedarfsplanung und eine vergleichende Fehlzeitenanalyse.

Auch die öffentliche Verwaltung muss sich vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung, der Altersstruktur ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihrer Organisationsstruktur, Aufgabenstellung, Geschäftsprozesse u. a. m., mit der Frage befassen, welche Personalbedarfe in den nächsten Jahren entstehen und welche Konsequenzen sich daraus für die Rekrutierung, Aus- und Fortbildung ergeben.

Für die Hamburger Verwaltung ist dieses nicht erst jetzt ein Thema, es steht bereits seit längerer Zeit auf der Tagesordnung. Um die erhobenen Daten auch vergleichbar zu machen, müssen Planungsmethode und Planungszeitraum einheitlich sein. Mit dem Personalbericht 2004 ist es gelungen, auf dieser Basis die in den Behörden vorhandenen Daten zu aggregieren und die Ergebnisse für die Personalkörper der Lehrer, der Polizei, der Feuerwehr, der Steuerverwaltung sowie für Beschäftigte im Funktionsbereich der Allgemeinen Verwaltung einheitlich bis zum Jahre 2011 einschließlich der Rekrutierungsnotwendigkeiten aufzuberei-

ten und darzustellen. In einem nächsten Schritt sollen auch andere Berufsfelder unter den o. g. Prämissen mit in die Personalplanung einbezogen werden. Ziel ist, trotz sich immer schneller ändernder Rahmenbedingungen Personalbedarfe mit Blick auf die Anforderung der Gesamtverwaltung fundiert abzuschätzen und frühzeitig adäquate Rekrutierungs- und Qualifizierungsstrategien zu entwickeln.

Das zweite Schwerpunktthema - die vergleichende Fehlzeitenanalyse - ist unter den Aspekten Personalfürsorge einerseits und Kostenbetrachtung andererseits besonders wichtig, es wurde für den Personalbericht 2004 weiter professionalisiert. Nachdem die technischen Voraussetzungen für die Vergleichbarkeit der Fehlzeitendaten der einzelnen Behörden und Ämter geschaffen wurden, sind in einem weiteren Schritt Standards für den qualifizierten Umgang mit Fehlzeitendaten und die Verknüpfung mit einem ganzheitlichen Gesundheitsmanagement entwickelt worden. Um es anders auszudrücken: Fehlzeitenreduzierung und betriebliche Gesundheitsförderung sind zwei Seiten ein und derselben Medaille.

Dank gilt all denjenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die wiederum hochprofessionell an der fristgerechten Erarbeitung der Personalstrukturdaten mitgewirkt haben.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. Bonorden'.

Dr. Volker Bonorden  
Leiter des Personalamtes



---

# Inhalt

<b>A</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>5</b>
<b>B</b>	<b>Methodische Anmerkungen</b> .....	<b>6</b>
<b>C</b>	<b>Personalstatistische Auswertungen</b> .....	<b>8</b>
<b>C.1</b>	<b>Personalübersichten</b> .....	<b>8</b>
C.1.1	Personalübersicht für das Jahr 2003 .....	9
C.1.2	Wichtige Kennzahlen auf einen Blick .....	12
<b>C.2</b>	<b>Personalbestandsstatistik</b> .....	<b>15</b>
C.2.1	Personalbestand nach Beschäftigtenaggregaten.....	15
C.2.2	Teilzeitbeschäftigung .....	26
C.2.3	Personalbestand nach Status- und Laufbahngruppen .....	32
C.2.4	Beschäftigung nach Staatsangehörigkeit .....	35
C.2.5	Bezahlungsstruktur und Personalkosten.....	36
C.2.6	Beschäftigung nach Berufskategorien.....	39
C.2.7	Schwerbehinderte.....	41
C.2.8	Nebentätigkeiten.....	43
<b>C.3</b>	<b>Altersstruktur und Personalbedarf</b> .....	<b>47</b>
C.3.1	Altersstruktur der Beschäftigten .....	47
C.3.2	Personalplanung der Hamburger Behörden.....	51
<b>C.4</b>	<b>Personalveränderungen</b> .....	<b>64</b>
C.4.1	Fluktuation .....	64
	<i>Exkurs: Vorzeitiges Ausscheiden wegen Dienstunfähigkeit</i> .....	67



C.4.2	Personalbestandsveränderungen insgesamt .....	68
<b>C.5</b>	<b>Vergleichende Fehlzeitenanalyse als Grundlage für betriebliche Gesundheitsförderung .....</b>	<b>69</b>
C.5.1	Aufbau und Methodik der Fehlzeitenanalyse. ....	69
C.5.2	Bezahlte krankheitsbedingte Fehlzeiten.....	71
C.5.3	Unbezahlte Fehlzeiten und Langzeiterkrankungen.. ....	79
C.5.4	Standardisierte Fehlzeitenquoten im Behördenvergleich. ....	85



---

## A Einleitung

Gegenüber den vorjährigen Berichten erfolgt ab dem Personalbericht 2004 eine veränderte Struktur der Berichterstattung. Bisher gab es neben dem jährlichen zentralen Personalbericht, einen in Abständen von drei bis fünf Jahren vorgelegten Personalentwicklungsbericht und nach dem Gleichstellungsgesetz in Abständen von drei Jahren einen Gleichstellungsbericht. Mit der Auflösung des Senatsamtes für die Gleichstellung zum 1.12.2003 ist der Aufgabenbereich „Frau im öffentlichen Dienst“ in das Personalamt integriert worden. Nach den bisherigen Erfahrungen sind in den Gleichstellungsbericht im erheblichen Umfang Daten aus dem zentralen Personalbericht eingeflossen. Diese Berichterstattung soll insgesamt effizienter erfolgen. Zukünftig soll es einen jährlichen Bericht geben, der aus den Teilen „Personalstruktur“ und „Personalmanagement“ bestehen soll.

Der Personalbericht 2004 der Freien und Hansestadt Hamburg besteht daher in diesem Jahr erstmals aus zwei Bänden. **Band I** ist der Personal**struktur**bericht. Dieser entspricht inhaltlich dem bisherigen Personalbericht. Er beinhaltet Analysen über die Struktur des Personals der Freien und Hansestadt Hamburg. Organisatorisch sind in die Analysen die Einzelpläne, die Einrichtungen nach § 15 der Landeshaushaltsordnung sowie die Landesbetriebe nach § 26 der Landeshaushaltsordnung einbezogen. Juristisch selbständige Einheiten (z.B. Anstalten, Körperschaften, Stiftungen öffentlichen Rechts) und Kapitalgesellschaften sind nicht Gegenstand des Berichts. **Band II** ist der Personal**management**bericht. Dieser ist hervorgegangen aus dem bisherigen Personalentwicklungsbericht sowie aus dem Erfahrungsbericht zum Hamburgischen Gleichstellungsgesetz.

Ergänzend zum Personal**struktur**bericht wird den Behörden weiterhin der Tabellenanhang mit dem differenzierten Datenmaterial in den öffentlichen Ordnern des FHHinfoNet zur Verfügung gestellt. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wird dieser nicht mehr zusammen mit dem Personal**struktur**bericht veröffentlicht.

Alle Kennzahlen, die den nachfolgenden Analysen zugrunde liegen, sind im Leitfaden personalwirtschaftlicher Kennzahlen und Methoden (Kennzahlenbuch) dokumentiert. Die darin festgelegten Standards sind laut Senatsbeschluss für alle hamburgischen Behörden verbindlich vorgegeben.<sup>1</sup>

Die inhaltlichen Schwerpunkte bilden in diesem Jahr die Weiterentwicklung des Themas Personalbedarfsplanung sowie die vergleichende Fehlzeitenanalyse als Grundlage für betriebliche Gesundheitsförderung. Auf der Basis der in den Behörden vorhandenen Daten werden in diesem Bericht erstmals die Ergebnisse der Personalbedarfsplanung für die Personalkörper der Lehrer, der Polizei, der Feuerwehr, der Steuerverwaltung sowie die Nachwuchsbedarfsplanung für den allgemeinen Verwaltungsdienst dargestellt.

Mit den Daten der vergleichenden Fehlzeitenanalyse (Orientierungs- und Richtwerte) erhalten die Behörden jetzt zum zweiten Mal Werte für einen internen Vergleich zwischen den Einzelplänen. Auch der Einstieg in die Betrachtung zeitlicher Verläufe wird damit möglich. Bereits mit dem Personalbericht 2003 hat der Senat den Behörden empfohlen, sich an den für die Berufskategorien entwickelten Richtwerten zu orientieren. Die detaillierte Analyse der Fehlzeitendaten (auch mit Unterstützung der dezentralen Berichtsdatenbank) bietet differenzierte Ansatzpunkte zur Entwicklung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung.

---

<sup>1</sup> Es ist im Intranet der Freien und Hansestadt Hamburg unter Behörden \ Personalamt \ Zentrum für Personaldienste \ Publikationen zugänglich.

---

## B Methodische Anmerkungen

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

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 unterschieden<sup>2</sup>:

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 Berichtsmonat Ausgaben verursacht haben und nicht beurlaubt waren (vgl. Kennzahlenbuch A-03).

Um zu der Gesamtsumme aller Beschäftigungsverhältnisse der hamburgischen Verwaltung zu kommen, muss der budgetrelevante Personalbestand noch um folgende Beschäftigungsverhältnisse ergänzt werden: Bedienstete, die wegen längerer Arbeitsunfähigkeit ohne Krankenbezüge (d.h. ohne Entgeltfortzahlung bzw. ohne Krankengeldzuschuss) sind, ohne Bezüge Beurlaubte, Beschäftigte nach §§ 217ff und §§ 260ff SGB III (EGZ-/ABM-Beschäftigte<sup>3</sup>) und Sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag.

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

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

---

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> EGZ: Eingliederungszuschuss, z.B. für schwer vermittelbare Beschäftigte; ABM: Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen.



---

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

Der überwiegende Teil der Auswertungen für diesen Personalbericht erfolgt stichtagsbezogen auf den 31.12.2003. Auswertungen, die zeitraumbezogene Themen zum Gegenstand haben (Fehlzeiten- und Fluktuationsanalysen), beschreiben das gesamte Berichtsjahr 2003.

Zahlungen für die geringfügigen und sonstigen budgetrelevanten Beschäftigten werden üblicherweise erst mit einer zeitlichen Verzögerung gebucht. Dies führte dazu, dass diese Beschäftigtengruppe zum Teil unter dem Aggregat „ohne Zahlung zum Stichtag“ ausgewiesen wurde. Zudem werden die krankheitsbedingten Fehlzeiten für die Beamtinnen und Beamten insbesondere für den Dezember in der Regel erst rückwirkend in das Personalabrechnungs- und Informationssystem (PAISY) eingegeben. Da sich der Zeitpunkt der Lohn- und Gehaltsauszahlung und damit der Abrechnungstermin der Angestellten und der Arbeiterinnen und Arbeiter in PAISY verändert hat, sind ablauftechnische Veränderungen bei der Datenaufbereitung für den Personalbericht vorgenommen worden. So wurde der Datenabzug aus PAISY um ca. zwei Wochen zum Ende des Abzugsmonats Januar verschoben, so dass nunmehr ein vollständiger Erfassungsstand gegeben ist.

Bei der Darstellung von Anteilswerten in den nachfolgenden Textabschnitten, Tabellen und Grafiken sind bei einer Addition der einzelnen Werte mögliche Rundungsdifferenzen zu berücksichtigen.

---

## **C Personalstatistische Auswertungen**

Die personalstatistischen Auswertungen geben einen Überblick über die Beschäftigtenstruktur der Freien und Hansestadt Hamburg und deren Veränderungen. Um einen Gesamtüberblick zu ermöglichen, werden wichtige Daten (auch im Vorjahresvergleich) in Form von Personalübersichten an den Anfang gestellt. Es folgen dann Analysen für die verschiedenen Beschäftigtenaggregate. Insbesondere in den Bereichen, in denen wenige Veränderungen zu erkennen sind, wurde die Analyse in diesem Bericht knapper gefasst. Insbesondere Ausführungen zur Beschäftigung nach Staatsangehörigkeit werden ab sofort nur noch im Abstand von 3 Jahren erfolgen (nächstmalig also im Personalbericht 2006). Unabhängig davon wird das Datenmaterial im Tabellenanhang des Personalberichts im gewohnten Umfang bereitgestellt. Ein Schwerpunkt der Analyse bleibt auch in diesem Jahr das Thema „Vergleichende Fehlzeitenanalyse als Grundlage für betriebliche Gesundheitsförderung“.

Der statistische Personalbestand (vgl. Kennzahl A-02 des Kennzahlenbuches) ist das Beschäftigtenaggregat, das den meisten Auswertungen im Personalbericht zugrunde liegt. Sofern einer Auswertung ein anderes Beschäftigtenaggregat zugrunde liegt, wird darauf hingewiesen. Der budgetrelevante Personalbestand (vgl. Kennzahl A-03 des Kennzahlenbuches) bildet die Grundlage für die Berichte zur Bezahlungsstruktur und die Analyse der Nebentätigkeiten.

### **C.1 Personalübersichten**

Als Gesamtüberblick über die Personalstruktur der Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg im Berichtsjahr 2003 werden nachfolgend drei Personalübersichten dem Analyseteil vorangestellt:

- Das Personaltableau der hamburgischen Verwaltung (vgl. Abbildung C.1-1)
- Die Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung (vgl. Abbildung C.1-2)
- Zentrale personalwirtschaftliche Kennzahlen im Vorjahresvergleich (vgl. Abbildung C.1-3)

## C.1.1 Personalübersicht für das Jahr 2003

C.1.1 Stand 31.12.03	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	29.554	26.354	55.908	3.426	2.464	5.890	1.356	1.137	2.493	34.336	29.955	64.291
Befristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen	247	441	688	623	524	1.147	31	61	92	901	1.026	1.927
<b>Statistischer Personalbestand</b>	<b>29.801</b>	<b>26.795</b>	<b>56.596</b>	<b>4.049</b>	<b>2.988</b>	<b>7.037</b>	<b>1.387</b>	<b>1.198</b>	<b>2.585</b>	<b>35.237</b>	<b>30.981</b>	<b>66.218</b>
Auszubildende, Anwärter/innen, Referendare/innen und Praktikanten/innen mit Ausbildungsvergütung	1.587	1.601	3.188	40	42	82	98	57	155	1.725	1.700	3.425
Geringfügig Beschäftigte	159	156	315	797	746	1.543	20	27	47	976	929	1.905
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	74	106	180	228	235	463	1	1	2	303	342	645
<b>Personalbestand, budgetrelevant</b>	<b>31.621</b>	<b>28.658</b>	<b>60.279</b>	<b>5.114</b>	<b>4.011</b>	<b>9.125</b>	<b>1.506</b>	<b>1.283</b>	<b>2.789</b>	<b>38.241</b>	<b>33.952</b>	<b>72.193</b>
Bedienstete, die wg. längerer AU ohne Krankenbezüge sind (OK)	94	176	270	14	37	51	17	18	35	125	231	356
Ohne monatliche Bezüge beurlaubte Beschäftigte	399	2.883	3.282	49	216	265	39	175	214	487	3.274	3.761
Beschäftigte nach §§ 217ff und §§ 260ff SGB III (EGZ/ABM-Beschäftigte)	14	14	28	1	1	2	0	1	1	15	16	31
Sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag (OZ)	463	383	846	353	375	728	7	22	29	823	780	1.603
<b>Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der FHH</b>	<b>32.591</b>	<b>32.114</b>	<b>64.705</b>	<b>5.531</b>	<b>4.640</b>	<b>10.171</b>	<b>1.569</b>	<b>1.499</b>	<b>3.068</b>	<b>39.691</b>	<b>38.253</b>	<b>77.944</b>

Abbildung C.1-1: Personaltableau der hamburgischen Verwaltung

Am 31.12.2003 waren insgesamt **77.944** (Vorjahr: 77.699) Beschäftigungsverhältnisse in der Freien und Hansestadt Hamburg in PAISY erfasst.<sup>4,5</sup> Der budgetrelevante Personalbestand erhöhte sich um 316 auf **72.193** (Vorjahr: 71.877) Beschäftigte. Darin enthalten waren **1.905** (Vorjahr: 796) geringfügig Beschäftigte. Der statistische Personalbestand umfasste am 31.12.2003 insgesamt **66.218** (Vorjahr: 66.458) Beschäftigungsverhältnisse. Die Reduzierung um 240 Beschäftigungsverhältnisse spiegelt den kontinuierlichen Personalabbau in der FHH wider.

Um den produktrelevanten Personalbestand (vgl. Kennzahl A-04) ermitteln zu können, haben die Behörden die Möglichkeit zu den im Personaltableau ausgewiesenen Beschäftigtenaggregaten noch weitere Beschäftigtengruppen hinzuzurechnen, die nicht über das Bezügeabrechnungssystem PAISY erfasst werden, in den Personalstellen der Behörden jedoch Betreuungsaufwand hervorru-

<sup>4</sup> Der Landesbetrieb Philharmonisches Staatsorchester ist im Personalbestand nicht enthalten, da die Personaldaten dieses Landesbetriebes nicht im zentralen PAISY-Datenbestand gespeichert sind. Das Philharmonische Staatsorchester beschäftigte am 31.12.2003 139 Personen (96 männlich und 43 weiblich; Vorjahr: 141, 101 männlich und 40 weiblich). Darunter sind 6 Auszubildende / Orchesterpraktikanten (2 männlich und 4 weiblich; Vorjahr: 3, 3 weiblich).

<sup>5</sup> Die Zunahme des Personalbestandes um 245 Beschäftigungsverhältnisse gegenüber dem Vorjahr hat technische Gründe. So wurden 2003 insbesondere an der Universität Hamburg beschäftigte studentische Hilfskräfte erstmals in PAISY erfasst. Ein tatsächlicher Beschäftigungszuwachs war damit nicht verbunden.

---

fen. Dazu gehören zum Beispiel Beschäftigte, die ausschließlich und direkt aus Drittmitteln bezahlt werden, Beschäftigte, die über das Mittelbewirtschaftende Verfahren (MBV) abgerechnet werden (z.B. studentische Hilfskräfte) 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 angelernt werden).

Neben der Aufgliederung der Beschäftigungsverhältnisse nach den verschiedenen Beschäftigtenaggregaten ist aus dem Personaltableau auch die organisatorische Zuordnung des Personalbestandes ersichtlich. Die Betrachtung nach der organisatorischen Zuordnung zeigt, dass der überwiegende Anteil der Beschäftigten **83,0 %** (Vorjahr: 85,1 %) wie bisher den Einzelplänen zugeordnet ist. In den Einrichtungen nach § 15 der Landeshaushaltsordnung (LHO) (dazu gehören alle Hochschulen) waren **13,0 %** (Vorjahr: 11,5 %) und in den Landesbetrieben nach § 26 der LHO **3,9 %** (Vorjahr: 3,3 %) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Im Personaltableau werden wie in allen anderen Tabellen des Personalberichts die Daten für Männer und Frauen getrennt ausgewiesen. Damit werden Auswertungen auch unter gleichstellungspolitischen Aspekten ermöglicht. Am 31.12.2003 waren **50,9 %** (Vorjahr: 51 %) der Beschäftigten Männer und **49,1 %** (Vorjahr: 49 %) der Beschäftigten Frauen (bezogen auf die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse). Der um **2,3** Prozentpunkte höhere Frauenanteil als die auf den statistischen Personalbestand bezogene Quote ergibt sich durch die Berücksichtigung der ohne monatliche Bezüge beurlaubten Beschäftigten (insgesamt 3.274 Frauen). Damit ist der Anteil von Männern und Frauen an allen Beschäftigungsverhältnissen weitgehend konstant geblieben.

Die Anteile des Personals an den einzelnen Statusgruppen haben sich im Vorjahresvergleich nur geringfügig verändert: **56,7 %** (Vorjahr: 57,7 %) der Beschäftigten waren Beamtinnen und Beamte, **38,3 %** (Vorjahr: 37 %) waren Angestellte und **5,0 %** (Vorjahr: 5,3 %) waren Arbeiterinnen und Arbeiter.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Der hohe Anteil von Beamtinnen und Beamten wird insbesondere durch die großen Personalkörper der Polizei und der Lehrer geprägt.

C.1.2 Stand 31.12.2003	Personalübersicht 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
<b>Statistischer Personalbestand</b>	29.801	26.795	56.596	4.049	2.988	7.037	1.387	1.198	2.585	35.237	30.981	66.218
darunter unbefristet Beschäftigte	29.554	26.354	55.908	3.426	2.464	5.890	1.356	1.137	2.493	34.336	29.955	64.291
darunter befristet Beschäftigte	247	441	688	623	524	1.147	31	61	92	901	1.026	1.927
darunter Beschäftigte in Vollzeit	27.395	14.250	41.645	3.365	1.596	4.961	1.197	638	1.835	31.957	16.484	48.441
darunter Beschäftigte in Teilzeit	2.406	12.545	14.951	684	1.392	2.076	190	560	750	3.280	14.497	17.777
<b>Vollkräfte gesamt</b>	28.958	22.004	50.962	3.706	2.352	6.058	1.291	961	2.252	33.955	25.316	59.271
<b>Beamte und Beamtinnen</b>	21.375	15.846	37.221	1.433	451	1.884	207	111	318	23.015	16.408	39.423
darunter einfacher Dienst	190	85	275	0	0	0	0	0	0	190	85	275
darunter mittlerer Dienst	6.479	3.205	9.684	51	39	90	32	37	69	6.562	3.281	9.843
darunter gehobener Dienst	7.450	4.571	12.021	137	145	282	133	51	184	7.720	4.767	12.487
darunter höherer Dienst	7.255	7.985	15.240	1.220	259	1.479	42	23	65	8.517	8.267	16.784
<b>Vollkräfte Beamte/Beamtinnen</b>	21.021	13.341	34.362	1.409	415	1.824	202	96	298	22.632	13.852	36.484
<b>Angestellte</b>	6.662	10.042	16.704	2.274	2.379	4.653	1.047	987	2.034	9.983	13.408	23.391
darunter einfacher Dienst	129	151	280	50	67	117	15	4	19	194	222	416
darunter mittlerer Dienst	3.102	5.919	9.021	507	1.283	1.790	404	561	965	4.013	7.763	11.776
darunter gehobener Dienst	2.373	3.035	5.408	605	488	1.093	550	374	924	3.528	3.897	7.425
darunter höherer Dienst	1.040	931	1.971	1.108	540	1.648	76	48	124	2.224	1.519	3.743
<b>Vollkräfte Angestellte</b>	6.239	8.111	14.351	1.965	1.811	3.777	965	783	1.748	9.169	10.706	19.875
<b>Arbeiter und Arbeiterinnen</b>	1.764	907	2.671	342	158	500	133	100	233	2.239	1.165	3.404
darunter einfacher Dienst	542	846	1.388	63	124	187	15	35	50	620	1.005	1.625
darunter mittlerer Dienst	1.218	61	1.279	277	34	311	118	65	183	1.613	160	1.773
<b>Vollkräfte Arbeiter/Arbeiterinnen</b>	1.698	551	2.249	331	126	457	124	82	206	2.153	759	2.912
<b>Beschäftigte nach Altersgruppen</b>												
Anteil (v.H.) bis 29 Jahre	4,8	6,6	5,6	7,3	8,5	7,8	3,2	4,4	3,8	5,0	6,9	5,8
Anteil (v.H.) 30-39 Jahre	23,0	22,0	22,5	20,3	23,8	21,8	21,4	22,9	22,1	22,6	22,2	22,4
Anteil (v.H.) 40-49 Jahre	31,8	32,7	32,3	26,6	31,1	28,5	35,3	36,9	36,1	31,3	32,8	32,0
Anteil (v.H.) 50-59 Jahre	31,2	32,4	31,8	27,8	28,8	28,2	30,1	31,6	30,8	30,8	32,0	31,4
Anteil (v.H.) ab 60 Jahre	9,2	6,3	7,8	18,1	7,7	13,7	10,0	4,3	7,4	10,2	6,4	8,4
<b>Fluktuation insgesamt</b>	1.655	2.129	3.784	490	380	870	441	263	704	2.586	2.772	5.358
davon Grundfluktuation	1.567	1.481	3.048	454	321	775	433	241	674	2.454	2.043	4.497
davon Zusatzfluktuation	88	648	736	36	59	95	8	22	30	132	729	861
<b>Budgetrelevanter Personalbestand</b>	31.621	28.658	60.279	5.114	4.011	9.125	1.506	1.283	2.789	38.241	33.952	72.193
darunter Auszubildende etc.	1.587	1.601	3.188	40	42	82	98	57	155	1.725	1.700	3.425
darunter geringfügig und sonstige Beschäftigte	233	262	495	1.025	981	2.006	21	28	49	1.279	1.271	2.550

Abbildung C.1-2: Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung

## C.1.2 Wichtige Kennzahlen auf einen Blick

In der nachfolgenden Tabelle (vgl. Abbildung C.1-3) sind einige zentrale personalwirtschaftliche Kennzahlen im Vergleich der Jahre 2002 und 2003 zusammengestellt. Auswahlkriterium bei der Zusammenstellung der Kennzahlen war ihre Steuerungsrelevanz. Detailanalysen erfolgen in den jeweiligen Abschnitten des Personalberichts. Hervorzuheben sind die folgenden Ergebnisse:

- **Alle Beschäftigungsverhältnisse:** Die Gesamtzahl aller in PAISY erfassten Beschäftigungsverhältnisse der Freien und Hansestadt Hamburg erhöhte sich geringfügig von 77.699 am 31.12.2002 auf **77.944** am 31.12.2003 (**+ 0,3 %**).<sup>7</sup>
- **Statistischer Personalbestand:** Der statistische Personalbestand (alle befristet und unbefristet Beschäftigten) verringerte sich um **240** Beschäftigungsverhältnisse auf **66.218** Beschäftigungsverhältnisse am 31.12.2003. Das entspricht einem Rückgang um **0,4 %**. Das Beschäftigungsvolumen, d.h. die Zahl der Vollkräfte, verringert sich sogar um **394 (- 0,7 %)** auf **59.271**. Dieser Effekt tritt auf, wenn der durchschnittliche Beschäftigungsumfang sinkt, wie es im vergangenen Jahr der Fall war.
- **Statistischer Personalbestand nach Altersgruppen:** Die Zahl der Beschäftigten unter 30 Jahre hat im vergangenen Jahr um **225** auf **3.833** zugenommen. Das entspricht einer Zunahme von **6,2 %**. Der Zuwachs in dieser Altersgruppe wird dominiert vom Anstieg des Anteils der unter 30jährigen in der Polizei. Der Personalbestand in der Altersgruppe der 50jährigen und Älteren verringerte sich dagegen vergleichsweise wenig um **33** Beschäftigte auf **26.348 (- 0,1 %)**.
- **Teilzeitquote:** Die Teilzeitquote ist im Jahr 2003 weiter angestiegen. Sie erhöhte sich von 26,2 % am 31.12.2002 auf **26,8 %** am 31.12.2003. Die geschlechtsspezifisch ermittelten Teilzeitquoten klaffen nach wie vor weit auseinander. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer an allen männlichen Beschäftigten des statistischen Personalbestandes stieg um **0,5 Prozentpunkte** auf **9,3 %** an. Der entsprechende Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen erhöhte sich 2003 um **0,5 Prozentpunkte** auf **46,8 %**.
- **Fluktuation:** Die Entwicklung der Gesamtluktuation verlief in den verschiedenen organisatorischen Bereichen sehr unterschiedlich. Während die Gesamtluktuationsrate in den Einzelplänen (**-0,1 Prozentpunkte** auf **6,7 %**) und in den Einrichtungen nach § 15 LHO (**- 0,4 Prozentpunkte** auf **12,3 %**) leicht zurückgegangen ist, gab es im Bereich der Landesbetriebe nach § 26 LHO eine Zunahme der Gesamtluktuationsrate von **19,1 Prozentpunkten** auf **26,6 %**. Diese Veränderungen fanden hauptsächlich im Rahmen der Grundfluktuation statt. Die Grundfluktuationsrate in den Landesbetrieben nach § 26 LHO erhöhte sich im Jahr 2003 von 6,3 % auf **25,5 %**.<sup>8</sup>
- **Freistellung wegen Altersteilzeit bzw. im Sabbatjahr:** Die Zahl der in der Freistellungsphase befindlichen Beschäftigten im Rahmen der Altersteilzeit bzw. im Rahmen eines Sabbatjahres hat sich deutlich erhöht. Die Zahl der freigestellten Mitarbeiter im Altersteilzeitmodell ist auf **452** (Vorjahr: 293) angestiegen (**+ 159 = + 54,3 %**). In der Freistellungsphase des Sabbatjahrmodells befanden sich 2003 insgesamt **185** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Vorjahr: **137, + 35 %**).
- **Fehlzeitenquoten:** Die Fehlzeitenquote für das Personal ohne Lehrer und Hochschullehrer ist in den Einzelplänen konstant geblieben. Sie betrug (bezogen auf die bezahlten, vollkräftebereinigten Fehlzeiten) **6,5 %**. In den Einrichtungen nach § 15 LHO und den Landesbetrieben nach § 26 LHO sind die Fehlzeitenquoten dagegen zurückgegangen. In den Einrichtungen nach § 15 LHO sank die Fehlzeitenquote auf **3,9 % (- 0,2 Prozentpunkte)**. In den Landesbetrieben nach § 26 LHO verringerte sich die Quote um **0,6 Prozentpunkte** auf **5,3 %**. Für die Lehrkräfte an staatlichen Schulen erfolgt jährlich (bezogen auf das Schuljahr) eine gesonderte Ermittlung

<sup>7</sup> Ein tatsächlicher Beschäftigungszuwachs ist damit nicht verbunden gewesen, wie auch der in Vollkräften ausgewiesene Rückgang des budgetrelevanten Personalbestandes deutlich macht. Die Zunahme des Personalbestandes gegenüber dem Vorjahr hat technische Gründe (vgl. Seite 7, Fußnote 5).

<sup>8</sup> Im Gegensatz zu den meisten anderen Kennzahlen des Personalberichts wird für die Fluktuationsberechnung der Zeitraum 1.1.2003 - 1.1.2004 betrachtet. Dadurch werden die Abgänge zum 1.1.2004, die durch die rechtliche Verselbständigung des Landesamtes für Informationstechnik, die Errichtung der Anstalten öffentlichen Rechts Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein sowie Eichdirektion Nord und des TÜV Hanse GmbH bedingt sind, in die Grundfluktuationsrate mit einbezogen.

---

der Fehlzeitenquoten. Im Schuljahr 2002/2003 betrug die Fehlzeitenquote für die Lehrkräfte an staatlichen Schulen **4,4 % (+ 1,0 Prozentpunkt)**.

- **Auszubildende, Anwärter/innen und Referendare/innen:** Die Zahl der in Ausbildungsverhältnissen Beschäftigten (Auszubildenden, Anwärterinnen und Anwärter sowie Referendarinnen und Referendare) wurde bedarfsorientiert im Jahr 2003 auf **3.425 (- 626 = - 15,5 %)** angepasst.
- **Budgetrelevanter Personalbestand:** Der budgetrelevante Personalbestand (statistischer Personalbestand + Auszubildende + geringfügig Beschäftigte + sonstige budgetrelevante Beschäftigte) in Beschäftigungsverhältnissen erhöhte sich geringfügig auf **72.193 Beschäftigte (+ 316 = +0,4 %)**. Die Betrachtung nach Vollkräften zeigt eine Abnahme des budgetrelevanten Personalbestandes um **981 Vollkräfte auf 63.003**. Das entspricht einem Rückgang um **1,5 %**.
- **Ohne monatliche Bezüge Beurlaubte:** Die Zahl der ohne monatliche Bezüge Beurlaubten ist im Berichtsjahr 2003 weiter zurückgegangen. Am 31.12.2003 waren **3.761 Beschäftigte** beurlaubt (Vorjahr: 3.934). Damit waren **173 Beschäftigte** weniger beurlaubt als am 31.12.2002. Das entspricht einem Rückgang um **4,4 %**. Während die Beurlaubungen insgesamt rückläufig waren, stieg die Zahl der ohne monatliche Bezüge Beurlaubten in der Altersgruppe der unter 30jährigen leicht auf **217 Beschäftigte an (+ 8 = + 3,8 %)**. In der Altersgruppe der 50jährigen und Älteren gab es dagegen weniger Beurlaubungen. In dieser Altersgruppe waren **705 Beschäftigte** beurlaubt (**-12 = - 1,7 %**).
- **Schwerbehinderte:** Die Schwerbehindertenbeschäftigungsquote ist im Durchschnitt des Jahres 2003 von 5,2 % im Vorjahr auf **5,5 %** angestiegen. Die Zahl der besetzten Pflichtplätze erhöhte sich um 219 auf **3.886**.

Zentrale Personalwirtschaftliche Kennzahlen im Vorjahresvergleich <sup>9</sup>									
Aggregat		Vorjahr 2002			Berichtsjahr 2003			Diff. absolut	Diff. v.H.
		m	w	ges	m	w	ges		
Alle Beschäftigungsverhältnisse									
Struktur	Einzelpläne	33.407	32.746	66.153	32.591	32.114	64.705	-1.448	-2,2
	Einrichtungen § 15 LHO	4.882	4.081	8.963	5.531	4.640	10.171	1.208	13,5 <sup>10</sup>
	Landesbetriebe § 26 LHO	1.323	1.260	2.583	1.569	1.499	3.068	485	18,8 <sup>11</sup>
	gesamt	39.612	38.087	77.699	39.691	38.253	77.944	245	0,3
Statistischer Personalbestand									
Struktur	Beamte u. Beamtinnen	23.156	16.143	39.299	23.015	16.408	39.423	124	0,3
	Beamte/innen Vollkräfte <sup>12</sup>	22.784	13.630	36.414	22.632	13.852	36.484	70	0,2
	Angestellte	10.101	13.485	23.586	9.983	13.408	23.391	-195	-0,8
	Angestellte Vollkräfte	9.332	10.850	20.182	9.169	10.706	19.875	-307	-1,5
	Arbeiter u. Arbeiterinnen	2.342	1.231	3.573	2.239	1.165	3.404	-169	-4,7
	Arbeiter/innen Vollkräfte	2.263	807	3.070	2.153	759	2.912	-158	-5,1
	gesamt	35.599	30.859	66.458	35.237	30.981	66.218	-240	-0,4
	Vollkräfte gesamt	34.378	25.287	59.665	33.955	25.316	59.271	-394	-0,7
	Altersstruktur < 30 Jahre	1.568	2.040	3.608	1.763	2.070	3.833	225	6,2
	Altersstruktur >= 50 Jahre	14.715	11.666	26.381	14.455	11.893	26.348	-33	-0,1
	Teilzeitquote bezogen auf P_Stat gesamt	4,7	21,5	26,2	5,0	21,9	26,8	0,6	
	geschlechtsspezif. Teilzeitquote bezogen auf P_Stat	8,8	46,3	26,2	9,3	46,8	26,8	0,6	
	Quote Nichtdeutsche Staatsangehörigkeit ges.	1,7	2,3	2,0	1,6	2,2	1,9	-0,1	
Fluktuation									
Grundfluktuation	Einzelpläne	5,2	5,7	5,4	5,2	5,6	5,4	0,0	
	Einrichtungen § 15 LHO	11,0	12,2	11,5	11,1	10,7	10,9	-0,6	
	Landesbetriebe § 26 LHO	6,9	5,6	6,3	30,8	19,4	25,5	19,2	
Zusatzfluktuation	Einzelpläne	0,4	2,6	1,4	0,3	2,4	1,3	-0,1	
	Einrichtungen § 15 LHO	0,7	1,8	1,2	0,9	2,0	1,3	0,1	
	Landesbetriebe § 26 LHO	0,4	2,1	1,2	0,6	1,8	1,1	-0,1	
Gesamtfluktuation	Einzelpläne	5,6	8,2	6,8	5,5	8,0	6,7	-0,1	
	Einrichtungen § 15 LHO	11,7	14,0	12,7	11,9	12,7	12,3	-0,4	
	Landesbetriebe § 26 LHO	7,3	7,7	7,5	31,3	21,2	26,6	19,1	
Freistellung	wegen Altersteilzeit, ges.	158	135	293	246	206	452	159	54,3
	wegen Sabbatjahr, ges.	50	87	137	84	101	185	48	35,0
Fehlzeitenquoten <sup>13</sup>	berechnet werden bezahlte Fehltage mit Vollkräftebereinigung, ausgewertet wird P_Stat								
Quote <sup>13</sup> Personal o. Lehrer	Einzelpläne	6,2	6,8	6,4	6,2	6,9	6,5	0,1	
	Einrichtungen § 15 LHO	3,7	4,5	4,1	3,4	4,6	3,9	-0,2	
	Landesbetriebe § 26 LHO	5,5	6,5	5,9	4,7	6,1	5,3	-0,6	
Quote Lehrer	gesamt, Zeitraum = Schuljahr 2002/2003	2,8	3,8	3,4	3,8	4,9	4,4	1,0	
Auszubildende, Anwärter/innen, Referendare/innen	gesamt	1.961	2.090	4.051	1.725	1.700	3.425	-626	-15,5
	gesamt	38.256	33.621	71.877	38.241	33.952	72.193	316	0,4
Budgetrelevanter Personalbestand	Vollkräfte	36.455	27.529	63.984	35.810	27.193	63.003	-981	-1,5
	gesamt	498	3.436	3.934	487	3.274	3.761	-173	-4,4
Ohne monatliche Bezüge Beurlaubte	gesamt	39	170	209	46	171	217	8	3,8
	Altersstruktur < 30 Jahre	244	473	717	231	474	705	-12	-1,7
	Altersstruktur >= 50 Jahre								
Schwerbehinderte	besetzte Pflichtplätze			3.667			3.886		
	Quote			5,2			5,5		

Abbildung C.1-3: Zentrale personalwirtschaftliche Kennzahlen im Vorjahresvergleich

<sup>9</sup> Hamburgische Verwaltung insgesamt, wenn nicht anders gekennzeichnet

<sup>10</sup>Die Zunahme des Personalbestandes gegenüber dem Vorjahr hat technische Gründe (vgl. Seite 7, Fußnote 5).

<sup>11</sup>Ursache für die Zunahme der Beschäftigungsverhältnisse ist die Neugründung des Landesbetriebes Geoinformation und Vermessung (Ausgliederung aus der Behörde für Bau und Verkehr).

<sup>12</sup>alle Vollkraftdaten: Zahlen gerundet

<sup>13</sup>ohne Lehrkräfte und ohne Hochschulpersonal



## C.2 Personalbestandsstatistik

### C.2.1 Personalbestand nach Beschäftigtenaggregaten

#### C.2.1.1 Statistischer Personalbestand

C.1.1 Stand 31.12.03	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	29.554	26.354	55.908	3.426	2.464	5.890	1.356	1.137	2.493	34.336	29.955	64.291
Befristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen	247	441	688	623	524	1.147	31	61	92	901	1.026	1.927
<b>Statistischer Personalbestand</b>	<b>29.801</b>	<b>26.795</b>	<b>56.596</b>	<b>4.049</b>	<b>2.988</b>	<b>7.037</b>	<b>1.387</b>	<b>1.198</b>	<b>2.585</b>	<b>35.237</b>	<b>30.981</b>	<b>66.218</b>
<b>Vorjahr</b>	30.468	26.921	57.389	3.997	2.935	6.932	1.134	1.003	2.137	35.599	30.859	66.458
<b>Veränderungen gegenüber dem Vorjahr (absolut)</b>	-667	-126	-793	52	53	105	253	195	448	-362	122	-240

Abbildung C.2-1: Statistischer Personalbestand

Der statistische Personalbestand umfasst die befristet und die unbefristet Beschäftigten. Dieses Aggregat ist Basis der meisten Auswertungen im Personalbericht.

Zum statistischen Personalbestand wurden am 31.12.2003 insgesamt **66.218** Beschäftigungsverhältnisse gezählt. Davon waren **97,1 %** (Vorjahr: 96,9 %) unbefristet und **2,9 %** (Vorjahr: 3,1 %) befristet. Der statistische Personalbestand verringerte sich gegenüber dem Vorjahr um **240** Beschäftigungsverhältnisse.

Die organisatorische Zuordnung der Beschäftigten ergibt folgendes Bild:

Jahr	Beschäftigte in Einzelplänen	Beschäftigte in Landesbetrieben nach § 26 LHO	Beschäftigte in Einrichtungen nach § 15 LHO
1999	59.233	2.056	12.421
2000	58.543	2.069	12.454
2001	57.984	2.095	12.228
2002	57.389	2.137	6.932
2003	56.596	2.585	7.037

Der überwiegende Anteil der Beschäftigten, nämlich **85,5 %** (Vorjahr: 86,4 %), arbeitete in den Einzelplänen. In den Landesbetrieben nach § 26 LHO waren **3,9 %** (Vorjahr: 3,2 %) und in den Einrichtungen nach § 15 LHO **10,6 %** (Vorjahr: 10,4 %) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Gegenüber dem Vorjahr hat sich damit eine geringe Verschiebung weg von den Einzelplänen (-0,9 %) und hin zu Einrichtungen nach § 26 LHO (+0,7 %) bzw. § 15 LHO (+0,2 %) ergeben.

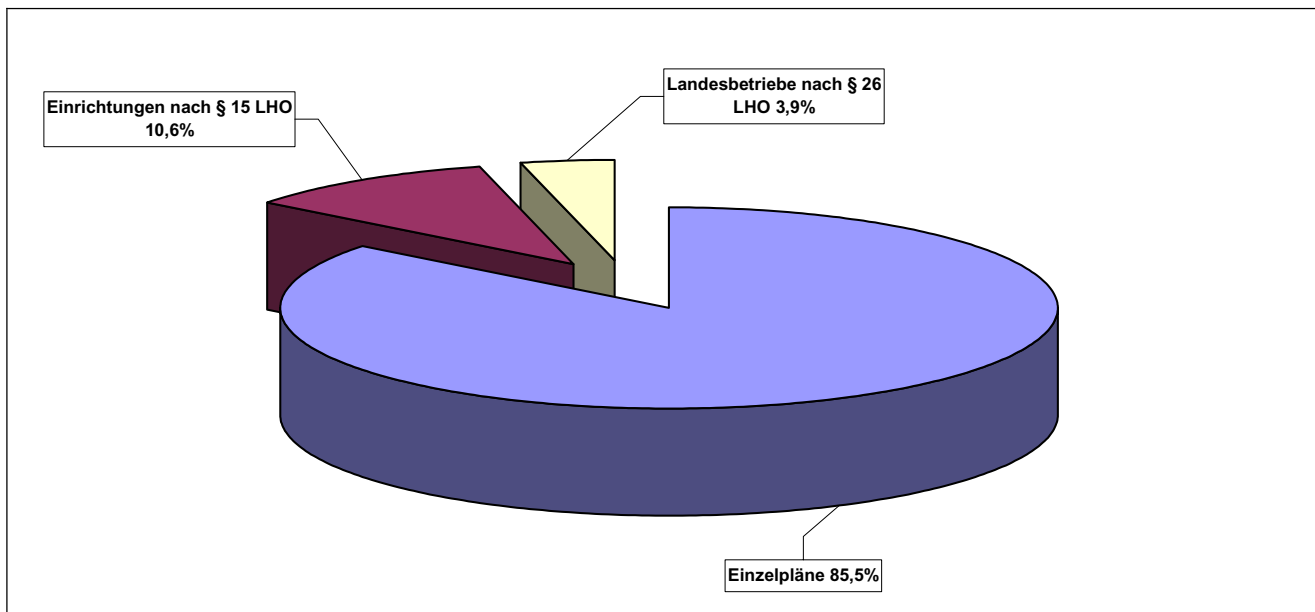


Abbildung C.2-2: Verteilung des statistischen Personalbestandes nach organisatorischer Rechtsform

Von allen Beschäftigten des statistischen Personalbestandes waren **53,2 %** (Vorjahr: 53,6 %) Männer und **46,8 %** (Vorjahr: 46,4 %) Frauen. In den verschiedenen organisatorischen Bereichen ergab sich folgendes Bild:

- Einzelpläne: **52,7 %** (Vorjahr: 53,1 %) Männer, **47,3 %** (Vorjahr: 46,9 %) Frauen
- Einrichtungen nach § 15 LHO: **57,5 %** (Vorjahr: 57,7 %) Männer, **42,5 %** (Vorjahr: 42,3 %) Frauen
- Landesbetriebe nach § 26 LHO: **53,7 %** (Vorjahr: 53,1 %) Männer, **46,3 %** (Vorjahr: 46,9 %) Frauen.

### C.2.1.2 Budget- bzw. kostenrelevanter Personalbestand

C.1.1 Stand 31.12.03	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	29.554	26.354	55.908	3.426	2.464	5.890	1.356	1.137	2.493	34.336	29.955	64.291
Befristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen	247	441	688	623	524	1.147	31	61	92	901	1.026	1.927
<b>Statistischer Personalbestand</b>	<b>29.801</b>	<b>26.795</b>	<b>56.596</b>	<b>4.049</b>	<b>2.988</b>	<b>7.037</b>	<b>1.387</b>	<b>1.198</b>	<b>2.585</b>	<b>35.237</b>	<b>30.981</b>	<b>66.218</b>
Auszubildende, Anwärter/innen, Referendare/innen und Praktikanten/innen mit Ausbildungsvergütung	1.587	1.601	3.188	40	42	82	98	57	155	1.725	1.700	3.425
Geringfügig Beschäftigte	159	156	315	797	746	1.543	20	27	47	976	929	1.905
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	74	106	180	228	235	463	1	1	2	303	342	645
<b>Personalbestand, budgetrelevant</b>	<b>31.621</b>	<b>28.658</b>	<b>60.279</b>	<b>5.114</b>	<b>4.011</b>	<b>9.125</b>	<b>1.506</b>	<b>1.283</b>	<b>2.789</b>	<b>38.241</b>	<b>33.952</b>	<b>72.193</b>
<b>Vorjahr</b>	<b>32.404</b>	<b>29.097</b>	<b>61.501</b>	<b>4.585</b>	<b>3.453</b>	<b>8.038</b>	<b>1.267</b>	<b>1.071</b>	<b>2.338</b>	<b>38.256</b>	<b>33.621</b>	<b>71.877</b>
<b>Veränderungen gegenüber dem Vorjahr (absolut)</b>	<b>-783</b>	<b>-439</b>	<b>-1.222</b>	<b>529</b>	<b>558</b>	<b>1.087</b>	<b>239</b>	<b>212</b>	<b>451</b>	<b>-15</b>	<b>331</b>	<b>316</b>

Abbildung C.2-3: Budgetrelevanter Personalbestand

Zum budgetrelevanten Personalbestand werden zusätzlich zu den unbefristet und befristet Beschäftigten noch folgende Beschäftigtengruppen gezählt: Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Referendare, Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung, geringfügig Beschäftigte sowie sonstige budgetrelevante Beschäftigte. Das Aggregat des budgetrelevanten Personalbestandes umfasst alle Beschäftigten, die am Stichtag 31.12.2003 Bezügezahlungen erhalten haben und nicht beurlaubt waren oder aus Drittmitteln finanziert wurden.

In der hamburgischen Verwaltung wurden am 31.12.2003 insgesamt **72.193** Beschäftigungsverhältnisse zum budgetrelevanten Personalbestand gerechnet. Dazu gehörten **66.218** (Vorjahr: 64.458) Beschäftigungsverhältnisse des statistischen Personalbestandes (= **91,7 %**), **3.425** (Vorjahr: 4.051) Auszubildende (= **4,7 %**), **1.905** (Vorjahr: 796) geringfügig Beschäftigte (= **2,6 %**) sowie **645** (Vorjahr: 572) sonstige budgetrelevante Beschäftigte (= **0,9 %**). Der budgetrelevante Personalbestand umfasst damit **316** Beschäftigungsverhältnisse mehr als im Vorjahr. Dieser Effekt ist auf Zunahme der Zahl der geringfügig Beschäftigten und der sonstigen budgetrelevanten Beschäftigten zurückzuführen. Das Beschäftigungsvolumen ist dagegen um **981** Vollkräfte auf **63.003** Vollkräfte (Vorjahr: 63.984) zurückgegangen.

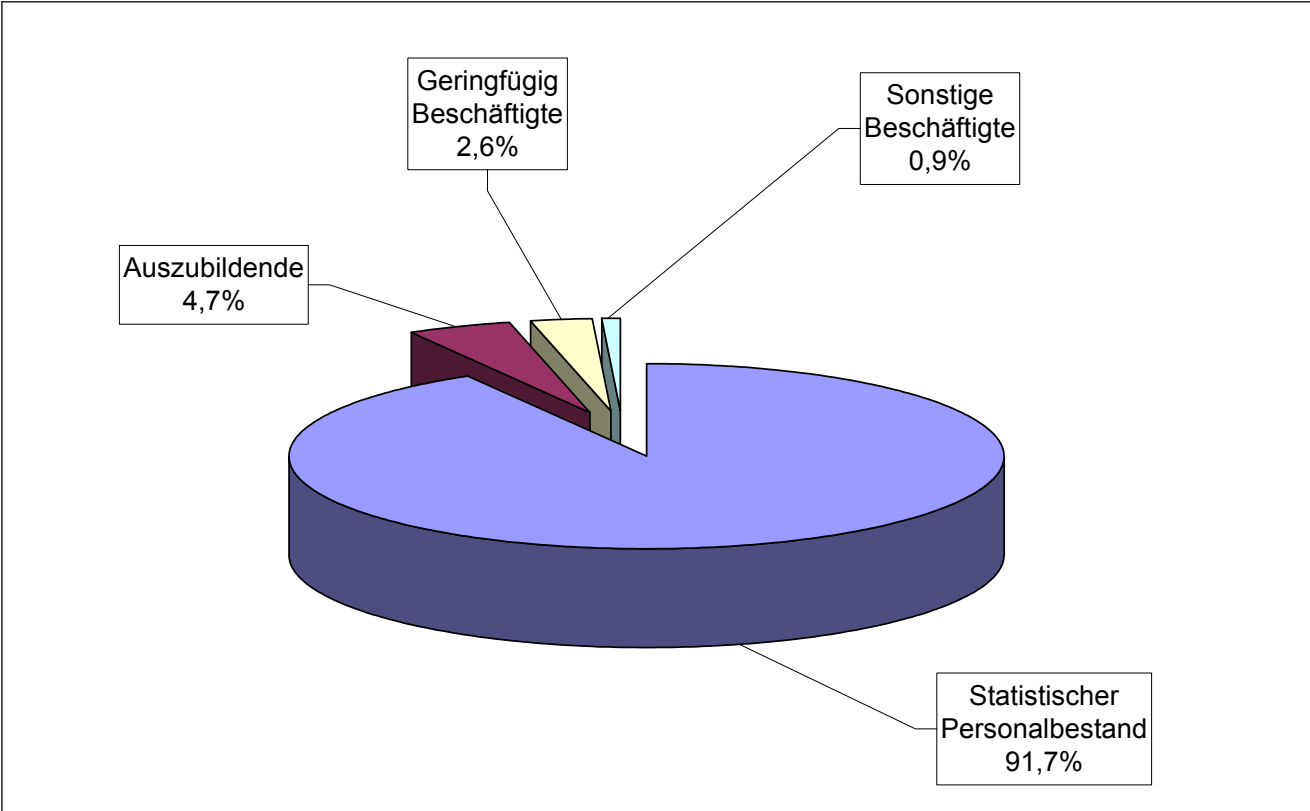


Abbildung C.2-4: Budgetrelevanter Personalbestand der hamburgischen Verwaltung

C.2.1.2-E Stand 31.12.2003	Budgetrelevanter Personalbestand - gegliedert nach Einzelplänen											
	Personalbestand statistisch			Auszubildende etc.			Geringfügig u. sonstige Beschäftigte			Personalbestand budgetrelevant		
Beschäftigungsaggregat	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
<b>Einzelpläne</b>												
1.0 - Bürgersch., RH	114	115	229	0	0	0	0	1	1	114	116	230
davon: Bürgerschaft	31	64	95	0	0	0	0	1	1	31	65	96
davon: Rechnungshof	83	51	134	0	0	0	0	0	0	83	51	134
1.1 - Senat, Senatsämter	486	546	1.032	156	270	426	4	6	10	646	822	1.468
darunter: Senatskanzlei	134	92	226	2	0	2	4	6	10	140	98	238
darunter: Personalamt	243	367	610	154	270	424	0	0	0	397	637	1.034
darunter: Staatsarchiv	25	20	45	0	0	0	0	0	0	25	20	45
darunter: SfB	77	54	131	0	0	0	0	0	0	77	54	131
1.2 - BA Hamburg-Mitte	606	698	1.304	5	1	6	3	6	9	614	705	1.319
1.3 - BA Altona	447	537	984	0	0	0	15	5	20	462	542	1.004
1.4 - BA Eimsbüttel	341	457	798	0	0	0	5	4	9	346	461	807
1.5 - BA Hamburg-Nord	493	529	1.022	5	3	8	9	10	19	507	542	1.049
1.6 - BA Wandsbek	513	652	1.165	4	2	6	1	2	3	518	656	1.174
1.7 - BA Bergedorf	234	277	511	5	4	9	0	2	2	239	283	522
1.8 - BA Harburg	396	529	925	8	0	8	0	5	5	404	534	938
2.0 - Justizbehörde	2.749	2.629	5.378	519	351	870	4	8	12	3.272	2.988	6.260
darunter: Strafvollzug	1.304	380	1.684	0	1	1	3	2	5	1.307	383	1.690
3.1 - Behörde f. Bildung u. Sport	7.644	12.568	20.212	295	564	859	172	200	372	8.111	13.332	21.443
darunter: Studienseminar	135	124	259	288	556	844	7	14	21	430	694	1.124
darunter: Lehrkr. staatl. Schulen	6.096	9.323	15.419	6	6	12	29	47	76	6.131	9.376	15.507
3.2 - BWF (Hochschulamt)	67	75	142	0	0	0	0	0	0	67	75	142
3.3 - Kulturbehörde	58	79	137	0	0	0	3	6	9	61	85	146
4.0 - Behörde f. Soziales u. Familie	470	753	1.223	0	5	5	0	1	1	470	759	1.229
6.0 - Behörde f. Bau u. Verkehr	717	352	1.069	7	14	21	0	0	0	724	366	1.090
7.0 - Behörde f. Wirtschaft u. Arbeit	1.641	382	2.023	77	13	90	2	0	2	1.720	395	2.115
darunter: Strom- und Hafengebäude	1.300	204	1.504	74	13	87	2	0	2	1.376	217	1.593
8.1 - Behörde für Inneres	9.910	2.330	12.240	426	254	680	2	0	2	10.338	2.584	12.922
davon: Polizeivollzugsdienst	6.792	1.309	8.101	364	251	615	1	0	1	7.157	1.560	8.717
davon: feuerwehrtechn. Dienst	1.987	14	2.001	60	3	63	1	0	1	2.048	17	2.065
davon: Verwalt. u. sonst. Funktionen	1.131	1.007	2.138	2	0	2	0	0	0	1.133	1.007	2.140
8.2 - Behörde f. Umwelt u. Gesundheit	717	637	1.354	0	0	0	13	6	19	730	643	1.373
9.1 - Finanzbehörde	2.198	2.650	4.848	80	120	200	0	0	0	2.278	2.770	5.048
davon: sonst. Finanzbehörde	403	333	736	0	0	0	0	0	0	403	333	736
davon: Steuerverwaltung	1.795	2.317	4.112	80	120	200	0	0	0	1.875	2.437	4.312
<b>Gesamt</b>	<b>29.801</b>	<b>26.795</b>	<b>56.596</b>	<b>1.587</b>	<b>1.601</b>	<b>3.188</b>	<b>233</b>	<b>262</b>	<b>495</b>	<b>31.621</b>	<b>28.658</b>	<b>60.279</b>

Beschäftigtengruppe: budgetrelevanter Personalbestand

Die Anzahl der Auszubildenden im Polizeivollzugsdienst erhöht sich um 371 Anwärterinnen und Anwärter ab dem 2. Ausbildungsjahr. Da diese derzeit noch Besoldung nach A 4/A 5 erhalten, sind sie im statistischen Personalbestand enthalten.

C.2.1.2-WL	Budgetrelevanter Personalbestand - gegliedert nach Einrichtungen bzw. Landesbetrieben											
	Stand 31.12.2003											
Beschäftigungsaggregat	Personalbestand statistisch			Auszubildende etc.			Geringfügig u. sonstige Beschäftigte			Personalbestand budgetrelevant		
	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
<b>Einrichtungen nach §15 LHO</b>												
Staatl. Hochbau BA Hamburg-Mitte	25	11	36	0	0	0	0	0	0	25	11	36
Planen u. Bauen Hamburg	38	10	48	0	0	0	0	0	0	38	10	48
Staatl. Hochbau BA Hamburg-Nord	28	13	39	0	0	0	0	0	0	28	13	39
Staatl. Hochbau BA Wandsbek	23	11	34	0	0	0	0	0	0	23	11	34
Staatl. Hochbau BA Bergedorf	13	1	14	0	0	0	0	0	0	13	1	14
Staatl. Hochbau Justizbehörde	2	1	3	0	0	0	0	0	0	2	1	3
Staatl. Hochbau Hochschulamt	32	19	51	0	0	0	0	0	0	32	19	51
Universität Hamburg	1.883	1.568	3.451	33	23	56	689	817	1.486	2.585	2.408	4.993
Staats- und Universitätsbibliothek	72	134	206	3	7	10	0	0	0	75	141	216
Hamb. Univers. f. Wirtschaft u. Politik	82	66	148	0	0	0	1	2	3	83	68	151
Hochsch. f. Angew. Wissensch. Hamburg	641	307	948	1	1	2	101	49	150	743	357	1.100
Hochschule für bildende Künste	74	50	124	0	0	0	24	28	52	98	78	176
Hochschule für Musik und Theater	159	95	254	0	0	0	11	4	15	170	99	269
Technische Universität Hamburg-Harburg	598	364	962	1	1	2	209	69	278	808	434	1.242
Institut f. Hygiene u. Umwelt	137	172	309	0	8	8	0	0	0	137	180	317
Bernhard-Nocht-Institut für Tropenmedizin	60	148	208	2	2	4	10	12	22	72	162	234
Staatl. Hochbau Baubehörde	8	2	10	0	0	0	0	0	0	8	2	10
Autobahn- und Tunnelbetrieb	97	5	102	0	0	0	0	0	0	97	5	102
Staatl. Hochbau Strom- und Hafenbau	3	1	4	0	0	0	0	0	0	3	1	4
Wassergütestelle Elbe	7	4	11	0	0	0	0	0	0	7	4	11
Landesfeuerwehrschule	69	6	75	0	0	0	0	0	0	69	6	75
<b>Gesamt</b>	<b>4.049</b>	<b>2.988</b>	<b>7.037</b>	<b>40</b>	<b>42</b>	<b>82</b>	<b>1.025</b>	<b>981</b>	<b>2.006</b>	<b>5.114</b>	<b>4.011</b>	<b>9.125</b>
<b>Landesbetriebe nach §26 LHO</b>												
Landwirtschaft Hahnöfersand	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Landesbetrieb Hamb. Volkshochschule	52	151	203	0	0	0	8	22	30	60	173	233
Landesbetrieb Erziehung u. Berufsbildung	291	456	747	86	46	132	13	4	17	390	506	896
Musikhalle	8	3	11	0	0	0	0	2	2	8	5	13
Winterhuder Werkstätten	87	64	151	0	0	0	0	0	0	87	64	151
Landesbetrieb Geoinformation u. Vermessung	260	161	421	7	10	17	0	0	0	267	171	438
Hamburgische Münze	38	25	63	0	0	0	0	0	0	38	25	63
Großmarkt Obst, Gemüse u. Blumen	43	7	50	0	0	0	0	0	0	43	7	50
Landesbetrieb Verkehr	237	185	422	3	0	3	0	0	0	240	185	425
Landesamt für Informationstechnik	369	146	515	2	1	3	0	0	0	371	147	518
<b>Gesamt</b>	<b>1.397</b>	<b>1.198</b>	<b>2.585</b>	<b>98</b>	<b>57</b>	<b>155</b>	<b>21</b>	<b>28</b>	<b>49</b>	<b>1.506</b>	<b>1.283</b>	<b>2.789</b>

Beschäftigtengruppe: budgetrelevanter Personalbestand

### C.2.1.3 Summe aller Beschäftigungsverhältnisse

C.1.1 Stand 31.12.03	Personaltabelle der hamburgischen Verwaltung											
	Einzelpläne			Einrichtungen nach § 15 LHO			Landesbetriebe nach § 26 LHO			Hmb. Verwaltung		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
Statistischer Personalbestand	29.801	26.795	56.596	4.049	2.988	7.037	1.387	1.198	2.585	35.237	30.981	66.218
Personalbestand, budgetrelevant	31.621	28.658	60.279	5.114	4.011	9.125	1.506	1.283	2.789	38.241	33.952	72.193
Bedienstete, die wg. längerer AU ohne Krankenbezüge sind (OK)	94	176	270	14	37	51	17	18	35	125	231	356
Ohne monatliche Bezüge beurlaubte Beschäftigte	399	2.883	3.282	49	216	265	39	175	214	487	3.274	3.761
Beschäftigte nach §§ 217ff und §§ 260ff SGB III (EGZ/ABM-Beschäftigte)	14	14	28	1	1	2	0	1	1	15	16	31
Sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag (OZ)	463	383	846	353	375	728	7	22	29	823	780	1.603
<b>Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der FHH</b>	<b>32.591</b>	<b>32.114</b>	<b>64.705</b>	<b>5.531</b>	<b>4.640</b>	<b>10.171</b>	<b>1.569</b>	<b>1.499</b>	<b>3.068</b>	<b>39.691</b>	<b>38.253</b>	<b>77.944</b>
Vorjahr	33.407	32.746	66.153	4.882	4.081	8.963	1.323	1.260	2.583	39.612	38.087	77.699
Veränderung gegenüber dem Vorjahr (absolut)	-816	-632	-1.448	649	559	1.208	246	239	485	79	166	245

Abbildung C.2-5: Summe aller Beschäftigungsverhältnisse

Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse umfasst alle zentral aus dem Bezügeabrechnungssystem zu ermittelnden Beschäftigungsverhältnisse. Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der hamburgischen Verwaltung hat sich von 77.699 am 31.12.2002 auf **77.944** (+ 245) am 31.12.2003 erhöht. Über den budgetrelevanten Personalbestand hinaus werden dabei folgende Beschäftigtengruppen erfasst:

- **356** (Vorjahr: 395) Bedienstete, die wegen einer länger andauernden Arbeitsunfähigkeit keine Lohnfortzahlung mehr erhalten,
- **3.761** (Vorjahr: 3.934) ohne monatliche Bezüge beurlaubte Beschäftigte,
- **31** (Vorjahr: 63) Beschäftigte, die in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen beschäftigt werden oder die mit Eingliederungszuschüssen nach dem Sozialgesetzbuch III gefördert werden,
- **1.603** (Vorjahr: 1.430) Beschäftigte in sonstigen Beschäftigungsverhältnissen ohne Zahlung zum Stichtag.<sup>14</sup>

Zum budgetrelevanten Personalbestand kommen damit noch **5.751** (Vorjahr: 5.822) weitere Beschäftigungsverhältnisse hinzu.

Nähere Analysen zur Gruppe der beurlaubten Beschäftigten ohne Bezahlung bzw. zur Gruppe der Erkrankten, die keine Krankenbezüge mehr erhalten, finden sich in den Abschnitten C.2.1.5 „Beurlaubte Beschäftigte ohne Bezahlung“ und C.5 „Vergleichende Fehlzeitenanalyse als Grundlage für betriebliche Gesundheitsförderung“.

<sup>14</sup>Beschäftigte ohne regelmäßige monatliche Zahlungen können z.B. geringfügig Beschäftigte und sonstige budgetrelevante Beschäftigte mit unregelmäßiger Arbeitszeit sein, wenn sie im Stichtagsmonat nicht gearbeitet haben; vgl. Kennzahl A-01, Personaltabelle/Übersicht zu den Beschäftigungsverhältnissen der hamburgischen Verwaltung

### C.2.1.4 Auszubildende

C.1.1 Stand 31.12.03	Personaltabelle der hamburgischen Verwaltung											
	Einzelpläne			Einrichtungen nach § 15 LHO			Landesbetriebe nach § 26 LHO			Hmb. Verwaltung		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
Auszubildende, Anwärter/innen, Referendare/innen und Praktikanten/innen mit Ausbildungsvergütung	1.587	1.601	3.188	40	42	82	98	57	155	1.725	1.700	3.425
Vorjahr	1.792	1.983	3.775	41	41	82	128	66	194	1.961	2.090	4.051
Veränderung gegenüber dem Vorjahr (absolut)	-205	-382	-587	-1	1	0	-30	-9	-39	-236	-390	-626
Veränderung gegenüber dem Vorjahr (%)	-11,4	-19,3	-15,5	-2,4	2,4	0,0	-23,4	-13,6	-20,1	-12,0	-18,7	-15,5

Abbildung C.2-6: Auszubildende

Signifikanter Bestandteil des budgetrelevanten Personalbestandes ist das Personalaggregat der Auszubildenden. Der Ausbildungsbegriff wird in diesem Zusammenhang weit ausgelegt, darunter fallen Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Referendarinnen und Referendare (Rechtsreferendare, Lehramtsreferendare, Wirtschaftsreferendare), Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung sowie Ärzte im Praktikum.<sup>15</sup>

Insgesamt wurden am 31.12.2003 **3.425** (Vorjahr: 4.051) Auszubildende gezählt, das entspricht **626** Auszubildenden weniger als am 31.12.2002 und somit einem Rückgang von **15,5 %**. Vor dem Hintergrund der erheblichen Aufstockung der Ausbildungskapazitäten im Jahr 2002 und der Verselbständigung des Universitätskrankenhauses Eppendorf (mit 332 Auszubildenden im Jahr 2002) wird damit in etwa wieder die Zahl der Ausbildungsplätze wie im Jahr 2001 erreicht. Am 31.12.2001 waren insgesamt 3.730 Auszubildende in den Einzelplänen, Landesbetrieben und Wirtschaftsplänen der Freien und Hansestadt beschäftigt.

In erheblichem Umfang ist die Zahl der Auszubildenden im Vorjahresvergleich in folgenden Bereichen zurückgegangen:<sup>16</sup>

- Im Studienseminar der Behörde für Bildung und Sport verringerte sich die Zahl der Auszubildenden um 288 auf 844 (Vorjahr: 1.132).
- In der Justizbehörde gab es am 31.12.2003 123 Auszubildende weniger als am 31.12. des Vorjahres. Insgesamt waren dort 870 Auszubildende beschäftigt (Vorjahr: 993).
- In der Behörde für Inneres befanden sich am 31.12.2003 insgesamt 615 Beschäftigte im Polizeivollzugsdienst im ersten Ausbildungsjahr in der Ausbildung<sup>17</sup> (- 157). Im feuerwehrtechnischen Dienst wurden 63 Beschäftigte ausgebildet (- 14).
- Beim Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung verringerte sich die Zahl der Auszubildenden um 56 auf 132 (Vorjahr: 188).

<sup>15</sup>Vgl. Kennzahl A-01. Nicht erfasst werden aus datentechnischen Gründen Auszubildende im Polizeivollzugsdienst ab dem 2. Ausbildungsjahr, die in „normalen“ Besoldungsgruppen geführt werden.

<sup>16</sup> Im Personalamt wurde die Zahl der Neueinstellungen im mittleren und gehobenen Dienst gegenüber 2002 um ca. 50 % reduziert. Aufgrund der hohen Einstellungszahlen im Jahr 2002 wird sich diese Reduzierung im Personalbestand erst im Laufe des Jahres 2004 auswirken.

<sup>17</sup>Auch hier gilt, dass die Auszubildenden im Polizeivollzugsdienst ab dem 2. Ausbildungsjahr, die in „normalen“ Besoldungsgruppen geführt werden, nicht erfasst werden können. Nach Auskunft der Behörde für Inneres sind dies 371 Auszubildende.



---

In einer Reihe von Behörden waren mehr Auszubildende als im Vorjahr beschäftigt. Insbesondere in der Steuerverwaltung der Finanzbehörde erhöhte sich die Zahl der Auszubildenden um 13 auf insgesamt 200 (Vorjahr: 187).

Durch die Gründung des Landesbetriebs für Geoinformation und Vermessung wurden 17 Ausbildungsplätze von der Behörde für Bau und Verkehr in den Landesbetrieb verlagert.

Das Verhältnis der Geschlechter bei den Auszubildenden ist nahezu ausgeglichen: **50,4 %** (Vorjahr: 48,4 %) der Auszubildenden waren männlichen Geschlechts und **49,6 %** (Vorjahr: 51,6 %) waren weiblichen Geschlechts.

### C.2.1.5 Beurlaubte Beschäftigte ohne Bezahlung

Zum Personalbestand der Freien und Hansestadt Hamburg gehörten am 31.12.2003 insgesamt **3.761** beurlaubte Beschäftigte ohne Bezahlung. Damit verringerte sich die Zahl der Beurlaubten vom 31.12.2002 bis zum 31.12.2003 um 173 Beschäftigte. Bezogen auf die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Freien und Hansestadt Hamburg waren **4,8 %** (Vorjahr: 5,1 %) aller Beschäftigten ohne Bezüge beurlaubt. Von allen beurlaubten Beschäftigten ohne Bezahlung waren **56,3 %** (Vorjahr: 56 %) Beamtinnen und Beamte, **41,2 %** (Vorjahr: 41 %) waren Angestellte und **2,5 %** (Vorjahr: 3,5) waren Arbeiterinnen und Arbeiter. Damit blieben die Anteile der Statusgruppen an den Beurlaubten weitgehend unverändert.

C.1.1 Stand 31.12.03	Personaltabelle der hamburgischen Verwaltung											
	Einzelpläne			Einrichtungen nach § 15 LHO			Landesbetriebe nach § 26 LHO			Hmb. Verwaltung		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
Ohne monatliche Bezüge beurlaubte Beschäftigte	399	2.883	3.282	49	216	265	39	175	214	487	3.274	3.761
Vorjahr	410	3.066	3.476	52	222	274	36	148	184	498	3.436	3.934
Veränderung gegenüber dem Vorjahr (absolut)	-11	-183	-194	-3	-6	-9	3	27	30	-11	-162	-173
Veränderung gegenüber dem Vorjahr (%)	-2,7	-6,0	-5,6	-5,8	-2,7	-3,3	8,3	18,2	16,3	-2,2	-4,7	-4,4

Abbildung C.2-7: Beurlaubte Beschäftigte ohne Bezahlung

Die Analyse der Gruppe der Beurlaubten nach Geschlecht macht deutlich, dass nach wie vor zum weit überwiegenden Anteil Frauen in die Beurlaubung gehen. **87 %** der am 31.12.2003 beurlaubten Beschäftigten ohne Bezahlung waren Frauen (Vorjahr: 87,3 %) und **13 %** (Vorjahr: 12,7 %) waren Männer.

Die nachfolgende Abbildung zeigt, wie hoch der Anteil der einzelnen Beurlaubungsgründe an allen Beurlaubungen ist. Zusätzlich wird dabei jeweils der Anteil der Männer und Frauen ausgewiesen.

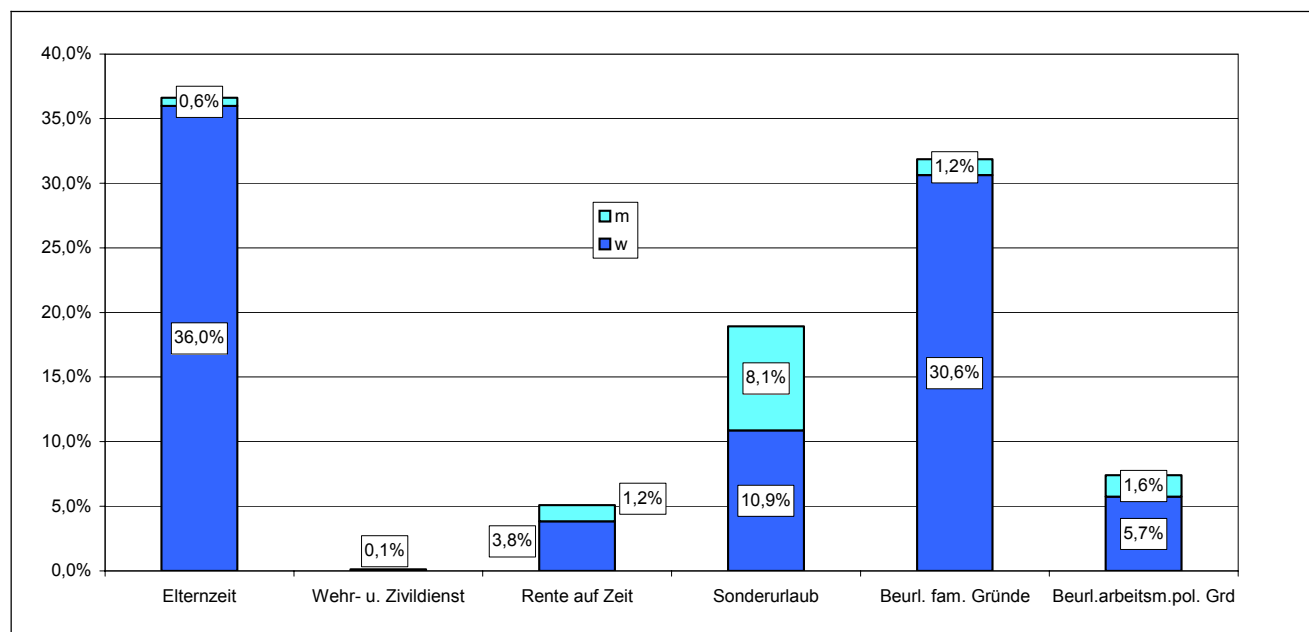


Abbildung C.2-8: Beurlaubte nach Beurlaubungsgründen

---

Die meisten Beurlaubungen (**2.575**) werden wie in den Vorjahren mit den Beurlaubungsgründen Elternzeit (**36,6 %**; Vorjahr: 38,8 %) bzw. Beurlaubung aus familiären Gründen (**31,8 %**; Vorjahr: 31,7 %) begründet. Im Sonderurlaub befanden sich am 31.12.2003 **19 %** (Vorjahr: 18,4 %) der Beurlaubten. Zugenommen hat gegenüber dem Vorjahr der Anteil der aus arbeitsmarktpolitischen Gründen Beurlaubten (**7,3 %**; Vorjahr: 6,2 %). Gut zwei Drittel aller Beurlaubungen haben familiäre Motive.

## C.2.2 Teilzeitbeschäftigung

### C.2.2.1 Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsumfang

Diese Übersicht basiert auf dem statistischen Personalbestand<sup>18</sup> von **66.218** Beschäftigten.

In der hamburgischen Verwaltung nutzten am 31.12.2003 **17.777** Beschäftigte (Vorjahr: 17.438) die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung, von denen **14.951** Personen in den Einzelplänen, **2.076** in den Einrichtungen nach § 15 LHO und **750** in den Landesbetrieben nach § 26 LHO arbeiteten. Damit ist der prozentuale Anteil der bezahlten Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse seit 1999 von 25,4 % auf **26,8 %** gestiegen (Abbildung C.2-9).

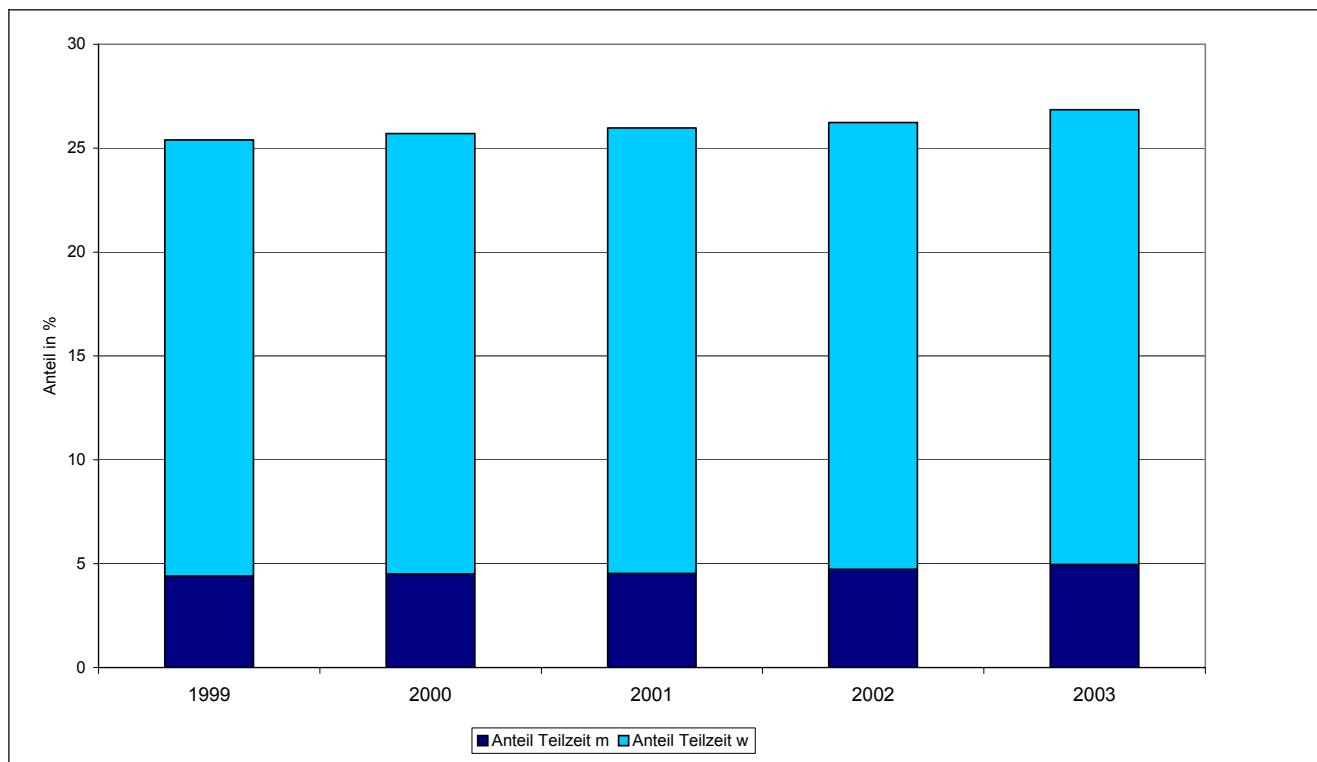


Abbildung C.2-9: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung seit 1999

Werden die Teilzeitbeschäftigten unter Berücksichtigung ihres Arbeitsumfangs in Vollzeitkräfte umgerechnet, ergeben diese zusammen mit den für die hamburgische Verwaltung tätigen Vollzeitkräften ein Beschäftigungsvolumen von **59.271,2** Vollkräften (Vorjahr: 59.665,3). Dieses ist eine Maßzahl für das tatsächlich zur Verfügung stehende Personal und das bezahlte Arbeitszeitvolumen<sup>19</sup>. Der durchschnittliche Beschäftigungsumfang<sup>20</sup> der Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten ist mit **89,5 %** leicht zurückgegangen (Vorjahr: 89,8 %). Es ist zu berücksichtigen, dass Mehrarbeit und Überstunden in diese Berechnung nicht einbezogen werden.

Der Anteil der männlichen Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten, bleibt weiterhin gering. **3.280** Männer und **14.497** Frauen üben eine Teilzeitbeschäftigung aus, d.h. von allen Teilzeitbeschäftigten sind **18,5 %** Männer und **81,5 %** Frauen. Die geschlechtsspezifische Teilzeitquote der Männer beträgt

<sup>18</sup>Vgl. Kennzahlenbuch A-02.

<sup>19</sup>Vgl. Kennzahlenbuch B-06.

<sup>20</sup>Verhältnis des Personalbestandes in Vollkräften zum Ist-Personalbestand

9,3 % (Vorjahr: 8,8 %), die geschlechtsspezifische Teilzeitquote der Frauen 46,8 % (Vorjahr: 46,3 %). Teilzeitbeschäftigte Männer haben einen Anteil von 5,0 % (Vorjahr: 4,7 %) am statistischen Personalbestand, teilzeitbeschäftigte Frauen von 21,9 % (Vorjahr: 21,5 %).

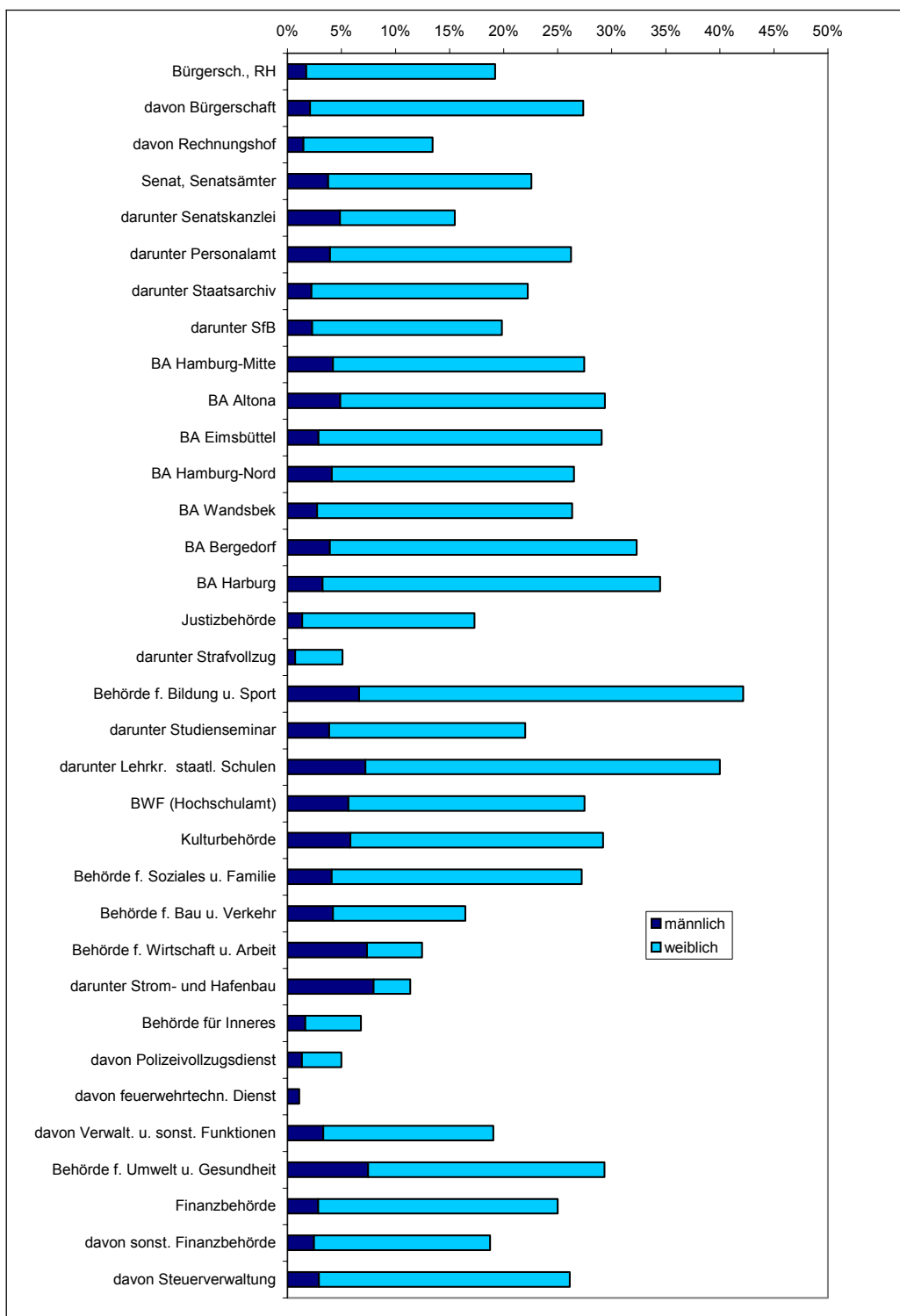


Abbildung C.2-10: Anteile der Teilzeitbeschäftigten am jeweiligen statistischen Personalbestand (Einzelpläne)

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten am statistischen Personalbestand variiert beträchtlich innerhalb der Einzelpläne, der Einrichtungen nach § 15 LHO und der Landesbetriebe nach § 26 LHO. Er streut

in einer Bandbreite von **6,8 %** bei der Behörde für Inneres bis zu **42,2 %** bei der Behörde für Bildung und Sport (darunter: **40,0 %** bei den Lehrkräften an staatlichen Schulen) (Abbildung C.2-10).

Nach § 2 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) gilt ein Arbeitnehmer als teilzeitbeschäftigt, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Der Beschäftigungsumfang der Teilzeitbeschäftigten weist eine dementsprechend große Bandbreite auf. Ein Beschäftigungsumfang von 50 bis unter 60 % ist am häufigsten (**7.157** Personen bzw. **40 %** (Vorjahr: 41 %)), Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse zwischen 60 und 69 % sind am wenigsten (**1.880** Beschäftigte bzw. **11 %** (Vorjahr: 11 %)) vertreten (Abbildung C.2-11).

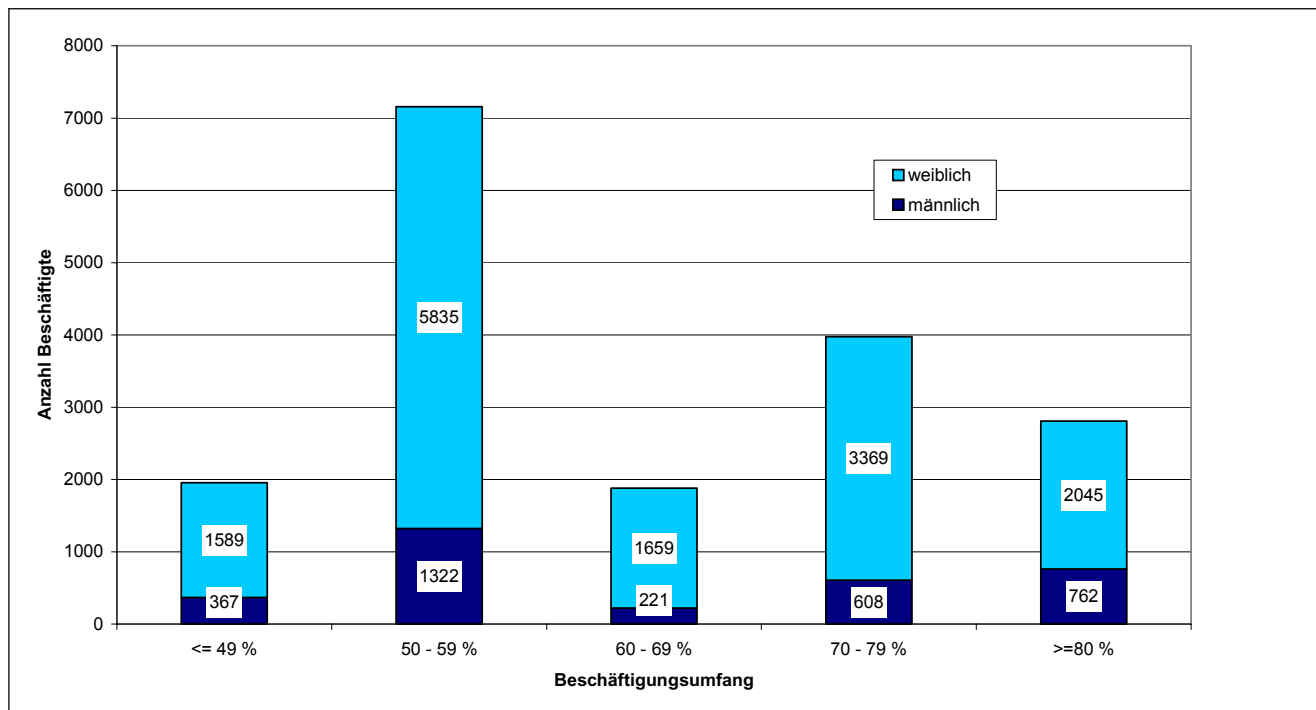


Abbildung C.2-11: Bevorzugter Beschäftigungsumfang der Teilzeitbeschäftigten der hamburgischen Verwaltung

Bei der Wahl des Beschäftigungsumfanges unterscheiden sich die Präferenzen der teilzeitbeschäftigten Frauen kaum von denen der Männer. Sowohl Frauen (**40,2 %**) als auch Männer (**40,3 %**) favorisieren einen Umfang zwischen 50 und 59 %. **23,2 %** der teilzeitbeschäftigten Frauen bevorzugen einen Beschäftigungsumfang zwischen 70 und 79 % und **23,2 %** der Männer wählen einen Beschäftigungsumfang von über 80 %.

### C.2.2.2 Teilzeitbeschäftigung differenziert nach Status- und Laufbahngruppen

Werden die Beschäftigungsverhältnisse nach Statusgruppen unterschieden, sind **48,6 %** der Teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamte (Vorjahr: 48,8 %), **45,2 %** Angestellte (Vorjahr: 44,6 %) und **6,3 %** Arbeiterinnen und Arbeiter (Vorjahr: 6,6 %). Die Anteile der Beamtinnen und Beamten sowie Angestellten in Teilzeitbeschäftigung sind in den Einzelplänen, den Landesbetrieben nach § 26 LHO und den Einrichtungen nach § 15 LHO unterschiedlich hoch. Dabei ist zu beachten, dass auch die Anteile der beschäftigten Beamtinnen und Beamten sowie Angestellten in den verschiedenen Bereichen stark voneinander abweichen.

Mit steigender Laufbahnguppe nimmt der prozentuale Anteil der männlichen Beschäftigten in Teilzeitbeschäftigung zu (einfacher Dienst **8,8 %**, mittlerer Dienst **10,9 %**, gehobener Dienst **18,8 %**, höherer Dienst **25,6 %**).

Die meisten Teilzeitbeschäftigten der hamburgischen Verwaltung arbeiten im höheren und im mittleren Dienst, gefolgt vom gehobenen und einfachen Dienst (Abbildung C.2-12). Bei gesonderter Betrachtung sind in den Einzelplänen die meisten weiblichen Teilzeitbeschäftigten im höheren Dienst, in den Einrichtungen nach § 15 LHO und in den Landesbetrieben nach § 26 LHO im mittleren Dienst tätig. Die meisten männlichen Teilzeitbeschäftigten befinden sich in den Einzelplänen und in den Einrichtungen nach § 15 LHO im höheren Dienst, in den Landesbetrieben nach § 26 LHO im gehobenen Dienst.

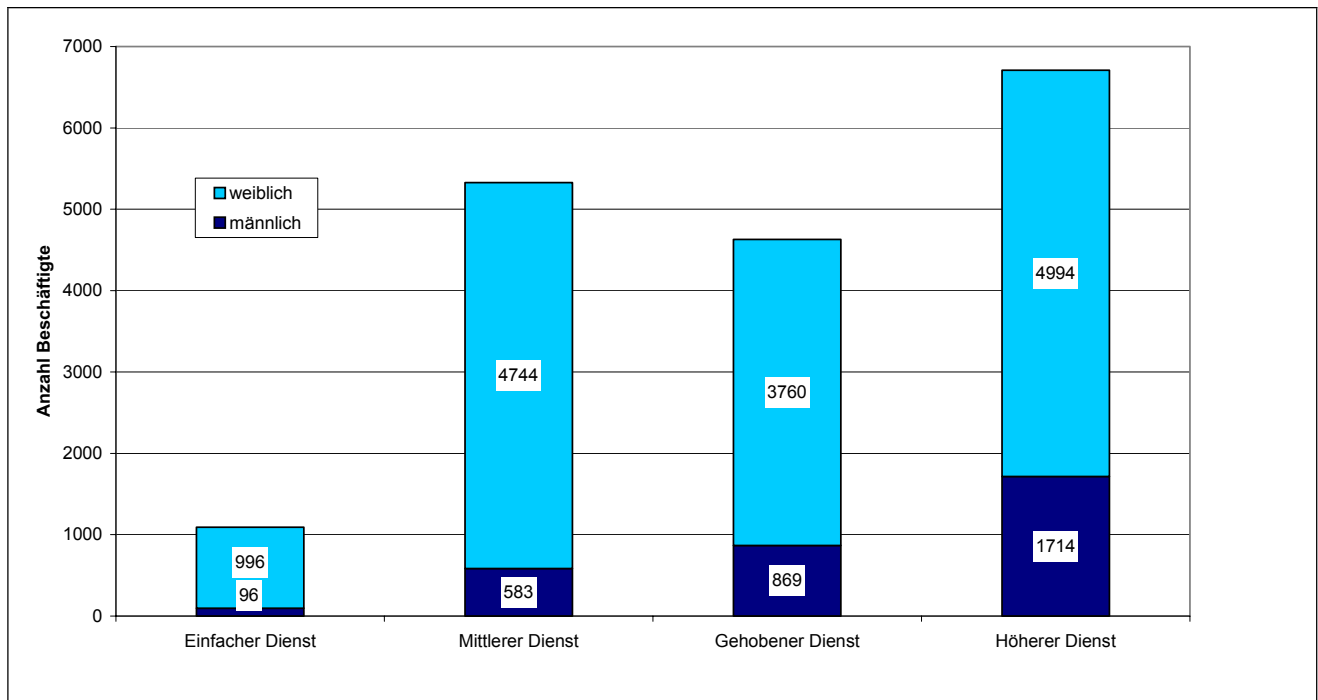


Abbildung C.2-12: Verteilung der Teilzeitbeschäftigten der hamburgischen Verwaltung nach Laufbahnguppen und Geschlecht

### C.2.2.3 Sabbatmodelle und Altersteilzeit als Sonderformen der Teilzeit

Grundlage für diese Darstellung ist der **statistische Personalbestand**<sup>21</sup> von **66.218** Beschäftigten.

Die verschiedenen Sabbatjahr- und Altersteilzeitmodelle sind eine Sonderform der Teilzeitbeschäftigung, in der der strikte Zusammenhang von geleisteter Arbeitszeit und Bezahlung pro Kalenderperiode aufgelöst wird. Bei den Sabbatjahrregelungen und der Altersteilzeit im Blockmodell erhält der Beschäftigte über die gesamte Modelllaufzeit seine dem Beschäftigungsumfang entsprechende Bezahlung, er erbringt seine Arbeitsleistung jedoch nur in der Ansparphase. Im Teilzeitmodell der Altersteilzeit werden zwar Arbeits- und Bezahlungsumfang wie bei der „klassischen“ Form der Teilzeitbeschäftigung reduziert, die reduzierte Bezahlung wird jedoch aufgestockt.<sup>22</sup>

<sup>21</sup> Vgl. Kennzahlenbuch A-02.

<sup>22</sup> Aufgrund von Altersteilzeit wird bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit reduziert; bei Beamtinnen und Beamten auf 60 % eines Vollzeitbeschäftigten. Die Bezüge werden grundsätzlich auf 83 % der bisherigen Nettobezüge aufgestockt.

In 2003 nutzten **815** Beschäftigte bzw. **1,2 %** des Personalbestandes das Angebot an Sabbatmodellen (Vorjahr: 860 Beschäftigte bzw. 1,3 % des Personalbestandes). Wie im Vorjahr bevorzugten die meisten Beschäftigten das 7-Jahresmodell (Abbildung C.2-13)<sup>23</sup>. Mit **495** weiblichen vor **320** männlichen Beschäftigten überwiegt generell bei den Sabbatmodellen der Frauenanteil. In der Freistellungsphase befanden sich **185** Beschäftigte (Vorjahr: 137 Beschäftigte). Davon waren **87,6 %** Beamtinnen und Beamte.

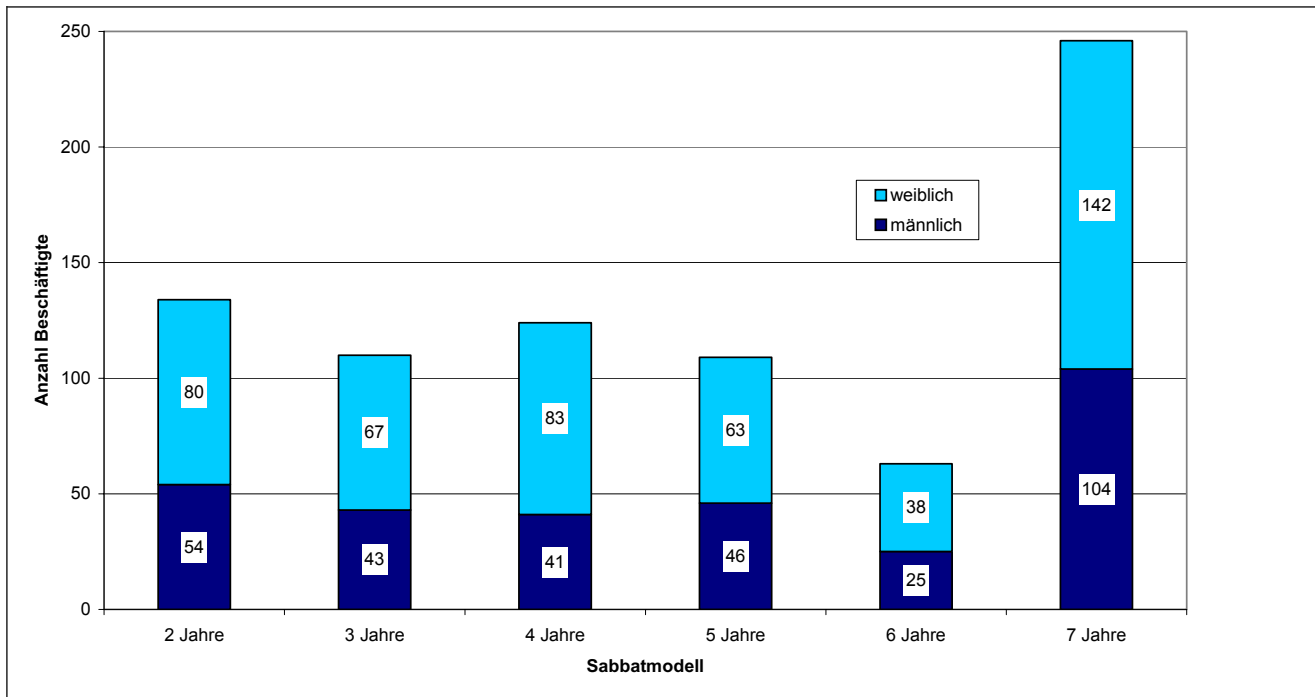


Abbildung C.2-13: Beschäftigte im Sabbatjahrsmodell nach Dauer des Sabbatmodells

Die Anzahl der Beschäftigten in Altersteilzeit ist in 2003 weiter gestiegen. **2.677** Beschäftigte bzw. **4 %** des Personalbestandes nahmen am 31.12.2003 das Angebot der Altersteilzeit wahr (Vorjahr: 2.339 Beschäftigte bzw. 3,5 % des Personalbestandes). In den Einzelplänen befanden sich **4,1 %** (Vorjahr: 3,3 %), in den Einrichtungen nach § 15 LHO **2,9 %** (Vorjahr: 4,3 %) und in den Landesbetrieben nach § 26 LHO **5 %** (Vorjahr: 8 %) der Beschäftigten in Altersteilzeit.

Bei Betrachtung der Statusgruppenzugehörigkeit arbeiteten **1.277** Beamtinnen und Beamte, **1.245** Angestellte sowie **155** Arbeiterinnen und Arbeiter in Altersteilzeit (Vorjahr: 1.114 Beamtinnen und Beamte, 1.102 Angestellte, 123 Arbeiterinnen und Arbeiter).

**1.764** Personen wählten die Altersteilzeit im Blockmodell und **913** Personen im Teilzeitmodell (Vorjahr: 1.599 Blockmodell, 740 Teilzeitmodell). Während die Angestellten sowie die Arbeiterinnen und Arbeiter eindeutig das Blockmodell präferieren, ist bei Beamtinnen und Beamten eher das Teilzeitmodell<sup>24</sup> vertreten (Abbildung C.2-14).

Bei Betrachtung der geschlechtsspezifischen Verteilung befanden sich **1.360** männliche und **1.317** weibliche Beschäftigte in Altersteilzeit.

<sup>23</sup>Neben den in Abbildung C.2-13 dargestellten Modellen existieren noch weitere Modelle, wie z.B. unterjährige „Kurz-Sabbaticals“.

<sup>24</sup>Aufgrund landesrechtlicher Vorschriften gilt für beamtete Lehrkräfte, soweit diese nicht Funktionsträgerinnen/Funktionsträger sind, nur das Teilzeitmodell und für die Vollzugsdienste nur das Blockmodell.



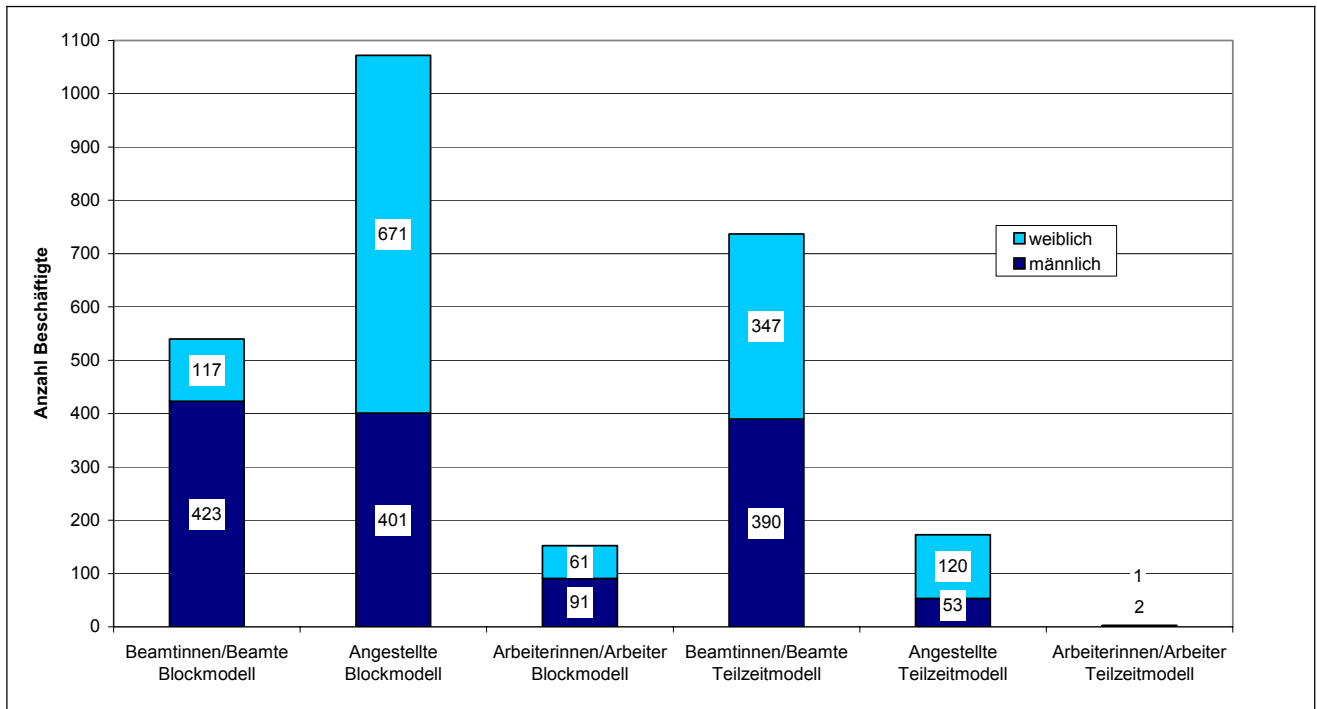


Abbildung C.2-14: Beschäftigte der hamburgischen Verwaltung in Altersteilzeit

In der Freistellungsphase der Altersteilzeit befanden sich in 2003 **452** Beschäftigte (Vorjahr: 293 Beschäftigte). Davon gehörten **66,2 %** zu der Statusgruppe der Angestellten.

Es ist zu beachten, dass die landesgesetzliche Regelung der Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte bis zum 31.07.2004 befristet ist. Beamtinnen und Beamte müssen nach dieser Regelung spätestens am 01.08.2004 die Altersteilzeit beginnen.

### C.2.3 Personalbestand nach Status- und Laufbahngruppen

Zur strukturierten Betrachtung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes kann die Differenzierung nach Status- und Laufbahngruppen herangezogen werden. Unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten interessieren insbesondere die Anteile von Männern und Frauen in den verschiedenen Status- und Laufbahngruppen. Aus diesem Grund sind in den vergangenen Jahren eine Vielzahl von statistischen Auswertungen im Tabellenanhang des Personalberichts nach Status- und Laufbahngruppen differenziert worden.

Statistischer Personalbestand	Vorjahr 2002			Anteil 2002 %	Berichtsjahr 2003			Anteil 2003 %	Diff. absolut
	m	w	ges		m	w	ges		
Beamte u. Beamtinnen	23.156	16.143	39.299	59,1	23.015	16.408	39.423	59,5	124
Angestellte	10.101	13.485	23.586	35,5	9.983	13.408	23.391	35,3	-195
Arbeiter u. Arbeiterinnen	2.342	1.231	3.573	5,4	2.239	1.165	3.404	5,1	-169
gesamt	35.599	30.859	66.458	100	35.237	30.981	66.218	100	-240

Abbildung C.2-15: Statistischer Personalbestand nach Statusgruppen

Die Aufteilung des statistischen Personalbestands nach Statusgruppen für die Freie und Hansestadt Hamburg insgesamt stellte sich wie folgt dar:

- 39.423 Beschäftigte (= 59,5 %) waren Beamtinnen oder Beamte
- 23.391 Beschäftigte (= 35,3 %) waren Angestellte
- 3.404 Beschäftigte (= 5,1 %) waren Arbeiterinnen oder Arbeiter.

Der relative Anteil der Beamtinnen und Beamten hat sich im Berichtsjahr 2003 um 0,4 Prozentpunkte gegenüber dem Stand am 31.12.2002 erhöht. Zurückgegangen sind dagegen die Anteile der Angestellten und die der Arbeiterinnen und Arbeiter.

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. Abschnitt C.2.5), die Arbeiterinnen und Arbeiter der Lohngruppen 1 bis 3a werden dem einfachen Dienst, ab Lohngruppe 4 dem mittleren Dienst zugeordnet.<sup>25</sup>

Statistischer Personalbestand	Vorjahr 2002			Anteil 2002 %	Berichtsjahr 2003			Anteil 2003 %	Diff. absolut
	m	w	ges		m	w	ges		
Einfacher Dienst	1.022	1.343	2.365	3,6	1.004	1.312	2.316	3,5	-49
Mittlerer Dienst	12.482	11.253	23.735	35,8	12.188	11.204	23.392	35,4	-343
Gehobener Dienst	11.046	8.372	19.418	29,3	11.248	8.664	19.912	30,1	494
Höherer Dienst	11.000	9.867	20.867	31,4	10.741	9.786	20.527	31,0	-340
gesamt	35.550	30.835	66.385	100	35.181	30.966	66.147	100	-238

Abbildung C.2-16: Statistischer Personalbestand nach Laufbahngruppen

<sup>25</sup>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.

Die Aufgliederung des statistischen Personalbestands nach Laufbahngruppen führt zu folgenden Ergebnissen:

- Zum einfachen Dienst wurden **2.316** Beschäftigte (= **3,5 %**) gerechnet.
- Dem mittleren Dienst gehörten **23.392** Beschäftigte (= **35,4 %**) an.
- Der gehobene Dienst bestand aus **19.912** Beschäftigten (= **30,1 %**).
- Dem höheren Dienst gehörten **20.527** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (= **31,0 %**) an.

Im Vergleich der Jahre 2002 und 2003 hat der Anteil der Beschäftigten im gehobenen Dienst um 0,7 Prozentpunkte zugenommen. Dadurch sind die Beschäftigtenanteile in allen anderen Laufbahngruppen zurückgegangen.

Die Anzahl der männlichen und weiblichen Beschäftigten in den verschiedenen Laufbahngruppen zeigt die nachfolgende Abbildung:

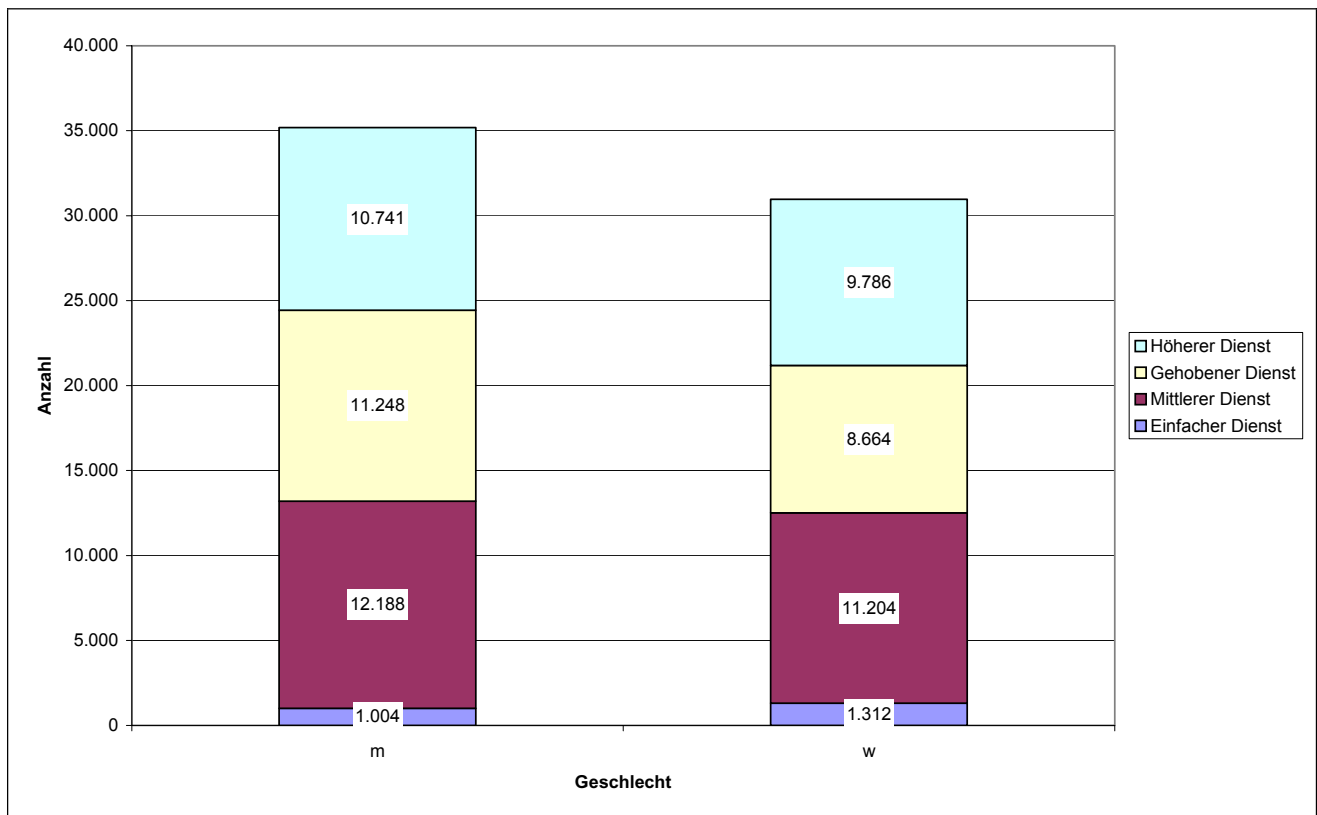


Abbildung C.2-17: Männliche und weibliche Beschäftigte der hamburgischen Verwaltung nach Laufbahngruppen

Am 31.12.2003 waren **30,5 %** (= **10.741**) der Männer in Funktionen des höheren Dienstes, **32,0 %** (= **11.248**) im gehobenen Dienst, **34,6 %** (= **12.188**) im mittleren Dienst und **2,9 %** (= **1.004**) im einfachen Dienst beschäftigt. Die Verteilung der Frauen auf die Statusgruppen sah wie folgt aus: **31,6 %** (= **9.786**) der Frauen waren in Funktionen des höheren Dienstes beschäftigt, **28 %** (= **8.664**) arbeiteten im gehobenen Dienst, **36,2 %** (= **11.204**) im mittleren Dienst und **4,2 %** (= **1.312**) im einfachen Dienst.

Gegenüber dem Vorjahr haben sich Verschiebungen zwischen den Laufbahngruppen ergeben. Sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen hat der Anteil der Beschäftigten in Funktionen des gehobenen Dienstes zugenommen. Abgenommen hat der Anteil der Beschäftigten im höheren und mittleren Dienst, während es im einfachen Dienst eine geringfügige Abnahme um 0,2 Prozentpunkte

bei den weiblichen Beschäftigten und keine Veränderung des relativen Anteils der männlichen Beschäftigten gegeben hat:

Statistischer Personalbestand	Vorjahr 2002					Berichtsjahr 2003				
	m	%	w	%	ges	m	%	w	%	ges
Einfacher Dienst	1.022	2,9	1.343	4,4	2.365	1.004	2,9	1.312	4,2	2.316
Mittlerer Dienst	12.482	35,1	11.253	36,5	23.735	12.188	34,6	11.204	36,2	23.392
Gehobener Dienst	11.046	31,1	8.372	27,2	19.418	11.248	32,0	8.664	28,0	19.912
Höherer Dienst	11.000	30,9	9.867	32,0	20.867	10.741	30,5	9.786	31,6	20.527
gesamt	35.550	100,0	30.835	100,0	66.385	35.181	100,0	30.966	100,0	66.147

Abbildung C.2-18: Anteile der männl. und weibl. Beschäftigten am statistischen Personalbestand nach Laufbahngruppen

---

#### **C.2.4 Beschäftigung nach Staatsangehörigkeit**

Da die Zahl der im hamburgischen öffentlichen Dienst Beschäftigten mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit sich relativ wenig verändert, werden diese Daten nur noch alle drei Jahre in den Personalbericht aufgenommen (erstmal wieder 2006).

Eine detaillierte Analyse ist dem Personalbericht 2003 zu entnehmen.

## C.2.5 Beschäftigung und Bezahlungsstruktur

Grundlage dieser Übersicht ist der budgetrelevante Personalbestand.

Personalzusatzkosten sind bereits in den Personalberichten 2001, 2002 und 2003 thematisiert worden. Im Jahr 2002 wurde insbesondere das Direktentgelt in den Blick genommen, also die Personalkosten, die verbleiben, wenn von den Gesamtpersonalkosten

- Aufwendungen für Vorsorgeeinrichtungen (Kranken-, Arbeitslosen-, Pflege- und Rentenversicherungsbeiträge, Beihilfe u. ä.) ohne kalkulatorische Kosten für zu erwartende Versorgungszahlungen der jetzt aktiven Beamten und Beamtinnen
- Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen, Jubiläumszuwendungen)
- Entgelte für arbeitsfreie Zeit (Aufstockungsbeträge bei Altersteilzeit und Teildienstfähigkeit, bezahlte Ausfallzeiten), davon gesondert ausgewiesen das anteilige Entgelt für Fehlzeiten, Urlaub, Krankheit und Feiertage sowie
- sonstige Personalzusatzkosten (Sozialzuschlag, sozialabhängiger Ortszuschlaganteil, Schwerbehindertenausgleichsabgabe, Besitzstandswahrung, Aufstockungsbetrag Teildienstfähigkeit, Trennungsgeldentschädigung etc.)

abgezogen werden. Das danach verbleibende Direktentgelt unterscheidet sich vom Arbeitnehmernettobetrag insbesondere dadurch, dass es noch die Arbeitnehmerbeiträge zu Vorsorgeeinrichtungen und direkte Steuern enthält.

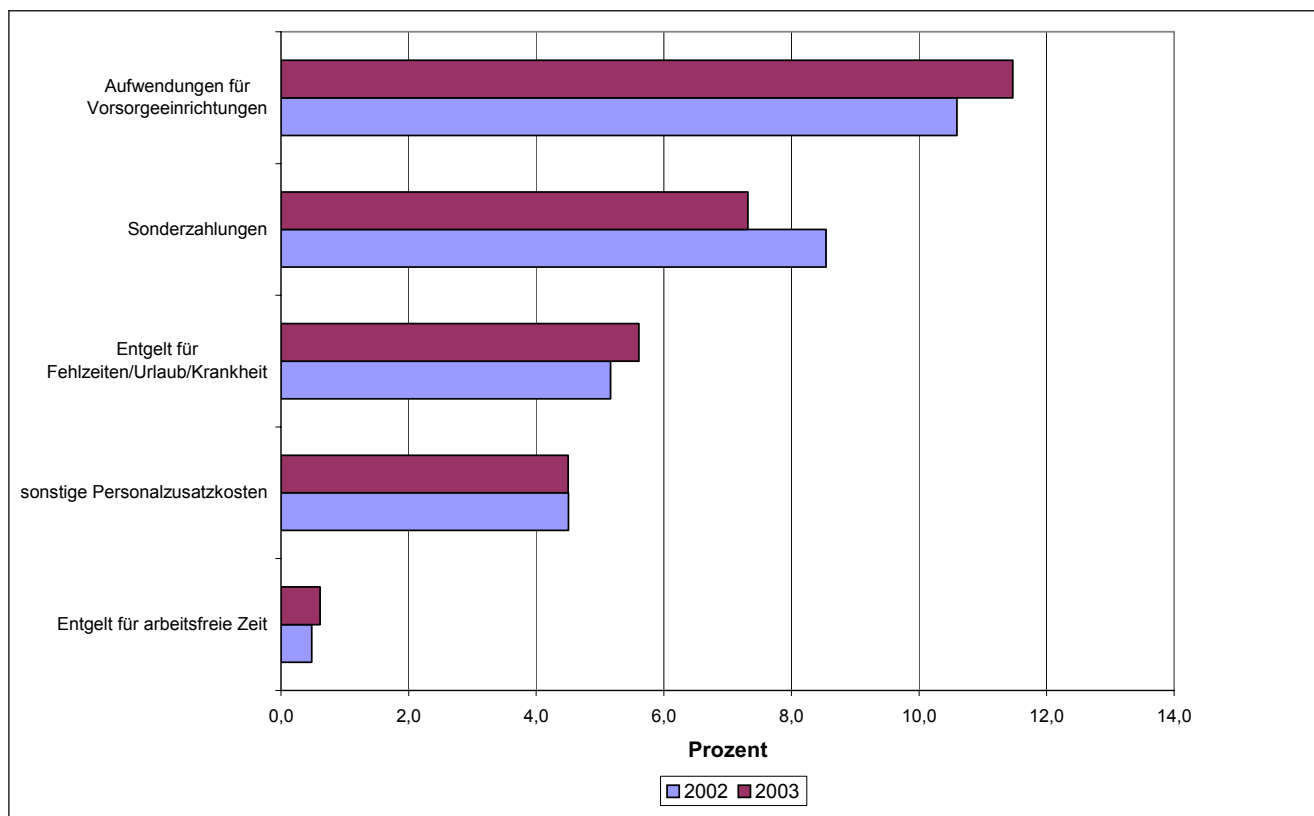


Abbildung C.2-19: Zusatzkosten in Prozent des Direktentgelts

Erneut stellen die Aufwendungen für Vorsorgeeinrichtungen den größten Zusatzkostenblock dar. Auffällig ist das Absinken des Anteils der Sonderzahlungen, die auch das sog. Weihnachtsgeld enthalten. Am Absinken des Anteils am Direktentgelt zeigt sich die befristete Absenkung des sog.

Weihnachtsgeldes für Beamtinnen und Beamte, die bereits im Jahr 2003 wirksam geworden ist. Das Niveau des Weihnachtsgeldes ist um ca. 27 % gesenkt worden. Bis 2007 besteht für Besoldungsempfängerinnen und -empfänger bis zur Besoldungsgruppe A 12 ein Anspruch in Höhe von 66 % des Grundbetrages, ab der Besoldungsgruppe A 13 in Höhe von 60 % des Grundbetrages. Für Versorgungsempfängerinnen und -empfänger - die nicht in dieser Übersicht enthalten sind - gilt Entsprechendes. Die Absenkung des Weihnachtsgeldes für diese Statusgruppe führt dazu, dass das Gesamteinkommen nicht mehr im bisherigen Umfang durch diese Zahlung bestimmt wird - und damit auch der Gesamtanteil der Sonderzahlungen am Direktentgelt gesunken ist.

Die Auswirkungen dieser Maßnahme werden im Ergebnis aber nicht unwesentlich durch die Zusammensetzung der Statusgruppen bestimmt. Bezogen allein auf Beamtinnen und Beamte ist der Anteil der Sonderzahlungen bezogen auf das Direktentgelt von 8,36 % auf Basis des Jahres 2002 auf **6,66 %** auf Basis der Daten des Jahres 2003 gesunken. Dies entspricht in absoluten Zahlen einem Rückgang von knapp 29 Mio. Euro. Bei Tarifbeschäftigten liegt der Anteil nahezu unverändert bei 8,91 % des Direktentgeltes auf Basis der Daten des Jahres 2002 und bei **8,57 %** auf Basis der Daten des Jahres 2003. Der Rückgang des Anteils beruht im Wesentlichen darauf, dass das Weihnachtsgeld auf dem Stand von 1993 eingefroren ist; für neu eingestellte Tarifbeschäftigte wird das Weihnachtsgeld ab dem 01.07.2003 nach den für Beamtinnen und Beamte geltenden Grundsätzen gewährt.

Der Einfluss des Verhältnisses der Statusgruppen zeigt sich auch mit Blick auf die Höhe der Aufwendungen für Vorsorgeeinrichtungen, deren Entwicklung maßgeblich durch die Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung bestimmt wird, die für Tarifbeschäftigte zu entrichten sind. Hier zeigt sich, dass in der Entwicklung der Anteil der Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg im Verhältnis zu dem der Beamtinnen und Beamten seit 1999 zurückgegangen ist.

Zwischen den Jahren 2001 und 2002 gab es eine deutliche Veränderung im Verhältnis der Statusgruppen untereinander, die im wesentlichen auf der Verselbständigung des UKE beruhte. Seitdem ist die Entwicklung annähernd konstant geblieben.

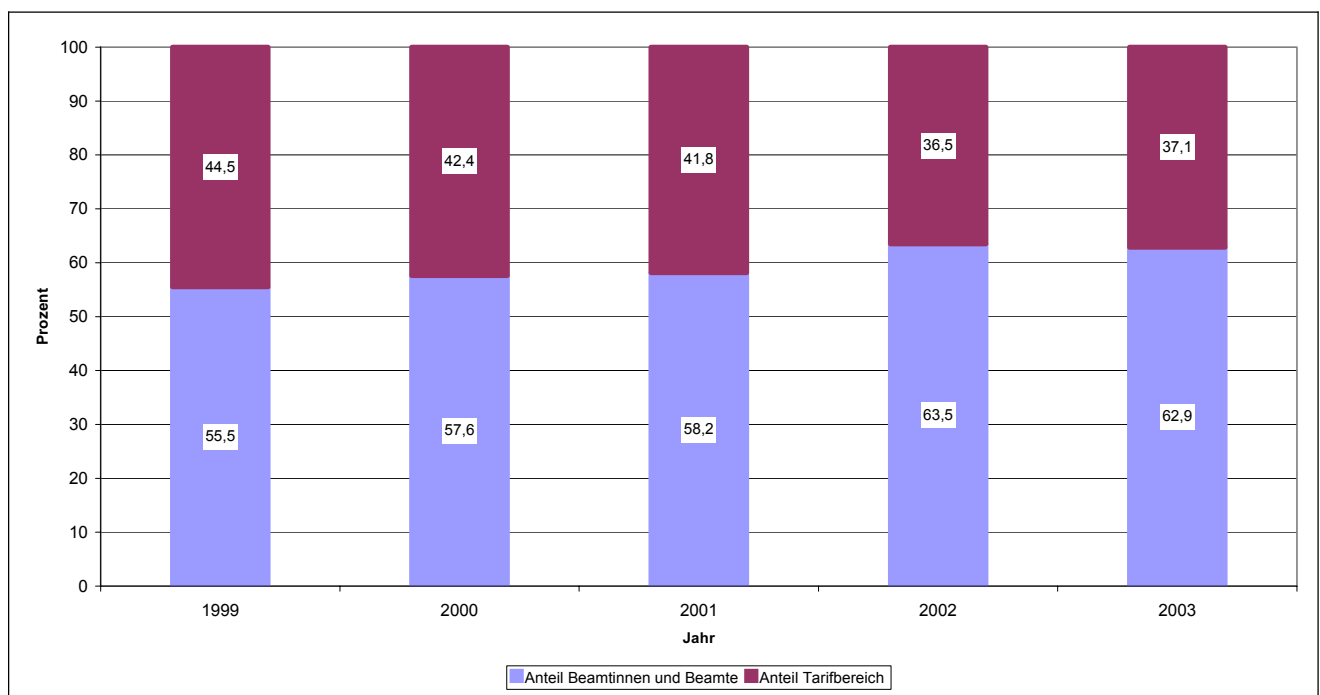


Abbildung C.2-20: Verhältnis der Statusgruppen

Weiter wird die Verteilung des Bruttoeinkommens in den Einzelplänen mitgeteilt. Für die Ermittlung der Werte wurde wieder der Monat Oktober, also ein Zahlmonat ohne Sonderfaktoren wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld herangezogen.

Der Anteil der Geringverdienenden (bis 1.000 € brutto monatlich) liegt wie im Vorjahr unverändert bei **7,2 %**. In der Einkommensklasse 1.000 bis 2.000 € brutto setzt sich die Tendenz aus dem Vorjahr fort. Es ist wieder eine leichte Verringerung des Anteils zu verzeichnen, von 17,5 % im Jahr 2002 auf **16,1 %** im Jahr 2003 (-1,4 Prozentpunkte). Ein leichtes Abschmelzen des Anteils ergab sich auch in der Bruttoeinkommensklasse 2.000 € bis 3.100 €, hier sank der Beschäftigtenanteil von 42,9 % im Vorjahr auf **42,3 %** im Jahr 2003 (-0,6 Prozentpunkte).

Nach wie vor sind knapp zwei Drittel aller Beschäftigten den genannten Einkommensklassen zugeordnet.

In der Einkommensklasse 3.100 € bis 4.100 € brutto ist der Anteil der Beschäftigten im Jahr 2003 um 0,8 Prozentpunkte auf **24,8 %** (Vorjahr 24,0 %, +0,4 Prozentpunkte) leicht angestiegen. Fast ein Viertel der Beschäftigten findet sich in diesem Einkommenssegment wieder.

Wie im Vorjahr ist der Beschäftigtenanteil in der Einkommensklasse 4.100 € bis 5.100 € brutto etwas angestiegen, von 6,9 % im Jahr 2002 auf **8,0 %** im Jahr 2003 (+1,1 Prozentpunkte). **1,6 %** aller Beschäftigten verfügen über ein monatliches Bruttoeinkommen, das über 5.100 € liegt. Hier ist ein Zuwachs von 0,2 Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr (1,4 %) zu verzeichnen. Die leichten Steigerungen in den höheren Bruttoeinkommensklassen gegenüber dem Vorjahr erklären sich zum einen durch die Verselbständigungen, durch die im Wesentlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den unteren Einkommensgruppen den Kernbereich verlassen haben. Damit steigt der relative Anteil höherer Besoldungsgruppen an der Bruttoeinkommensverteilung. Zum anderen führen die linearen Besoldungs- und Tarifierungen insbesondere in den Einkommensklassen 3.100 - 4.100 € brutto und 4.100 € - 5.100 € brutto dazu, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der nächst höheren Einkommensklasse zuzuordnen sind.

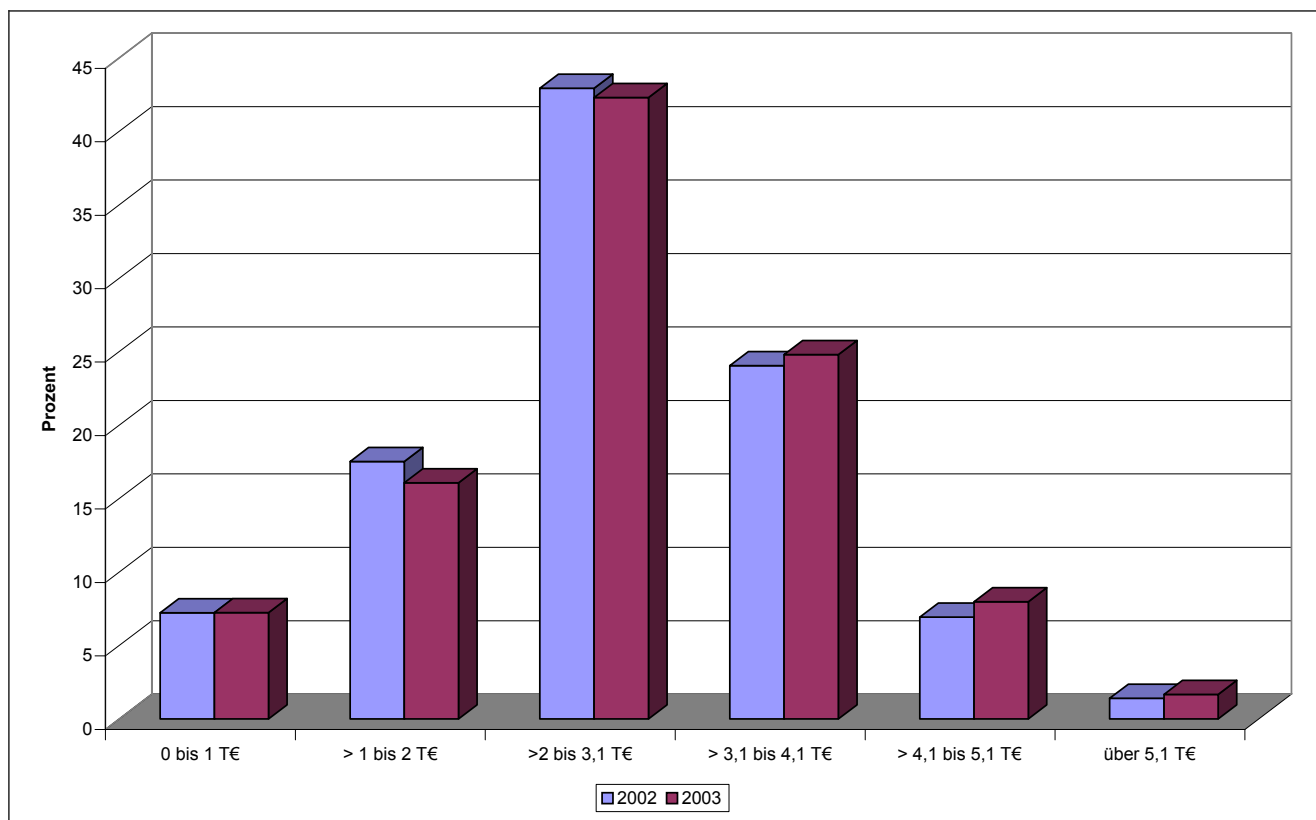


Abbildung C.2-21: Bruttoeinkommensverteilung in den Einzelplänen



## C.2.6 Beschäftigung nach Berufskategorien

Die in diesem Bericht unterschiedenen Berufskategorien basieren auf dem bundesweit einheitlichen Schlüssel „ausgeübter Beruf“ (AB-Schlüssel), der auch im Rahmen der Abrechnung an die Sozialversicherungsträger übermittelt wird. Auf Grundlage dieses AB-Schlüssels hat die Bundesagentur für Arbeit einzelne Berufe hierarchisch zusammengefasst. Für die Kategorie „Dienstleistungsberufe“ ist in enger Abstimmung mit den Behörden und Ämtern eine stärkere Differenzierung entwickelt worden, um die in der hamburgischen öffentlichen Verwaltung vorhandenen Berufe besser erfassen zu können.

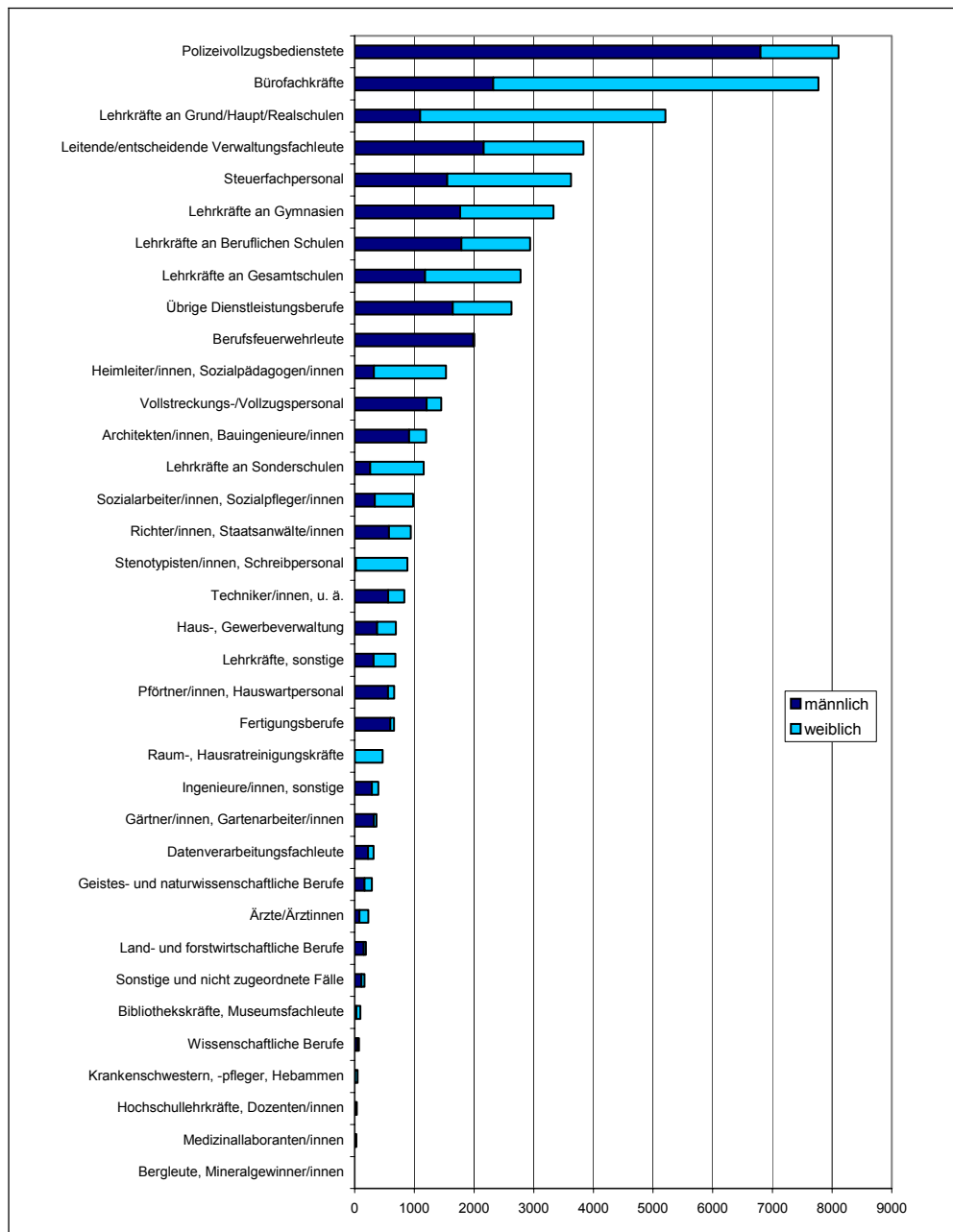


Abbildung C.2-22: Anzahl der Beschäftigten der Einzelpläne nach Berufskategorien

Wie in Abbildung C.2-22 ersichtlich wird, setzt sich das Personal der Freien und Hansestadt Hamburg aus einer Vielzahl unterschiedlichster Berufsgruppen zusammen. In Hamburg als Stadtstaat gehören u. a. die Polizei, die Lehrkräfte, das Steuerfachpersonal, die Richter und Richterinnen, die

---

Staatsanwaltschaft sowie die Hochschullehrkräfte zum Landespersonal. Daneben werden neben den „klassischen“ Berufen der öffentlichen Verwaltung auch Reinigungskräfte, medizinisches und pädagogisches Personal sowie Beschäftigte in gewerblichen und Fertigungsberufen (z.B. Schlosserinnen und Schlosser, Malerinnen und Maler, Lackiererinnen und Lackierer, Mechanikerinnen und Mechaniker) beschäftigt.

In der Abbildung ist ebenfalls erkennbar, dass sich ein Großteil der Beschäftigten auf etwa 10 Berufskategorien verteilt. Diese korrespondieren organisatorisch mit den großen Behörden und Ämtern: der Behörde für Inneres mit dem Polizeivollzugsdienst und der Berufsfeuerwehr, der Behörde für Bildung und Sport mit den Lehrkräften sowie der Finanzbehörde mit dem Steuerfachpersonal. In den Berufskategorien „Bürofachkräfte“ und „leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute“ werden die Beschäftigten der allgemeinen Verwaltung aus allen Behörden und Ämtern der hamburgischen Verwaltung erfasst.

Werden die Berufskategorien nach Statusgruppen unterschieden, überwiegen die Beamtinnen und Beamte beispielsweise im Polizeivollzugsdienst, bei den Lehrkräften an staatlichen Schulen und bei den Berufsfeuerwehrlern. Eindeutig von Angestellten geprägte Berufsgruppen sind z. B. die Heimleitung und die Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, die Technikerinnen und Techniker sowie die Datenverarbeitungsfachleute. Die Berufskategorien, in denen der Anteil an Arbeiterinnen und Arbeiter dominiert, sind u. a. die Haus- und Gewerbeverwaltung, die Raum- und Hausratreinigungs-kräfte sowie die Fertigungsberufe.

## C.2.7 Schwerbehinderte

Wie bereits auch für die Jahre 2001 und 2002 wurde die Berechnung der Ausgleichsabgabe für das Jahr 2003 auf Grundlage der gesetzlichen Vorschriften des Sozialgesetzbuches Neuntes Buch (SGB IX, §§ 71 – 77) durchgeführt. Weiterhin hat jeder Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen auf wenigstens 5 % seiner Arbeitsplätze Schwerbehinderte zu beschäftigen (vgl. Bürgerschaftsdrucksache 16/6498). Bei Nichterfüllung dieser Pflichtquote muss eine Ausgleichsabgabe entrichtet werden. Zur differenzierten Darstellung der Berechnung der Schwerbehinderten-Beschäftigungsquote wird auf den Personalbericht 2003 verwiesen.

Die Quote beträgt nach jeweils 5,21 % für die Jahre 2001 und 2002 nunmehr **5,50 %** im Durchschnitt des Jahres 2003. Die gesetzliche Vorgabe von mindestens 5 % Schwerbehindertenbeschäftigungsquote wurde damit wiederum **erfüllt**.

Ein Grund für die gestiegene Beschäftigungsquote dürfte in der Entscheidung des Senats liegen, ein geregelter Einstellungsverfahren für Neueinstellungen einzuführen. Die externe Einstellung von Schwerbehinderten als bevorzogter Personenkreis nach dem SGB IX ist danach weiterhin möglich.

Die Abbildung C.2-23 zeigt den Vergleich zwischen den Zahlen für die Jahre 2001 bis 2003.

	Zu zählende Arbeitsplätze	Pflichtplatz-Soll 5 %	Besetzte Pflichtplätze	Beschäftigungsquote
Jahresdurchschnitt 2001 <sup>26</sup>	77.682	3.884	4.047	5,21 %
Jahresdurchschnitt 2002	70.329	3.517	3.667	5,21 %
Jahresdurchschnitt 2003	70.600	3.530	3.886	5,50 %

Abbildung C.2-23: Beschäftigungsquote im Jahresvergleich

Aufgrund der besonderen Aufgabenstruktur einzelner Behörden variiert die Beschäftigungsquote sehr stark zwischen den Behörden. Für die Berechnung der Pflichtplatzanzahl und der daraus resultierenden Beschäftigungsquote gilt die Freie und Hansestadt Hamburg als einheitlicher Arbeitgeber. Daher ist es zulässig, dass Behörden, bei denen mehr als die vorgeschriebene Mindestzahl von Schwerbehinderten beschäftigt werden, Beschäftigungsdefizite von anderen Behörden ausgleichen können.

In den nachfolgenden Graphiken sind die Quoten der einzelnen Behörden, der Einrichtungen nach § 15 Landeshaushaltsordnung und der Landesbetriebe nach § 26 Landeshaushaltsordnung als Jahresdurchschnitt 2003 dargestellt.

<sup>26</sup>In den Zahlen für das Berichtsjahr 2001 sind noch die Beschäftigten des UKE enthalten.

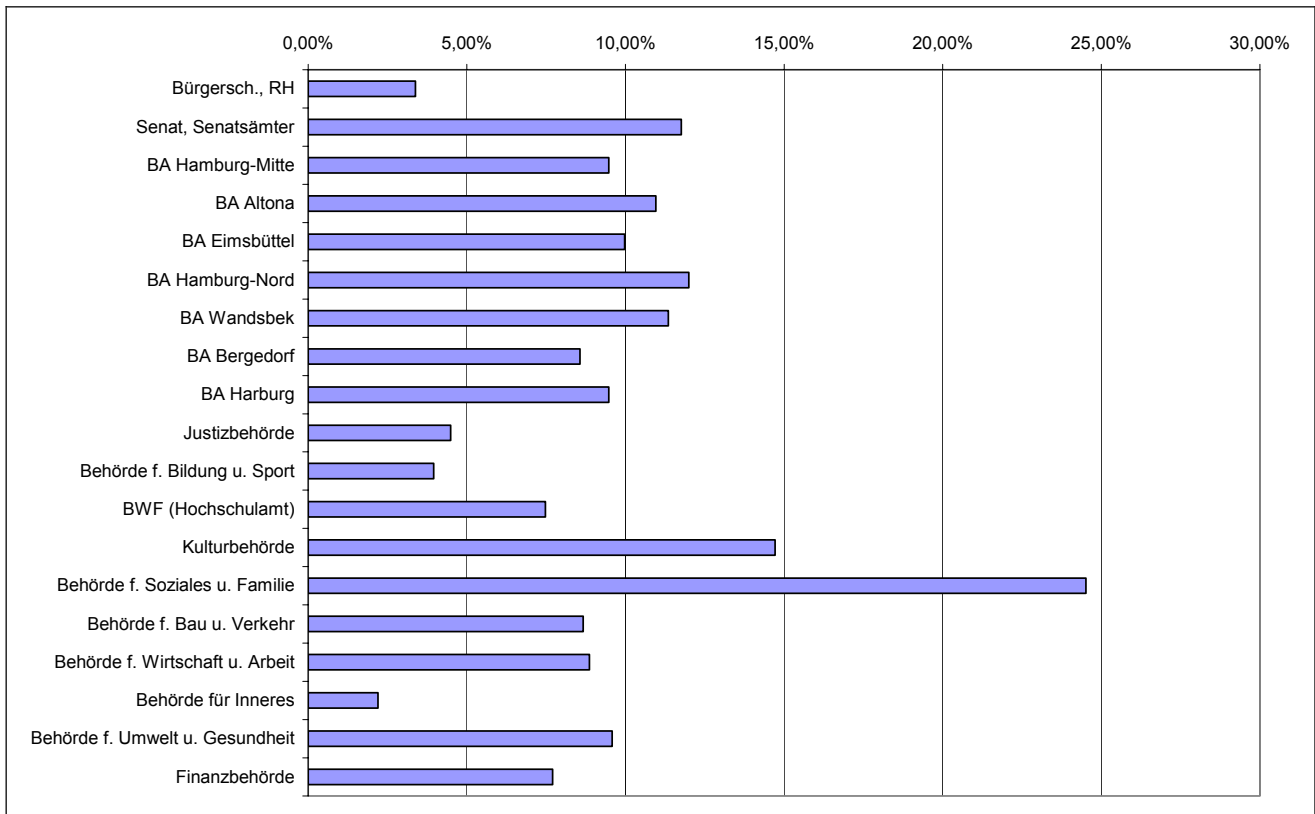


Abbildung C.2-24: Übersicht der Beschäftigung Schwerbehinderter

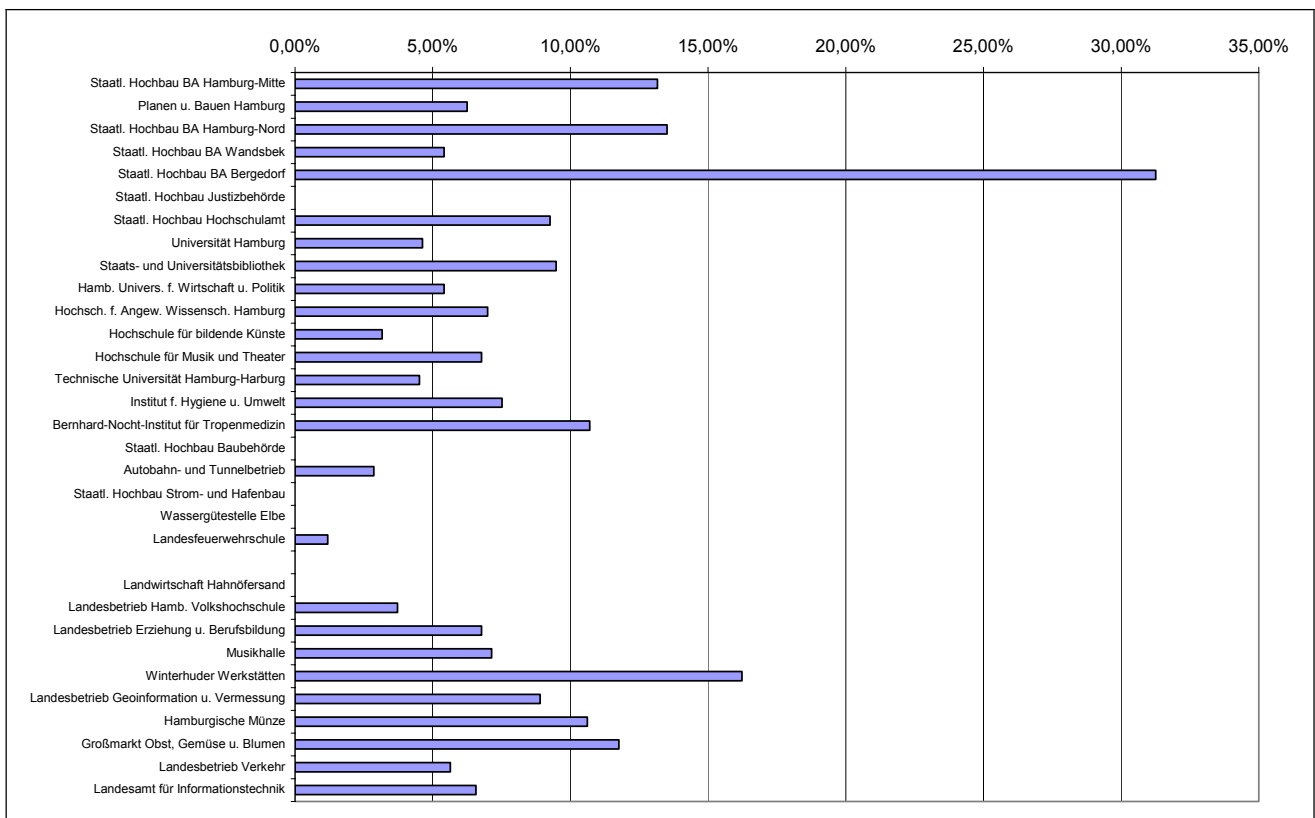


Abbildung C.2-25: Übersicht der Beschäftigung Schwerbehinderter

---

## 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 übrigen Statusgruppen der Freien und Hansestadt entsprechend angewendet. Die zuvor erteilten Genehmigungen sind ab dem 31.12.2001 erloschen. Nahezu alle Nebentätigkeiten sind seither genehmigungs- oder zumindest anzeigepflichtig.

Der Rechnungshof hat im Jahr 2003 bei mehreren Behörden und Ämtern eine Prüfung zum Thema Nebentätigkeiten durchgeführt. Dabei wurden sowohl die in das Bezügeabrechnungssystem PAISY eingegebenen Daten wie auch die Antragsbearbeitung anhand der Personalakten geprüft.

In seinem Jahresbericht 2004 hat der Rechnungshof auf Qualitätsmängel bei der Dateneingabe in PAISY hingewiesen. Abweichungen zwischen Anträgen und Dateneingaben wurden insbesondere bei den Angaben zur Art der Nebentätigkeit, zum zeitlichen Umfang und zu den Entgelten festgestellt. Dementsprechend weist der Rechnungshof darauf hin, dass die Auswertung differenzierter Fragestellungen zu diesen Punkten zurzeit nicht sinnvoll ist.

Die geprüften Behörden haben sich gegenüber dem Rechnungshof verpflichtet, alles Erforderliche zur Verbesserung der Datenqualität zu veranlassen. Das Personalamt hat zugesagt, die Behörden dabei zu unterstützen. Vor diesem Hintergrund hat der Landesbetrieb Zentrum für Personaldienste die Dateneingabe-Maske für Nebentätigkeiten in PAISY neu strukturiert. Als Hilfestellung für die Personalsachbearbeiterinnen und -sachbearbeiter in den Behörden wurde das Bild um eine ausführliche Online-Hilfe ergänzt. Zudem sind Plausibilitätsprüfungen eingebaut worden, um fehlerhafte Dateneingaben zu vermeiden. Mit der Bereitstellung des überarbeiteten Eingabebildes ab März 2004 wurden alle Personalstellen um die Prüfung ihres Datenbestandes gebeten.

Aufgrund der oben beschriebenen Erkenntnisse wurden die Berichte zum Thema Nebentätigkeiten im vorliegenden Personalbericht gegenüber dem Vorjahresbericht lediglich um einen Bericht zum Thema „Nebentätigkeiten von Teilzeitbeschäftigten“ ergänzt. Darüber hinaus werden die relativ validen Daten zur Anzahl der angezeigten und genehmigten Nebentätigkeiten sowie die Zahl der Beschäftigten mit Nebentätigkeiten ausgewertet. Für die folgenden Auswertungen wurde als Grundgesamtheit der budgetrelevante Personalbestand am 31.12.2003 herangezogen.

Die Anzahl der angezeigten oder genehmigten Nebentätigkeiten<sup>27</sup> an diesem Stichtag ist in der hamburgischen Verwaltung um **10,9 %** auf **6.130** (Vorjahr: 5.527) gestiegen<sup>28</sup>. Im Bereich der Einzelpläne betrug der Anstieg **9,3 %** auf **5.220** (Vorjahr: 4.777), bei den Einrichtungen nach § 15 LHO **19,2 %** auf **732** (Vorjahr: 614) und bei den Landesbetrieben nach § 26 LHO **30,9 %** auf **178** (Vorjahr: 136). Die Veränderungen bei den Einzelplänen waren besonders ausgeprägt in der Justizbehörde, der Behörde für Inneres (hier im Polizeivollzugsdienst) und in der Finanzbehörde im Bereich Steuerverwaltung. Bei den Einrichtungen und den Landesbetrieben waren die stärksten Zuwächse bei der Universität Hamburg und der Technischen Universität Hamburg-Harburg zu verzeichnen. Hinzu kommt, dass der Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung mit Wirkung vom 1.1.2003 als selbständige Einheit aus der Behörde für Bau und Verkehr ausgegliedert worden ist.

---

<sup>27</sup>Ohne unentgeltliche Tätigkeiten: öffentliche Ehrenämter, Betreuung Angehöriger. Ohne Nebentätigkeitsverpflichtungen nach § 68 HmbBG.

<sup>28</sup>Der deutliche Anstieg der Zahl der Nebentätigkeiten im Vergleich zum Vorjahr korrespondiert für die hamburgische Verwaltung insgesamt und auch für einzelne Bereiche nicht mit einer entsprechenden Zunahme der Beschäftigungsverhältnisse. Eine eindeutige und verifizierbare Erklärung für die Zunahme liegt nicht vor. Vermutet werden kann aber, dass die tatsächliche Erhöhung des Umfangs der Nebentätigkeiten nicht in dem Ausmaß stattgefunden hat, wie ihn die ausgewiesenen Zahlen wiedergeben. Beispielsweise könnte eine Aktualisierung des Erfassungsstandes im Verlauf des vergangenen Jahres im Gefolge der Prüfung durch den Rechnungshof bereits eine Rolle gespielt haben.

Die Mehrheit aller Nebentätigkeitsformen der Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung blieben die genehmigungspflichtigen entgeltlichen Tätigkeiten mit einem Anteil von unverändert **81 %**. Die überwiegende Zahl der Nebentätigkeiten wurde mit **68 %** aller Fälle (Vorjahr 69 %) bei einem Arbeitgeber außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt. Unverändert **18 %** betrafen die hamburgische Verwaltung; bei **11 %** (Vorjahr 10 %) war der Arbeitgeber ein anderer öffentlicher Dienstherr. Bei weiterhin rund **3 %** der Nebentätigkeiten war keine Zuordnung möglich.

Da von Beschäftigten mehrere Nebentätigkeiten ausgeübt werden können, gibt es eine Differenz zwischen der Zahl der Beschäftigten mit Nebentätigkeiten und der Gesamtzahl der Nebentätigkeiten. Auch hier zeigt sich eine deutliche Zunahme, die allerdings zumeist nicht so ausgeprägt war wie bei der Gesamtzahl der Nebentätigkeiten. Für die hamburgische Verwaltung insgesamt ist die Zahl der Beschäftigten mit Nebentätigkeiten um **9,1 %** auf **5.394** gestiegen (Vorjahr 4.942). Das Verhältnis von Anzahl der erfassten Nebentätigkeiten zu der korrespondierenden Zahl der Beschäftigten hat sich damit leicht erhöht – auf **1,14** nach 1,12 im Vorjahr. Es wird also im Durchschnitt von den Beschäftigten mit Nebentätigkeiten weiterhin nur einer Nebentätigkeit nachgegangen. Für den Bereich der Einzelpläne ergab sich eine Zunahme der Beschäftigten mit Nebentätigkeiten von **7,2 %** auf **4.577** (Vorjahr 4.268), für die Einrichtungen betrug sie **20,0 %** auf **653** (Vorjahr 544) und für die Landesbetriebe **26,2 %** auf **164** (Vorjahr 130).

Beschäftigte mit Nebentätigkeiten sind in überwiegender Anzahl Vollzeitbeschäftigte. Die folgende Abbildung zeigt die prozentualen Anteile von Beschäftigten nach dem Umfang der Arbeitszeit.

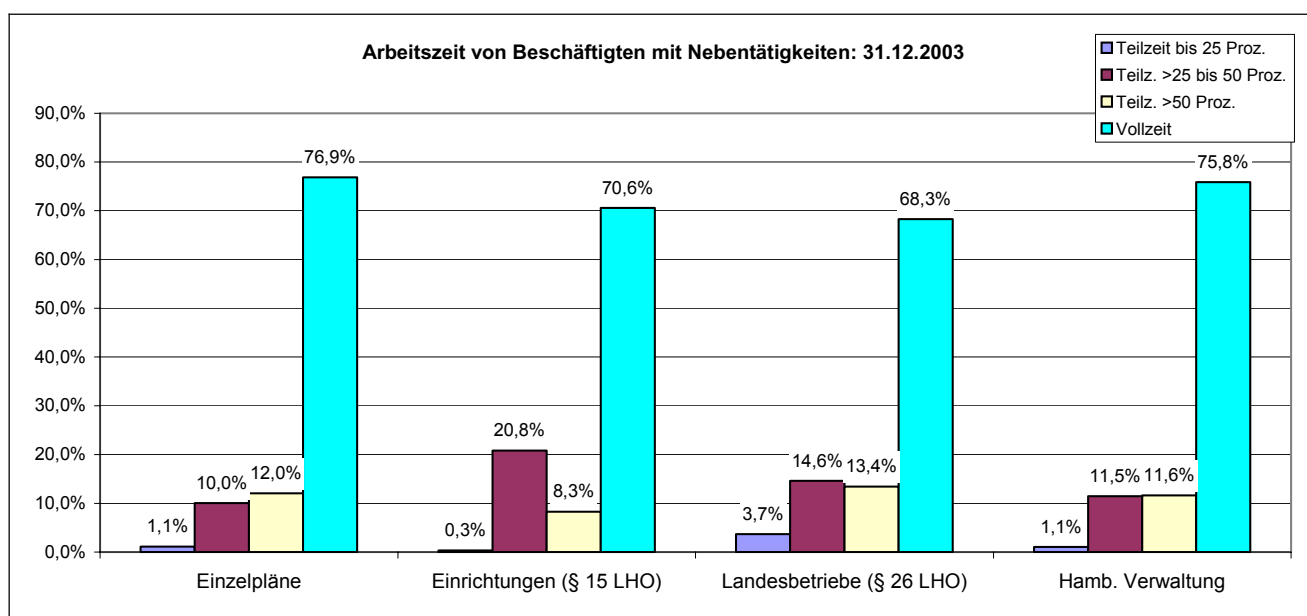


Abbildung C.2-26: Vollzeit- und Teilzeitanteile von Beschäftigten mit Nebentätigkeiten

Die Relationen der Beschäftigten mit Nebentätigkeiten zu den jeweiligen, gesamten budgetrelevanten Beschäftigungsverhältnissen sind für die einzelnen organisatorischen Einheiten in den Abbildungen auf den beiden folgenden Seiten wiedergegeben. Dabei zeigt sich weiterhin eine starke Streuung.

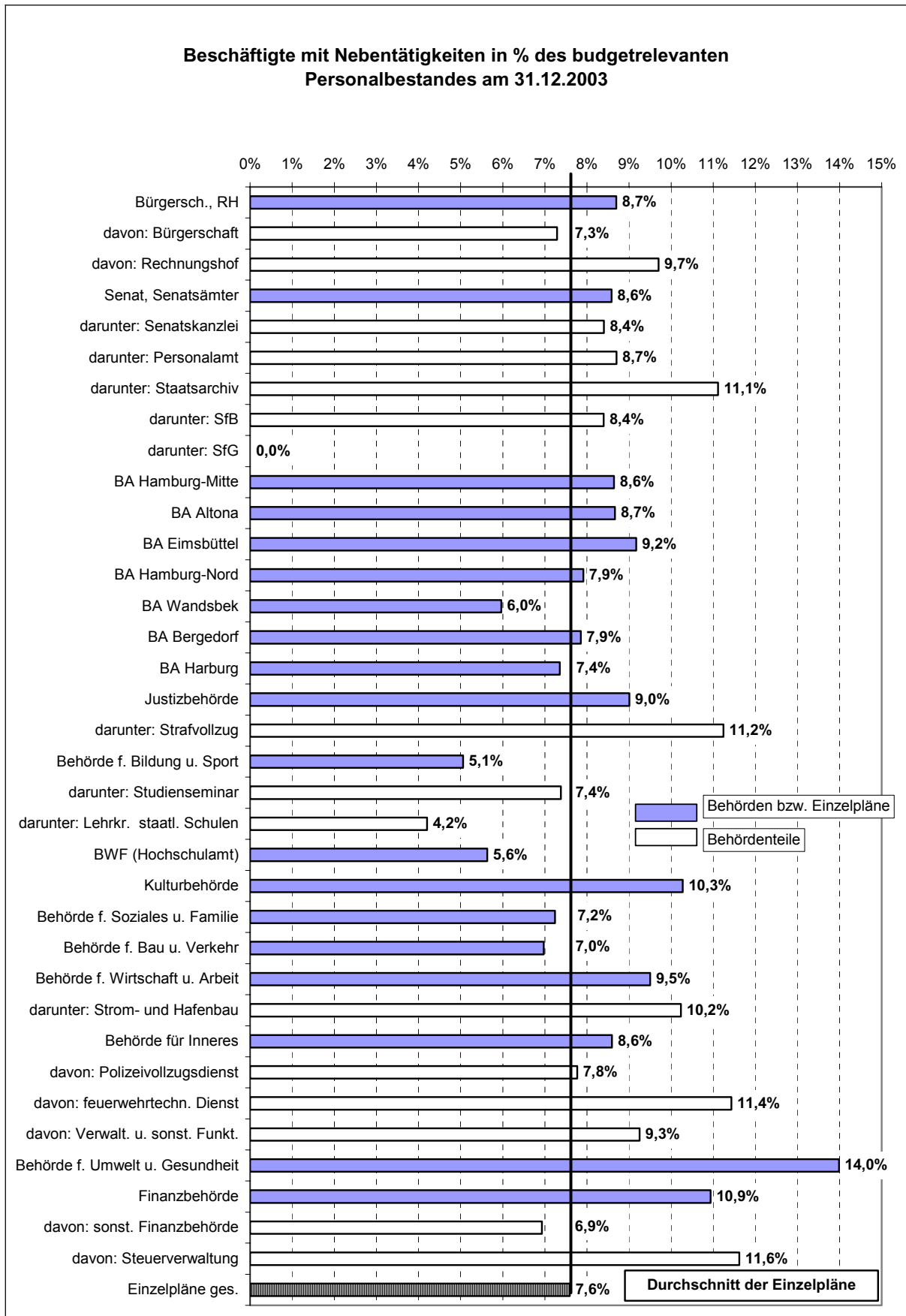
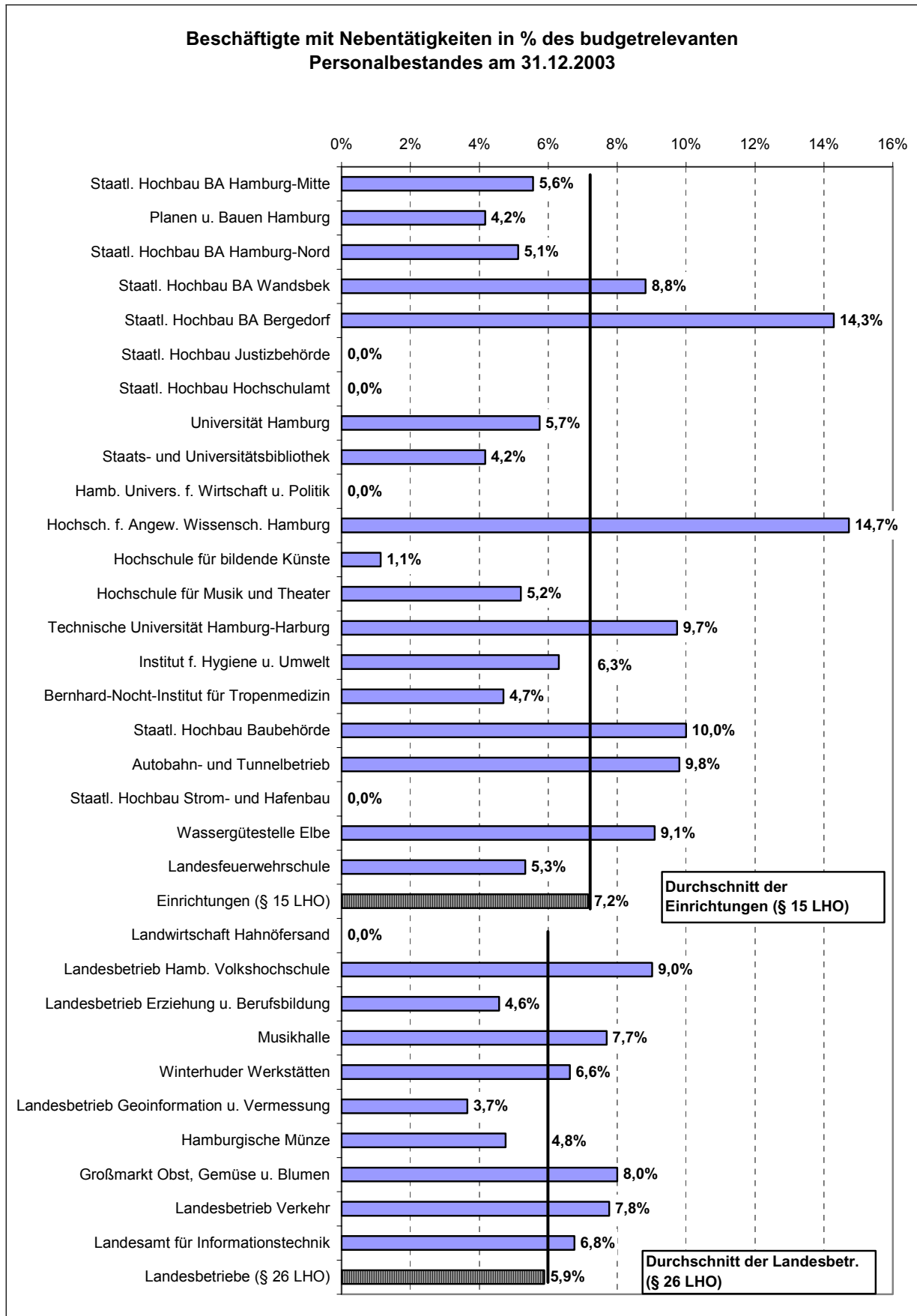


Abbildung C.2-27: Beschäftigte mit Nebentätigkeiten in Behörden



**Abbildung C.2-28: Beschäftigte mit Nebentätigkeiten in Einrichtungen und Landesbetrieben**



## C.3 Altersstruktur und Personalbedarf

### C.3.1 Altersstruktur der Beschäftigten

Nach einer Modellrechnung des Zentrums für Personaldienste werden von 70.468 Beschäftigten zu Beginn des Jahres 2003 bis zum Ende des Jahres 2016 insgesamt 27.594 Beschäftigte altersbedingt ausscheiden. Dieses entspricht einer Quote von 39,1 Prozent.

Ausgangspunkt dieser Modellrechnung sind folgende Annahmen:

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nur dann berücksichtigt, wenn sie entweder unbefristet beschäftigt (UB), befristet beschäftigt (BB), ohne Bezüge beurlaubt (OB) oder wegen längerer Arbeitsunfähigkeit ohne Krankenbezüge beurlaubt (OK) sind.
- Die Betrachtung bezieht neben den Einzelplänen der Freien und Hansestadt Hamburg auch Einrichtungen nach § 15 Abs. 2 LHO und Landesbetriebe nach § 26 LHO ein.
- Die Analyse erstreckt sich auf den Zeitraum vom 01. Januar 2003 bis zum 31. Dezember 2016 und damit auf insgesamt vierzehn Kalenderjahre.
- Entsprechend der so genannten Variante 63 scheidet Beschäftigte der Berufskategorien „Berufsfeuerwehrleute“, „Polizeivollzugsbedienstete“ und „Vollstreckungs-/Vollzugspersonal“ (nachfolgend kurz: Beschäftigte im Vollzugsdienst) im Alter von 60 Jahren, alle übrigen Beschäftigten im Alter von 63 Jahren altersbedingt aus.
- Die Ausscheidensquote ist definiert als Verhältnis der innerhalb des Betrachtungszeitraums altersbedingt Ausscheidenden zu den am 01. Januar 2003 Beschäftigten.

Abbildung C.3-1 gibt einen detaillierten Überblick des Ergebnisses der Modellrechnung. Sie aktualisiert damit eine Übersicht nach dem Stand vom 31. August 2003, die das Personalamt dem Haushaltsausschuss auf dessen Anfrage hin am 16. Dezember 2003 zuleitete.<sup>29</sup>

	Bestand	Abgänge														Gesamt	v. Hd.
	2003	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016		
1.0 Bürgersch., RH	226	7	10	5	8	6	6	6	9	2	5	6	4	10	10	94	41,6
1.1 Senat, Senatsämter	1.175	11	17	26	28	36	24	28	31	26	31	26	30	28	41	383	32,6
1.2 BA Hamburg-Mitte	1.503	14	19	35	34	46	36	36	42	45	46	53	50	44	46	546	36,3
1.3 BA Altona	1.091	10	16	31	31	31	26	27	30	34	29	34	29	30	31	389	35,7
1.4 BA Eimsbüttel	870	4	14	15	14	21	31	21	18	27	22	21	30	24	27	289	33,2
1.5 BA Hamburg-Nord	1.130	10	19	20	22	40	19	30	31	51	26	29	41	34	33	405	35,8
1.6 BA Wandsbek	1.266	10	16	29	39	33	30	37	31	43	39	49	36	38	35	465	36,7
1.7 BA Bergedorf	552	4	8	10	13	12	13	11	11	15	17	22	12	9	14	171	31,0
1.8 BA Harburg	1.032	8	14	29	21	35	23	17	29	34	38	28	35	30	36	377	36,5
2.0 Justizbehörde	5.825	60	125	128	116	123	113	116	117	138	124	128	146	146	140	1.720	29,5
3.1 Behörde f. Bildung u. Sport	21.711	244	515	646	795	867	747	783	987	1.056	1.110	1.119	966	840	718	11.393	52,5
3.2 BWF (Hochschulamt)	153	3	4	10	6	2	6	5	3	5	9	4	7	5	4	73	47,7
3.3 Kulturbehörde	169	3	6	7	8	11	7	6	2	3	3	6	6	7	12	87	51,5
4.0 Behörde f. Soziales u. Familie	1.289	14	20	34	34	48	34	48	57	52	44	48	52	71	55	611	47,4
6.0 Behörde f. Bau u. Verkehr	1.146	34	29	30	39	38	30	34	37	32	35	37	31	26	39	471	41,1
7.0 Behörde f. Wirtschaft u. Arbeit	2.185	36	59	75	59	72	57	75	50	72	50	59	59	63	59	845	38,7
8.1 Behörde für Inneres	12.097	49	244	193	216	238	225	205	244	213	252	262	274	298	351	3.264	27,0
8.2 Behörde f. Umwelt u. Gesundheit	1.450	21	23	35	36	56	27	45	44	53	49	52	61	50	49	601	41,4
9.1 Finanzbehörde	5.317	50	68	69	103	97	94	116	106	118	149	126	136	139	144	1.515	28,5
L15 Wirtschaftsplan (§ 15 LHO)	7.403	159	217	211	242	224	166	214	188	200	233	214	196	200	211	2.875	38,8
L26 Landesbetrieb (§ 26 LHO)	2.896	24	39	49	69	92	55	66	92	94	77	93	90	85	95	1.020	35,2
<b>Gesamt</b>	<b>70.486</b>	<b>775</b>	<b>1.482</b>	<b>1.687</b>	<b>1.933</b>	<b>2.128</b>	<b>1.769</b>	<b>1.926</b>	<b>2.159</b>	<b>2.313</b>	<b>2.388</b>	<b>2.416</b>	<b>2.291</b>	<b>2.177</b>	<b>2.150</b>	<b>27.594</b>	<b>39,1</b>

Abbildung C.3-1: Anzahl und Quote der altersbedingten Abgänge

Als erster Orientierungspunkt für die Bewertung der erwarteten Ausscheidensquoten kann eine „unkritische“ Ausscheidensquote dienen, die ausgehend von folgenden Annahmen bestimmt wird:

<sup>29</sup>Die Veränderungen im Personalbestand und in der Summe der prognostizierten Abgänge bis zum Jahr 2016 ergeben sich aus den zwischen dem 31.8.2003 und dem 31.12.2003 erfolgten Personalbewegungen (Zu- und Abgänge) und den damit verbundenen Verschiebungen in der Altersstruktur.

- Gegeben sei ein fiktiver Personalkörper, der eine gleichmäßige Altersstruktur und damit in einer festen Zahl zusammenhängender Geburtsjahrgänge jeweils gleich viele Beschäftigte aufweist.
- Alle Beschäftigten des fiktiven Personalkörpers verbringen dieselbe Anzahl von Jahren im aktiven Dienst.

Unter diesen Voraussetzungen wird jährlich derselbe Anteil an Beschäftigten des fiktiven Personalkörpers altersbedingt ausscheiden. Die „unkritische“ Ausscheidensquote lässt sich dann allgemein mit Hilfe der folgenden Gleichung bestimmen:

$$\text{"unkritische" Ausscheidensquote} = \frac{1}{\text{Verweildauer in Jahren}} \times 14 \text{ Jahre .}$$

Hieraus wird deutlich, dass die „unkritische“ Ausscheidensquote von der durchschnittlichen Verweildauer abhängt. Diese wiederum kann mit den Einstellungsvoraussetzungen des betrachteten Personalkörpers nennenswert schwanken. Beispielsweise lässt sich eine durchschnittliche Verweildauer von mehr als vierzig Jahren annehmen, wenn die Rekrutierung traditionell direkt nach der Schulausbildung erfolgt. Andererseits kann die durchschnittliche Verweildauer aber auch bis auf wenig mehr als 20 Jahre sinken, wenn die Beschäftigten erst auf der Basis einer mehrjährigen Berufserfahrung in akademischen Berufen eingestellt werden. Abbildung C.3-2 illustriert den Zusammenhang zwischen der Verweildauer und der „unkritischen“ Ausscheidensquote anhand ausgewählter Werte.

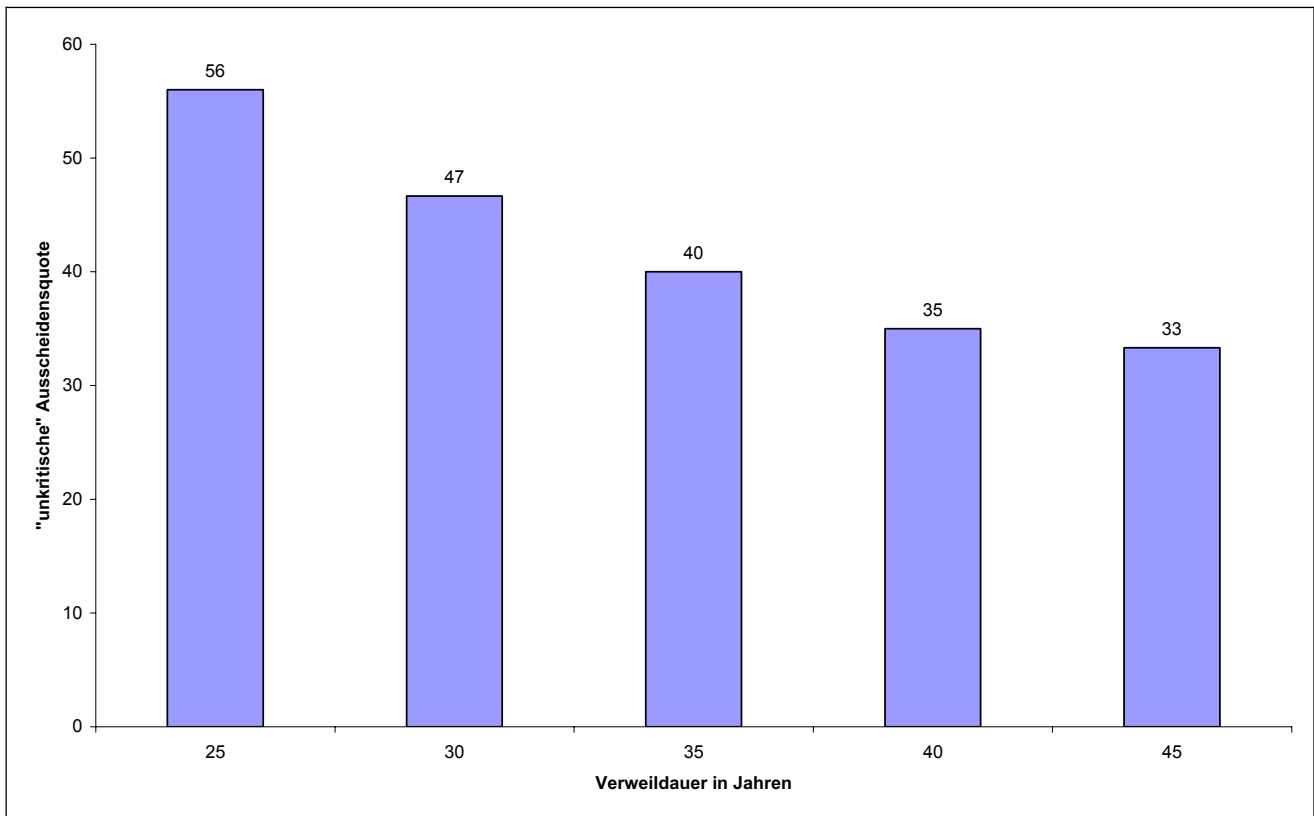


Abbildung C.3-2: „Unkritische“ Ausscheidensquoten in Abhängigkeit von der durchschnittlichen Verweildauer

Verlässliche Werte für die Verweildauern unterschiedlicher Personalkörper können allein die für die Personalplanung jeweils verantwortlichen Behörden und Ämter festlegen. Nur dort lässt sich also im Einzelnen bestimmen, von welcher „unkritischen“ Ausscheidensquote die Bewertung einer hochgerechneten Ausscheidensquote jeweils auszugehen hat.

Unter den Annahmen der oben vorgestellten Hochrechnung des altersbedingten Ausscheidens findet sich unter anderem die so genannte Variante 63. Danach scheidet Beschäftigte im Vollzugsdienst mit dem 60sten, alle übrigen Beschäftigten mit dem 63sten Lebensjahr altersbedingt aus. Insbesondere das für die Mehrheit der Beschäftigten angenommene Ausscheidensalter von 63 Jahren könnte sich vor dem Hintergrund der jüngeren Renten- und Versorgungsreformen innerhalb des betrachteten Zeitraums erhöhen, weil

- sich die gesetzliche Altersgrenze der weiblichen Beschäftigten bis in das Jahr 2010 schrittweise der Altersgrenze der männlichen Beschäftigten von 65 Jahren annähern wird;
- Beschäftigte bei einem Ausscheiden vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze zunehmende Abschläge von ihren regelmäßigen Altersbezügen werden hinnehmen müssen.

Erste Hinweise auf einen solchen Trend ergeben sich aus der in Abbildung C.3-3 veranschaulichten Entwicklung des durchschnittlichen Ausscheidensalters der befristet (BB) und unbefristet Beschäftigten (UB), die den aktiven Dienst mit Erreichen der gesetzlichen oder einer individuell vorgezogenen Altersgrenze seit dem Jahr 2000 verlassen haben.

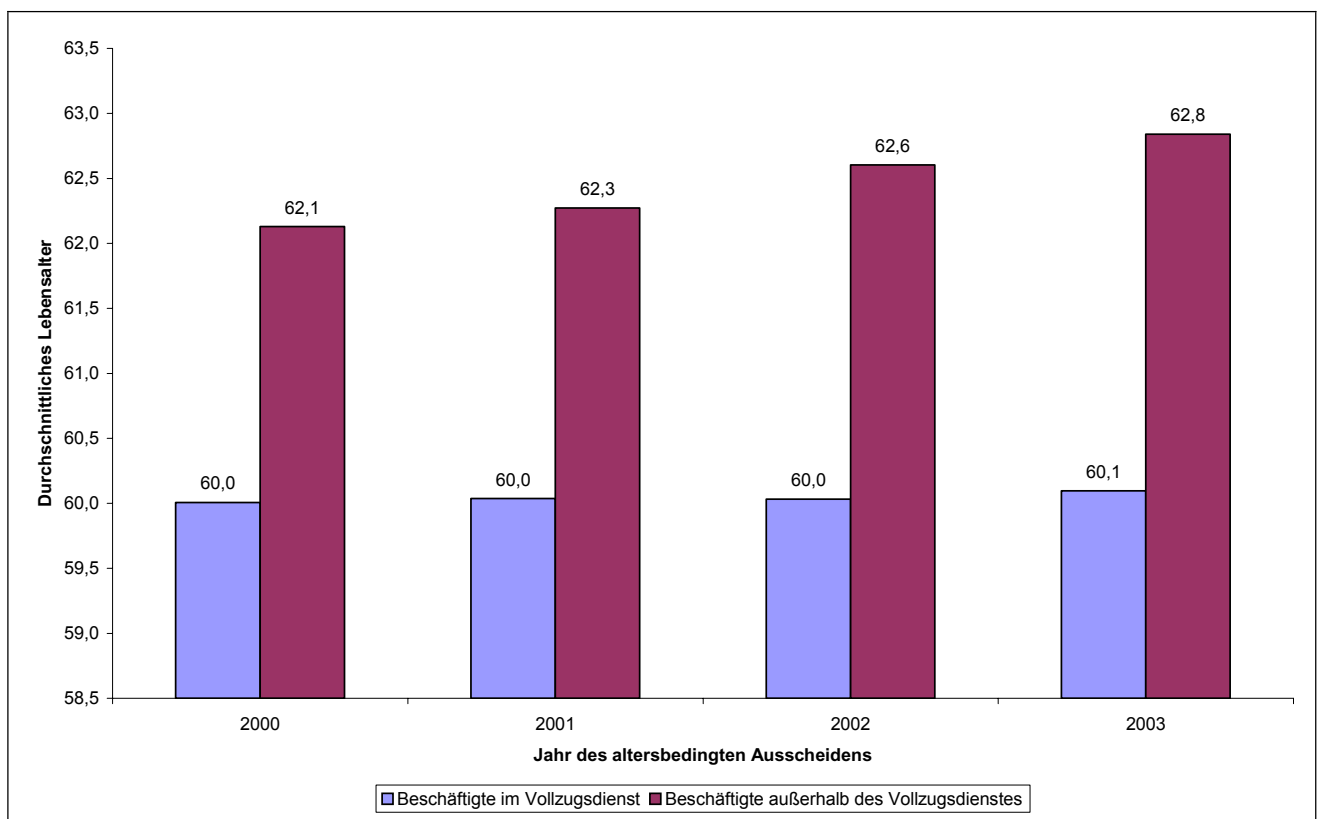


Abbildung C.3-3: Entwicklung des durchschnittlichen Lebensalters der altersbedingt ausscheidenden Beschäftigten

Zwar könnte für Beschäftigte außerhalb des Vollzugsdienstes vor diesem Hintergrund ein höheres Ausscheidensalter in der Modellrechnung angenommen werden. Das Zentrum für Personaldienste hält dieses allerdings aus drei Gründen vorläufig für entbehrlich:

1. Auch jeder höhere Wert des Ausscheidensalters könnte nur mit einem gewissen Maß an Willkür festgelegt werden.
2. Der Berechnung liegt eine enge Abgrenzung des Begriffs „altersbedingtes Ausscheiden“ zugrunde. Eine weitere Definition könnte auch solche Beschäftigten einschließen, die vor Erreichen ihrer gesetzlichen oder individuell vorgezogenen Altersgrenze durch Tod oder Dienstunfähigkeit ausgeschieden sind. Schließlich steigt die Wahrscheinlichkeit durch Tod oder Dienstunfähigkeit



auszuscheiden nachweislich mit dem Lebensalter. Würde der betrachtete Personenkreis entsprechend ausgeweitet, so sänke damit tendenziell das durchschnittliche Ausscheidensalter.

3. Die prognostizierten, jährlichen Ausscheidenszahlen würden bei einer Anhebung des Ausscheidensalters um ein Jahr lediglich entsprechend auf der Zeitachse verschoben. Die Qualität der für einen Zeitraum von 14 Jahren getroffenen Aussagen bliebe hiervon gänzlich unberührt.

In jedem Fall wird das Zentrum für Personaldienste die Entwicklung des tatsächlichen Durchschnittsalters der altersbedingt Ausscheidenden weiter beobachten und sein Hochrechnungsmodell erforderlichenfalls anpassen.

---

### C.3.2 Personalplanung der Hamburger Behörden

Vor dem Hintergrund des allgemein schrumpfenden Erwerbspersonenpotenzials beschäftigen sich Senat und Bürgerschaft seit einigen Jahren verstärkt mit den Folgerungen aus der Altersstruktur der Beschäftigten. Die Berichterstattung in den Personalberichten 2002 und 2003 hat intensive Erörterungen im Haushaltsausschuss sowie in den Fachausschüssen über die Frage künftiger Rekrutierungsbedarfe und zur Personalbedarfsplanung in den Behörden ausgelöst.

Im Personalbericht 2003 wurde erstmals ein methodisches Vorgehen vorgestellt, mit dessen Hilfe die Personalplanungsansätze ausgewählter Behörden dargestellt werden können.

Dies betraf Behörden mit großen, geschlossenen Berufsgruppen, und zwar

- die Behörde für Bildung und Sport für die Lehrkräfte an staatlichen Schulen,
- die Behörde für Inneres für die Vollzugsdienste der Polizei und Feuerwehr,
- das Personalamt für den allgemeinen Verwaltungsdienst sowie
- die Finanzbehörde für die Steuerverwaltung.

Die Behörden haben für diese Berufsgruppen ihre Planungsmethodik gegenüber 2003 weiter verbessert. Der Planungszeitraum soll erstmals einheitlich 8 Jahre betragen (zu den Einzeldarstellungen siehe unten).

Daneben haben sich alle Behörden und Ämter darauf verständigt, bis zum **Personalbericht 2005** die Planung weiterer Berufsgruppen in die einheitliche Darstellung einzubeziehen.

Dieses werden im Wesentlichen Berufsgruppen sein, die in den Jahren bis 2016 eine starke Altersfluktuation aufweisen werden (>35 %) und über eine planungsfähige Anzahl an Personen verfügen.

Da bei diesen Berufsgruppen keine Deckung zwischen Berufskategorie und Personalkörper einer Behörde besteht und zwischen verschiedenen Berufsgruppen Wechselwirkungen bestehen, erfordert die genaue Festlegung sinnvoll zu beplanender Berufsgruppen weitere Vorklärungen mit den jeweils beteiligten Behörden und Ämtern.

#### C.3.2.1 Die Planungsmethodik

Naturgemäß handelt es sich bei Planungen um begründete **Abschätzungen künftiger Entwicklungen**, die externe Einflüsse **und** politische Entscheidungen (über strukturelle Veränderungen, Schwerpunktverlagerungen, personalrechtliche Fragen etc.) zunächst unberücksichtigt lassen. Erst die jährliche Fortschreibung ermöglicht die Berücksichtigung aktueller politischer Entscheidungen.

Die jährliche Fortschreibung ermöglicht einen Abgleich zwischen den Planungen („Soll“) und dem „Ist“. Die Bewertung von Abweichungen dient der kontinuierlichen Verbesserung der Planungskompetenzen und auch der Absicherung des Planungsprozesses.

Gleichwohl gilt, dass mit der Ferne der Planungszeiträume die Unsicherheit über die zukünftigen Entwicklungen zunimmt, so dass die (bereits heute bekannten) altersbedingten Abgänge relativ an Bedeutung für die Planungsdaten gewinnen.

Der **künftige Personalbedarf** für einen Personalkörper hängt einerseits davon ab, wie hoch der **Ersatzbedarf** für ausscheidende Beschäftigte ist (z.B. Tod, Dienst- und Erwerbsunfähigkeit, Kündigungen, altersbedingtes Ausscheiden). Andererseits können **Minderbedarfe** entstehen (z.B. durch

---

Rationalisierung, Reorganisation oder verstärkten Technikeinsatz) oder **Zusatzbedarfe** auftreten (z.B. durch Aufgabenerweiterungen).

### **C.3.2.2 Die Matrix**

Gegenstand der Planung sind Berufskategorien. Ihre Abgrenzung erfolgt mit Hilfe des Schlüssels „ausgeübter Beruf“ (AB-Schlüssel), der von der Bundesagentur für Arbeit vorgegeben und bundesweit einheitlich verwendet wird.

Neben der Darstellung der reinen Planungsdaten ist eine ergänzende Kommentierung vorgesehen, die Hintergrundinformationen zu den angewendeten Verfahren und den Planungsergebnissen liefert. Hier können die Behörden auf einer Seite qualitative Aspekte und Rahmenbedingungen sowie Besonderheiten ihrer Planung erläutern.

Die Darstellung der Planungsergebnisse erfolgt unter Verwendung einer Personalplanungsmatrix.

Die Personalplanungsmatrix enthält folgende Informationen:

- Position 1 nennt die für die Planung verantwortliche Behörde.
- Position 2 beschreibt die zu planende Berufsgruppe.
- Position 3 gibt das Planungsjahr wieder.
- Position 4, Bruttopersonalbedarf: Voraussichtlicher jährlicher Stellenbedarf auf der Grundlage der im Verwaltungsgliederungsplan ausgewiesenen Stellen.
- Position 4a: Veränderung des Stellenbedarfs durch Veränderungen der Aufgabenentwicklung.
- Position 4b: Veränderungen des Bruttopersonalbedarfs durch Rationalisierung und Einsatz von IuK-Technik.
- Position 5: Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang als Schätz- und Rechengröße.
- Position 6, Ist-Personalbestand: Voraussichtliche Entwicklung des Personalbestandes durch Abgänge.
- Position 7, Nettopersonalbedarf: Voraussichtlicher jährlicher Einstellungsbedarf.
- Position 8, voraussichtliche jährliche Rekrutierungen; darunter: Rekrutierung von Seiteneinsteigern (Position 8a) und Übernahme von Auszubildenden (Position 8b).
- Position 8c: Nachrichtlich, die voraussichtliche Rekrutierung von Auszubildenden.
- Position 9, nicht gedeckter Nettopersonalbedarf: Differenz zwischen voraussichtlichem Einstellungsbedarf und Einstellungen.

### C.3.2.3 Darstellung ausgewählter Behördenplanungen

Position	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörde für Bildung und Sport								
2	Plangruppe:	Lehrkräfte								
3	Jahr	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
		Ist	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan
4	<b>Soll (Bruttopersonalbedarf in Stellen laut Verwaltungsgliederungsplan)</b>	13.769	13.800	13.900	13.900	13.900	13.900	13.900	13.900	13.900
4a	darunter: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		31	100	0	0	0	0	0	0
4b	darunter: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)									
5	<b>Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang</b>	85,0%	85,0%	85,0%	85,0%	85,0%	85,0%	85,0%	85,0%	85,0%
6	<b>Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen &amp; vor Einstellungen des Planjahres)</b>	15.499	15.635	15.596	15.577	15.563	15.638	15.620	15.456	15.385
6a	darunter: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")	-355	-409	-487	-629	-647	-579	-603	-773	-850
6b	darunter: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche nicht altersbedingte Fluktuation	-167	-155	-152	-147	-143	-136	-130	-124	-118
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	13.174	13.290	13.257	13.240	13.229	13.292	13.277	13.138	13.077
7	<b>Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll &amp; Ist; Rekrutierungsbedarf)</b>									
7a	Jährlicher Nettobedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	595	510	643	660	671	608	623	762	823
7b	Nettobedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	700	600	757	776	790	715	733	897	968
8	<b>Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b)</b>	700	600	757	776	790	715	733	897	968
8a	Rekrutierung von Seiteneinsteigern (interne und externe Mobilität)	143	182	207	216	230	165	193	357	428
8b	Übernahme von Auszubildenden	557	418	550	560	560	550	540	540	540
8c	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	550	560	560	550	540	540	540	540	540
9	<b>Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften ( (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5 )</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Abbildung C.3-4: Lehrkräfte an Staatlichen Schulen

Pos. 2:	Berufskategorie Lehrkräfte, Aktive = Statistischer Personalbestand (P-Stat) + geringfügig Beschäftigte (GB) + sonstige budgetrelevante Beschäftigte (SB) + Bedienstete ohne Krankenbezüge (OK) qualitätsgesichert durch die BBS
Pos 4:	Die beigefügte Planung geht bis 2005 von der Entwicklung der ausfinanzierten Stellen entsprechend den Beschlüssen Jesteburg II aus. Die Stellenzahl für die Jahre 2006 – 2011 sind überrollt aus 2005. Ab 2006 sind die Zusatzbedarfe bei der Berechnung der Einstellungsbedarfe nicht berücksichtigt.
Pos. 4a:	Nach einem Anstieg bis 2007 wird ab 2008 ein langsames Absinken der Schülerzahlen prognostiziert. Dies stellt sich in den verschiedenen Schulformen und –stufen unterschiedlich dar. Die Umsetzung qualitativer Veränderungen im schulischen Bereich (wie z.B. Selbst verantwortete Schule (Club of Rome), Berufseingangsphase, Ausweitung der Ganztagschulen, Anrechnung Klassenreisen, Sport / Musik im Lehrerarbeitszeitmodell) sind bei den vorliegenden Berechnungen noch nicht berücksichtigt.
Pos. 5	Der hier veranschlagte Teilzeitfaktor ist ein Erfahrungswert und wird in die Zukunft fortgeschrieben. Der Teilzeitfaktor wird jährlich zu überprüfen sein.
Pos. 6a:	Der Ermittlung der altersbedingten Fluktuation ist hier ein rechnerisches Ausscheidensalter von 63 Jahren zugrunde gelegt. Wegen des ungleichmäßigen Altersaufbaus der aktiven Lehrerschaft und der Dominanz älterer Kohorten sind für die kommenden Jahre hohe Altersabgänge zu erwarten.
Pos. 6b:	Erfahrungsgemäß liegt die nicht altersbedingte Fluktuation bei 1% des Vorjahrespersonalbestandes. Davon entfallen etwa 0,9% der Abgänge auf Dienstunfähigkeit und Tod sowie etwa 0,1% auf andere Gründe.
Pos. 8a:	Bei der Ermittlung des Einstellungsbedarfs wurden lediglich Ersatz-, Minder-, nicht aber Zusatzbedarfe berücksichtigt. Dieses Modell stellt eine untere Linie künftiger Einstellungsbedarfe dar.
Pos. 8b:	Bei den vorliegenden Zahlen handelt es sich um das Rekrutierungspotenzial aus den voraussichtlichen Absolventenzahlen des Hamburger Studienseminars. Die Absolventenzahlen unterliegen ständigen fluktuationsbedingten Zu- und Abgängen im Teilpersonalkörper der Studienreferendare. Die Angaben für 2009 ff. sind erstellt worden unter der Maßgabe derzeit gültiger politischer Vorgaben und ohne Umsteuerung zwischen den Schulformen. Hierin enthalten sind auch Altbewerber aus dem Hamburger Studienseminar, deren Anzahl in Abhängigkeit zu Bewerbungen in anderen Bundesländern steht.
Pos. 8c:	Die BBS geht davon aus, dass der zukünftige jährliche Einstellungsbedarf durch entsprechende Rekrutierungen gedeckt werden kann.

Abbildung C.3-5: Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix der Behörde für Bildung und Sport



Position	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörde für Inneres, Polizei (Kap. 8500 und 8521)								
2	Plangruppe:	Polizeivollzugsbeamte								
3	Jahr	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
		Ist	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan
4	<b>Soll (Bruttopersonalbedarf in Stellen laut Verwaltungsgliederungsplan)</b>	7.445	7.568	7.876	7.791	7.791	7.791	7.791	7.791	7.791
4a	darunter: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		123	308	-85					
4b	darunter: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)									
5	<b>Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang</b>	98,7%	98,7%	98,7%	98,7%	98,7%	98,7%	98,7%	98,7%	98,7%
6	<b>Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen &amp; vor Einstellungen des Planjahres)</b>	7.276	7.043	7.288	7.697	7.657	7.624	7.656	7.663	7.671
6a	darunter: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-179	-109	-139	-150	-141	-104	-129	-128
6b	darunter: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche nicht altersbedingte Fluktuation		-54	-60	-60	-60	-60	-60	-60	-60
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	7.181,4	6.951,4	7.193,3	7.596,9	7.557,5	7.524,9	7.556,5	7.563,4	7.571,3
7	<b>Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll &amp; Ist; Rekrutierungsbedarf)</b>									
7a	Jährlicher Nettobedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	263,6	616,6	682,7	194,1	233,5	266,1	234,5	227,6	219,7
7b	Nettobedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	267	625	692	197	237	270	238	231	223
8	<b>Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b)</b>	0	414	608	170	168	196	196	196	168
8a	Rekrutierung von Seiteneinsteigern (interne und externe Mobilität)		161							
8b	Übernahme von Auszubildenden		253	608	170	168	196	196	196	168
8c	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf		224	168	196	196	168	168	168	168
9	<b>Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften ( (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5 )</b>	264	208	83	26	68	73	41	34	54

Abbildung C.3-6: Vollzugsdienst der Polizei

Pos 4:	Das Soll am 31.12.2003 enthält 46 aus Ausbildungsstellen umgewandelte Planstellen für die Unterbringung von Polizeivollzugsbeamten aus Berlin sowie 51 Vollzugsstellen, die derzeit mit Verwaltungsmitarbeitern besetzt sind. Die 250 zusätzlichen Angestellten im Außendienst sowie die Ausbildungsstellen sind nicht enthalten.
Pos. 4a:	2004: 123 neue Stellen für die Unterbringung von Polizeivollzugsbeamten aus Berlin; 2005: 308 neue Stellen zur Umsetzung des Konzepts Innere Sicherheit; 2006: 84 neue Stellen zur Umsetzung des Konzepts Innere Sicherheit abzgl. 169 Stellenstreichungen für die 2003 und 2004 temporär geschaffenen Stellen für die Unterbringung von Polizeivollzugsbeamten aus Berlin. Diese werden im Rahmen des normalen Fluktuationsausgleichs auf regulär freiwerdenden Stellen untergebracht. Daraus ergibt sich eine negative Bestandsveränderung von - 85 Stellen.
Pos. 5	Der durchschnittliche Beschäftigungsumfang wurde durchgeschrieben.
Pos. 6:	Das Ist zum 31.12.2003 stellt den statistischen Personalbestand ohne Auszubildende der Besoldungsgruppen A 4 und A 5 dar.
Pos. 8a:	2004: Übernahme von 161 ausgebildeten Polizeivollzugsbeamten aus Berlin.
Pos. 9:	Der nicht gedeckte Personalbedarf ist auf die erforderliche Freihaltung von Vollzugsstellen für die Übernahme von Nachwuchskräften der Polizei nach Beendigung der Ausbildung sowie auf die Besetzung von Stellen mit Verwaltungsmitarbeitern zurückzuführen.

Abbildung C.3-7: Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix der Behörde für Inneres - Polizeivollzug

Position	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörde für Inneres, Feuerwehr (Kap. 8550 und 8552)								
2	Plangruppe:	Berufsfeuerwehrleute des gesamten feuerwehrtechnischen Dienstes								
3	Jahr	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
		Ist	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan
4	<b>Soll (Bruttopersonalbedarf in Stellen laut Verwaltungsgliederungsplan)</b>	2217,0	2227,17	2229,17	2229,17	2229,17	2229,17	2229,17	2229,17	2229,17
4a	darunter: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		10,2	2,0						
4b	darunter: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)									
5	<b>Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
6	<b>Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen &amp; vor Einstellungen des Planjahres)</b>	2119	2078	2059	2079	2108	2121	2117	2111	2122
6a	darunter: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-31	-25	-33	-33	-25	-42	-44	-27
6b	darunter: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche nicht altersbedingte Fluktuation		-10	-10	-10	-10	-10	-10	-10	-10
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	2119,0	2078,0	2059,0	2079,0	2108,0	2121,0	2117,0	2111,0	2122,0
7	<b>Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll &amp; Ist; Rekrutierungsbedarf)</b>									
7a	Jährlicher Nettobedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	98,0	149,2	170,2	150,2	121,2	108,2	112,2	118,2	107,2
7b	Nettobedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	98	149	170	150	121	108	112	118	107
8	<b>Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b)</b>	0	16	63	72	48	48	48	48	48
8a	Rekrutierung von Seiteneinsteigern (interne und externe Mobilität)									
8b	Übernahme von Auszubildenden		16	63	72	48	48	48	48	48
8c	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf		72	48	48	48	48	48	48	48
9	<b>Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften ( (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5 )</b>	98	133	107	78	73	60	64	70	59

Abbildung C.3-8: Vollzugsdienst der Feuerwehr

Pos. 4a:	2004: Berücksichtigt sind 6 neu geschaffene Stellen für den Betrieb der Zentralambulanz für Betrunkene und 5 neue Stellen für die Elbtunnelfeuerwehr. Abzüglich Einsparungen von 0,8 Stellen. 2005: Neuschaffung weiterer 2 Stellen für die Elbtunnelfeuerwehr ist berücksichtigt.
Pos. 6:	Budgetrelevanter Personalbestand am 31.12.2003
Pos. 9:	Der nicht gedeckte Nettopersonalbedarf entsteht grundsätzlich dadurch, dass die Feuerwehr nicht alle freiwerdenden Stellen des Einsatzdienstes unmittelbar neu besetzt, sondern diese z. T. für künftig an der Landesfeuerweherschule auszubildende Nachwuchskräfte freihält. Das bedeutet in der Praxis, dass ein Ausbildungslehrgang erst dann beginnt, wenn eine ausreichende Anzahl von freien Stellen (aufgrund vorher ausscheidender Beamter) zur Verfügung steht. Die hohe Anzahl für 2004 ist darauf zurückzuführen, dass die Feuerwehr in 2002 frei werdende Stellen für Haushaltskonsolidierungsmaßnahmen des Jahres 2000 zur Verfügung stellen musste. Damit standen Stellen für die Ausbildung von Nachwuchskräften nicht zur Verfügung. Die Situation verstärkte sich insofern, als es nicht zeitgerecht gelang, alle neuen Stellen (u.a. Elbtunnelfeuerwehr) mit geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern zu besetzen

Abbildung C.3-9: Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix der Behörde für Inneres - Feuerwehr

Position	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Finanzbehörde -Steuerverwaltung- und Finanzämter								
2	Plangruppe:	Alle								
3	Jahr	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
		Ist	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan
4	<b>Soll (Bruttopersonalbedarf in Stellen laut Verwaltungsgliederungsplan)</b>	3605,5	3556,5	3560,0	3560,0	3560,0	3558,0	3556,0	3556,0	3555,0
4a	darunter: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		-47,0	3,5						
4b	darunter: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		-2,0				-2,0	-2,0		-1,0
5	<b>Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang</b>	89,4%	89,4%	89,4%	89,4%	89,4%	89,4%	89,4%	89,4%	89,4%
6	<b>Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen &amp; vor Einstellungen des Planjahres)</b>	3935	3821	3789	3754	3733	3716	3703	3693	3692
6a	darunter: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-82	-91	-98	-85	-86	-90	-88	-90
6b	darunter: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche nicht altersbedingte Fluktuation		-32	-32	-37	-42	-38	-38	-37	-36
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	3517,9	3416,0	3387,4	3356,1	3337,3	3322,1	3310,5	3301,5	3300,6
7	<b>Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll &amp; Ist; Rekrutierungsbedarf)</b>									
7a	Jährlicher Nettobedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	87,6	140,5	172,6	203,9	222,7	235,9	245,5	254,5	254,4
7b	Nettobedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	98	157	193	228	249	264	275	285	285
8	<b>Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b)</b>	0	91	100	106	107	115	115	125	124
8a	Rekrutierung von Seiteneinsteigern (interne und externe Mobilität)	0	12	12	12	12	12	12	12	12
8b	Übernahme von Auszubildenden	0	79	88	94	95	103	103	113	112
8c	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	0	90	102	102	114	114	114	114	114
9	<b>Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften ( (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5 )</b>	0	59	83	109	127	133	143	143	143

Abbildung C.3-10: Steuerverwaltung

	Die Planungsansätze umfassen den gesamten Personalbestand der Steuerverwaltung (Finanzbehörde - Steuerverwaltung - und Finanzämter) und schließen alle Statusgruppen ein. Lediglich die beurlaubten Beamten und Angestellten wurden nicht berücksichtigt. Erfahrungen der Vergangenheit haben gezeigt, dass sich Eintritt in und Rückkehr aus der Beurlaubung annähernd gleichwertig gegenüber stehen.
Pos. 4:	Hier wurden die im Verwaltungsgliederungsplan ausgebrachten Arbeitsplätze, korrigiert um zukünftig bekannte Veränderungen, angesetzt. Die Personalbedarfsberechnung wird alle drei Jahre durchgeführt und basiert auf einem Modell der Steuerverwaltung Nordrhein-Westfalens, das an die Organisations- und Ablaufstrukturen der Hamburger Steuerverwaltung angepasst wird.
Pos. 4a:	Die Szenariotechnik wird hier für die Bedarfsanalyse nicht genutzt.
Pos. 5:	Der Beschäftigungsumfang wurde anhand der tatsächlichen Teilzeitquote ermittelt. Die aktuelle Quote wurde in die Planwerte ab 2004 übernommen.
Pos. 6a:	Für die altersbedingten Personalabgänge wird im Beamtenbereich jährlich jeweils ein Drittel der Gruppe der 63- bis 65-jährigen prognostiziert. In Bereich der Angestellten werden unter Berücksichtigung eines Renteneintrittsalters mit 60 Jahren für Frauen und 63 Jahren für Männer die jährlichen Abgänge aufgrund der Altersstruktur ermittelt.
Pos. 6b:	Die Anzahl der vorzeitigen Ruhestände wegen Dienstunfähigkeit wird aus den Erfahrungen der Vergangenheit in Wege der Schätzung abgeleitet. Gleiches gilt für sonstige Abgänge.
Pos. 8:	Im Beamtenbereich sind Seiteneinsteiger aufgrund der zwingend erforderlichen steuerfachlichen Ausbildung lediglich auf Einzelfälle beschränkt. Der Nachwuchs wird über die Ausbildung im mittleren und gehobenen Dienst rekrutiert. Der Ausbildungsvorlauf beträgt im mittleren Dienst zwei Jahre und im gehobenen Dienst drei Jahre. Im Angestelltenbereich hingegen gibt es nahezu ausschließlich Seiteneinsteiger. Eine gesonderte Ausbildungsmaßnahme wird nicht durchgeführt. In Hinblick auf das zurzeit geregelte Einstellungsverfahren werden gegenwärtig ausschließlich schwerbehinderte Bewerber eingestellt.
Pos. 8b:	Neben den „originären“ Auszubildenden (Finanzanwärter u. Steueranwärter) sind hier zusätzlich erfasst die Aufstiegsbeamten für den prüfungsgebundenen Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst. In soweit erklärt sich auch, dass die Zahl der Übernahmen teilweise größer ist, als die der eingestellten Anwärter (trotz Berücksichtigung einer entsprechenden „Durchfallerquote“).
Pos. 8c:	Die Zahl von 90 Auszubildenden für 2004 setzt sich zusammen aus 48 Steueranwärtern (Anwärter für den mittleren Dienst) und 42 Finanzanwärtern (Anwärter für den gehobenen Dienst). Für 2005 und 2006 ist unter dem Vorbehalt der Finanzierbarkeit die Erhöhung der Einstellungszahlen um je 12 Finanzanwärter geplant. Ab 2007 sollen insgesamt 66 Finanzanwärter jährlich eingestellt werden.
Pos. 9:	Eine weitergehende Aufstockung der Ausbildungszahlen zur vollständigen Deckung des bis 2011 ermittelten Nettopersonalbedarfs ist unter Berücksichtigung des voraussichtlich zur Verfügung stehenden Personalkostenbudgets nicht möglich.

Abbildung C.3-11: Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix der Finanzbehörde

Position	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Gesamtverwaltung (Federführung Personalamt)								
2	Plangruppe:	Beschäftigte im Funktionsbereich der Allgemeinen Verwaltung (alle Status- und Laufbahngruppen)								
3	Jahr	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
		Ist	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan
4	<b>Soll (Bruttopersonalbedarf in Vollkräften) Vorjahres-Soll + Pos. 4a + Pos. 4b</b>	9.381	9.404	9.334	9.252	9.184	9.114	9.049	8.985	8.920
4a	darunter: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		62	-43	-61	-41	-41	-39	-39	-40
4b	darunter: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		-39	-27	-21	-27	-29	-26	-25	-25
5	<b>Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang</b>	88%	88%	88%	88%	87%	87%	86%	85%	85%
6	<b>Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen &amp; vor Einstellungen des Planjahres) (Vorjahres-Ist + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a (Vori.) + Pos. 8b (Vori.))</b>	10.521	10.432	10.362	10.301	10.184	10.116	10.107	10.044	9.962
6a	darunter: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge ("Variante 63")		-128	-221	-215	-280	-256	-243	-257	-288
6b	darunter: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche nicht altersbedingte Fluktuation		-139	-108	-125	-112	-107	-101	-103	-101
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	9.262	9.139	9.075	9.017	8.886	8.768	8.675	8.558	8.428
7	<b>Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll &amp; Ist; Rekrutierungsbedarf)</b>									
7a	Jährlicher Nettobedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	119	265	259	235	298	346	374	427	492
7b	Nettobedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	135	302	296	268	342	399	436	501	582
8	<b>Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b)</b>	178	259	279	275	295	335	297	307	311
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften	73	121	145	118	82	88	87	94	103
8b	- Interne Einstellungen aus anderen Behörden (Mobilität)	78	125	122	118	144	150	142	143	139
	- Externe Einstellungen	27	13	12	39	69	97	68	70	69
8c	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	138	105	86	88	87	96	-	-	-
9	<b>Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften ( (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5 )</b>	-38	38	15	-6	41	56	119	165	229

Abbildung C.3-12: Allgemeiner Verwaltungsdienst

Pos.1	<p>Beschäftigte im Funktionsbereich der allgemeinen Verwaltung werden in jeder Behörde / jedem Amt eingesetzt und bilden somit keinen geschlossenen sondern einen so genannten "verteilten" Personalkörper.</p> <p>Hiermit sind besondere Planungsschwierigkeiten verbunden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die für das Gesamtergebnis erforderliche Aggregation der Planungsdaten der Behörden und Ämter, die vom Personalamt zu leisten ist, setzt besondere Anforderungen an die Einheitlichkeit der von den Behörden generierten Planungsdaten voraus. Mit dieser Planungsmatrix wird das erste Ergebnis eines hoch komplexen Planungsprozesses vorgelegt; dieses Ergebnis gilt es, in den Folgejahren weiter zu optimieren.</li> <li>- Die Abbildung des Gesamtergebnisses setzt auf der Aggregation von mehr als 70 einzelnen Planungsergebnissen auf. Rundungsdifferenzen sind hierbei nicht zu vermeiden.</li> </ul>
Pos. 4	<p>Zur Ermittlung des Brutto-Personalbedarfs wurden folgende Berufsgruppenschlüssel ausgewertet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Leitende und Entscheidende Verwaltungsfachleute (AB 762),</li> <li>- DV-Fachleute (AB 774) und</li> <li>- Bürofachkräfte (AB 781).</li> </ul> <p>Die Planung des Brutto-Personalbedarfs unterliegt - so die Angaben der Behörden - erheblichen Unsicherheiten, da die künftige Aufgabenentwicklung verschiedenen Einflussfaktoren unterliegt, deren Entwicklung sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht klar abzeichnet (z.B. strukturelle Veränderungen, verstärkte Nutzung von eGovernment). Diese sich abzeichnenden Veränderungen sind in einem jährlich rollierenden Planungsverfahren von den Behörden und Ämtern neu zu bewerten.</p>
Pos. 5	<p>Der ausgewiesene Beschäftigungsumfang beruht auf Erfahrungswerten der Behörden und Ämter.</p>
Pos. 6 a	<p>Bei der Ermittlung der altersbedingten Fluktuation wurde in den meisten Behörden und Ämtern ein rechnerisches Ausscheidensalter von 63 Jahren zugrunde gelegt ("Variante 63"). In einigen Behörden scheidet die Beschäftigten erst mit 65 Jahren aus, in anderen aufgrund des Blockmodells der Altersteilzeit deutlich vor Vollendung des 63. Lebensjahres.</p>
Pos. 8	<p>Im Unterschied zu den geschlossenen Personalkörpern bieten sich im Funktionsbereich aus Sicht der Behörden und Ämter grundsätzlich drei verschiedene Rekrutierungsstrategien an:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- der Regelzugang, d.h. die Rekrutierung von Laufbahnbewerberinnen und Bewerbern (hier Pos. 8a); für den Bereich des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes ist der Zugang sowohl über eine Beamten- als auch eine Angestelltenausbildung möglich; der Regelzugang zum gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst setzt eine Beamtenausbildung voraus; der Regelzugang zum höheren allgemeinen Verwaltungsdienst erfolgt für Nachwuchskräfte mit einer wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Vorbildung über ein Wirtschaftsreferendariat und für Juristinnen und Juristen über eine 18-monatige Einführungszeit;</li> <li>- die Rekrutierung aus anderen Bereichen der Verwaltung (interne Mobilität, hier Pos. 8 b)</li> <li>- die Rekrutierung von Externen (sog. Seiteneinsteiger, ebenfalls Pos. 8 b)</li> </ul>
Pos. 8a	<p>Die Verantwortung für die Einstellung in die Ausbildung übernimmt für alle drei Laufbahngruppen das Personalamt. Bereits seit 1996 setzt die Planung der Einstellungszahlen auf einer jährlich durchzuführenden szenariotechnik-basierten Nachwuchsbedarfsplanung auf. Die Behörden und Ämter planen ihren Nachwuchsbedarf mit einem entsprechenden zeitlichen Vorlauf (Einstellungszeitpunkt aus Sicht der Behörden: nach Abschluss der Ausbildung / Einführung); das Personalamt aggregiert die von den Behörden und Ämter ermittelten Einstellungszahlen und rekrutiert in entsprechendem Umfang Nachwuchskräfte für den jewei-</p>



	<p>ligen Ausbildungsgang. Das Personalamt und die Behörden schließen hierüber jährlich einen Kontrakt ab.</p> <p>Die im März/April dieses Jahres durchgeführte Planungsrunde bildet einen Planungshorizont bis zum Jahr 2008 ab.</p>
Pos. 8c	<p>Der jeweilige zeitliche Vorlauf für die Rekrutierung der Nachwuchskräfte im Bereich der allgemeinen Verwaltung ist sehr unterschiedlich. Er liegt zwischen 6 Monaten (Rekrutierung von Juristinnen und Juristen für den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst) und vier Jahren (Rekrutierung der Nachwuchskräfte des mittleren und gehobenen Dienstes). Die hier ausgewiesenen Zahlen erschließen sich somit nicht unmittelbar aus der Pos. 8a.</p>
Pos. 9	<p>Bezogen auf die Ausgangsgröße des Brutto-Personalbedarfs kommt es in der summarischen Betrachtung in den Jahren 2003 bis 2004 nur zu geringfügigen Über- oder Unterdeckungen. Die Angaben für 2009 bis 2011 sind noch nicht mit der für die konkrete Einstellung von Nachwuchskräften durchzuführende Nachwuchsbedarfsplanung gekoppelt (s.a. Erläuterungen zu Pos. 8).</p> <p>Die Behörden haben den Rekrutierungsbedarf für diesen Zeitraum äußerst vorsichtig geschätzt.</p> <p>Die Betrachtung der einzelnen Laufbahngruppen weist allerdings ein differenzierteres Bild auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- bereits mittelfristig nicht gedeckte Bedarfe im Bereich des höheren Dienstes (aufgrund des relativ kurzen Planungsvorlaufs ist die Verwaltung allerdings in der Lage hierauf flexibel zu reagieren),</li> <li>- konstante Bedarfe im gehobenen Dienst, die durch entsprechende Rekrutierungsstrategien der Behörden abgedeckt sind,</li> <li>- kurz- bis mittelfristig leichte Überhänge im mittleren Dienst, ab 2008 wieder steigende Bedarfe.</li> </ul>

**Abbildung C.3-13: Erläuterungen zu einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix für den Funktionsbereich der allgemeinen Verwaltung**

---

## C.4 Personalveränderungen

Im folgenden Abschnitt wird ein detaillierter Überblick über die einzelnen Arten des Ausscheidens von Personal durch Beendigung von Dienst- und Arbeitsverhältnissen oder durch zeitweise Unterbrechung (vor allem in Folge von Beurlaubungen) für den statistischen Personalbestand im Berichtsjahr 2003 gegeben und es werden relevante Veränderungen gegenüber 2002 beschrieben. In einem Exkurs wird danach näher auf das vorzeitige Ausscheiden aufgrund von Dienst-, Erwerbs- und Berufsunfähigkeit eingegangen.

In einem zweiten Abschnitt wird die Veränderung des budgetrelevanten Personalbestandes am Stichtag 31.12.2003 gegenüber dem Stand am 31.12.2002 in Form einer Vollkräfterechnung untersucht.

### C.4.1 Fluktuation

Die Fluktuation beschreibt, wie viele Personen ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis mit der Freien und Hansestadt Hamburg im Laufe eines Jahres beendet oder unterbrochen haben. In den nachfolgenden Abbildungen und Tabellen ist dargestellt, wie viele Fälle der Grund- und Zusatzfluktuation<sup>30</sup> es in den Einzelplänen sowie in den Einrichtungen und Landesbetrieben gemäß §§ 15 und 26 LHO im Verlauf des Jahres 2003 gegeben hat. Die ausgewertete Grundgesamtheit ist der statistische Personalbestand.

Zur Grundfluktuation werden wie schon bisher die Fälle gezählt, in denen es in der betrachteten Berichtsperiode und vor Beginn der nächsten Berichtsperiode zu einer Beendigung des Dienst- oder des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Alter, Tod, Vertrags- bzw. Zeitablauf, Dienstunfähigkeit<sup>31</sup>, Kündigung bzw. Entlassung und aus sonstigen Gründen<sup>32</sup> kommt. Es werden somit auch die Fälle erfasst, die im Personalbestand am 31.12.2003 noch vorhanden waren, die aber zum 1.1.2004 aus der hamburgischen Verwaltung ausgeschieden sind. Die Grundfluktuation erklärt damit nicht die Personalabgänge zwischen dem 31.12.2003 und dem Vorjahresstand, sondern die zwischen dem 1.1.2003 und dem 1.1.2004.

Die Zusatzfluktuation beschreibt eine zeitweise Unterbrechung des Dienst- oder des Arbeitsverhältnisses in der Berichtsperiode und vor Beginn der nächsten vor allem durch Beurlaubungen<sup>33</sup> (nur Neubeurlaubungen).

Der Gesamtumfang der Fluktuation hat sich 2003 merklich erhöht. Dies ist im Wesentlichen auf die Fusion des Landesamtes für Informationstechnik mit der Datenzentrale Schleswig-Holstein und der IuK-Abteilung des Senatsamtes für Bezirksangelegenheiten in der Anstalt öffentlichen Rechts Dataport zurückzuführen, die zum 1.1. 2004 wirksam wurde. Die Grundfluktuation für das Jahr 2003 ist so im Bereich der Landesbetriebe durch Übertritt der dort Beschäftigten zu einem anderen öffentlichen Dienstherrn (enthalten im Fluktuationsgrund sonstige Grundfluktuation) stark angestiegen. In den Bereichen der Einzelpläne und der Landesbetriebe wirkt sich zudem die Zusammenlegung des Statistischen Landesamtes der Behörde für Inneres mit dem Statistischen Landesamt Schleswig-Holstein zu einer Anstalt öffentlichen Rechts Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein und die Errichtung der Anstalt öffentlichen Rechts Eichdirektion Nord sowie des TÜV Hanse GmbH aus.

In der folgenden Tabelle sind die Fallzahlen der Fluktuation für die Jahre 2002 und 2003 in den einzelnen Organisationsbereichen und den Fluktuationsarten dargestellt. In den Veränderungen der Zusatzfluktuation zwischen den Organisationsbereichen schlagen sich auch die Eingliederung des

---

<sup>30</sup>Vgl. Kennzahlenbuch B-01.

<sup>31</sup>In dieser Kategorie sind Dienstunfähigkeit und verminderte Erwerbsfähigkeit enthalten.

<sup>32</sup>Sonstige Gründe sind: Verlust der Beamtenrechte, Entfernung aus dem Dienst, Nichtigkeit oder Rücknahme der Ernennung, einstweiliger Ruhestand und Übertritt zu anderen öffentlichen Dienstherrn.

<sup>33</sup>Im Einzelnen: Elternzeit, Wehr- oder Zivildienst, Rente auf Zeit, Sonderurlaub, Beurlaubung aus familiären Gründen, Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen.

Amtes für Umweltuntersuchungen aus der Behörde für Umwelt und Gesundheit in das Institut für Hygiene und Umwelt, die Errichtung des Landesbetriebes Geoinformation und Vermessung aus Teilen der Behörde für Bau und Verkehr und die Überführung des Kinder- und Jugendnotdienstes aus der Behörde für Soziales und Familie in den Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung durch die Veränderungen in den Personalstärken nieder.

	Grundfluktuation		Zusatzfluktuation		Gesamtfluktuation	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003
<b>Einzelpläne</b>	3.142	3.048	809	736	3.951	3.784
<b>Einrichtungen</b>	795	775	80	95	875	870
<b>Landesbetriebe</b>	136	674	26	30	162	704
<b>Hamb. Verwaltung</b>	4.073	4.497	915	861	4.988	5.358

Die organisatorischen Veränderungen beeinflussen auch die Fluktuationsraten (d.h. Ausscheidens- und Unterbrechungsfälle im Berichtszeitraum jeweils bezogen auf den statistischen Personalbestand am 1.1.2003). Aus der nachfolgenden Abbildung wird die hohe Grundfluktuationsrate der Landesbetriebe im Berichtsjahr 2003 ersichtlich. Die Veränderungen der Raten in den einzelnen Bereichen sind in der anschließenden Tabelle gegenübergestellt. Sie sind aber bis auf den Bereich der Landesbetriebe gering.

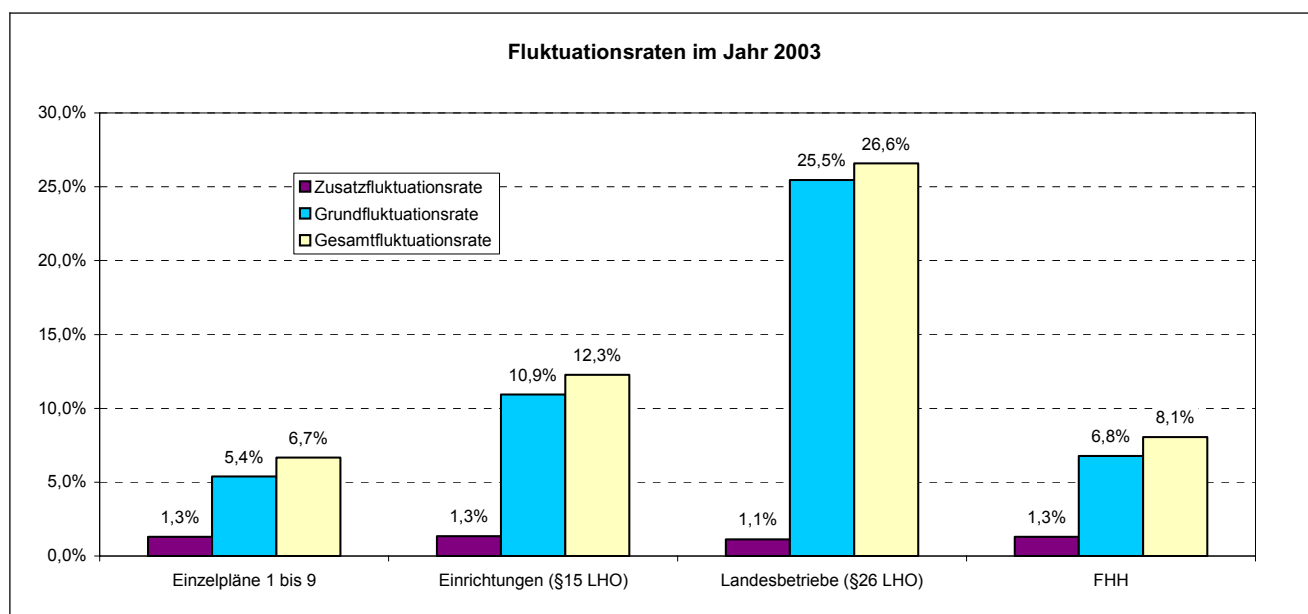


Abbildung C.4-1: Fluktuationsraten 2003 nach organisatorischen Bereichen

	Grundfluktuationsrate		Zusatzfluktuationsrate		Gesamtfluktuationsrate	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003
<b>Einzelpläne</b>	5,4 %	5,4%	1,4 %	1,3%	6,8 %	6,7%
<b>Einrichtungen</b>	11,5 %	10,9%	1,2 %	1,3%	12,7 %	12,3%
<b>Landesbetriebe</b>	6,3 %	25,5%	1,2 %	1,1%	7,5 %	26,6%
<b>Hamb. Verwaltung</b>	6,1 %	6,8%	1,4 %	1,3%	7,5 %	8,1%

Die Bedeutung der einzelnen Fluktuationsgründe hat sich durch die oben beschriebenen Einflüsse stark verändert. So ist der Anteil der sonstigen Grundfluktuation im Berichtsjahr 2003 bei den Landesbetrieben mit **79,2 %** dominierend (Vorjahr 4,4 %). Entsprechend geringer fallen die Anteile der anderen Fluktuationsgründe aus. Von diesem Sondereinfluss abgesehen bleibt bei den Einzelplänen der Hauptausscheidungsgrund das Alter, bei den Einrichtungen und Landesbetrieben ist es weiterhin der Zeit- bzw. Vertragsablauf.

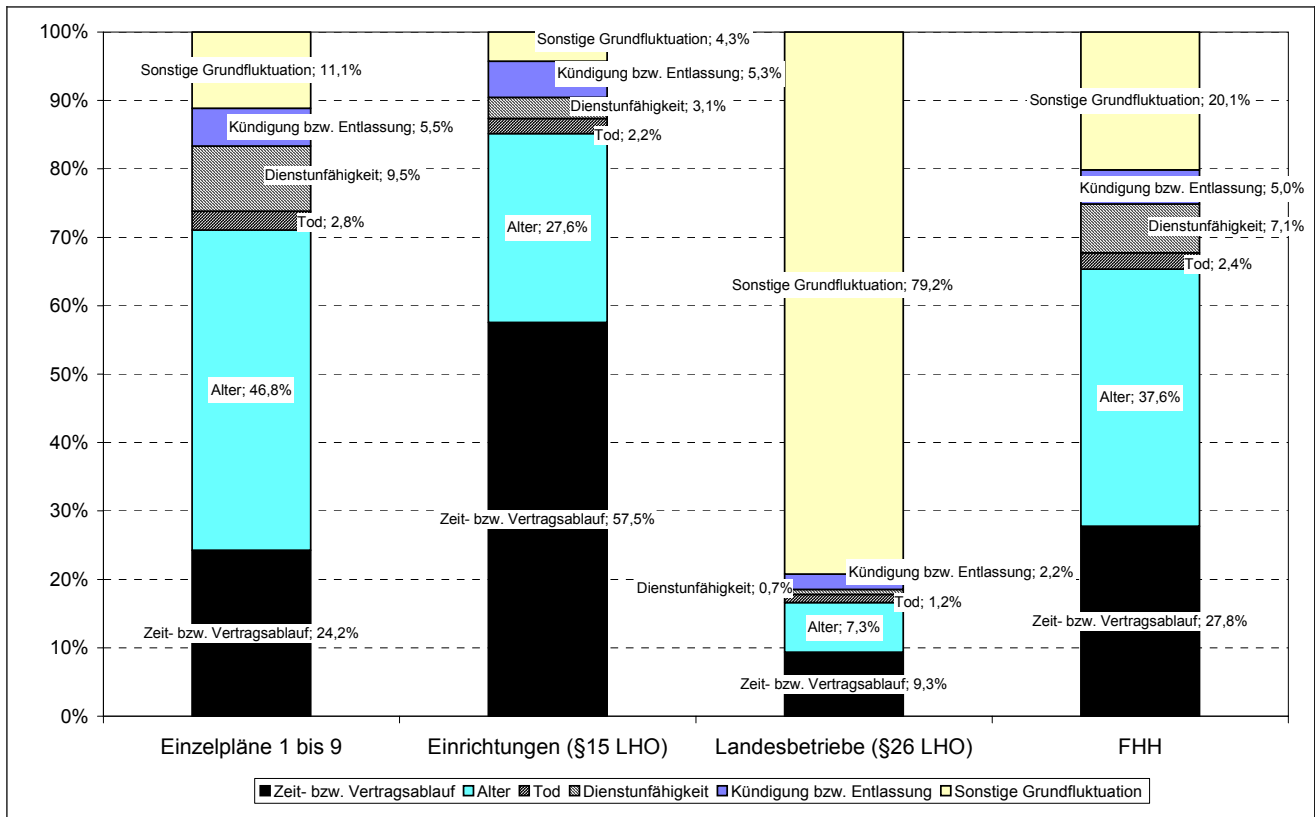


Abbildung C.4-2: Anteile der Grundfluktuationsgründe

### Exkurs: Vorzeitiges Ausscheiden wegen Dienstunfähigkeit

Die Zahl der Ausscheidensfälle aufgrund von Dienstunfähigkeit ist weiterhin rückläufig. Inwieweit sich demographische Entwicklungen auf die Daten ausgewirkt haben, ist nicht sicher. Auch die Entwicklung der Quote bei den Frühpensionierungen aufgrund von Dienstunfähigkeit ist aufgrund zwischenzeitlich greifender Rechtsänderungen, vor allem der seit 1.1.2001 eingeführten Versorgungsabschlüsse auch bei Frühpensionierungen wegen Dienstunfähigkeit, weiter gesunken. Ergänzend wird auf den Kommentar zum Exkurs "Vorzeitiges Ausscheiden wegen Dienstunfähigkeit" zum Personalbericht 2003 verwiesen.

		2001			2002			2003		
		RA	AA	DU	RA	AA	DU	RA <sup>34</sup>	AA <sup>35</sup>	DU <sup>36</sup>
Lehrerinnen bzw. Lehrer	Absolut	32	286	<b>234</b>	33	295	<b>183</b>	56	283	<b>164</b>
	Prozent	5,8	51,8	<b>42,4</b>	6,5	57,7	<b>35,8</b>	11,1	56,3	<b>32,6</b>
Polizei	Absolut	260	3	<b>32</b>	198	2	<b>30</b>	197	-	<b>16</b>
	Prozent	88,1	1,0	<b>10,9</b>	86,1	0,9	<b>13,0</b>	92,5	-	<b>7,5</b>
Feuerwehr	Absolut	59	-	<b>7</b>	52	-	<b>5</b>	40	-	<b>6</b>
	Prozent	89,4	-	<b>10,6</b>	91,2	-	<b>8,8</b>	87,0	-	<b>13,0</b>
Strafvollzug	Absolut	39	2	<b>17</b>	32	1	<b>20</b>	39	1	<b>25</b>
	Prozent	67,2	3,5	<b>29,3</b>	60,4	1,9	<b>37,7</b>	60,0	1,5	<b>38,5</b>
Hochschullehrerinnen bzw. -lehrer	Absolut	50	15	<b>9</b>	48	24	<b>2</b>	57	17	<b>7</b>
	Prozent	67,5	20,3	<b>12,2</b>	64,9	32,4	<b>2,7</b>	70,4	21,0	<b>8,6</b>
übrige Dienste	Absolut	45	116	<b>87</b>	71	138	<b>84</b>	91	146	<b>83</b>
	Prozent	18,1	46,8	<b>35,1</b>	24,2	47,1	<b>28,7</b>	28,4	45,6	<b>25,9</b>
Richterinnen bzw. Richter	Absolut	22	9	<b>13</b>	7	12	<b>1</b>	21	10	<b>3</b>
	Prozent	50,0	20,5	<b>29,5</b>	35,0	60,0	<b>5,0</b>	61,8	29,4	<b>8,8</b>
Gesamt	Absolut	507	431	<b>399</b>	441	472	<b>325</b>	501	457	<b>304</b>
	Prozent	37,9	32,2	<b>29,9</b>	35,6	38,1	<b>26,3</b>	39,7	36,2	<b>24,1</b>
		1.337			1.238			1.262		

Abbildung C.4-3: Versetzungen in den Ruhestand in den einzelnen Verwaltungsbereichen 2001 bis 2003

<sup>34</sup>Regelaltersgrenze (einschl. besondere Altersgrenzen)

<sup>35</sup>Antragsaltersgrenze

<sup>36</sup>Dienstunfähigkeit

## C.4.2 Personalbestandsveränderungen insgesamt

Der budgetrelevante Personalbestand der hamburgischen Verwaltung insgesamt ist - in Vollkräften gerechnet - im vergangenen Jahr leicht gesunken. Am 31.12.2003 war er um **1,5 %** niedriger als ein Jahr zuvor. Dieses ist eine Folge der Beschlüsse des Senats zu Aufgabenkritik und Effizienzsteigerung („Jesteburg I und II“) sowie genereller Einsparvorgaben im Rahmen der Personalkostenbudgetierung.

Im Bereich der Einzelpläne war ein Rückgang von **2,6 %** zu verzeichnen, während es in den Bereichen der Einrichtungen nach § 15 LHO und der Landesbetriebe nach § 26 LHO zu einem Anstieg von **1,4 %** bzw. von **17,4 %** kam (vgl. unten Abbildung C.4.2-1). Die Zuwächse sind im wesentlichen bedingt durch die Eingliederung des Amtes für Umweltuntersuchungen aus der Behörde für Umwelt und Gesundheit in das Institut für Hygiene und Umwelt, die Errichtung des Landesbetriebes Geoinformation und Vermessung aus Teilen der Behörde für Bau und Verkehr und die Überführung des Kinder- und Jugendnotdienstes aus der Behörde für Soziales und Familie in den Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung. Ihnen stehen entsprechende Rückgänge in den betroffenen Einzelplänen gegenüber.

Bei der Behörde für Wirtschaft und Arbeit und bei den Bezirksämtern Hamburg-Mitte und Hamburg-Nord ist das deutliche Sinken des Personalbestandes auf altersbedingte Personalabgänge im Zusammenwirken mit einer restriktiven Stellenbewirtschaftung zurückzuführen. In den genannten Bezirksämtern wirkten sich darüber hinaus Integration und Einsparungen in den Bereichen Tiefbau und Grünpflege besonders aus.

Der Anstieg in der Bürgerschaftskanzlei beruht auf einer temporären Personalverstärkung für einen parlamentarischen Untersuchungsausschuss und der Verlagerung der Pressedokumentation der Senatskanzlei in die Bürgerschaftskanzlei.

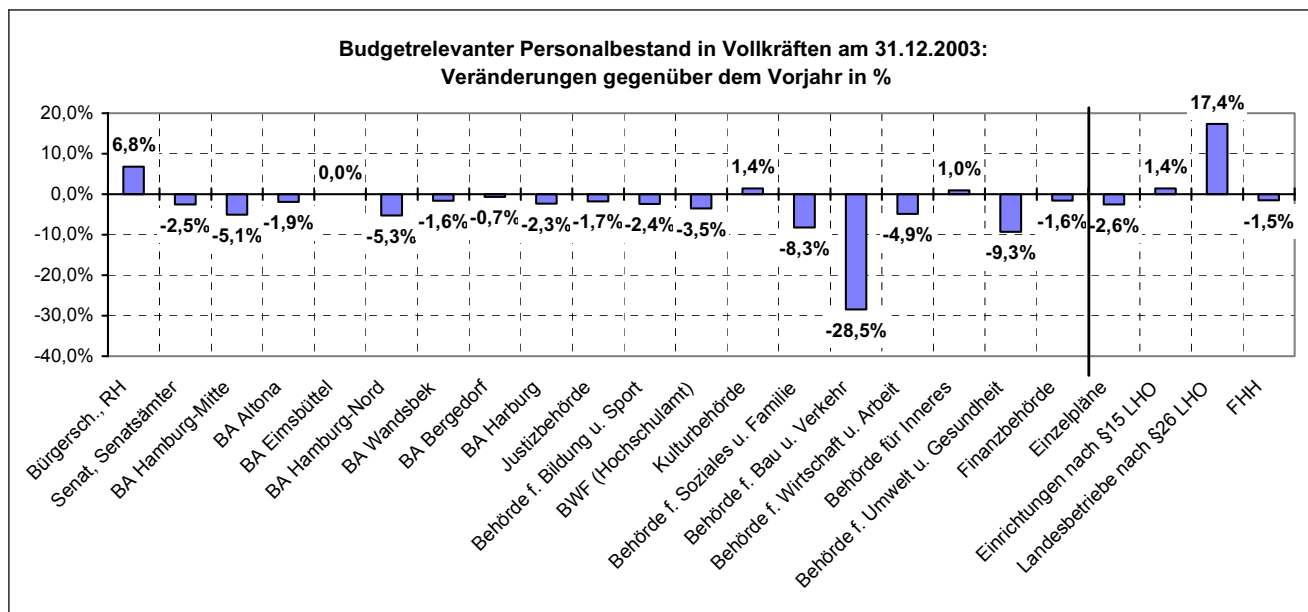


Abbildung C.4-4: Veränderung des budgetrelevanten Personalbestandes in der hamburgischen Verwaltung

---

## C.5 Vergleichende Fehlzeitenanalyse als Grundlage für betriebliche Gesundheitsförderung

Die Analyse krankheitsbedingter Fehlzeiten ist auch im diesjährigen Personalbericht wieder ein Schwerpunktthema. Unternehmensziel von Behörden ist es, unter der Rahmenbedingung knapper werdender Ressourcen qualitativ hochwertige Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger zu erstellen. Jede krankheitsbedingt ausfallende Arbeitskraft stellt eine weitere Restriktion für diese Zielerreichung dar, so dass die Reduktion der Fehlzeiten ein strategisches Unternehmensziel sein muss.

Die Analyse der Fehlzeiten bietet Ansatzpunkte für die Entwicklung gesundheitsfördernder Maßnahmen. Das im Jahr 2002 vorgelegte Konzept zur Gesundheitsförderung in der hamburgischen Verwaltung hat deutlich gemacht, dass eine dauerhafte Reduktion von krankheitsbedingten Fehlzeiten nur im Rahmen eines unternehmerischen Gesamtkonzeptes und über einen längeren Zeitraum erreichbar ist, zumal krankheitsbedingte Fehlzeiten vielfältige Ursachen haben können. Diese Ursachen sind nur zum Teil betrieblich beeinflussbar, dennoch muss es im Interesse jedes Arbeitgebers liegen, alle ihm zur Verfügung stehenden Möglichkeiten auszuschöpfen, um den Krankheitsstand zu senken.

### C.5.1 Aufbau und Methodik der Fehlzeitenanalyse

Im Personalbericht 2003 und im „Leitfaden personalwirtschaftlicher Kennzahlen und Methoden - Kennzahlenbuch“ sind ausführliche Beschreibungen der Methodik der Fehlzeitenanalyse enthalten. Im Folgenden werden daher nur noch die wichtigsten Begriffe erläutert.

Im Abschnitt C.5.2 werden zunächst die tatsächlichen Ausfälle durch krankheitsbedingte bezahlte Fehltage im **Berichtsjahr 2003** dargestellt. Das ausgewertete Beschäftigtenaggregat ist dabei der statistische Personalbestand. Die bezahlten Fehlzeiten beinhalten alle bezahlten Arbeitstage, an denen der Arbeitnehmer seinen Verpflichtungen am Arbeitsplatz wegen Krankheit, Unfall oder Kur nicht nachkommen kann. Sie werden auf Vollkräftetage umgerechnet.

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 gesetzt und so eine Fehlzeitenquote ermittelt.

Die Sollarbeitszeit wird errechnet, indem die Normalarbeitstage pro Jahr (d.h. die Arbeitstage ohne Wochenenden und Feiertage) multipliziert werden mit der Summe der Vollzeitbeschäftigten des statistischen Personalbestands am 1.1. des Berichtszeitraums 2003.

Die Lehrer an staatlichen Schulen werden bei der Berechnung der krankheitsbedingten Fehlzeiten nicht berücksichtigt, da für diese eine abweichende Sollarbeitszeit und als Berichtszeitraum das Schuljahr (hier 1.8.2002 bis 31.7.2003) zugrunde zu legen ist. Für die Lehrer an staatlichen Schulen wurde eine eigene Fehlzeitenauswertung erstellt, deren Ergebnisse im Abschnitt Berufskategorien nachrichtlich wiedergegeben sind (vgl. Tabelle „Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten nach Statusgruppen - gegliedert nach Schulformen...“). Auch die an den staatlichen Hochschulen in Hamburg beschäftigten Hochschullehrer werden nicht in die Fehlzeitenauswertungen einbezogen<sup>37</sup>.

Die Auswertungen der bezahlten Fehlzeiten werden in Abschnitt C.5.3 ergänzt durch eine Betrachtung der unbezahlten Fehlzeiten, der gesamten Fehlzeiten und speziell der Langzeiterkrankungen. Das hierfür ausgewertete Beschäftigtenaggregat ist der statistische Personalbestand plus Beschäf-

---

<sup>37</sup>Ausgewertet wird aber – in Absprache mit dem Hochschulamt - weiterhin das wissenschaftliche Personal mit der Besoldungsgruppe C1, bei dem Fehlzeiterfassungen nicht zu Verzerrungen führen.

---

tigte ohne Krankenbezüge. Letztere erhalten aufgrund der gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen keine Lohnfortzahlung mehr. Aufgrund der fehlenden Zahlungen kann für diesen Personenkreis keine Vollkraftberechnung durchgeführt werden. In den Auswertungen erfolgt somit keine rechnerische Zusammenfassung der Teilzeitbeschäftigtentage zu Vollkräftetagen.

Im Abschnitt C.5.4 wird ein Behördenvergleich auf der Grundlage standardisierter Fehlzeitenquoten vorgenommen. Der Focus liegt dabei - wie in Abschnitt C.5.2 - auf den bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten des statistischen Personalbestandes in einer Vollkräfterechnung. Dieser Behördenvergleich bildet die Grundlage für die Berichterstattung der Behörden zum Stand der krankheitsbedingten Fehlzeiten als Ansatzpunkt zur betrieblichen Gesundheitsförderung.

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

Bei dieser Transformation werden zunächst die Schwerbehinderten und Gleichgestellten herausgefiltert. Danach wird mit der Altersstandardisierung den einzelnen Behörden (sowie den Einrichtungen und Landesbetrieben) rechnerisch dieselbe Alterstruktur unterlegt, wie sie sich für die hamburgische Verwaltung insgesamt ergibt. Die Betrachtung der standardisierten Quoten der Behörden und des Durchschnitts der hamburgischen Verwaltung ermöglicht unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Altersstrukturen und Schwerbehindertenanteile eine Orientierung hinsichtlich des Standorts einer Behörde im Vergleich zu anderen. Der Durchschnitt der hamburgischen Verwaltung bildet dabei den Orientierungswert.

Eine weitere Aufgliederung erfolgt durch die Darstellung nach Berufskategorien. Sie stellen eine Annäherung an betriebliche Risikogruppen (gleiches Gefährdungspotential) dar. Ihre jeweiligen Ergebnisse für die hamburgische Verwaltung insgesamt bilden die Richtwerte für betrieblichen Handlungsbedarf. Wichtige Werte für einen Steuerungsbedarf ergeben sich dann wie folgt:

1. Erhöhter Wert einer Berufskategorie eines Einzelplans im Vergleich mit dem Ergebnis der Berufskategorie für die hamburgischen Verwaltung insgesamt als Richtwert mit einem Toleranzbereich von +/- einem Prozentpunkt. Die Überschreitung der oberen Toleranzgrenze signalisiert einen Handlungsbedarf.
2. Eine deutliche Unterschreitung der unteren Toleranzgrenze weist hingegen auf einen möglichen Vorbildbereich im Sinne von „best practice“ hin.
3. Bei der Betrachtung der Berufskategorien gibt es für behördenspezifische Kategorien (z.B. Polizeivollzugsdienst) keinen Vergleich in der hamburgischen Verwaltung. Hier kann die zeitliche Veränderung einen Maßstab bilden.



## C.5.2 Bezahlte krankheitsbedingte Fehlzeiten

Die Betrachtung der bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten steht unter den Rahmenbedingungen knapper finanzieller Ressourcen im Vordergrund der Fehlzeitenanalyse als Grundlage der betrieblichen Gesundheitsförderung, da hier direkte Kosten durch Ausfallzeiten entstehen.

Die Relevanz ergibt sich aus einer einfachen Überschlagsrechnung: In der FHH sind ca. 60.000 Vollkräfte gemäß des statistischen Personalbestandes tätig (50.962 in allen Einzelplänen und 8.309 in allen Einrichtungen und Landesbetrieben). Eine Absenkung der Fehlzeitenquote um 1 Prozentpunkt entspricht einem Produktivitätsgewinn von ca. 600 Vollkräfte pro Jahr. Umgerechnet in Personalkosten kann bei einer groben Schätzung davon ausgegangen werden, dass eine Vollkraft einem Jahres-Personalkostenwert von ca. 50.000 Euro entspricht. Umgerechnet in Personalkosten entspräche die Absenkung der Fehlzeitenquote um einen Prozentpunkt einem Jahres-Personalkostenwert von ca. 30.000.000 €.

### C.5.2.1 Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten in den Verwaltungsbereichen

Die Fehlzeitenquote<sup>38</sup> für die Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg ist mit **6,2 %** im Berichtsjahr 2003 gegenüber dem Vorjahr unverändert. In den verschiedenen Verwaltungsbereichen kam es dabei überwiegend nur zu geringen Veränderungen. Im Bereich der Einzelpläne ist die Fehlzeitenquote auf **6,5 %** (Vorjahr 6,4 %) gestiegen. Bei den Einrichtungen nach § 15 LHO sank sie von 4,1 % auf **3,9 %** und bei den Landesbetrieben nach § 26 LHO von 5,9 % auf **5,3 %**.

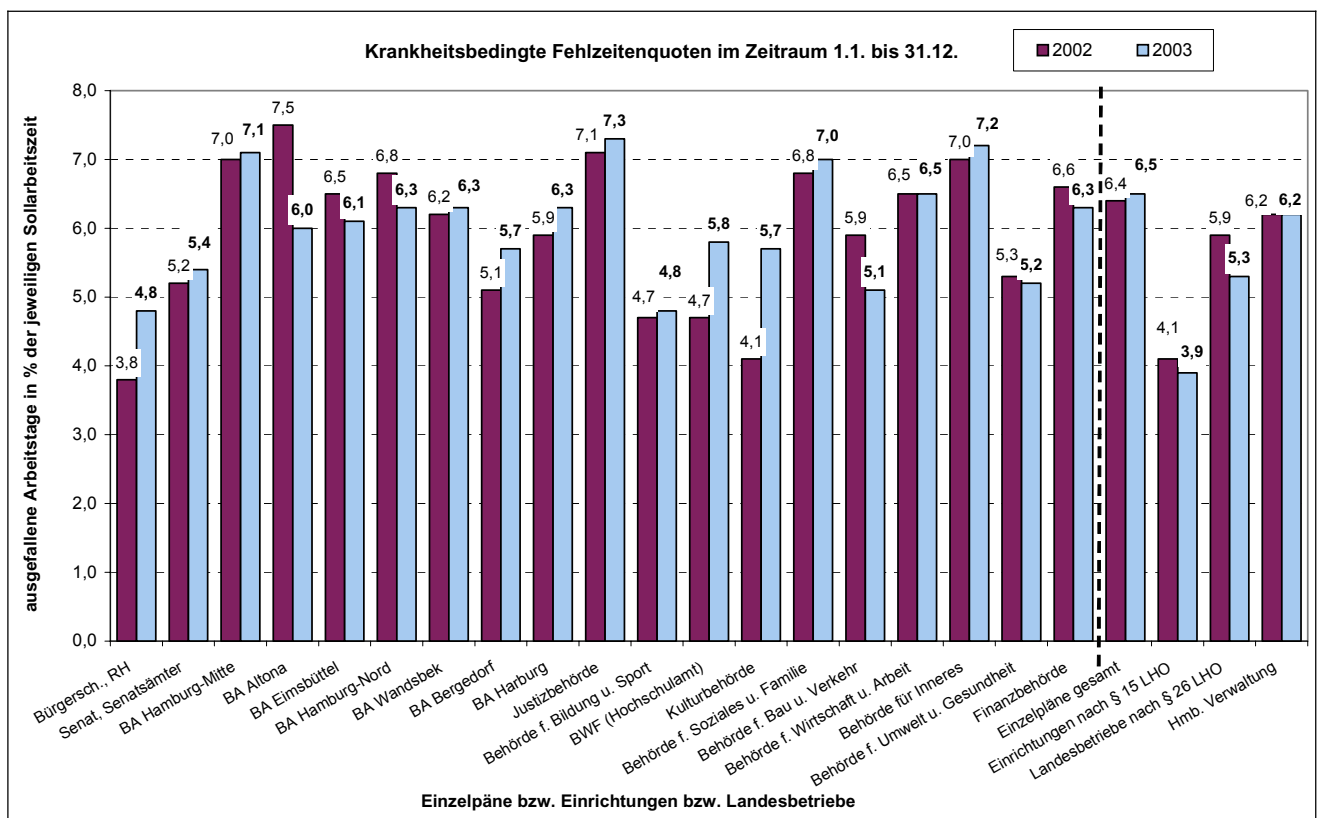


Abbildung C.5-1: Vorjahresvergleich der krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten

<sup>38</sup>Für alle nachfolgend genannten Zahlen bis auf die Tabelle zu den Lehrerfehlzeiten gilt, dass sie die Lehrkräfte an staatlichen Schulen und Hochschullehrer an staatlichen Hochschulen nicht beinhalten.

Es besteht weiterhin eine starke Streuung der Werte zwischen der Gesamtheit jeweils der Einzelpläne, der Einrichtungen und der Landesbetriebe und zwischen den einzelnen Behörden (vgl. Abbildung C.5-1). Auch die Veränderungen zum Vorjahr sind bei den einzelnen Behörden sehr unterschiedlich. Deutliche Zunahmen der Fehlzeitenquote ergaben sich z.B. für Bürgerschaft und Rechnungshof, die Bezirksamter Bergedorf und Harburg, sowie für die Behörde für Wissenschaft und Forschung und die Kulturbehörde. Ausgeprägte Rückgänge sind für die Bezirksamter Altona, Eimsbüttel und Nord sowie für die Behörde für Bau und Verkehr zu verzeichnen.<sup>39</sup>

Die Fehlzeitenquoten der Statusgruppen sind in den einzelnen organisatorischen Bereichen der Höhe nach unterschiedlich (vgl. Abbildungen C.5.2-2 bis C.5.2-4). In den statusbezogenen Werten spiegeln sich neben den unterschiedlichen Berufsstrukturen unter anderem ebenfalls die abweichende Altersstruktur sowie der jeweilige Umfang der Schwerbehindertenbeschäftigung wider, die den Umfang der Fehlzeiten beeinflussen.

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich dieses Bild kaum verändert. So liegen die Fehlzeitenquoten im Arbeiterbereich der Einzelpläne weiterhin im Mittel um etwa 1 ½ Prozentpunkte höher als bei den Beamten und Angestellten. In den Einrichtungen und den Landbetrieben (§§ 15 und 26 LHO) sind die Differenzen wesentlich stärker ausgeprägt.

Die Veränderung der Fehlzeitenquoten ist dabei gegenüber dem Vorjahr überwiegend gering. Eine Ausnahme bildet die Statusgruppe der Arbeiterinnen und Arbeiter im Bereich der Landesbetriebe. Hier kam es zu einem kräftigen Absinken der Fehlzeitenquote von 8,9 % im Jahr 2002 auf **7,4 %** im Berichtsjahr 2003.

Eine Betrachtung der geschlechtsspezifischen Fehlzeitenquoten zeigt, dass die Quoten der weiblichen Beschäftigten generell über denen des männlichen Personals liegen. Eine Ausnahme bilden die Arbeiterinnen in den Einzelplänen – dort ist die Quote um ca. einen Prozentpunkt geringer.

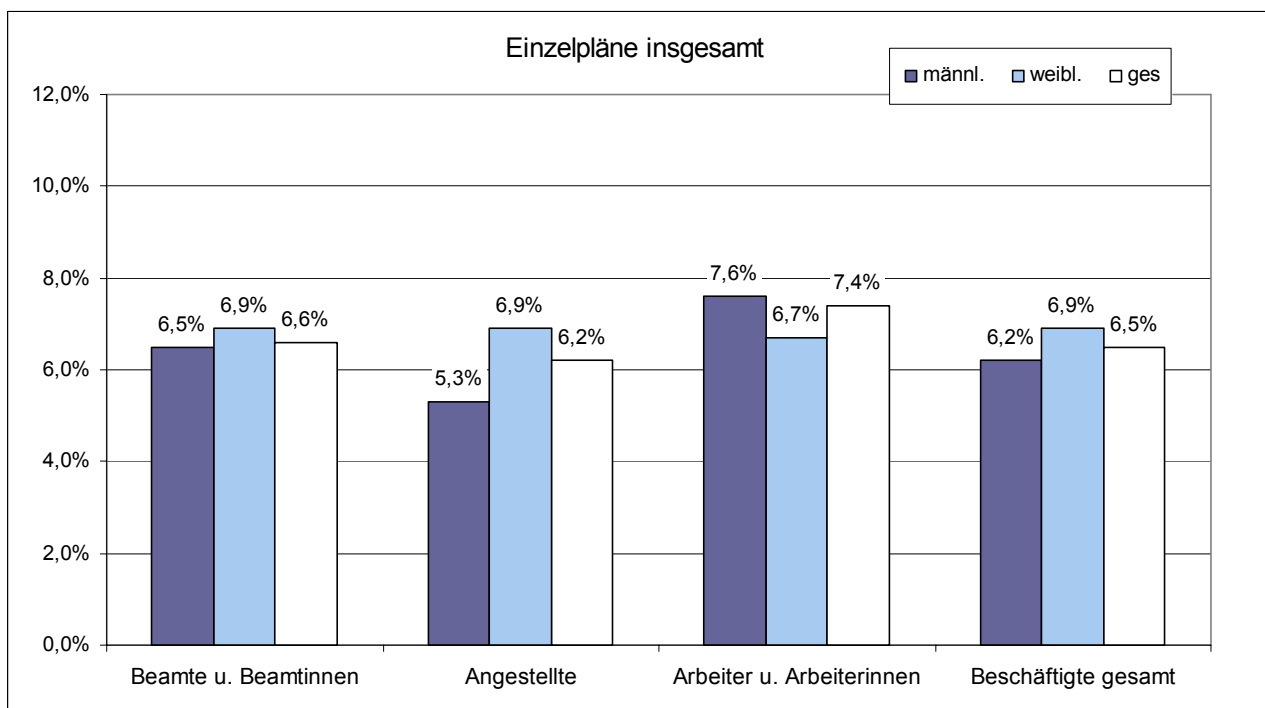
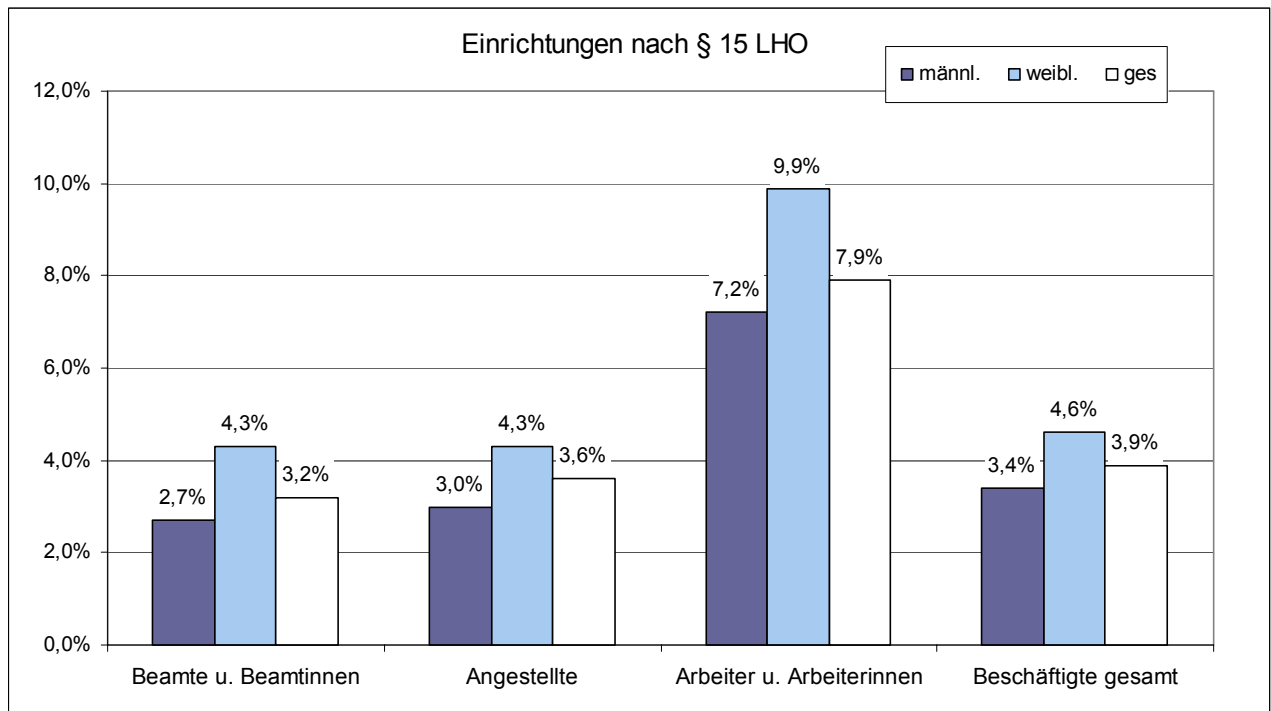
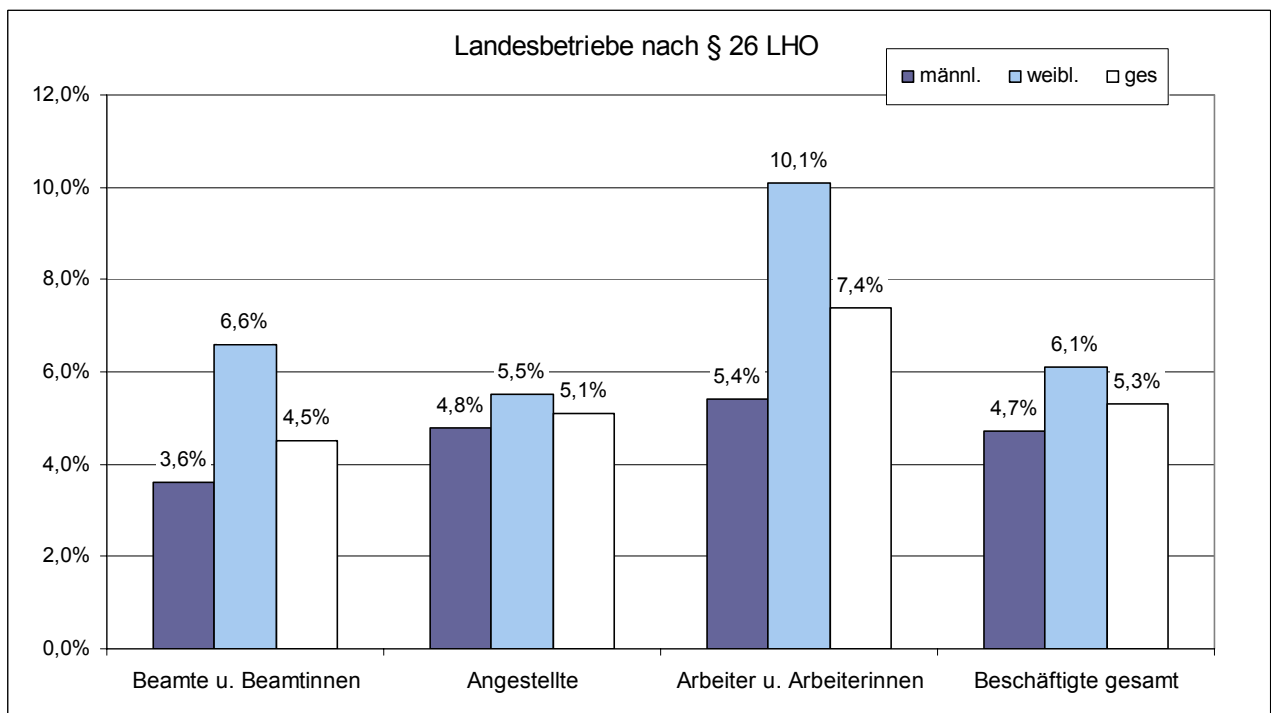


Abbildung C.5-2: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten nach Status und Geschlecht in Einzelplänen

<sup>39</sup> Bei Behörden mit kleinem Personalkörper können relativ geringe Veränderungen in den Fehltagen zu erheblichen Quotenveränderungen führen.



**Abbildung C.5-3: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten nach Status und Geschlecht in Einrichtungen**



**Abbildung C.5-4: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten nach Status und Geschlecht in Landesbetrieben**

### C.5.2.2 Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten nach Berufskategorien

Der Krankenstand wird unter anderem durch Art und Umfeld der ausgeübten Tätigkeit eines Beschäftigten bestimmt. Die Betrachtung des Krankenstandes in den ausgeübten Berufen in einer Zusammenfassung zu Berufskategorien stellt daher einen Weg dar, Gruppen mit ähnlichem gesundheitlichem Risiko zu identifizieren. Hier wird die Analyse beispielhaft auf den Bereich der Einzelpläne der hamburgischen Verwaltung beschränkt. Die Strukturen im Krankenstand nach Berufskategorien für den Bereich der Einrichtungen nach § 15 LHO und der Landesbetriebe nach § 26 LHO sind ähnlich dem Bereich der Einzelpläne. Sie wurden bereits im Personalbericht 2003 beschrieben.

Die Fehlzeitenquoten in den verschiedenen Berufskategorien zeigen eine breite Streuung in ihrer Höhe (vgl. die folgende Abbildung: Quoten von Berufskategorien mit geringen Bestandszahlen, bei denen relativ geringe absolute Veränderungen in den Fehltagen zu starken Veränderungen führen können, sind nicht dargestellt).

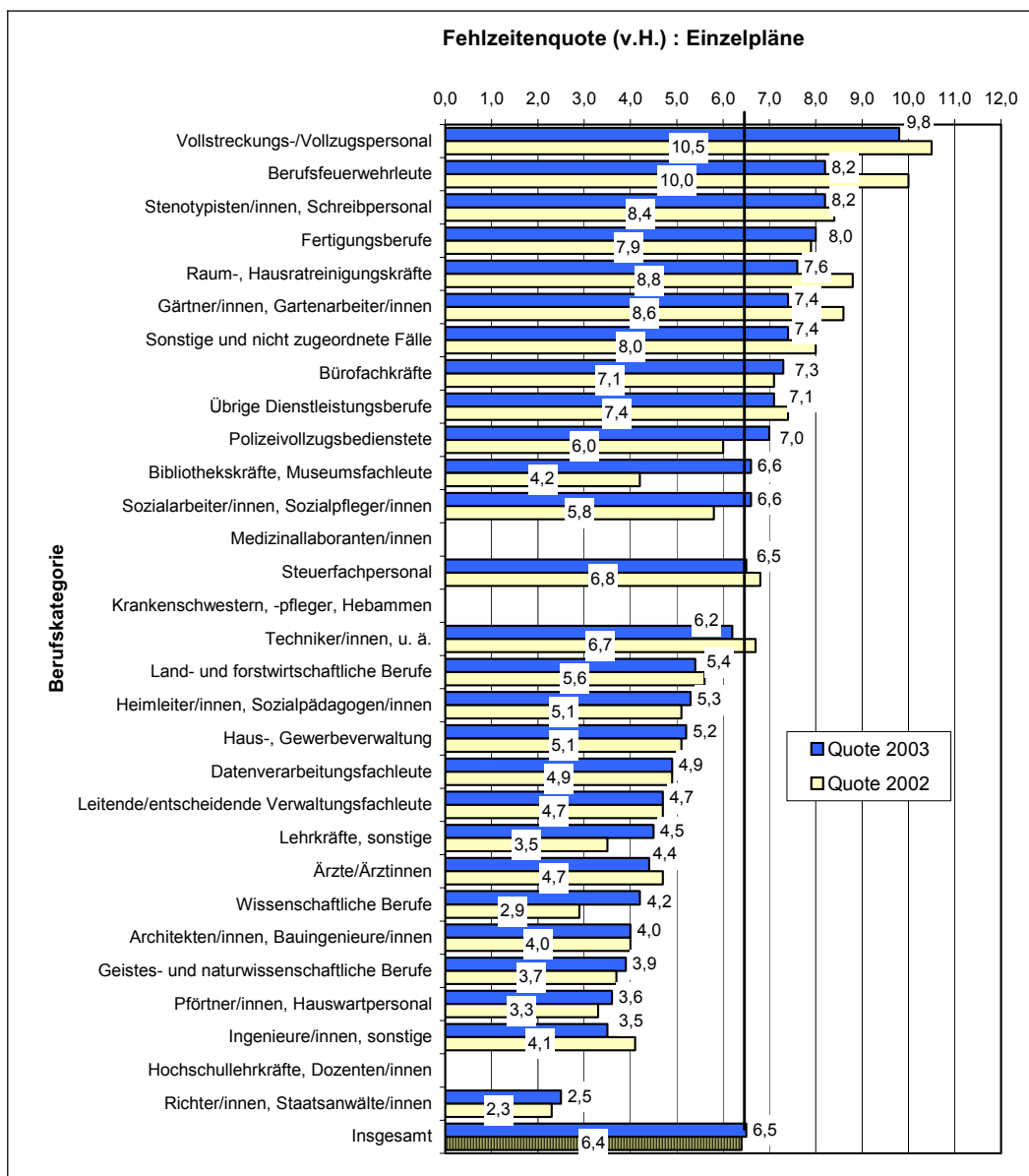


Abbildung C.5-5: Fehlzeitenquoten der Beschäftigten nach Berufskategorien in Einzelplänen

Bei einer krankheitsbedingten Fehlzeitenquote aller Beschäftigten in den Einzelplänen von 6,5 % sind für das Berichtsjahr 2003 **überdurchschnittlich hohe Fehlzeitenquoten** vor allem bei den Berufskategorien Vollstreckungs-/Vollzugspersonal (9,8 %), Berufsfeuerwehrleute (8,2 %), Stenotypisten/innen und Schreibpersonal (8,2 %), Fertigungsberufe (8,0 %) und Raum- und Hausratreinigungskräfte (7,6 %) zu beobachten.

Besonders **niedrig sind die Fehlzeitenquoten** vor allem in den Kategorien: Richtern/innen und Staatsanwälten/innen (2,5 %), Ingenieure/innen (3,5 %), Pförtner/innen und Hauswartpersonal (3,6 %), Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe (3,9 %), und Architekten/innen und Bauingenieure/innen (4,0 %).

Im Vergleich zum Vorjahr sind die **Fehlzeitenquoten in den meisten Berufskategorien nur wenig verändert**. Deutlich gestiegen (um einen Prozentpunkt oder mehr) sind sie in den Kategorien Bibliothekskräfte/ Museumsfachleute (+2,4), Wissenschaftliche Berufe (+1,3), Polizeivollzugsbedienstete (+1,0), und sonstige Lehrkräfte (+1,0; nicht an staatlichen Schulen beschäftigt).

Die **Fehlzeiten der Lehrer an staatlichen Schulen** sind Gegenstand einer eigenen Berichterstattung der zuständigen Behörde für Bildung und Sport. Zugrunde liegen Auswertungen, die aus der Datenbank und nach der Methodik des jährlichen Personalberichts erstellt werden. Abweichend ist dabei der Bezug auf das Schuljahr für die Lehrerfehlzeiten und eine abweichende Sollarbeitszeit, bei der die Ferienzeiten nicht berücksichtigt sind. Die nachstehende Tabelle zeigt nachrichtlich die Ergebnisse für das Schuljahr 2002/2003 anhand der Quoten der bezahlten Fehlzeiten in einer Vollkräfterechnung.

Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten <sup>(1)</sup> nach Statusgruppen - gegliedert nach Schulformen (Voll- u. Teilzeitbeschäftigte)												
Berichtszeitraum 01.08.2002 bis 31.07.2003	Beamte u. Beamtinnen			Angestellte			Arbeiter u. Arbeiterinnen			Beschäftigte gesamt		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
Statusgruppe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Schulform												
- Lehrkräfte an Beruflichen Schulen	3,8	4,8	4,1	2,9	4,2	3,5	0,0	0,0	0,0	3,8	4,7	4,1
- Lehrkräfte an Gesamtschulen	4,4	5,8	5,2	3,8	5,1	4,5	0,0	0,0	0,0	4,3	5,8	5,1
- Lehrkräfte an Grund/Haupt/Realschulen	4,0	4,8	4,6	4,7	4,6	4,6	0,0	0,0	0,0	4,0	4,8	4,6
- Lehrkräfte an Gymnasien	3,4	4,7	3,9	2,1	3,8	2,9	0,0	0,0	0,0	3,4	4,6	3,9
- Lehrkräfte an Sonderschulen	3,9	5,1	4,8	2,9	5,1	4,4	0,0	0,0	0,0	3,8	5,1	4,8
<b>Gesamt:</b>	3,8	5,0	4,5	3,2	4,5	4,0	0,0	0,0	0,0	3,8	4,9	4,4

(1) Erfasste Zeitarten: Krankheit (517, 530), Unfall (533=Arbeitsunfälle), Kur (534). Nur Berufskategorien der Lehrkräfte an staatlichen Schulen. Zu bisherigen Auswertungen und Berichten der früheren Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung (seit 1.1.2002 Behörde für Bildung und Sport) ergeben sich hier Unterschiede in der Ermittlung. Gemäß der im Kennzahlenblatt "B-08 Fehlzeiten" beschriebenen Vorgehensweise werden krankheitsbedingte Fehlzeiten, die auf Schulferien-, Wochenend- oder Feiertage entfallen, sowie Mutterschutzzeiten nicht gezählt. Für Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse findet eine Umrechnung der Fehlzeiten und der Sollarbeitszeit entsprechend dem Verhältnis von individueller Arbeitszeit zur Regelarbeitszeit statt. Die Grundgesamtheit ist der statistische Personalbestand (P\_stat).

### C.5.2.3 Krankheitsdauer und Häufigkeit

Die Analyse der krankheitsbedingten Ausfalltage hinsichtlich des Einflusses der Krankheitsdauer und der Häufigkeit von Erkrankungen kann nähere Hinweise für gesundheitspolitisches Handeln hinsichtlich der Schwere der Erkrankungen und des Umfangs der Beeinträchtigung der betrieblichen Abläufe geben.

Der überwiegende Anteil der Krankheitsfälle (rechte Seite des Balkendiagramms in der folgenden Abbildung: Anteil an den AU-Fällen) wird durch Kurzzeiterkrankungen (1 bis 3 Tage Dauer) verursacht. Auf sie entfallen rund **68 %** aller Erkrankungsfälle. Krankheitsfälle mit einer Dauer bis zu 10 Tagen haben einen Anteil von rund **22 %**, die Erkrankungen zwischen 11 bis 20 Tagen einen Anteil von rund **6 %** und Erkrankungen zwischen 21 und 30 Tagen einen Anteil von rund **2 %**. Auf Langzeiterkrankungen von mehr als 30 Tagen entfallen nur **2,5 %** der Erkrankungsfälle. Das Gewicht der Kurzzeiterkrankungen hat sich im Vergleich zum Vorjahr leicht erhöht (2002 rund 66 %). Bei den anderen Gruppen sind die Veränderungen im Einzelnen geringer.

Für die Personaleinsatzplanung wichtiger ist indes der Umfang der Krankheitstage nach Erkrankungsdauer. Hier zeigt sich, dass auf die Kurzzeiterkrankungen nur rund **19 %** (Vorjahr 17 %) der gesamten krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeitstage (s. linke Seite des Balkendiagramms: Anteil an den AU-Tagen) auf die Langzeiterkrankungen hingegen rund **33 %** (Vorjahr 35 %) entfallen. Längerfristige Erkrankungen haben also einen stärkeren Einfluss auf den Krankenstand. Hier sind allerdings nur bezahlte krankheitsbedingte Fehlzeiten ausgewertet. Daher sind Langzeiterkrankungen der Arbeiter/innen und Angestellten, deren Entgeltfortzahlung bzw. Krankengeldzuschuss auf Grund der Krankheitsdauer geendet hat, nicht enthalten. Sie werden in einem gesonderten Abschnitt über Langfristerkrankungen in die Betrachtung einbezogen. Das Gewicht längerfristiger Erkrankungen vergrößert sich dann noch (vgl. Abschnitt C.5.3).

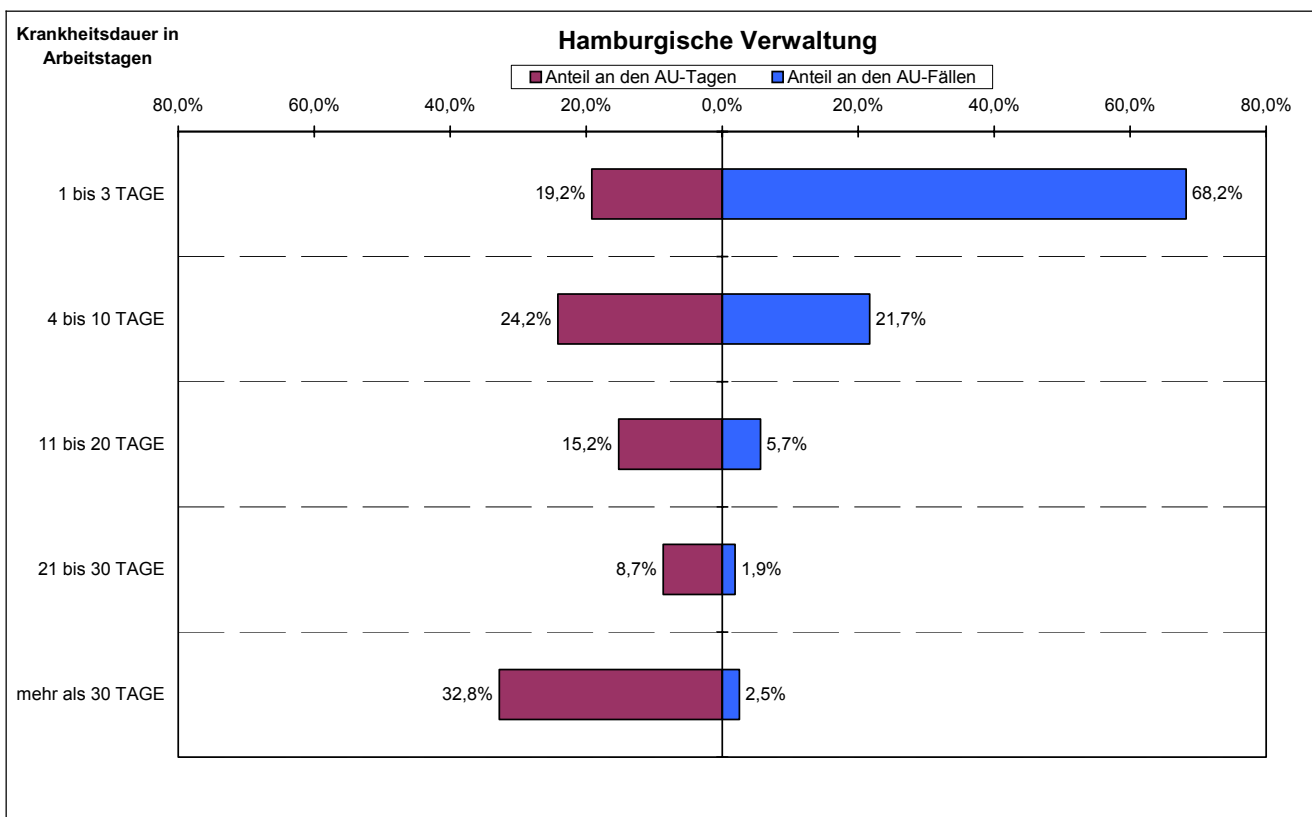


Abbildung C.5-6: Erkrankungen nach Krankheitsdauer

---

Die Häufigkeit der Erkrankungen kann gemessen werden, indem die Beschäftigten mit Erkrankungen in Gruppen mit einer, zwei sowie drei und mehr Erkrankungen im Berichtszeitraum aufgeteilt werden.

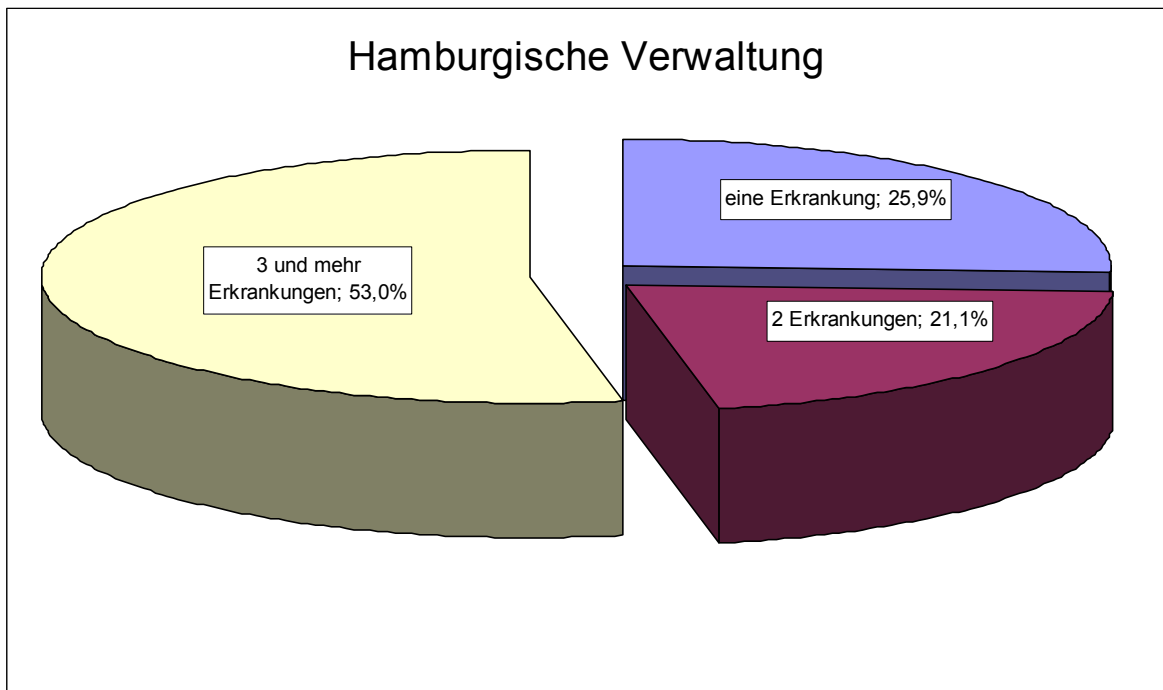


Abbildung C.5-7: Erkrankte nach Häufigkeit der Erkrankungen

Dominierend bleibt der Anteil der Beschäftigten mit drei und mehr Erkrankungen. Er ist jedoch gegenüber dem Vorjahr von 57 auf **53 %** gesunken.

### C.5.2.4 Zeitliche Verläufe im Krankheitsgeschehen

Bei der Betrachtung von Erkrankungen im zeitlichen Verlauf zielen die Fragen darauf, ob es Unterschiede hinsichtlich der Zahl der Erkrankungen an einzelnen Wochentagen bzw. in den einzelnen Monaten (jahreszeitlicher Effekt) gibt. Da sich bezüglich der Verteilung nach Wochentagen keine erwähnenswerten Veränderungen zeigen, beschränkt sich die Untersuchung auf den jahreszeitlichen Verlauf.

Die saisonale Verteilung der krankheitsbedingten Fehltageliegt sich gegenüber dem Vorjahr verändert. Die Verläufe im Berichtsjahr 2003 und im Vorjahr nach Monaten und Quartalen sind in der folgenden Abbildung wiedergegeben – dabei zeigen die unterbrochenen Linien den Verlauf im Vorjahr. Im ersten Quartal des Jahres sind nach wie vor mehr Fehltagelie zu verzeichnen als in allen anderen Quartalen. Hier entstanden **29,7 %** (Vorjahr 28,1 %) der Fehltagelie des Jahres 2003, während im 2. bzw. 3. Quartal jeweils **21,6 %** bzw. **22,7 %** (Vorjahr 23,6 und 23,1 %) und im 4. Quartal **25,9 %** (Vorjahr 25,1 %) der Fehltagelie des betrachteten Zeitraumes liegen. Die tatsächlichen Krankheitstage für das 4. Quartal sind aber aus ablauftechnischen Gründen unterrepräsentiert<sup>40</sup>. Insgesamt zeigt sich aus den Monats- und Quartalsverläufen, dass im Berichtsjahr 2003 der Anteil der krankheitsbedingten Fehltagelie, der auf die Wintermonate entfällt zugenommen hat, während der Krankenstand in den Sommermonaten geringer wurde.

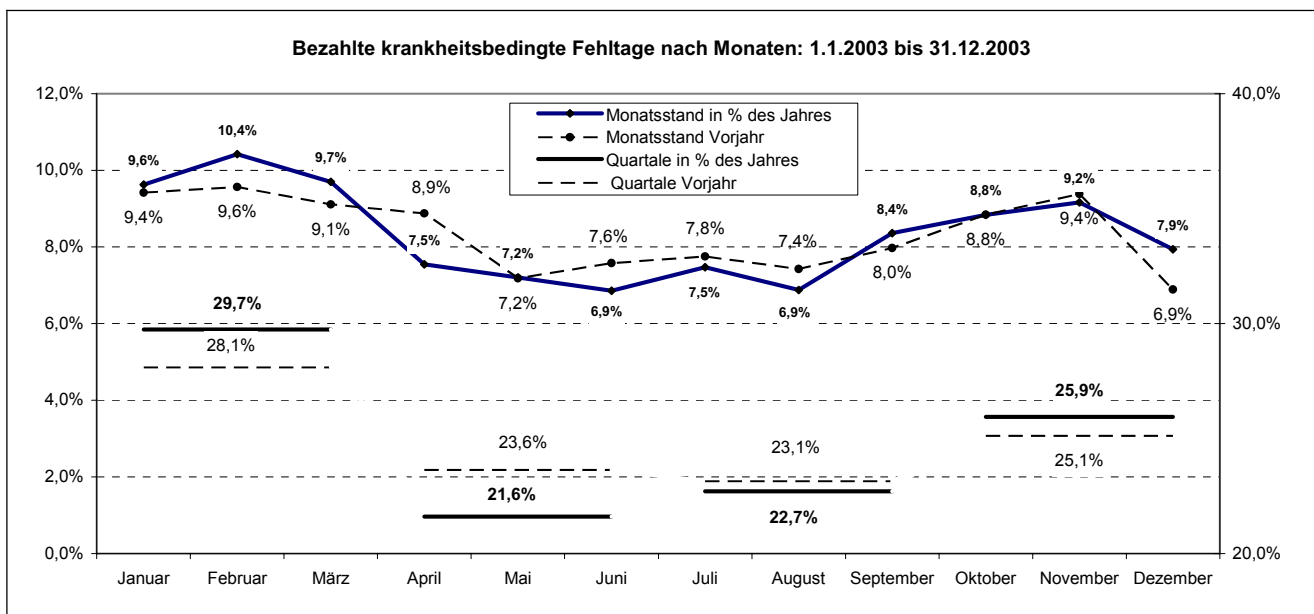


Abbildung C.5-8: Krankheitsbedingte Fehltagelie nach Monaten und Quartalen

<sup>40</sup>Den ausgewiesenen Fehlzeiten im 4. Quartal liegen die Informationen aus dem Datenabzug Januar 2004 zu Grunde. Damit sind die tatsächlich angefallenen Fehlzeiten bei Beamten und Beamtinnen insbesondere für den Dezember aber noch nicht vollständig erfasst, denn sie werden in der Regel erst rückwirkend – nach dem Zeitpunkt des Datenabzugs für den Personalbericht – in das Personalabrechnung- und Informationssystem eingegeben. Gleichwohl haben die im methodischen Teil des Personalberichts 2004 beschriebenen ablauftechnischen Veränderungen bei der Datengewinnung zu einer etwas vollständigeren Erfassung der Fehlzeiten im Dezember geführt.



### C.5.3 Unbezahlte Fehlzeiten und Langfristerkrankungen

Auch die unbezahlten Fehlzeiten verursachen einen nicht unwesentlichen Kapazitäts- bzw. Produktivitätsausfall. Für eine vollständige Personalplanung müssen auch diese Ausfälle abschätzbar sein. Daher sind auch Analysen der unbezahlten Fehlzeiten geboten.

Zur Ermittlung der unbezahlten Fehlzeiten wurden Auswertungen für die Beschäftigten durchgeführt, die keine Krankenbezüge mehr erhalten. Diese Beschäftigten erhalten aufgrund der gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen keine Lohnfortzahlung mehr (nur Arbeiter und Angestellte). Für diesen Personenkreis kann keine Vollkraftberechnung durchgeführt werden. In den folgenden Auswertungen erfolgt im Gegensatz zum vorhergehenden Abschnitt keine rechnerische Zusammenfassung der Teilzeitbeschäftigten zu Vollkrafttagen.

In der hamburgischen Verwaltung betrug die Fehlzeitenquote der Beschäftigten ohne Krankenbezüge im vergangenen Jahr - wie schon im Vorjahr - **0,6 %**. Für die Einzelpläne ergab sich eine Quote von **0,5 %** (Vorjahr 0,6 %), für die Einrichtungen nach § 15 LHO eine von **0,7 %** (Vorjahr 0,7 %) und für die Landesbetriebe nach § 26 LHO eine von **1,0 %** (Vorjahr 1,1 %). Ausgeprägter fiel die Veränderung für einige Einzelpläne aus. Ein deutlicher Anstieg ergab sich bei Bürgerschaft/Rechnungshof (von 0,0 auf **0,5 %**) und bei der Kulturbehörde (von 0,2 auf **0,6 %**). Ein merklicher Rückgang fand statt bei den Bezirksämtern Altona (von 1,3 auf **0,9 %**), Wandsbek (von 0,8 auf **0,5 %**) und Bergedorf (von 0,6 auf **0,3 %**), der Behörde für Bildung und Sport (von 1,6 auf **1,3 %**), und der Behörde für Wissenschaft und Forschung (von 0,3 auf **0,0 %**).

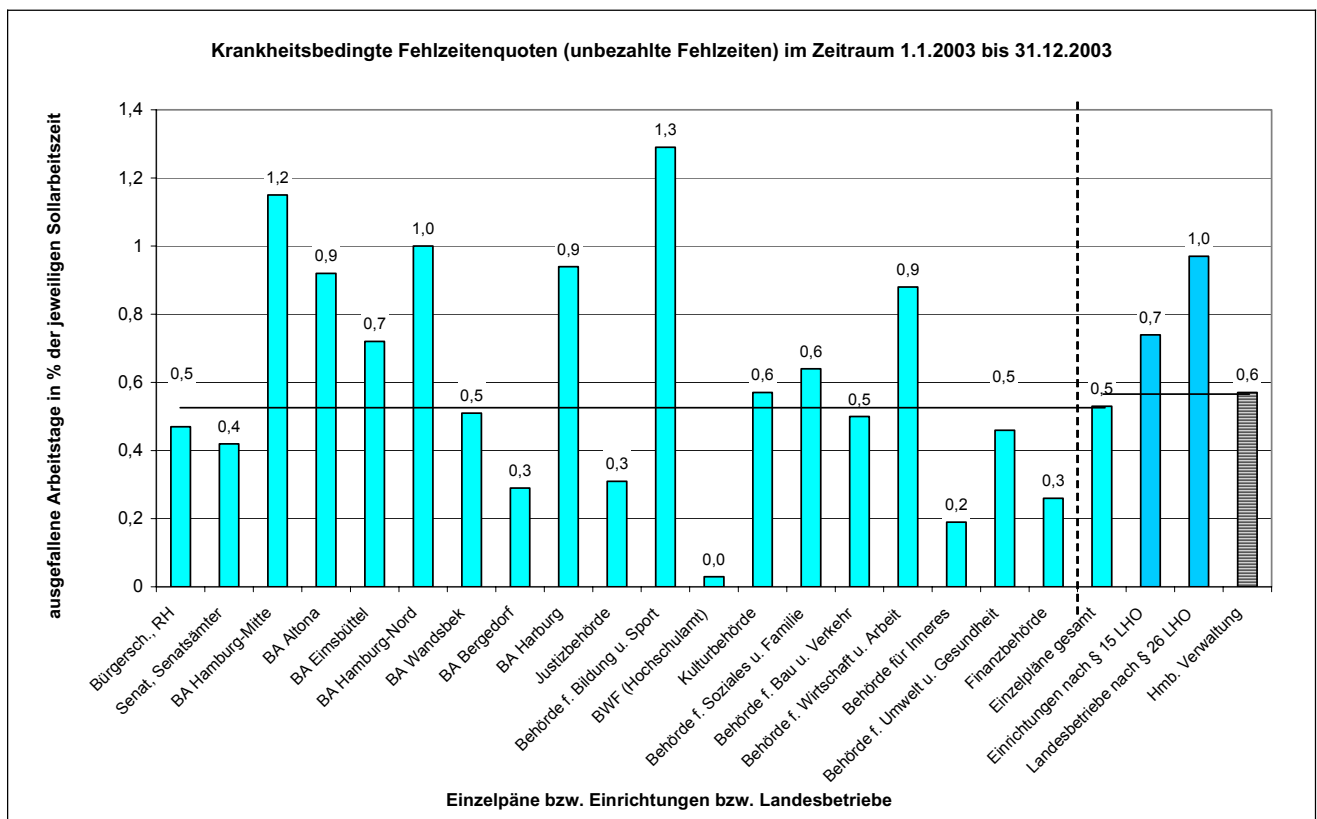
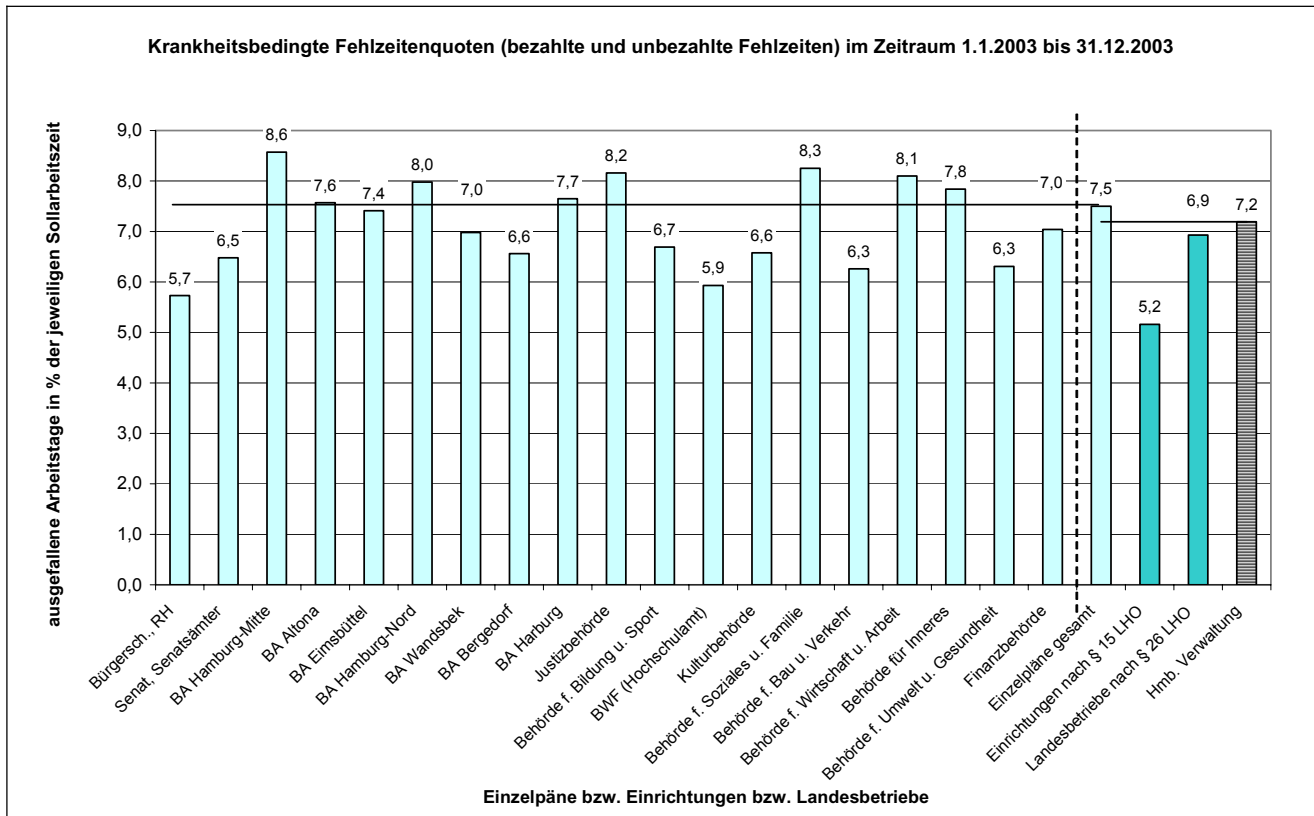


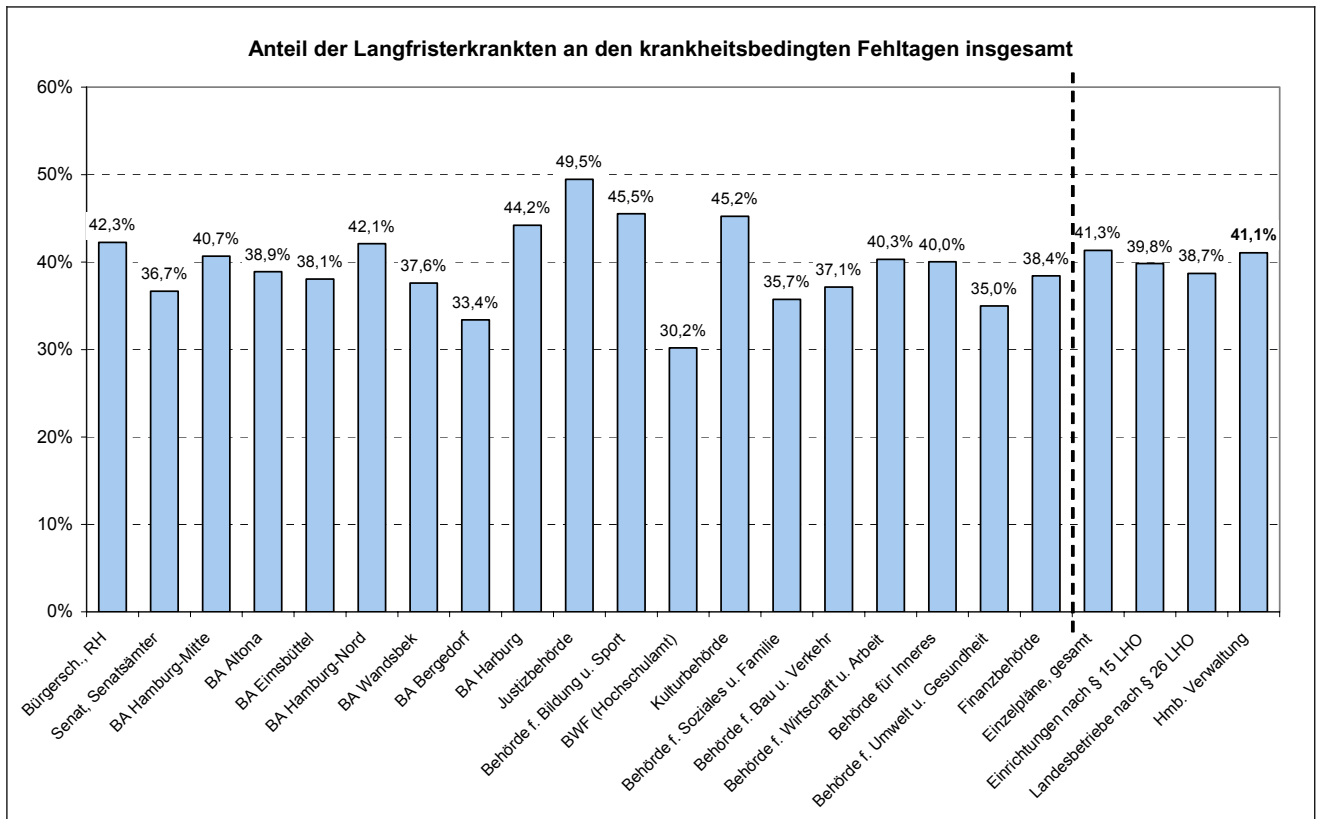
Abbildung C.5-9: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten von Beschäftigten ohne Krankenbezüge

Die Fehlzeitenquoten der gesamten Fehlzeiten (unbezahlte und bezahlte Fehlzeiten) sind in der nachstehenden Abbildung dargestellt. Durch die Einbeziehung der unbezahlten Fehlzeiten fallen die Fehlzeitenquoten insgesamt höher aus, als bei der Betrachtung nur der bezahlten Fehlzeiten im Abschnitt C.5.2. Das Verteilungsprofil der Quoten der Einzelpläne entspricht aber in etwa dem dort gezeigten.



**Abbildung C.5-10: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten insgesamt**

Durch Einbeziehung der unbezahlten Fehltage ist eine vollständige Analyse der Langfristerkrankungen möglich. Der Anteil der Langfristerkrankungen an den krankheitsbedingten Fehltagen insgesamt haben sich für einige Einzelpläne stärker als für andere verändert. Für die Einzelpläne insgesamt ist der Anteil auf **41,3 %** gesunken (Vorjahr 44,1 %). Relativ wenig haben sich die Anteile für die Einrichtungen und für die Landesbetriebe vermindert.



**Abbildung C.5-11: Anteile der Langfristerkrankungen**

Die folgende Abbildung zeigt wie die gesamten krankheitsbedingten Fehlzeiten durch die Dauer der Erkrankungen bestimmt werden. Stärker noch als im Abschnitt C.5.2 wird hier deutlich, dass der Krankenstand besonders durch die längerfristigen Erkrankungen geprägt wird. Erkrankungen mit einer Dauer von 21 und mehr Tagen tragen zu fast **50 %** zu den gesamten Fehlzeiten bei. Sie betreffen aber nur **5,5 %** der Krankheitsfälle.

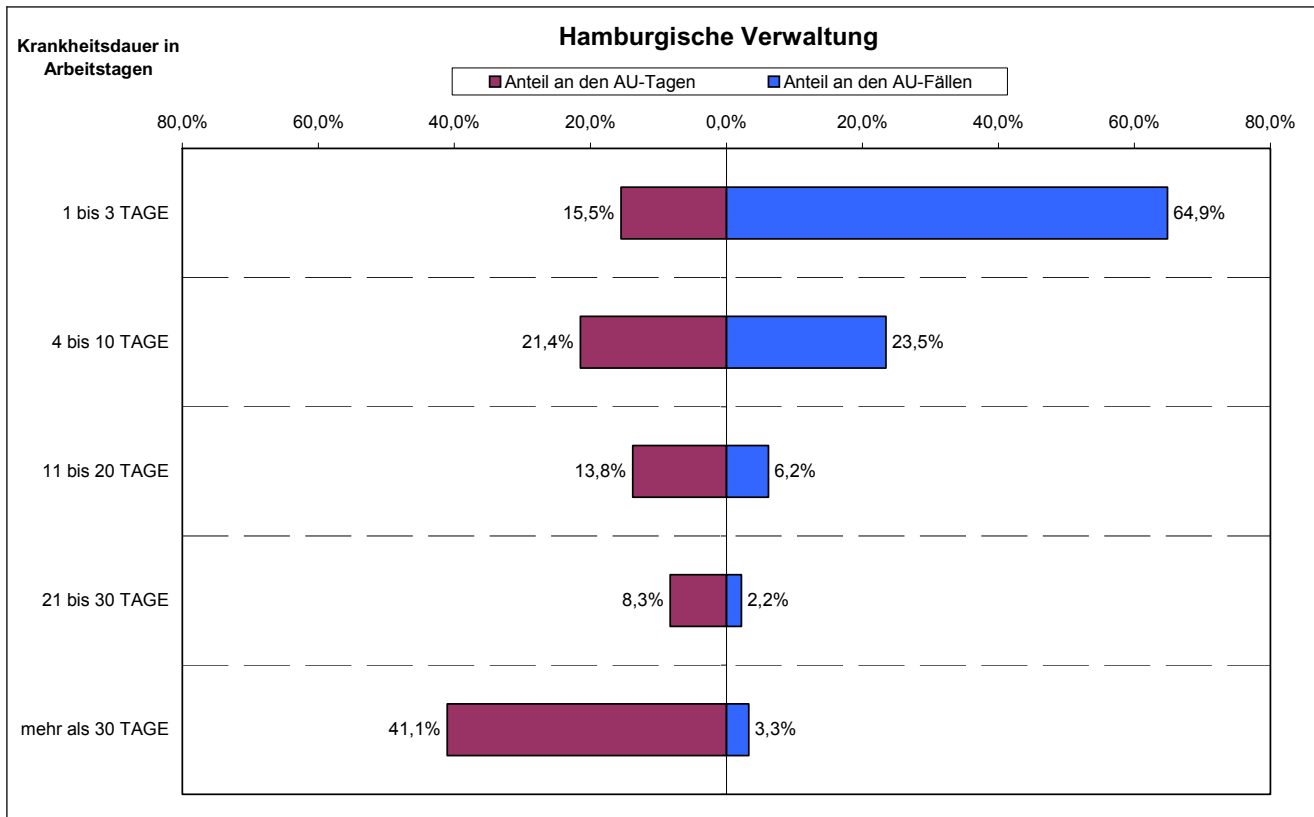
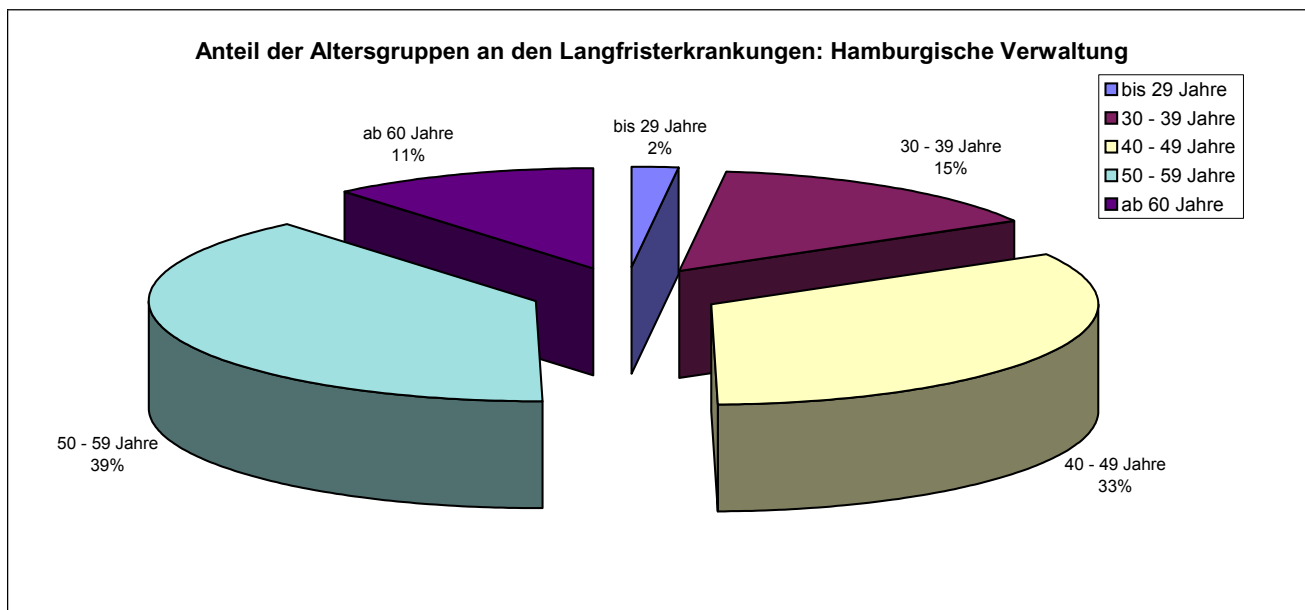


Abbildung C.5-12: Alle Erkrankungen nach Krankheitsdauer

Der Einfluss der höheren Altersgruppen auf die Langfristerkrankungen wird mit der nachfolgenden Abbildung verdeutlicht. Die Altersgruppen ab 50 Jahren verursachen rund **50 %** der Langzeiterkrankungen.



**Abbildung C.5-13: Anteile der Altersgruppen an den Ausfalltagen durch Langfristerkrankungen**

Gegenüber dem Vorjahr hat sich das Gewicht der höheren Altersgruppen verstärkt. So ist der Anteil der über 50-Jährigen an den Fehltagen durch Langfristerkrankungen von 48,6 % auf **50,4 %** im Jahr 2003 gestiegen. Bei den Beschäftigungsverhältnissen des statistischen Personalbestands erhöhte sich der Anteil dieser Altersgruppe dagegen nur von 39,7 auf **39,8 %**.

Altersgruppen	Anteil an allen Fehltagen 2002	Anteil an allen Fehltagen 2003
Bis 29 Jahre	1,6 %	1,8 %
30 – 39 Jahre	18,5 %	15,0 %
40 – 49 Jahre	31,3 %	32,8 %
50 – 59 Jahre	38,4 %	39,2 %
Ab 60 Jahre	10,2 %	11,2 %

Im Folgenden wird der Zusammenhang zwischen Alter und Krankenstand für die gesamten krankheitsbedingten Fehlzeiten anhand der altersspezifischen Fehlzeitenquoten dargestellt. Dabei zeigt sich, dass die Quoten bis zur Altersgruppe der 50 bis 59-Jährigen zunehmen, danach aber leicht sinken.

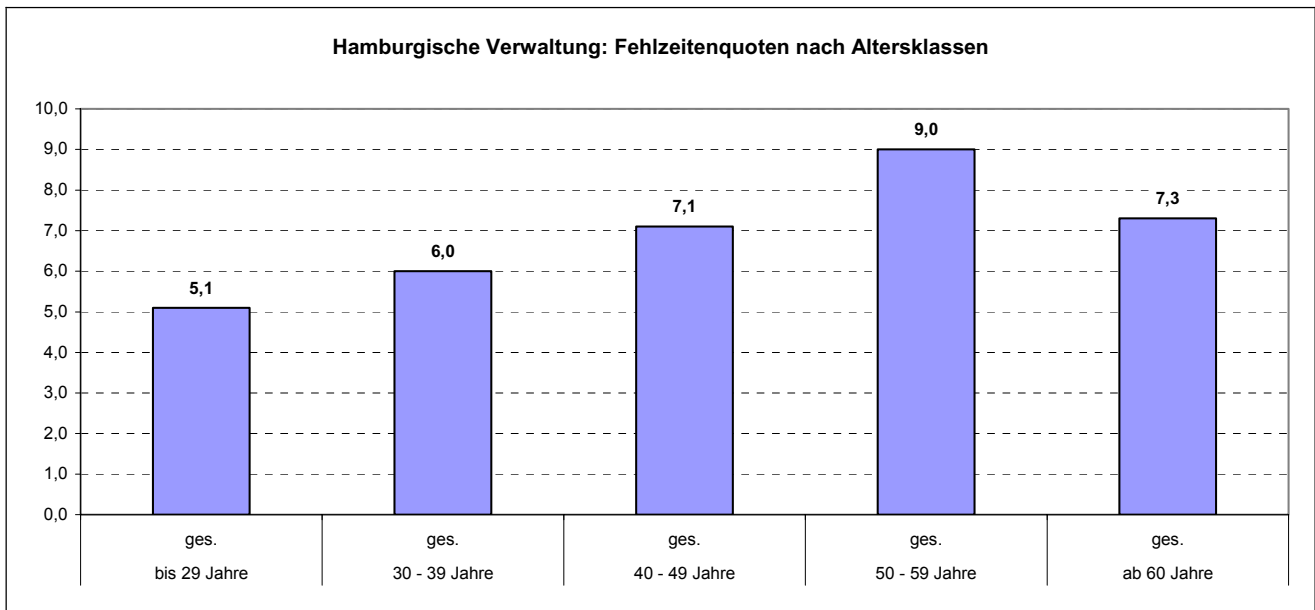


Abbildung C.5-14: Fehlzeitenquoten und Alter

### C.5.4 Standardisierte Fehlzeitenquoten im Behördenvergleich

Die unterschiedliche Zusammensetzung der Personalkörper der Behörden hat Auswirkungen auf die Höhe der Fehlzeiten. Einflüsse, die betrieblich nicht beeinflussbar sind oder die wegen besonderer personalpolitischer Zielsetzungen nicht Gegenstand eines Vergleichs von Fehlzeiten sein sollen, müssen bei einem Behördenvergleich zu Steuerungszwecken ausgeblendet werden. Dies trifft insbesondere auf die Altersstruktur und den Anteil an Schwerbehinderten zu. Im Folgenden werden daher die standardisierten Fehlzeitenquoten betrachtet, die diese Einflüsse rechnerisch bereinigen. Sie geben, bedingt durch die Umrechnung, nicht den tatsächlichen Arbeitsausfall der Behörden wieder.

Im Mittelpunkt der folgenden Analyse stehen die standardisierten Quoten der bezahlten Fehltag des statistischen Personalbestands auf der Grundlage einer Vollkräfterechnung. Die tatsächlichen Fehlzeitenquoten werden durch die Standardisierung - in Abhängigkeit vom Umfang der Schwerbehindertenbeschäftigung und der Alterstruktur - in unterschiedlichem Ausmaß berührt. In Abbildung C.5-15 sind die nicht standardisierten und die standardisierten Fehlzeitenquoten der Behörden absteigend von der höchsten standardisierten Fehlzeitenquote dargestellt. Über dem Durchschnitt der hamburgischen Verwaltung, der als Orientierungswert dient, liegen im Berichtsjahr 2003 die standardisierten Fehlzeitenquoten der Behörde für Inneres, der Justizbehörde, des Bezirksamtes Mitte, der Behörde für Wirtschaft und Arbeit, der Behörde für Soziales und Familie und der Finanzbehörde.

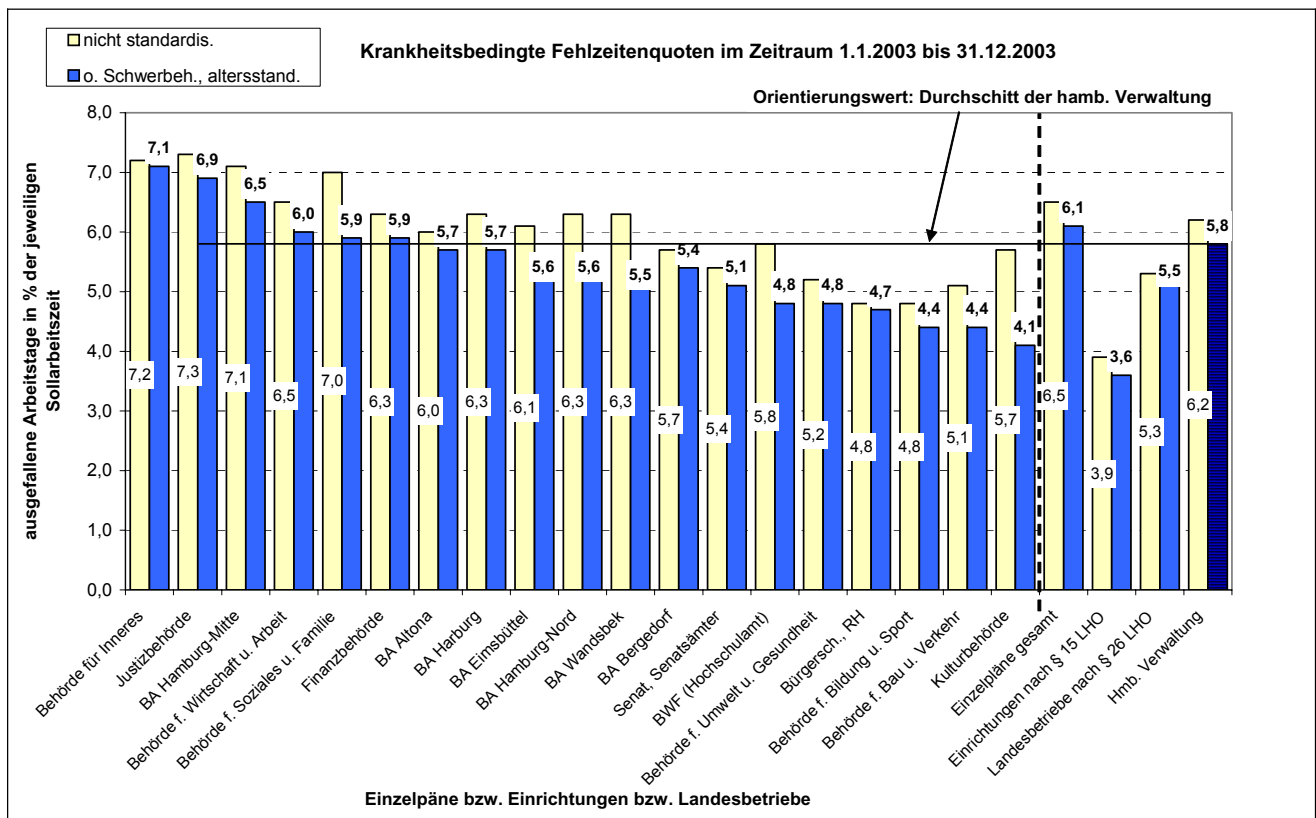


Abbildung C.5-15: Standardisierte und nicht standardisierte Fehlzeitenquoten der Behörden

Diese Behörden wiesen auch schon im Vorjahr überdurchschnittliche Werte auf. Demgegenüber sind die standardisierten Fehlzeitenquoten der Bezirksamter Altona, Eimsbüttel und Nord 2003 unter den Orientierungswert gesunken. Der Vergleich der Jahre 2002 und 2003 geht aus der folgenden Abbildung hervor. Ebenfalls deutlich vermindert hat sich die Quote der Behörde für Bau und Verkehr. Nennenswert gestiegen sind die standardisierten Fehlzeitenquoten in den Bereichen Bürgerschaft/Rechnungshof, Kulturbehörde, Bezirksamt Bergedorf und Bezirksamt Harburg. Diese Entwicklung entspricht der der tatsächlichen Fehlzeitenquoten.

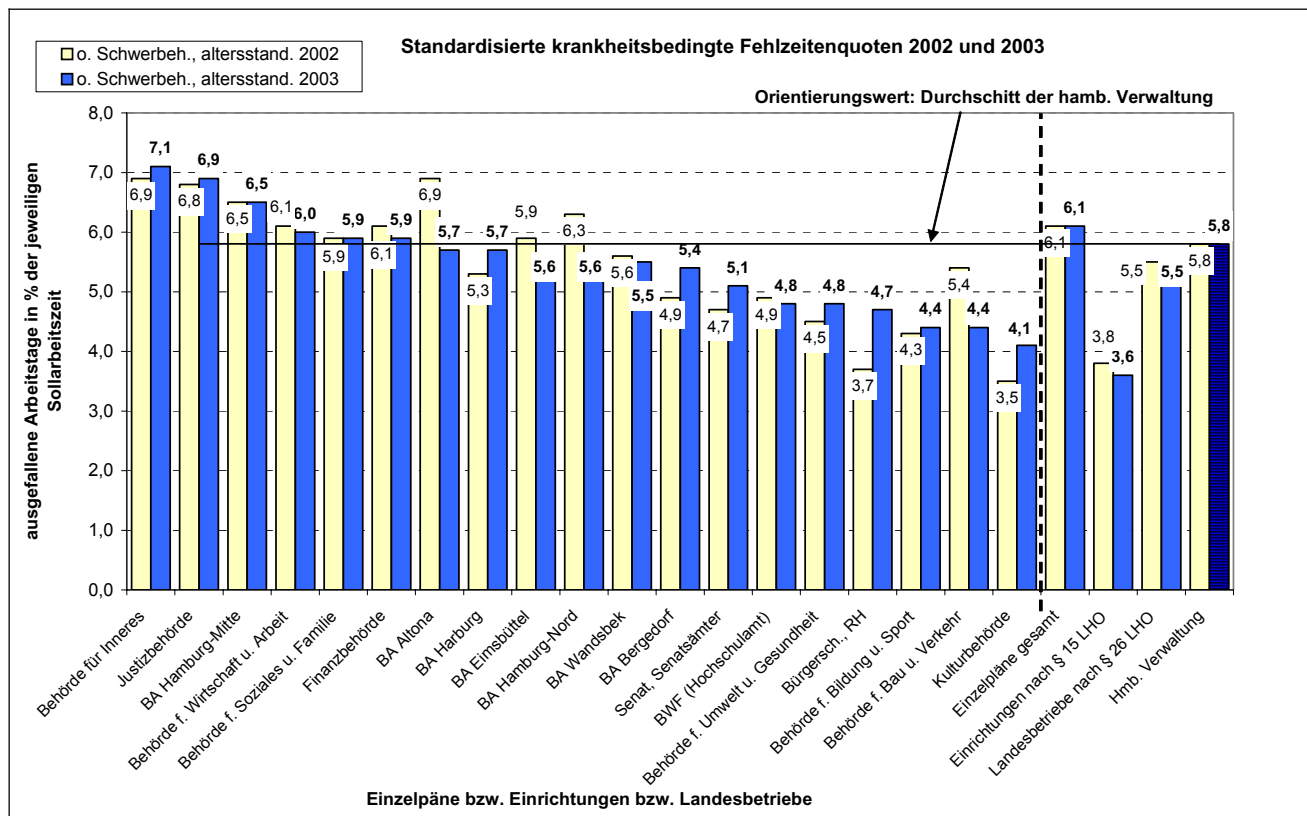


Abbildung C.5-16: Standardisierte Fehlzeitenquoten der Behörden im Vorjahresvergleich



---

Differenziertere Ergebnisse und ein Vergleich mit Richtwerten ermöglicht eine Betrachtung der Berufskategorien innerhalb der Behörden. In der Regel gehen von Tätigkeit und Arbeitsumfeld erhebliche Einflüsse auf den Krankenstand aus. Die ausgeübten Berufe in ihrer Zusammenfassung zu Berufskategorien können als Annäherung an Gruppen mit ähnlichem Gefährdungspotenzial betrachtet werden.

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

In der letzten Spalte rechts sind die so genannten Richtwerte - also die Ergebnisse für die jeweilige Berufskategorie in der hamburgischen Verwaltung insgesamt – aufgeführt. In den Spalten davor finden sich die Ergebnisse für die einzelnen Behörden<sup>41</sup>.

Für die den Fachbehörden spezifischen Berufskategorien „Berufsfeuerwehreute“, „Polizeivollzugsbedienstete“, „Richter/innen, Staatsanwälte/innen“, „Steuerefachpersonal“ und „Vollstreckungs- bzw. Vollzugspersonal“ ist ein Quotenvergleich zwischen Behörden naturgemäß nicht möglich und die jeweiligen Richtwerte entsprechen den jeweiligen Behördenergebnisse pro Berufskategorie. Auffällig ist indes, dass - bis auf die Ausnahmen „Polizeivollzugsbedienstete“ und Richter/innen, „Staatsanwälte/innen“ - die Quoten für die jeweiligen Berufskategorien über dem jeweiligen Behördenergebnis liegen.

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

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

---

<sup>41</sup>In den einzelnen Feldern erscheint die Angabe "x" (Nachweis nicht sinnvoll), wenn die zugrunde liegende Zahl der Vollkraftbeschäftigungsverhältnisse (Nenner) kleiner oder gleich 10 ist, oder wenn im Zähler bzw. im Nenner der berechneten Quote kein Wert vorhanden ist. Dadurch ist es möglich, dass in einer Berufskategorie mit insgesamt geringem Personalbestand für jeden Einzelplan ein „x“ erscheint, aber ein ausgewiesener Wert für die hamburgische Verwaltung insgesamt ausgewiesen wird.

Richtwerte Orientierungswert	Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten, altersstandardisiert <sup>(1)</sup> ,																			Richt- werte <sup>(2)</sup>
	nach Einzelplänen und hamb. Verwaltung insgesamt - gegliedert nach Berufskategorien																			
Berichtszeitraum 01.01.2003 bis 31.12.2003	1.0	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	2.0	3.1	3.2	3.3	4.0	6.0	7.0	8.1	8.2	9.1	hamb. Verw. insges. <sup>(3)</sup>
Einzelpläne	Bu, Re	Sen, SenÄ	BA Mitte	BA Altona	BA Eimsb.	BA Nord	BA Wandsb.	BA Berged.	BA Harb.	JB	BBS	BWF	KB	BSF	BBV	BWA	Bfl	BUG	FB	
Berufskategorie																				
<b>Berufsbereich: I</b>																				
Gärtner/innen, Gartenarbeiter/innen	x	x	8,5	7,5	8,6	9,9	5,3	5,5	6,5	x	x	x	x	x	x	3,9	x	x	x	7,0
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	x	x	x	x	x	3,8	3,2	4,0	2,4	x	x	x	x	x	1,7	8,3	x	1,4	x	4,9
<b>Berufsbereich: II</b>																				
Bergleute, Mineralgewinner/innen	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0,0
<b>Berufsbereich: III</b>																				
Fertigungsberufe	x	x	8,2	x	x	3,9	12,2	x	x	2,6	5,3	x	x	x	5,2	8,4	5,8	x	x	7,3
<b>Berufsbereich: IV</b>																				
Architekten/innen, Bauingenieure/innen	x	x	3,5	2,1	2,7	5,5	3,3	2,9	5,3	x	x	x	x	x	3,1	3,4	x	6,7	2,5	3,4
Ingenieure/innen, sonstige	x	x	x	3,4	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	3,3	3,0	1,9	3,1	2,2	3,4
Techniker/innen, u. ä.	x	x	6,6	x	3,3	5,5	2,7	6,3	4,6	x	4,2	x	x	x	7,4	6,5	5,8	4,9	5,0	5,1
Wissenschaftliche Berufe	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	5,1	3,0	x	2,9
<b>Berufsbereich: V</b>																				
Ärzte/Ärztinnen	x	2,7	3,5	x	x	3,3	x	x	x	2,6	x	x	x	1,6	x	x	x	2,7	x	3,1
Berufsfeuerwehrlaute	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	8,2	x	x	8,1
Bibliothekskräfte, Museumsfachleute	x	9,1	x	x	x	x	x	x	x	5,9	1,9	x	x	x	x	x	x	x	x	4,8
Bürofachkräfte	5,4	6,1	8,5	6,2	6,2	6,6	7,0	7,4	6,1	7,7	4,4	5,9	5,8	6,9	6,0	5,6	8,1	6,5	6,1	6,6
Datenverarbeitungsfachleute	x	4,7	x	x	x	x	x	x	x	3,6	8,7	x	x	x	x	5,6	4,3	5,5	1,9	4,2
Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe	x	x	x	x	x	x	x	x	x	2,1	4,2	x	3,1	1,6	1,8	x	3,0	3,0	x	2,3
Haus-, Gewerbeverwaltung	x	x	6,8	1,8	3,9	3,1	2,5	x	3,0	6,4	5,2	x	x	x	x	x	x	x	x	5,2
Heimleiter/innen, Sozialpädagogen/innen	x	x	4,3	4,3	4,7	4,8	4,3	3,2	5,0	6,4	4,9	x	x	2,4	x	x	x	x	x	4,8
Hochschullehrkräfte, Dozenten/innen	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	1,2	x	x	1,2
Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	x	x	x	x	x	x	x	x	x	4,1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	5,6
Lehrkräfte, sonstige	x	1,0	x	x	x	x	x	x	x	1,0	3,6	x	x	x	x	x	0,7	x	x	3,4
Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	3,5	3,5	5,7	4,9	x	4,0	5,2	3,0	5,2	5,9	3,5	4,0	2,6	4,5	3,4	2,8	5,3	3,4	3,6	4,1
Medizinallaboranten/innen	x	11,5	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	6,0
Pförtner/innen, Hauswartinpersonal	x	x	5,9	7,5	x	2,5	x	x	x	4,1	2,6	x	x	x	x	x	x	x	2,3	3,5
Polizeivollzugsbedienstete	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	6,8	x	x	6,8
Raum-, Hausreinigungskräfte	x	x	5,9	x	x	x	x	x	x	10,4	7,0	x	x	x	x	x	x	x	x	7,9
Richter/innen, Staatsanwälte/innen	x	x	x	x	x	x	x	x	x	2,0	x	x	x	x	x	x	x	x	x	2,0
Sozialarbeiter/innen, Sozialpfleger/innen	x	x	6,8	5,4	3,5	5,5	5,5	5,6	5,1	6,6	4,2	x	x	5,9	x	x	x	6,3	x	5,5
Stenotypisten/innen, Schreibpersonal	x	5,6	x	4,5	5,4	6,2	4,6	x	4,8	8,2	5,2	5,5	x	7,9	4,5	4,8	7,2	9,1	5,8	6,3
Steuerefachpersonal	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	8,1	x	6,1	6,2
Übrige Dienstleistungsberufe	x	6,7	5,2	5,4	7,3	4,0	5,9	3,5	5,1	5,8	5,5	x	x	12,3	5,5	6,3	6,7	6,4	7,9	6,3
Vollstreckungs-/Vollzugspersonal	x	x	x	x	x	x	x	x	x	9,3	x	x	x	x	x	x	x	x	x	9,2
<b>Berufsbereich: VI</b>																				
Sonstige und nicht zugeordnete Fälle	x	x	x	5,6	x	9,5	x	x	x	4,3	x	x	x	x	x	8,2	x	x	x	6,5
<b>nachrichtl.: Behördenergebnisse bzw. Orientierungswert</b>																				
<b>Gesamt</b>	4,7	5,1	6,5	5,7	5,6	5,6	5,5	5,4	5,7	6,9	4,4	4,8	4,1	5,9	4,4	6,0	7,1	4,8	5,9	5,8

(1) Erfasste Zeitartern: Krankheit, Unfall (Arbeitsunfälle), Kur. Ohne Lehrkräfte an staatlichen Schulen (BBS). Die Altersstandardisierung unterlegt rechnerisch den Behörden, Einrichtungen und Landesbetrieben die selbe Alterstruktur, wie sie sich für die hamburgische Verwaltung insgesamt ergibt. Vgl. dazu Kapitel C.5 im analytischen Teil des Personalberichts 2003.

Ohne Schwerbehinderte.

In den oben stehenden Feldern erscheint die Angabe "x" (Nachweis nicht sinnvoll), wenn die zugrunde liegende Zahl der Vollkraftbeschäftigungsverhältnisse (Nenner) kleiner oder gleich 10 ist, oder wenn im Zähler bzw. im Nenner der berechneten Quote kein Wert vorhanden ist.

(2) Fehlzeitenquoten eines Einzelplans, die für eine Berufskategorie oberhalb des Toleranzbereiches von +/- einem Prozentpunkt des Richtwerts (grau unterlegte Felder) liegen (s. letzte Spalte), weisen auf einen Handlungsbedarf hin, insbesondere wenn das Gesamtergebnis für eine Behörde (Einzelplan) den Durchschnitt der hamb. Verwaltung als Orientierungswert (s. letzte Zeile) überschreitet (grau unterlegte Felder).

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

# ***Impressum***

## *Herausgeber:*

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg  
Personalamt  
und  
Zentrum für Personaldienste  
Landesbetrieb

## *Postanschrift:*

ZPD-Hamburg  
PersonalControlling  
Kurt-Schumacher-Allee 6  
20457 Hamburg

Telefon: (040) 428 41-41 35

Telefax: (040) 428 41-25 09

E-Mail: [jutta.schuppe@zpd.hamburg.de](mailto:jutta.schuppe@zpd.hamburg.de)

## *Redaktion und Druckvorbereitung:*

Jutta Schuppe (V.i.S.d.P.) sowie  
Wolfgang Crinius, Dr. Sabine Frisk und P.-Peter Jakobi

## *Druck:*

Druckerei der JVA Am Hasenberge

## *Auflage:*

2.000 Stück

## *Ausgabe:*

8. Jahrgang, Juli 2004

## *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.

