



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg  
Personalamt

**Personalbericht 2003**

**blickpunkt personal**

Aktuelles, Aktivitäten, Ansichten

**3/2003**



---

## Editorial

### Personalbericht 2003 vorgelegt

#### Fehlzeiten und Gesundheitsmanagement im Fokus des Interesses

Liebe Leserinnen und Leser,

diese Ausgabe von „blickpunkt personal“ widmet sich ausschließlich ausgewählten Ergebnissen des **Personalberichts 2003** (Stand: 31.12.2002). Der vierte Personalbericht gibt wiederum einen differenzierten Überblick über den Personalbestand aller Behörden. Dargestellt werden zum Beispiel die Beschäftigtenzahlen nach verschiedenen Kategorien wie Alter, Geschlecht, Verteilung auf die Behörden, Berufszugehörigkeit und Fehlzeiten der Beschäftigten. Nachdem bereits im Vorjahr ein Einstieg in die Fehlzeitenanalyse der Beschäftigten gelungen ist, wurde dieser Teil in diesem Bericht im Hinblick auf die vergleichende Fehlzeitenanalyse ausgebaut.

Das Thema Fehlzeiten ist vor dem Hintergrund der Haushaltslage und tendenziell älter werdenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zunehmend in den Fokus der politischen und administrativen Entscheidungsträger, aber auch der Öffentlichkeit, gerückt. Das Personalmanagement stellt mit einem ganzheitlichen Ansatz zur betrieblichen Gesundheitsförderung die konzeptionellen Grundlagen für die Behörden zur Verfügung, um nachhaltig die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu fördern. Besonders die Führungskräfte aller Ebenen sind gefordert, Fehlzeiten zu reduzieren.

Die Fehlzeitenanalyse hat in den letzten Jahren unter methodischen Gesichtspunkten erhebliche Fortschritte gemacht. Nach der Ablösung der vom Statistischen Landesamt durchgeführten Stichtagserhebung durch eine Vollerhebung der Fehlzeiten im Jahr 2000 wurde die Fehlzeiten-

analyse in diesem Personalbericht im Hinblick auf die interne Vergleichbarkeit methodisch weiterentwickelt. Zunächst wurde die tatsächliche Fehlzeitenquote ermittelt. Um aber für alle Bereiche vergleichbare Strukturen zugrunde zu legen, wurden dann die betrieblich nicht beeinflussbaren Faktoren „Schwerbehinderung“

und „Alter“ rechnerisch ausgeblendet. Für die Berufskategorien als Näherung an Gefährdungsgruppen wurden dann Richtwerte gebildet. Abweichungen von den Richtwerten lösen einen Analysebedarf aus, sofern der Richtwert erheblich überschritten wird. Bereiche, deren Fehlzeiten erheblich unterhalb des Richtwertes liegen, können als Vorbildbereiche im Sinne von „best practice“ angesehen werden. Dieses Vorgehen ermöglicht uns, gezielt gesundheitsförderliches Verhalten und gesundheitsförderliche organisationale Rahmen-

bedingungen zu identifizieren und auf ihre Übertragbarkeit auf gefährdete Bereiche hin zu überprüfen. Die interne Vergleichbarkeit von Fehlzeitendaten ermöglicht daher aus unserer Sicht einen Lerneffekt für die gesamte Organisation, der mit vertretbarem Aufwand erzielt werden kann.

Erste Erfahrungen aus der Umsetzung des Konzepts zur betrieblichen Gesundheitsförderung zeigen bereits, dass die Aufbereitung einheitlicher und verständlicher Fehlzeitendaten für die Personalverantwortlichen Handlungsimpulse setzt, Verantwortlichkeiten deutlich macht, aber auch Orientierung für das eigene Verhalten bietet. Gerade für einen gezielten Einsatz von Ressourcen in der betrieblichen Gesundheitsförderung ist eine valide Datenbasis eine wesentliche Entscheidungshilfe. Und die

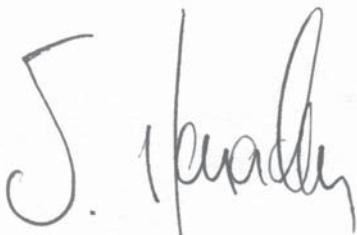


---

differenzierte Aufbereitung und Bereinigung der Fehlzeiten um die betrieblich nicht beeinflussbaren Faktoren krankheitsbedingter Abwesenheiten wie sie mit dem Personalbericht 2003 erstmals vorgelegt werden, bieten eine im Vergleich mit anderen Kommunen außergewöhnlich breite Datenbasis.

Die Auswertung der nicht standardisierten Fehlzeiten hat zu folgendem Ergebnis geführt: Für die Lehrkräfte ergab sich im Schuljahr 2001/2002 eine Fehlzeitenquote von 3,4 %. Die Fehlzeitenquote für das Personal ohne Lehrkräfte und Hochschullehrer betrug im Jahr 2002 6,2 % in den Behörden, Landesbetrieben und Einrichtungen. Der Arbeitszeitausfall wurde dabei auf die Sollarbeitszeit von Vollkräften bezogen. Fehltag von Teilzeitbeschäftigten gehen nur anteilig ein. Die sich durch die Bereinigung/Alterstandardisierung ergebenden Effekte können im Kapitel C. 5 Fehlzeiten nachgelesen werden. Durch die unterschiedlichen Strukturen der Behörden ergeben sich in einigen Fällen deutliche Veränderungen.

Dank gilt all denjenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die wiederum hochprofessionell an der fristgerechten Vorlage des Personalberichtes 2003 mitgewirkt haben.



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 2002 .....	9
C.1.2	Wichtige Kennzahlen auf einen Blick .....	12
<b>C.2</b>	<b>Personalbestandsstatistik</b> .....	<b>16</b>
C.2.1	Personalbestand nach Beschäftigtenaggregaten .....	16
C.2.2	Teilzeitbeschäftigung .....	26
C.2.3	Personalbestand nach Status- und Laufbahngruppen .....	38
C.2.4	Beschäftigung nach Staatsangehörigkeit .....	41
C.2.5	Bezahlungsstruktur und Personalkosten .....	43
C.2.6	(aus redaktionellen Gründen frei)	
C.2.7	Schwerbehinderte .....	50
C.2.8	Nebentätigkeiten .....	52
<b>C.3</b>	<b>Altersstruktur und Personalbedarf</b> .....	<b>55</b>
C.3.1	Altersstruktur der Beschäftigten .....	55
C.3.2	(aus redaktionellen Gründen frei)	
<b>C.4</b>	<b>Personalveränderungen</b> .....	<b>61</b>
C.4.1	Fluktuation .....	61
	<i>Exkurs: Vorzeitiges Ausscheiden wegen Dienstunfähigkeit</i> .....	65
C.4.2	(aus redaktionellen Gründen frei)	



<b>C.5</b>	<b>Vergleichende Fehlzeitenanalyse. ....</b>	<b>.66</b>
C.5.1	Zur Methodik der Fehlzeitenanalyse. ....	66
C.5.2	Ergebnisse des Berichtszeitraumes 1.1.2002 bis 31.12.2002. ....	70
C.5.3	Unbezahlte Fehlzeiten und Langzeiterkrankungen.. ....	80
C.5.4	Standardisierte Fehlzeitenquoten im Behördenvergleich. ....	85
C.5.5	Bewertung der Höhe des Krankenstandes .....	88



---

## A. Einleitung

Der diesjährige Personalbericht gibt wie in den Vorjahren auch Aufschluss über die Struktur des Personals der Freien und Hansestadt Hamburg. Die Berichte umfassen alle Einzelpläne, die Einrichtungen nach § 15 Landeshaushaltsordnung (LHO) sowie die Landesbetriebe nach § 26 LHO. Juristisch selbständige Einheiten (z.B. Anstalten, Körperschaften, Stiftungen öffentlichen Rechts) und Kapitalgesellschaften sind nicht Gegenstand des Berichts. Gegenüber dem Vorjahr hat sich insofern eine wesentliche Veränderung ergeben, als das Universitäts-Krankenhaus Eppendorf durch die in 2001 erfolgte rechtliche Verselbständigung nicht mehr Teil des Personalberichtes ist.

Der überwiegende Teil der Auswertungen erfolgt stichtagsbezogen auf den Stichtag 31.12.2002. Berichte, die zeitraumbezogene Analysen zum Gegenstand haben (z.B. Fehlzeitenauswertungen), beziehen sich auf das Berichtsjahr 2002.

Inhaltlicher Schwerpunkt im Personalbericht 2003 ist das Thema vergleichende Fehlzeitenanalyse. Hier wurde das Analyseinstrumentarium inhaltlich weiterentwickelt.

Die methodische Grundlage der erhobenen Kennzahlen ist im Kennzahlenbuch (Leitfaden personalwirtschaftlicher Kennzahlen und Methoden – Kennzahlenbuch) dokumentiert. In diesem Kennzahlenbuch sind die Standards für die methodische Abgrenzung der einzelnen Kennzahlen festgelegt und verbindlich für alle hamburgischen Behörden vorgegeben.<sup>1</sup>

Das umfangreiche statistische Material mit differenzierten Daten für alle Behörden findet sich im Tabellenanhang. Dieser ist sehr umfangreich, und wird aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht mehr zusammen mit dem Personalbericht veröffentlicht. Er wird den Behörden und Ämtern als Arbeitsmaterial zur Verfügung gestellt. Die für die Analyse relevanten Daten sind in den Analyseteil mit aufgenommen worden.

Das Personalberichtswesen der Freien und Hansestadt Hamburg setzt sich aus mehreren Teilen zusammen: Neben dem jährlich erscheinenden zentralen Personalbericht, der sich an die politische Führung sowie das Management der Behörden richtet, werden den Behörden Daten für ihr dezentrales Personalcontrolling zur Verfügung gestellt. Dazu werden die zentral aus dem Bezügeabrechnungssystem Paisy gezogenen Daten in Form verschiedener Datenbanken (zukünftig monatlich) mit den Datensätzen der Einzelpläne an die Behörden ausgeliefert. Diese Form der Unterstützung ermöglicht es den Behörden auch, in kürzeren Abständen als bisher ein Fehlzeitencontrolling durchzuführen.

---

<sup>1</sup> Es ist im Intranet des Personalamts der Freien und Hansestadt Hamburg – unter „Publikationen“ - sowie im FHH-INFONET im öffentlichen Ordner „\\_FHH\Personalinformationen\Kennzahlenbuch\_FHH“ zugänglich

---

## B. Methodische Anmerkungen

Den Analysen im hier vorgelegten Personalbericht 2003 liegt die neue Behördenstruktur<sup>1</sup> zugrunde. Der in einigen Abschnitten vollzogene Vergleich mit dem Vorjahr erfolgt auf der Basis einer rechnerischen Unterlegung der neuen Behördenstruktur schon für den 31.12.2001. Im Bereich der Einrichtungen nach § 15 LHO wirkt sich die Verselbständigung des Universitäts-Krankenhauses Eppendorf in eine Anstalt öffentlichen Rechts erstmals aus. Bei Vorjahresvergleichen in den einzelnen Abschnitten des Personalberichts 2003 wird auf sich daraus ergebende Einflüsse hingewiesen.

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 als bezahlte Arbeitskapazität zur Verfügung standen (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.

---

<sup>1</sup> Da die maschinellen Umsetzungen des Personals erst zum 1.1.2002 oder - aufgrund bis ins Jahr 2002 laufender Mitbestimmungsverfahren - später erfolgte, zeigt ein Vergleich der Stichtage zum überwiegenden Teil die Veränderungen der Behördenstruktur.

<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.



---

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<sup>4</sup>.

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

Erläuterungen zur Methodik der Fehlzeitenanalyse sind in Kapitel C.5.1 enthalten.

---

<sup>4</sup> Vgl. Kennzahlenbuch A-04

---

## C. Personalstatistische Auswertungen

Wesentlicher Inhalt des Personalberichtes sind die personalstatistischen Auswertungen für die verschiedenen Beschäftigtengruppen in verschiedenen Kategorien. In den am Anfang stehenden **Personalübersichten** werden wesentliche Ergebnisse für das Berichtsjahr bzw. im Vorjahresvergleich dargestellt. Es folgen diverse **Auswertungen im Bereich der Personalbestandsstatistik**, gefolgt von **einer Analyse der Altersstruktur** des Personals. Mit dem Thema **Personalveränderungen**, insbesondere Fluktuation, beschäftigt sich das nachfolgende Kapitel. Abschließend wird eine **Analyse der Fehlzeiten der Beschäftigten** durchgeführt.

Den meisten Auswertungen des Personalberichtes liegt der statistische Personalbestand zugrunde (vgl. Kennzahl A-02 des Kennzahlenbuches). Für einige Auswertungen (z.B. die Berichte zur Bezahlungsstruktur im Kapitel C.2.5) ist der budgetrelevante Personalbestand (vgl. Kennzahl A-03 des Kennzahlenbuches) maßgeblich. Die Gesamtübersicht aller Beschäftigungsverhältnisse der hamburgischen Verwaltung umfasst alle Beschäftigungsverhältnisse, d.h. neben dem statistischen bzw. dem budgetrelevanten Personalbestand die Beschäftigten, die wegen längerer Arbeitsunfähigkeit keine Krankenbezüge mehr erhalten, die ohne monatliche Bezüge Beurlaubten, die in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit bzw. mit einem Eingliederungszuschuss geförderten Personen sowie sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag. Sofern die jeweilige Auswertung sich nicht auf den statistischen Personalbestand bezieht, ist das zu Beginn des jeweiligen Kapitels vermerkt.

### **C.1 Personalübersichten**

Vor dem Einstieg in die Detailanalyse werden zunächst die personalstatistischen Gesamtübersichten dargestellt. Das Personaltableau der hamburgischen Verwaltung (vgl. Abbildung C.1.1) und die Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung (vgl. Abbildung C.1.2) geben einen Überblick über wesentliche Daten des Berichtsjahres 2002. Im Abschnitt C.1.2 werden dann wichtige Kennzahlen im Vorjahresvergleich erörtert.

## C.1.1 Personalübersicht für das Jahr 2002

C.1.1	Personaltableau der hamburgischen Verwaltung											
Stand 31.12.02	Einzelpläne			Einrichtungen nach § 15 LHO			Landesbetriebe nach § 26 LHO			Hmb. Verwaltung		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
Unbefristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen	30.232	26.358	56.590	3.373	2.390	5.763	1.095	930	2.025	34.700	29.678	64.378
Befristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen	236	563	799	624	545	1.169	39	73	112	899	1.181	2.080
<b>Statistischer Personalbestand</b>	<b>30.468</b>	<b>26.921</b>	<b>57.389</b>	<b>3.997</b>	<b>2.935</b>	<b>6.932</b>	<b>1.134</b>	<b>1.003</b>	<b>2.137</b>	<b>35.599</b>	<b>30.859</b>	<b>66.458</b>
Auszubildende, Anwärter/innen, Referendare/innen und Praktikanten/innen mit Ausbildungsvergütung	1792	1983	3775	41	41	82	128	66	194	1.961	2.090	4.051
Geringfügig Beschäftigte	43	79	122	360	308	668	4	2	6	407	389	796
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	101	114	215	187	169	356	1	0	1	289	283	572
<b>Personalbestand, budgetrelevant</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>
Bedienstete, die wg. längerer AU ohne Krankenbezüge sind (OK)	94	214	308	16	39	55	11	21	32	121	274	395
Ohne monatliche Bezüge beurlaubte Beschäftigte	410	3066	3476	52	222	274	36	148	184	498	3.436	3.934
Beschäftigte nach §§ 217ff und §§ 260ff SGB III (EGZ/ABM-Beschäftigte)	28	32	60	1	2	3	0	0	0	29	34	63
Sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag (OZ)	471	337	808	228	365	593	9	20	29	708	722	1.430
<b>Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der FHH</b>	<b>33.407</b>	<b>32.746</b>	<b>66.153</b>	<b>4.882</b>	<b>4.081</b>	<b>8.963</b>	<b>1.323</b>	<b>1.260</b>	<b>2.583</b>	<b>39.612</b>	<b>38.087</b>	<b>77.699</b>

Abb. C.1.1 Personaltableau der hamburgischen Verwaltung

Der vorstehenden Übersicht ist zu entnehmen, dass am 31.12.2002 insgesamt **77.699** (Vorjahr: 84.907) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Freien und Hansestadt Hamburg beschäftigt waren.<sup>1</sup> Damit verringerte sich der Personalbestand zwischen dem 31.12.2001 und dem 31.12.2002 um **7.208** Beschäftigte. In wesentlichen Teilen beruht dieser Rückgang auf der rechtlichen Verselbständigung des Universitäts-Krankenhauses Eppendorf. Das Universitäts-Krankenhaus Eppendorf hatte vor der Umwandlung in eine Anstalt öffentlichen Rechts 6.858 Beschäftigte insgesamt (Summe aller Beschäftigungsverhältnisse); der darüber hinaus gehende Beschäftigungsrückgang umfasste 350 Beschäftigungsverhältnisse. Zum statistischen Personalbestand wurden **66.458** (Vorjahr: 72.307) Beschäftigungsverhältnisse gezählt. Der budgetrelevante Personalbestand umfasste **71.877** (Vorjahr: 77.243) Beschäftigungsverhältnisse.

<sup>1</sup> Der Landesbetrieb Philharmonisches Orchester ist im Personalbestand nicht enthalten, da die Personaldaten dieses Landesbetriebes nicht im zentralen PAISY-Datenbestand gespeichert sind. Das Philharmonische Staatsorchester beschäftigte am 31.12.2002 141 Personen (Vorjahr: 140) (101 männlich und 40 weiblich; Vorjahr: 99 männlich und 41 weiblich). Darunter sind 3 Auszubildende / Orchesterpraktikanten (Vorjahr: 5) (3 weiblich; Vorjahr: 2 männlich und 3 weiblich).

---

Zur Ermittlung des produktrelevanten Personalbestandes (vgl. Kennzahl A-04), der auf der Summe aller personalbetreuungsrelevanten Beschäftigungsverhältnisse basiert, müssen die Behörden zur Summe ihrer Beschäftigungsverhältnisse nach dem Personaltableau ggf. noch weitere Beschäftigtengruppen hinzurechnen, die nicht zentral über das Bezügeabrechnungsverfahren Paisy erfasst werden. 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 angeleitet werden).

Das Personaltableau ermöglicht es, den Personalbestand zum einen hinsichtlich der organisatorischen Zuordnung zu den Einzelplänen, den Einrichtungen nach § 15 Landeshaushaltsordnung (LHO), dazu gehören z.B. die Hochschulen, und den Landesbetrieben nach § 26 LHO (z.B. der Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung oder der Landesbetrieb Verkehr), zum anderen (wie alle Auswertungen im Personalbericht) nach Geschlecht aufzugliedern. Die organisatorische Zuordnung der Beschäftigungsverhältnisse insgesamt zeigt, dass nach wie vor der überwiegende Anteil der Beschäftigten (**85,14 %**, Vorjahr: 78,3 %) in den Einzelplänen beschäftigt ist. Den Einrichtungen nach § 15 LHO waren **11,54 %** (Vorjahr: 18,6 %) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugeordnet, der geringste Anteil des Personals (**3,32 %**, Vorjahr: 3,1 %) arbeitet in den Landesbetrieben nach § 26 LHO.

Die Differenzierung des Personals nach Statusgruppen ergibt, dass **57,7 %** (Vorjahr: 53,3 %) aller Beschäftigten den Beamtenstatus haben. **37,0 %** (Vorjahr: 40,9 %) gehören zu den Angestellten, und **5,3 %** (Vorjahr: 5,8 %) sind als Arbeiterin oder Arbeiter beschäftigt.<sup>2</sup>

Bezogen auf die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Freien und Hansestadt Hamburg ergibt sich folgende Verteilung nach Geschlecht: Am 31.12.2002 waren **51 %** (Vorjahr: 49,6 %) aller Beschäftigten männlichen Geschlechts, während **49 %** (Vorjahr: 50,4 %) weiblichen Geschlechts waren. Die Verringerung des Anteils der weiblichen Beschäftigten dürfte auch in diesem Fall ein Ergebnis der Verselbständigung des Universitäts-Krankenhauses Eppendorf sein. Das Universitäts-Krankenhaus Eppendorf hatte 2001 rund 70 % weibliche Beschäftigte und 30 % männliche Beschäftigte. Um differenzierte Aussagen auch unter gleichstellungspolitischen Aspekten treffen zu können, werden in den nachfolgenden Kapiteln detailliertere Analysen auch nach Geschlecht durchgeführt.

---

<sup>2</sup> Der hohe Anteil von Beamten und Beamtinnen wird insbesondere durch die großen Personalkörper der Polizei und der Lehrer geprägt.

C.1.2 Stand 31.12.2002	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>	30.468	26.921	57.389	3.997	2.935	6.932	1.134	1.003	2.137	35.599	30.859	66.458
darunter unbefristet Beschäftigte	30.232	26.358	56.590	3.373	2.390	5.763	1.095	930	2.025	34.700	29.678	64.378
darunter befristet Beschäftigte	236	563	799	624	545	1.169	39	73	112	899	1.181	2.080
darunter Beschäftigte in Vollzeit	28.131	14.414	42.545	3.342	1.603	4.945	982	548	1.530	32.455	16.565	49.020
darunter Beschäftigte in Teilzeit	2.337	12.507	14.844	655	1.332	1.987	152	455	607	3.144	14.294	17.438
<b>Vollkräfte gesamt</b>	29.672	22.154	51.826	3.655	2.320	5.975	1.051	813	1.864	34.378	25.287	59.665
<b>Beamte und Beamtinnen</b>	21.616	15.610	37.226	1.405	449	1.854	135	84	219	23.156	16.143	39.299
darunter einfacher Dienst	168	58	226	0	0	0	0	0	0	168	58	226
darunter mittlerer Dienst	6.608	3.088	9.696	21	37	58	32	33	65	6.661	3.158	9.819
darunter gehobener Dienst	7.359	4.389	11.748	110	146	256	80	36	116	7.549	4.571	12.120
darunter höherer Dienst	7.480	8.075	15.555	1.256	260	1.516	23	15	38	8.759	8.350	17.109
<b>Vollkräfte Beamte/Beamtinnen</b>	21.267	13.138	34.405	1.385	418	1.803	132	74	206	22.784	13.630	36.414
<b>Angestellte</b>	6.949	10.340	17.289	2.254	2.329	4.583	898	816	1.714	10.101	13.485	23.586
darunter einfacher Dienst	122	159	281	53	59	112	38	9	47	213	227	440
darunter mittlerer Dienst	3.274	6.195	9.469	498	1.273	1.771	352	456	808	4.124	7.924	12.048
darunter gehobener Dienst	2.448	3.033	5.481	599	464	1.063	450	304	754	3.497	3.801	7.298
darunter höherer Dienst	1.092	942	2.034	1.093	528	1.621	56	47	103	2.241	1.517	3.758
<b>Vollkräfte Angestellte</b>	6.565	8.415	14.980	1.945	1.782	3.727	822	653	1.475	9.332	10.850	20.182
<b>Arbeiter und Arbeiterinnen</b>	1.903	971	2.874	338	157	495	101	103	204	2.342	1.231	3.573
darunter einfacher Dienst	563	902	1.465	62	124	186	16	32	48	641	1.058	1.699
darunter mittlerer Dienst	1.338	67	1.405	274	33	307	85	71	156	1.697	171	1.868
<b>Vollkräfte Arbeiter/Arbeiterinnen</b>	1.840	601	2.441	326	121	447	97	85	182	2.263	807	3.070
<b>Beschäftigte nach Altersgruppen</b>												
Anteil (v.H.) bis 29 Jahre	4	6	5	8	9	8	5	4	5	4	7	5
Anteil (v.H.) 30-39 Jahre	24	23	23	21	25	23	26	25	26	24	23	23
Anteil (v.H.) 40-49 Jahre	31	33	32	25	30	27	33	37	35	30	33	31
Anteil (v.H.) 50-59 Jahre	32	33	32	29	29	29	28	30	29	31	32	32
Anteil (v.H.) ab 60 Jahre	9	5	7	18	7	13	8	3	6	10	5	8
<b>Fluktuation insgesamt</b>	1.725	2.226	3.951	472	403	875	85	77	162	2.282	2.706	4.988
davon Grundfluktuation	1.614	1.528	3.142	444	351	795	80	56	136	2.138	1.935	4.073
davon Zusatzfluktuation	111	698	809	28	52	80	5	21	26	144	771	915
<b>Budgetrelevanter Personalbestand</b>	32.404	29.097	61.501	4.585	3.453	8.038	1.267	1.071	2.338	38.256	33.621	71.877
darunter Auszubildende etc.	1.792	1.983	3.775	41	41	82	128	66	194	1.961	2.090	4.051
darunter geringfügig und sonstige B.	144	193	337	547	477	1.024	5	2	7	696	672	1.368

Abb. C.1.2 Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung

## C.1.2 Wichtige Kennzahlen auf einen Blick

In den nachfolgenden Tabellen sind einige zentrale personalwirtschaftliche Kennzahlen im Vorjahresvergleich abgebildet (vgl. Abbildung C.1.3-1). Die parallel erstellte Übersicht (Abbildung C.1.3-2) stellt die Ergebnisse des Vorjahresvergleiches in der Form dar, dass sowohl im Jahr 2001 wie auch im Jahr 2002 die Beschäftigten des Universitäts-Krankenhauses Eppendorf (UKE) nicht berücksichtigt wurden. Dadurch sind die Veränderungen erkennbar, die nicht durch die Verselbständigung des UKE bedingt sind. Zielrichtung bei der Erstellung der Übersicht war es, die Veränderungen steuerungsrelevanter Kennzahlen kompakt zusammenzufassen. Zum 15. September 2001 wurde das Universitäts-Krankenhaus Eppendorf (UKE) rechtlich verselbständigt. Im Vorjahresdatenbestand waren die Beschäftigten des UKE (statistischer Personalbestand: **5.369** Beschäftigte) noch enthalten. Im Berichtsjahr 2002 sind diese Beschäftigten nicht mehr Berichtsgegenstand. Beim Vergleich mit den Vorjahreswerten ergeben sich allein dadurch teilweise erhebliche Differenzen.

Folgende Ergebnisse sind hervorzuheben:

- **Alle Beschäftigungsverhältnisse:** Aufgrund des oben beschriebenen Struktureffektes ging die Gesamtzahl aller Beschäftigungsverhältnisse der Freien und Hansestadt Hamburg um **8,5 %** zurück. Im Bereich der Einzelpläne verringerte sich der Gesamtpersonalbestand um **0,5 %**, in den Einrichtungen nach § 15 LHO betrug der Rückgang **43,2 %** und in den Landesbetrieben nach § 26 LHO **1,4 %**. Eine entsprechende Berechnung ohne Berücksichtigung des UKE kommt zu dem Ergebnis, dass die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse insgesamt um **0,4 %** zurückgegangen ist.
- **Statistischer Personalbestand:** Der statistische Personalbestand (alle befristet und unbefristet Beschäftigten) verringerte sich zwischen dem 31.12.2001 und dem 31.12.2002 um **8,1 %**. Bezogen auf Vollkräfte betrug der Rückgang **8,2 %**. Aufgrund der Beschäftigtenstruktur des UKE war der Rückgang bei den Angestellten und Arbeiterinnen und Arbeitern besonders stark (**-15,9 %** bzw. **-14,9 %**). Bei Herausrechnung der Beschäftigten des UKE ergibt sich ein Beschäftigtenrückgang von **0,7 %** (Vollkräfte: **-1,0 %**).
- **Statistischer Personalbestand nach Altersgruppen:** Die Auswertung des statistischen Personalbestandes nach Altersgruppen zeigt, dass in der Altersgruppe der unter 30jährigen ein Minus von **886** Beschäftigungsverhältnissen zu verbuchen ist. Aufgrund der kleinen Grundgesamtheit in dieser Altersgruppe entspricht das einem Rückgang von **19,7 %**. In der Altersgruppe der über 50jährigen verringerte sich der Personalbestand um **1.219** Beschäftigungsverhältnisse. Bei einer Grundgesamtheit von **27.600** Beschäftigten am 31.12.2001 entspricht das einem Rückgang von **4,4 %**.
- **Teilzeitquote:** Die Teilzeitquote bezogen auf den statistischen Personalbestand ist gegenüber dem Vorjahr weiter angestiegen. Während am 31.12.2001 25,9 % der Beschäftigten in Teilzeit arbeiteten, stieg diese Quote zum 31.12.2002 auf **26,2 % (+0,3 Prozentpunkte)** an. Die getrennt ermittelten Teilzeitquoten jeweils für die Grundgesamtheit der männlichen bzw. weiblichen Beschäftigten zeigen, dass der Anteil der Männer, die teilzeitbeschäftigt sind von 8,7 % (2001) auf **8,8 %** (2002) angestiegen ist. Bei den Frauen hat sich ebenfalls ein Anstieg von 45,0 % auf **46,3 %** ergeben.
- **Quote der Beschäftigten mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit:** Die Quote der in den Behörden der Freien und Hansestadt Hamburg beschäftigten Arbeitnehmer mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit verringerte sich um **0,5 Prozentpunkte** von 2,5 % auf **2,0 %**.
- **Fluktuation:** Die Gesamtfuktuation ist im vergangenen Jahr in allen Bereichen der Freien und Hansestadt Hamburg zurückgegangen. Im Bereich der Einzelpläne verringerte sich die Fluktuationsrate von 7,1 % im Jahr 2001 auf **6,8 %** im Jahr 2002 (**-0,3 Prozentpunkte**). In den Einrichtungen nach § 15 LHO betrug die Gesamtfuktuationsrate **12,7 %**

---

**(-0,5 Prozentpunkte).** Der stärkste Rückgang der Gesamtfuktuationsrate war in den Landesbetrieben nach § 26 LHO zu beobachten. Hier verringerte sich die Fluktuationsrate um 3,2 Prozentpunkte auf 7,5 % insgesamt.

- **Freistellung wegen Altersteilzeit bzw. im Sabbatjahr:** Die Zahl der im Altersteilzeitmodell beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Freistellungsphase erreicht haben, erhöhte sich auf **293 Fälle** (absolut **+99 Fälle** entsprechend **51,0 %** gegenüber dem Vorjahr). Dagegen verringerte sich die Zahl derjenigen, die im Rahmen eines Sabbatjahrmodells in die Freistellung wechselten, um **115 Fälle** (= **-45,6 %**). Damit befanden sich **137 Beschäftigte** im Sabbatjahr.
- **Fehlzeitenquoten:** Die Fehlzeitenquote (ohne Lehrkräfte und Hochschullehrer) betrug im Jahr 2002 6,2 % (Vorjahr: 5,9 %) in den Behörden, Landesbetrieben und Einrichtungen. Die Fehlzeitenquoten für die **Lehrkräfte** an staatlichen Schulen werden getrennt ermittelt. Sie beziehen sich jeweils auf das Schuljahr. Im Schuljahr 2001/2002 wurde für die Lehrkräfte insgesamt eine Fehlzeitenquote von **3,4 %** (Vorjahr: 3,6 %) ermittelt. Damit ging die Fehlzeitenquote gegenüber dem Vorjahr um **0,2 Prozentpunkte** zurück<sup>1</sup>.
- **Auszubildende, Anwärter/innen und Referendare/innen:** Die Zahl der Auszubildenden, Anwärterinnen und Anwärter sowie der Referendarinnen und Referendare erhöhte sich deutlich gegenüber dem Vorjahr. Am 31.12.2002 waren in den Behörden der Freien und Hansestadt Hamburg insgesamt **4.051 Auszubildende** beschäftigt. Das ist absolut gesehen eine Zunahme von **321 (+8,6 %)** in Ausbildungsverhältnissen Beschäftigten.
- **Budgetrelevanter Personalbestand:** Der budgetrelevante Personalbestand verringerte sich um **5.366 Beschäftigungsverhältnisse**, entsprechend **4.947 Vollkräften**. Das entspricht einem prozentualen Rückgang von **6,9 %** bzw. **7,2 %** vollkraftgerechnet. Im Wesentlichen ist dieser Rückgang auf die Verselbständigung des UKE zurückzuführen.
- **Ohne monatliche Bezüge Beurlaubte:** Die Zahl der ohne monatliche Bezüge Beurlaubten hat sich gegenüber dem Vorjahr von 4.045 Beurlaubten auf **3.934 Beurlaubte** verringert (**-111 = -2,7 %**). Während die Zahl der Beurlaubten in der Altersgruppe der unter 30jährigen rückläufig war (**-9,9 %**), nahm die Zahl der Beurlaubten in der Altersgruppe der über 50jährigen um **8,5 %** (= **56 Fälle**) zu.
- **Schwerbehinderte:** Die Schwerbehindertenbeschäftigungsquote lag im Jahresdurchschnitt 2002 unverändert bei **5,2 %**. Die Zahl der besetzten Pflichtplätze verringerte sich dagegen auf **3.667** (-380 Plätze). Dieser Effekt ergibt sich durch die nicht mehr erfolgte Berücksichtigung der im UKE vorhandenen Schwerbehindertenarbeitsplätze.

---

<sup>1</sup> Bei der Berechnung der Fehlzeitenquoten für die Lehrkräfte ist zu beachten, dass die Gesamtquoten als gewichteter Durchschnitt nach Statusgruppen und Geschlecht ermittelt werden.

Zentrale Personalwirtschaftliche Kennzahlen im Vorjahresvergleich <sup>1</sup> (inkl. UKE in 2001)									
Aggregat		Vorjahr 2001			Berichtsjahr 2002			Diff. absolut	Diff. v.H.
		m	w	ges	m	w	ges		
<b>Alle Beschäftigungsverhältnisse</b>									
<b>Struktur</b>	Einzelpläne	33.739	32.760	66.499	33.407	32.746	66.153	-346	-0,5
	Einrichtungen § 15 LHO	6.993	8.796	15.789	4.882	4.081	8.963	-6.826	-43,2
	Landesbetr. § 26 LHO	1.360	1.259	2.619	1.323	1.260	2.583	-36	-1,4
	gesamt	42.092	42.815	84.907	39.612	38.087	77.699	-7.208	-8,5
<b>Statistischer Personalbestand</b>									
<b>Struktur</b>	Beamte u. Beamtinnen	23.837	16.222	40.059	23.156	16.143	39.299	-760	-1,9
	Beamte/innen Vollkräfte <sup>2</sup>	23.457	13.702	37.159	22.784	13.630	36.414	-745	-2,0
	Angestellte	11.369	16.682	28.051	10.101	13.485	23.586	-4.465	-15,9
	Angestellte Vollkräfte	10.582	13.585	24.167	9.332	10.850	20.182	-3.985	-16,5
	Arbeiter u. Arbeiterinnen	2.623	1.574	4.197	2.342	1.231	3.573	-624	-14,9
	Arbeiter/innen Vollkräfte	2.524	1.111	3.635	2.263	807	3.070	-565	-15,5
	gesamt	37.829	34.478	72.307	35.599	30.859	66.458	-5.849	-8,1
	Vollkräfte gesamt	36.563	28.398	64.961	34.378	25.287	59.665	-5.296	-8,2
	Altersstruktur < 30 Jahre	1.755	2.739	4.494	1.568	2.040	3.608	-886	-19,7
	Altersstruktur >= 50 Jahre	15.345	12.255	27.600	14.715	11.666	26.381	-1.219	-4,4
	Teilzeitquote bezogen auf P Stat gesamt	4,5	21,4	25,9	4,7	21,5	26,2	+0,3	
	geschlechtsspezifische Teilzeitquote bezogen auf P Stat	8,7	45,0	25,9	8,8	46,3	26,2	+0,3	
	Quote Nichtdeutsche Staatsangehörigkeit ges.	1,9	3,2	2,5	1,7	2,3	2,0	-0,5	
<b>Fluktuation</b>									
<b>Grundfluktuation</b>	Einzelpläne	5,4	6,2	5,8	5,2	5,6	5,4	-0,4	
	Einrichtungen § 15 LHO	12,2	12,7	12,4	11,0	12,2	11,5	-0,9	
	Landesbetr. § 26 LHO	9,9	8,5	9,2	6,9	5,6	6,3	-2,9	
<b>Zusatzfluktuation</b>	Einzelpläne	0,4	2,5	1,4	0,4	2,6	1,4	0,0	
	Einrichtungen § 15 LHO	0,3	1,1	0,7	0,7	1,8	1,2	+0,5	
	Landesbetr. § 26 LHO	0,5	2,6	1,5	0,4	2,1	1,2	-0,3	
<b>Gesamtfluktuation</b>	Einzelpläne	5,7	8,8	7,1	5,6	8,2	6,8	-0,3	
	Einrichtungen § 15 LHO	12,5	13,7	13,2	11,7	14,0	12,7	-0,5	
	Landesbetr. § 26 LHO	10,4	11,1	10,7	7,3	7,7	7,5	-3,2	
<b>Freistellung</b>	wegen Altersteilzeit, ges.	139	55	194	158	135	293	+99	+51,0
	wegen Sabbatjahr, ges.	101	151	252	50	87	137	-115	-45,6
<b>Fehlzeitenquoten</b>		berechnet werden bezahlte Fehltag mit Vollkräftebereinigung, ausgewertet wird P Stat							
<b>Quote<sup>3</sup> Personal o. Lehrkr. an staatl. Schulen</b>	Einzelpläne	6,0	6,8	6,3	6,2	6,8	6,4	+0,1	
	Einrichtungen § 15 LHO	2,6	4,2	3,2	3,7	4,5	4,1	+0,9	
	Landesbetr. § 26 LHO	5,5	6,6	6,0	5,5	6,5	5,9	-0,1	
<b>Quote Lehrkr. an staatl. Schulen</b>	gesamt, Zeitraum = Schulj. 2001/2002	2,9	4,0	3,6	2,8	3,8	3,4	-0,2	
<b>Auszubild., Anwärter/innen, Referendare/innen</b>									
	gesamt	1.692	2.038	3.730	1.961	2.090	4.051	+321	+8,6
<b>Budgetrelevanter Personalbestand</b>									
	gesamt	40.146	37.097	77.243	38.256	33.621	71.877	-5.366	-6,9
	Vollkräfte	38.360	30.571	68.931	36.455	27.529	63.984	-4.947	-7,2
<b>Ohne monatliche Bezüge Beurlaubte</b>									
	gesamt	504	3.541	4.045	498	3.436	3.934	-111	-2,7
	Altersstruktur < 30 Jahre	33	199	232	39	170	209	-23	-9,9
	Altersstruktur >= 50 Jahre	238	423	661	244	473	717	+56	+8,5
<b>Schwerbehinderte</b>									
	besetzte Pflichtplätze			4.047			3.667		
	Quote			5,2			5,2		

Abb. C.1.3-1: Zentrale personalwirtschaftliche Kennzahlen im Vorjahresvergleich (inkl. UKE in 2001)

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

2) alle Vollkraftdaten: Zahlen gerundet

3) für 2002 ohne Lehrkräfte an staatlichen Schulen u. ohne Hochschulpersonal



Zentrale Personalwirtschaftliche Kennzahlen im Vorjahresvergleich <sup>1</sup>									
(ohne UKE in 2001)									
Aggregat		Vorjahr 2001			Berichtsjahr 2002			Diff. absolut	Diff. v.H.
		m	w	ges	m	w	ges		
<b>Alle Beschäftigungsverhältnisse</b>									
<b>Struktur</b>	Einzelpläne	33.739	32.760	66.499	33.407	32.746	66.153	-346	-0,5
	Einrichtungen § 15 LHO	4.933	3.998	8.931	4.882	4.081	8.963	+32	+0,4
	Landesbetr. § 26 LHO	1.360	1.259	2.619	1.323	1.260	2.583	-36	-1,4
	gesamt	40.032	38.017	78.049	39.612	38.087	77.699	-350	-0,4
<b>Statistischer Personalbestand</b>									
<b>Struktur</b>	Beamte u. Beamtinnen	23.618	16.168	39.786	23.156	16.143	39.299	-487	-1,2
	Beamte/innen Vollkräfte <sup>2</sup>	23.242	13.657	36.899	22.784	13.630	36.414	-485	-1,3
	Angestellte	10.021	13.392	23.413	10.101	13.485	23.586	+173	+0,7
	Angestellte Vollkräfte	9.321	10.816	20.137	9.332	10.850	20.182	+45	+0,2
	Arbeiter u. Arbeiterinnen	2.457	1.282	3.739	2.342	1.231	3.573	-166	-4,4
	Arbeiter/innen Vollkräfte	2.360	843	3.203	2.263	807	3.070	-133	-4,1
	gesamt	36.096	30.842	66.938	35.599	30.859	66.458	-480	-0,7
	Vollkräfte gesamt	34.923	25.317	60.240	34.378	25.287	59.665	-575	-1,0
	Altersstruktur < 30 Jahre	1.629	2.068	3.697	1.568	2.040	3.608	-89	-2,4
	Altersstruktur >= 50 Jahre	14.937	11.440	26.377	14.715	11.666	26.381	+4	0,0
	Teilzeitquote bezogen auf P Stat gesamt	4,6	21,3	25,9	4,7	21,5	26,2	+0,3	
	geschlechtsspezifische Teilzeitquote bezogen auf P Stat	8,5	46,3	25,9	8,8	46,3	26,2	+0,3	
	Quote Nichtdeutsche Staatsangehörigkeit ges.	1,6	2,3	1,9	1,7	2,3	2,0	+0,1	
<b>Fluktuation</b>									
<b>Grundfluktuation</b>	Einzelpläne	5,4	6,2	5,8	5,2	5,7	5,4	-0,4	
	Einrichtungen § 15 LHO	11,3	13,3	12,1	11,0	12,2	11,5	-0,6	
	Landesbetr. § 26 LHO	9,9	8,5	9,2	6,9	5,6	6,3	-2,9	
<b>Zusatzfluktuation</b>	Einzelpläne	0,4	2,5	1,4	0,4	2,6	1,4	0,0	
	Einrichtungen § 15 LHO	0,5	2,5	1,3	0,7	1,8	1,2	-0,1	
	Landesbetr. § 26 LHO	0,5	2,6	1,5	0,4	2,1	1,2	-0,3	
<b>Gesamtfluktuation</b>	Einzelpläne	5,7	8,8	7,1	5,6	8,2	6,8	-0,3	
	Einrichtungen § 15 LHO	11,7	15,8	13,4	11,7	14,0	12,7	-0,7	
	Landesbetr. § 26 LHO	10,4	11,1	10,7	7,3	7,7	7,5	-3,2	
<b>Freistellung</b>	wegen Altersteilzeit, ges.	139	55	194	158	135	293	+99	+51,1
	wegen Sabbatjahr, ges.	101	151	252	50	87	137	-115	-45,6
<b>Fehlzeitenquoten</b>		berechnet werden bezahlte Fehltag mit Vollkräftebereinigung, ausgewertet wird P Stat							
<b>Quote<sup>3</sup> Personal o. Lehrkr. an staatl. Schulen</b>	Einzelpläne	6,0	6,8	6,3	6,2	6,8	6,4	+0,1	
	Einrichtungen § 15 LHO	2,6	4,2	3,2	3,7	4,5	4,1	+0,9	
	Landesbetr. § 26 LHO	5,5	6,6	6,0	5,5	6,5	5,9	-0,1	
<b>Quote Lehrkr. an staatl. Schulen</b>	gesamt, Zeitraum = Schulj. 2001/2002	2,9	4,0	3,6	2,8	3,8	3,4	-0,2	
<b>Auszubild., Anwärter/innen, Referendare/innen</b>									
	gesamt	1.601	1.797	3.398	1.961	2.090	4.051	+653	+19,2
<b>Budgetrelevanter Personalbestand</b>									
	gesamt	38.322	33.214	71.536	38.256	33.621	71.877	+341	+0,5
	Vollkräfte	36.632	27.251	63.883	36.455	27.529	63.984	+101	+0,2
<b>Ohne monatliche Bezüge Beurlaubte</b>									
	gesamt	504	3.541	4.045	498	3.436	3.934	-111	-2,7
	Altersstruktur < 30 Jahre	33	199	232	39	170	209	-23	-9,9
	Altersstruktur >= 50 Jahre	238	423	661	244	473	717	+56	+8,5
<b>Schwerbehinderte</b>									
	besetzte Pflichtplätze			4.047			3.667		
	Quote			5,2			5,2		

Abb. C.1.3-2: Zentrale personalwirtschaftliche Kennzahlen im Vorjahresvergleich (ohne UKE in 2001)

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

2) alle Vollkraftdaten: Zahlen gerundet

3) für 2002 ohne Lehrkräfte an staatlichen Schulen u. ohne Hochschulpersonal

## C.2 Personalbestandsstatistik

### C.2.1 Personalbestand nach Beschäftigtenaggregaten

Im Personalbericht werden die verschiedenen Arten von Beschäftigungsverhältnissen addiert und zu drei bzw. vier verschiedenen Beschäftigtenaggregaten zusammengefasst: Dem statistischen Personalbestand, dem budgetrelevanten Personalbestand, der Summe aller Beschäftigungsverhältnisse und dem produktrelevanten Personalbestand. Eine Übersicht über die im Personalbericht verwendeten Personenaggregate sowie eine Abgrenzung zu den in anderen personalstatistischen Verfahren herangezogenen Aggregaten findet sich im Kennzahlenbuch, Anlage 1 zur Kennzahl A-01.

#### C.2.1.1 Statistischer Personalbestand

Der statistische Personalbestand umfasst die **befristet** und die **unbefristet** Beschäftigten. Die überwiegende Anzahl der Auswertungen im Personalbericht bezieht sich auf diese Grundgesamtheit.

Der statistische Personalbestand umfasste am 31.12.2002 insgesamt **66.458** (Vorjahr: 72.307) Beschäftigungsverhältnisse. Davon waren **64.378** (Vorjahr: 70.325) Beschäftigte unbefristet beschäftigt und **2.080** (Vorjahr: 1.982) Beschäftigte in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis. Letzteres entspricht einem Anteil von **3,1 %** (Vorjahr: 2,7 %).

Den größten Anteil an den befristeten Beschäftigungsverhältnissen haben mit **56,2 %** (Vorjahr: 53,7 %) die Einrichtungen nach § 15 LHO, darunter mit **731** Beschäftigungsverhältnissen die Universität Hamburg, gefolgt von der Technischen Universität Hamburg-Harburg mit **217** befristet Beschäftigten und der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg mit **67** befristet Beschäftigten. Im Bereich der Einzelpläne werden **63,3 %** der befristet Beschäftigten (insgesamt **506** Beschäftigte) von der Behörde für Bildung und Sport beschäftigt, die größten Gruppen darunter sind Lehrkräfte an staatlichen Schulen (**203**), sozialpädagogisches Personal an Schulen (**137**) und Beschäftigte in Schulsekretariaten (**51**). Die anderen befristet Beschäftigten verteilen sich über alle Einzelpläne. Die Analyse der befristet Beschäftigten nach Berufskategorien ergibt folgende Schwerpunkte: Bürofachkräfte (**161**), Heimleiterinnen und Heimleiter/Sozialpädagogen (**151**), Lehrkräfte an Grund-/Haupt-/Realschulen (**104**), Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe (**328**) sowie Hochschullehrkräfte/Dozenten (**482**). Die Verteilung nach Geschlecht ergibt über alle befristeten Beschäftigungsverhältnisse einen Anteil der männlichen Beschäftigten von **43,2 %** und einen Anteil der weiblichen Beschäftigten von **56,8 %**. Der Anteil der männlichen bzw. weiblichen Beschäftigten differiert stark nach Berufskategorien: Bei den Bürofachkräften, den Heimleiterinnen und Heimleitern/Sozialpädagogen, den Lehrkräften an Grund-/Haupt- und Realschulen werden wesentlich mehr Frauen als Männer befristet beschäftigt. Im Bereich der Geistes- und naturwissenschaftlichen Berufe sowie der Hochschullehrkräfte und Dozenten ist es dagegen umgekehrt.

Der Hauptanteil des Personals wird nach wie vor in den Einzelplänen beschäftigt. Bezogen auf den statistischen Personalbestand ergibt sich folgende Verteilung nach Organisationsbereichen:

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

Danach arbeiteten 2002 **86,4 %** der Beschäftigten in den Einzelplänen, **3,2 %** waren in Landesbetrieben beschäftigt, und **10,4 %** in Einrichtungen nach § 15 LHO.

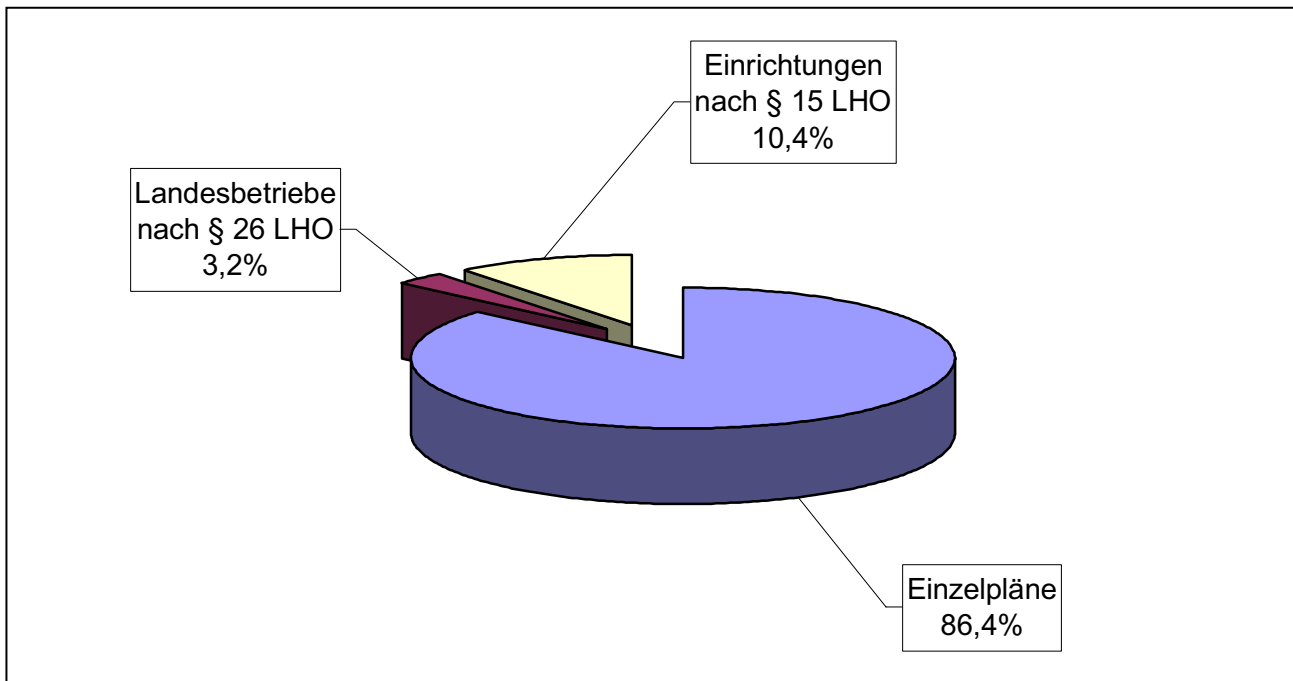


Abb. C.2.1.1: Verteilung des Statistischen Personalbestandes nach organisatorischer Rechtsform

Die Verteilung nach Geschlecht zeigt, dass **53,6 %** (Vorjahr: 52,3 %) der Beschäftigten Männer waren und **46,4 %** (Vorjahr: 47,7 %) Frauen. In den Einzelplänen waren **53,1 %** (Vorjahr: 53,4 %) Männer und **46,9 %** (46,6 %) Frauen beschäftigt, während in den Einrichtungen nach § 15 LHO **57,7 %** (Vorjahr: 47 %) der Beschäftigten männlichen Geschlechts und **42,3 %** (Vorjahr: 53,0 %) weiblichen Geschlechts waren. In den Landesbetrieben nach § 26 LHO ergab sich schließlich folgendes Verhältnis: **53,1 %** Männer (Vorjahr: 53,2 %) zu **46,9 %** (Vorjahr: 46,8 %) Frauen.

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

Der budgetrelevante Personalbestand umfasst über die Beschäftigtengruppen des statistischen Personalbestands hinaus noch die Auszubildenden, Anwärterinnen und Anwärter, Referendare, Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung, die geringfügig Beschäftigten sowie sonstige budgetrelevante Beschäftigte. Somit sind sämtliche Beschäftigte erfasst, die am Stichtag 31.12.2002 Bezügezahlungen erhalten haben und nicht beurlaubt waren oder aus Drittmitteln finanziert wurden.

Am 31.12.2002 umfasste der budgetrelevante Personalbestand insgesamt **71.877** Beschäftigungsverhältnisse (Vorjahr: 77.243), davon **64.378** (Vorjahr: 70.325) unbefristet Beschäftigte (= **89,6 %**), **2.080** (Vorjahr: 1.982) befristet Beschäftigte (= **2,9 %**), **4.051** (Vorjahr: 3.730) Ausbildungsverhältnisse (= **5,6 %**), **796** (Vorjahr: 670) geringfügig Beschäftigte (= **1,1 %**) und **572** (Vorjahr: 536) sonstige budgetrelevante Beschäftigte (= **0,8 %**). Der budgetrelevante Personalbestand hatte sich damit gegenüber dem Vorjahr um **-5.366** Beschäftigungsverhältnisse bzw. **-4.950** Vollkräfte verringert. Das entspricht einem prozentualen Rückgang von **-6,9 %** bzw. **-7,2 %** bezogen auf die Vollkräfterechnung. Dieser Rückgang ist hauptsächlich auf die rechtliche Verselbständigung des Universitäts-Krankenhauses Eppendorf (UKE) zurückzuführen.

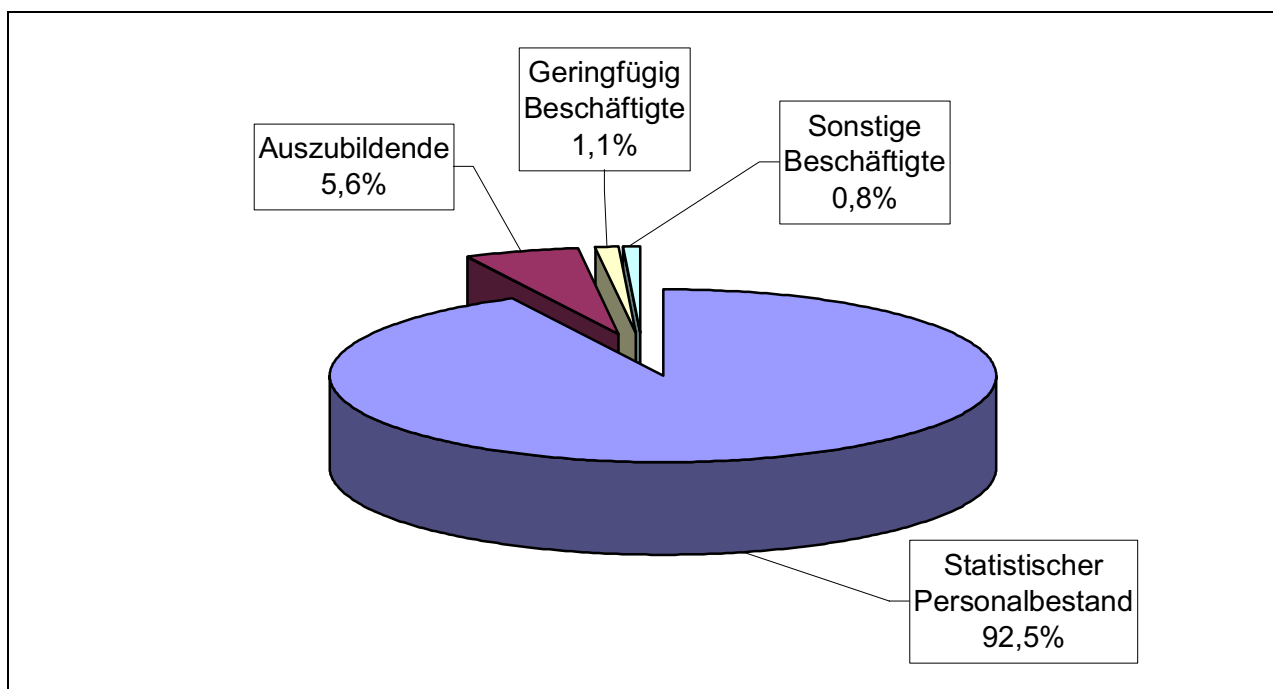


Abb. C.2.1.2 budgetrelevanter Personalbestand der hamburgischen Verwaltung

Eine detailliertere Analyse der Ausbildungsverhältnisse in der hamburgischen Verwaltung findet sich im Abschnitt C.2.1.4.

Bei der rechtlichen Bewertung der Beschäftigtengruppe der geringfügig Beschäftigten hat es im letzten Jahr eine Veränderung gegeben. Die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse (z.B. 325-Euro-Jobs) wurden ins Tarifrecht einbezogen und werden (mit Ausnahme der kurzfristig Beschäftigten) rechtlich wie Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse behandelt. Wegen der weiterhin zu beachtenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten werden diese aber im Personalbericht wie gehabt gesondert ausgewiesen. Die geringfügig Beschäftigten machen mit **796** Beschäftigungsverhältnissen, entsprechend **1,1 %** des budgetrelevanten Personalbestands, eine kleine Beschäftigtengruppe aus. Organisatorische Schwerpunkte bei der Beschäftigung von geringfügig und sonstigen Beschäftigten sind im Bereich der Einzelpläne bei der Behörde für Bildung und Sport und im Bereich der Einrichtungen nach § 15 LHO an den Hochschulen zu erkennen; diese Behörden beschäftigen geringfügig und sonstige Beschäftigte u.a. als Hilfskräfte bzw. Lehrer.

C.2.1.2-E Stand 31.12.2002	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>												
<b>1.0 - Bürgersch., RH</b>	111	104	215	0	0	0	0	0	0	111	104	215
davon: Bürgerschaft	27	54	81	0	0	0	0	0	0	27	54	81
davon: Rechnungshof	84	50	134	0	0	0	0	0	0	84	50	134
<b>1.1 - Senat, Senatsämter</b>	502	567	1.069	130	303	433	5	6	11	637	876	1.513
darunter: Senatskanzlei	152	99	251	0	0	0	4	6	10	156	105	261
darunter: Personalamt	241	359	600	130	303	433	1	0	1	372	662	1.034
darunter: Staatsarchiv	24	22	46	0	0	0	0	0	0	24	22	46
darunter: SfB	74	50	124	0	0	0	0	0	0	74	50	124
darunter: SfG	2	24	26	0	0	0	0	0	0	2	24	26
<b>1.2 - BA Hamburg-Mitte</b>	640	731	1.371	6	2	8	2	9	11	648	742	1.390
<b>1.3 - BA Altona</b>	440	536	976	0	0	0	6	0	6	446	536	982
<b>1.4 - BA Eimsbüttel</b>	347	446	793	1	0	1	1	0	1	349	446	795
<b>1.5 - BA Hamburg-Nord</b>	518	563	1.081	4	4	8	11	7	18	533	574	1.107
<b>1.6 - BA Wandsbek</b>	526	651	1.177	4	2	6	0	1	1	530	654	1.184
<b>1.7 - BA Bergedorf</b>	241	275	516	4	2	6	0	0	0	245	277	522
<b>1.8 - BA Harburg</b>	406	537	943	5	3	8	0	2	2	411	542	953
<b>2.0 - Justizbehörde</b>	2.791	2.558	5.349	551	442	993	2	5	7	3.344	3.005	6.349
darunter: Strafvollzug	1.322	365	1.687	0	0	0	1	0	1	1.323	365	1.688
<b>3.1 - Behörde f. Bildung u. Sport</b>	7.776	12.591	20.367	386	753	1.139	98	149	247	8.260	13.493	21.753
darunter: Studienseminar	84	64	148	381	751	1.132	0	0	0	465	815	1.280
darunter: Lehrkr. staatl. Schulen	6.186	9.307	15.493	5	2	7	10	19	29	6.201	9.328	15.529
<b>3.2 - BWF (Hochschulamt)</b>	64	82	146	0	0	0	0	0	0	64	82	146
<b>3.3 - Kulturbehörde</b>	57	75	132	0	2	2	3	5	8	60	82	142
<b>4.0 - Behörde f. Soziales u. Familie</b>	513	824	1.337	0	1	1	0	1	1	513	826	1.339
<b>6.0 - Behörde f. Bau u. Verkehr</b>	987	502	1.489	16	23	39	0	1	1	1.003	526	1.529
<b>7.0 - Behörde f. Wirtschaft u. Arbeit</b>	1.711	394	2.105	73	15	88	1	0	1	1.785	409	2.194
darunter: Strom- und Hafenbau	1.367	213	1.580	71	15	86	1	0	1	1.439	228	1.667
<b>8.1 - Behörde für Inneres</b>	9.775	2.153	11.928	539	313	852	1	0	1	10.315	2.466	12.781
davon: Polizeivollzugsdienst <sup>1</sup>	6.407	1.087	7.494	466	306	772	1	0	1	6.874	1.393	8.267
davon: feuerwehrtechn. Dienst	2.020	9	2.029	73	4	77	0	0	0	2.093	13	2.106
davon: Verwalt. u. sonst. Funktionen	1.348	1.057	2.405	0	3	3	0	0	0	1.348	1.060	2.408
<b>8.2 - Behörde f. Umwelt u. Gesundheit</b>	791	687	1.478	0	4	4	14	7	21	805	698	1.503
<b>9.1 - Finanzbehörde</b>	2.272	2.645	4.917	73	114	187	0	0	0	2.345	2.759	5.104
davon: sonst. Finanzbehörde	433	341	774	0	0	0	0	0	0	433	341	774
davon: Steuerverwaltung	1.839	2.304	4.143	73	114	187	0	0	0	1.912	2.418	4.330
<b>Gesamt</b>	30.468	26.921	57.389	1.792	1.983	3.775	144	193	337	32.404	29.097	61.501

<sup>1</sup> Die Behörde für Inneres weist auf Folgendes hin. „Zum Stichtag 01.01.2003 waren 8.432 Polizeivollzugsbedienstete beschäftigt. Die Abweichung zum Personalbericht ergibt sich dadurch, dass einige Angestellte im Polizeidienst (AiP) aus dem Strukturprogramm „Innere Sicherheit“ (zusätzliche 250 AiP) nicht als Polizeivollzugsbedienstete geschlüsselt sind. Die 250 AiP nehmen überwiegend Aufgaben des Objektschutzes und der Ermittlungsunterstützung wahr und sind damit dem Bereich Polizeivollzug näher als dem Verwaltungsbereich.“

C.2.1.2-WL	Budgetrelevanter Personalbestand - gegliedert nach Einrichtungen bzw. Landesbetrieben											
	Stand 31.12.2002											
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	28	13	41	0	0	0	0	0	0	28	13	41
Staatl. Hochbau BA Altona	52	15	67	0	0	0	0	0	0	52	15	67
Staatl. Hochbau BA Eimsbüttel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Staatl. Hochbau BA Hamburg-Nord	29	13	42	0	0	0	0	0	0	29	13	42
Staatl. Hochbau BA Wandsbek	29	14	43	0	0	0	0	0	0	29	14	43
Staatl. Hochbau BA Bergedorf	14	3	17	0	0	0	0	0	0	14	3	17
Staatl. Hochbau BA Harburg	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Staatl. Hochbau Justizbehörde	5	2	7	0	0	0	0	0	0	5	2	7
Staatl. Hochbau Hochschulamt	32	16	48	0	0	0	0	0	0	32	16	48
Universität Hamburg	1.882	1.568	3.450	32	21	53	253	308	561	2.167	1.897	4.064
Staats- und Universitätsbibliothek	74	134	208	3	7	10	0	0	0	77	141	218
Hamb. Univers. f. Wirtschaft u. Politik	86	66	152	0	0	0	1	2	3	87	68	155
Hochsch. f. Angew. Wissensch. Hamburg	647	289	936	2	1	3	84	57	141	733	347	1.080
Hochschule für bildende Künste	82	55	137	0	0	0	22	29	51	104	84	188
Hochschule für Musik und Theater	172	89	261	0	0	0	14	8	22	186	97	283
Technische Universität Hamburg-Harburg	595	363	958	1	1	2	163	54	217	759	418	1.177
Hygiene-Institut	77	127	204	2	10	12	0	0	0	79	137	216
Bernhard-Nocht-Institut für Tropenmedizin	64	159	223	1	1	2	10	19	29	75	179	254
Staatl. Hochbau Baubehörde	8	1	9	0	0	0	0	0	0	8	1	9
Autobahn- und Tunnelbetrieb	107	4	111	0	0	0	0	0	0	107	4	111
Staatl. Hochbau Strom- und Hafenanbau	7	0	7	0	0	0	0	0	0	7	0	7
Wassergütestelle Elbe	7	4	11	0	0	0	0	0	0	7	4	11
<b>Gesamt</b>	<b>3.997</b>	<b>2.935</b>	<b>6.932</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>82</b>	<b>547</b>	<b>477</b>	<b>1.024</b>	<b>4.585</b>	<b>3.453</b>	<b>8.038</b>
<b>Landesbetriebe nach §26 LHO</b>												
Landwirtschaft Hahnöfersand	3	0	3	0	0	0	0	0	0	3	0	3
Landesbetrieb Hamb. Volkshochschule	48	143	191	0	0	0	0	0	0	48	143	191
Landesbetrieb Erziehung u. Berufsbildung	283	426	709	124	64	188	5	2	7	412	492	904
Musikhalle	8	3	11	0	0	0	0	0	0	8	3	11
Winterhuder Werkstätten	84	67	151	0	1	1	0	0	0	84	68	152
Hamburgische Münze	46	26	72	0	0	0	0	0	0	46	26	72
Großmarkt Obst, Gemüse u. Blumen	45	8	53	0	0	0	0	0	0	45	8	53
Landesbetrieb Verkehr	250	188	438	3	0	3	0	0	0	253	188	441
Landesamt für Informationstechnik	367	142	509	1	1	2	0	0	0	368	143	511
<b>Gesamt</b>	<b>1.134</b>	<b>1.003</b>	<b>2.137</b>	<b>128</b>	<b>66</b>	<b>194</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>1.267</b>	<b>1.071</b>	<b>2.338</b>

---

### **C.2.1.3 Summe aller Beschäftigungsverhältnisse**

Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse ist das umfassendste, zentral zu ermittelnde, Beschäftigtenaggregat. Damit werden über den budgetrelevanten Personalbestand hinaus noch diejenigen Bediensteten erfasst, die wegen längerer Arbeitsunfähigkeit keine Lohnfortzahlung mehr erhalten, die ohne monatliche Bezüge beurlaubten Beschäftigten sowie die Beschäftigten, die mit Eingliederungszuschüssen nach dem Sozialgesetzbuch III gefördert werden bzw. die in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen beschäftigt sind. Als Restkategorie werden schliesslich noch die sonstigen Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag hinzugerechnet. Beschäftigte ohne regelmäßige monatliche Zahlungen können z.B. geringfügig Beschäftigte sein.<sup>1</sup>

Zur Summe aller Beschäftigungsverhältnisse wurden am 31.12.2002 insgesamt **77.699** Beschäftigungsverhältnisse gezählt (Vorjahr: 84.907). Diese setzten sich wie folgt zusammen: **71.877** Beschäftigungsverhältnisse budgetrelevanter Personalbestand (Vorjahr: 77.243), **395** Bedienstete, die wegen längerer Arbeitsunfähigkeit ohne Krankenbezüge sind (Vorjahr: 469), **3.934** ohne monatliche Bezüge beurlaubte Beschäftigte (Vorjahr: 4.045), **63** Beschäftigte, die in Maßnahmen nach dem Sozialgesetzbuch III gefördert werden (Vorjahr: 85) sowie **1.430** sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag (Vorjahr: 3.065). Für die sonstigen Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag gelten die bereits oben bei den geringfügig Beschäftigten gemachten Anmerkungen. Durch die Einbeziehung dieser Beschäftigungsverhältnisse in das Tarifrecht sind eine Reihe der sonstigen Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag in Angestelltenarbeitsverhältnisse überführt worden und damit dem Beschäftigtenaggregat des statistischen Personalbestandes zugeordnet.

Zum budgetrelevanten Personalbestand kommen damit noch **5.822** weitere Beschäftigungsverhältnisse hinzu (Vorjahr: 7.664).

Die Gruppe der beurlaubten Beschäftigten ohne Bezahlung wird im Abschnitt C.2.1.5 näher analysiert. Auf die Gruppe der Erkrankten, die keine Krankenbezüge mehr erhalten, wird im Abschnitt C. 5 Fehlzeiten näher eingegangen.

Die organisatorische Zuordnung ergibt folgendes Bild: Bezogen auf die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse waren **85,1 %** (Vorjahr: 78,3 %) der Beschäftigten den Einzelplänen zugeordnet, **11,5 %** (Vorjahr: 18,6 %) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren in Einrichtungen nach § 15 LHO beschäftigt und **3,3 %** aller Beschäftigungsverhältnisse (Vorjahr: 3,1 %) gehörten organisatorisch zum Bereich der Landesbetriebe nach § 26 LHO.

---

<sup>1</sup> Vgl. Kennzahl A-01, Personaltableau/ Übersicht zu den Beschäftigungsverhältnissen der hamburgischen Verwaltung.

### C.2.1.4 Auszubildende

In den Behörden der Freien und Hansestadt Hamburg wird in vielen Ausbildungsberufen und Laufbahnen ausgebildet. Es wird sowohl in Berufen nach dem Berufsausbildungsgesetz ausgebildet, wie auch in den öffentlich-rechtlichen Ausbildungsgängen. Der im Personalbericht gewählte Ausbildungsbegriff ist weit gefasst. Zu den Auszubildenden werden Auszubildende, Anwärter und Anwärterinnen, Referendare und Referendarinnen, Ärzte und Ärztinnen im Praktikum sowie Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung gezählt.<sup>1</sup>

Am 31.12.2002 waren insgesamt **4.051** (Vorjahr: 3.730) Auszubildende in sämtlichen Bereichen der Hamburger Verwaltung beschäftigt. Die Zahl der Auszubildenden wurde in einigen Verwaltungsbereichen vor dem Hintergrund der zu erwartenden umfangreichen Altersabgänge in den nächsten Jahren erheblich gesteigert (**+8,6 %**). So hat das Personalamt im Bereich des **Allgemeinen Verwaltungsdienstes** die Zahl der Auszubildenden um 131 auf insgesamt **433** Auszubildende erhöht. Auch die Justizbehörde hat 131 Auszubildende mehr als im Vorjahr, wobei sich die Steigerung hauptsächlich in der Statusgruppe der Angestellten vollzogen hat. In dem der Behörde für Bildung und Sport zugeordneten Studienseminar sind 35 zusätzliche Auszubildende/Referendare (und damit insgesamt **1.132**) beschäftigt. Ebenfalls kräftig erhöht wurde die Zahl der Auszubildenden im Polizeivollzugsdienst. Im Vergleich zum Vorjahr beschäftigt die Polizei 345 Nachwuchskräfte mehr. Insgesamt stieg die Zahl der Auszubildenden bei der Polizei damit auf **772** Personen. In der Steuerverwaltung stieg die Zahl der Nachwuchskräfte um 37 auf insgesamt **187** Personen. Dieser Aufstockung der Ausbildungskapazitäten stand ein Rückgang bei der Zahl der Auszubildenden in den Einrichtungen nach § 15 Landeshaushaltsordnung (LHO) gegenüber. Dieser Rückgang um **342** Auszubildende ist im wesentlichen durch die Verselbständigung des Universitäts-Krankenhauses-Eppendorf (UKE) bedingt. Das UKE bildet in erheblichem Umfang aus. Im Vorjahr waren dort **332** Auszubildende beschäftigt. Es handelt sich in diesem Fall nicht um einen Rückgang der Ausbildungsleistung, sondern um eine organisatorische Veränderung. Im Bereich der Landesbetriebe nach § 26 LHO blieb die Zahl der Auszubildenden nahezu unverändert bei **194** (Vorjahr: 192).

Ausgebildet wird in allen **Laufbahngruppen**. In den Ausbildungsgängen des höheren Dienstes (z.B. Referendariate für das Lehramt und bei der Justiz sowie das Wirtschaftsreferendariat) sind **33,4 %** (Vorjahr: 36,9 %) der Auszubildenden beschäftigt. Dem mittleren Dienst sind **31,3 %** (Vorjahr: 30,9 %) der Auszubildenden zuzuordnen, und auf den gehobenen Dienst entfallen **35,3 %** (Vorjahr: 32,2 %) der Auszubildenden. Im Vergleich zu den Vorjahresdaten wird deutlich, dass der Anteil der Auszubildenden im gehobenen Dienst gestiegen ist, während der Anteil der Auszubildenden im höheren Dienst durch die organisatorische Veränderung des UKE (Anteil der Ärzte im Praktikum) rückläufig ist.

---

<sup>1</sup> Vgl. Kennzahl A-01. Nicht erfasst werden aus datentechnischen Gründen Auszubildende im Polizeivollzugsdienst ab dem 2. Ausbildungsjahr, die in „normalen“ Besoldungsgruppen geführt werden.



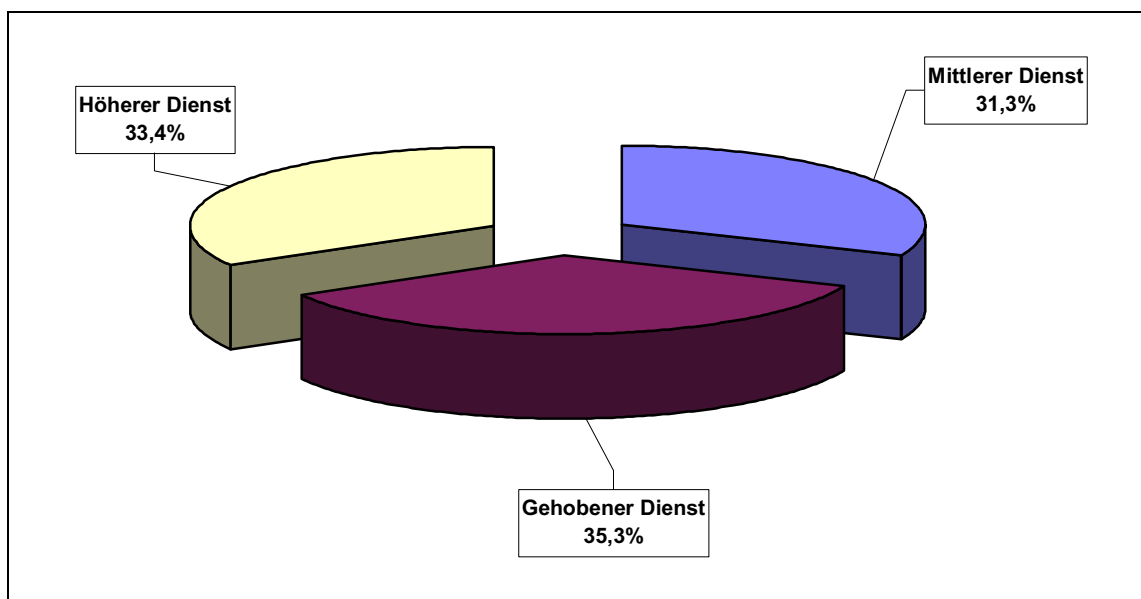


Abb. C.2.1.4-1 Auszubildende nach Laufbahngruppen

Der Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Ausbildungsverhältnissen beträgt **51,6 %** (Vorjahr: 54,6 %), die männlichen Auszubildenden haben einen Anteil von **48,4 %** (Vorjahr: 45,4 %) an allen Ausbildungsverhältnissen. Bezogen auf die Laufbahngruppen ergibt sich folgende Differenzierung nach Geschlecht:

Laufbahngruppe	Mittlerer Dienst	Gehobener Dienst	Höherer Dienst
<b>Anteil Männer</b>	56,2 %	37,2 %	52,8 %
<b>Anteil Frauen</b>	43,8 %	62,8 %	47,2 %

Auffällig ist die Dominanz der weiblichen Auszubildenden im gehobenen Dienst. So stellen die Lehramtsreferendarinnen und -referendare im gehobenen Dienst den zahlenmäßig größten Bereich dar und sind zu fast 80 % weiblich.

Der im Vorjahresvergleich deutlich werdende vergleichsweise starke Anstieg der männlichen Auszubildenden im mittleren Dienst (Vorjahr: 48,1 %) wird insbesondere in folgenden Behörden sichtbar: Personalamt, Polizeivollzugsdienst, Justizbehörde und Steuerverwaltung.

Der weit überwiegende Anteil der Auszubildenden (**79,3 %**; Vorjahr: 74,5 %) gehören der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten an. Rein rechtlich gehören alle anderen Auszubildenden zur Statutsgruppe der Angestellten. Um diejenigen Auszubildenden ausweisen zu können, die in gewerblichen Berufen ausgebildet werden, wurde dieser Gruppe fiktiv der Arbeiterstatus zugeordnet. Im Ergebnis werden damit **14,0 %** der Auszubildenden in Angestelltenberufen und **6,7 %** in gewerblichen Berufen (Vorjahr: 7,4 %) ausgebildet.

---

### C.2.1.5 Beurlaubte Beschäftigte ohne Bezahlung

Neben dem statistischen und dem budgetrelevanten Personalbestand stellen die beurlaubten Beschäftigten ohne Bezahlung eine personalwirtschaftliche Kategorie dar, die auf Interesse stösst, da der mit einer Beurlaubung einhergehende Kapazitätsausfall durch entsprechende Maßnahmen ausgeglichen werden muss. Andererseits spielt die Gruppe der Beurlaubten im Rahmen der Personalbedarfsplanung als Personalreserve eine Rolle, die durch geeignete Unterstützungsmaßnahmen den internen Arbeitsmarkt verstärken kann.

Am 31.12.2002 waren in der hamburgischen Verwaltung insgesamt **3.934** Beschäftigte ohne Bezüge beurlaubt (Vorjahr: 4.045). Damit ist die Zahl der Beurlaubten absolut betrachtet im vergangenen Jahr rückläufig gewesen (-111 Beurlaubte). Bezogen auf die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse ist der Anteil der ohne Bezüge Beurlaubten dagegen leicht angestiegen. Am 31.12.2002 waren **5,1 %** aller Beschäftigten ohne Bezüge beurlaubt (Vorjahr: 4,8 %). Beamtinnen und Beamte (56 %) sowie Angestellte (41 %) nehmen Beurlaubungsmöglichkeiten weit stärker in Anspruch als Arbeiterinnen und Arbeiter (3 %).

Bei der Analyse nach Geschlecht wird deutlich, dass sich überwiegend Frauen beurlauben lassen. Von allen beurlaubten Beschäftigten ohne Bezahlung sind **87,3 %** Frauen (Vorjahr: 87,5 %). Die männlichen Beurlaubten machen einen Anteil von **12,7 %** (Vorjahr: 12,5 %) an allen Beschäftigten aus.

Bezogen auf die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse einer Behörde ergeben sich große Differenzen hinsichtlich des Anteils der Beurlaubten. Im Durchschnitt aller Einzelpläne betrug der Anteil der ohne Bezüge Beurlaubten **5,3 %**. Besonders hohe Anteile an Beurlaubten hatten danach im Jahr 2002 die Kulturbehörde (**16,7 %**), das Bezirksamt Hamburg-Mitte (**8,3 %**) das Bezirksamt Eimsbüttel (**8,2 %**) und die Behörde für Soziales und Familie (**7,6 %**). Im Bereich der Einrichtungen nach § 15 LHO lag der durchschnittliche Anteil der Beurlaubten bei **3,1 %**. Die hohen Anteile an beurlaubten Beschäftigten ohne Bezahlung in verschiedenen Hochbaurdienststellen ergeben sich hier durch die geringe Zahl der Gesamtbeschäftigten. Im Bereich der Landesbetriebe nach § 26 LHO waren durchschnittlich **7,1 %** aller Beschäftigten beurlaubt. Die Spannweite reicht hier von **0 %** zum Beispiel in der Musikhalle bis **12,3 %** beim Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung.

Eine Beurlaubung ohne Bezahlung kann aus unterschiedlichen Gründen beantragt werden. Es werden folgende Beurlaubungsgründe mit den dazugehörigen rechtlichen Grundlagen unterschieden:

- **Elternzeit** (früher Erziehungsurlaub): Elternzeit können Mütter und Väter nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) und der Elternzeitverordnung (Beamtinnen und Beamte) nach der Geburt eines Kindes für insgesamt bis zu drei Jahre nehmen.
- **Wehr- und Zivildienst:** Zum Wehr- oder Zivildienst müssen junge Männer nach dem Wehrdienstgesetz bzw. nach dem Zivildienstgesetz für die Dauer des gesetzlichen Wehr- bzw. Zivildienstes freigestellt werden.
- **Rente auf Zeit:** Rente auf Zeit wird von den Rentenversicherungsträgern befristet gewährt im Fall von verminderter Erwerbsfähigkeit.
- **Sonderurlaub:** Nach dem Bundesangestelltentarifvertrag bzw. dem Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) können Arbeitnehmer/innen unbezahlten Sonderurlaub erhalten, sofern ein wichtiger Grund dafür vorliegt. Sonderurlaub wird hier (wie in der Kennzahl B-01 Fluktuationsrate festgelegt) nur gezählt, soweit er die

Dauer von 28 Tagen überschreitet<sup>1</sup>. Sonderurlaub kann dabei auch aus familiären Gründen beantragt werden. Auch Beamten und Beamtinnen kann Sonderurlaub ohne Bezüge nach den Hamburgischen Sonderurlaubsrichtlinien gewährt werden. Mögliche Gründe dafür sind zum Beispiel der Erwerb einer zu einem Hochschulstudium berechtigenden Schulbildung, die Übernahme einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung und in der Entwicklungshilfe sowie die Übernahme einer Lehrtätigkeit an Deutschen Auslandsschulen, Europaschulen und ausländischen Schulen.

- **Beurlaubung aus familiären Gründen:** Beurlaubungen aus familiären Gründen können für Beamtinnen und Beamte nach § 89 Abs. 1 Nr. 2 HmbBG zum Zwecke der Kindererziehung bzw. zur Betreuung eines pflegebedürftigen Angehörigen bewilligt werden. In Anlehnung an das Beamtenrecht können solche Beurlaubungen auch für Angestellte sowie für Arbeiterinnen und Arbeiter gewährt werden.
- **Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen:** Beamtinnen und Beamte mit Dienstbezügen können nach dem Hamburgischen Beamtengesetz (§ 95a Absatz 1 Nr. 1) eine Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen beantragen. Möglich ist dies in Bereichen, in denen wegen der Arbeitsmarktsituation ein außergewöhnlicher Bewerberüberhang besteht und deshalb ein dringendes öffentliches Interesse daran gegeben ist, verstärkt Bewerberinnen oder Bewerber im öffentlichen Dienst zu beschäftigen. Dies gilt in Anlehnung an das Beamtenrecht auch für Angestellte sowie für Arbeiterinnen und Arbeiter.

Die Auswertung nach Beurlaubungsgründen ergibt folgendes Bild:

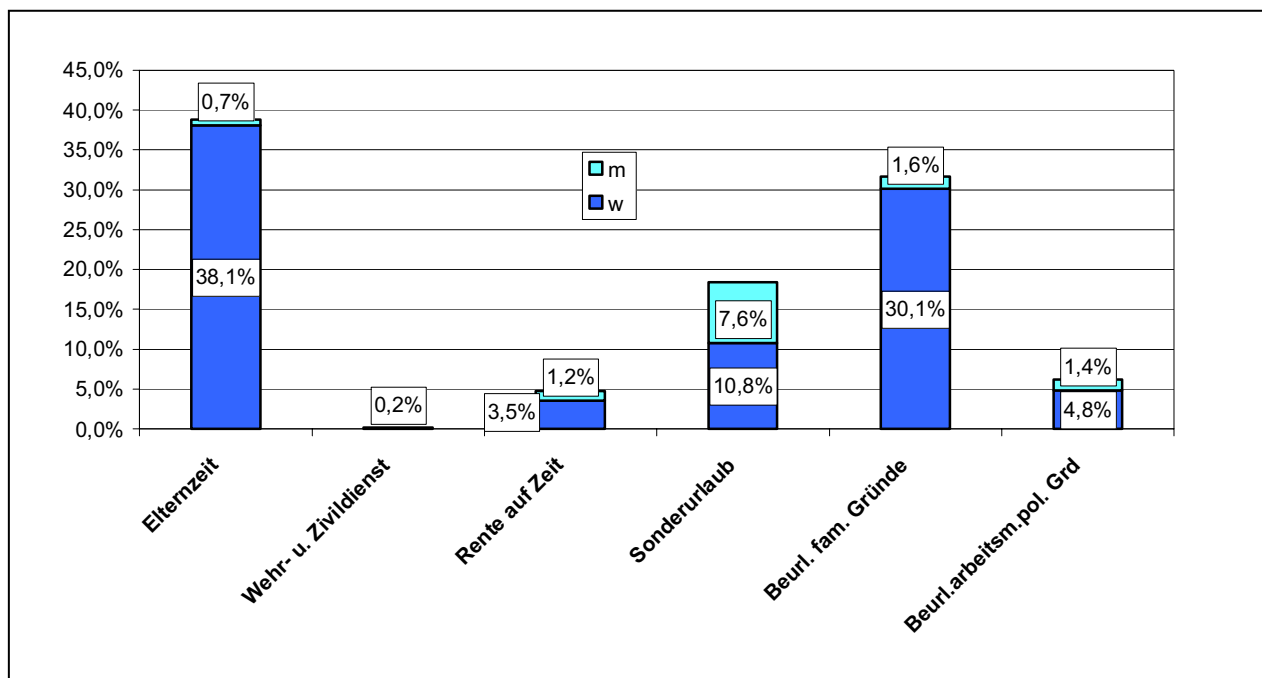


Abb. C.2.1.5 Beurlaubte nach Beurlaubungsgründen

Hauptsächlich werden Beurlaubungen aufgrund von Elternzeit (**38,8 %**) und aus familiären Gründen (**31,7 %**) in Anspruch genommen. In der Rangfolge der Beurlaubungsgründe folgen dann der Sonderurlaub mit **18,4 %** der Fälle und die Beurlaubungen aus arbeitsmarktpolitischen Gründen mit **6,2 %**. Der Großteil der Beurlaubungen wird damit genommen, um familiären Verpflichtungen nachkommen zu können.

<sup>1</sup> Vgl. Kennzahl B-01: Fluktuationsrate

## C.2.2 Teilzeitbeschäftigung

### C.2.2.1. Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsumfang

Grundlage für diese Übersicht ist der statistische Personalbestand<sup>1</sup> von **66.458** Beschäftigten.

Am 31.12.2002 übten **17.438** Beschäftigte (Vorjahr: 18.782) in der hamburgischen Verwaltung eine Teilzeittätigkeit aus. Davon arbeiteten **14.844** Beschäftigte in den Einzelplänen, **1.987** in den Einrichtungen nach § 15 LHO und **607** in den Landesbetrieben nach § 26 LHO. Obwohl die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten zurückgegangen ist, ist der prozentuale Anteil weiter auf **26,2 %** gestiegen (Vorjahr: 25,9 %). Vollzeitkräfte und in Vollzeitkräfte umgerechnete Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse ergibt zusammen ein Beschäftigungsvolumen von **59.665,3** Vollkräften (Vorjahr: 64.961,2). Dieses ist eine Maßzahl für das tatsächlich zur Verfügung stehende Personal und das bezahlte Arbeitszeitvolumen<sup>2</sup>. Mit **89,8 %** ergibt sich der gleiche durchschnittliche Beschäftigungsumfang wie in den letzten beiden Vorjahren. Es ist zu beachten, dass bei dem hier berechneten Beschäftigungsvolumen Mehrarbeit und Überstunden nicht einbezogen werden.

Auch in 2002 weichen die Anteile von Teilzeitarbeit in den Einzelplänen, Einrichtungen und Landesbetrieben geringfügig voneinander ab (**Abb. C.2.2-1**). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung ist bei den Einzelplänen von 25,7 % auf **25,9 %** leicht gestiegen. Die Tendenz zunehmender Teilzeitbeschäftigung bei den Einrichtungen und Landesbetrieben setzt sich in 2002 verstärkt fort. Bei den Einrichtungen nach § 15 LHO steigt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten um **1,4 Prozentpunkte** auf **28,7 %** (Vorjahr: 27,3 %), bei den Landesbetrieben nach § 26 LHO sogar um **2,1 Prozentpunkte** auf **28,4 %** (Vorjahr: 26,3 %).

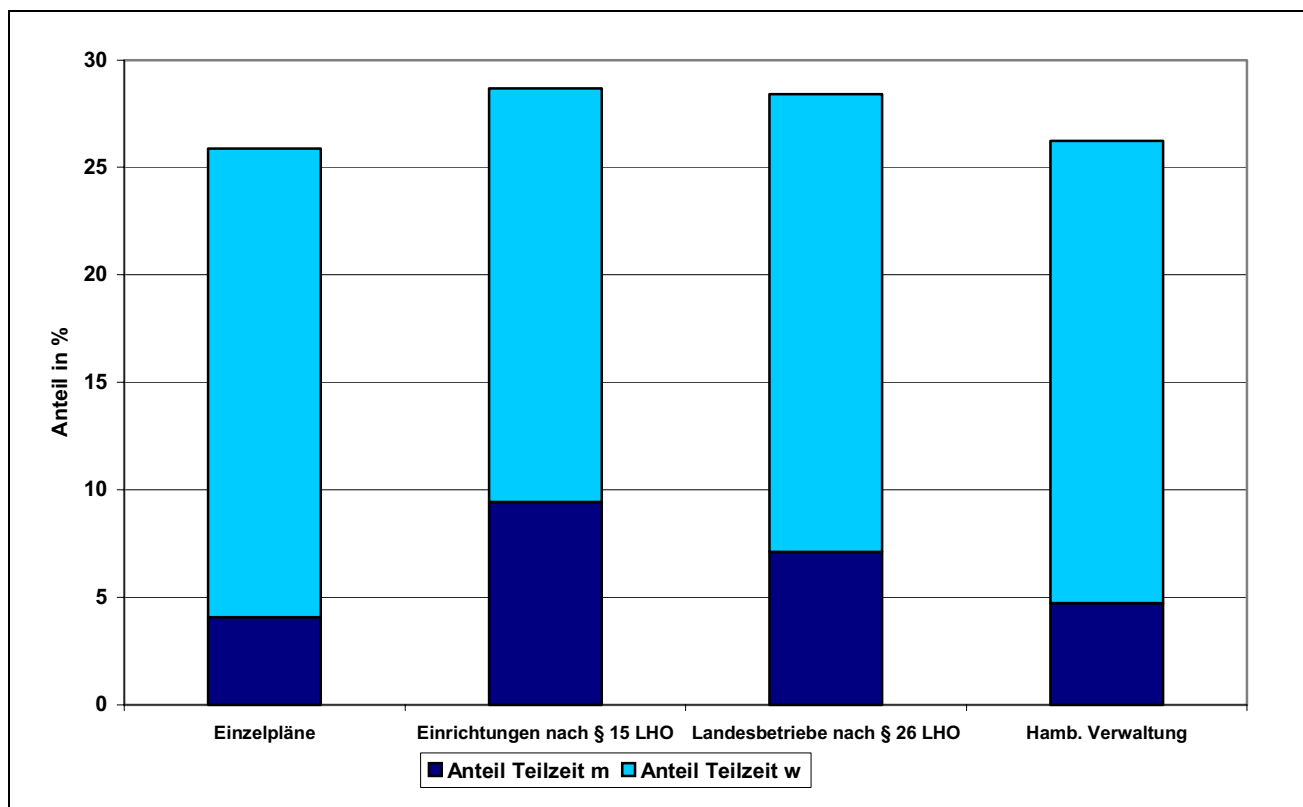


Abb. C.2.2-1: Anteil von Teilzeit-Beschäftigung am statistischen Personalbestand

<sup>1</sup> Vgl. Kennzahlenbuch A-02.

<sup>2</sup> Vgl. Kennzahlenbuch B-06.

---

Bei der geschlechtsspezifischen Verteilung der Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse bleiben die gravierenden Unterschiede weiterhin bestehen. Während der Anteil teilzeitbeschäftigter Männer am statistischen Personalbestand insgesamt **4,7 %** (Vorjahr: 4,5 %) beträgt, ist der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen auf **21,5 %** (Vorjahr: 21,4 %) gestiegen.

Auch bei getrennter Betrachtung beider Geschlechtergruppen fällt der deutliche Unterschied in der prozentualen Verteilung auf. Der Anteil teilzeitbeschäftigter Männer von den in der hamburgischen Verwaltung beschäftigten Männern ist um **0,1 Prozentpunkte** auf **8,8 %** (Vorjahr: 8,7 %) gestiegen, während sich der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen um **1,3 Prozentpunkte** auf **46,3 %** erhöhte (Vorjahr: 45 %). Bei getrennter Betrachtung von Einzelplänen, Einrichtungen und Landesbetrieben wird deutlich, dass der Anteil teilzeitbeschäftigter Männer bei den Einrichtungen und Landesbetrieben weiterhin höher ist als bei den Einzelplänen. Bei den Einzelplänen sind **7,7 %** (Vorjahr: 7,6 %) aller Männer teilzeitbeschäftigt, während bei den Einrichtungen nach § 15 LHO, zu denen auch die Hochschulen gehören, der Anteil teilzeitbeschäftigter Männer um **2,1 Prozentpunkte** auf **16,4 %** (Vorjahr: 14,3 %) gestiegen ist. Bei den Landesbetrieben nach § 26 LHO beträgt die Steigerung sogar **3,6 Prozentpunkte**, so dass der Anteil dort bei **13,4 %** liegt (Vorjahr: 9,8 %).

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten am statistischen Personalbestand insgesamt schwankt sehr stark von Einzelplan zu Einzelplan (**Abb. C.2.2-2**). Er variiert von **6,6 %** bei der Behörde für Inneres über **41,8 %** bei der Behörde für Bildung und Sport bis zu **46,2 %** im Senatsamt für die Gleichstellung.

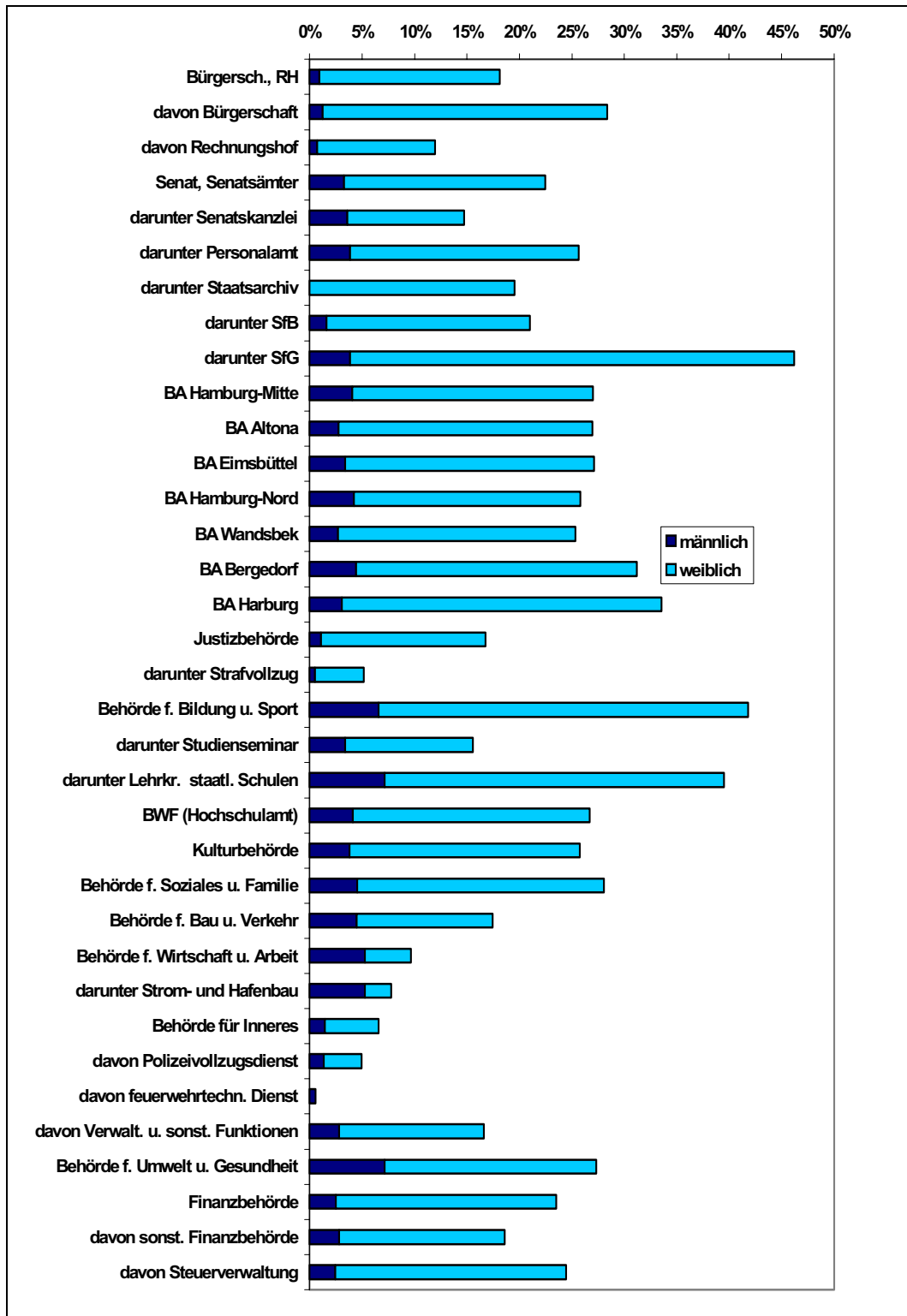
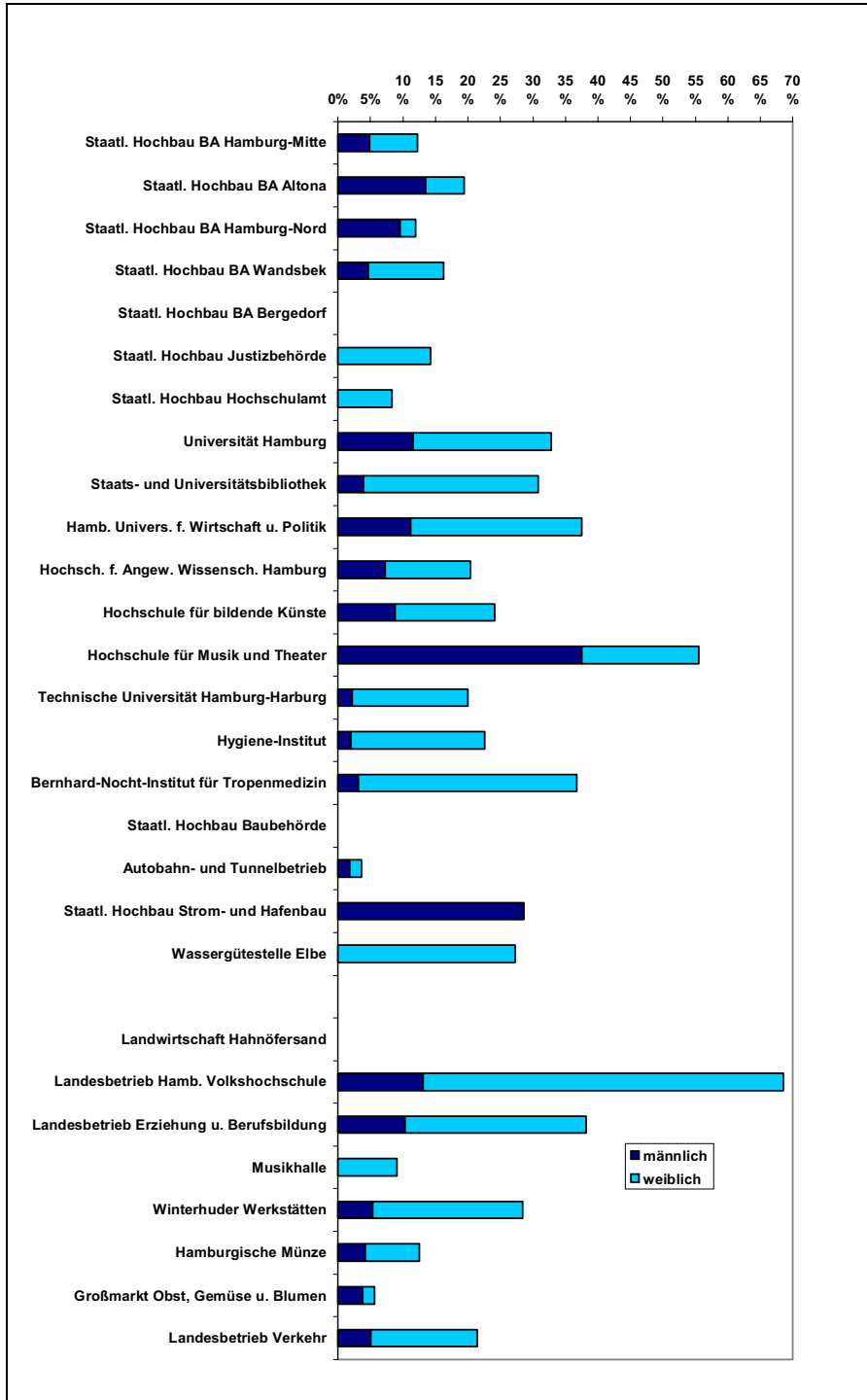


Abb. C.2.2-2: Anteile der Teilzeitbeschäftigten am jeweiligen statistischen Personalbestand (Einzelpläne)

In den Einrichtungen nach § 15 LHO und den Landesbetrieben nach § 26 LHO unterscheiden sich die Anteile der Teilzeitbeschäftigung ebenfalls erheblich (**Abb. C.2.2-3**). So nutzt beispielsweise beim Staatlichen Hochbau der Baubehörde sowie in der Landwirtschaft Hahnöfersand kein Beschäftigter die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung, während **56 %** der Beschäftigten der Hochschule für Musik und Theater sowie **69 %** des Landesbetriebes Hamburger Volkshochschule in Teilzeit arbeiten.



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

Werden die Teilzeitverhältnisse nach ihrem Umfang betrachtet, arbeiten **41 %** (Vorjahr: 43 %) der Teilzeitbeschäftigten 50 bis unter 60 % der vollen Arbeitszeit. **22 %** (Vorjahr: 23 %) wählen einen Beschäftigungsumfang von 70 bis unter 80 %. Danach folgen die Gruppen mit einem Umfang von mehr als 80 % (**16 %**, Vorjahr: 15 %), zwischen 60 und 69 % (**11 %**, Vorjahr 10 %) und weniger als der Hälfte der vollen Arbeitszeit (**10 %**, Vorjahr 9 %).

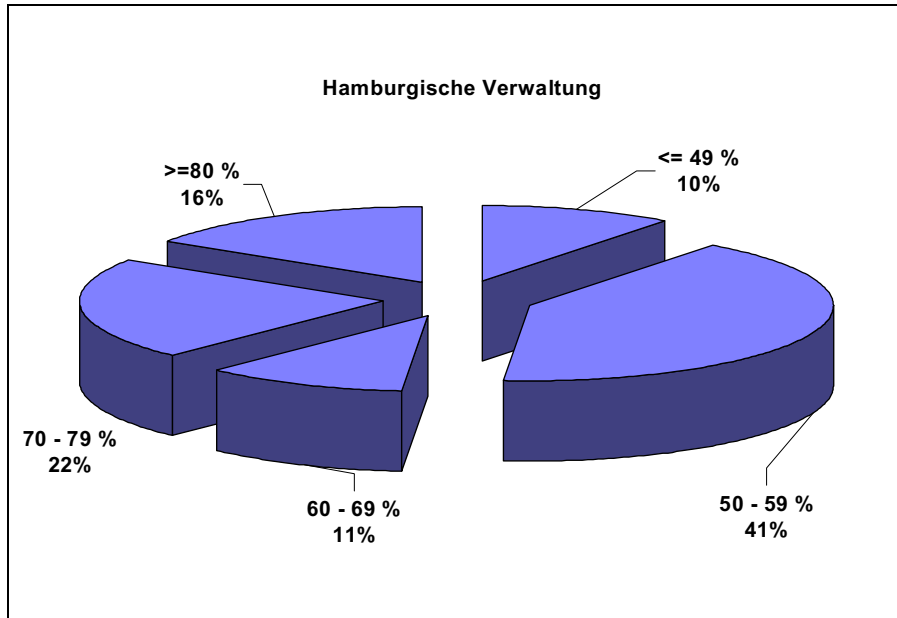


Abb. C.2.2-4: Differenzierung der Teilzeitbeschäftigten nach dem Umfang der Teilzeitbeschäftigung

Bei gesonderter Betrachtung von Einzelplänen, Einrichtungen und Landesbetrieben fällt besonders auf, dass abweichend von der Gesamtbetrachtung der hamburgischen Verwaltung **65 %** der Teilzeitbeschäftigten in den Einrichtungen nach § 15 LHO einen Beschäftigungsumfang zwischen 50 und 59 % und **17,1 %** der Teilzeitbeschäftigten in den Landesbetrieben nach § 26 LHO einen Beschäftigungsumfang von weniger als 50 % aufweisen.

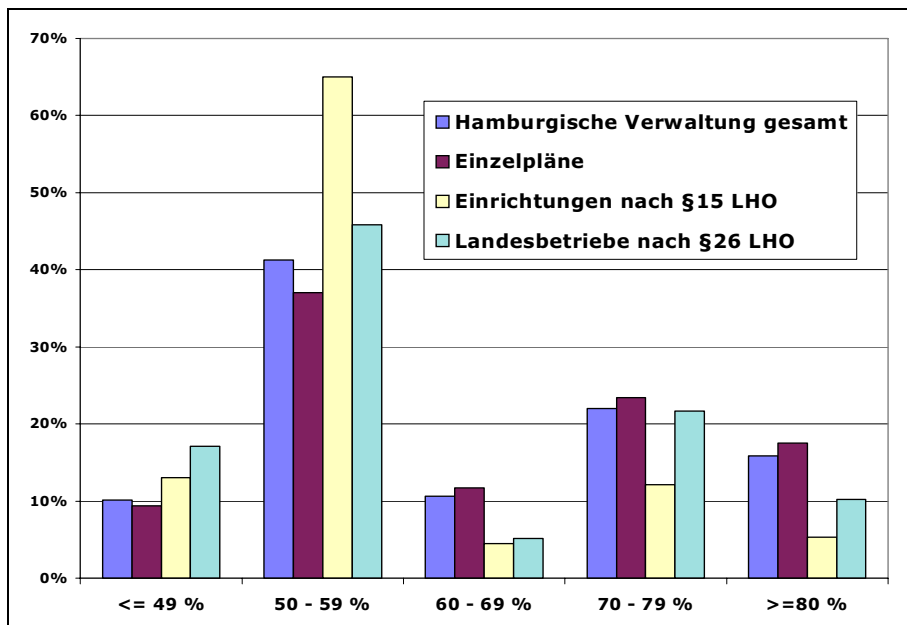


Abb. C.2.2-5: Differenzierung der Teilzeitbeschäftigten nach dem Umfang der Teilzeitbeschäftigung (Einzelpläne, Einrichtungen und Landesbetriebe)



In **Abbildung C.2.2-5** wird außerdem ersichtlich, dass im Vergleich zur gesamten hamburgischen Verwaltung sowohl in den Einrichtungen als auch in den Landesbetrieben weniger Teilzeitbeschäftigte einen Beschäftigungsumfang über 60 % favorisieren.

Teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer weisen zunehmend ähnliche Präferenzen hinsichtlich des Umfangs der Beschäftigung auf. Wie **Abbildung C.2.2-6** zeigt, bevorzugen sowohl Frauen (**41,8 %**) als auch Männer (**39,2 %**) einen Umfang der Teilzeitbeschäftigung zwischen 50 und 59 %. **22,7 %** der teilzeitbeschäftigten Frauen wählen einen Beschäftigungsumfang zwischen 70 und 79 % und **23,7 %** der Männer favorisieren einen Beschäftigungsumfang über 80 %.

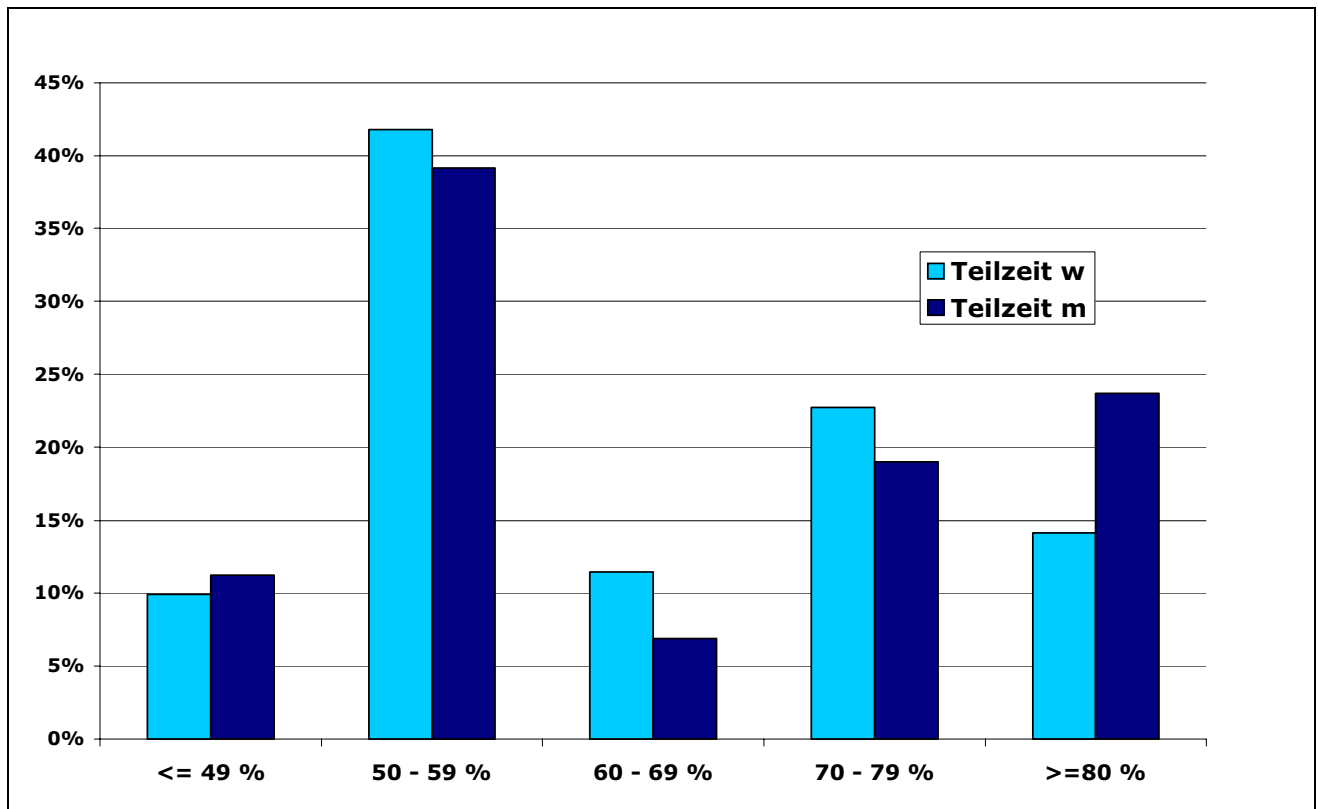


Abb. C.2.2-6: Bevorzugter Beschäftigungsumfang der Teilzeitbeschäftigten

Der Anteil der Männer ist in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten mit einem Beschäftigungsumfang zwischen 60 und 69 % wie im Vorjahr mit **12 %** am geringsten, in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten mit einem Umfang von mehr als 80 % mit **27 %** (Vorjahr: 28 %) am höchsten.

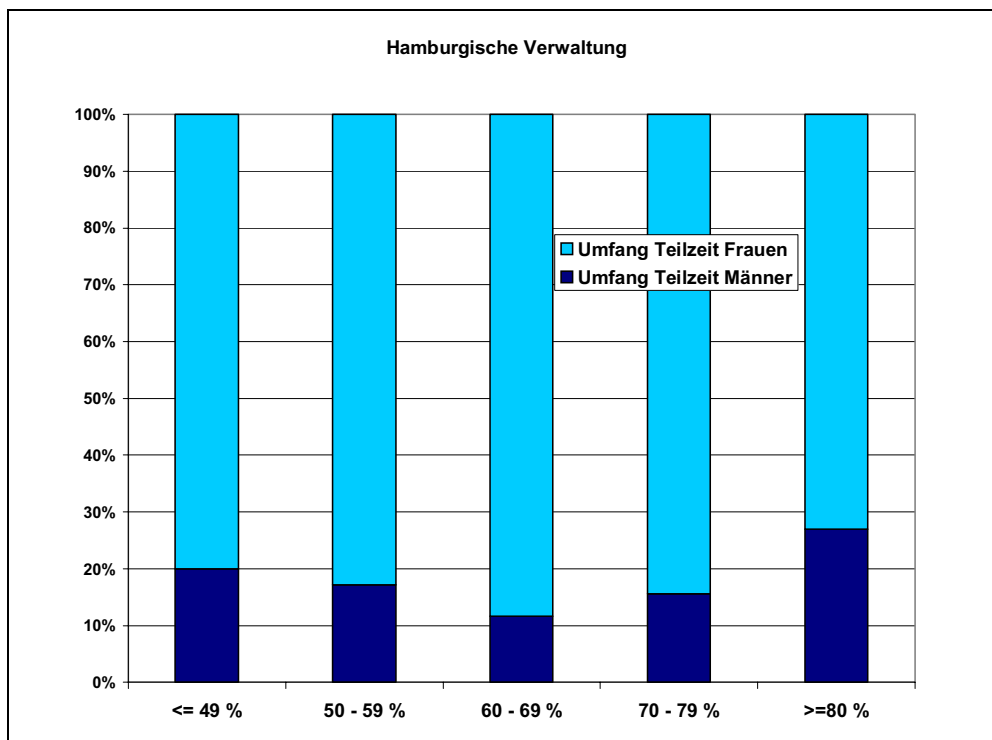


Abb. C.2.2-7: Verteilung der Teilzeitbeschäftigten nach Umfang und Geschlecht

Gegenüber dem Vorjahr hat sich nur eine leichte Verschiebung der Verteilung ergeben. Der Anteil der Männer in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten mit einem Umfang zwischen 60 und 69 % und über 80 % hat leicht abgenommen (**0,3 Prozentpunkte** und **0,7 Prozentpunkte**), in der Gruppe mit einem Beschäftigungsumfang bis zu 49 % hat er sich um **0,2 Prozentpunkte**, zwischen 50 und 59 % um **0,9 Prozentpunkte** und zwischen 70 und 79 % um **0,9 Prozentpunkte** erhöht.

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

Während im letzten Jahr die meisten Teilzeitbeschäftigten Angestellte waren, gehören dieses Jahr die meisten Teilzeitbeschäftigten der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten an (**48,8 %**; Vorjahr: 46 %). **44,6 %** der Teilzeitbeschäftigten der hamburgischen Verwaltung sind Angestellte (Vorjahr: 47,1 %) und **6,6 %** Arbeiterinnen und Arbeiter (Vorjahr: 6,9 %). In den Einzelplänen sind **56,2 %** der Teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamte, **37,4 %** Angestellte und **6,4 %** Arbeiterinnen und Arbeiter. Von diesen prozentualen Verteilungen weichen die Einrichtungen nach § 15 LHO und die Landesbetriebe nach § 26 LHO ab. In den Einrichtungen überwiegt der Anteil der Angestellten mit **86,9 %** (Vorjahr: 89,4 %) vor den Beamtinnen und Beamten in Teilzeitbeschäftigung mit **6,6 %** (Vorjahr: 4,5 %). In den Landesbetrieben sind **83 %** der Teilzeitbeschäftigten Angestellte (Vorjahr: 80,8 %) und **6,3 %** Beamtinnen und Beamte (Vorjahr: 6,7 %). Bei dieser Betrachtung ist jedoch zu berücksichtigen, dass sowohl bei den Einrichtungen nach § 15 LHO als auch bei den Landesbetrieben nach § 26 LHO die meisten Beschäftigten Angestellte, bei den Einzelplänen Beamtinnen und Beamten sind.

Von den weiblichen Teilzeitbeschäftigten in der hamburgischen Verwaltung sind **49,8 %** Beamtinnen (Vorjahr: 46,4 %), **43,2 %** Angestellte (Vorjahr: 46,3 %) und **7,1 %** Arbeiterinnen (Vorjahr: 7,3 %). Bei den männlichen Teilzeitbeschäftigten insgesamt überwiegt die Statusgruppe der Angestellten mit **51,1 %** (Vorjahr: 50,5 %) vor der Gruppe der Beamten mit **44,4 %** (Vorjahr: 44,2 %) und der Gruppe der Arbeiter mit **4,5 %** (Vorjahr: 5,3 %). **Abbildung C.2.2-8** verdeutlicht, dass unabhängig von der Statusgruppenzugehörigkeit der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten wie im Vorjahr generell bei rund **80 %** liegt.

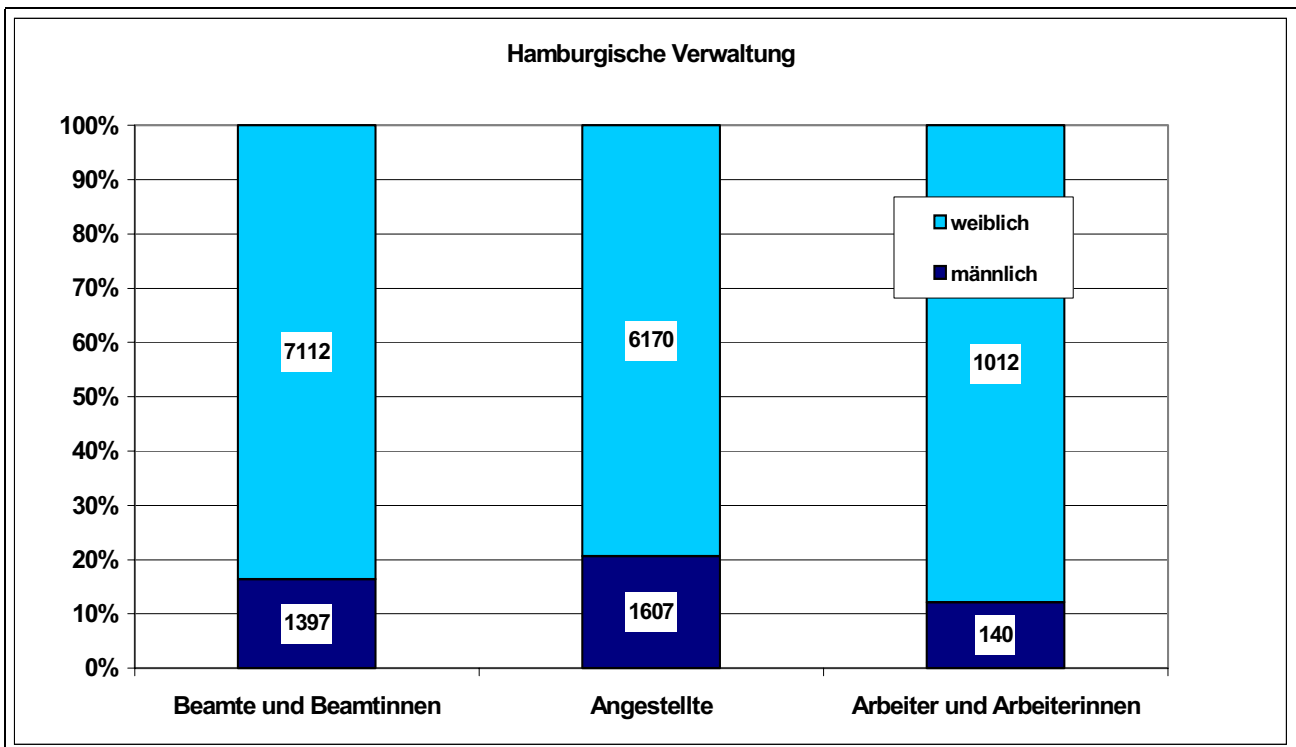


Abb. C.2.2-8: Verteilung der Teilzeitbeschäftigten nach Statusgruppen und Geschlecht

Wie im Vorjahr nimmt der absolute und prozentuale Anteil der männlichen Beschäftigten in Teilzeitbeschäftigung mit steigender Laufbahngruppe zu (einfacher Dienst **9 %** (Vorjahr: 5,4%), mittlerer Dienst **9,5 %** (Vorjahr: 9,9 %), gehobener Dienst **18,9 %** (Vorjahr: 17,6 %), höherer Dienst **25,4 %** (Vorjahr: 25,5 %)). In diesem Jahr ist die Teilzeitbeschäftigung der Männer im einfachen Dienst um **3,6 Prozentpunkte**, im gehobenen Dienst um **1,3 Prozentpunkte** gestiegen. Bei den weiblichen Beschäftigten nimmt der prozentuale Anteil mit steigender Laufbahngruppe ab (einfacher Dienst **91 %** (Vorjahr: 94,6 %), mittlerer Dienst **90,5 %** (Vorjahr: 90,1 %), gehobener Dienst **81,1 %** (Vorjahr: 82,4 %), höherer Dienst **74,6 %** (Vorjahr: 74,5 %)).

In der hamburgischen Verwaltung sind die meisten Teilzeitbeschäftigten im höheren und im mittleren Dienst tätig. Prozentual folgt der gehobene und einfache Dienst. In den Einzelplänen arbeiten die meisten weiblichen Teilzeitbeschäftigten im höheren Dienst, in den Einrichtungen nach § 15 LHO und in den Landesbetrieben nach § 26 LHO im mittleren Dienst. Die meisten männlichen Teilzeitbeschäftigten sind in den Einzelplänen und in den Einrichtungen nach § 15 LHO im höheren Dienst, in den Landesbetrieben nach § 26 LHO im gehobenen Dienst tätig.

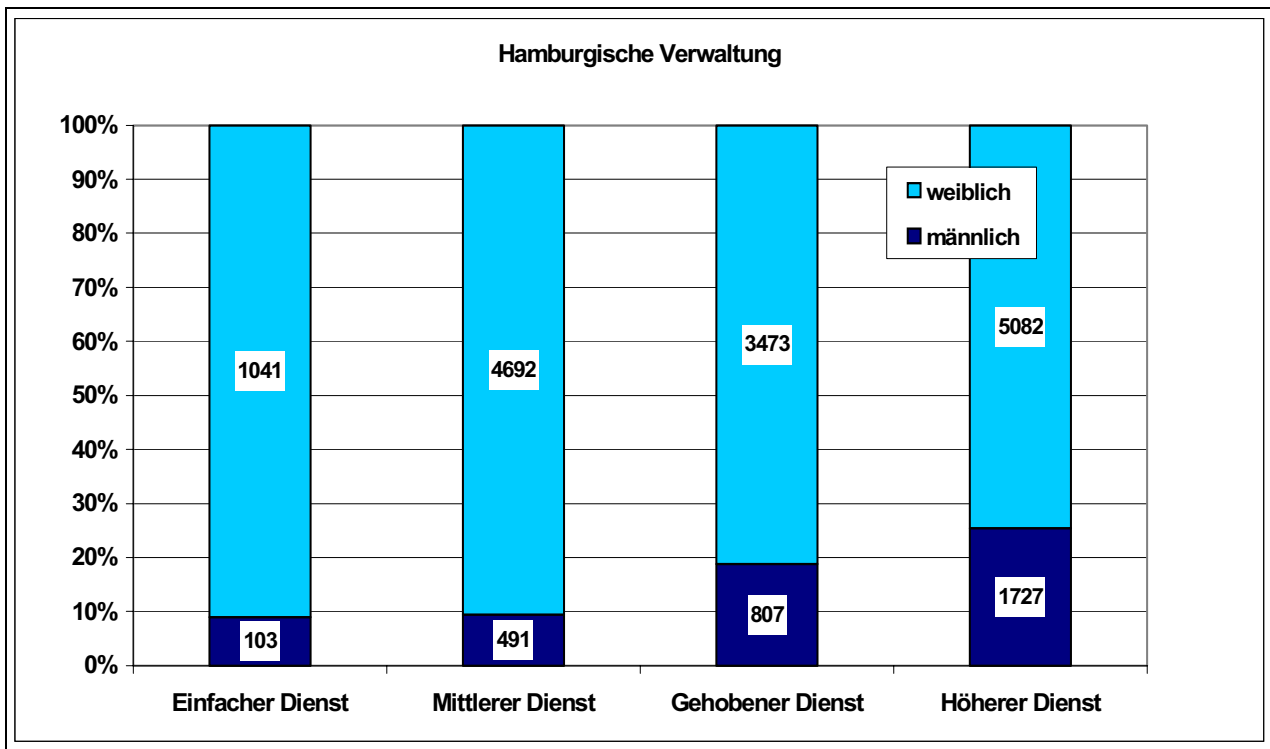


Abb. C.2.2-9: Verteilung der Teilzeitbeschäftigten nach Laufbahngruppen und Geschlecht

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

Grundlage für diese Übersicht ist der **statistische Personalbestand**<sup>3</sup> von **66.458** Beschäftigten.

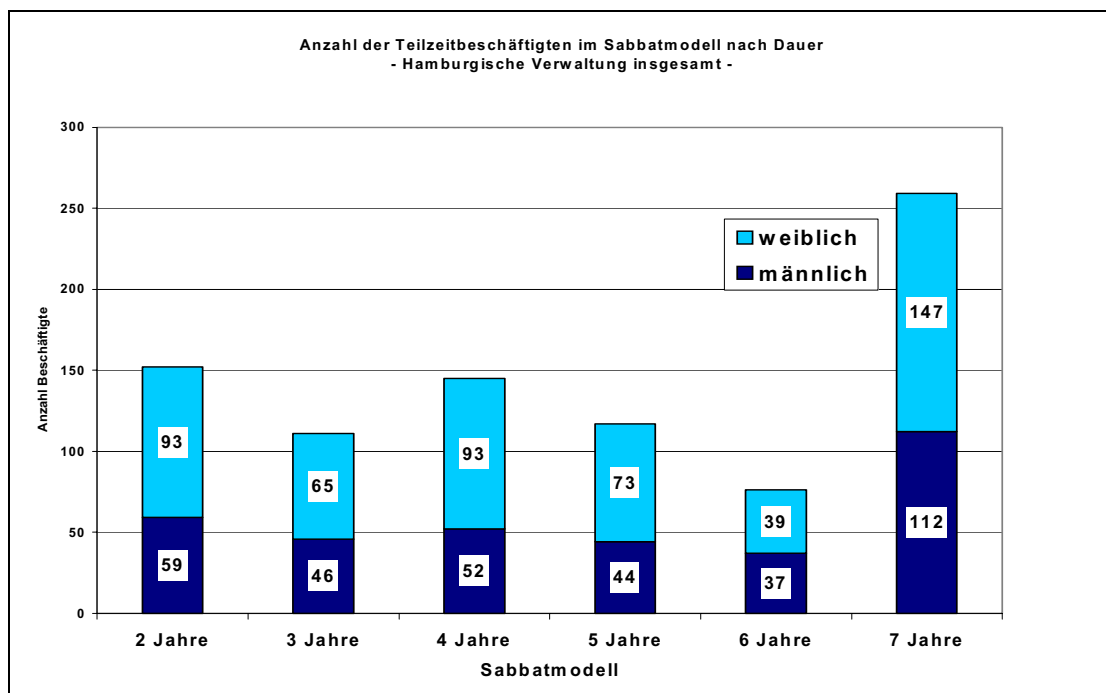
Eine Sonderform der Teilzeitbeschäftigung sind die verschiedenen Sabbatjahr- und Altersteilzeitmodelle (nicht erfasst sind hier die unterjährigen sog. „Kurz-Sabbaticals“), in der der strikte Zusammenhang von geleisteter Arbeitszeit und Bezahlung pro Kalenderperiode aufgelöst wird. Bei den Sabbatjahrregelungen und der Altersteilzeit im Blockmodell wird die Arbeitsleistung in der Ansparphase erbracht, in der Freistellungsphase erhält der Beschäftigte für seine im voraus geleistete Arbeit weiterhin die über die gesamte Laufzeit des Modells vereinbarte, dem Beschäftigungsumfang entsprechende Bezahlung. Im Teilzeitmodell der Altersteilzeit werden zwar Arbeits- und Bezahlungsumfang im gleichen Zeitraum reduziert, die reduzierte Bezahlung wird jedoch aufgestockt.<sup>4</sup>

Obwohl die Anzahl an Beschäftigten, die das Angebot an Sabbatmodellen nutzten, in 2002 zurückgegangen ist, befanden sich wie im Vorjahr **1,3 %** des Personalbestandes im Sabbatmodell (2002: **860** Beschäftigte; Vorjahr: 911 Beschäftigte bzw. 1,1 % des Personalbestandes). Auch in 2002 machten hauptsächlich Beamtinnen und Beamte vom Sabbatmodell Gebrauch, Arbeiterinnen und Arbeiter haben bisher noch kein Sabbatmodell genutzt.

In der Freistellungsphase befanden sich **137** Beschäftigte (Vorjahr: 252 Beschäftigte). Davon waren **83,9 %** Beamtinnen und Beamte (**Abb. C.2.2-12**).

Der Schwerpunkt bei der Wahl der Zeitdauer liegt wie im Vorjahr bei dem 7-Jahresmodell. In 2002 wurde erstmalig das Sabbatmodell über 2 Jahre von vielen Beschäftigten favorisiert.

Bei den weiblichen Beschäftigten ist die Inanspruchnahme von Sabbatmodellen weiterhin insgesamt stärker ausgeprägt als bei den männlichen Beschäftigten (**510** weibliche Beschäftigte, **350** männliche Beschäftigte).



**Abb. C.2.2-10: Beschäftigte im Sabbatjahrsmodell nach Dauer des Sabbatmodells**

<sup>3</sup> Vgl. Kennzahlenbuch A-02

<sup>4</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 mindestens 83 % der bisherigen Nettobezüge vom Arbeitgeber aufgestockt.

Die Anzahl der Beschäftigten, die die Möglichkeit der Altersteilzeit nutzen, ist in 2002 um **1,2 %** gestiegen. **2.339** Beschäftigte befanden sich am 31.12.2002 in Altersteilzeit, das entspricht **3,5 %** des Personalbestandes (Vorjahr: 1.687 Beschäftigte bzw. 2,3 % des Personalbestandes). In den Einzelplänen nahmen **3,3 %**, bei den Einrichtungen nach § 15 LHO **4,3 %** und bei den Landesbetrieben nach § 26 LHO **8 %** der Beschäftigten die Möglichkeit der Altersteilzeit wahr.

Obwohl Beamtinnen und Beamten erst seit 2000 die Altersteilzeit geboten wird, gehören die meisten Beschäftigten in Altersteilzeit dieser Statusgruppe an. **1.114** Beschäftigte in Altersteilzeit sind Beamtinnen und Beamte, **1.102** Angestellte und **123** Arbeiterinnen und Arbeiter (Vorjahr: 756 Beamtinnen und Beamte, 810 Angestellte, 121 Arbeiterinnen und Arbeiter).

**1.599** Personen nutzen das Blockmodell und **740** Personen das Teilzeitmodell<sup>5</sup> (Vorjahr: 1163 Blockmodell, 524 Teilzeitmodell). Bei den Angestellten sowie bei den Arbeiterinnen und Arbeitern überwiegt das Blockmodell, während Beamtinnen und Beamte sowohl das Block- als auch das Teilzeitmodell nutzen.

Bei Betrachtung der geschlechtsspezifischen Verteilung befanden sich **1.264** männliche Beschäftigte und **1.075** weibliche Beschäftigte in Altersteilzeit.

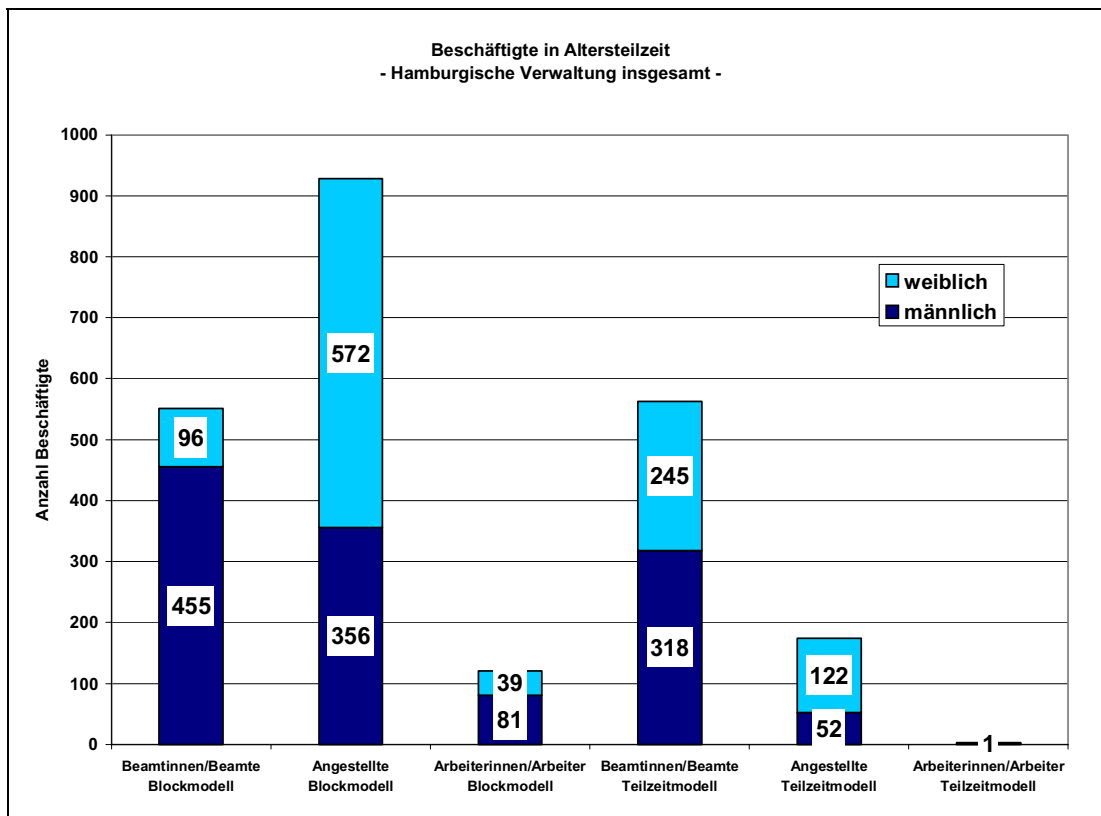


Abb. C.2.2-11: Beschäftigte in Altersteilzeit

<sup>5</sup> Aufgrund landesrechtlicher Vorschriften gilt für beamtete Lehrkräfte, soweit diese nicht Funktionsträgerinnen/Funktionsträger sind, nur das Teilzeitmodell und für die Vollzugsdienste nur das Blockmodell.

In der Freistellungsphase der Altersteilzeit (ATZ) befanden sich in 2002 **293** Beschäftigte (Vorjahr: 194 Beschäftigte). Davon gehörte der größte Teil zu der Statusgruppe der Angestellten.

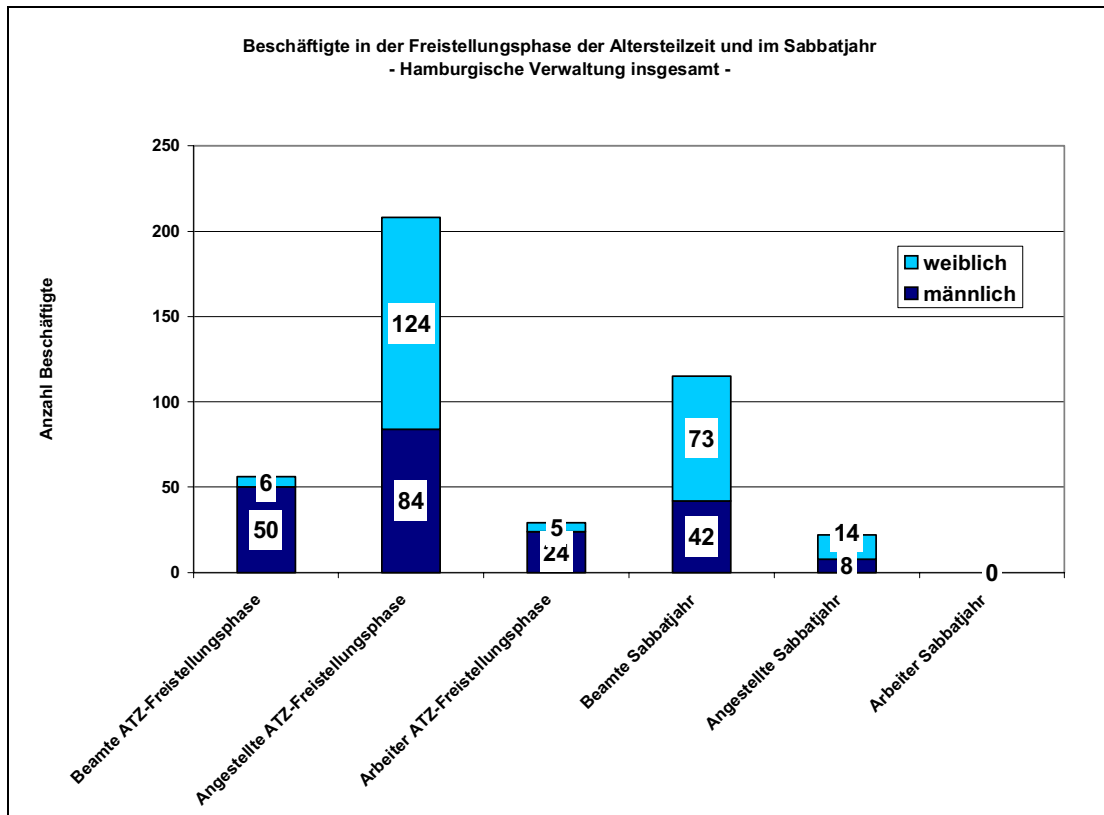


Abb. C.2.2-12: Beschäftigte in der Freistellungsphase von Altersteilzeit und Sabbatjahr

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

Die Differenzierung des Personals der hamburgischen Verwaltung nach Status- und Laufbahngruppen ermöglicht eine strukturierte Darstellung der heterogenen Beschäftigtenstruktur der hamburgischen Verwaltung. Die Darstellung der Beschäftigtensituation von Männern und Frauen in den verschiedenen Status- und Laufbahngruppen bildet darüber hinaus eine der Grundlagen für gleichstellungsbezogene Auswertungen nach dem Gleichstellungsgesetz. Der Vergleich der Anteile von Männern und Frauen in den verschiedenen Laufbahngruppen zu verschiedenen Zeitpunkten ermöglicht es zusammen mit berufsbezogenen Auswertungen, Aussagen darüber zu treffen, ob Maßnahmen zur Erreichung von Chancengleichheit erfolgreich waren.

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

- **59,1 %** aller Beschäftigten waren Beamte oder Beamtinnen (2001: 55,4 %)
- **35,5 %** aller Beschäftigten waren Angestellte (2001: 38,8 %)
- **5,4 %** aller Beschäftigten waren Arbeiter oder Arbeiterinnen (2001: 5,8 %)

Der relative Anteil der Beamten und Beamtinnen hat sich gegenüber 2001 deutlich um **3,7 %** erhöht. Der Anteil der Angestellten und Arbeiter bzw. Arbeiterinnen hat sich im Gegenzug um **3,3 %** (Angestellte) bzw. **0,4 %** (Arbeiterinnen und Arbeiter) verringert. Absolut verringerte sich der statistische Personalbestand zwischen dem 31.12.2001 und dem 31.12.2002 um insgesamt **5.849** Beschäftigungsverhältnisse. Der größte absolute Rückgang war in der Statusgruppe der Angestellten mit **4.465** Beschäftigungsverhältnissen (Vorjahr: -514) zu verzeichnen. Bei den Beamtinnen und Beamten betrug der Beschäftigtenrückgang **760** Beschäftigungsverhältnisse (Vorjahr: -12), bei den Arbeiterinnen und Arbeitern **624** Beschäftigungsverhältnisse (Vorjahr: -233). Der beschriebene Rückgang der Beschäftigungsverhältnisse und die sich daraus ergebenden Struktureffekte sind überwiegend auf die Verselbständigung des Universitäts-Krankenhauses Eppendorf zurückzuführen.

Die Anteile der Beschäftigten nach Geschlecht und Statusgruppen am statistischen Personalbestand stellten sich wie folgt dar:

Statusgruppe/Geschlecht	2001	2002
Beamte	33,0 %	34,8 %
Beamtinnen	22,4 %	24,3 %
Angestellte, männlich	15,7 %	15,2 %
Angestellte, weiblich	23,1 %	20,3 %
Arbeiter	3,6 %	3,5 %
Arbeiterinnen	2,2 %	1,9 %

Die Betrachtung der Statusgruppenanteile nach Geschlechtern getrennt zeigt, dass die männlichen Beamten mit **34,8 %** den größten Anteil am statistischen Personalbestand ausmachen, gefolgt von den weiblichen Beamten mit **24,3 %**. Die nächst größeren Gruppen bilden die weiblichen Angestellten mit **20,3 %** sowie die männlichen Angestellten mit **15,2 %**. Die Arbeiterinnen und Arbeiter haben den geringsten Anteil am statistischen Personalbestand: die Arbeiter umfassen **3,5 %** der Beschäftigungsverhältnisse, die Arbeiterinnen **1,9 %**.



### Methodische Vorbemerkung:

Die Differenzierung des Personalbestands nach den Laufbahngruppen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes basiert auf der Laufbahngruppenunterscheidung im Beamtenrecht. Um Auswertungen nach Laufbahngruppen für alle Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg durchführen zu können, wurden den nicht verbeamteten Beschäftigten ebenfalls Laufbahngruppen zugewiesen. Bei Angestellten dient die Vergütung als Gruppierungsmerkmal (vgl. C.2.5), die Arbeiterinnen und Arbeiter der Lohngruppen 1 bis 3a werden dem einfachen Dienst, ab Lohngruppe 4 dem mittleren Dienst zugeordnet.

Die Betrachtung des statistischen Personalbestandes nach Laufbahngruppen ergibt folgendes Bild: Von allen Beschäftigungsverhältnissen des statistischen Personalbestandes können **3,6 %** (Vorjahr: 4,0 %) dem einfachen Dienst, **35,8 %** dem mittleren Dienst (Vorjahr: 37,1 %), **29,3 %** dem gehobenen Dienst (Vorjahr: 27,8 %) und **31,4 %** dem höheren Dienst (Vorjahr: 31,1 %) zugeordnet werden.<sup>1</sup>

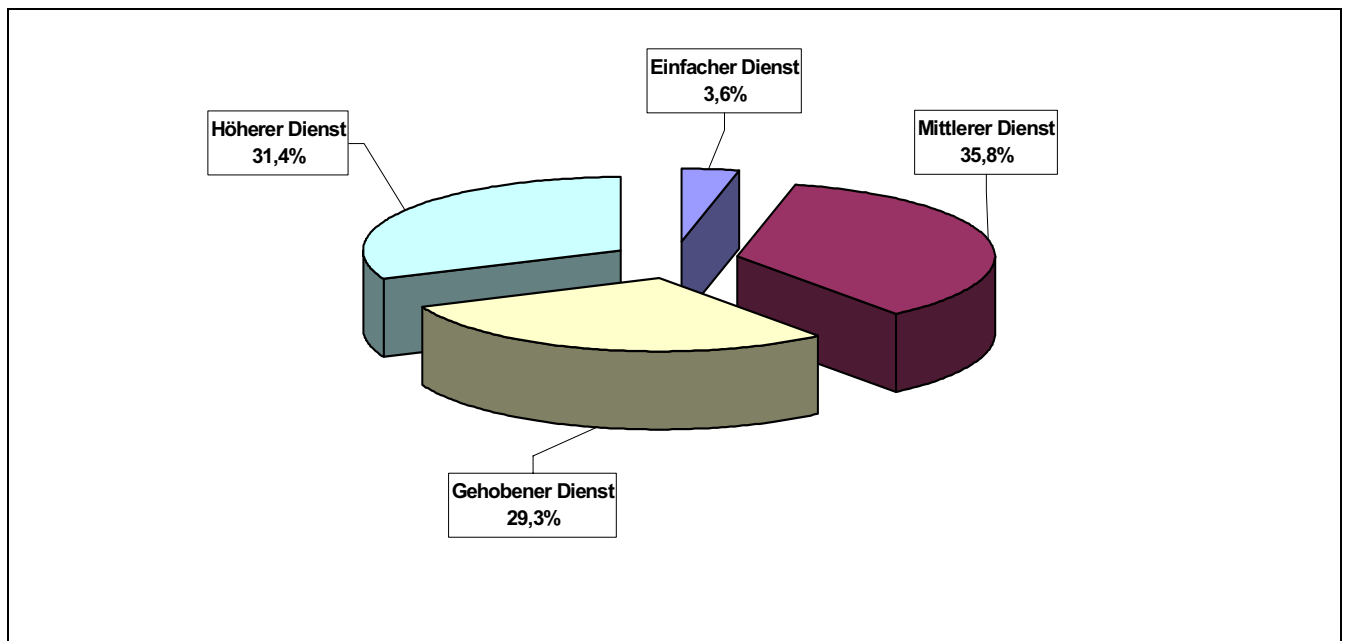


Abb. C.2.3-1: Beschäftigungsverhältnisse der hamburgischen Verwaltung nach Laufbahngruppen

<sup>1</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.

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

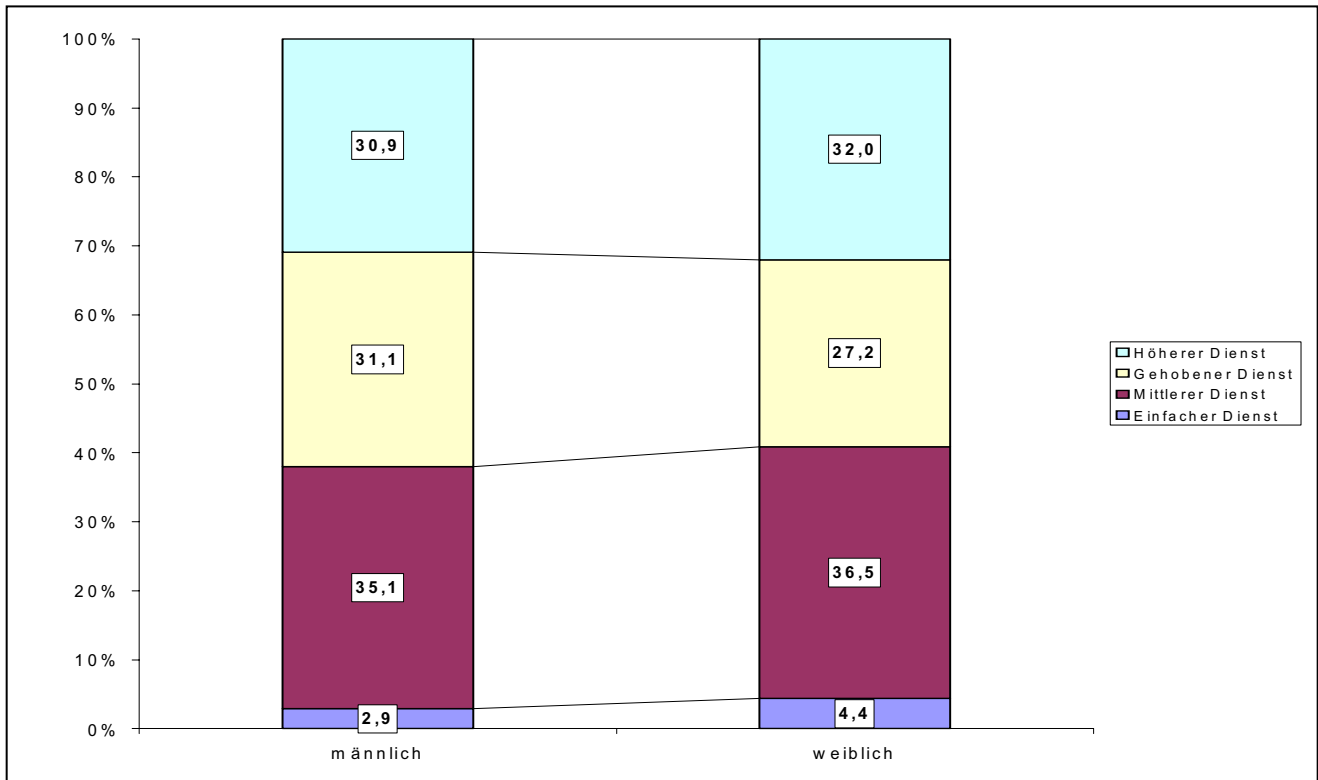


Abb. C.2.3.-2: Verteilung der männlichen und weiblichen Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung nach Laufbahngruppen

Wie aus der Abbildung C.2.3-2 ersichtlich ist, waren am 31.12.2002 **30,9 %** (Vorjahr: 32,0 %) der männlichen Beschäftigten und **32,0 %** (Vorjahr: 30,1 %) der weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst beschäftigt. Im gehobenen Dienst ergab sich folgende Verteilung: **31,1 %** (Vorjahr: 29,7 %) der männlichen Beschäftigten sowie **27,2 %** (Vorjahr: 25,7 %) der weiblichen Beschäftigten arbeiten in Positionen des gehobenen Dienstes. Im mittleren Dienst betrug der Anteil männlicher Beschäftigter **35,1 %** (Vorjahr: 35,3 %), der Anteil weiblicher Beschäftigter betrug **36,5 %** (Vorjahr: 39,0 %). Im einfachen Dienst schließlich waren **2,9 %** (Vorjahr: 2,9 %) aller männlichen Beschäftigten und **4,4 %** (Vorjahr: 5,1 %) der weiblichen Beschäftigten tätig.

Im Vorjahresvergleich haben sich strukturelle Veränderungen ergeben: Der relative Anteil der männlichen Beschäftigten im höheren Dienst hat sich um **1,1 Prozentpunkte** verringert. Im gehobenen Dienst hat der Anteil der männlichen Beschäftigten dagegen um **1,4 Prozentpunkte** zugenommen. Der Anteil im mittleren Dienst hat sich verringert - um **0,2 Prozentpunkte**. Der Anteil im einfachen Dienst blieb unverändert. Bei den weiblichen Beschäftigten haben sich die Anteile im höheren Dienst um **1,9 Prozentpunkte** und im gehobenen Dienst um **1,5 Prozentpunkte** erhöht. Abgenommen haben dagegen die Anteile der Frauen im mittleren Dienst um **2,5 Prozentpunkte** und im einfachen Dienst um **0,7 Prozentpunkte**. Auffällig sind hier insbesondere die Veränderungen bei den weiblichen Beschäftigten, deren Anteile in den Laufbahnen des höheren und gehobenen Dienstes zugenommen haben, während ihre Anteile im mittleren und einfachen Dienst rückläufig waren. In diesem Resultat spiegelt sich die nicht mehr erfolgte Berücksichtigung der Beschäftigten des UKE wieder. Das UKE beschäftigt überwiegend Angestellte und Arbeiter, ein Großteil davon in den Laufbahngruppen des mittleren und einfachen Dienstes.

## C.2.4 Beschäftigung nach Staatsangehörigkeit

Insgesamt arbeiten im hamburgischen öffentlichen Dienst **1.299** nicht-deutsche Beschäftigte (Vorjahr: 1.826). Aufgrund der Umwandlung des Universitäts-Krankenhauses Eppendorf (UKE) in eine Anstalt Öffentlichen Rechts ist ihr Anteil am statistischen Personalbestand um **0,5 Prozentpunkte** auf **2,0 %** gesunken (Vorjahr: 2,5 %). Der Anteil der Frauen ist mit **2,3 %** (Vorjahr: 3,2 %) höher als der der Männer mit **1,7 %** (Vorjahr 1,9 %).

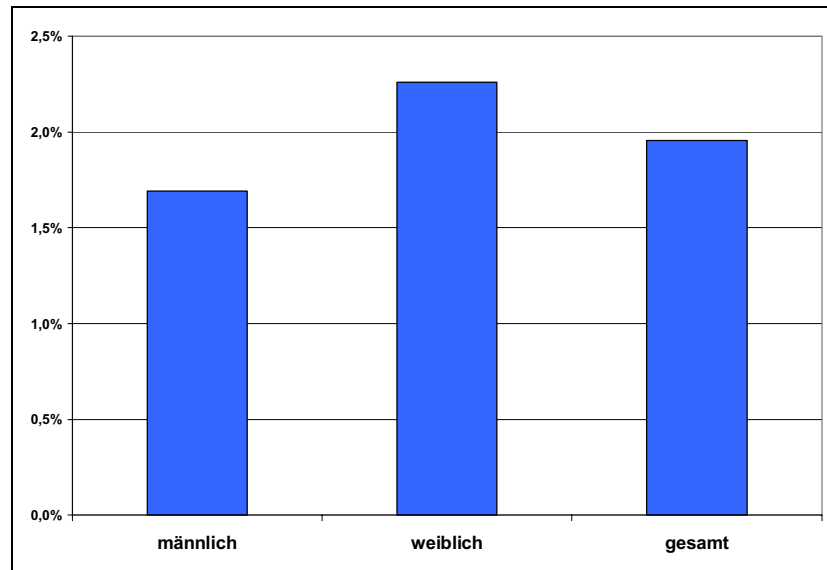


Abb. C.2.4-1: Anteile der Beschäftigten mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit nach Geschlecht

Werden die Herkunftsländer nach Kontinenten gruppiert, stammen **47,2 %** der nicht-deutschen Beschäftigten aus europäischen Nicht-EU-Staaten (Vorjahr: 53,9 %). Die zweitgrößte Gruppe bilden mit einem Anteil von **35,6 %** die Staaten, die der Europäischen Union angehören oder gleichgestellt sind (Vorjahr: 30,7 %). Der Anteil der Nicht-EU-Staaten ist um **6,7 Prozentpunkte** gefallen, während der Anteil der EU-Staaten um **4,9 Prozentpunkte** gestiegen ist.

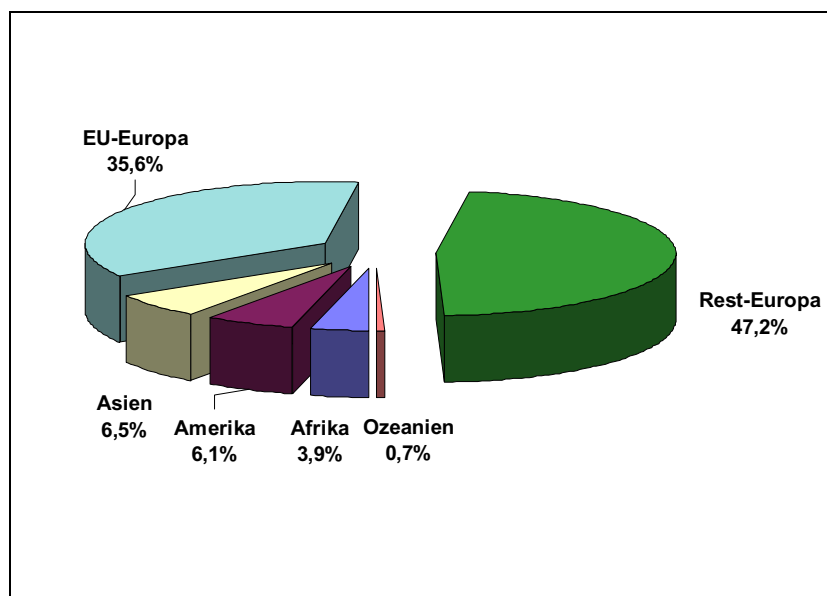
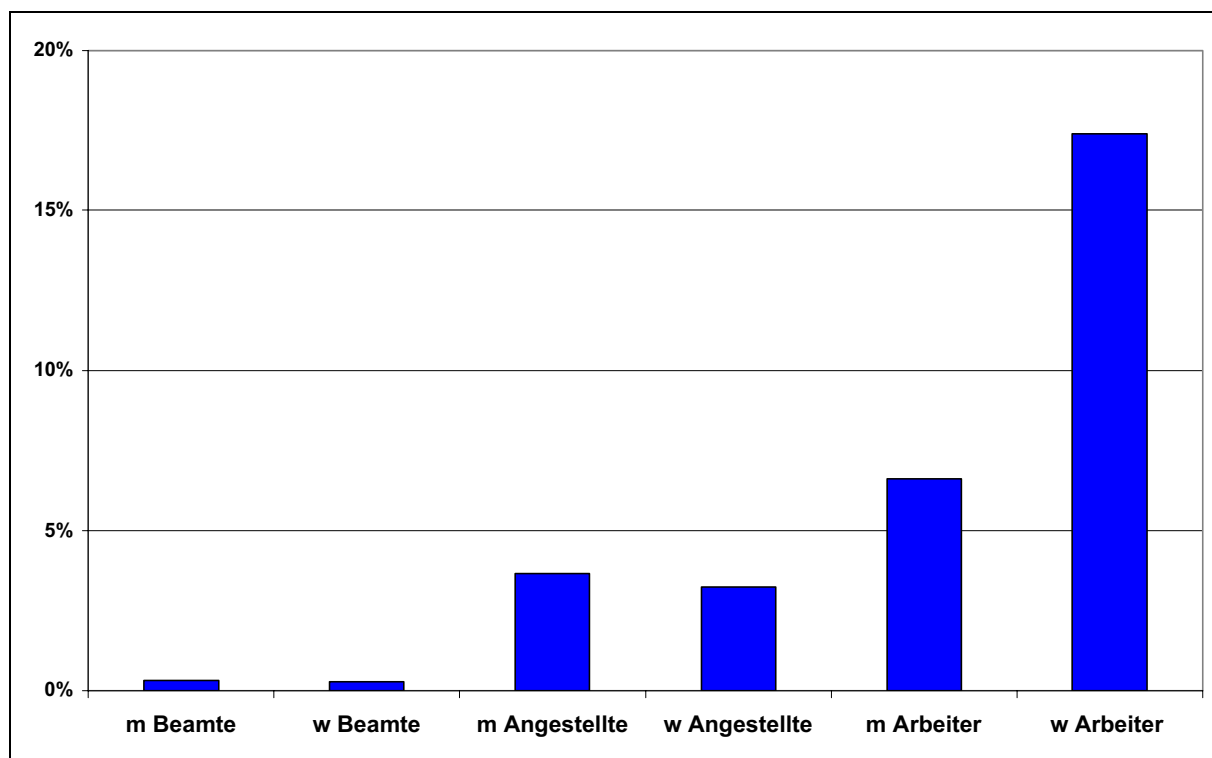


Abb. C.2.4-2: Beschäftigte mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit nach Kontinenten

Insgesamt arbeiten Menschen aus **86** Staaten im öffentlichen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg (Vorjahr: 86). Die meisten Beschäftigten stammen aus der Türkei (**335**), aus Österreich (**94**), aus Jugoslawien (**71**), aus Polen (**56**) und aus Großbritannien und Nordirland (**53**).

Die Verteilung der Beschäftigten mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit ist hinsichtlich der Statusgruppenzugehörigkeit sehr auffällig (s. **Abb. C.2.4-3**). **0,3 %** der weiblichen und **0,3 %** der männlichen Beschäftigten sind Beamtinnen und Beamte. Der Anteil der Angestellten liegt unabhängig vom Geschlecht bei jeweils ca. **3,4 %** (Vorjahr: 3,7 %). **6,6 %** der männlichen Beschäftigten (Vorjahr: 8 %) und **17,4 %** der weiblichen Beschäftigten (Vorjahr: 28 %) gehören zur Statusgruppe der Arbeiterinnen und Arbeiter.



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

Die Tätigkeiten der nicht-deutschen Beschäftigten konzentrieren sich auf spezielle Berufskategorien. Die meisten Arbeiterinnen und Arbeiter arbeiten als Raum- und Hausratreinigungskräfte, in der Haus- und Gewerbeverwaltung, üben Fertigungsberufe aus oder sind Gärtnerinnen und Gärtner. Bei den Angestellten konzentriert sich die Beschäftigung auf die Berufskategorien der Hochschullehrkräfte bzw. Dozenten und Dozentinnen, der Bürofachkräfte, der Heimleitung, Sozialpädagoginnen und -pädagogen sowie der Lehrkräfte an Grund-, Haupt- und Realschulen. Die Beamtinnen und Beamten mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit sind schwerpunktmäßig als Hochschullehrkräfte bzw. Dozenten und Dozentinnen, als Lehrkräfte sowie im Polizeivollzugsdienst tätig.

## C.2.5 Bezahlungsstruktur und Personalkosten

Grundlage für diese Übersicht ist der **budgetrelevante Personalbestand**<sup>1</sup>.

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

- Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen, Jubiläumsszuwendungen)
- Aufwendungen für Vorsorgeeinrichtungen (Kranken-, Arbeitslosen-, Pflege- und Rentenversicherungsbeiträge, Beihilfe u. ä.) ohne kalkulatorische Kosten für zu erwartende Versorgungszahlungen der jetzt aktiven Beamten und Beamtinnen
- Entgelte für arbeitsfreie Zeit (Aufstockungsbeträge bei Altersteilzeit und Teildienstfähigkeit, bezahlte Ausfallzeiten), davon gesondert ausgewiesen das anteilige Entgelt für Fehlzeiten, Urlaub 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.

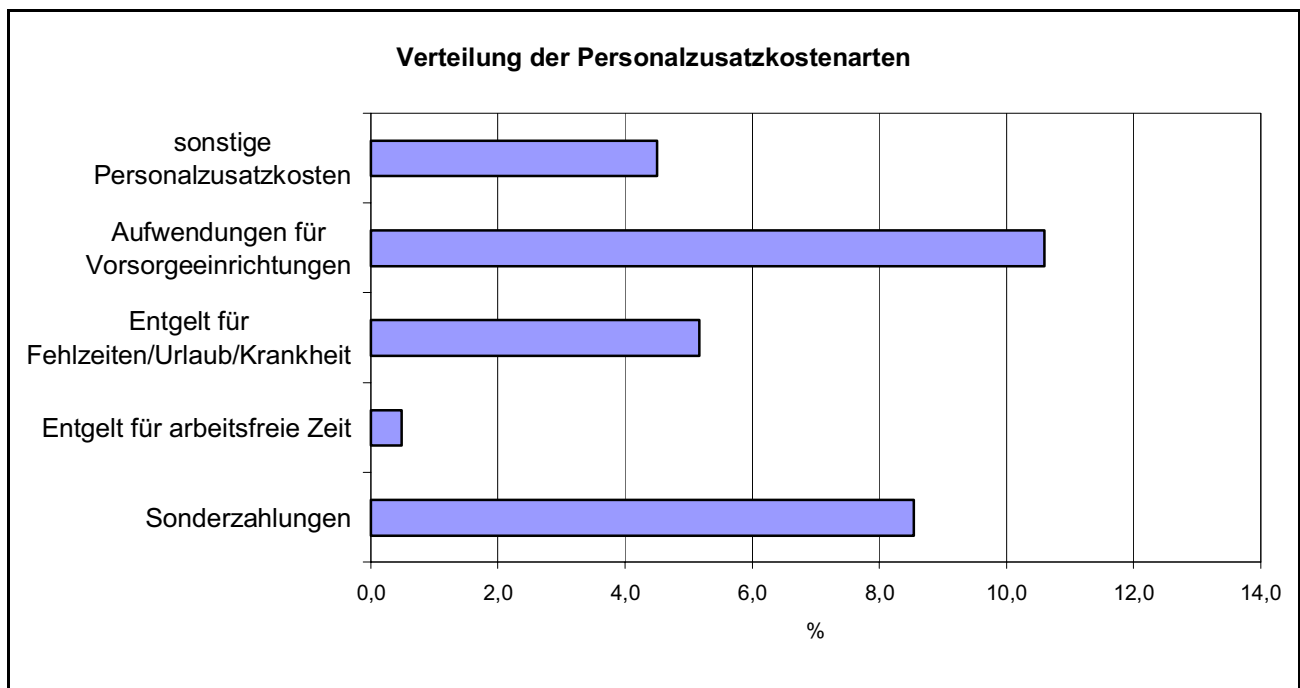


Abb. C.2.5-1: Zusatzkosten in Prozent des Direktentgeltes

Erneut stellen die Aufwendungen für Vorsorgeeinrichtungen den größten Zusatzkostenblock dar. Auffällig ist aber die Absenkung um ca. 2 Prozentpunkte im Vergleich zu den Ergebnissen des Vorjahres. Dies beruht nicht in nennenswertem Umfang auf Änderungen in der Höhe der Beiträge zu den gesetzlichen Sozialversicherungen. Die Beitragssätze zur Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung blieben vielmehr beim Jahreswechsel von 2001 auf 2002 unverändert (Rentenversicherung 19,1 %). Die Beitragssätze zur Krankenversicherung schwanken kassenindividuell, wobei der vom Bundesministerium für Gesundheit alljährlich festzustellende durchschnittliche allgemeine Beitragssatz sich von 13,5 % am 1.7.2001 auf 14,0 % am 1.7.2002 erhöht hat.

<sup>1</sup> Vgl. Kennzahlenbuch A-03

Größeren Einfluss dürfte aber die Entwicklung des Verhältnisses der Statusgruppen – Beamte und Tarifbereich – haben. Die Höhe der Vorsorgekosten wird nämlich maßgeblich durch die Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung bestimmt, die für Tarifbeschäftigte zu entrichten sind. Hier zeigt sich, dass im Vergleich von 2001 zu 2002 im Verhältnis mehr Beamte als Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg beschäftigt sind.

Der Anteil der Beamtinnen und Beamten ist von 57,63 % im Jahr 2000 über 58,18 % im Jahr 2001 auf **62,21 %** im Jahr 2002 gestiegen, also um insgesamt ca. 4,5 Prozentpunkte. Der Anteil der Tarifbeschäftigten sank von 42,37 % im Jahr 2000 über 41,82 % im Jahr 2001 auf **37,79 %** im Jahr 2002, also um insgesamt ca. 4,5 Prozentpunkte. Von 2000 auf 2001 sind die Zahlen verhältnismäßig konstant geblieben; der größte Anteil der Veränderung hat sich zwischen den Jahren 2001 und 2002 vollzogen, nämlich um ca. 4 Prozentpunkte. Hier zeigen sich die Auswirkungen der Verselbständigung des UKE.

Erneut wird außerdem die Verteilung des Bruttoeinkommens mitgeteilt. Für die Ermittlung der Werte wurde wieder der Monat Oktober, also ein Zahlmonat ohne Sonderfaktoren (Urlaubs-/Weihnachtsgeld) herangezogen. Es zeichnet sich eine im Wesentlichen konstante Entwicklung ab. Die Zahl der Geringverdienenden (bis 1.000 € monatlich) ist mit einem Anteil von **7,2 %** im Vergleich zum Vorjahr (8,0 %) leicht gesunken. Auch in der Einkommensklasse 1.000 bis 2.000 € hat sich der Anteil der Beschäftigten leicht um 0,7 Prozentpunkte auf **17,5 %** (Vorjahr: 18,2 %) verringert. Ein Zuwachs um 0,9 Prozentpunkte auf **42,9 %** (Vorjahr: 42,0 %) ist in der Einkommensklasse 2.000 bis 3.100 € zu verzeichnen.

Nach wie vor sind rund zwei Drittel aller Beschäftigten den genannten drei Einkommensklassen zuzuordnen.

Rund ein Viertel aller Beschäftigten verdient monatlich zwischen 3.100 und 4.100 € brutto (**24,0 %**), die Veränderung zum Vorjahr ist mit 0,2 Prozentpunkten marginal (Vorjahr: 24,2 %). Ein leichter Zuwachs um 0,6 Prozentpunkte von 6,3 % im Vorjahr auf **6,9 %** im Jahr 2002 ist in der Einkommensklasse 4.100 bis 5.100 € zu verzeichnen. Nur **1,4 %** aller Beschäftigten (Vorjahr: 1,2 %) verfügt über ein monatliches Bruttoeinkommen, das über 5.100 € liegt.

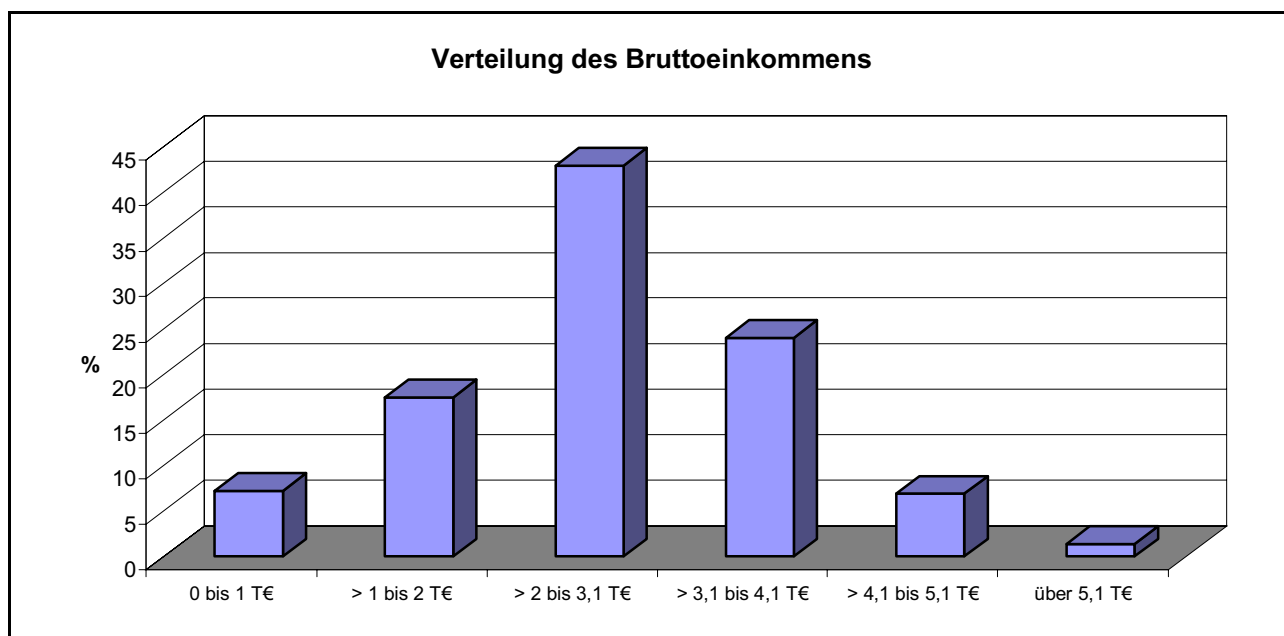


Abb. C.2.5-3 Bruttoeinkommensverteilung in der Hamburger Verwaltung

In den nachfolgenden Tabellen wird die Bezahlungsstruktur differenziert nach Bezahlungsgruppen dargestellt (vgl. Tabellen C.2.5-BE, C.2.5-ANG, C.2.5-ARB).

C.2.5-BE	Beschäftigtenanzahl und Beschäftigungsvolumen von Beamten u. Beamtinnen - gegliedert nach Bezahlungsstruktur											
Stand 31.12.2002												
Geschlecht / Bezahlungsgruppe	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Anteil (v.H.) Laufbahngruppe			Anteil (v.H.) Statusgruppe		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
	1	2	3=1+2	4	5	6=4+5	7	8	9	10	11	12
<b>Beamte/Beamtinnen - Senatoren/Senatorinnen - Bürgermeister/Bürgermeisterinnen</b>												
B 11	9	2	11	9,0	2,0	11,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
B 10	14	0	14	14,0	0,0	14,0	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0
B 9	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
B 8	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
B 7	2	0	2	2,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
B 6	24	2	26	23,9	2,0	25,9	0,3	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1
B 5	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
B 4	22	1	23	22,0	1,0	23,0	0,2	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1
B 3	41	3	44	41,0	2,5	43,5	0,4	0,0	0,2	0,2	0,0	0,1
B 2	6	1	7	6,0	1,0	7,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
A 16	281	59	340	279,8	55,9	335,7	3,0	0,7	1,9	1,1	0,3	0,8
A 15	880	287	1.167	871,7	273,5	1.145,2	9,4	3,2	6,4	3,6	1,6	2,7
A 14	2.393	1.129	3.522	2.315,6	975,5	3.291,0	25,6	12,7	19,3	9,7	6,3	8,3
A 13	2.114	2.629	4.743	2.005,0	2.098,2	4.103,2	22,6	29,5	26,0	8,6	14,7	11,2
A 13 StR VR	1.271	3.646	4.917	1.218,6	3.059,6	4.278,2	13,6	41,0	26,9	5,2	20,4	11,6
C 4	283	39	322	281,1	39,0	320,1	3,0	0,4	1,8	1,1	0,2	0,8
C 3	414	89	503	407,8	88,1	495,8	4,4	1,0	2,8	1,7	0,5	1,2
C 2	332	54	386	329,8	53,2	383,0	3,6	0,6	2,1	1,3	0,3	0,9
C 1	79	57	136	77,4	56,0	133,4	0,8	0,6	0,7	0,3	0,3	0,3
R 6	4	1	5	4,0	1,0	5,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
R 5	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
R 4	2	0	2	2,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
R 3	27	11	38	26,3	10,5	36,8	0,3	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1
R 2	210	61	271	208,4	53,6	261,9	2,2	0,7	1,5	0,9	0,3	0,6
R 1	349	279	628	343,6	229,6	573,2	3,7	3,1	3,4	1,4	1,6	1,5
Referendare	590	550	1.140	590,0	550,0	1.140,0	6,3	6,2	6,2	2,4	3,1	2,7
<b>Summe Höherer Dienst</b>	<b>9.351</b>	<b>8.900</b>	<b>18.251</b>	<b>9.082,8</b>	<b>7.552,1</b>	<b>16.634,9</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>37,9</b>	<b>49,9</b>	<b>43,0</b>
A 13	712	147	859	709,0	136,1	845,1	8,8	2,7	6,3	2,9	0,8	2,0
A 13 Lehrer	142	456	598	135,1	395,2	530,2	1,8	8,4	4,4	0,6	2,6	1,4
A 12	1.302	487	1.789	1.292,1	428,6	1.720,7	16,1	8,9	13,2	5,3	2,7	4,2
A 12 Lehrer	124	778	902	119,9	658,2	778,1	1,5	14,3	6,7	0,5	4,4	2,1
A 11	1.860	1.059	2.919	1.839,4	856,8	2.696,2	23,0	19,4	21,6	7,5	5,9	6,9
A 11 Fachlehrer	18	25	43	18,0	22,9	40,9	0,2	0,5	0,3	0,1	0,1	0,1
A 10	2.113	1.020	3.133	2.097,4	867,0	2.964,3	26,2	18,7	23,2	8,6	5,7	7,4
A 10 Fachlehrer	38	56	94	37,1	46,9	84,0	0,5	1,0	0,7	0,2	0,3	0,2
A 9	1.240	543	1.783	1.224,3	501,2	1.725,5	15,4	9,9	13,2	5,0	3,0	4,2
Studienreferendare	131	454	585	131,0	453,0	584,0	1,6	8,3	4,3	0,5	2,5	1,4
Anwärter	394	433	827	394,0	433,0	827,0	4,9	7,9	6,1	1,6	2,4	1,9
<b>Summe Gehobener Dienst</b>	<b>8.074</b>	<b>5.458</b>	<b>13.532</b>	<b>7.997,1</b>	<b>4.798,9</b>	<b>12.795,9</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>32,7</b>	<b>30,6</b>	<b>31,8</b>
A 9	2.981	936	3.917	2.967,7	785,9	3.753,6	42,2	27,4	37,4	12,1	5,2	9,2
A 8	2.123	1.243	3.366	2.113,1	996,0	3.109,1	30,1	36,4	32,1	8,6	7,0	7,9
A 7	1.507	838	2.345	1.502,5	735,5	2.238,0	21,3	24,5	22,4	6,1	4,7	5,5
A 6	62	109	171	61,8	101,6	163,4	0,9	3,2	1,6	0,3	0,6	0,4
A 5	57	36	93	57,0	36,0	93,0	0,8	1,1	0,9	0,2	0,2	0,2
Anwärter	334	252	586	334,0	252,0	586,0	4,7	7,4	5,6	1,4	1,4	1,4
<b>Summe Mittlerer Dienst</b>	<b>7.064</b>	<b>3.414</b>	<b>10.478</b>	<b>7.036,0</b>	<b>2.907,0</b>	<b>9.943,0</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>28,6</b>	<b>19,1</b>	<b>24,7</b>

Geschlecht / Bezahlungsgruppe	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Anteil (v.H.) Laufbahngruppe			Anteil (v.H.) Statusgruppe		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
	1	2	3=1+2	4	5	6=4+5	7	8	9	10	11	12
<b>Beamte/Beamtinnen - Senatoren/Senatorinnen - Bürgermeister/Bürgermeisterinnen</b>												
A 6	35	3	38	35,0	3,0	38,0	20,8	5,2	16,8	0,1	0,0	0,1
A 5	58	18	76	58,0	17,8	75,8	34,5	31,0	33,6	0,2	0,1	0,2
A 4	33	10	43	33,0	10,0	43,0	19,6	17,2	19,0	0,1	0,1	0,1
A 4 Polizei	31	26	57	31,0	26,0	57,0	18,5	44,8	25,2	0,1	0,1	0,1
A 3	11	1	12	11,0	1,0	12,0	6,5	1,7	5,3	0,0	0,0	0,0
<b>Summe Einfacher Dienst</b>	168	58	226	168,0	57,8	225,8	100%	100%	100%	0,7	0,3	0,5
<b>Summe Beamte/innen</b>	24.657	17.830	42.487	24.283,9	15.315,7	39.599,6				100%	100%	100%

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

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



C.2.5-ANG Stand 31.12.2002	Beschäftigtenanzahl und Beschäftigungsvolumen von Angestellten - gegliedert nach Bezahlungsstruktur											
	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Anteil (v.H.) Laufbahngruppe			Anteil (v.H.) Statusgruppe		
Geschlecht / Vergütungsgruppe	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
	1	2	3=1+2	4	5	6=4+5	7	8	9	10	11	12
<b>Angestellte</b>												
C 4	8	0	8	6,1	0,0	6,1	0,3	0,0	0,2	0,1	0,0	0,0
C 3	31	19	50	15,9	9,2	25,1	1,3	1,2	1,3	0,3	0,1	0,2
C 2	13	3	16	7,7	1,5	9,2	0,5	0,2	0,4	0,1	0,0	0,1
Sonst. Professoren	4	1	5	3,5	0,5	4,0	0,2	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
I	36	12	48	34,9	11,5	46,4	1,5	0,7	1,2	0,3	0,1	0,2
I a	135	83	218	122,4	69,3	191,8	5,7	5,2	5,5	1,3	0,6	0,9
I b	616	386	1.002	570,6	312,9	883,5	26,0	24,0	25,2	6,0	2,8	4,1
II a	1.294	967	2.261	1.093,4	698,4	1.791,8	54,7	60,2	56,9	12,5	7,0	9,3
Lehrbeauftragte	71	17	88	11,1	2,1	13,2	3,0	1,1	2,2	0,7	0,1	0,4
SAV	32	33	65	31,5	28,2	59,7	1,4	2,1	1,6	0,3	0,2	0,3
Sonderdienstvertrag	6	0	6	6,0	0,0	6,0	0,3	0,0	0,2	0,1	0,0	0,0
Auszubildende	119	76	195	119,0	76,0	195,0	5,0	4,7	4,9	1,2	0,5	0,8
Assistenten	0	1	1	0,0	1,0	1,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Praktikant	2	9	11	0,0	0,0	0,0	0,1	0,6	0,3	0,0	0,1	0,0
<b>Summe Höherer Dienst</b>	<b>2.367</b>	<b>1.607</b>	<b>3.974</b>	<b>2.022,1</b>	<b>1.210,7</b>	<b>3.232,8</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>22,9</b>	<b>11,6</b>	<b>16,4</b>
Auszubildende	5	2	7	5,0	2,0	7,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
II a	246	207	453	226,4	162,6	389,0	7,0	5,4	6,2	2,4	1,5	1,9
II b	14	18	32	13,3	15,5	28,8	0,4	0,5	0,4	0,1	0,1	0,1
III	1.067	516	1.583	1.014,1	431,3	1.445,4	30,3	13,5	21,6	10,3	3,7	6,5
IV a	742	447	1.189	708,4	368,5	1.076,9	21,1	11,7	16,2	7,2	3,2	4,9
IV b	1.163	2.053	3.216	1.071,4	1.666,6	2.738,0	33,1	53,7	43,8	11,2	14,8	13,3
V a	6	3	9	6,0	2,4	8,4	0,2	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0
V b	238	516	754	211,8	404,2	616,0	6,8	13,5	10,3	2,3	3,7	3,1
KR IX	0	1	1	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
KR VII	0	2	2	0,0	2,0	2,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
SAV	2	13	15	2,0	11,1	13,1	0,1	0,3	0,2	0,0	0,1	0,1
Sonstige Vergütungen	31	34	65	17,0	30,0	47,0	0,9	0,9	0,9	0,3	0,2	0,3
Studienreferendare	2	7	9	2,0	7,0	9,0	0,1	0,2	0,1	0,0	0,1	0,0
Praktikant	0	2	2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Summe Gehobener Dienst</b>	<b>3.516</b>	<b>3.821</b>	<b>7.337</b>	<b>3.277,4</b>	<b>3.104,2</b>	<b>6.381,6</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>34,0</b>	<b>27,6</b>	<b>30,3</b>
V b	1.063	1.629	2.692	1.010,1	1.357,4	2.367,5	25,1	19,9	21,7	10,3	11,8	11,1
V c	857	1.391	2.248	830,9	1.161,6	1.992,5	20,2	17,0	18,1	8,3	10,0	9,3
VI b	956	2.713	3.669	927,9	2.208,2	3.136,2	22,6	33,2	29,6	9,2	19,6	15,2
VII	1.119	2.012	3.131	1.092,3	1.559,2	2.651,5	26,4	24,6	25,2	10,8	14,5	12,9
VIII	104	116	220	84,5	81,5	165,9	2,5	1,4	1,8	1,0	0,8	0,9
KR VI	0	11	11	0,0	8,9	8,9	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0
KR V	3	11	14	3,0	9,0	12,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1
KR Va	6	51	57	5,8	39,5	45,3	0,1	0,6	0,5	0,1	0,4	0,2
KR IV	1	10	11	1,0	8,5	9,5	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0
KR III	18	0	18	18,0	0,0	18,0	0,4	0,0	0,1	0,2	0,0	0,1
SAV	0	1	1	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sonstige Vergütungen	0	3	3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Auszubildende	112	226	338	112,0	226,0	338,0	2,6	2,8	2,7	1,1	1,6	1,4
Praktikant	0	1	1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Geschlecht / Vergütungsgruppe	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Anteil (v.H.) Laufbahngruppe			Anteil (v.H.) Statusgruppe		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
	1	2	3=1+2	4	5	6=4+5	7	8	9	10	11	12
<b>Angestellte</b>												
<b>Summe Mittlerer Dienst</b>	4.239	8.175	12.414	4.085,5	6.660,8	10.746,3	100%	100%	100%	41,0	59,1	51,3
VIII	8	10	18	7,2	7,5	14,6	3,6	4,1	3,9	0,1	0,1	0,1
IX a	128	101	229	120,7	75,9	196,6	57,9	41,9	49,6	1,2	0,7	0,9
IX b	75	50	125	40,2	28,5	68,7	33,9	20,7	27,1	0,7	0,4	0,5
X	6	3	9	1,9	1,6	3,4	2,7	1,2	1,9	0,1	0,0	0,0
KR II	4	1	5	4,0	0,5	4,5	1,8	0,4	1,1	0,0	0,0	0,0
KR I	0	1	1	0,0	1,0	1,0	0,0	0,4	0,2	0,0	0,0	0,0
Sonderdienstvertrag	0	4	4	0,0	4,0	4,0	0,0	1,7	0,9	0,0	0,0	0,0
Sonstige Vergütungen	0	71	71	0,0	67,1	67,1	0,0	29,5	15,4	0,0	0,5	0,3
<b>Summe Einfacher Dienst</b>	221	241	462	174,0	185,9	359,9	100%	100%	100%	2,1	1,7	1,9
<b>Summe Angestellte</b>	10.343	13.844	24.187	9.559,0	11.161,5	20.720,6				100%	100%	100%

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

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

C.2.5-ARB	Beschäftigtenanzahl und Beschäftigungsvolumen von Arbeitern u. Arbeiterinnen - gegliedert nach Bezahlungsstruktur											
Stand 31.12.2002												
Geschlecht / Lohngruppe	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Anteil (v.H.) Laufbahngruppe			Anteil (v.H.) Statusgruppe		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
	1	2	3=1+2	4	5	6=4+5	7	8	9	10	11	12
<b>Arbeiter/Arbeiterinnen</b>												
9	13	0	13	13,0	0,0	13,0	0,7	0,0	0,6	0,5	0,0	0,3
8a	117	4	121	113,5	4,0	117,5	6,2	1,6	5,7	4,6	0,3	3,1
8	24	3	27	24,0	3,0	27,0	1,3	1,2	1,3	0,9	0,2	0,7
7a	287	5	292	279,6	5,0	284,6	15,1	2,1	13,7	11,3	0,4	7,6
7	44	7	51	43,5	5,9	49,4	2,3	2,9	2,4	1,7	0,5	1,3
6a	523	35	558	505,4	29,4	534,8	27,6	14,4	26,1	20,6	2,7	14,5
6	88	10	98	87,0	7,6	94,6	4,6	4,1	4,6	3,5	0,8	2,6
5a	277	4	281	264,0	3,5	267,5	14,6	1,6	13,1	10,9	0,3	7,3
5	83	5	88	81,2	3,0	84,2	4,4	2,1	4,1	3,3	0,4	2,3
4a	179	77	256	172,6	65,0	237,7	9,4	31,7	12,0	7,1	5,9	6,7
4	64	21	85	63,5	19,3	82,8	3,4	8,6	4,0	2,5	1,6	2,2
Auszubildende	196	72	268	196,0	72,0	268,0	10,3	29,6	12,5	7,7	5,5	7,0
<b>Summe Mittlerer Dienst</b>	1.895	243	2.138	1.843,3	217,8	2.061,1	100%	100%	100%	74,7	18,6	55,6
3a	128	160	288	124,5	101,2	225,7	19,9	15,1	16,9	5,0	12,3	7,5
3	397	186	583	384,0	105,9	489,9	61,8	17,5	34,2	15,6	14,3	15,2
2a	72	136	208	68,6	98,0	166,6	11,2	12,8	12,2	2,8	10,4	5,4
2	40	33	73	35,7	22,0	57,7	6,2	3,1	4,3	1,6	2,5	1,9
1a	4	543	547	2,0	333,7	335,7	0,6	51,1	32,1	0,2	41,6	14,2
1	1	4	5	0,0	1,8	1,8	0,2	0,4	0,3	0,0	0,3	0,1
<b>Summe Einfacher Dienst</b>	642	1.062	1.704	614,7	662,6	1.277,3	100%	100%	100%	25,3	81,4	44,4
<b>Summe Arbeiter/innen</b>	2.537	1.305	3.842	2.458,1	880,4	3.338,4				100%	100%	100%

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

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

## C.2.7 Schwerbehinderte

Die Berechnung der Ausgleichsabgabe erfolgte für das Jahr 2002 weiterhin auf Grundlage der gesetzlichen Vorschriften des Sozialgesetzbuches Neuntes Buch (SGB IX, §§ 71 - 77). Demnach 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.

Für die Berechnung der Schwerbehinderten-Beschäftigungsquote erfolgt zunächst eine Ermittlung der zu zählenden Arbeitsplätze. Dabei wird von allen beim Arbeitgeber bestehenden Arbeits- und Dienstverhältnissen ausgegangen. Diese Gesamtzahl entspricht nicht dem statistischen Personalbestand<sup>1</sup>, und wird im Gegensatz zu den übrigen Berichten nicht für den Stichtag 31.12., sondern für den Durchschnitt des Berichtszeitraums ermittelt. Von der Gesamtzahl werden alle **nicht zu zählenden Arbeitsplätze** abgesetzt. Dabei handelt es sich u.a. um alle Ausbildungsplätze, alle Teilzeitarbeitsplätze mit einer Arbeitszeit von weniger als 18 Stunden wöchentlich, kurzfristige Arbeitsverhältnisse von weniger als 8 Wochen Dauer und – im öffentlichen Dienst – die Justiz- und Studienreferendare. Von der danach verbleibenden Anzahl der **zu zählenden Arbeitsplätze** errechnet sich mit 5 % die Anzahl der **zu besetzenden Pflichtplätze (Soll)**. Dieser Summe wird die Anzahl der tatsächlich besetzten Pflichtarbeitsplätze (Ist) gegenübergestellt. Bei der Ermittlung der besetzten Pflichtarbeitsplätze werden die Personengruppen der Schwerbehinderten (Grad der Behinderung mind. 50) und der sog. Gleichgestellten (Gleichstellung durch das Arbeitsamt bei einem Grad der Behinderung 30 bis unter 50) zusammengefasst. Einzelne Schwerbehinderte können dabei mit Zustimmung des Arbeitsamtes auf mehrere Pflichtplätze angerechnet werden.

Wie bereits im Jahr 2001 waren **im Durchschnitt des Jahres 2002 ebenfalls 5,21 %** der Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg mit Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Personen besetzt. Die Betrachtung des Monats Dezember 2002 zeigt, dass **3.031** Schwerbehinderte und **203** Gleichgestellte (insgesamt **3.234** Personen) beschäftigt waren. Von diesen Personen wurden **211** auf mehr als einen Pflichtplatz angerechnet, so dass im Dezember 2002 insgesamt **3.609** Pflichtplätze besetzt waren. Damit wurde die Sollzahl der zu besetzenden Pflichtplätze von **3.502** (5 % von 70.033 zu zählenden Arbeitsplätzen) um **107** übertroffen.

Der Vergleich zwischen den Zahlen für die Jahre 2000 bis 2002 zeigt folgendes Bild:

	Zu zählende Arbeitsplätze	Pflichtplatz-Soll 6 % für 2000 5 % ab 2001	Besetzte Pflichtplätze	Beschäftigungsquote
Stichtag 31.12.2000	77.745	4.665	3.889	5,00 %
Jahresdurchschnitt 2001*	77.682 <sup>2</sup>	3.884	4.047	5,21 %
Jahresdurchschnitt 2002*	70.329	3.517	3.667	5,21 %

\* Änderung der Erhebungsmethode (Stichtag/Jahresdurchschnitt) durch das SGB IX

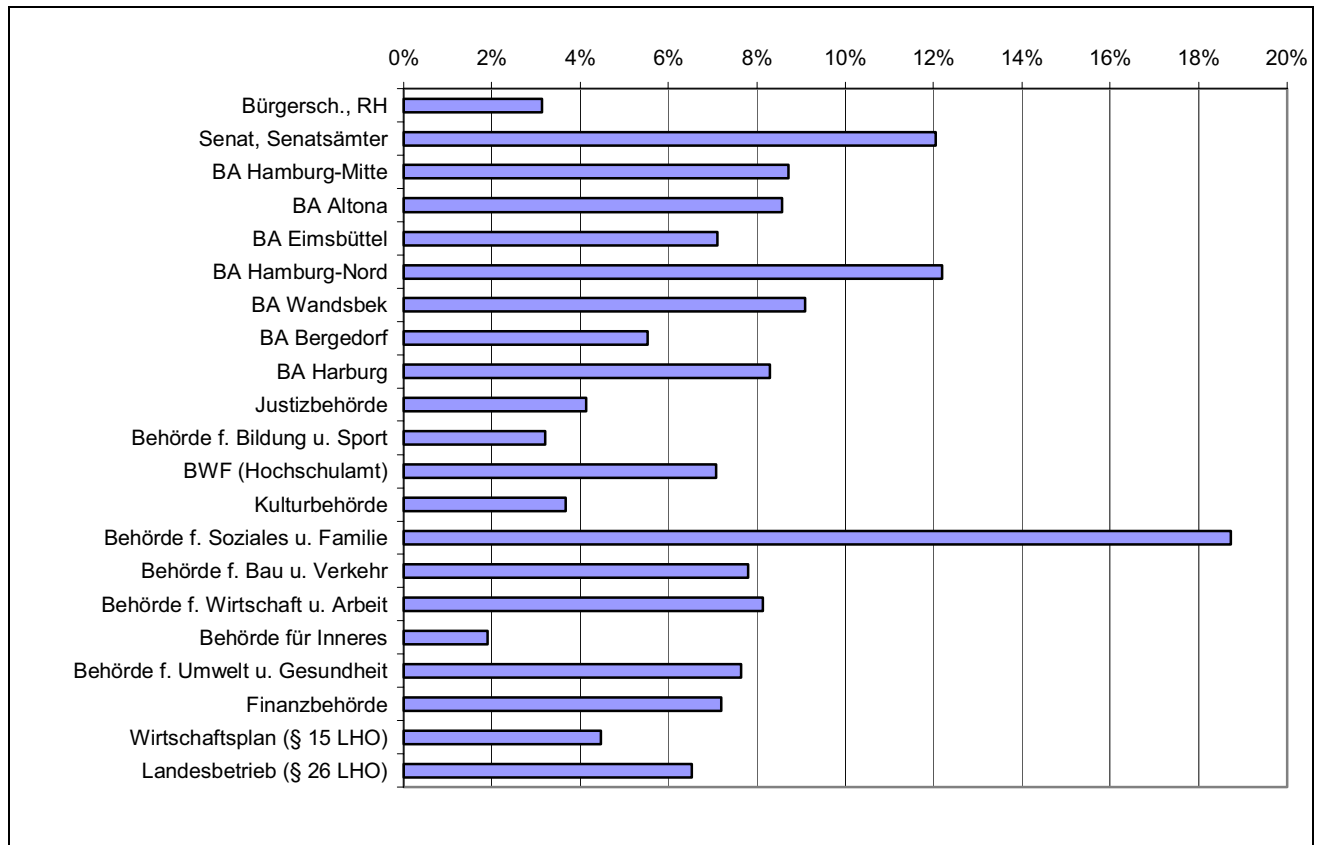
Eine Betrachtung nach Statusgruppen und Geschlecht zeigt, dass mit Stand 31.12.2002 947 schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte (449 weiblich, 498 männlich), 1.939 schwerbehinderte Angestellte (1.074 weiblich, 865 männlich) und 386 schwerbehinderte Arbeiterinnen und Arbeiter (127 weiblich, 259 männlich) beschäftigt waren.

<sup>1</sup> Vgl. Kennzahlenbuch A-01, Personaltabelleau

<sup>2</sup> In den Zahlen für das Berichtsjahr 2001 ist das UKE noch enthalten.

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 Mindestanzahl von Schwerbehinderten beschäftigt werden, Beschäftigungsdefizite von anderen Behörden ausgleichen können.

In der nachfolgenden Graphik sind die Quoten der einzelnen Behörden, hier bezogen auf den Monat Dezember 2002, dargestellt.



**Abb. C.2.7-1: Übersicht über die Beschäftigung Schwerbehinderter in Dienststellen der Freien und Hansestadt Hamburg (bezogen auf den Dezember 2002)**

## 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. Aufgrund der gesetzlichen Übergangs- und Genehmigungsfristen war die Erfassung Ende 2001 mit insgesamt 3.116 gemeldeten Nebentätigkeiten aber noch nicht vollständig<sup>1</sup>. Für die folgenden Auswertungen wurde als Grundgesamtheit der budgetrelevante Personalbestand am 31.12.2002 herangezogen.

Die Anzahl der angezeigten oder genehmigten Nebentätigkeiten<sup>2</sup> an diesem Stichtag ist in der hamburgischen Verwaltung aufgrund der nunmehr vollständigen Datenlage auf **5.527** gestiegen. Im Bereich der Einzelpläne wurden **4.777**, bei den Einrichtungen nach § 15 LHO **614** und bei den Landesbetrieben nach § 26 LHO **136** Nebentätigkeiten registriert.

**81 %** aller Nebentätigkeitsformen der Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung waren genehmigungspflichtige entgeltliche Tätigkeiten, **11 %** genehmigungspflichtige unentgeltliche und **8 %** nur anzeigepflichtige Nebentätigkeiten.

Die überwiegende Zahl der Nebentätigkeiten wurde mit **69 %** aller Fälle bei einem Arbeitgeber außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt. **18 %** betrafen die hamburgische Verwaltung; bei **10 %** war der Arbeitgeber ein anderer öffentlicher Dienstherr. Bei 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. Für die gesamte hamburgische öffentliche Verwaltung beträgt die Zahl der Beschäftigten mit Nebentätigkeiten **4.942**. Das Verhältnis von Anzahl der erfassten Nebentätigkeiten zu der korrespondierenden Zahl der Beschäftigten lautet **1,12** - es wird also im Durchschnitt von den Beschäftigten mit Nebentätigkeiten überwiegend weiterhin nur einer Nebentätigkeit nachgegangen. Für den Bereich der Einzelpläne lauten die Ergebnisse **4.268** bzw. **1,12**, für die Einrichtungen **544** bzw. **1,13** und für die Landesbetriebe **130** bzw. **1,05**. Relevante geschlechtsspezifische Unterschiede sind nicht erkennbar.

Die Beschäftigungsverhältnisse mit Nebentätigkeiten konzentrieren sich naturgemäß auf die zahlenmäßig stärksten Organisationseinheiten. Bei den Einzelplänen entfallen weiterhin **71,5 %** auf die Behörde für Bildung und Sport, die Behörde für Inneres, die Finanzbehörde und die Justizbehörde. Im Bereich der Einrichtungen und Landesbetriebe sind **74 %** bei den Hochschulen zu verzeichnen, davon **38 %** bei der Universität Hamburg, knapp **20 %** bei der Hochschule für Angewandte Wissenschaft und **16 %** bei der Technischen Universität Hamburg-Harburg.

Die Relationen zu den jeweiligen, gesamten budgetrelevanten Beschäftigungsverhältnissen (in %) sind für die einzelnen organisatorischen Einheiten in den Abbildungen auf den beiden folgenden Seiten wiedergegeben. Dabei zeigt sich eine starke Streuung in der Höhe des Anteils der Beschäftigungsverhältnisse mit Nebentätigkeiten. Verschiebungen im Vergleich zum Vorjahresstand ergeben sich durch die jetzt vollständigere Erfassung sowie durch das Auslaufen bzw. den Neubeginn von Nebentätigkeiten.

<sup>1</sup> Für das Universitäts-Krankenhaus Eppendorf lagen Angaben insgesamt nicht vor.

<sup>2</sup> Ohne unentgeltliche Tätigkeiten: öffentliche Ehrenämter, Betreuung Angehöriger. Ohne Nebentätigkeitsverpflichtungen nach § 68 HambBG.

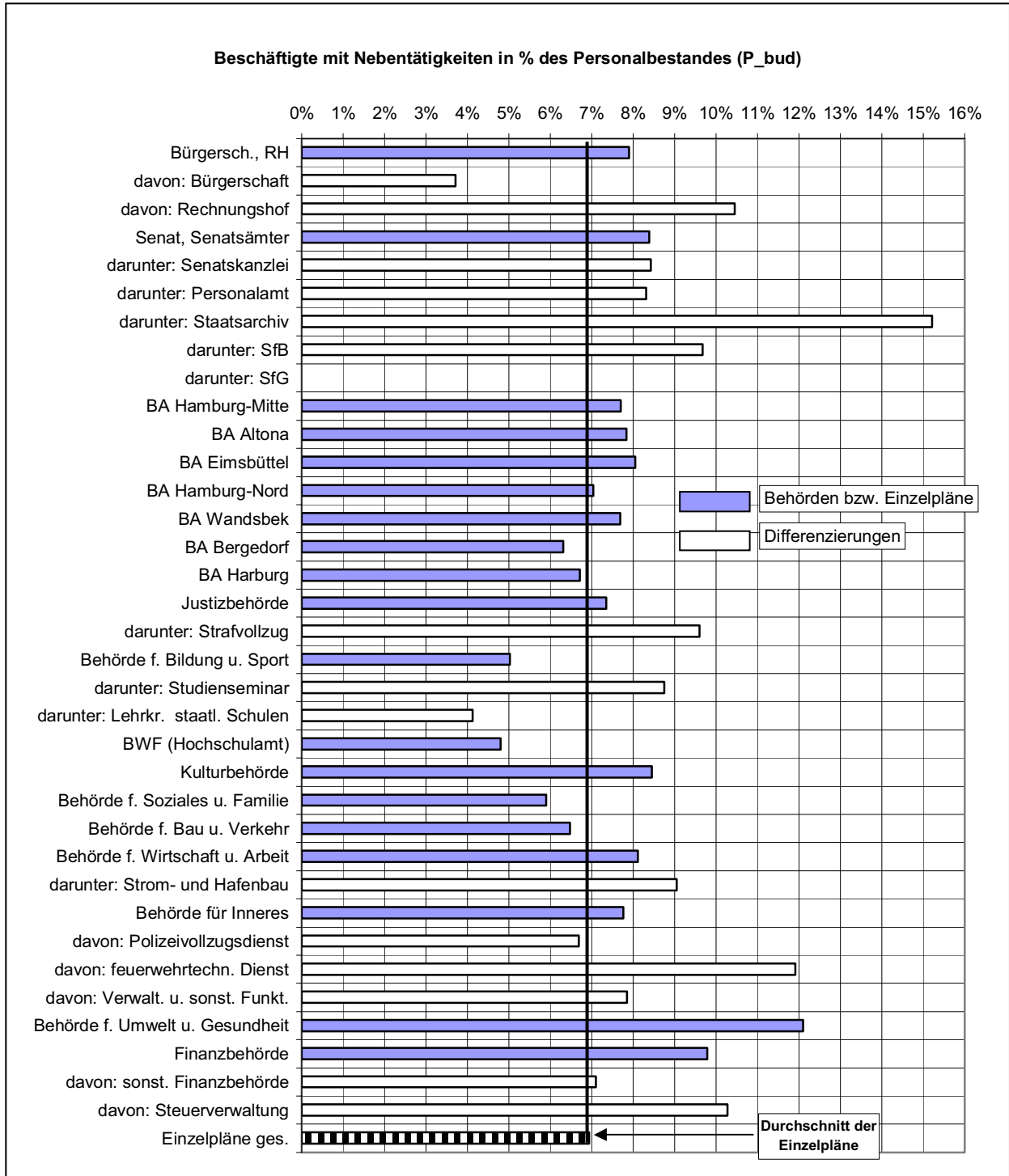
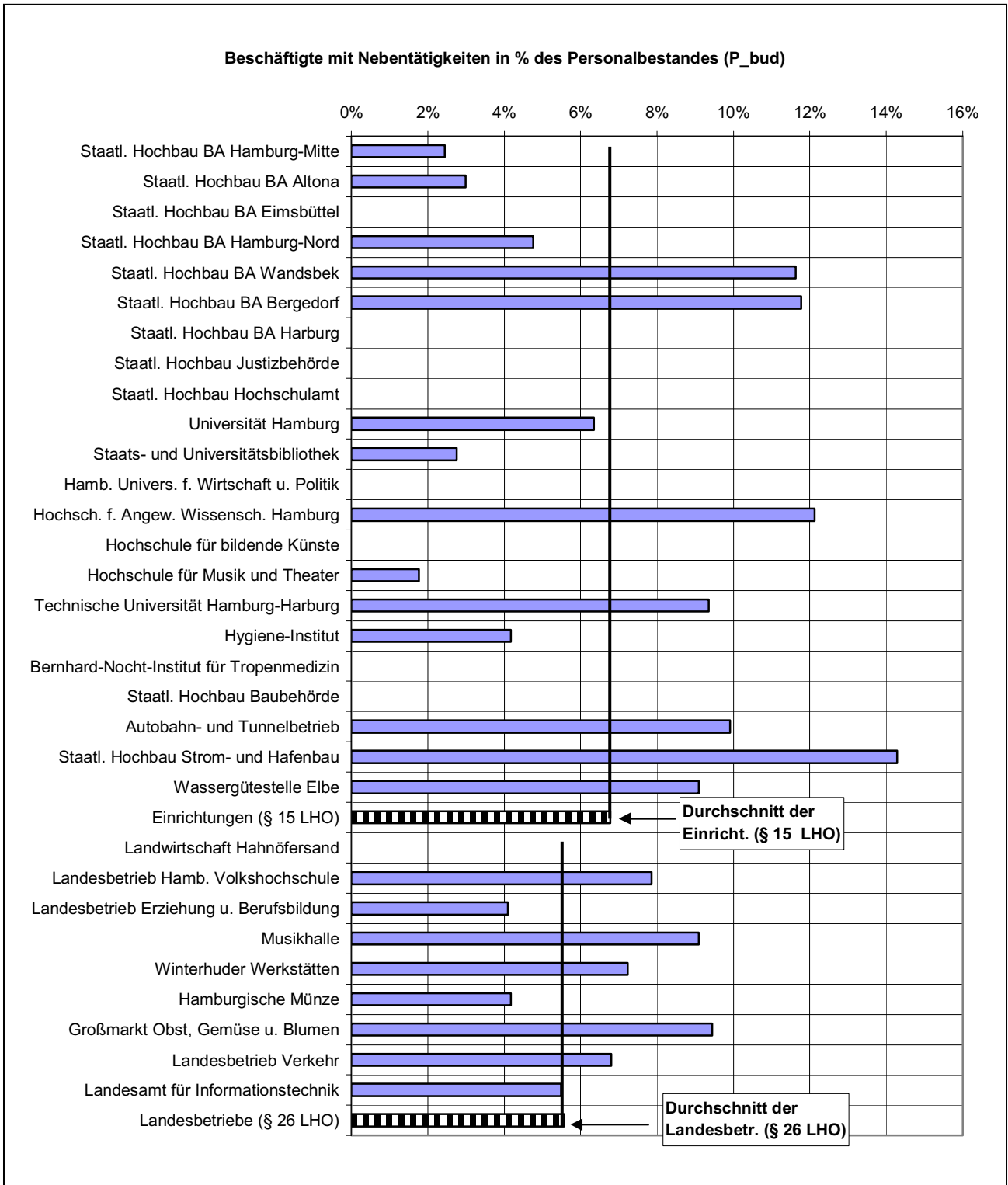


Abb. C.2.8-1: Beschäftigte mit Nebentätigkeiten in Behörden



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



---

## **C.3 Altersstruktur und Personalbedarf**

### **C.3.1 Altersstruktur der Beschäftigten**

Die Altersstruktur eines Personalbestandes wird insbesondere dann als unausgewogen bezeichnet, wenn einzelne Alterskohorten zahlenmäßig dominieren. Dabei kann die Dominanz älterer Kohorten angesichts der aktuellen demographischen Entwicklung andere personalwirtschaftlich relevante Probleme aufwerfen als die anderer Alterskohorten. Beide Problemkreise sollen im Folgenden kurz skizziert werden.

Dominieren ältere Kohorten, so wird in naher Zukunft eine Zahl an Beschäftigten altersbedingt ausscheiden, die angesichts des rückläufigen Potentials insbesondere jüngerer Erwerbspersonen nur schwer durch Neueinstellungen ausgeglichen werden kann. Um die sich damit abzeichnende Unterdeckung des Personalbedarfs abzuwenden, stehen im Grunde drei strategische Optionen zur Verfügung:

- Aufgabenkritische Ansätze kommen in Betracht, um den künftigen Personalbedarf zu senken.
- Effizienzsteigernde Investitionen in Informations- und Kommunikationstechniken und Neugestaltungen der zentralen Geschäftsprozesse können helfen, einen unveränderten Bestand an Aufgaben mit weniger Personal wahrzunehmen.
- Offensives, ganzheitliches Personalmarketing kann dazu beitragen, den Anteil der qualifizierten Bewerber, die sich für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg entscheiden, zu Lasten anderer öffentlicher und privater Arbeitgeber zu erhöhen.

Darüber hinaus wirft die Dominanz älterer Kohorten die Frage auf, mit welchen Mitteln der anstehende Verlust des Erfahrungswissens, das die alsbald ausscheidenden Beschäftigten im Verlauf ihres Erwerbslebens angesammelt haben, kompensiert werden kann.

Soweit die Beschäftigten des betrachteten Personalkörpers prinzipiell an denselben Karrierepfad gebunden sind, kann die Dominanz von Kohorten jüngerer oder mittleren Alters die Konkurrenz um den innerbetrieblichen Aufstieg verstärken. Eine ungleiche Verteilung von Aufstiegschancen auf die Alterskohorten ist zudem geeignet, Konflikte zu fördern sowie Unzufriedenheit und Motivationsrückgänge hervorzurufen. Die genannten negativen Wirkungen dieser Form der Kohortendominanz treten umso schärfer zu Tage, je weniger höher dotierte Dienstposten bzw. Arbeitsplätze auf einen niedriger dotierten Dienstposten bzw. Arbeitsplatz entfallen.

Die Altersstruktur des statistischen Personalbestandes<sup>1</sup> der Einzelpläne zeigt im Berichtsjahr 2002 (s. Abb. C.3.1-1) dieselbe Unausgewogenheit wie schon in den Vorjahren. Erneut steigt die Zahl der Beschäftigten in Richtung höherer Altersstufen, bis sie in der Alterskohorte der 50 - 59 Jährigen ihr Maximum erreicht. Männliche und weibliche Beschäftigte zeigen dabei eine ähnliche Verteilung auf die Alterskohorten. Allein die Alterskohorte der bis 29 Jährigen weist mehr weibliche als männliche Beschäftigte aus.

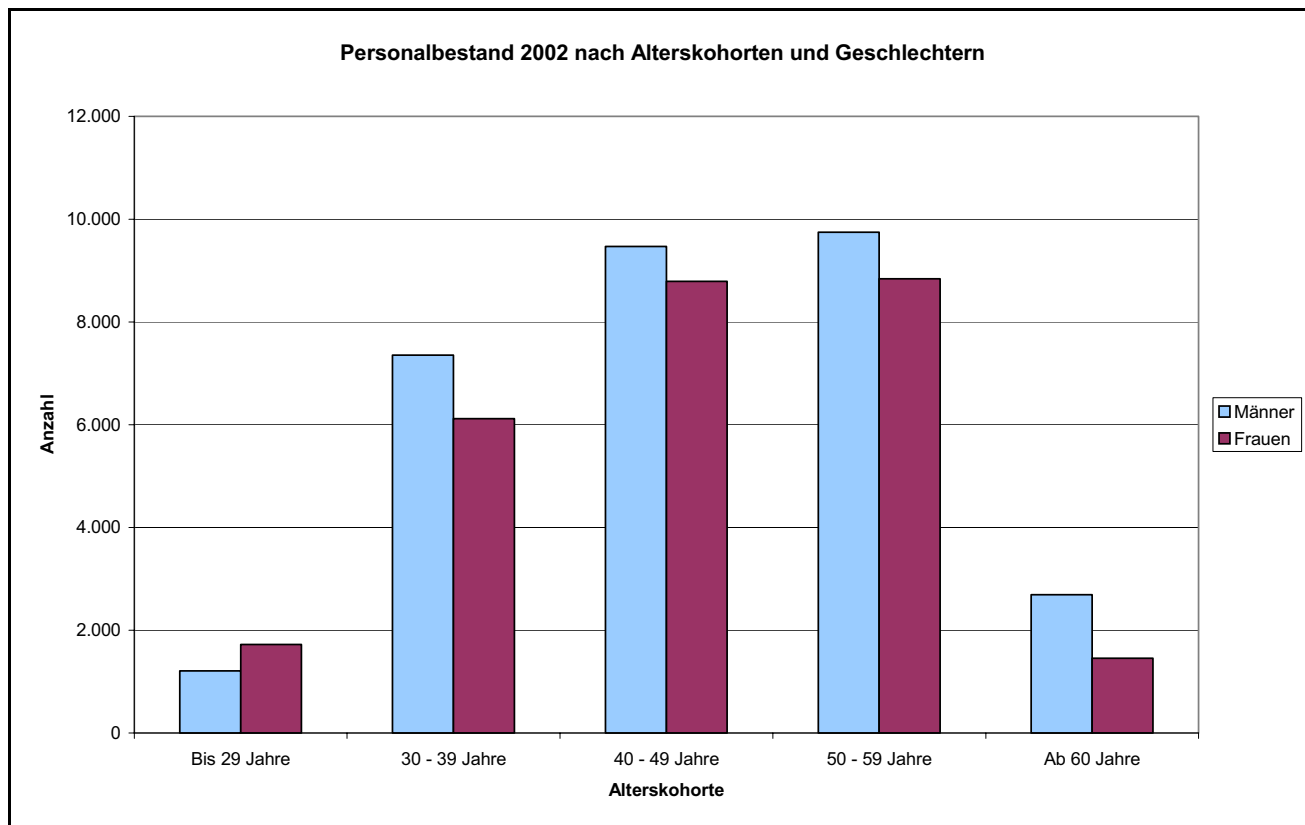


Abb. C.3.1-1: Personalbestand 2002 nach Alterskohorten und Geschlechtern

<sup>1</sup> Dieses Beschäftigtenaggregat beschreibt das Kennzahlenbuch unter A-02.

Im Verlauf der zurückliegenden zwei Jahre haben die Einzelpläne der hamburgischen Verwaltung ihren Personalbestand um **1.154** insbesondere männliche Beschäftigte verringert (s. Abb. C.3.1-2). Den zahlenmäßig stärksten Rückgang über beide Geschlechter zeigt die Alterskohorte der 30 - 39 Jährigen. Er wird durch Zuwächse in die Alterskohorte der 40 - 49 Jährigen nur teilweise aufgewogen. Auch die Anzahl der männlichen Beschäftigten im Alter zwischen 50 und 59 Jahren hat abgenommen, ohne dass die Anzahl der ab 60 jährigen Männer entsprechend gestiegen wäre.

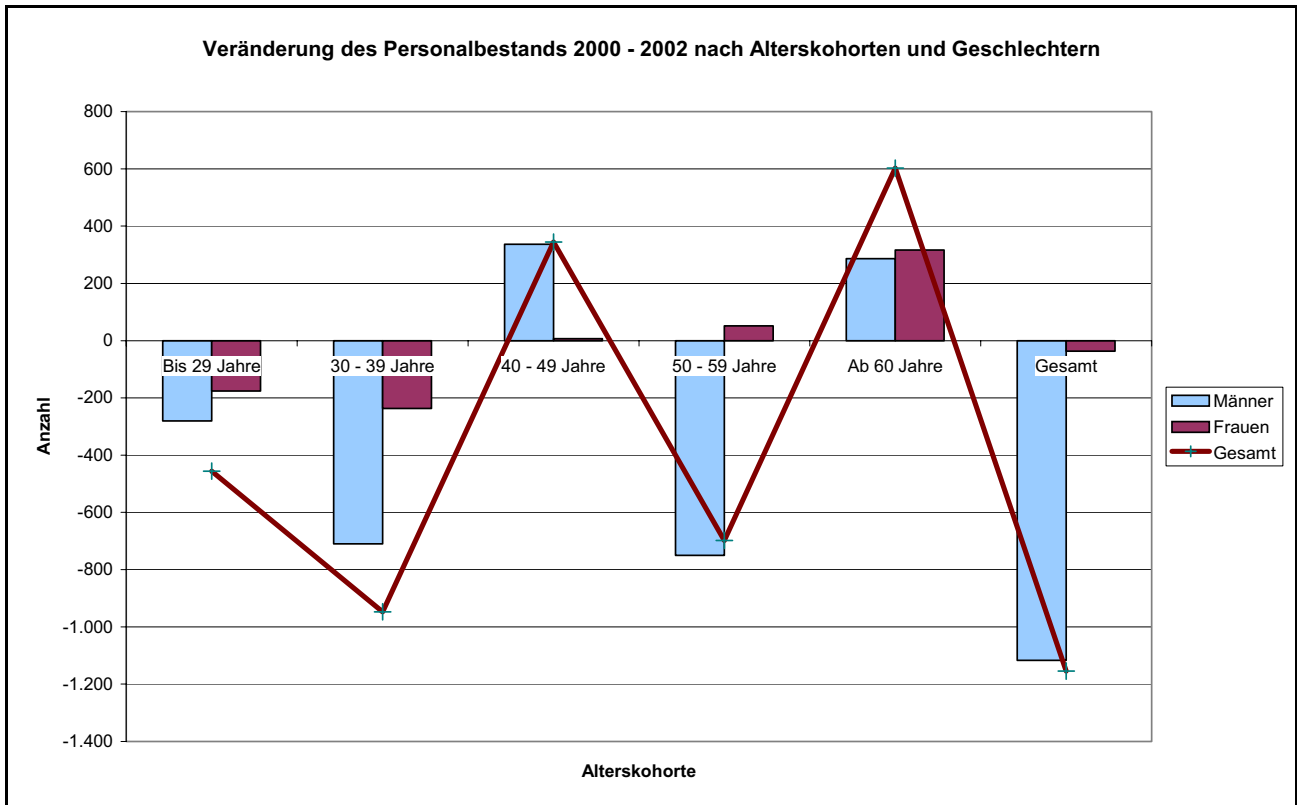


Abb. C.3.1-2: Veränderung des Personalbestands 2000 - 2002 nach Alterskohorten und Geschlechtern

Die Analysen zur Altersstruktur schließen mit der Betrachtung mehrerer Altersbäume, die den statistischen Personalbestand der Hamburger Verwaltung nach Statusgruppen und Geschlecht differenzieren (s. Abb. C.3.1-13 bis -15). Auch die Altersbäume des Berichtsjahres 2002 gleichen strukturell denen des Vorjahres, sind im Vorjahresvergleich allerdings horizontal „gestaucht“. Die „Stauchung“ ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass Beschäftigte des Universitäts-Krankenhauses Eppendorf im Personalbericht 2003 erstmalig nicht mehr einbezogen werden.

Der Altersaufbau der Beamten wird durch dominante Altergruppen um das Maximum bei 59 Jahren sowie die weiteren Ausschläge bei 41 und 54 Jahren charakterisiert (s. Abb. C.3.1-13). Hingegen stehen unter den Beamtinnen allein die Altersgruppen um das Maximum bei 52 Jahren hervor. Insgesamt ist festzustellen, dass die Anzahl der Beamten die der Beamtinnen deutlich übersteigt.

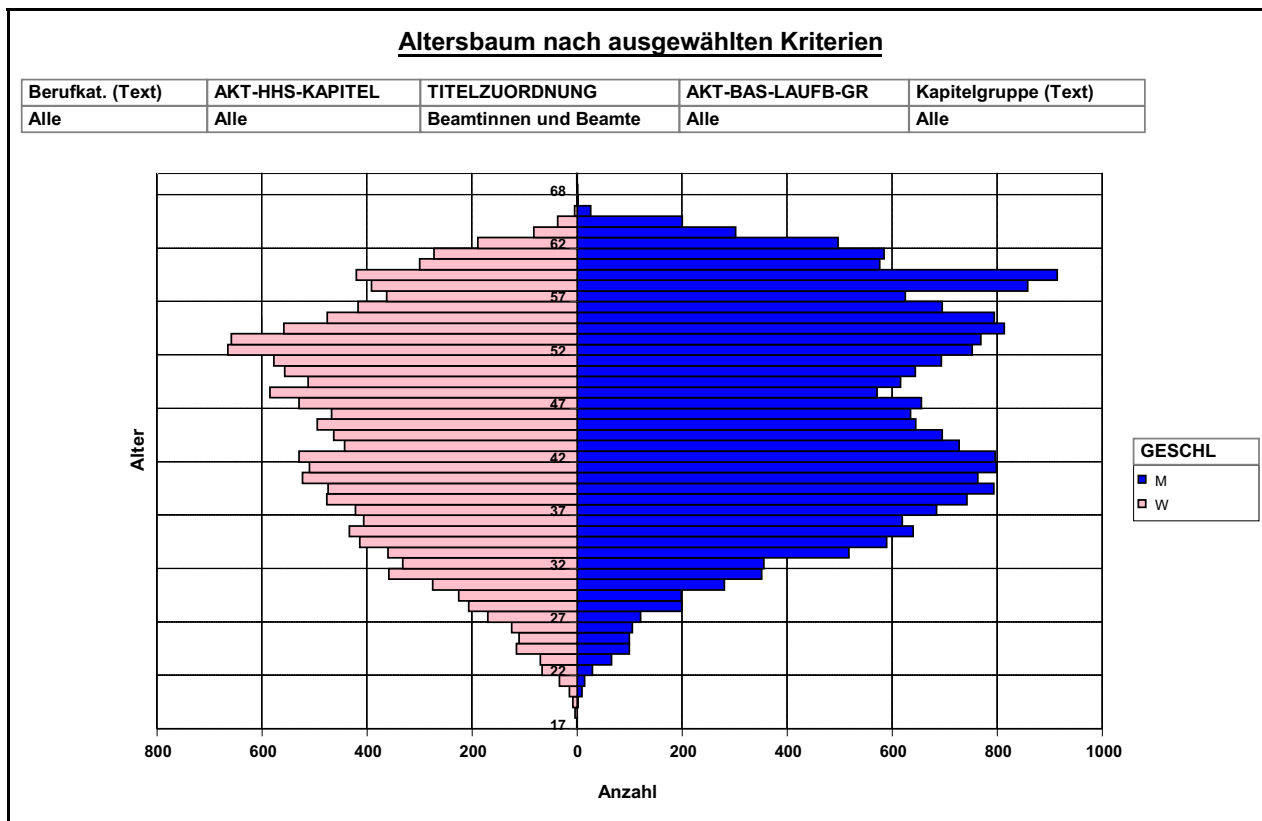


Abb. C.3.1-13: Altersbaum der Beamtinnen und Beamten der Hamburger Verwaltung

Sowohl bei den männlichen, als auch bei den weiblichen Angestellten heben sich die Zahlen einzelne Jahrgänge weniger stark von den umliegenden ab als im Altersbaum der Beamtinnen und Beamten. Der Altersaufbau der Angestellten erscheint insofern insgesamt deutlich ausgeglichener (s. Abb. C.3.1-14). Anders als bei den Beamtinnen und Beamten dominieren unter den Angestellten die weiblichen Beschäftigten.

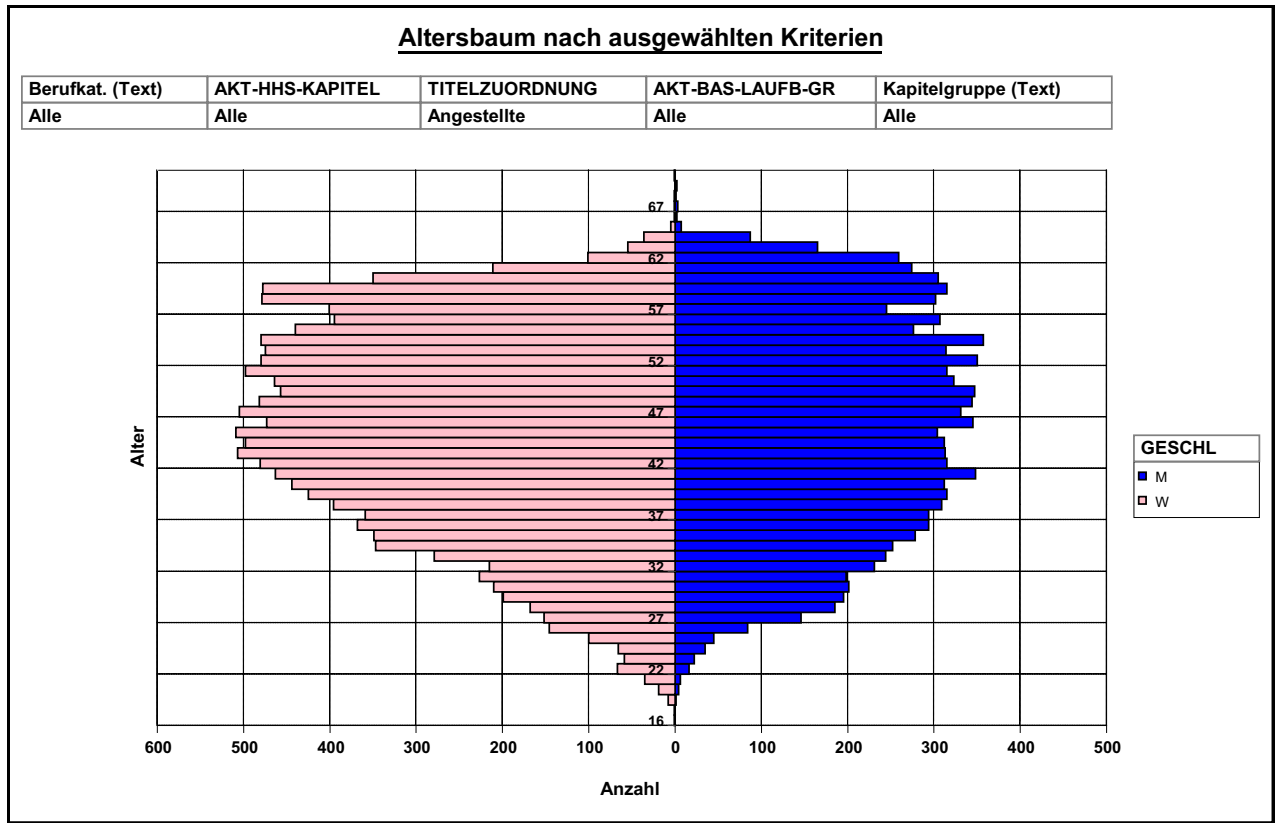


Abb. C.3.1-14: Altersbaum der Angestellten der Hamburger Verwaltung

Die Anzahl der Arbeiter übersteigt insgesamt die der Arbeiterinnen (s. Abb. C.3.1-15). Insbesondere der Altersaufbau männlicher Arbeiter ist durch starke relative Abweichungen verschiedener nebeneinander liegender Altersgruppen gekennzeichnet, so dass ein insgesamt „unruhiges“ Bild entsteht. Zahlenmäßig starke Jahrgänge gruppieren sich bei den Männern um die Maxima bei 40 und 43 Jahren. Die Altersgruppen der 47 jährigen und der 61 jährigen Männer fallen als weitere Gipfel mit deutlichen Abständen zu den unmittelbar angrenzenden Altersgruppen ins Auge. Dominante Altersgruppe der Frauen ist die der 55 Jährigen. Einzelne Ausschläge treten bei den Arbeiterinnen weniger offensichtlich hervor als bei den Arbeitern.

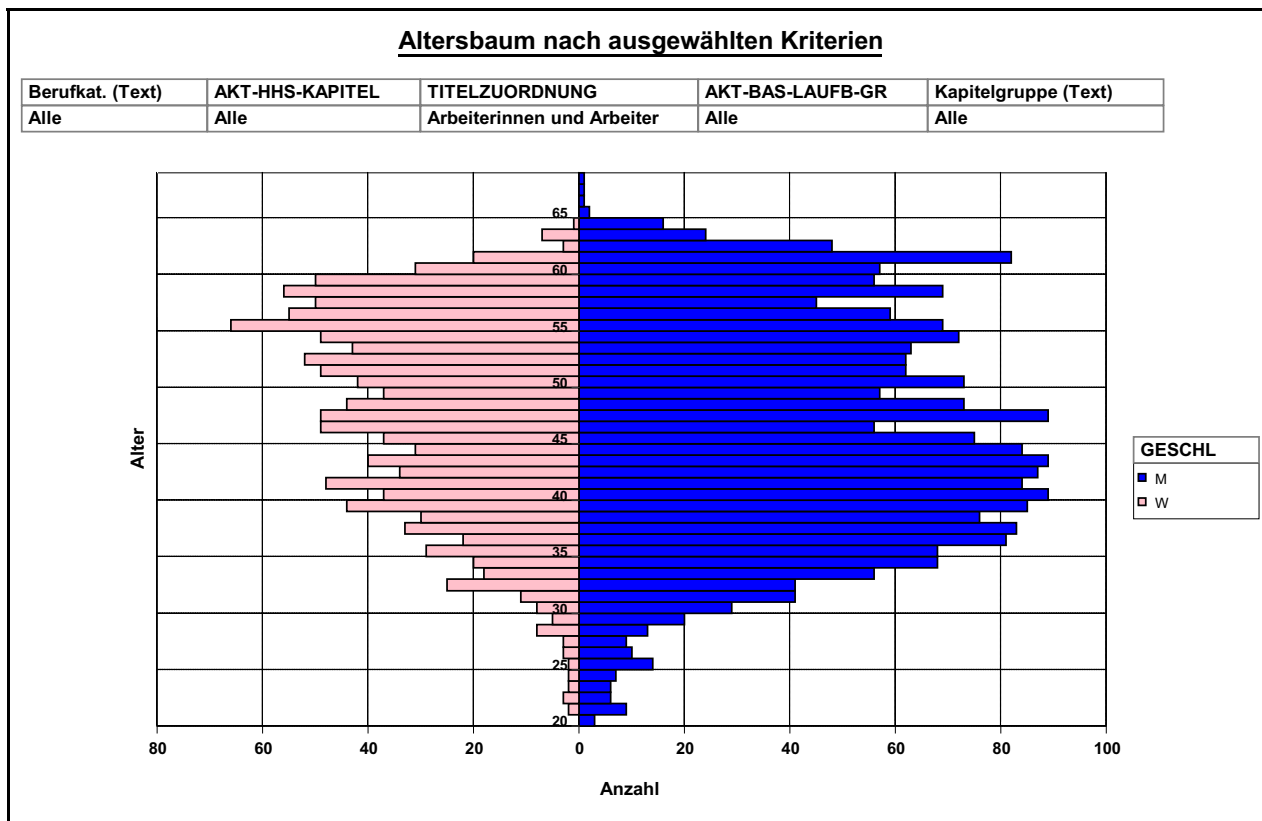


Abb. C.3.1-15: Altersbaum der Arbeiterinnen und Arbeiter der Hamburger Verwaltung

## 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 2002 gegeben und es werden Veränderungen gegenüber 2001 dargestellt. In einem Exkurs dazu wird auf das vorzeitige Ausscheiden aufgrund von Dienst-, Erwerbs- und Berufsunfähigkeit eingegangen

### C.4.1 Fluktuation

Die Beendigung und Unterbrechung von Dienst- und Arbeitsverhältnissen in der hamburgischen Verwaltung im Verlauf des Jahres 2002 ist in den nachfolgenden Abbildungen und Tabellen dargestellt, wobei die Tabellen zum Umfang der Fluktuation und zu den Fluktuationsraten die Veränderungen im Vergleich der Jahre 2001 und 2002 zeigen. Sie geben einen Überblick zur Grund- und Zusatzfluktuation<sup>1</sup> bei Behörden der Einzelpläne sowie bei Einrichtungen und Landesbetrieben gemäß §§ 15 und 26 LHO. Dabei werden unter Grundfluktuation die Fälle gezählt, in denen es zu einer Beendigung des Dienst- oder des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Alter, Tod, Vertrags- bzw. Zeitablauf, Dienstunfähigkeit<sup>2</sup>, Kündigung bzw. Entlassung und sonstigen Gründen<sup>3</sup> kommt. Die Zusatzfluktuation dagegen beschreibt eine zeitweise Unterbrechung des Dienst- oder des Arbeitsverhältnisses vor allem durch Beurlaubungen (nur Neubeurlaubungen). Die ausgewertete Grundgesamtheit ist der statistische Personalbestand. Für das Jahr 2001 wurden die Beschäftigten des Universitäts-Krankenhauses Eppendorf, das zum 15. September 2001 verselbständigt wurde, zum Zweck der besseren Vergleichbarkeit mit dem Berichtsjahr 2002 herausgerechnet. Die Fluktuationszahlen und -raten für diesen Bereich und für die hamburgische Verwaltung insgesamt weichen daher von denen im Personalbericht 2002 veröffentlichten nach unten ab<sup>4</sup>.

Der Gesamtumfang der Fluktuation ist weiter gesunken - im Jahr 2002 auf **4.988** Fälle (Vorjahr: 5.292, inkl. UKE 6.001). Davon entfielen **3.951** (Vorjahr: 4.146) auf die Behörden und Ämter, **875** (Vorjahr: 926, inkl. UKE 1635) auf die Einrichtungen nach § 15 LHO und **162** (Vorjahr: 220) auf die Landesbetriebe nach § 26 LHO. Mit Ausnahme der Zusatzfluktuation bei den Einzelplänen sind Grund- und Zusatzfluktuation zurückgegangen. Am kräftigsten war der Rückgang bei den Landesbetrieben (- 26,4 % bei der Gesamtfluktuation).

	Grundfluktuation		Zusatzfluktuation		Gesamtfluktuation	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002
<b>Einzelpläne</b>	3.341	3.142	805	809	4.146	3.951
<b>Einrichtungen</b>	837	795	89	80	926	875
<b>Landesbetriebe</b>	190	136	30	26	220	162
<b>Hamb. Verwaltung</b>	4.368	4.073	924	915	5.292	4.988

<sup>1</sup> Vgl. Kennzahlenbuch B-01.

<sup>2</sup> In dieser Kategorie sind Dienstunfähigkeit und verminderte Erwerbsfähigkeit enthalten.

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

<sup>4</sup> Eine geringfügige weitere Abweichung für alle Fluktuationsraten beruht auf einer Korrektur in der rechnerischen Ermittlung des Nenners, also des statistischen Personalbestands am 1.1.2001.

Die nach wie vor erheblichen Unterschiede in der Höhe der Grundfluktuationsraten (bezogen auf den jeweiligen statistischen Personalbestand am 1.1.2002) zwischen den organisatorischen Bereichen sind aus der folgenden Abbildung erkenntlich. Vor allem fällt die überdurchschnittliche Fluktuationsrate bei den Einrichtungen nach § 15 LHO ins Auge.

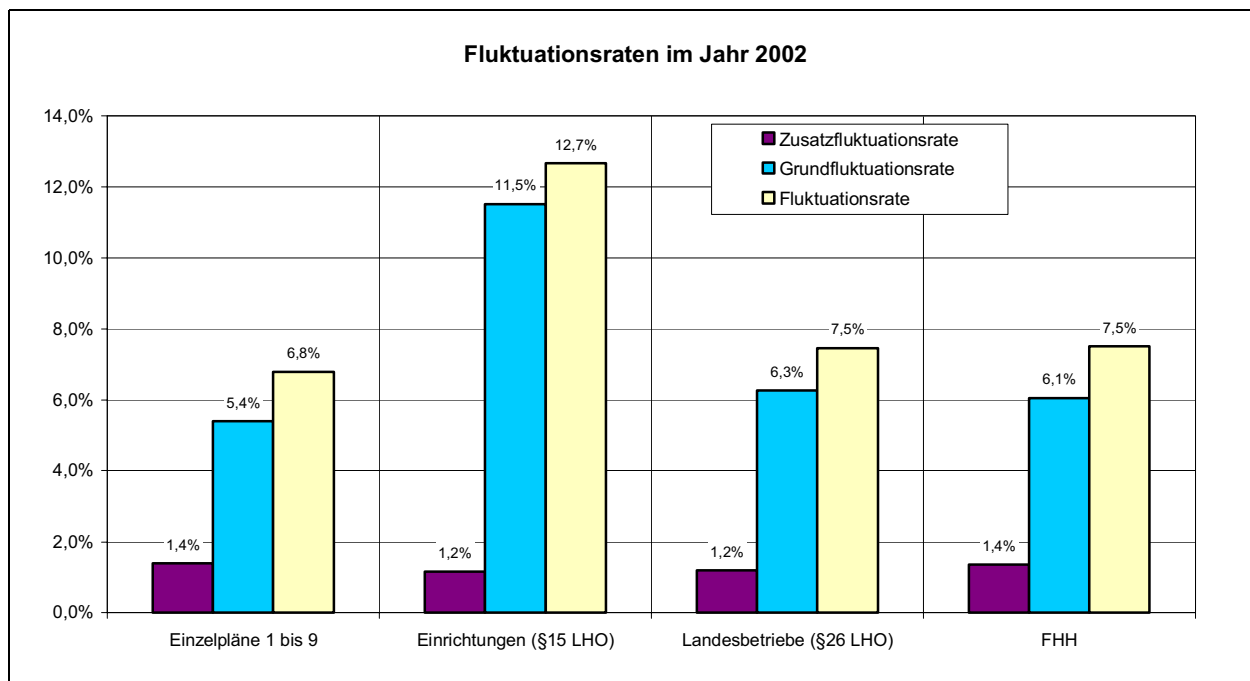


Abb. C.4.1-1: Fluktuationsraten 2002 nach organisatorischen Bereichen

Bei den Fluktuationsraten kam es 2002 gegenüber 2001 - parallel zu den Veränderungen der Fluktuationsfälle - fast durchgehend zu einem Rückgang - die Grundfluktuationsraten sanken am deutlichsten im Bereich der Landesbetriebe. Die Raten der Zusatzfluktuation haben sich generell wenig verändert.

	Grundfluktuationsrate		Zusatzfluktuationsrate		Gesamtfluktuationsrate	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002
<b>Einzelpläne</b>	5,8 %	5,4 %	1,4 %	1,4 %	7,1 %	6,8 %
<b>Einrichtungen</b>	12,1%	11,5 %	1,3 %	1,2 %	13,4 %	12,7 %
<b>Landesbetriebe</b>	9,2 %	6,3 %	1,5 %	1,2 %	10,7 %	7,5 %
<b>Hamb. Verwaltung</b>	6,5 %	6,1 %	1,4 %	1,4 %	7,9 %	7,5 %



Die Zusammensetzung der Grund- und Zusatzfluktuation - auch aufgeteilt nach Altersjahrgängen - ist im Folgenden dargestellt. Sowohl die Ungleichverteilung der Fluktuationsgründe zwischen Behörden, Einrichtungen und Landesbetrieben als auch die Häufung bestimmter Ausscheidens- und Beurlaubungsgründe in einzelnen Altersgruppen ist nach wie vor erheblich.

Für die Grundfluktuation ist folgendes festzuhalten. Während bei den Einzelplänen der Hauptausscheidensgrund das Alter bleibt, überwiegt bei den Einrichtungen weiterhin der Zeit- bzw. Vertragsablauf.

Im Vergleich zum Jahr 2001 haben sich dabei Verschiebungen ergeben. So sind in der hamburgischen Verwaltung die Anteile der Fluktuationsgründe „Alter“ (40,8 nach 36,3 %) und „Tod“ (2,7 nach 2,1 %) gestiegen und die Anteile von „Zeit- bzw. Vertragsablauf“ (32,9 nach 33,6 %) und „Dienstunfähigkeit“ (8,6 nach 9,5 %) gesunken.

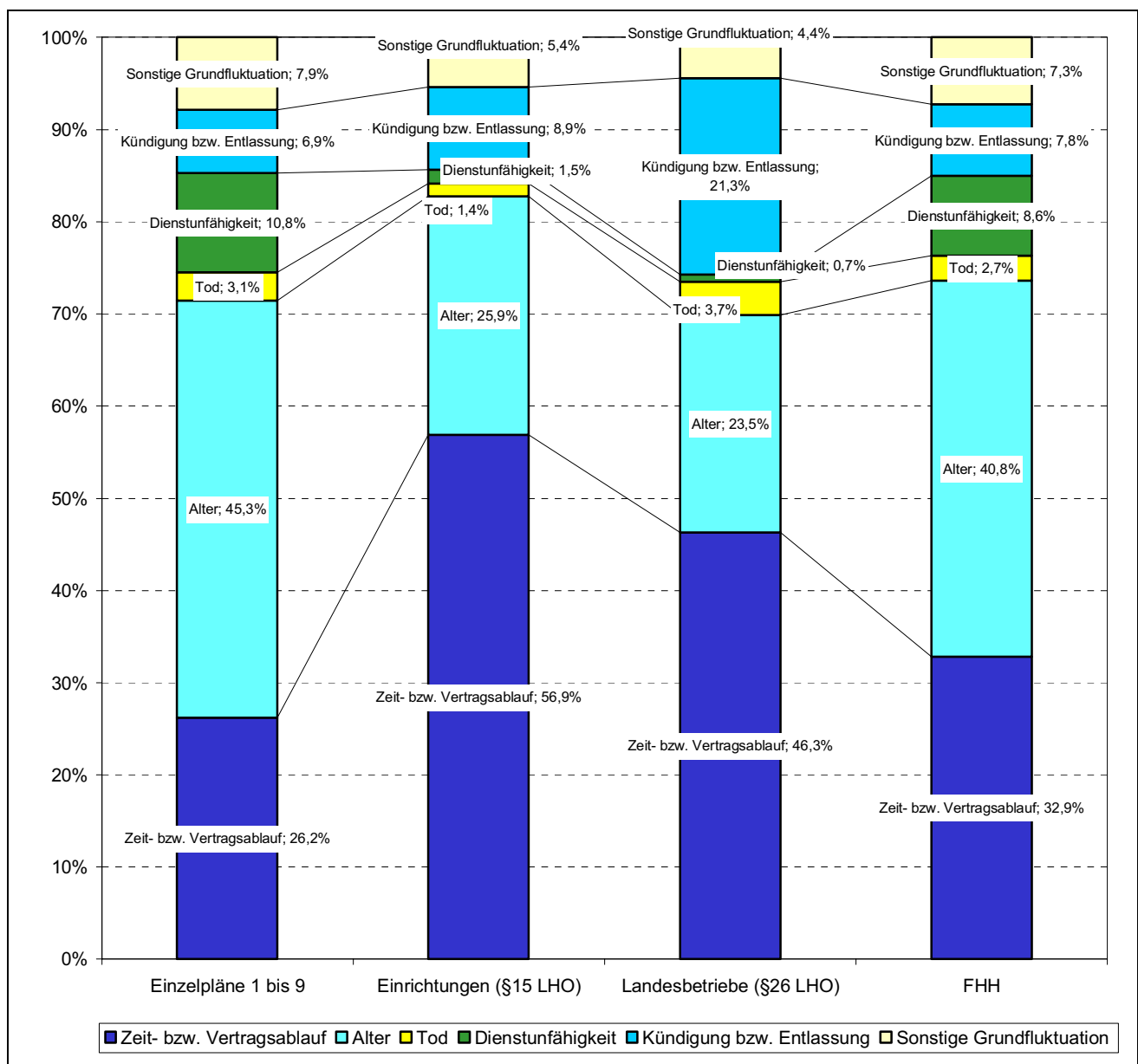


Abb. C.4.1-2: Arten der Grundfluktuation

---

Die Aufteilung der Ausscheidensgründe in der hamburgischen Verwaltung nach Alter zeigt weiterhin in den Altersklassen bis 49 Jahre eine Schwerpunktbildung bei „Zeit- bzw. Vertragsablauf“. In der Altersklasse „50 bis 59 Jahre“ bildet „Dienstunfähigkeit“ den Hauptanteil und in der Altersklasse „60 und älter“ ist der Ausscheidensgrund „Alter“ dominierend. Insgesamt ist der Anteil an allen Ausscheidensfällen in der Altersklasse „60 und älter“ von 41,1 auf 46,7 % gestiegen und die Anteile der Altersklassen „Bis 29 Jahre“ und „30 bis 39 Jahre“ sind von 13,2 auf 9,3 % bzw. von 22,5 auf 20,4 % gesunken. In den anderen Altersklassen ergaben sich nur geringe Veränderungen.

Bei der Zusatzfluktuation bleiben „Elternzeit“ (früher: Erziehungsurlaub) und „Sonderurlaub“ die wichtigsten Gründe für eine zeitweise Unterbrechung der Beschäftigung. Dabei hat sich 2002 in der hamburgischen Verwaltung insgesamt besonders der Anteil von „Elternzeit“ erhöht (auf 60,1 %, Vorjahr 55,7 %) und der Anteil von „Sonderurlaub“ hat sich von 19,3 auf 15,1 % verringert.

In den Altersklassen hat sich die Verteilung der Zusatzfluktuationsarten im Großen und Ganzen wenig verändert - „Elternzeit“ und „Sonderurlaub“ dominieren in der Gruppe „30 bis 39 Jahre“. Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen und „Rente auf Zeit“<sup>5</sup> haben ihre Schwerpunkte in den Altersklassen darüber. Eine Zunahme des Anteils an der Zusatzfluktuation insgesamt ergab sich dabei für die Beschäftigten mit einem Alter bis 29 Jahre. Die Anteile der Altersklassen „30 bis 39 Jahre“ und „50 bis 59 Jahre“ an der Zusatzfluktuation insgesamt haben dagegen abgenommen.

---

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

### Exkurs: Vorzeitiges Ausscheiden wegen Dienstunfähigkeit

Neben einer Zählung der Ausscheidensfälle aus dem aktiven Dienst wegen Dienstunfähigkeit im Rahmen der Fluktuationsrechnung wurden die Versetzungen der Beamtinnen und Beamten in den Ruhestand bisher auch in einem eigenen Verfahren erfasst. Seit dem 01.07.2002 werden Versorgungsbezüge nunmehr ebenfalls mittels des Personalabrechnungs- und Informationssystems PAISY gezahlt.

Damit ist zwar in wesentlichen Teilen ein Abgleich der verschiedenen Erfassungssysteme möglich geworden, allerdings werden derzeit Fälle bei Eintritt in die Versorgung (noch) nicht maschinell von einem Zahlungsmodul in das andere überführt. Daraus resultieren insbesondere noch Erfassungsdifferenzen hinsichtlich des Abgangsgrundes auf der einen (Besoldungszahlungen) und dem Zugangsgrund auf der anderen Seite (Versorgungszahlungen). In der folgenden Tabelle sind die Versetzungen in den Ruhestand und die Anteile von Dienstunfähigkeit (DU) für die Beamtinnen und Beamten in den vergangenen beiden Jahre aus der Zählung der Zugänge in die Versorgung wiedergegeben. Die Ausscheidensfälle auf Grund von Dienstunfähigkeit sind insgesamt auf 325 im Jahr 2002 (Vorjahr 399) gesunken. Dabei hat sich ihr Anteil an den Versetzungen in den Ruhestand insgesamt von 29,9 % im Vorjahr auf 26,3 % verringert<sup>6</sup>. Eine solche Tendenz ergibt sich auch aus der Fluktuationsrechnung.

#### Versetzungen in den Ruhestand in den einzelnen Verwaltungsbereichen –

Stand: 31.12.2002

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

<sup>6</sup> Auf einen bereits seit einigen Jahren zu beobachtenden tendenziellen Rückgang des Anteils am Gesamtruhestand bei den Beamtinnen und Beamten wird in dem Artikel von Dr. M. Michalik „Vorzeitige Dienstunfähigkeit der hamburgischen Landesbeamten“ hingewiesen. Vgl. Senat der Freien und Hansestadt Hamburg, Personalamt: blickpunkt personal 1/2003, S 19 ff.

<sup>7</sup> Regelaltersgrenze (einschl. besondere Altersgrenzen)

<sup>8</sup> Antragsaltersgrenze

<sup>9</sup> Dienstunfähigkeit

---

## C.5 Vergleichende Fehlzeitenanalyse

Das Thema Fehlzeiten ist in den letzten Jahren vor dem Hintergrund der Haushaltslage und einer tendenziell älter werdenden Belegschaft zunehmend in den Fokus des Personalmanagements gerückt. Eine wesentliche Voraussetzung für ein Fehlzeitenmanagement, das dann strategisch und methodisch mit der Betrieblichen Gesundheitsförderung verknüpft werden kann, ist zunächst die detaillierte Analyse der Fehlzeitendaten. Maßnahmen zur Beeinflussung der Höhe der Fehlzeiten (auch im Sinne der Prävention) sind in dem Konzept zur Betrieblichen Gesundheitsförderung in der hamburgischen Verwaltung intendiert.

Die Relevanz der Verringerung der Fehlzeiten ergibt sich auch aus einer einfachen Überschlagsrechnung: Eine Absenkung der Fehlzeitenquote um 1 Prozentpunkt entspricht ca. 2 Personentagen (PT) pro Jahr und Vollkraft. Bei 1.000 Vollkräften ergibt sich daraus, dass eine Senkung der Fehlzeitenquote um 1 %-Punkt zu einem zusätzlichen Beschäftigungsvolumen von 10 Vollkräften und dadurch zu einer Kapazitäts(Produktivitäts-)steigerung führen würde. Umgerechnet in Personalkosten kann bei einer groben Schätzung davon ausgegangen werden, dass 10 Vollkräfte einem Jahres-Personalkostenwert von ca. 500.000 Euro entsprechen.

An die Analyse von Fehlzeiten sind verschiedene Anforderungen zu stellen: So ist die Vergleichbarkeit sicherzustellen, betriebliche Ursachen müssen identifiziert und außerbetriebliche Ursachen neutralisiert werden. Das analytische Instrumentarium der Fehlzeitenanalyse im Personalbericht der Freien und Hansestadt Hamburg wurde im Hinblick darauf im letzten Jahr insbesondere mit dem Focus auf eine vergleichende Fehlzeitenanalyse zwischen den Behörden ausgebaut.

### C.5.1 Zur Methodik der Fehlzeitenanalyse

Seit der Umstellung der Erhebungsmethode Anfang 2000 können die Fehlzeiten als Vollerhebung der Ausfallgründe Krankheit, Kuren und Arbeitsunfälle aus dem Personalabrechnungs- und Informationssystem PAISY heraus ermittelt werden. Die Pflege und Eingabe der Daten ist Aufgabe der einzelnen Behörden. Im Januar 2002 wurde dem Unterausschuss Öffentlicher Dienst und Personalwirtschaft der Bürgerschaft ein Zwischenbericht zu den Abwesenheiten in der hamburgischen öffentlichen Verwaltung auf Grund von Krankheiten, Kuren und Unfällen für den Zeitraum 1.1.2001 bis 30.9.2001 vorgelegt. Die Ausführungen im Personalbericht 2002 ergänzten diesen Bericht um die Daten für das 4. Quartal 2001. Damit lag erstmals seit Änderung der Erhebungsmethode ein vollständiger Erfassungsstand vor. Für das Jahr 2002 sind so nunmehr Vergleiche mit dem Vorjahresergebnis möglich.

Grundlage für die Veränderbarkeit des Krankenstandes im Rahmen eines gesundheitspolitischen Managements in der hamburgischen Verwaltung ist, dass betrieblich beeinflussbare Faktoren identifiziert werden können. Dazu dient z.B. die Analyse betrieblicher Risikogruppen (abgeleitet aus den besonderen Merkmalen des Arbeitsumfeldes). Die hier zunächst fortgeführte Auswertung der Berufskategorien muss in einem späteren Schritt differenziert werden, um z.B. konkreter tätigkeitsbezogene Gefährdungsgruppen bilden zu können. Auch kann die Bildung von „Betriebsfamilien“ – d.h. Organisationseinheiten mit ähnlichen Tätigkeitsspektren – einen institutionellen Vergleich präzisieren.

Betrieblich nicht dispositive Bestimmungsfaktoren und Personengruppen, die besonderen personalpolitischen Zielsetzungen unterliegen, müssen dagegen für Vergleichszwecke vereinheitlicht werden. Dazu gehören insbesondere die Altersstruktur und der Umfang der Beschäftigung von Schwerbehinderten sowie der ihnen Gleichgestellten. Die Darstellung der wesentlichen Merkmale des Krankenstandes und ihrer Veränderungen wird daher ergänzt um eine vereinheitlichte vergleichende Betrachtung der Fehlzeitenhöhen der Behörden. Ein rechnerisches Verfahren zur Ermittlung von **stan-**

---

**standardisierten Fehlzeitenquoten**, die um die von diesen beiden Einflussfaktoren ausgehenden Effekte bereinigt sind, wurde dazu eingeführt.

Die Fehlzeitauswertungen beziehen sich auf den Personalkörper des so genannten **statistischen Personalbestandes** (P\_stat). Die Eingrenzung auf den statistischen Personalbestand wurde gewählt, da sich das Auswertungsinteresse vordringlich insbesondere auf die bezahlten (und damit budgetrelevanten) Fehlzeiten bei beamten- und tarifrechtlich begründeten Beschäftigungsverhältnissen richtet. Durch diese Abgrenzung sind insbesondere Beschäftigte ausgeschlossen, die aufgrund einer längeren Erkrankung keine Krankenbezüge mehr erhalten. Um auch für den letzteren Personenkreis (z.B. Langzeiterkrankte im Tarifbereich) Aussagen über die Fehlzeiten und den damit verbundenen Ausfall an Arbeitskapazität machen zu können, wurden für diese Personengruppe gesonderte Auswertungen erstellt.

### **Ermittlung der Fehlzeitenquote**

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

**Fehlzeiten** beinhalten alle bezahlten Arbeitstage, in denen der Arbeitnehmer seinen Verpflichtungen am Arbeitsplatz aus den folgenden persönlichen Gründen<sup>1</sup> nicht nachkommen kann:

- Krankheit
- Unfall
- Kur

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

Um den Ausfall von Arbeitstagen in den einzelnen Organisationseinheiten vergleichen zu können, werden die **Ausfalltage** aufgrund von Krankheit, Kur oder Unfall in Bezug zu einer Sollarbeitszeit (Definition s.u.) gesetzt. Die daraus ermittelte **Fehlzeitenquote** bildet die Grundlage für einen ersten internen Vergleich, der allerdings noch nicht die unterschiedlichen Zusammensetzungen der Personalkörper in den einzelnen Behörden hinsichtlich Altersstruktur und Schwerbehindertenanteil berücksichtigt.

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

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

---

<sup>1</sup> Mutterschutz und Wehrübung (ebenfalls bezahlte Abwesenheitszeiten) werden hier nicht betrachtet, da sie nicht zu den krankheitsbedingten Fehlzeiten zählen.

<sup>2</sup> In Bezug auf die Behörde für Inneres wurde ein Vergleich von Fehlzeiten mit anderen Behörden auf der Grundlage dieser Definition problematisiert. Bedingt durch Schicht- und Wechselschichtdienste in den Vollzugsbereichen der Polizei und der Feuerwehr (mit unterschiedlichen Sollarbeitszeiten) führe die angewandte Berechnungsmethode zu einer Verzerrung der Fehlzeitenquote. Eine Überprüfung der Rechnung ergab, dass bei einer Berechnung der Quote auf der Grundlage von Kalendertagen, die Wochenenddienste miteinbeziehen, nur relativ geringe Veränderungen auftraten. Beim Vollzugspersonal auch anderer Behörden waren sie am geringsten. Damit ist die Berechnung von Fehlzeitenquoten auch für die Schichtdienste zutreffend.

---

Die an den staatlichen Hochschulen in Hamburg beschäftigten **Hochschullehrer**, bei denen es überwiegend keine regelmäßige Anwesenheitspflicht gibt<sup>3</sup>, werden nicht mehr in die Fehlzeiteauswertungen einbezogen, da dort ein Vergleich der Fehlzeiten mit einer Sollarbeitszeit nicht sinnvoll ist. Deren Fehlzeitenquoten sowie die der Einrichtungen nach § 15 LHO wurden bisher tendenziell zu niedrig ausgewiesen.

### **Standardisierte Fehlzeitenquoten**

Bei einem zwischenbehördlichen Vergleich ist – wie bereits erwähnt - zu beachten, dass sich aus der unterschiedlichen Zusammensetzung der Personalkörper Effekte auf die Höhe der Fehlzeiten ergeben können, die betrieblich nicht beeinflussbar sind oder die wegen besonderer personalpolitischer Zielsetzungen nicht Gegenstand eines Vergleichs von Fehlzeiten sein sollen. Dies trifft insbesondere auf die Altersstruktur und den Anteil an Schwerbehinderten zu. Bei einem Vergleich müssen deshalb die davon ausgehenden Effekte ausgeblendet werden, indem für die am Vergleich Beteiligten rechnerisch eine identische Struktur zugrunde gelegt wird. Dies wird durch den Ausweis von standardisierten Fehlzeitenquoten erreicht. Sie stellen um Einflüsse unterschiedlicher Altersstrukturen und Schwerbehindertenanteile rechnerisch bereinigte Quoten aller bezahlten, krankheitsbedingten Fehlzeiten im Verhältnis zur Sollarbeitszeit dar. Bedingt durch diese Transformation bilden sie nicht den tatsächlichen Arbeitszeitausfall einer Behörde ab.

Die Altersstandardisierung und die Ausfilterung der Datensätze von Schwerbehinderten bewirken:

- bei „jungen Behörden“ eine rechnerische Zunahme der altersstandardisierten Fehlzeitenquoten,
- bei „alten“ Behörden eine rechnerische Abnahme,
- bei Behörden mit vergleichsweise hohen Schwerbehindertenanteilen eine rechnerische Abnahme.

Die Altersstandardisierung unterlegt rechnerisch den einzelnen Behörden, Einrichtungen und Landesbetrieben dieselbe Alterstruktur, wie sie sich für die hamburgische Verwaltung insgesamt ergibt. Vorher werden im Zähler und im Nenner Schwerbehinderte und Gleichgestellte herausgefiltert. Die Betrachtung der standardisierten Quoten der Behörden und des Durchschnitts der hamburgischen Verwaltung ergibt eine **Orientierung hinsichtlich des Standorts einer Behörde im Vergleich**, unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Altersstrukturen und Schwerbehindertenanteile.

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 – ohne Trennung nach Status und Geschlecht - bilden die **Richtwerte für betrieblichen Handlungsbedarf**.

Kritische Werte für einen Steuerungsbedarf ergeben sich somit wie folgt:

1. Überdurchschnittliche Position im Vergleich mit anderen Organisationseinheiten der hamburgischen Verwaltung. Der Durchschnitt der standardisierten Ergebnisse ist definiert als Orientierungswert für die Einzelpläne, ab dessen Überschreitung ein Prüfungsbedarf durch nähere Analyse signalisiert wird.
2. Erhöhter Wert einer Berufskategorie eines Einzelplans im Vergleich mit dem Ergebnis der Berufskategorie für die hamburgischen Verwaltung insgesamt als Richtwert mit einem Toleranzbereich<sup>4</sup> von +/- einem Prozentpunkt. Die Überschreitung der oberen Toleranzgrenze signalisiert einen Handlungsbedarf.

---

<sup>3</sup> Ausgewertet wird aber – in Absprache mit dem Hochschulamt - weiterhin das wissenschaftliche Personal mit der Besoldungsgruppe C1, bei dem Fehlzeiterfassungen nicht zu Verzerrungen führen.

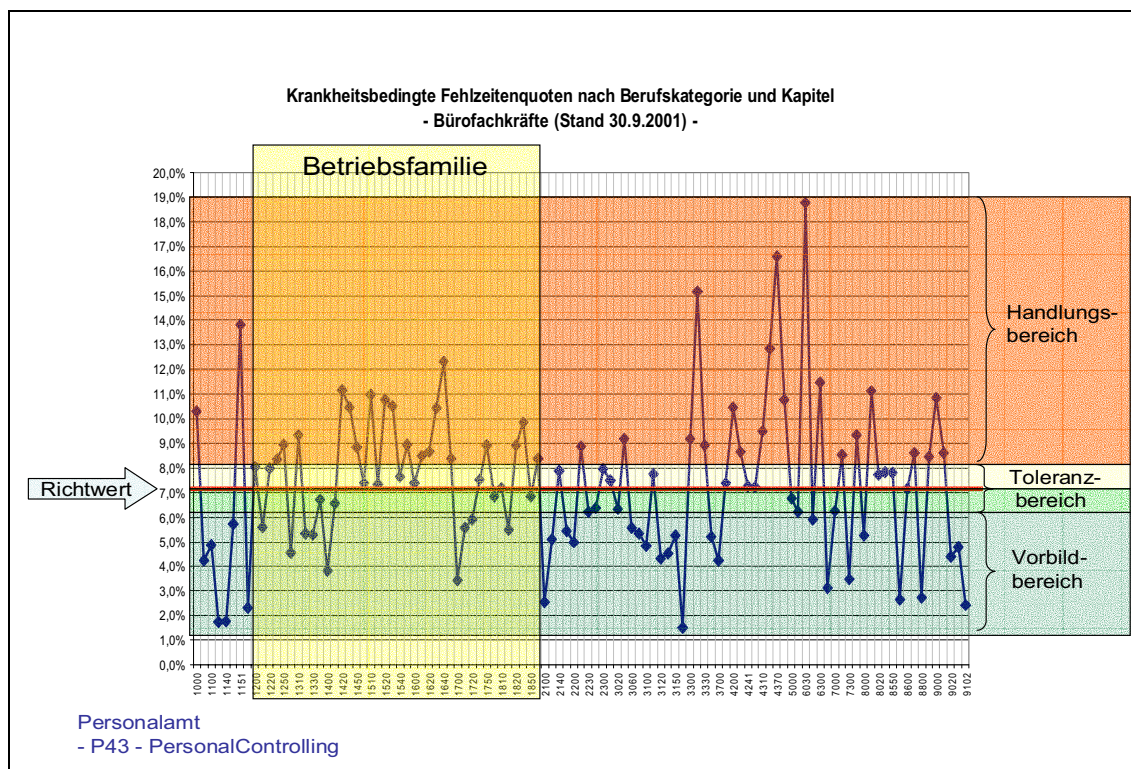
<sup>4</sup> Ein Toleranzbereich soll die Auswirkungen von Zufallseinflüssen und methodischen Unschärfen einschränken.

3. Eine deutliche Unterschreitung der unteren Toleranzgrenze weist hingegen auf einen möglichen Vorbildbereich im Sinne von „best practice“ hin.

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.

Bei einem Vergleich der standardisierten Quoten ergibt sich grundsätzlich das Problem der Kleinteiligkeit bei tief gegliederten Daten. Durch geringe Besetzungszahlen in einer betrachteten Gruppe (z.B. Berufskategorie einer Behörde) können Verzerrungen durch Zufallseinflüsse nicht ausgeschlossen werden. Aus diesem Grund werden die Richtwerte ohne Trennung nach Status und Geschlecht ermittelt. Sie werden deshalb auch nicht als Durchschnitt der Einzelquoten ermittelt, sondern pro Berufskategorie für die hamburgische Verwaltung insgesamt. Standardisierte Fehlzeitenquoten pro Berufskategorie und Behörde, die auf kleinen Zahlen von Vollkraftbeschäftigungsverhältnissen beruhen, werden wegen mangelnder Aussagekraft nicht ausgewiesen.

Die folgende Abbildung zeigt exemplarisch auf, wie über eine Differenzierung von Fehlzeitendaten innerhalb einer Berufskategorie (hier Bürofachkräfte) Vergleichbarkeit hergestellt werden kann. Die Abbildung macht deutlich, wie stark die Fehlzeitenquoten innerhalb einer Berufskategorie zwischen den einzelnen organisatorischen Einheiten der hamburgischen Verwaltung (hier dargestellt: Kapitel) variieren können. Sie können sowohl deutlich oberhalb des Richtwertes im Handlungsbereich als auch deutlich unterhalb im Vorbildbereich liegen.



In den folgenden Abschnitten C.5.2 und C.5.3 werden zunächst die tatsächlichen Ausfälle infolge krankheitsbedingter Fehltagen dargestellt. Anschließend wird in Abschnitt C.5.4 eine Untersuchung der standardisierten Fehlzeitenquoten vorgenommen, bei der die Unterschiede zwischen den Behörden betrachtet werden, die nach einer rechnerischen Bereinigung um die Einflüsse von Altersstruktur und Schwerbehindertenbeschäftigung (Standardisierung) verbleiben.

## C.5.2 Ergebnisse des Berichtszeitraumes 1.1.2002 bis 31.12.2002

### Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten

Die **Fehlzeitenquote** für die **Beschäftigten des statistischen Personalbestandes**<sup>5</sup> betrug im Jahr 2002 für die **Freie und Hansestadt Hamburg** insgesamt **6,2 %** (im Vorjahr 5,9 %): im Bereich der **Einzelpläne** **6,4 %** (Vorjahr 6,3 %), bei den **Einrichtungen nach § 15 LHO**<sup>6</sup> **4,1 %** (Vorjahr 3,2 %) und bei den **Landesbetrieben nach § 26 LHO** **5,9 %** (Vorjahr 6,0 %). Im Anstieg für die hamburgische Verwaltung wirkt sich die im Vergleich zu 2001 höhere Quote bei den Einrichtungen aus. Diese ist indes überwiegend methodisch - durch die Ausklammerung der Hochschullehrer aus der Grundgesamtheit (s. Abschnitt C.5.1) - bedingt.

Die starke Streuung der Werte für die **Einzelpläne** blieb bei zum Teil ausgeprägten Veränderungen der Quotenhöhe einzelner Behörden (vgl. Abbildung C.5.2-1) erhalten. Die Spanne reicht von dem unverändert geringsten Wert bei Bürgerschaft und Rechnungshof mit **3,8 % bis** zu dem höchsten Wert beim Bezirksamt Altona mit **7,5 %** (im Vorjahr Bezirksamt Hamburg-Nord 7,4 %). Ausgeprägte Anstiege zeigen sich bei den Bezirksämtern Altona und Eimsbüttel sowie bei der Behörde für Inneres. Deutliche Rückgänge ergeben sich bei den Bezirksämtern Hamburg-Nord, Wandsbek Bergedorf und Harburg sowie bei der Kulturbehörde.

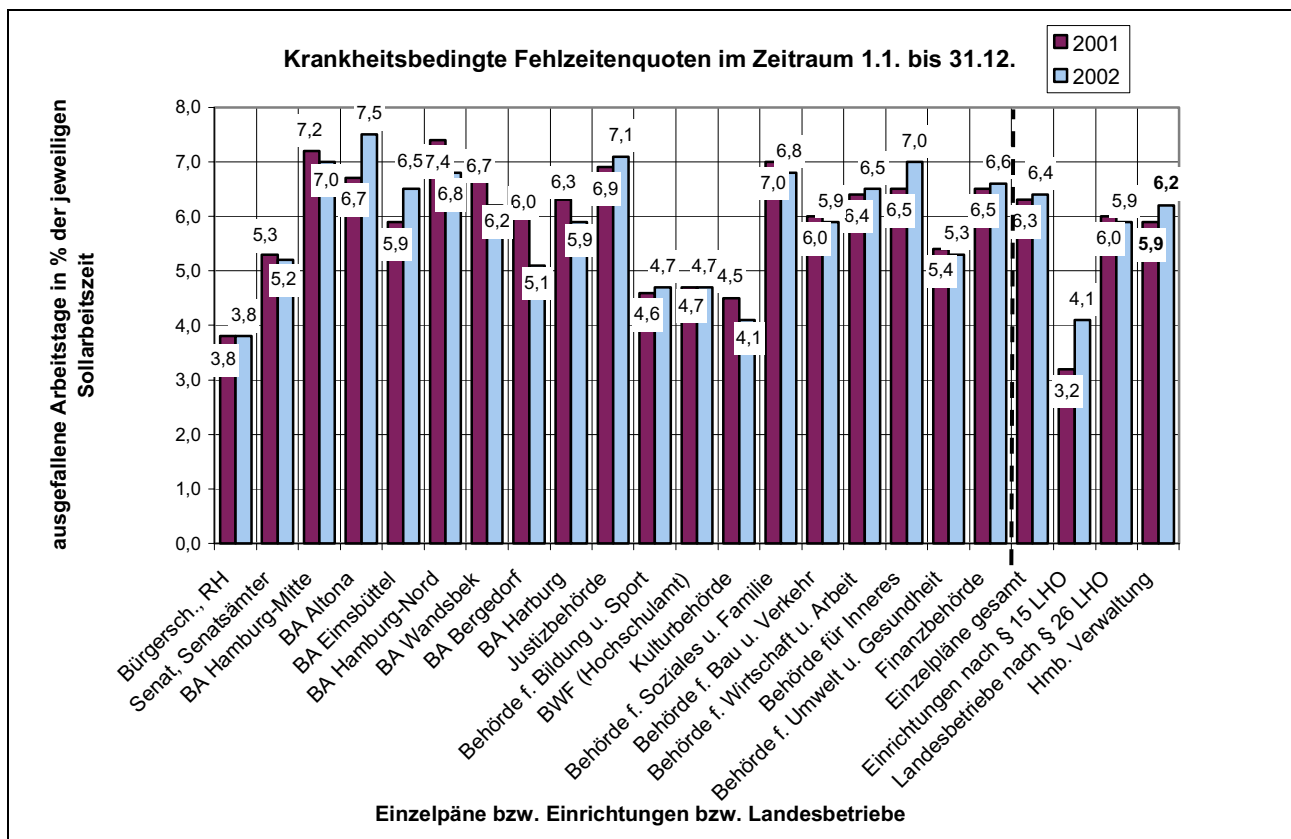


Abb. C.5.2-1: Vorjahresvergleich der krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten

<sup>5</sup> Für alle nachfolgend genannten Zahlen gilt, dass sie die Lehrkräfte an staatlichen Schulen und Hochschullehrer an staatlichen Hochschulen nicht beinhalten.

<sup>6</sup> Im Datengrundbestand des Jahres 2001 für den Personalbericht 2002 waren die Beschäftigten des Universitäts-Krankenhauses Eppendorf (UKE) noch enthalten. Es wurde an dieser Stelle auf die daraus entstehenden, möglichen Beeinträchtigungen der Aussagefähigkeit der Zahlen für die Einrichtungen nach § 15 LHO hingewiesen. Eine zwischenzeitliche Überprüfung ergab indes konkret keine Auswirkungen, da der Bereich des UKE nicht in der ausgewiesenen Quote enthalten war. Damit ist auch ein Vergleich mit den jetzt vorliegenden Zahlen für das Jahr 2002 hinsichtlich des UKE nicht verzerrt.



Hinter den oben genannten Ergebnissen stehen sehr unterschiedliche Veränderungen und Strukturen hinsichtlich der **Statusgruppen** in den verschiedenen organisatorischen Bereichen.

Bei den **Beamten und Beamtinnen** in den Einzelplänen hat sich die Fehlzeitenquote auf **6,4 %** (Vorjahr 6,1 %) erhöht. Im Bereich der Einrichtungen nach § 15 LHO kam es, bedingt durch die Ausklammerung der Hochschullehrer, zu einem Anstieg auf **3,2 %** (Vorjahr 1,2 %) und bei den Landesbetrieben nach § 26 LHO zu einem auf **4,7 %** (Vorjahr 4,2 %).

Die Fehlzeitenquote der **Angestellten** ist mit **6,3 %** in den Einzelplänen gegenüber dem Vorjahr unverändert. Gleiches trifft auch für die Einrichtungen nach § 15 LHO mit **3,7 %** und im Wesentlichen für die Landesbetriebe nach § 26 LHO mit **5,7 %** (Vorjahr 5,8 %) zu.

Bei den **Arbeitern und Arbeiterinnen** hat sich die Fehlzeitenquote ebenfalls kaum verändert. Im Bereich der Einzelpläne betrug sie **7,8 %** nach 7,8 % im Vorjahr; bei den Einrichtungen nach § 15 LHO **8,2 %** (Vorjahr 8,0 %) und bei den Landesbetrieben nach § 26 LHO **8,9 %** (Vorjahr 9,1 %).

Die Fehlzeitenquoten im Arbeiterbereich der Einzelpläne liegen weiterhin im Mittel um etwa **1 ½ Prozentpunkte** höher als bei den Beamten und Angestellten. In den **Einrichtungen** und den **Landesbetrieben** (§§ 15 und 26 LHO) sind die Differenzen wesentlich stärker ausgeprägt.

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.

Bei Betrachtung der geschlechtsspezifischen Fehlzeitenquoten fällt auf, 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.

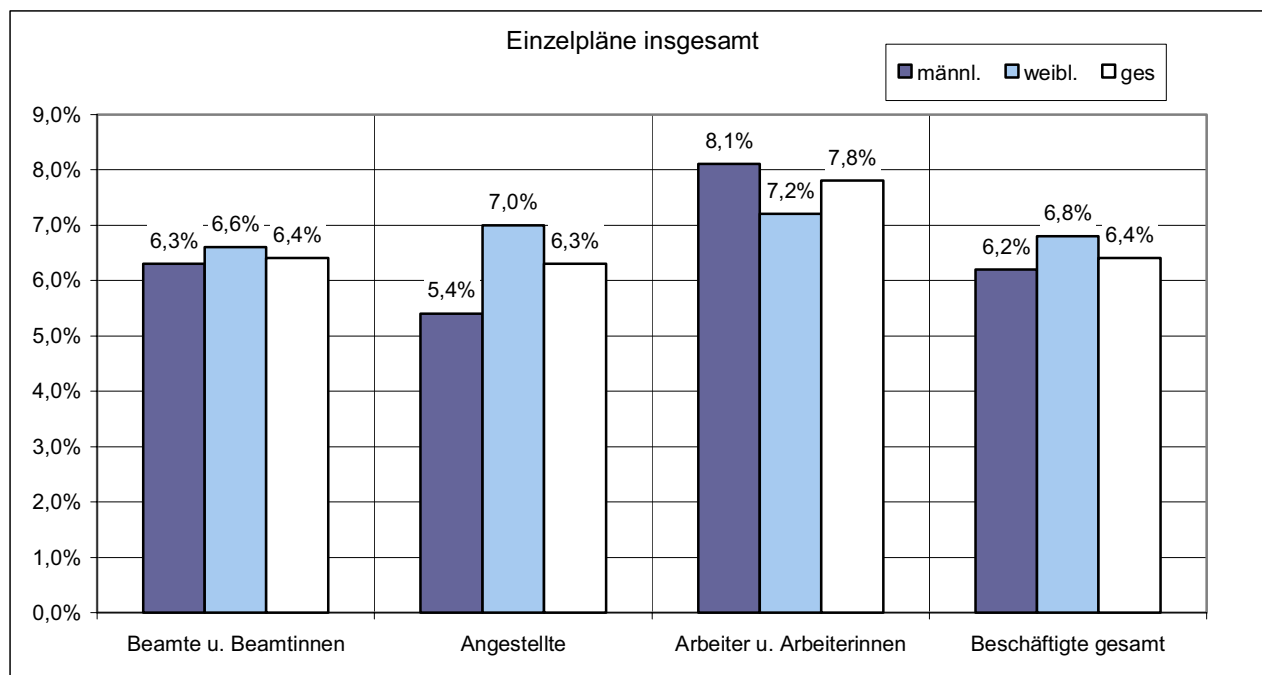
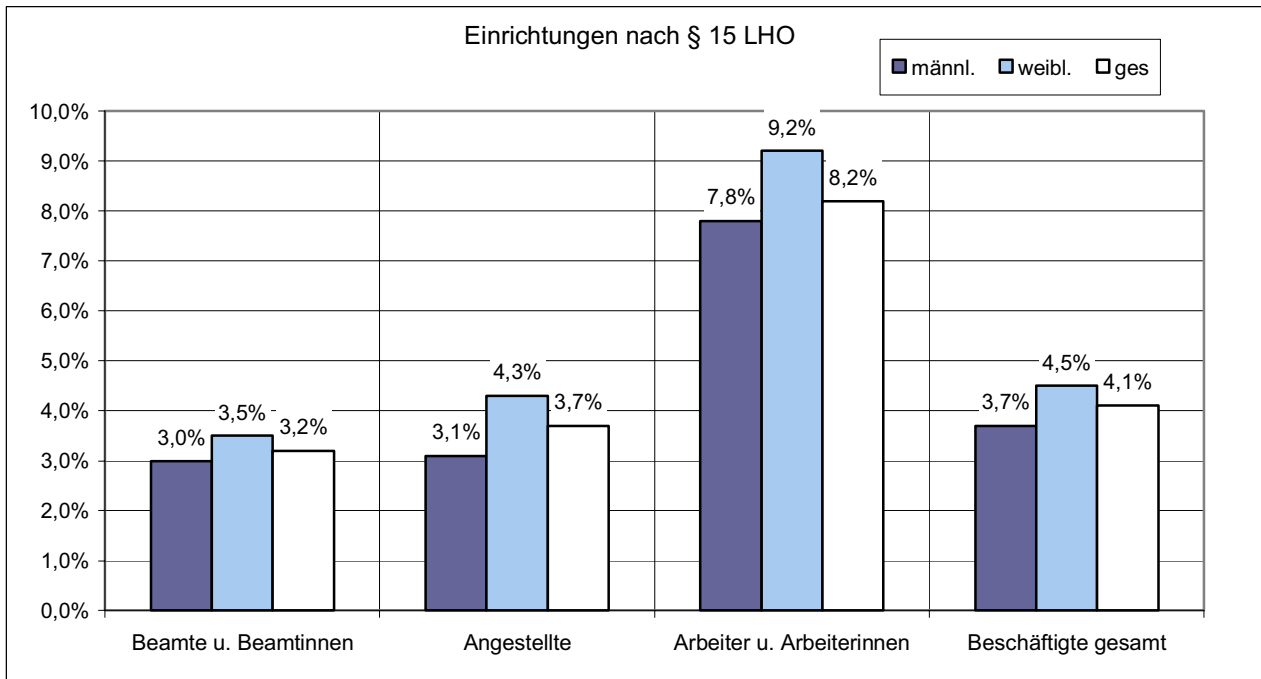
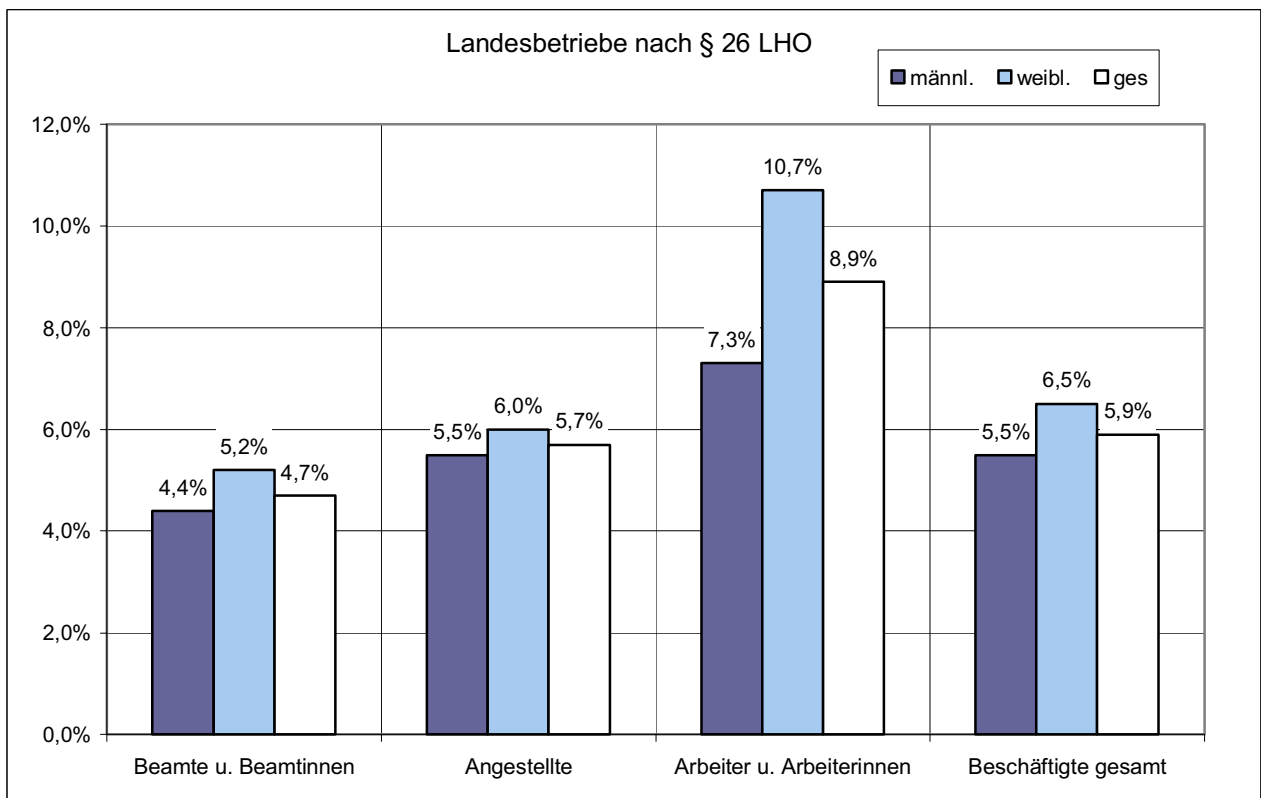


Abb. C.5.2-2: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten nach Status und Geschlecht in Einzelplänen



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



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

## Berufskategorien

Der Krankenstand wird unter anderem durch Art und Umfeld der ausgeübten Tätigkeit eines Beschäftigten bestimmt. Die Darstellung der Fehlzeitquoten nach Berufskategorien (bezogen auf den ausgeübten Beruf) ist ein erster Weg, die verschiedenen Risikogruppen herauszuarbeiten.

Die Fehlzeitenquoten der verschiedenen Berufskategorien weichen stark voneinander ab (vgl. die folgenden Abbildungen: die Quoten von Berufskategorien mit geringen Bestandszahlen, bei denen relativ geringe absolute Veränderungen in den Fehltagen zu starken Quotenveränderungen führen können, sind nicht dargestellt).

Bei einer krankheitsbedingten Fehlzeitenquote aller Beschäftigten **in den Einzelplänen** von **6,4 %** sind für das Jahr 2002 überdurchschnittlich **hohe Fehlzeitenquoten** beim Vollstreckungs-/Vollzugspersonal (**10,5 %**) und bei Berufsfeuerwehrlern (**10,0 %**) zu beobachten. Es folgen Raum- und Hausratreinigungskräfte (**8,8 %**), Gärtner/innen und Gartenarbeiter/innen (**8,6 %**), Stenotypisten/innen und Schreibpersonal (**8,4 %**).

Besonders **niedrig** sind die Fehlzeitenquoten in den Kategorien: Richtern/innen und Staatsanwälten/innen (**2,3 %**), Wissenschaftliche Berufe (**2,9 %**), Pförtner/innen und Hauswartpersonal (**3,3 %**), sonstige Lehrkräfte (nicht an staatlichen Schulen beschäftigt) (**3,5 %**), Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe (**3,7 %**), Architekten/innen und Bauingenieure/innen (**4,0 %**).

Gegenüber dem Jahr 2001 haben sich zum Teil erhebliche Verschiebungen ergeben. Auffällig ist der Anstieg im Vorjahresvergleich bei den „großen“ Kategorien Berufsfeuerwehrlern und Vollstreckungs-/Vollzugspersonal.

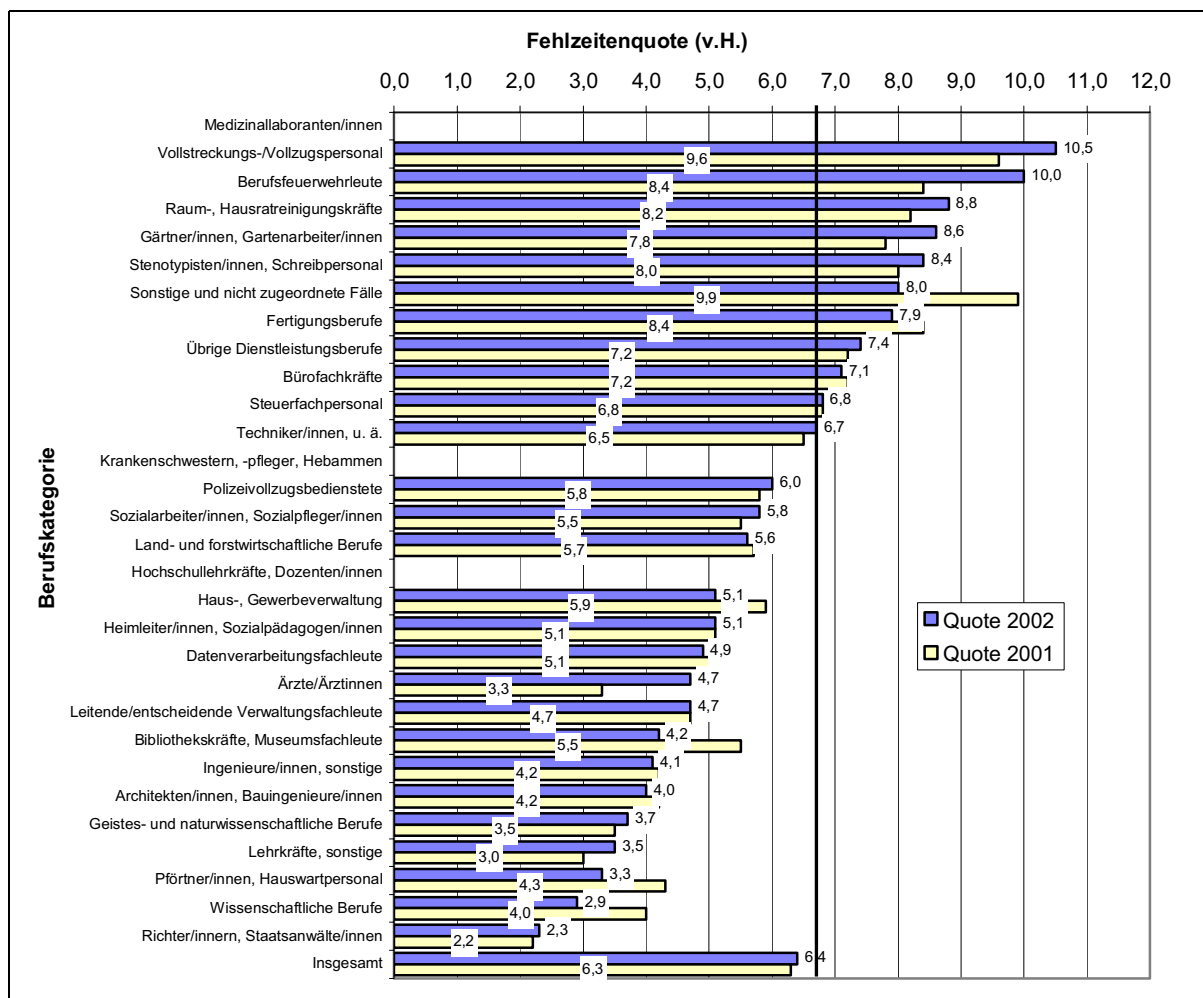


Abb. C.5.2-5: Fehlzeitenquoten der Beschäftigten nach Berufskategorien in Einzelplänen

Bei den krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten in den Einrichtungen nach § 15 LHO und den Landesbetrieben nach § 26 LHO ist hinsichtlich über- und unterdurchschnittlicher Fehlzeitenquoten ein der Berufsstruktur der Fehlzeiten in den Einzelplänen ähnliches Bild zu finden. Bemerkenswert ist aber die im Gegensatz zu den Einzelplänen hohe Quote in der Kategorie Pförtner/innen, Hauswartpersonal.

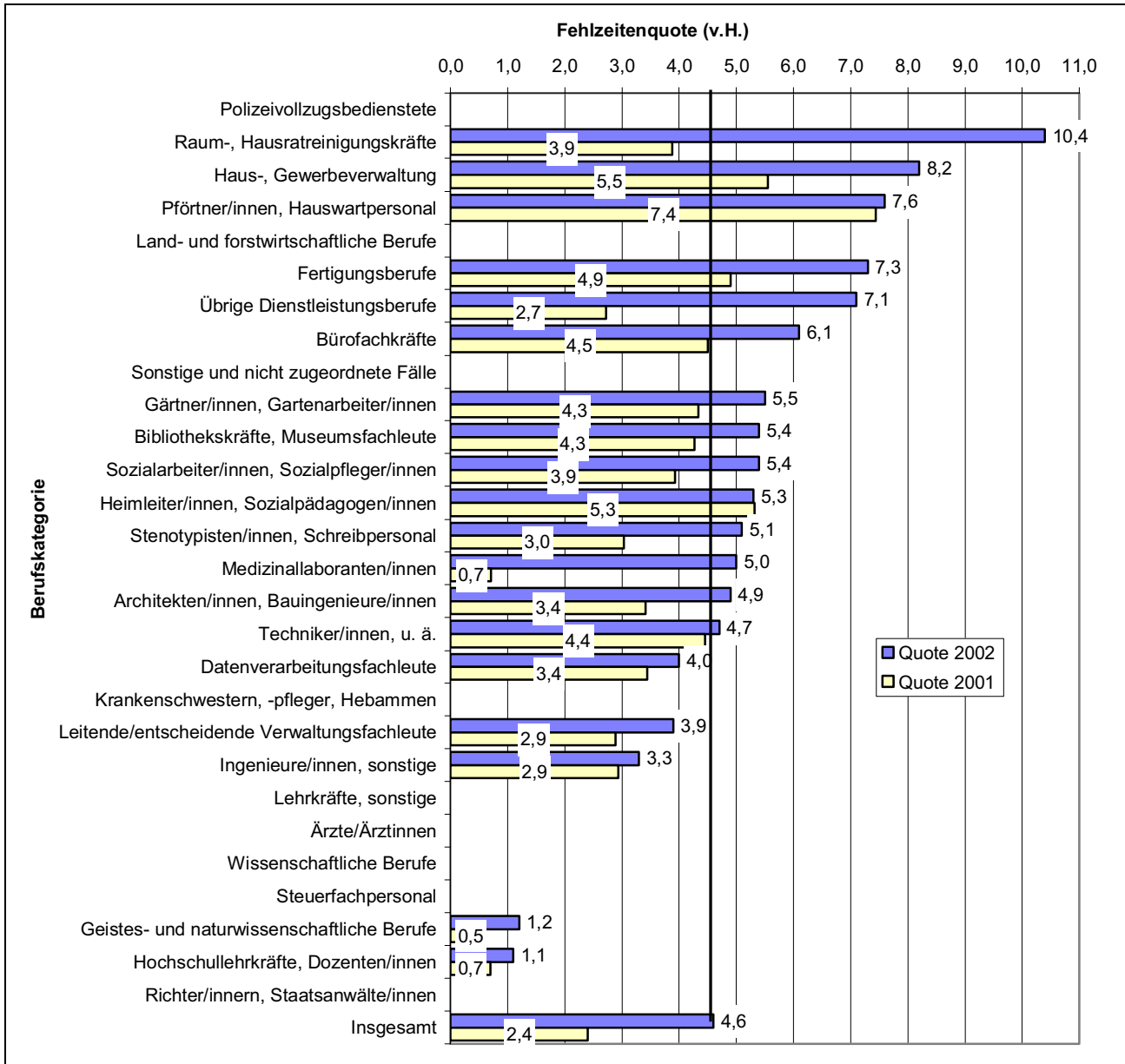


Abb. C.5.2-6 Fehlzeitenquoten der Beschäftigten nach Berufskategorien in Einrichtungen und Landesbetrieben

Für den Bereich der Einzelpläne wurde eine Aufgliederung der Fehlzeitenquoten nach Geschlecht in der nachfolgenden Abbildung vorgenommen. Dabei zeigt sich, dass die Fehlzeitenquote der weiblichen Beschäftigten nur in wenigen Berufskategorien unter der der männlichen Beschäftigten liegt: Fertigungsberufe sowie Haus-, Gewerbeverwaltung. Es sind im Wesentlichen Kategorien, in denen überwiegend Arbeiter und Arbeiterinnen beschäftigt sind.

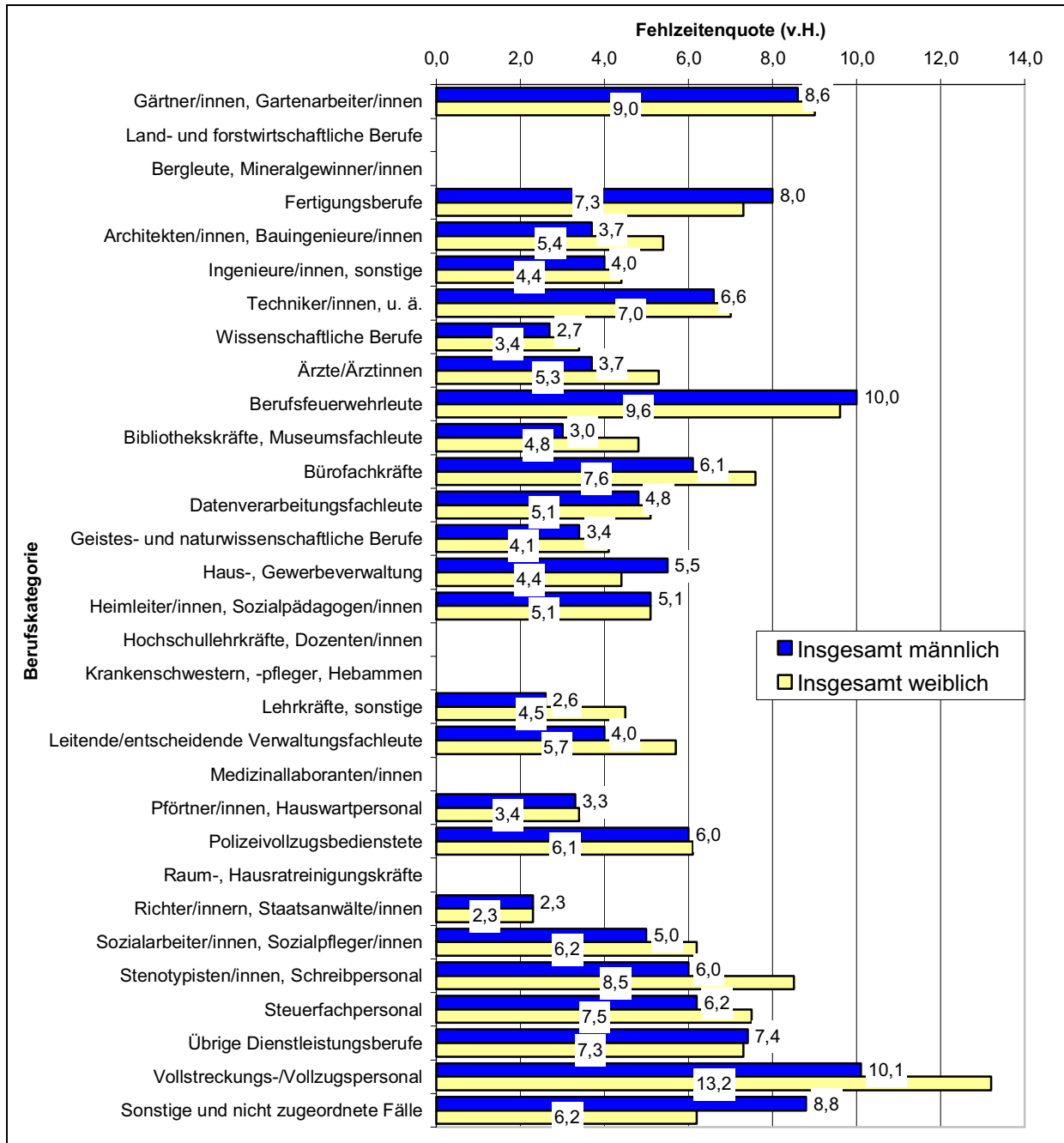


Abb. C.5.2-7: Fehlzeitenquoten der Beschäftigten in Einzelplänen nach Berufskategorien und Geschlecht

## Krankheitsdauer und Häufigkeit

Nähere Hinweise für gesundheitspolitisches Handeln hinsichtlich der Schwere der Erkrankungen und des Umfangs der Beeinträchtigung der betrieblichen Abläufe können aus der Betrachtung der **Erkrankungen nach Krankheitsdauer** und der Häufigkeit des Auftretens gewonnen werden. Die Strukturen der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeitsfälle und –tage sind im Zeitablauf nahezu konstant. Aus der folgenden Abbildung wird deutlich, dass der überwiegende Anteil der Krankheitsfälle nach Krankheitsdauer im Jahr 2002 (linke Säule: AU-Fälle) nur 1-3 Tage dauert. Diese **Kurzzeiterkrankungen** machen mit rund **66,4 %** rund zwei Drittel aller Erkrankungen aus. Krankheiten mit einer Dauer bis zu 10 Tagen haben einen Anteil von **22,3 %**, die Erkrankungen zwischen 11 bis 20 Tagen einen Anteil von **6,3 %** und Erkrankungen zwischen 21 und 30 Tagen einen Anteil von **2,1 %**. Auf **Langzeiterkrankungen** von mehr als 30 Tagen entfallen **2,9 %** der Erkrankungsfälle. Aufgrund der Definition der Fehlzeitenquote werden allerdings nur bezahlte krankheitsbedingte Fehlzeiten ausgewertet. Daher sind hier überwiegend Langzeiterkrankungen von Beamten (über 30 Tage) enthalten; die der Arbeiter/innen und Angestellten, deren Entgeltfortzahlung bzw. Krankengeldzuschuss auf Grund der Krankheitsdauer geendet hat, jedoch nicht. Sie werden in einem gesonderten Abschnitt über Langfristerkrankungen mit einbezogen.

Für den betrieblichen Ablauf wichtiger ist indes der Umfang der Krankheitstage nach Erkrankungsdauer. Hier zeigt sich, dass auf die **Kurzzeiterkrankungen** nur **17,3 %** der gesamten krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeitstage (s. rechte Säule) auf die **Langzeiterkrankungen** hingegen **35,0 %** entfallen. Das Gewicht der Erkrankungen mit mehr als 30 Tagen Dauer vergrößert sich noch bei Einbeziehung der unbezahlten Krankheitstage (nach Fortfall des Krankenentgelts).

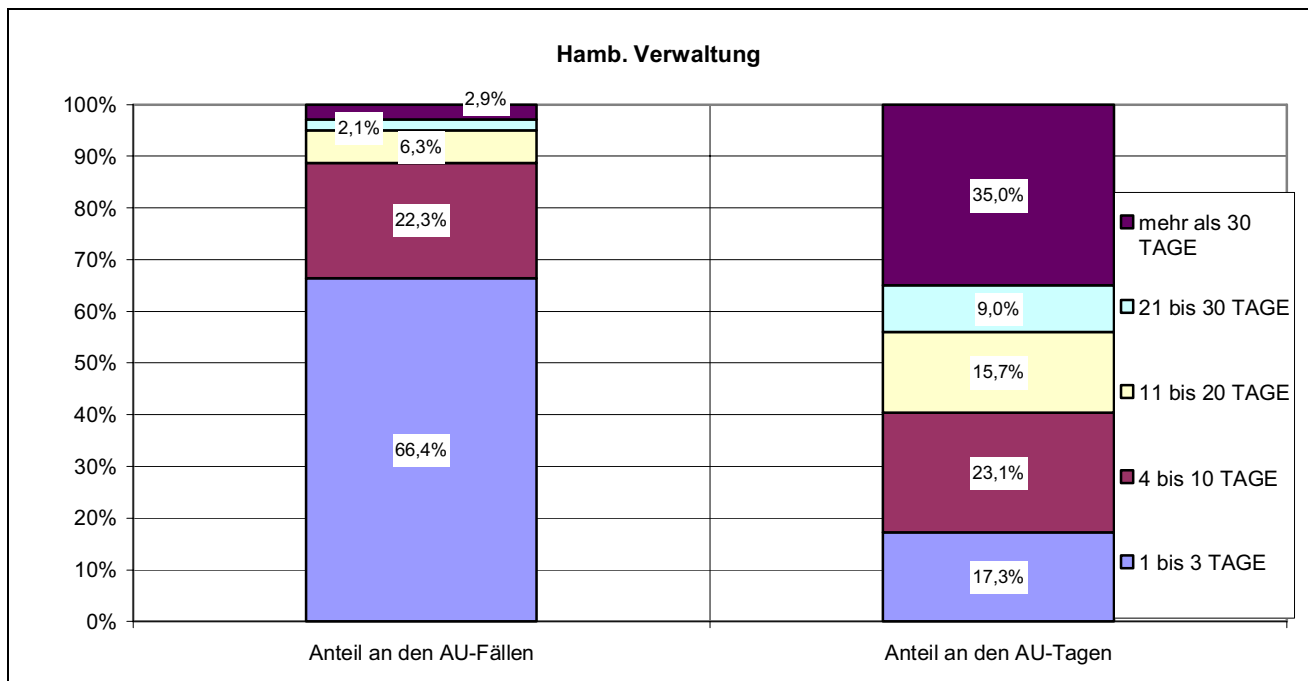


Abb. C.5.2-8: Erkrankungen nach Krankheitsdauer

Die Erkrankungsdauer bei den bezahlten Fehlzeiten zeigt geschlechtsspezifische Unterschiede. Bei den männlichen Beschäftigten sind die längerfristigen Erkrankungen bei den weiblichen Beschäftigten die kurzfristigen Erkrankungen stärker ausgeprägt (vgl. Abbildungen C.5.2.9 und 10).

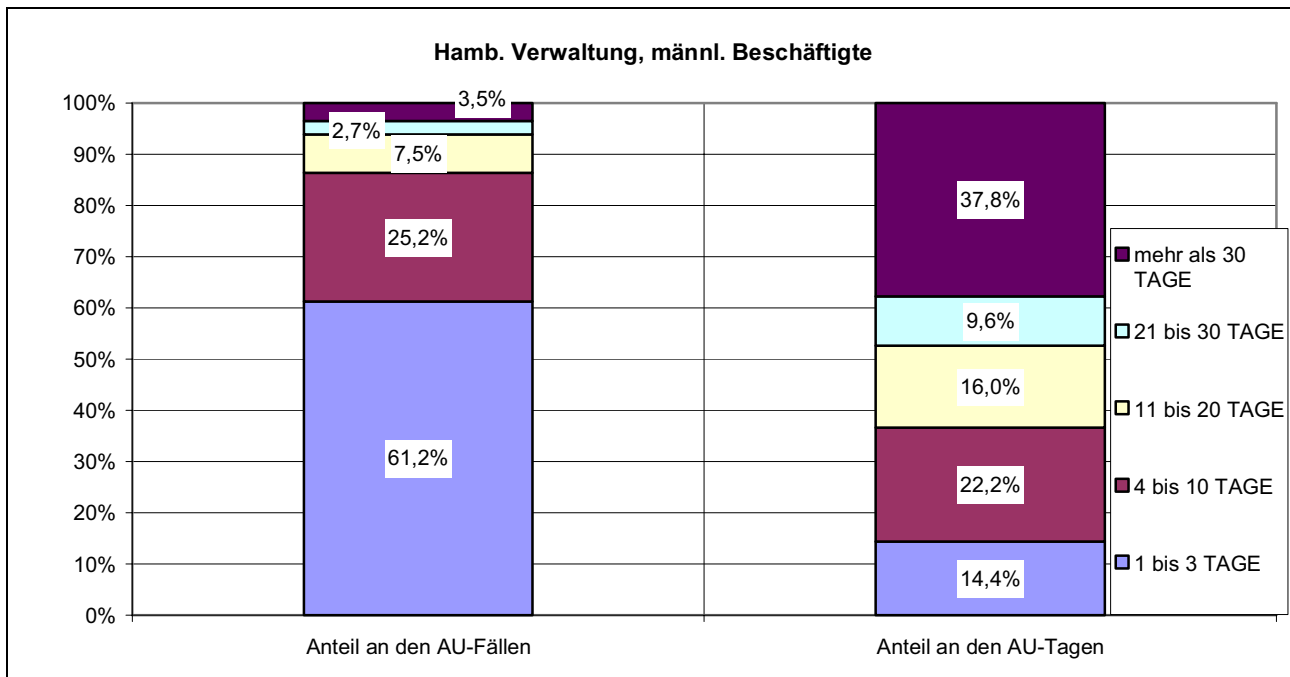


Abb. C.5.2-9: Erkrankungen nach Krankheitsdauer

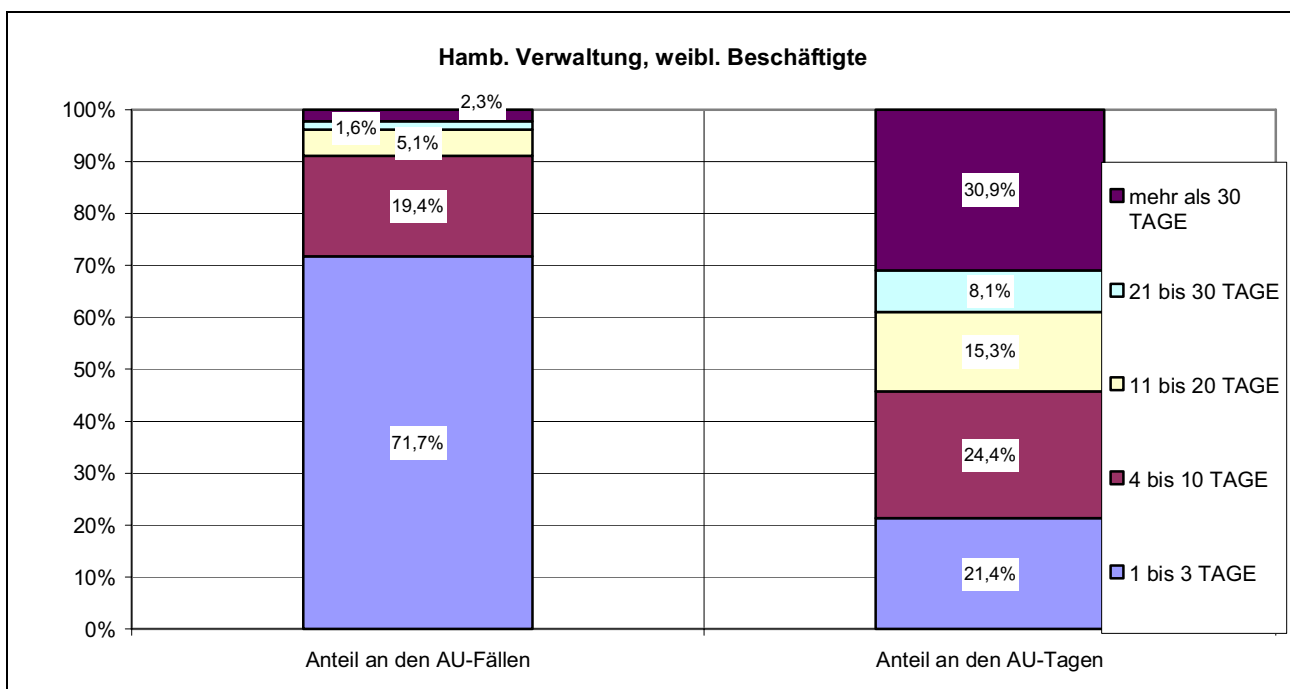


Abb. C.5.2-10: Erkrankungen nach Krankheitsdauer

Die Häufigkeit der Erkrankungen kann gemessen werden, indem die Beschäftigten mit Erkrankungen in Gruppen mit einer, zwei sowie 3 und mehr Erkrankungen im Berichtszeitraum aufgeteilt werden.

Dominierend - bei den Männern weniger als bei den Frauen - sind die Anteile der Beschäftigten mit 3 und mehr Erkrankungen.

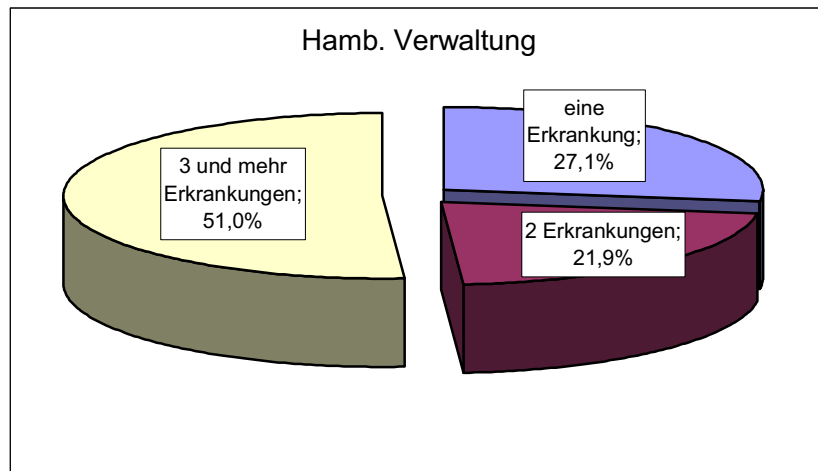


Abb. C.5.2-11: Erkrankte nach Häufigkeit der Erkrankungen

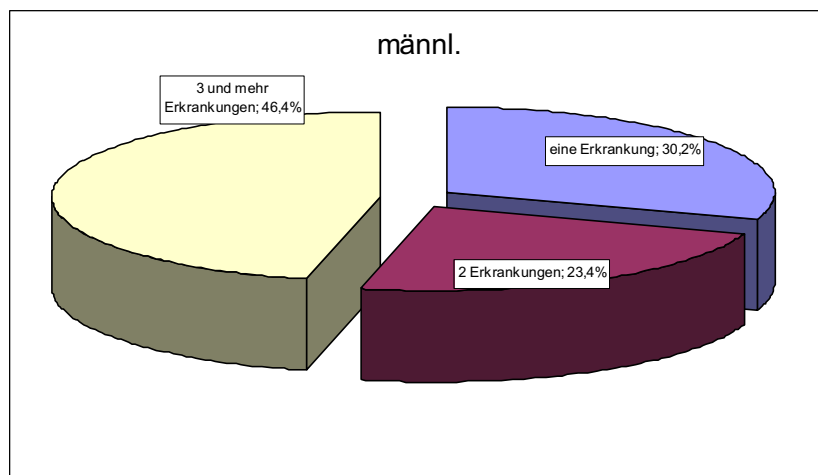


Abb. C.5.2-12: Erkrankte nach Häufigkeit der Erkrankungen

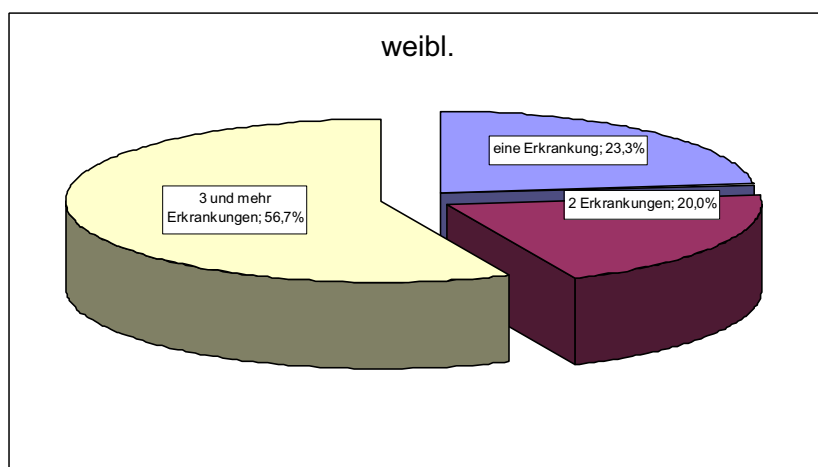


Abb. C.5.2-13: Erkrankte nach Häufigkeit der Erkrankungen



## Zeitliche Verläufe im Krankheitsgeschehen

Ergänzend zur Analyse des Krankheitsgeschehens nach Personalstruktur, Dauer und Häufigkeit ist auch der Anfall von Erkrankungen im zeitlichen Verlauf von Interesse. Hier 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 gegenüber den Ausführungen im Personalbericht 2002 für den Berichtszeitraum 2001 keine erwähnenswerten Veränderungen zeigen, beschränkt sich die Untersuchung auf den jahreszeitlichen Verlauf.

Die **saisonale Verteilung der krankheitsbedingten Fehltage** ist gegenüber dem Vorjahr insgesamt nur wenig verändert. Im ersten Quartal des Jahres sind nach wie vor mehr Fehltage zu verzeichnen als in allen anderen Quartalen. Hier entstanden **28,1 %** (Vorjahr 30,1 %) der Fehltage des Jahres 2002, während im 2. bzw. 3. Quartal jeweils **23,6 %** bzw. **23,1 %** (Vorjahr 23,3 und 23,0 %) und im 4. Quartal **25,1 %** (Vorjahr 23,6 %) der Fehltage des betrachteten Zeitraumes liegen. Die tatsächlichen Krankheitstage für das 4. Quartal sind aber aus ablauftechnischen Gründen unterrepräsentiert<sup>7</sup>. Sie dürften eher das Niveau des 1. Quartals haben.

Bei der Quartalsverteilung dürften sich die jahreszeitlich verstärkt auftretenden Erkrankungen (grip-pale Infekte u.Ä.) in den Wintermonaten ausgewirkt haben. Sie scheinen im vergangenen Jahr mehr Einfluss ausgeübt zu haben als im Jahr 2001.

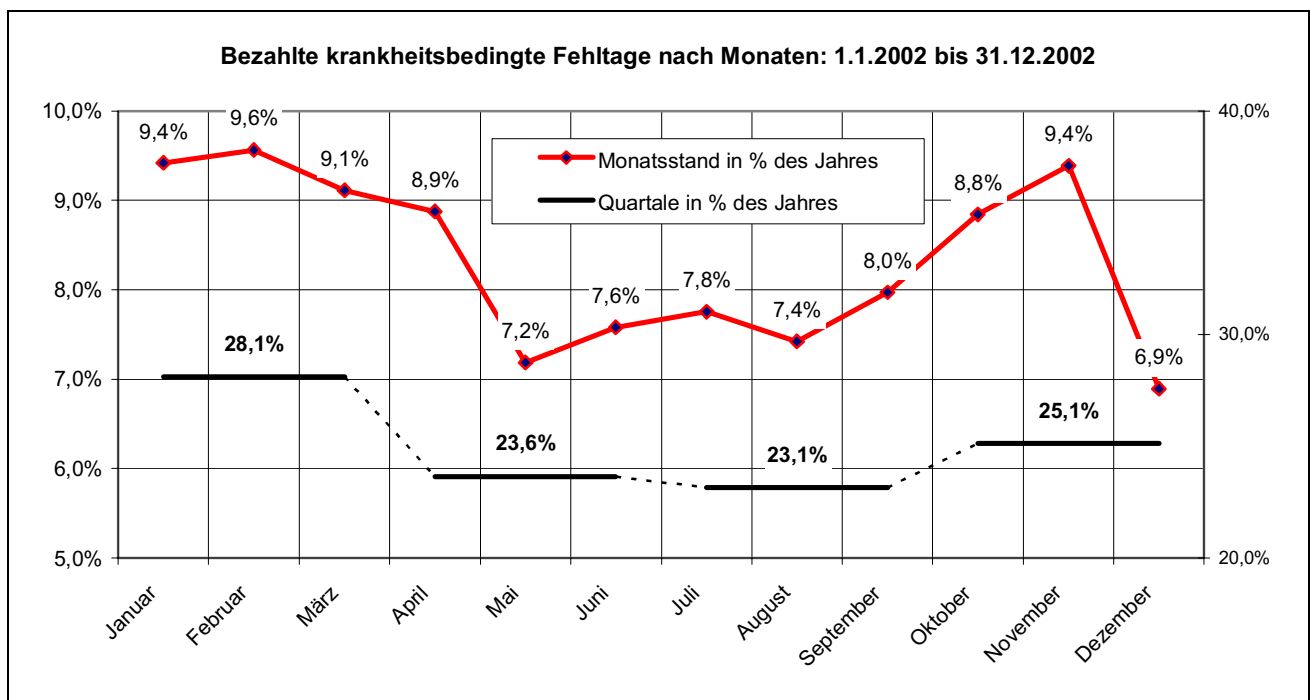


Abb. C.5.2-14: Krankheitsbedingte Fehltage nach Monaten

<sup>7</sup> Den ausgewiesenen Fehlzeiten im 4. Quartal liegen die Informationen aus dem Datenabzug Januar 2003 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.

### C.5.3 Unbezahlte Fehlzeiten und Langzeiterkrankungen

Die bisherigen Auswertungen auf Basis der vom im Abschnitt „C.5.1 Zur Methodik der Fehlzeitenanalyse“ beschriebenen Vollkräfteberechnung werden nachstehend ergänzt durch eine Betrachtung der unbezahlten Fehlzeiten, der gesamten Fehlzeiten und der Langzeiterkrankungen.

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). Aufgrund der fehlenden Bezügezahlungen kann für diesen Personenkreis keine Vollkraftberechnung durchgeführt werden. In den folgenden Auswertungen werden die Fehltage und die zugrunde liegende Sollarbeitszeit somit um den Teilzeitanteil unbereinigt abgebildet, d.h. es erfolgt keine rechnerische Zusammenfassung der Teilzeitbeschäftigten zu Vollkrafttagen.

Durch die unbezahlten Fehlzeiten wird ebenfalls ein - nicht unwesentlicher – Kapazitäts (Produktivitäts-)ausfall verursacht. Die Kontrolle der verfügbaren Arbeitskapazität kann sich daher nicht nur auf die budgetrelevanten Fehlzeiten konzentrieren. Im Hinblick auf eine fundierte Personalplanung sind somit auch Analysen der unbezahlten Fehlzeiten durchzuführen, da personelle Ersatzmaßnahmen oft nicht möglich sind.

Die **Beschäftigten ohne Krankenbezüge** in der gesamten hamburgischen Verwaltung weisen für das vergangene Jahr eine Fehlzeitenquote von insgesamt **0,6 %** auf: bei den Einzelpläne betrug sie **0,6 %** (Vorjahr 0,7 %), bei den Einrichtungen nach § 15 LHO **0,7 %** (Vorjahr 0,5 %) und bei den Landesbetrieben nach § 26 LHO: **1,1 %** (Vorjahr 1,3 %). In der folgenden Abbildung sind zusätzlich die Quoten für die einzelnen Behörden dargestellt. Auch hier zeigt sich eine starke Streuung zwischen den Einzelplänen.

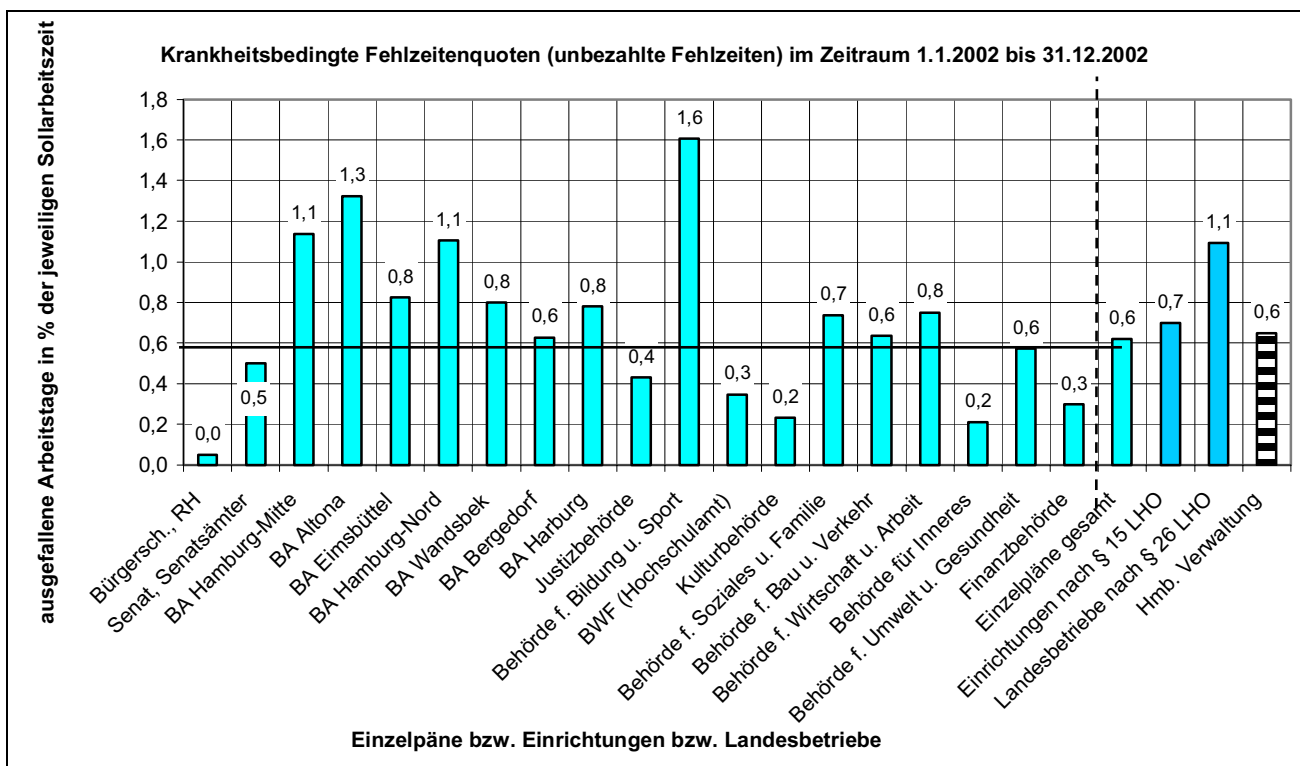


Abb. C.5.3-1: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten von Beschäftigten ohne Krankenbezüge

Eine Darstellung der **Fehlzeitenquoten der gesamten (unbereinigten: s.o.) Fehlzeiten** bietet die nachstehende Abbildung C.5.3-2. Durch die Einbeziehung der unbezahlten Fehlzeiten fallen die Fehlzeitenquoten insgesamt höher aus, als bei der Betrachtung nur der bezahlten Fehlzeiten. Das Verteilungsprofil der Quoten der Einzelpläne entspricht in etwa dem, das weiter vorn in Abbildung C.5.2-1 gezeigt wurde, wobei es in einzelnen Bereichen aufgrund überdurchschnittlich hoher oder niedriger Quoten bei den unbezahlten Fehlzeiten zu Abweichungen kommt, so z.B. bei der Behörde für Bildung und Sport und der Behörde für Inneres.

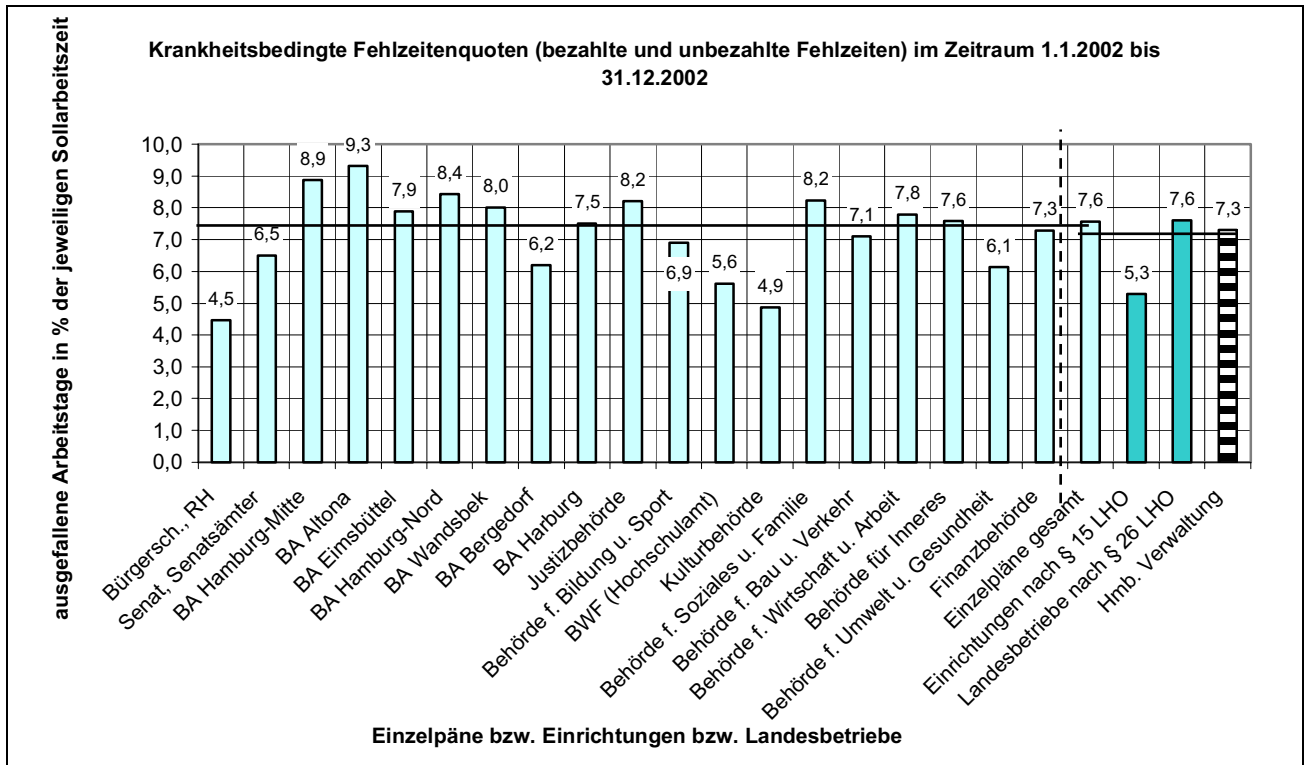


Abb. C.5.3-2: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten insgesamt

Für die Analyse der **Langzeiterkrankungen** wurden ebenfalls alle Krankheitsfälle (mit und ohne Krankenbezüge) betrachtet. Als Langzeiterkrankung wurden alle **Erkrankungen mit einer Dauer von mehr als 30 Arbeitstagen** definiert. Dadurch konnten auch Langzeiterkrankte mit Bezügen (zum überwiegenden Teil Beamte) berücksichtigt werden. Die nachfolgende Abbildung zeigt den Anteil der Ausfalltage der Langzeiterkrankten an allen Erkrankungstagen. Es ist ersichtlich, dass im Durchschnitt der hamburgischen Verwaltung **43,6 %** (Vorjahr 44,0 %) der Fehltage durch Langzeiterkrankte verursacht wurden. Der Einfluss der Langzeiterkrankungen ist dabei bei einigen Behörden besonders ausgeprägt.

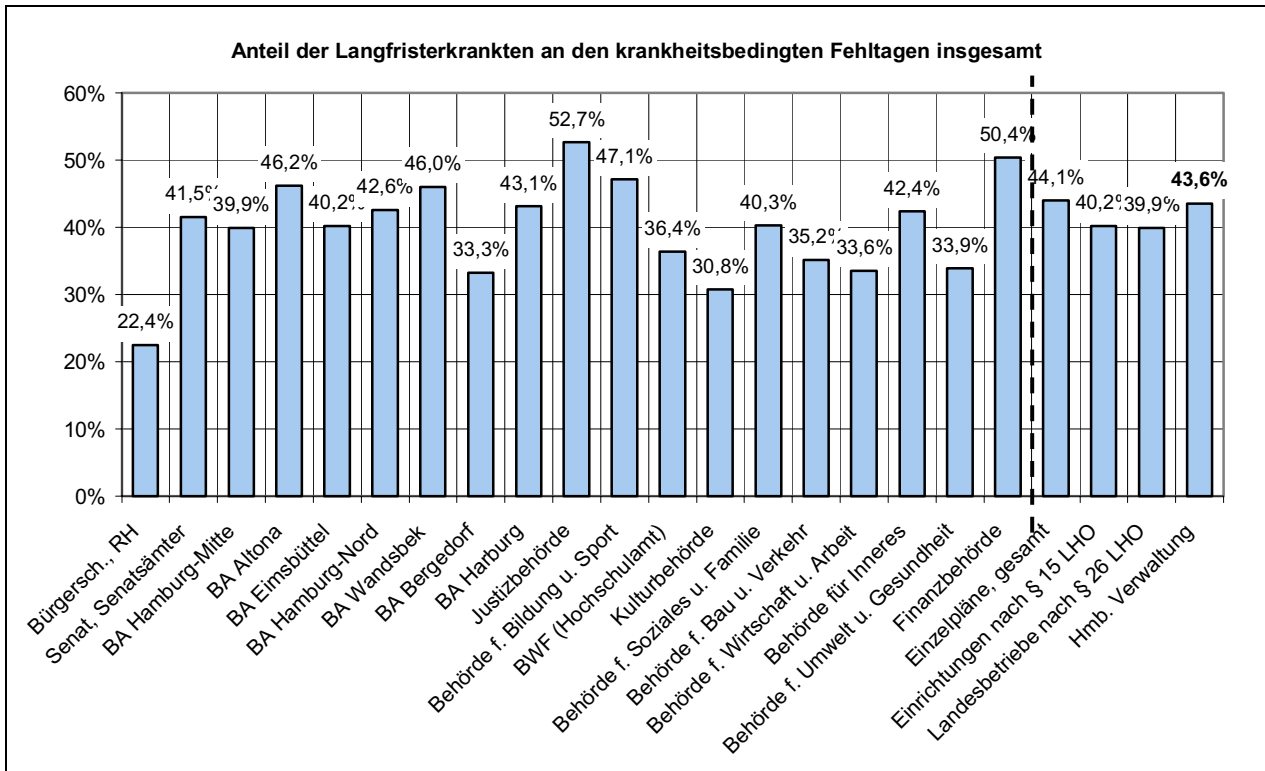


Abb. C.5.3-3: Anteil der Langfristerkrankungen

Die folgende Darstellung schließt auch die kürzeren Erkrankungen mit ein. Gegenüber der Darstellung in Abbildung C.5.2-8 zeigt sich hier das verstärkte Gewicht der Langzeiterkrankungen.

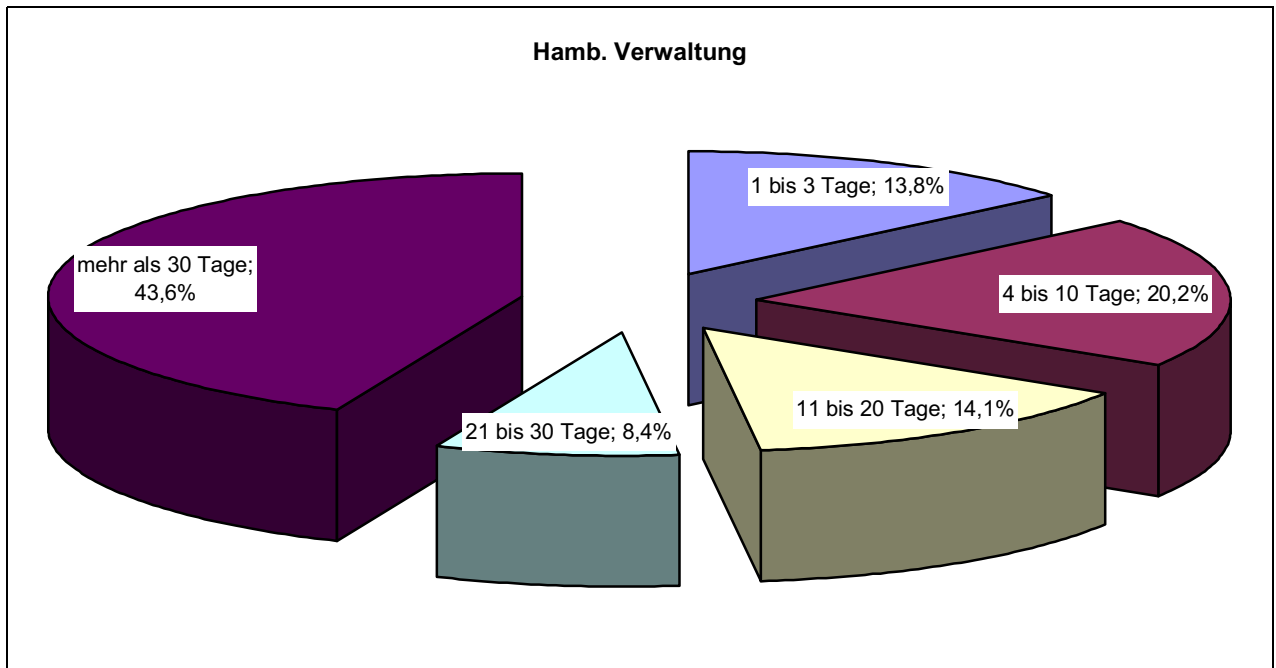


Abb. C.5.3-4: Anteile nach Erkrankungsdauer insgesamt

Die Zuordnung der Fehltage der Langzeiterkrankten zu verschiedenen **Altersgruppen** zeigt wie erwartet einen Zusammenhang zwischen dem Lebensalter und der Anzahl/Summe der Fehltage: Dabei ergab sich der nachfolgend aufgeführte Zusammenhang zwischen der jeweiligen Altersgruppe und deren Anteil an allen Fehltagen der Langzeiterkrankten:

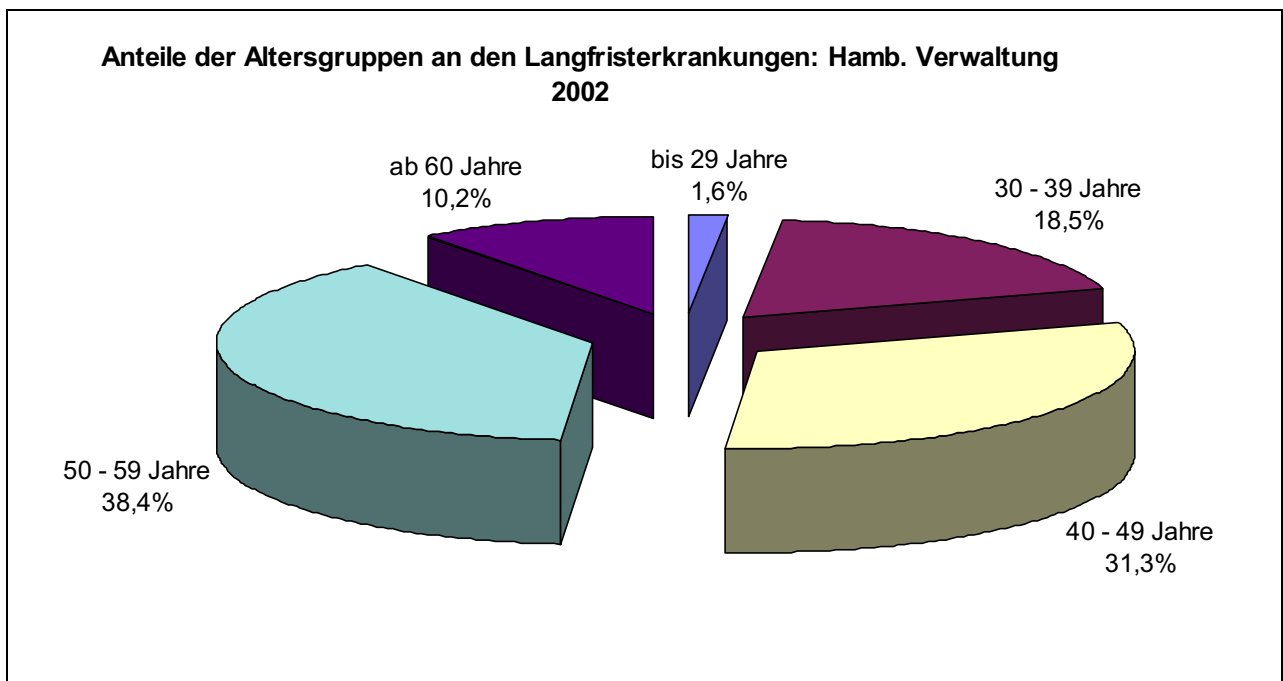


Abb. C.5.3-5: Anteile der Altersgruppen an den Ausfalltagen durch Langfristerkrankungen

---

Gegenüber dem Vorjahr hat sich eine Verstärkung in der Altersgruppe der 40 bis 49-Jährigen zu Lasten der Gruppe der 50 bis 59-Jährigen ergeben.

<b>Altersgruppen</b>	<b>Anteil an allen Fehltagen 2001</b>	<b>Anteil an allen Fehltagen 2002</b>
Bis 29 Jahre	1,8 %	1,6 %
30 – 39 Jahre	16,9 %	18,5 %
40 – 49 Jahre	29,1 %	31,3 %
50 – 59 Jahre	41,9 %	38,4 %
Ab 60 Jahre	10,3 %	10,2 %

## C.5.4 Standardisierte Fehlzeitenquoten im Behördenvergleich

Das im Folgenden angewandte rechnerische Verfahren zur Ermittlung von standardisierten Fehlzeitenquoten ermöglicht einen um unterschiedliche, betrieblich nicht steuerbare Strukturen bereinigten Vergleich des Fehlzeitenstands der Behörden. Dabei werden die jeweiligen Fehlzeitenquoten (der bezahlten Fehlzeiten, wie in Abschnitt C.5.2 analysiert) – in Abhängigkeit vom Schwerbehindertenanteil und vom Durchschnittsalter - in unterschiedlichem Ausmaß berührt. Im Wesentlichen ergeben sich die nachstehenden Auswirkungen, die sich gegenseitig verstärken oder zum Teil aufheben können.

Die Ausfilterung der Datensätze von Schwerbehinderten und die Altersstandardisierung bewirken bei „jungen Behörden“ eine gegenüber den nicht standardisierten Quoten rechnerische Zunahme der altersstandardisierten Fehlzeitenquote, bei „alten“ Behörden und bei Behörden mit vergleichsweise hohen Schwerbehindertenanteilen eine rechnerische Abnahme.

In Abbildung C.5.4-1 sind die nicht standardisierten und die standardisierten Fehlzeitenquoten der Behörden absteigend von der höchsten standardisierten Fehlzeitenquote dargestellt. Mit Ausnahme der Behörde für Wissenschaft und Forschung kommt es zu einer generellen Verminderung der Quote. Es wird auch deutlich, dass sich durch das Standardisierungsverfahren in Einzelfällen eine Änderung in der Rangfolge ergibt (so bei der Behörde für Soziales und Familie, die einen sehr hohen Schwerbehindertenanteil aufweist).

Bei einem **Steuerungsziel Senkung des Krankenstandes** für den Arbeitgeber Freie und Hansestadt Hamburg insgesamt, dient der Durchschnitt der hamburgischen Verwaltung (also einschließlich der Einrichtungen und Landesbetriebe) als Orientierungswert. Bei Überschreiten dieser Grenze wird ein näherer Prüfungsbedarf in den betroffenen Behörde sichtbar (in der Abbildung als Prüfungsbereich gekennzeichnet). In diesem Bereich befinden sich für das Jahr 2002 neun Behörden – darunter solche mit großen Personalkörpern<sup>8</sup>.

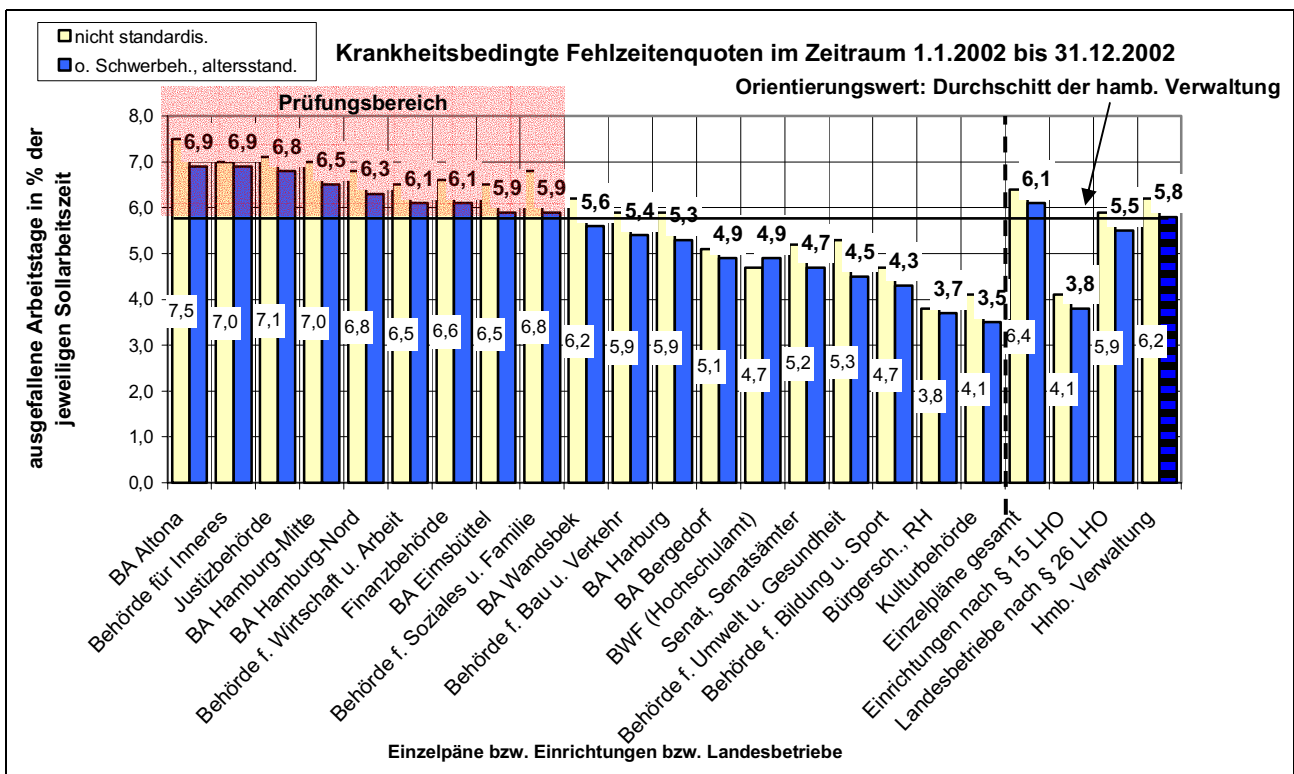


Abb. C.5.4-1: Standardisierte und nicht standardisierte Fehlzeitenquoten der Behörden

<sup>8</sup> Die Behörde für Bildung und Sport enthält in diesen Auswertungen nicht mehr die Lehrkräfte an staatlichen Schulen (vgl. vorn Abschnitt C.5.1).

---

Die Berufskategorien innerhalb der Behörden bieten eine wesentliche Möglichkeit zu differenzierten Urteilen und auch Richtwerten zu kommen: In der Regel gehen von Tätigkeit und Arbeitsumfeld erhebliche Einflüsse auf den Krankenstand aus. Die ausgeübten Berufe in ihrer Zusammenfassung zu Berufskategorien können zudem als Annäherung an Gruppen mit ähnlichem Gefährdungspotenzial betrachtet werden. Auch ist die Verteilung der Berufe in den Behörden sehr unterschiedlich.

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 gelb unterlegtes Feld kennzeichnet dabei die Behörden mit näherem Prüfungsbedarf (wie auch schon in der vorstehenden Abbildung im Prüfungsbereich enthalten).

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, die in ihrer Höhe erhebliche Unterschiede aufweisen<sup>9</sup>.

Für die den Fachbehörden spezifischen Berufskategorien „Berufsfeuerwehreute“, „Polizeivollzugsbedienstete“, „Richter/innen, Staatsanwälte/innen“, „Steuerefachpersonal“ und „Vollstreckungs/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 über dem jeweiligen Behördenergebnis liegen.

Die Fehlzeitenquoten der in mehreren Behörden vorkommenden Berufskategorien sind in ihren Feldern gelb 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 - z.B. hinsichtlich Aufgabenbereich, Arbeitsumfeld/Arbeitsplatzmerkmale (wie Schichtarbeit, Publikumsdienste etc.), Geschlechteranteile, Höhe und Art der Fluktuation 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>9</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 erscheint.



Richtwerte Orientierungswert	Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten, altersstandardisiert <sup>(1)</sup> ,																			Richt- werte <sup>(2)</sup>
	nach Einzelplänen und hamb. Verwaltung insgesamt - gegliedert nach Berufskategorien																			
Berichtszeitraum 01.01.2002 bis 31.12.2002	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																				
Berufskategorie																				
Berufsbereich: I																				
Gärtner/innen, Gartenarbeiter/innen	x	x	8,3	9,2	10,9	11,4	7,1	4,1	4,2	x	x	x	x	x	x	8,3	x	x	x	8,0
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	x	x	x	x	x	9,6	2,3	x	2,0	x	x	x	x	x	2,3	6,9	x	3,1	x	4,9
Berufsbereich: II																				
Bergleute, Mineralgewinner/innen	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0,1
Berufsbereich: III																				
Fertigungsberufe	x	x	10,0	x	6,6	5,0	9,5	2,5	x	1,3	2,9	x	x	x	9,7	8,3	5,8	4,7	x	7,5
Berufsbereich: IV																				
Architekten/innen, Bauingenieure/innen	x	x	3,6	6,7	3,0	4,9	3,8	2,6	3,9	x	x	x	x	x	3,1	3,2	x	2,9	2,8	3,4
Ingenieure/innen, sonstige	x	x	x	3,1	x	x	x	3,9	x	x	x	x	x	x	3,9	2,5	4,2	3,6	2,1	3,3
Techniker/innen, u. ä.	x	x	4,3	x	6,4	5,4	3,1	5,4	7,1	x	4,7	x	x	x	7,8	6,3	6,1	4,8	6,7	5,5
Wissenschaftliche Berufe	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	1,9	1,8	x	2,3
Berufsbereich: V																				
Ärzte/Ärztinnen	x	1,7	2,4	x	x	2,0	x	x	5,0	6,5	x	x	x	2,3	x	x	x	2,1	x	3,1
Berufsfeuerwehrleute	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	10,0	x	x	10,0
Bibliothekskräfte, Museumsfachleute	x	3,2	x	x	x	x	x	x	1,5	7,2	x	x	x	x	x	x	x	x	x	4,5
Bürofachkräfte	2,8	7,1	7,4	6,5	6,0	7,3	7,3	5,5	6,1	6,4	4,7	4,7	2,8	7,4	6,6	6,1	7,6	6,9	5,6	6,4
Datenverarbeitungsfachleute	x	4,4	x	x	x	x	x	x	x	3,1	6,8	x	x	4,0	4,9	3,4	3,6	5,4	3,6	4,1
Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe	x	x	x	x	x	x	x	x	x	2,3	1,6	x	2,1	2,3	7,6	x	1,3	2,6	x	2,5
Haus-, Gewerbeverwaltung	x	x	6,0	2,7	3,8	2,4	4,2	x	2,0	10,9	4,6	x	x	x	x	x	x	x	x	5,1
Heimleiter/innen, Sozialpädagogen/innen	x	x	4,9	7,7	4,0	5,5	4,1	5,0	4,7	3,6	4,6	x	x	4,0	x	x	x	x	x	4,6
Hochschullehrkräfte, Dozenten/innen	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	1,2
Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	5,0
Lehrkräfte, sonstige	x	x	x	x	x	x	x	x	x	3,0	3,1	x	x	x	x	x	0,9	x	x	2,9
Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	4,1	2,8	6,4	8,2	x	5,3	4,5	6,4	5,5	6,9	3,9	5,6	4,7	4,7	3,3	2,9	5,2	2,8	3,6	4,3
Medizinallaboranten/innen	x	5,2	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	6,5
Pförtner/innen, Hauswartin	x	x	3,7	10,5	x	2,9	6,7	x	x	5,8	2,2	x	x	x	x	x	x	x	6,4	3,6
Polizeivollzugsbedienstete	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	5,9	x	x	5,9
Raum-, Hausreinigungskräfte	x	x	7,5	x	x	x	x	x	x	4,8	7,9	x	x	x	x	x	x	x	x	8,1
Richter/innen, Staatsanwälte/innen	x	x	x	x	x	x	x	x	x	1,9	x	x	x	x	x	x	x	x	x	1,9
Sozialarbeiter/innen, Sozialpfleger/innen	x	x	6,3	5,5	4,7	5,0	4,6	5,2	4,1	5,9	5,0	x	x	5,4	x	x	x	3,7	x	5,2
Stenotypisten/innen, Schreibpersonal	x	7,0	10,4	8,2	8,0	14,7	3,7	3,6	5,3	7,7	4,8	4,7	x	8,8	7,4	4,3	9,3	8,7	7,5	6,5
Steuerfachpersonal	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	6,5	6,5
Übrige Dienstleistungsberufe	x	4,5	5,8	7,0	8,5	5,3	6,6	2,2	4,2	7,4	5,9	x	1,7	6,2	8,6	6,7	8,4	6,0	7,7	6,8
Vollstreckungs-/Vollzugspersonal	x	x	x	x	x	x	x	x	x	9,4	x	x	x	x	x	x	x	x	x	9,4
Berufsbereich: VI																				
Sonstige und nicht zugeordnete Fälle	x	x	x	x	x	6,3	x	x	x	3,8	x	x	x	x	x	12,6	x	x	x	7,6
nachrichtl.: Behördenergebnisse bzw. Orientierungswert																				Orientier- wert
Gesamt	3,7	4,7	6,5	6,9	5,9	6,3	5,6	4,9	5,3	6,8	4,3	4,9	3,5	5,9	5,4	6,1	6,9	4,5	6,1	5,8

(1) Erfasste Zeitarbeiter: Krankheit, Unfall (Arbeitsunfälle), Kur. Ohne Lehrkräfte an staatlichen Schulen (BBS). Ohne Hochschullehrer u. Lehrbeauftragte an Hochschulen. Die Altersstandardisierung unterlegt rechnerisch den Behörden, Einrichtungen und Landesbetrieben die selbe Altersstruktur, 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 (gelb unterlegte Felder), wenn das Gesamtergebnis für eine Behörde (Einzelplan) den Durchschnitt der hamb. Verwaltung als Orientierungswert (s. letzte Zeile) überschreitet (gelb unterlegte Felder).

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

Abb. C.5.4-2: Richtwerte und Orientierungswert

## C.5.5 Bewertung der Höhe des Krankenstandes

Eine Bewertung der Höhe des Krankenstandes setzt die Heranziehung eines geeigneten Vergleichsmaßstabes voraus. Die Vergleichbarkeit mit Dritten wie z.B. den Krankenkassen, ist zurzeit aufgrund methodischer Unterschiede nicht gegeben. Die Daten einzelner Krankenkassen sind zudem nicht repräsentativ für die Gesamtbelegschaft. Der gegenüber der Privatwirtschaft vermeintlich höhere Krankenstand der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ist auch strukturbedingt. Der Vergleich mit anderen Gebietskörperschaften (z.B. dem Deutschen Städtetag) befindet sich erst im Aufbau. Hier besteht das Problem, dass in vielen Städten bisher keine vollständige Erfassung und Analyse der Fehlzeiten erfolgt.

Aus den genannten Gründen wurde in Hamburg zunächst vordringlich die interne Analyse vorangetrieben. Dass im Hinblick auf die Verbesserung der internen Vergleichbarkeit zwischen den Behörden der Freien und Hansestadt Hamburg entwickelte Instrumentarium wurde in diesem Kapitel vorgestellt. Die Einordnung der Höhe der Fehlzeiten einzelner Behörden im Vergleich zu anderen wird durch die Orientierungs- bzw. Richtwerte ermöglicht. Damit wird ein Vergleichsmaßstab auf der Grundlage vergleichbarer Sachverhalte geschaffen. Ansatzpunkte für die Verringerung der Fehlzeiten können in der Folge auch durch Kontakte zwischen den Behörden entwickelt werden (Lernen von den Besten).

Die Behörden können auf der Basis der vorliegenden Analyseergebnisse im Rahmen des Konzeptes zur Betrieblichen Gesundheitsförderung in der hamburgischen Verwaltung gezielt Maßnahmen zur Beeinflussung der Höhe der Fehlzeiten initiieren.

<b>Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten<sup>(1)</sup> nach Statusgruppen - gegliedert nach Schularten</b>												
<b>Berichtszeitraum 01.08.2001 bis 31.07.2002</b>												
<b>Statusgruppe</b>	<b>Beamte u. Beamtinnen</b>			<b>Angestellte</b>			<b>Arbeiter u. Arbeiterinnen</b>			<b>Beschäftigte gesamt</b>		
	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>ges.</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>ges.</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>ges.</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>ges.</b>
	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>Schulart</b>												
- Lehrkräfte an Beruflichen Schulen	2,4	3,4	2,7	2,1	4,7	3,5	0,0	0,0	0,0	2,3	3,5	2,8
- Lehrkräfte an Gesamtschulen	3,0	3,7	3,4	3,5	3,8	3,7	0,0	0,0	0,0	3,0	3,7	3,4
- Lehrkräfte an Grund/Haupt/Realschulen	2,7	3,5	3,3	4,5	4,5	4,5	0,0	0,0	0,0	2,8	3,5	3,4
- Lehrkräfte an Gymnasien	3,2	4,2	3,6	2,0	5,8	3,9	0,0	0,0	0,0	3,1	4,3	3,6
- Lehrkräfte an Sonderschulen	3,8	4,4	4,2	2,4	4,5	3,9	0,0	0,0	0,0	3,7	4,4	4,2
<b>Gesamt:</b>	2,8	3,7	3,3	2,9	4,6	4,0	0,0	0,0	0,0	2,8	3,8	3,4

- (1) Erfasste Zeitarten: Krankheit (517, 530), Unfall (533=Arbeitsunfälle), Kur (534). Bezahlte Fehltag in Vollarbeitstagen. Grundgesamtheit : statistischer Personalbestand (P-stat), nur Berufskategorien der Lehrkräfte an staatlichen Schulen.  
Zu früheren 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 Fehltag, die auf Schulferien-, Wochenend- oder Feiertage entfallen, sowie Mutterschutzzeiten nicht gezählt. Für Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse findet eine Umrechnung der Fehltag entsprechend dem Verhältnis von individueller Arbeitszeit zur Regelarbeitszeit statt. Die Grundgesamtheit ist der statistische Personalbestand (P\_stat).

# Impressum

## *Herausgeber:*

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

Telefon: (040) 428 41-41 35

Telefax: (040) 428 41-25 09

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

## *Redaktion und Druckvorbereitung:*

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

## *Druck:*

Druckerei der JVA Am Hasenberge

## *Auflage:*

2.100 Stück

## *Ausgabe:*

7. Jahrgang, Juli 2003

## *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.

