



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg  
Personalamt

**Personalbericht 2000**

**blickpunkt personal**

Aktuelles, Aktivitäten, Ansichten

**2/2000**



---

## Editorial

### Personalbericht 2000 liegt vor.

Liebe Leserinnen und Leser,

auf dem Modernisierungswege der Verwaltung sind wir gemeinsam mit der Vorlage des Personalberichtes 2000 der Freien und Hansestadt Hamburg wieder einen wesentlichen Schritt weitergekommen.

Für den Erfolgs- und Kostenfaktor Personal verfügen wir über eine Fülle von Informationen, die unsere Planbarkeit für den Bereich Personal erheblich verbessert.

Diese sind sowohl für das zentrale als auch für das dezentrale Management von besonderer Bedeutung. Hinsichtlich der personalwirtschaftlichen Steuerung beziehen sich die Informationsbedarfe auf die Analyse der Personalkosten und der Personalstruktur. Informationen für die Analyse der Personalkosten im Rahmen der Dezentralisierung der Personalausgaben werden bereits in Form von monatlichen Budgetberichten, einschließlich einer Hochrechnung auf das Jahresende, bereitgestellt und kontinuierlich weiterentwickelt. Informationen über die Personalstruktur liegen jetzt in gebündelter Form vor.

Für die politischen Entscheidungsträger und die Behörden und Ämter ist das vorhandene Datenmaterial zur Personalstruktur transparent aufbereitet worden. Zur Sicherstellung der Kommunikationsfähigkeit über personalwirtschaftliche Sachverhalte sind gemeinsame Standards und Berichtsformen festgelegt. Die leistungsfähige und umfassende Aufbereitung von Personalstrukturkennzahlen setzt eine methodisch verbindliche und standardisierte Datengrundlage voraus. Dies erleichtert auch den Einstieg in die überregionale Vergleichbarkeit. Nur so sind Benchmarking-Gesichtspunkte, z.B. zwischen den Stadtstaaten, sinnvoll zu berücksichtigen.

In einem nicht einfachen Prozess ist es gelungen, gemeinsam mit den Behörden und Ämtern durch ein Qualitätsmanagement das vorhandene Datenmaterial auf seine Validität und Aktualität hin zu überprüfen.

Das Ergebnis von Methodenentwicklung und Datenaufbereitung liegt nunmehr vor. Es ist der Personalbericht 2000. Er ist sozusagen als eine Eröffnungsbilanz zu verstehen, die die Fülle an unterschiedlichen Stellen vorhandener, neu erfasster und spezifisch ausgewerteter Personalstrukturdaten in einer bedarfsgerechten Form präsentiert und mit dem Stichtag 31.12. des Vorjahres aktuell zur Verfügung stellt.

Der jährlich vorzulegende Personalbericht stellt Informationen und Analysen über die Ist-Struktur des Personalstandes in der hamburgischen Verwaltung bereit und soll das dezentrale und zentrale Controlling in seinen unterschiedlichen Ausprägungen unterstützen, z.B. durch

- Festlegung und Operationalisierung von personalwirtschaftlichen Zielen (Soll-Größen); ohne messbare Zielvorgaben gibt es kein Controlling.
- die analytische Aufbereitung von Ist-Daten als unverzichtbaren Beitrag zur Zielbildung.
- Abbildung von Zielerreichungsgraden in quantifizierbaren Größen und somit Ermöglichung einer Rückkopplung von Ergebnissen personalwirtschaftlicher Maßnahmen an die Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger.
- Hilfestellung bei der Simulation von Strukturveränderungen, um die Folgen von Entscheidungen abzuschätzen und ggf. Alternativen besser bewerten zu können.
- Bereitstellung von Vergleichsmöglichkeiten mit anderen Gebietskörperschaften im Rahmen eines Benchmarkings.

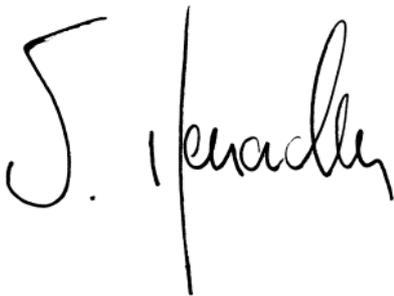
Möglich geworden ist die Erstellung des Personalberichtes nur durch die Nutzung der Bürokommunikationsinstrumente, die die luK-Technik bietet, sowie auf der einheitlichen Datenbasis der für eine ganzheitliche Personalverwaltung (einschl. Bezügeabrechnung) eingesetzten Standard-Software (PAISY).

Nunmehr gilt es, jährlich dem Senat einen aktuellen Personalbericht vorzulegen und seine inhaltlich und anforderungsgerechte Weiterentwicklung stufenweise voranzutreiben.

---

Dank gilt all denjenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die hochprofessionell an der fristgerechten Vorlage des Personalberichtes 2000 zu den Beratungen des Senats zum Haushalt 2001 mitgewirkt haben.

Diese Ausgabe von "blickpunkt personal" widmet sich ausschließlich dem Personalbericht 2000 und informiert über wichtige allgemeine Ergebnisse. Nach seiner weiteren Diskussion im politischen Raum steht dann auch das Gesamtwerk zur Verfügung einschließlich der diversen behörden- und ämter-spezifischen Auswertungen.



Dr. Volker Bonorden  
Leiter des Personalamtes

---

## Inhalt

<b>A</b>	<b>Einleitung</b> .....	4
<b>B</b>	<b>Methodische Anmerkungen</b> .....	5
<b>C</b>	<b>Personalstatistische Auswertungen</b> .....	6
<b>C.1</b>	<b>Personalübersicht</b> .....	6
<b>C.2</b>	<b>Personalbestandsstatistik</b> .....	8
C.2.1	Personalbestand nach Beschäftigtenaggregaten .....	8
C.2.1.1	Statistischer Personalbestand .....	8
C.2.1.2	Budgetrelevanter Personalbestand .....	9
C.2.2	Beschäftigung nach Voll- und Teilzeit .....	10
C.2.3	Personalbestand nach Statusgruppen .....	15
C.2.4	Personalbestand nach Laufbahngruppen .....	16
C.2.5	Beschäftigung und Bezahlungsstruktur .....	18
<b>C.3</b>	<b>Altersstruktur des Personalbestands</b> .....	26
<b>C.4.1</b>	<b>Fluktuation</b> .....	30
<b>C.4.2</b>	<b>Personalbestandsveränderung insgesamt</b> .....	32
<b>D</b>	<b>Weiterentwicklung des Personalberichts</b> .....	33

---

## A. Einleitung

Der vorliegende erste Hamburger Personalbericht stellt eine Zusammenstellung von aktuellen Strukturdaten der Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung dar. Hiermit ist das Ziel verbunden, verlässliche und vereinheitlichte Informationen über die Quantität und Qualität der Beschäftigtenstruktur bereitzustellen.

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

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

Bei der Auswahl der Berichtsfelder dieses Personalberichts steht neben der Verfügbarkeit des zu Grunde liegenden Datenmaterials das Interesse im Mittelpunkt, die Grundlage für weiterreichende personalwirtschaftliche Informationen in Form von spezifischen Kennzahlen bereitzustellen. Dazu werden im Personalbericht insbesondere Analysen des statistischen Personalbestands aufbereitet. Dieser Bestand wird in seinen unterschiedlichen Abgrenzungen quantifiziert und nach mehreren Kriterien (Statusgruppen, Laufbahngruppen, Bezahlungsstruktur) differenziert. Daneben werden die Berichtsfelder der Fluktuation sowie der Altersstruktur des Personalbestands aufbereitet. Jede Einzeldarstellung ermöglicht dabei auch eine geschlechtsspezifische Interpretation der Daten. Zusätzlich wird auch der budgetrelevante Personalbestand mit den einzelnen Beschäftigungsgruppen ausgewiesen.

Der Personalbericht wird in enger Zusammenarbeit mit den Behörden und Ämtern weiterentwickelt. Diese Veränderungen werden sich in Stufen vollziehen und die Erfahrungen aus diesem ersten Personalbericht ("Eröffnungsbilanz") werden in die Fortentwicklung einfließen.

Der Stand aller Angaben in diesem Personalbericht ist der 31.12.1999. Für die jährlich zu erstellenden Personalberichte wird jeweils der 31.12. des Vorjahres Stichtag der Datenerhebung sein. **Damit wird eine bisher nicht vorhandene Gesamtübersicht und Aktualität für den wichtigen Bereich „Personal“ zur Verfügung gestellt.**

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

---

## B. Methodische Anmerkungen

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

Besondere Bedeutung kommt der Basiskennzahl des „Personalbestands“ zu. Für die Interpretation der Daten und Statistiken ist das zu Grunde liegende Beschäftigtenaggregat, d.h. die Abgrenzung der in der hamburgischen Verwaltung Beschäftigten, als Ausgangsgröße statistischer Auswertungen von zentraler Bedeutung. Um ein hohes Maß an methodischer Transparenz zu erreichen, wurde zunächst eine Klassifizierung der bestehenden Beschäftigungsverhältnisse vorgenommen, die anschließend zu hierarchisch aufeinander aufbauenden Beschäftigtenaggregaten zusammengefasst wurden. Im Einzelnen werden folgende Aggregate unterschieden<sup>1</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 ausgeführten Berichtsfelder.
- Der budgetrelevante Personalbestand (P bud) enthält neben dem statistischen Personalbestand zusätzlich noch folgende Gruppen von Beschäftigungsverhältnissen: geringfügig Beschäftigte sowie die Gruppe der Auszubildenden, Anwärter, Referendare und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung. Außerdem sind in diesem Aggregat die sonstigen budgetrelevanten Beschäftigten enthalten. Der budgetrelevante Personalbestand umfasst damit alle Beschäftigungsverhältnisse, die im Berichtsmonat als bezahlte Arbeitskapazität zur Verfügung standen. Nicht enthalten sind Beurlaubte, auch wenn sie im Berichtsmonat noch Zahlungen erhielten, die als Kosten im Budget berücksichtigt werden müssen.

Um zu einer Summe aller Beschäftigungsverhältnisse 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>2</sup>) und sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag.

---

<sup>1</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>2</sup> EGZ: Eingliederungszuschuß, z.B. für schwervermittelbare Beschäftigte; ABM: Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen

## C. Personalstatistische Auswertungen

Die Basis der nachfolgenden Einzeldarstellungen bilden die Aggregate des statistischen bzw. des budgetrelevanten Personalbestands. Der Umfang und die Zusammensetzung dieser beiden Aggregate ist im folgenden Abschnitt C.1. Personalübersicht dargestellt.

### C.1. Personalübersicht

Die folgenden Tabellen geben einen zusammengefassten Überblick über das Personal in der hamburgischen Verwaltung. Die Zahlen werden in den weiteren Kapiteln und Tabellen unter verschiedenen Blickwinkeln detailliert und erläutert.

C.1.1 Stand 31.12.1999	Personaltableau der hamburgischen Verwaltung											
	Einzelpläne			Einrichtungen nach § 15 LHO			Landesbetriebe nach § 26 LHO			Hmb. Verwaltung		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
Unbefristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen	31.292	24.941	56.233	4.061	4.967	9.028	950	882	1.832	36.303	30.790	67.093
Befristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen	974	2.026	3.000	1.763	1.630	3.393	112	112	224	2.849	3.768	6.617
<b>Statistischer Personalbestand</b>	<b>32.266</b>	<b>26.967</b>	<b>59.233</b>	<b>5.824</b>	<b>6.597</b>	<b>12.421</b>	<b>1.062</b>	<b>994</b>	<b>2.056</b>	<b>39.152</b>	<b>34.558</b>	<b>73.710</b>
Auszubildende, Anwärter/innen, Referendare/innen und Praktikanten/innen mit Ausbildungsvergütung	1.339	1.423	2.762	129	239	368	135	53	188	1.603	1.715	3.318
Geringfügig Beschäftigte	15	39	54	202	180	382	0	0	0	217	219	436
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	40	68	108	115	132	247	0	1	1	155	201	356
<b>Personalbestand, budgetrelevant</b>	<b>33.660</b>	<b>28.497</b>	<b>62.157</b>	<b>6.270</b>	<b>7.148</b>	<b>13.418</b>	<b>1.197</b>	<b>1.048</b>	<b>2.245</b>	<b>41.127</b>	<b>36.693</b>	<b>77.820</b>
Bedienstete, die wg. längerer AU ohne Krankenbezüge sind	115	246	361	30	113	143	12	14	26	157	373	530
Ohne monatliche Bezüge beurlaubte Beschäftigte	429	3.298	3.727	90	784	874	38	147	185	557	4.229	4.786
Beschäftigte nach §§ 217ff und §§260ff SGB III (EGZ/ABM-Beschäftigte)	8	7	15	0	1	1	0	0	0	8	8	16
Sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag	826	719	1.545	772	739	1.511	35	61	96	1.633	1.519	3.152
<b>Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der hamburgischen Verwaltung</b>	<b>35.038</b>	<b>32.767</b>	<b>67.805</b>	<b>7.162</b>	<b>8.785</b>	<b>15.947</b>	<b>1.282</b>	<b>1.270</b>	<b>2.552</b>	<b>43.482</b>	<b>42.822</b>	<b>86.304</b>

C.1.2 Stand 31.12.1999	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>	32.266	26.967	59.233	5.824	6.597	12.421	1.062	994	2.056	39.152	34.558	73.710
darunter unbefristet Beschäftigte	31.292	24.941	56.233	4.061	4.967	9.028	950	882	1.832	36.303	30.790	67.093
darunter befristet Beschäftigte	974	2.026	3.000	1.763	1.630	3.393	112	112	224	2.849	3.768	6.617
darunter Beschäftigte in Vollzeit	29.786	14.313	44.099	5.128	4.172	9.300	990	568	1.558	35.904	19.053	54.957
darunter Beschäftigte in Teilzeit	2.480	12.654	15.134	696	2.425	3.121	72	426	498	3.248	15.505	18.753
<b>Vollkräfte gesamt</b>	31.531,7	22.380,3	53.912,0	5.494,4	5.502,4	10.996,8	1.031,9	823,4	1.855,4	38.058,0	28.706,1	66.764,2
<b>Beamte und Beamtinnen</b>	22.445	14.218	36.663	1.759	460	2.219	115	65	180	24.319	14.743	39.062
darunter einfacher Dienst	159	34	193	0	0	0	0	0	0	159	34	193
darunter mittlerer Dienst	7.897	2.997	10.894	33	46	79	36	25	61	7.966	3.068	11.034
darunter gehobener Dienst	7.059	4.683	11.742	145	129	274	58	23	81	7.262	4.835	12.097
darunter höherer Dienst	7.329	6.503	13.832	1.579	285	1.864	21	17	38	8.929	6.805	15.734
<b>Vollkräfte Beamte/Beamtinnen</b>	22.116,9	12.027,7	34.144,6	1.740,6	429,7	2.170,2	112,1	56,3	168,4	23.969,6	12.513,7	36.483,2
<b>Angestellte</b>	7.537	11.619	19.156	3.573	5.579	9.152	836	787	1.623	11.946	17.985	29.931
darunter einfacher Dienst	132	258	390	111	128	239	7	5	12	250	391	641
darunter mittlerer Dienst	3.392	6.550	9.942	941	3.516	4.457	372	457	829	4.705	10.523	15.228
darunter gehobener Dienst	2.532	3.232	5.764	775	1.199	1.974	400	281	681	3.707	4.712	8.419
darunter höherer Dienst	1.471	1.568	3.039	1.709	723	2.432	54	44	98	3.234	2.335	5.569
<b>Vollkräfte Angestellte</b>	7.196,7	9.635,4	16.832,2	3.280,3	4.599,5	7.879,8	811,5	653,8	1.465,3	11.288,5	14.888,7	26.177,3
<b>Arbeiter und Arbeiterinnen</b>	2.284	1.130	3.414	492	558	1.050	111	142	253	2.887	1.830	4.717
darunter einfacher Dienst	625	1.060	1.685	153	509	662	20	48	68	798	1.617	2.415
darunter mittlerer Dienst	1.646	66	1.712	337	49	386	91	94	185	2.074	209	2.283
<b>Vollkräfte Arbeiterinnen/Arbeiter</b>	2.218,0	717,2	2.935,3	473,6	473,2	946,8	108,3	113,3	221,6	2.799,9	1.303,7	4.103,7
<b>Beschäftigte n. Altersgruppen</b>												
Anteil (v.H.) bis 29 Jahre	3,9	5,8	4,8	5,4	12,5	9,2	2,5	4,3	3,4	4,1	7,0	5,5
Anteil (v.H.) 30 - 39 Jahre	24,0	22,4	23,3	27,4	30,6	29,1	26,9	24,8	25,9	24,6	24,1	24,4
Anteil (v.H.) 40 - 49 Jahre	28,3	31,9	29,9	23,2	26,1	24,7	32,7	35,9	34,2	27,6	30,9	29,2
Anteil (v.H.) 50 - 59 Jahre	33,2	33,4	33,3	27,8	25,9	26,8	27,5	30,6	29,0	32,3	31,9	32,1
Anteil (v.H.) ab 60 Jahre	10,6	6,4	8,7	16,3	4,9	10,2	10,4	4,3	7,4	11,4	6,1	8,9
<b>Fluktuation insgesamt</b>	1.652	1.986	3.638	628	711	1.339	71	61	132	2.351	2.758	5.109
davon Grundfluktuation	1.562	1.693	3.255	595	681	1.276	66	57	123	2.223	2.431	4.654
davon Zusatzfluktuation	90	293	383	33	30	63	5	4	9	128	327	455
<b>Budgetrelevanter Personalbest.</b>	33.660	28.497	62.157	6.270	7.148	13.418	1.197	1.048	2.245	41.127	36.693	77.820
darunter Auszubildene etc	1.339	1.423	2.762	129	239	368	135	53	188	1.603	1.715	3.318
darunter geringfügig und sonstige Beschäft.	55	107	162	317	312	629	0	1	1	372	420	792

## C.2. Personalbestandsstatistik

### C.2.1. Personalbestand nach Beschäftigungsaggregaten

#### C.2.1.1. Statistischer Personalbestand

Der **statistische Personalbestand** setzt sich zusammen aus allen unbefristeten und befristeten Beschäftigungsverhältnissen, bei denen monatliche Bezüge gezahlt werden und die nicht einer der folgenden Gruppen zuzuordnen sind: Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Referendarinnen und Referendare, Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung, geringfügig Beschäftigte, Beschäftigte nach §§ 217ff und §§ 260ff SGB III (EGZ-/ABM-Beschäftigte) sowie Beschäftigte, die ausschließlich aus Drittmitteln bezahlt werden. Der statistische Personalbestand ist die maßgebliche Basis für die Auswertungen im Personalbericht.

Zum Stichtag 31.12.1999 gehörten in der hamburgischen Verwaltung **73.710** Beschäftigungsverhältnisse zum statistischen Personalbestand, davon gehörten **12.421** Beschäftigungsverhältnisse zu Einrichtungen nach § 15 LHO und **2.056** Beschäftigungsverhältnisse zu Landesbetrieben nach § 26 LHO. Damit werden fast **20 %** der Beschäftigungsverhältnisse nicht bei den Einzelplänen veranschlagt, sondern gehören zu Organisationseinheiten mit größerer wirtschaftlicher Flexibilität (Abb. C.2.1.1-1).

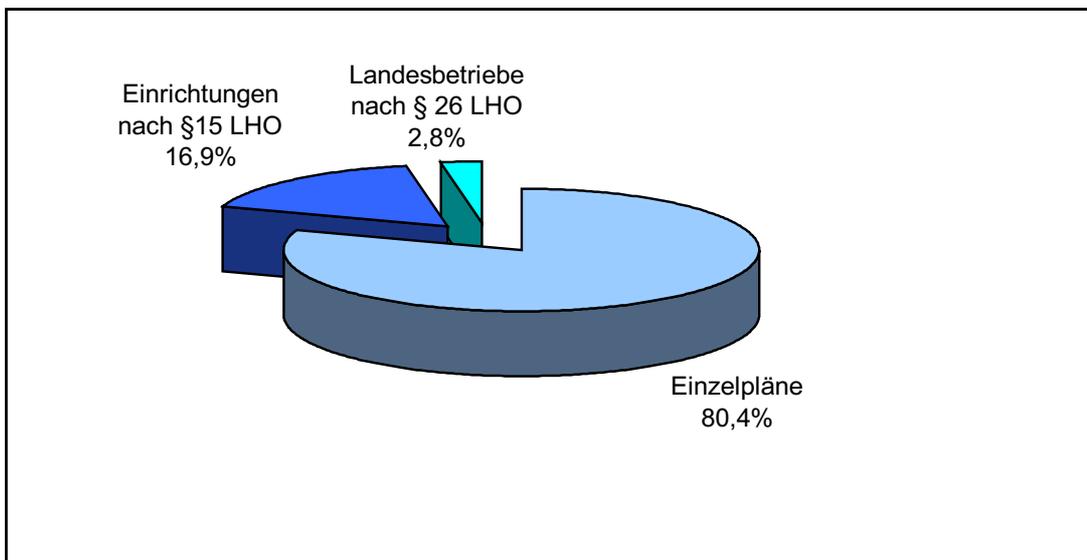


Abb. C.2.1.1-1: Statistischer Personalbestand der hamburgischen Verwaltung

Von den **73.710** Beschäftigungsverhältnissen sind **67.093** unbefristet. Dies entspricht einem Anteil von **91,0 %**. Bei einer differenzierten Betrachtung ist zu beachten, dass es eine Befristung der Beschäftigung in der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten zum Stichtag aufgrund des gesetzlichen Rahmens nur in geringem Umfang gab. Der Anteil der Beamtinnen und Beamten an den Beschäftigten unterscheidet sich nicht nur deutlich zwischen den Einzelplänen, Wirtschaftsbetrieben und Landesbetrieben, sondern auch innerhalb der Einzelpläne. Bei den Einrichtungen nach §15 LHO sind nur **72,7 %** der Beschäftigungsverhältnisse unbefristet. Diese Gruppe der Wirtschaftsbetriebe wird überwiegend von den Hochschulen gebildet. Bei den Landesbetrieben nach § 26 LHO sind **89,1 %** der Beschäftigungsverhältnisse unbefristet. Der Anteil ist damit in der gleichen Größenordnung wie bei den Einzelplänen.

Der Anteil an weiblichen Beschäftigten liegt in den Einzelplänen bei **45,5 %**. Auffällig ist, dass innerhalb der Gruppe der befristet Beschäftigten der Anteil an weiblichen Beschäftigten mit **67,5 %** deutlich höher liegt. Dieser Unterschied ist bei den Landesbetrieben nach § 26 LHO und den Einrichtungen nach §15 LHO nicht zu verzeichnen.

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

Der **budgetrelevante Personalbestand** setzt sich zusammen aus dem statistischen Personalbestand zuzüglich den Auszubildenden, Anwärterinnen und Anwärtern, Referendarinnen und Referendaren, Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung, den geringfügig Beschäftigten sowie den sonstigen budgetrelevanten Beschäftigten. Damit wird das gesamte Personal erfasst, das zum Stichtag Bezügezahlungen erhalten hat und nicht beurlaubt ist.

Insgesamt sind in der hamburgischen Verwaltung neben den **73.710** Beschäftigungsverhältnissen des statistischen Personalbestands insgesamt **3.318** Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Referendarinnen und Referendare, Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung und **792** geringfügig oder sonstige Beschäftigte beschäftigt. Die Gruppe der Auszubildenden etc. macht einen Anteil von **4,3 %** am budgetrelevanten Personalbestand aus (Abb. C.2.1.2-1).

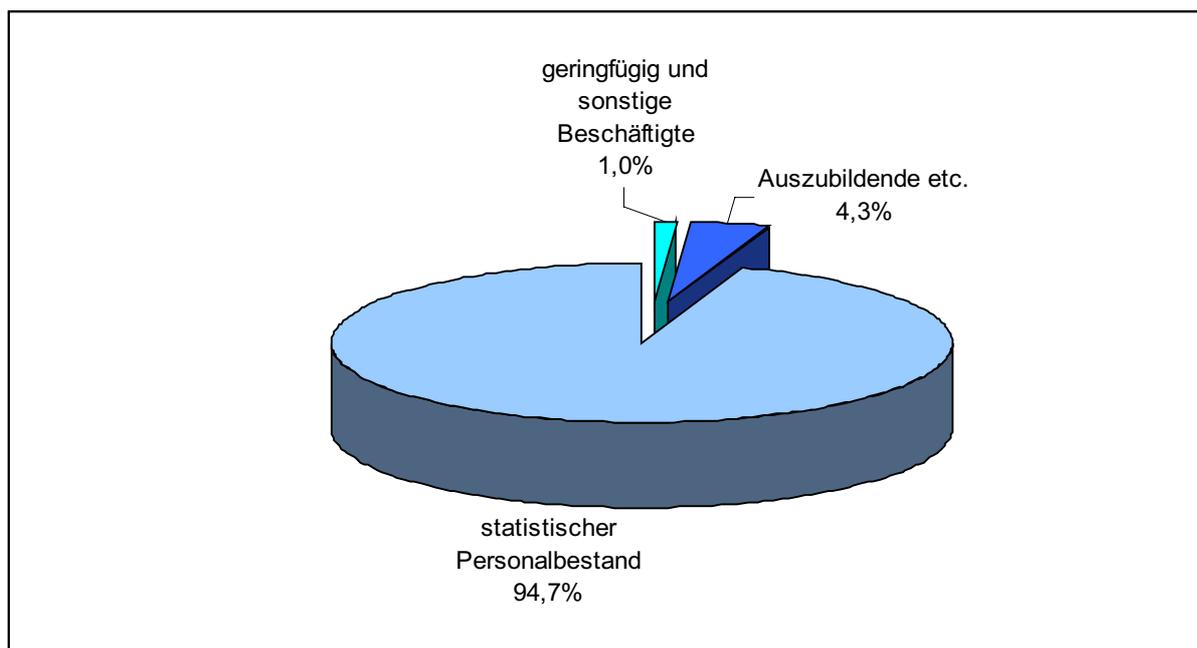


Abb.C.2.1.2-1: Budgetrelevanter Personalbestand der hamburgischen Verwaltung

Der Anteil der Gruppe der Auszubildenden etc. beträgt bei den Landesbetrieben nach § 26 LHO **8,4%** gegenüber **4,3 %** in der gesamten hamburgischen Verwaltung. Bis auf 2 Personen sind die Auszubildenden beim Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung beschäftigt, zu dessen Aufgaben auch die Ausbildung in speziellen Ausbildungsbetrieben gehört.

Der Anteil bei den Einrichtungen nach § 15 LHO beträgt etwas mehr als **2,7 %**. Auszubildende sind hier überwiegend an der Universität Hamburg bzw. am UKE beschäftigt.

Der Frauenanteil der Gruppe Auszubildende etc. liegt im Mittel bei **51,7 %**. Deutlich geringer ist der Frauenanteil dieser Gruppe mit **28,2 %** bei den Landesbetrieben, obwohl gravierende Unterschiede im Frauenanteil des budgetrelevanten Personals insgesamt nicht bestehen.

Der Anteil der geringfügig und der sonstigen budgetrelevanten Beschäftigungsverhältnisse ist mit **1,0 %** gering. Innerhalb der Einzelpläne liegt der Anteil sogar unter **0,3 %**. Dagegen liegt der Anteil bei den Einrichtungen nach § 15 LHO bei **4,7 %** und bei den Landesbetrieben unter **0,1 %**.

## C.2.2. Beschäftigung nach Voll- und Teilzeit

Grundlage für diese Übersicht ist der statistische Personalbestand.

Insgesamt bestehen in der hamburgischen Verwaltung **18.753** bezahlte Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse. Dies entspricht einem Anteil von **25,4 %**. Rechnet man die bestehenden **73.710** Voll- und Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse in Beschäftigungsvolumen um, so ergeben sich daraus **66.764,2** Vollkräfte. Dies ist eine Maßzahl für die Menge des Personals und ermittelt unter Berücksichtigung des Umfangs von Teilzeitarbeitsverhältnissen das bezahlte Arbeitszeitvolumen. Damit ergibt sich rein rechnerisch pro Beschäftigungsverhältnis ein Beschäftigungsumfang von **90,6 %** einer Vollarbeitskraft. Es ist zu beachten, dass bei der hier angeführten Berechnung das Beschäftigungsvolumen von Mehrarbeit und Überstunden nicht einbezogen wird.

Gravierende Unterschiede ergeben sich bei der geschlechtsspezifischen Verteilung der Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse (Abb. C.2.2-1). Der Anteil teilzeitbeschäftigter Männer am statistischen Personalbestand beträgt **4,4 %**, der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen dagegen **21,0 %**.

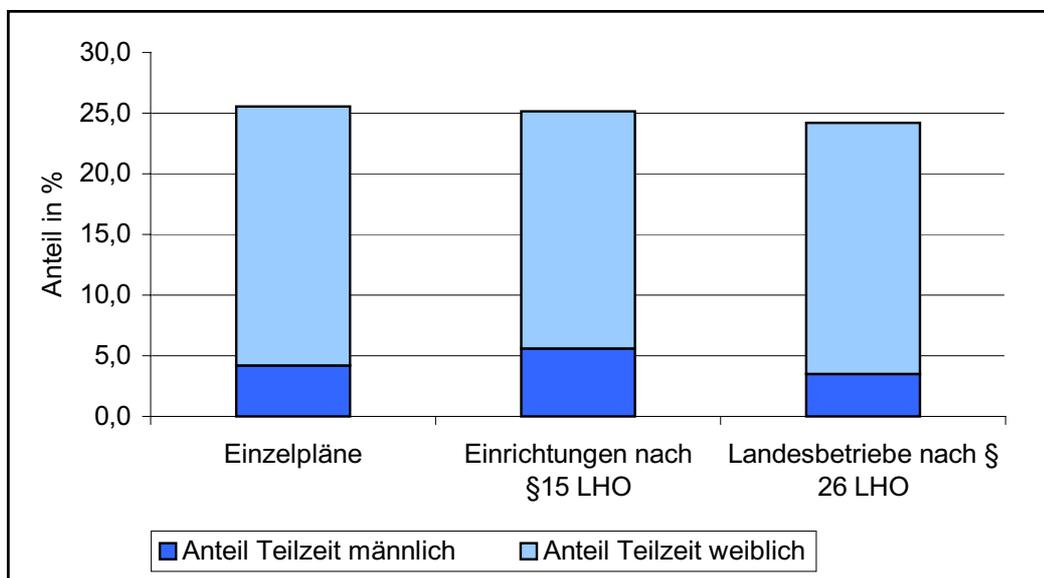


Abb. C.2.2-1: Anteil von Teilzeit-Beschäftigung am statistischen Personalbestand

Noch deutlicher wird der Unterschied, wenn die beiden Geschlechtergruppen getrennt betrachtet werden. Nur **8,3 %** der Männer arbeiten in Teilzeit, dagegen sind **44,9 %** der Frauen teilzeitbeschäftigt. Die Zahlen zeigen das Potential für personalpolitische Maßnahmen mit beschäftigungswirksamer Zielsetzung auf.

Bei der geschlechtsspezifischen Verteilung der Teilzeit sind die Unterschiede zwischen den Einzelplänen und Landesbetrieben gering. Der Anteil teilzeitbeschäftigter Männer bei den Einrichtungen nach §15 LHO, zu denen auch die Hochschulen gehören, ist mit **11,9 %** höher als in den zuvor genannten Bereichen.

Die Anteile der Teilzeitbeschäftigung unterscheiden sich zwischen Einzelplänen, Einrichtungen und Landesbetrieben nur geringfügig.

Dagegen sind die Schwankungen von Einzelplan zu Einzelplan beträchtlich. Der Anteil an Teilzeitkräften streut in einer Bandbreite von ca. **1 %** bei der Feuerwehr und ca. **45 %** in den Schulkapiteln der Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung.

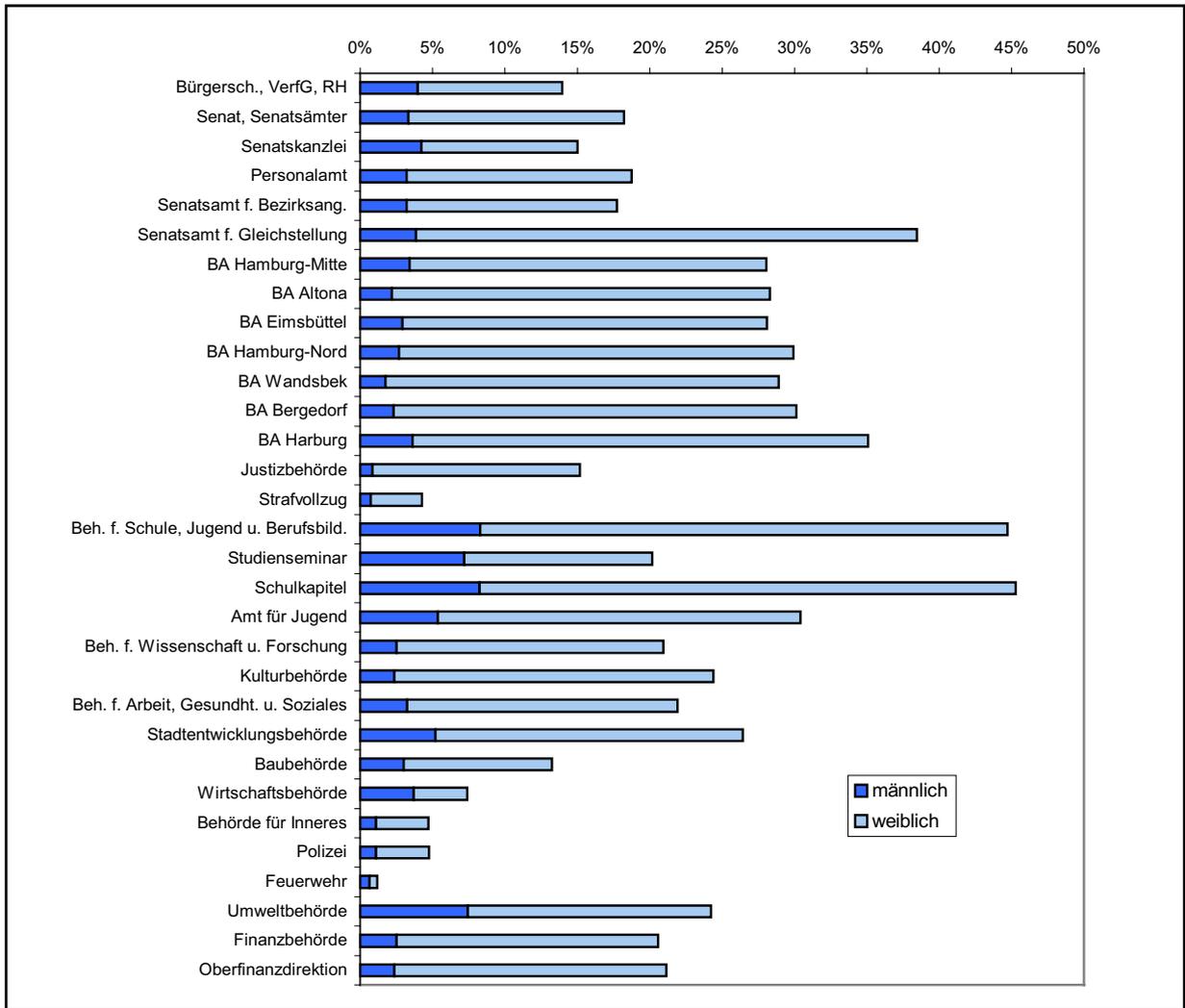


Abb. C.2.2-2: Anteile der Teilzeitbeschäftigten am jeweiligen statistischen Personalbestand

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

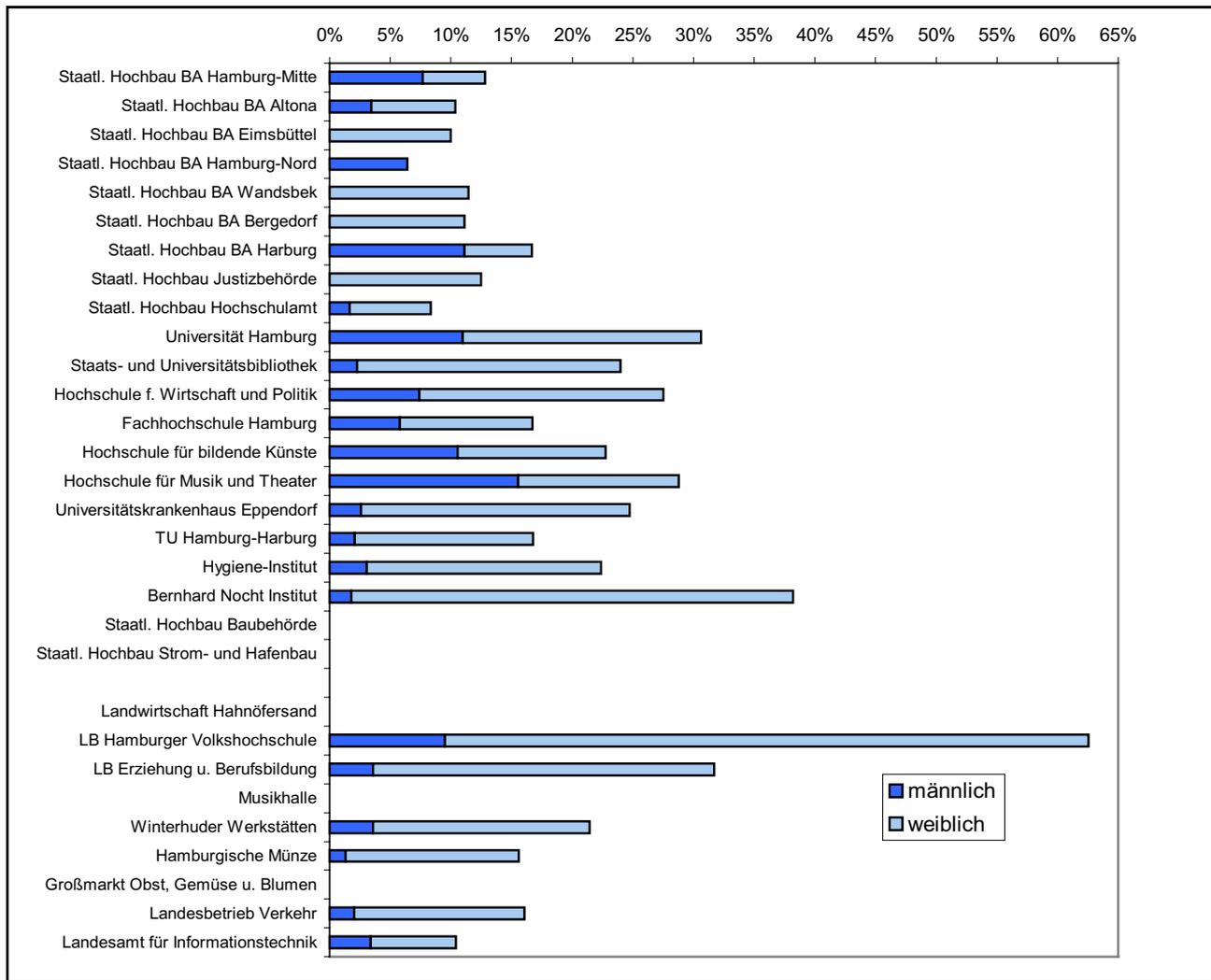


Abb. C.2.2-3: Anteile der Teilzeitbeschäftigten am jeweiligen statistischen Personalbestand

---

Der Umfang der Teilzeitbeschäftigung schwankt in erheblichem Ausmaß. Nur **4 %** der Beschäftigten arbeiten mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit. Der Großteil der Teilzeitbeschäftigten arbeitet mit einem Umfang von **50 - 59 %**. Die nächsthäufigsten Gruppen sind die mit einem Umfang von ca. **70 - 79 %** und mehr als **80 %**.

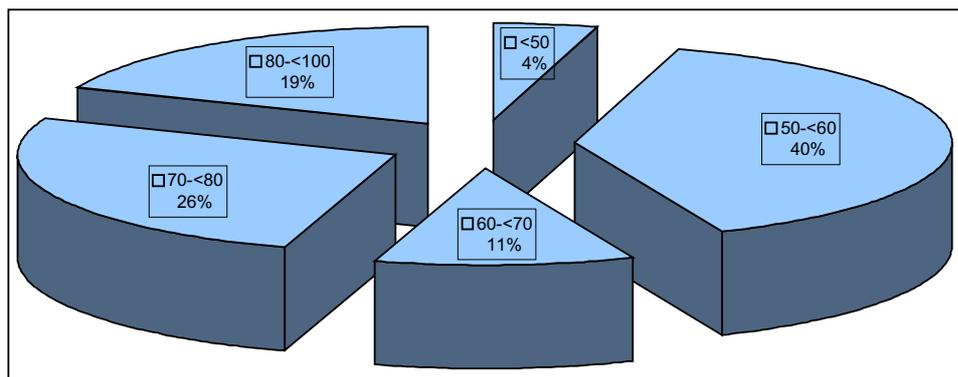


Abb. C.2.2.4: Differenzierung der Teilzeitbeschäftigten nach dem Umfang der Teilzeitbeschäftigung

Frauen und Männer weisen einen deutlich unterschiedlichen Umfang der Teilzeitbeschäftigung auf. Tendenziell wächst der Anteil von teilzeitbeschäftigten Männern mit dem Umfang der Teilzeitbeschäftigung. So liegt der Anteil der Männer an der Gruppe der mit 50 – 59 % des Umfangs Beschäftigten nur bei **10 %**, in der Gruppe der mit mehr als 80 % Beschäftigten bei ca. **30 %** .

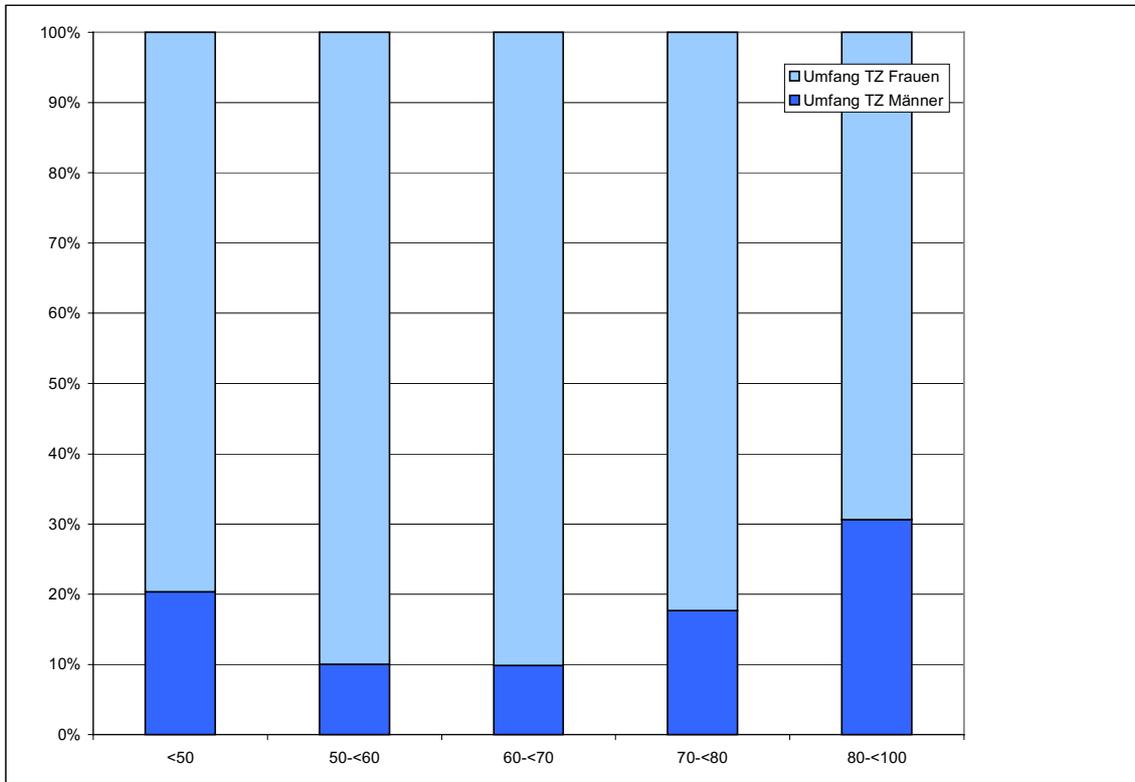


Abb. C.2.2-5: Verteilung der Teilzeitbeschäftigten nach Umfang und Geschlecht

### C.2.3. Beschäftigung nach Statusgruppen

Grundlage für diese Übersicht ist der statistische Personalbestand.

**53,0 %** der Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung befinden sich im Beamtenverhältnis (Abb. C.2.3-1). Bei ausschließlicher Betrachtung der Einzelpläne liegt der Anteil der Beamtinnen und Beamten sogar bei **61,9 %** des statistischen Personalbestands. Der Anteil des Beschäftigungsvolumens der Beamtinnen und Beamten entspricht **63,3 %** aller Vollkräfte.

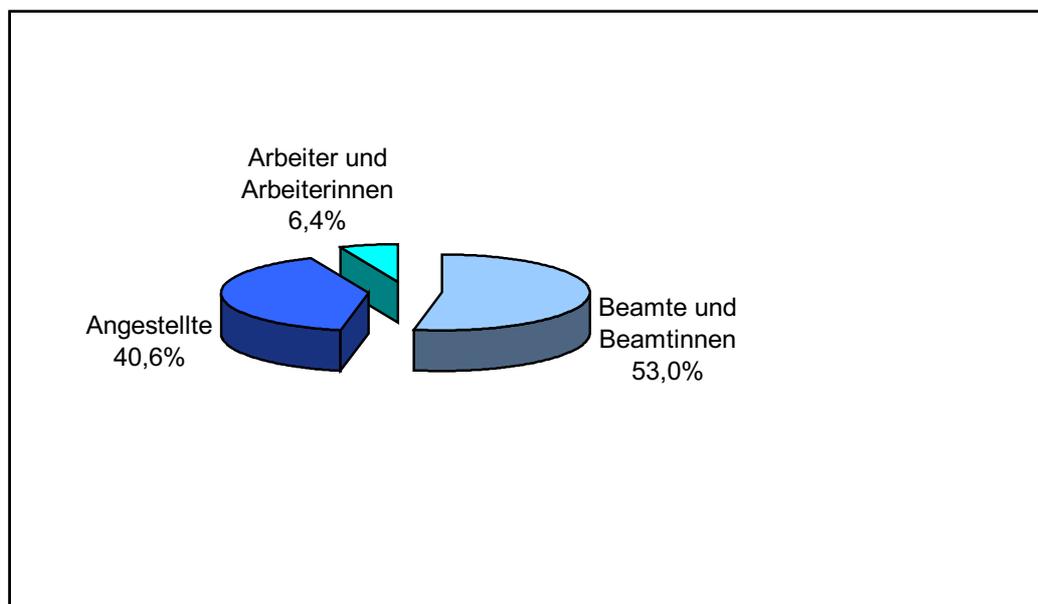


Abb. C.2.3-1: Statistischer Personalbestand der hamburgischen Verwaltung nach Statusgruppen

Behörden mit einem hohen Anteil an Beamtinnen und Beamten sind die Justizbehörde, insbesondere der Strafvollzug, die Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung, insbesondere die Schulkapitel, die Behörde für Inneres, insbesondere Polizei und Feuerwehr sowie die Finanzbehörde, insbesondere die Oberfinanzdirektion.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten beträgt über die Einzelpläne hinweg **38,8 %**. Der mittlere Anteil der weiblichen Beschäftigten aller Statusgruppen der hamburgischen Verwaltung insgesamt liegt bei **46,9 %**. Die Schwankungen um den Mittelwert sind zwischen den einzelnen Behörden beträchtlich. Der insgesamt geringere Anteil wird insbesondere von Bereichen wie Polizei, Feuerwehr und Strafvollzug geprägt.

Die Statusgruppe der Angestellten hat in der hamburgischen Verwaltung einen Anteil von **40,6 %**. Innerhalb der Einzelpläne sind es **32,4 %**. In den Wirtschaftsbetrieben nach § 15 LHO und in den Landesbetrieben nach § 26 LHO machen die Angestellten mit **73,7 %** bzw. **78,9 %** den überwiegenden Anteil aus.

Der Anteil von Frauen in der Statusgruppe der Angestellten liegt im Mittel bei **60,1 %**. Innerhalb der Statusgruppe der Angestellten ist auf der hier dargestellten Aggregationsebene der Einzelpläne der Frauenanteil nur beim Senatsamt für Bezirksangelegenheiten, bei der Baubehörde, der Wirtschaftsbehörde, der Umweltbehörde, der Polizei und der Feuerwehr unter **50 %**; dies gilt auch für die Landesbetriebe.

Die Statusgruppe der Arbeiterinnen und Arbeiter umfasst nur noch **6,4%** des statistischen Personalbestands. Die Anzahl ist auf **4.717** Beschäftigungsverhältnisse zurückgegangen, wozu auch die Bildung von Anstalten des öffentlichen Rechts wesentlich beigetragen hat.

#### C.2.4. Beschäftigung nach Laufbahngruppen

Neben der Unterscheidung von Statusgruppen bildet die Einteilung nach Laufbahngruppen eine zweite Möglichkeit, den Personalbestand differenziert abzubilden. Die Differenzierung nach einfachem, mittlerem, gehobenem und höherem Dienst basiert auf der Laufbahngruppenunterscheidung wie sie im Beamtenrecht verankert ist. Für die Darstellungen in diesem Abschnitt werden den nicht verbeamteten Beschäftigten ebenfalls Laufbahngruppen zugewiesen. Bei Angestellten dient die Vergütung als Gruppierungsmerkmal (vgl. C.2.5.), die Arbeiterinnen und Arbeiter der Lohngruppen 1 bis 3a werden dem einfachen Dienst, ab Lohngruppe 4 dem mittleren Dienst zugeordnet.

Von allen Beschäftigungsverhältnissen können **38,8 %** dem mittleren Dienst, **27,9 %** dem gehobenen Dienst, **28,9 %** dem höheren Dienst und **4,4 %** dem einfachen Dienst zugeordnet werden. Wenn statt der Beschäftigungsverhältnisse das Beschäftigungsvolumen betrachtet wird, ergeben sich nahezu identische Werte: **39,2%** der Vollkräfte gehören dem mittleren Dienst an, **28,1%** dem gehobenen Dienst, **28,7 %** dem höheren Dienst und **4,0 %** dem einfachen Dienst.

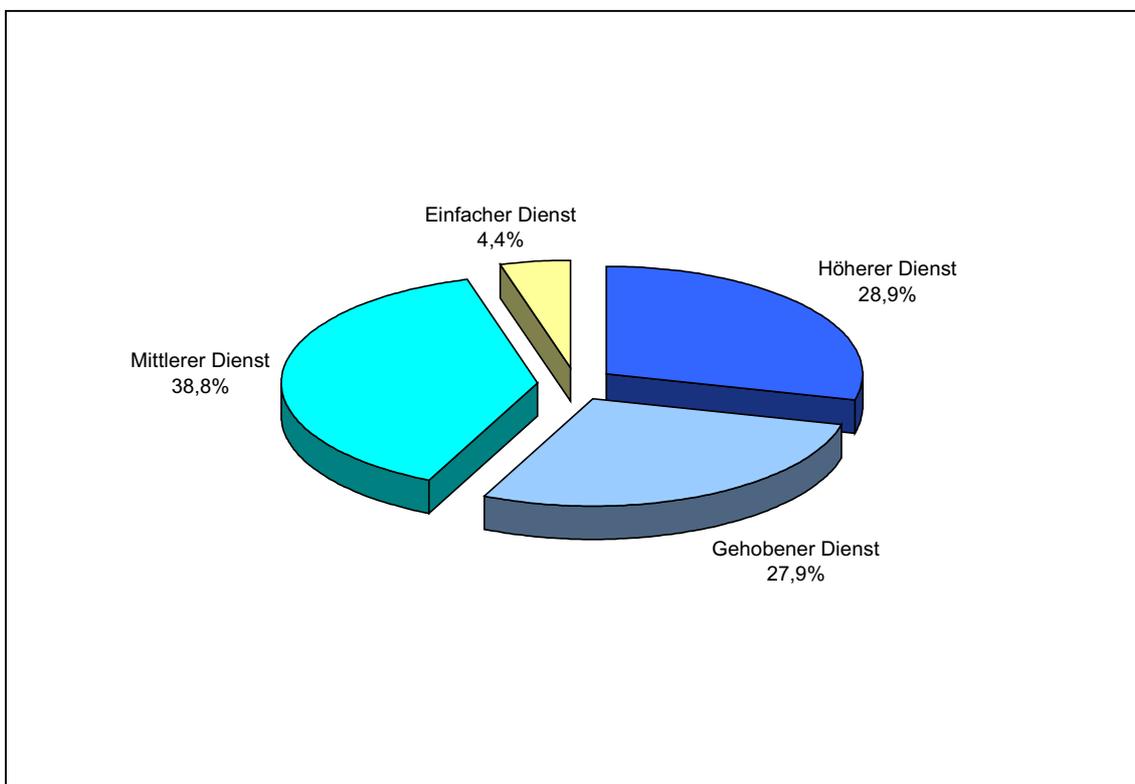


Abb. C.2.4-1: Beschäftigungsverhältnisse der hamburgischen Verwaltung nach Laufbahngruppen

Deutliche Unterschiede ergeben sich bei der Gegenüberstellung von männlichen und weiblichen Beschäftigten. Während **31,1 %** aller Männer im höheren Dienst beschäftigt sind, sind nur **26,5 %** der Frauen dieser Laufbahngruppe zuzuordnen. Entsprechend größer ist der Laufbahngruppenanteil der Frauen im mittleren und gehobenen Dienst: Von den weiblichen Beschäftigten sind **27,6 %** im gehobenen Dienst, **40,0 %** im mittleren Dienst und **5,9 %** im einfachen Dienst beschäftigt. Von den männlichen Beschäftigten sind **28,1 %** im gehobenen Dienst, **37,7 %** im mittleren Dienst und **3,1 %** im einfachen Dienst.

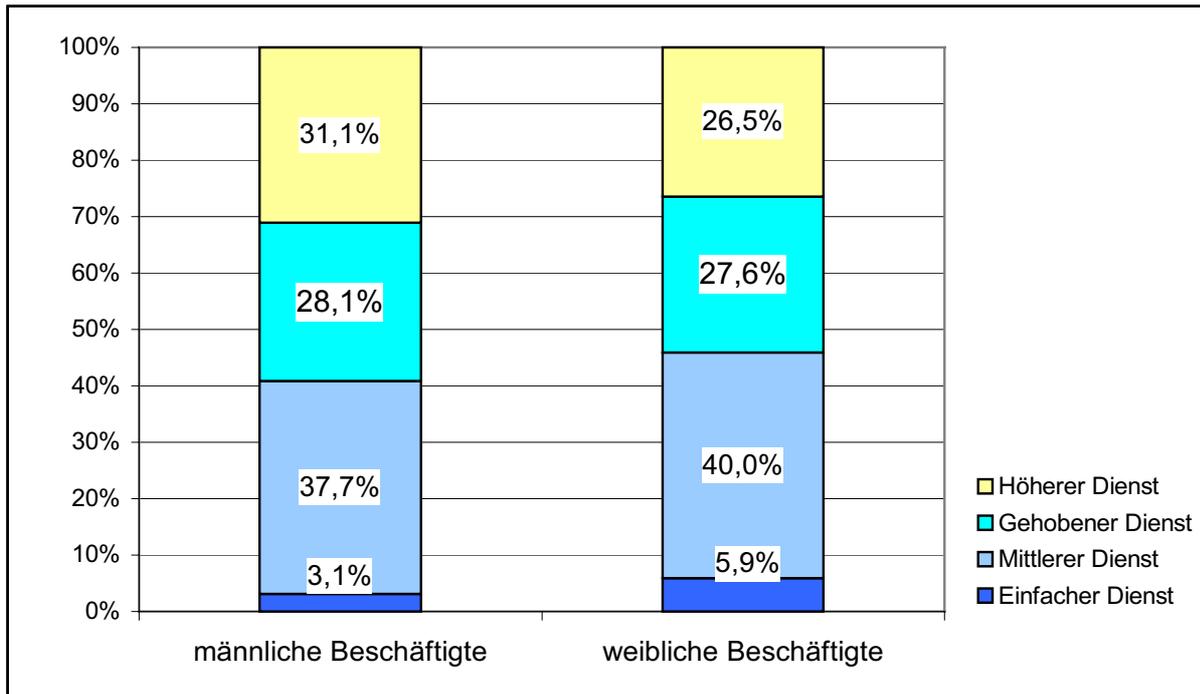


Abb. C.2.4.-2: Verteilung der männl. und weibl. Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung auf die Laufbahngruppen

Dieselbe Situation verdeutlicht eine Analyse des Frauenanteils in den einzelnen Laufbahngruppen: Während im höheren Dienst **57,1 %** Männer beschäftigt sind, sind in dieser Laufbahngruppe nur **42,9 %** Frauen vertreten.

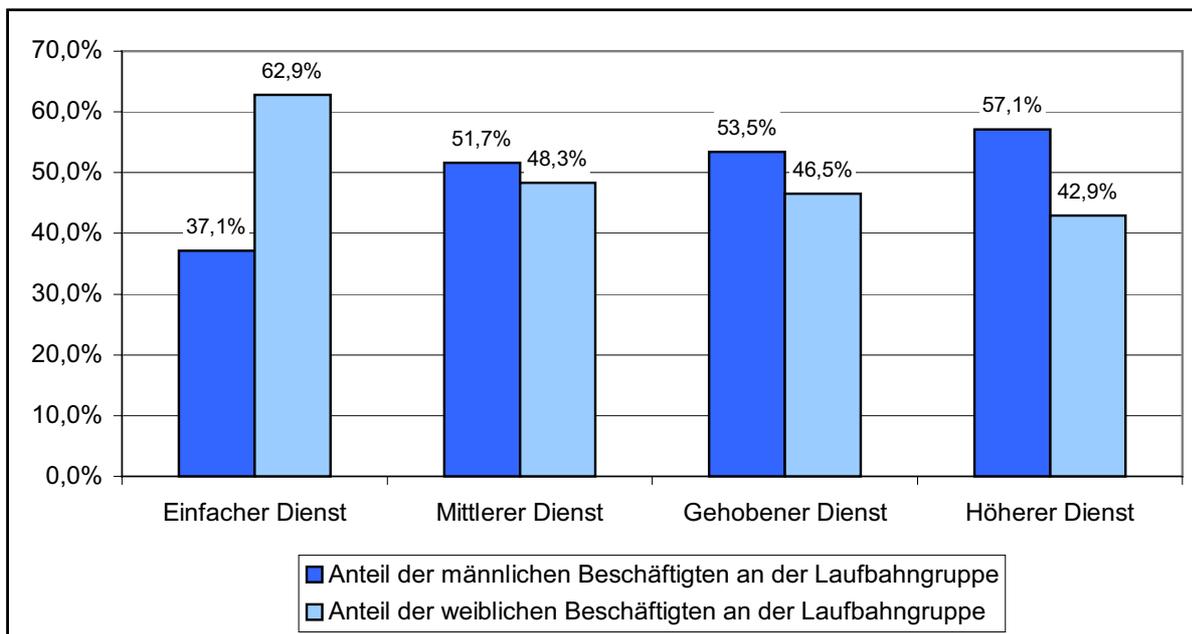


Abb. C.2.4-3: Anteil männlicher und weiblicher Beschäftigter der hamburgischen Verwaltung in den Laufbahngruppen

## C.2.5. Beschäftigung und Bezahlsstruktur

Die Bezahlsstruktur des öffentlichen Dienstes weist eine große Differenzierung auf. In der folgenden Darstellung wird zugunsten eines kurzen Überblicks nicht nach den großen Personalkörpern unterschieden. Damit wird das Ziel verfolgt, einen Überblick über die Bezahlsstrukturen des Öffentlichen Dienstes der FHH und ihrer Besonderheiten zu geben.

Die Angaben beziehen sich jeweils auf den ausgabenverursachenden Personalbestand (P bud) in Vollkräften insgesamt. Die Zahlen umfassen die Gesamtverwaltung einschließlich der Betriebe.

Die Untergliederung nach Laufbahngruppen ergibt das Bild C.2.5-1:

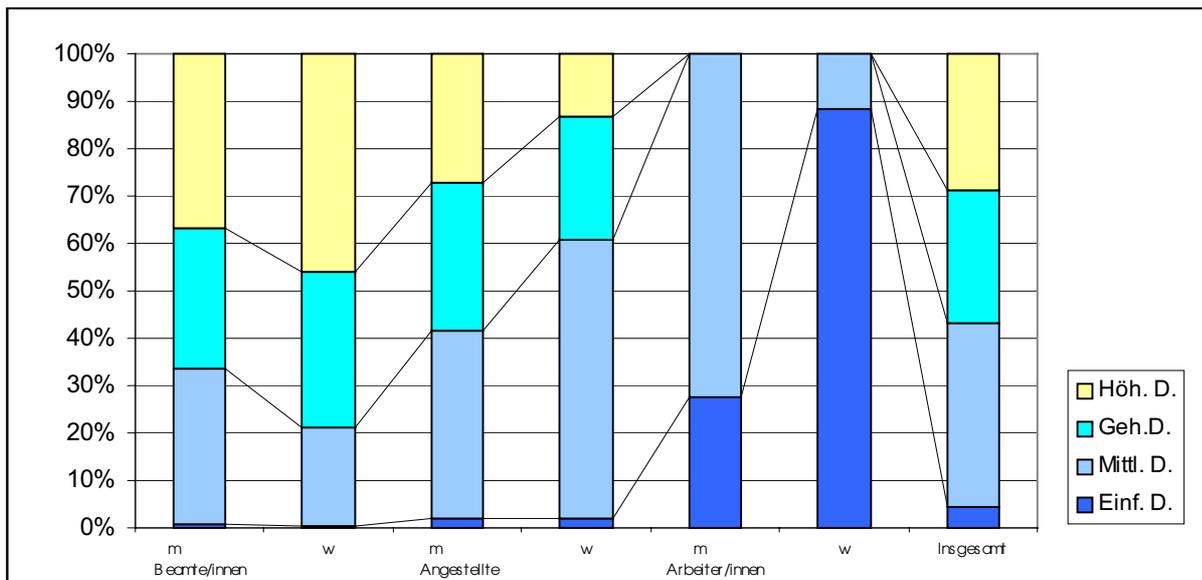


Abb. C.2.5-1: Verteilung der Geschlechter nach Status- und Laufbahngruppen

Die Statusgruppe der Angestellten wird vom mittleren Dienst dominiert, mit einem stark überproportionalen Frauenanteil. Ein ähnliches Bild findet sich bei den Beamtinnen und Beamten im höheren Dienst.

Im folgenden konzentriert sich die Analyse auf die größte Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten. Bei den einzelnen Laufbahngruppen finden sich dort folgende Besonderheiten:

### Höherer Dienst:

Die Beamtinnen und Beamten in den Besoldungsgruppen A13 und A14 zuzüglich der Referendarinnen und Referendare machen ca. **zwei Drittel** des höheren Dienstes der hamburgischen Verwaltung aus (Abb. C.2.5.-2). Ein großer Teil davon sind Lehrkräfte. Der Anteil der A15er liegt insgesamt unter **8 %**, alle höheren Besoldungsgruppen jeweils deutlich unter **5 %**. Die gesamte B-Besoldungsgruppe umfasst weniger als **1 %** des höheren Dienstes. Die Gruppe der Professorinnen und Professoren hat einen Anteil von insgesamt ca. **10 %**.

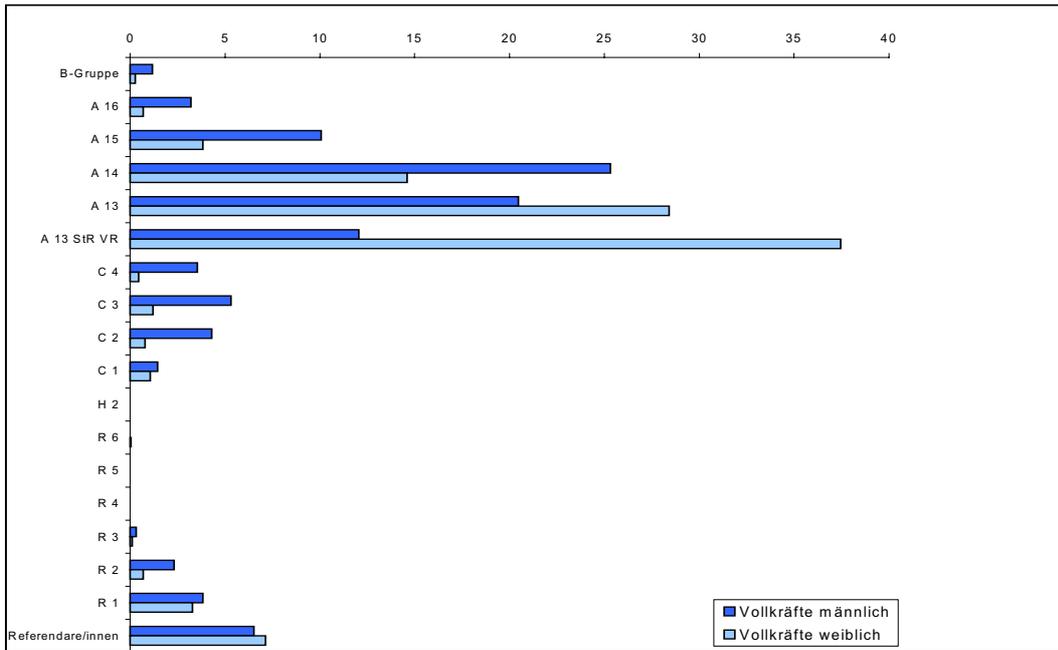


Abb. C.2.5-2: Prozentuale Verteilung der Beamtinnen und Beamten auf die Besoldungsgruppen im höheren Dienst<sup>1</sup>

### Gehobener Dienst:

Lehrkräfte an Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen umfassen ca. **19 %** des gehobenen Dienstes (Abb. C.2.5-3).

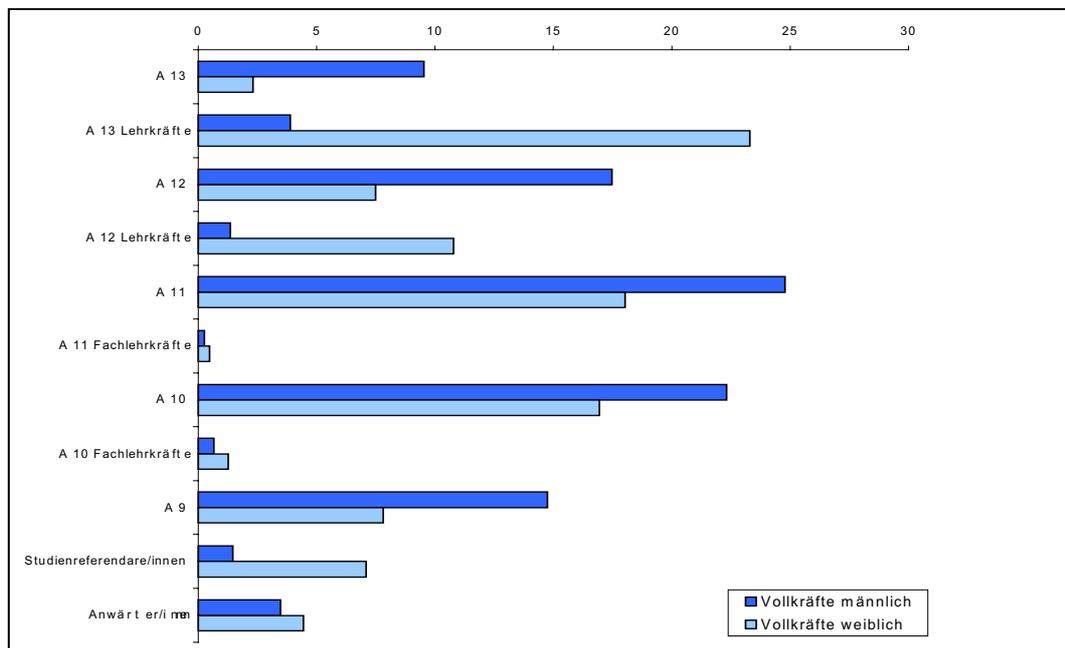


Abb. C.2.5-3: Prozentuale Verteilung der Beamtinnen und Beamten auf die Besoldungsgruppen im gehobenen Dienst

<sup>1</sup> Seit Mitte 1997 werden neue Lehrkräfte an Grund- Haupt und Realschulen dem gehobenen Dienst zugeordnet, diese sind in der Gruppe „A13 Lehrkräfte“ ausgewiesen. Die Gruppe „A13 StR VR“ umfasst neben den Studienräten und -rätinnen an Grund-, Haupt- und Realschulen im höheren Dienst auch Amtsanwälte und Amtsanwältinnen, die richtiger dem gehobenen Dienst zuzuordnen wären und zukünftig – wie auch die Gruppe „A13 StR VR“ - im gehobenen Dienst ausgewiesen werden.

Der Anteil der Anwärterinnen und Anwärter liegt im gehobenen Dienst bei **3,9 %**.

Der Anteil der Besoldungsgruppen A10 und A11 liegt bei über **44 %** der Vollkräfte des gehobenen Dienstes, aber lediglich **13 %** sind in A12 und **6,5 %** in A 13 im gehobenen Dienst.

### Mittlerer Dienst:

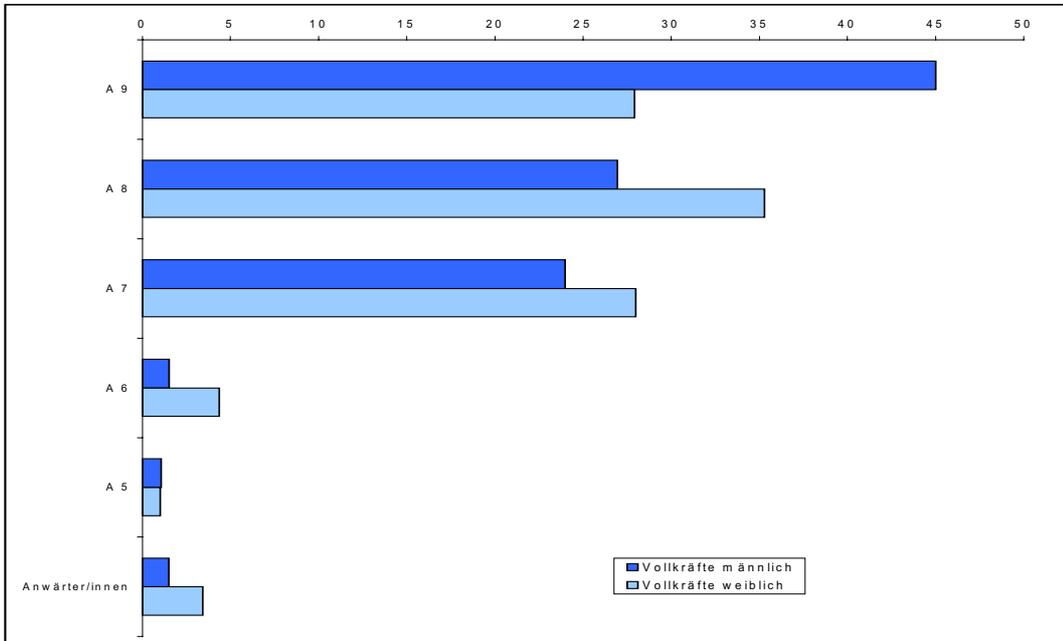


Abb. C.2.5-4: Verteilung der Beamtinnen und Beamten auf die Besoldungsgruppen im mittleren Dienst

Die Besoldungsstruktur des mittleren Dienstes weist eine gegenüber dem gehobenen Dienst deutlich unterschiedliche Struktur auf: der Anteil der Endstufe A9 einschließlich A9 mit Zulage ist mit **40 %** am höchsten (Abb. C.2.5-4).

### Angestellte

Die Vergütungsgruppen bei den Angestellten weisen alle vorkommenden Bezahlungsgruppen aus, die im Kontenrahmen Dienstbezüge auf den Haushaltstitel 425.91 u.ä. gebucht wurden, d.h. individuell oder kollektiv vereinbarte arbeitsvertragliche Regelungen als Grundlage haben.

Erläuterungsbedürftig sind hier insbesondere Fälle, die mit aus dem Beamtenbereich übernommenen Besoldungsgruppen abgebildet werden, insbesondere im C-Bereich und in der Sammelkategorie „Sonderarbeitsverträge (SAV)“. Der Anteil dieser Fälle an den dem höheren Dienst zuzuordnenden Vergütungsgruppen liegt bei **1,5 %** und ist Ausdruck eines insgesamt flexibleren Umgangs mit tariflichen und dienstrechtlichen Rahmenvorgaben.

C.2.5-BE	Beschäftigtenanzahl und Beschäftigungsvolumen von Beamten u. Beamtinnen - gegliedert nach Bezahlungsstruktur											
Stand 31.12.1999												
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</b>												
B 11	6	6	12	6,0	6,0	12,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
B 10	11	3	14	11,0	3,0	14,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
B 9	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
B 7	2	0	2	2,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
B 6	26	2	28	26,0	2,0	28,0	0,3	0,0	0,2	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	19	3	22	18,9	3,0	21,9	0,2	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1
B 3	42	4	46	42,0	3,5	45,5	0,4	0,1	0,3	0,2	0,0	0,1
B 2	5	1	6	5,0	1,0	6,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
A 16	307	50	357	305,2	47,6	352,8	3,2	0,7	2,1	1,2	0,3	0,9
A 15	962	281	1.243	949,7	266,5	1.216,1	10,1	3,8	7,4	3,8	1,8	3,0
A 14	2.419	1.070	3.489	2.332,3	919,8	3.252,2	25,3	14,6	20,7	9,5	6,7	8,4
A 13	1.955	2.084	4.039	1.878,2	1.670,8	3.549,0	20,5	28,4	23,9	7,7	13,0	9,7
A 13 StR VR	1.152	2.747	3.899	1.107,7	2.280,0	3.387,7	12,1	37,5	23,1	4,5	17,1	9,4
C 4	338	32	370	337,0	32,0	369,0	3,5	0,4	2,2	1,3	0,2	0,9
C 3	508	88	596	501,2	86,5	587,7	5,3	1,2	3,5	2,0	0,5	1,4
C 2	411	57	468	407,0	55,7	462,7	4,3	0,8	2,8	1,6	0,4	1,1
C 1	139	78	217	139,0	75,7	214,7	1,5	1,1	1,3	0,5	0,5	0,5
H 2	3	0	3	3,0	0,0	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
R 6	3	3	6	3,0	3,0	6,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
R 5	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
R 4	2	0	2	2,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
R 3	30	8	38	30,0	7,8	37,8	0,3	0,1	0,2	0,1	0,0	0,1
R 2	221	51	272	220,3	45,4	265,7	2,3	0,7	1,6	0,9	0,3	0,7
R 1	366	242	608	361,7	204,6	566,3	3,8	3,3	3,6	1,4	1,5	1,5
Referendare	623	523	1.146	623,0	523,0	1.146,0	6,5	7,1	6,8	2,4	3,3	2,8
<b>Summe Höherer Dienst</b>	9.553	7.333	16.886	9.314,1	6.236,9	15.551,0	100%	100%	100%	37,5	45,8	40,7
A 13	729	127	856	724,2	120,1	844,3	9,5	2,3	6,5	2,9	0,8	2,1
A 13 Lehrer	298	1.275	1.573	286,1	1.080,3	1.366,3	3,9	23,3	12,0	1,2	8,0	3,8
A 12	1.337	411	1.748	1.327,9	363,8	1.691,7	17,5	7,5	13,3	5,2	2,6	4,2
A 12 Lehrer	104	590	694	99,6	487,8	587,5	1,4	10,8	5,3	0,4	3,7	1,7
A 11	1.895	987	2.882	1.876,4	819,7	2.696,1	24,8	18,0	22,0	7,4	6,2	6,9
A 11 Fachlehrer	21	27	48	20,6	25,5	46,1	0,3	0,5	0,4	0,1	0,2	0,1
A 10	1.707	927	2.634	1.697,7	786,7	2.484,4	22,3	16,9	20,1	6,7	5,8	6,3
A 10 Fachlehrer	51	70	121	49,9	58,7	108,6	0,7	1,3	0,9	0,2	0,4	0,3
A 9	1.128	428	1.556	1.106,7	390,2	1.496,9	14,7	7,8	11,9	4,4	2,7	3,7
Studienreferendare	112	388	500	112,0	387,0	499,0	1,5	7,1	3,8	0,4	2,4	1,2
Anwärter	266	244	510	266,0	244,0	510,0	3,5	4,5	3,9	1,0	1,5	1,2
<b>Summe Gehobener Dienst</b>	7.648	5.474	13.122	7.567,1	4.763,8	12.331,0	100%	100%	100%	30,0	34,2	31,6
A 9	3.654	888	4.542	3.638,5	759,7	4.398,2	45,0	27,9	40,2	14,3	5,5	10,9
A 8	2.188	1.123	3.311	2.180,9	924,5	3.105,4	26,9	35,3	29,3	8,6	7,0	8,0
A 7	1.947	891	2.838	1.941,7	802,8	2.744,5	24,0	28,0	25,1	7,6	5,6	6,8
A 6	124	139	263	122,5	130,7	253,2	1,5	4,4	2,3	0,5	0,9	0,6
A 5	86	32	118	85,8	32,0	117,8	1,1	1,0	1,0	0,3	0,2	0,3

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</b>												
Anwärter	121	109	230	121,0	109,0	230,0	1,5	3,4	2,0	0,5	0,7	0,6
<b>Summe Mittlerer Dienst</b>	8.120	3.182	11.302	8.090,4	2.758,6	10.849,1	100%	100%	100%	31,9	19,9	27,2
A 6	38	1	39	37,9	1,0	38,9	23,3	2,8	19,6	0,1	0,0	0,1
A 5	66	17	83	66,0	16,8	82,8	40,5	47,2	41,7	0,3	0,1	0,2
A 4	27	8	35	27,0	7,5	34,5	16,6	22,2	17,6	0,1	0,0	0,1
A 4 Polizei	11	8	19	11,0	8,0	19,0	6,7	22,2	9,5	0,0	0,0	0,0
A 3	21	2	23	21,0	2,0	23,0	12,9	5,6	11,6	0,1	0,0	0,1
<b>Summe Einfacher Dienst</b>	163	36	199	162,9	35,3	198,2	100%	100%	100%	0,6	0,2	0,5
<b>Summe Beamte/innen</b>	25.484	16.025	41.509	25.134,6	13.794,6	38.929,2				100%	100%	100%

C.2.5-ANG	Beschäftigtenanzahl und Beschäftigungsvolumen von Angestellten - gegliedert nach Bezahlungsstruktur											
Stand 31.12.1999												
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>												
C 4	6	0	6	4,4	0,0	4,4	0,2	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
C 3	38	18	56	19,9	7,3	27,2	1,2	0,8	1,0	0,3	0,1	0,2
C 2	12	4	16	7,4	2,5	9,9	0,4	0,2	0,3	0,1	0,0	0,1
C 1	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sonst. Professoren	1	1	2	1,0	1,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
I	44	4	48	43,9	4,0	47,9	1,3	0,2	0,8	0,4	0,0	0,2
I a	222	98	320	215,8	86,0	301,8	6,7	4,1	5,6	1,8	0,5	1,1
I b	887	438	1.325	858,6	363,1	1.221,7	26,9	18,4	23,4	7,3	2,4	4,4
II a	1.908	1.726	3.634	1.656,5	1.330,5	2.986,9	57,9	72,5	64,1	15,7	9,4	11,9
Lehrbeauftragte	66	14	80	64,0	14,0	78,0	2,0	0,6	1,4	0,5	0,1	0,3
SAV	53	32	85	46,5	27,9	74,5	1,6	1,3	1,5	0,4	0,2	0,3
Auszubildende	54	34	88	54,0	31,5	85,5	1,6	1,4	1,6	0,4	0,2	0,3
Praktikant	1	11	12	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,2	0,0	0,1	0,0
<b>Summe Höherer Dienst</b>	<b>3.293</b>	<b>2.380</b>	<b>5.673</b>	<b>2.973,1</b>	<b>1.867,7</b>	<b>4.840,8</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>27,2</b>	<b>13,0</b>	<b>18,6</b>
II a	173	225	398	140,9	164,3	305,1	4,6	4,7	4,7	1,4	1,2	1,3
II b	19	22	41	17,9	18,4	36,2	0,5	0,5	0,5	0,2	0,1	0,1
III	1.097	614	1.711	1.063,4	508,3	1.571,7	29,4	13,0	20,2	9,0	3,3	5,6
IV a	819	474	1.293	794,1	402,3	1.196,4	22,0	10,0	15,3	6,8	2,6	4,2
IV b	1.218	2.333	3.551	1.145,6	1.959,6	3.105,3	32,7	49,2	41,9	10,0	12,7	11,7
V a	4	4	8	4,0	3,5	7,5	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
V b	317	846	1.163	291,4	682,0	973,3	8,5	17,8	13,7	2,6	4,6	3,8
KR XIII	0	1	1	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
KR XII	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
KR XI	0	3	3	0,0	3,0	3,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
KR X	2	8	10	2,0	8,0	10,0	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0	0,0
KR IX	6	10	16	5,8	9,5	15,3	0,2	0,2	0,2	0,0	0,1	0,1
KR VIII	16	55	71	15,5	49,0	64,5	0,4	1,2	0,8	0,1	0,3	0,2
KR VII	9	74	83	9,0	71,3	80,3	0,2	1,6	1,0	0,1	0,4	0,3
SAV	6	9	15	6,0	7,5	13,5	0,2	0,2	0,2	0,0	0,0	0,0
Sonstige Vergütungen	31	46	77	25,0	39,0	64,0	0,8	1,0	0,9	0,3	0,3	0,3
Studienreferendare	6	5	11	6,0	5,0	11,0	0,2	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
Praktikant	4	12	16	0,0	0,0	0,0	0,1	0,3	0,2	0,0	0,1	0,1
<b>Summe Gehobener Dienst</b>	<b>3.728</b>	<b>4.741</b>	<b>8.469</b>	<b>3.527,5</b>	<b>3.931,6</b>	<b>7.459,1</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>30,8</b>	<b>25,9</b>	<b>27,8</b>
V b	1.162	1.666	2.828	1.128,0	1.437,3	2.565,3	24,0	15,4	18,0	9,6	9,1	9,3
V c	941	1.518	2.459	914,4	1.312,3	2.226,6	19,4	14,0	15,7	7,8	8,3	8,1
VI b	1.022	2.838	3.860	1.002,0	2.392,6	3.394,6	21,1	26,2	24,6	8,4	15,5	12,7
VII	1.144	2.829	3.973	1.120,9	2.265,4	3.386,3	23,6	26,1	25,4	9,4	15,4	13,0
VIII	129	142	271	123,9	115,9	239,8	2,7	1,3	1,7	1,1	0,8	0,9
KR VI	59	334	393	54,3	275,4	329,6	1,2	3,1	2,5	0,5	1,8	1,3
KR V	98	338	436	85,3	299,6	384,9	2,0	3,1	2,8	0,8	1,8	1,4
KR Va	75	717	792	68,0	556,0	624,0	1,5	6,6	5,1	0,6	3,9	2,6
KR IV	44	132	176	41,5	120,3	161,8	0,9	1,2	1,1	0,4	0,7	0,6
KR III	30	7	37	29,5	6,0	35,5	0,6	0,1	0,2	0,2	0,0	0,1
SAV	0	1	1	0,0	0,5	0,5	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>												
Sonstige Vergütungen	0	5	5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Auszubildende	146	292	438	146,0	291,8	437,8	3,0	2,7	2,8	1,2	1,6	1,4
Praktikant	1	0	1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Summe Mittlerer Dienst</b>	<b>4.851</b>	<b>10.819</b>	<b>15.670</b>	<b>4.713,6</b>	<b>9.073,0</b>	<b>13.786,6</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>40,0</b>	<b>59,0</b>	<b>51,5</b>
VIII	7	15	22	7,0	12,0	19,0	2,8	3,8	3,4	0,1	0,1	0,1
IX a	151	135	286	148,4	109,3	257,7	60,4	34,4	44,5	1,2	0,7	0,9
IX b	44	83	127	40,1	63,8	103,9	17,6	21,2	19,8	0,4	0,5	0,4
X	0	1	1	0,0	1,0	1,0	0,0	0,3	0,2	0,0	0,0	0,0
KR II	46	48	94	44,6	41,3	85,8	18,4	12,2	14,6	0,4	0,3	0,3
KR I	2	6	8	1,5	5,0	6,5	0,8	1,5	1,2	0,0	0,0	0,0
Sonstige Vergütungen	0	104	104	0,0	102,0	102,0	0,0	26,5	16,2	0,0	0,6	0,3
<b>Summe Einfacher Dienst</b>	<b>250</b>	<b>392</b>	<b>642</b>	<b>241,6</b>	<b>334,4</b>	<b>576,0</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>2,1</b>	<b>2,1</b>	<b>2,1</b>
<b>Summe Angestellte</b>	<b>12.122</b>	<b>18.332</b>	<b>30.454</b>	<b>11.455,7</b>	<b>15.206,8</b>	<b>26.662,5</b>				<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

C.2.5-ARB	Beschäftigtenanzahl und Beschäftigungsvolumen von Arbeitern u. Arbeiterinnen - gegliedert nach Bezahlungsstruktur											
Stand 31.12.1999												
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	9	1	10	9,0	0,5	9,5	0,4	0,3	0,4	0,3	0,1	0,2
8a	135	3	138	131,8	3,0	134,8	5,9	1,0	5,3	4,4	0,2	2,8
8	24	2	26	24,0	1,0	25,0	1,0	0,7	1,0	0,8	0,1	0,5
7a	335	9	344	327,0	8,3	335,2	14,6	3,1	13,3	10,8	0,5	6,9
7	84	11	95	84,0	9,3	93,3	3,7	3,8	3,7	2,7	0,6	1,9
6a	614	27	641	595,0	25,0	620,0	26,7	9,4	24,8	19,8	1,4	12,8
6	135	19	154	134,0	18,0	152,0	5,9	6,6	6,0	4,4	1,0	3,1
5a	373	8	381	363,5	6,8	370,3	16,2	2,8	14,7	12,0	0,4	7,6
5	87	6	93	84,5	6,0	90,5	3,8	2,1	3,6	2,8	0,3	1,9
4a	224	82	306	220,0	68,2	288,2	9,7	28,6	11,8	7,2	4,3	6,1
4	54	41	95	54,0	31,5	85,5	2,3	14,3	3,7	1,7	2,2	1,9
Auszubildende	224	78	302	224,0	78,0	302,0	9,7	27,2	11,7	7,2	4,1	6,0
<b>Summe Mittlerer Dienst</b>	2.298	287	2.585	2.250,8	255,4	2.506,2	100%	100%	100%	74,2	15,1	51,7
3a	134	132	266	132,3	87,3	219,5	16,8	8,2	11,0	4,3	6,9	5,3
3	523	232	755	507,6	156,1	663,8	65,5	14,3	31,3	16,9	12,2	15,1
2a	92	409	501	86,7	343,7	430,5	11,5	25,3	20,7	3,0	21,5	10,0
2	45	64	109	42,9	51,9	94,9	5,6	4,0	4,5	1,5	3,4	2,2
1a	3	766	769	1,6	477,5	479,1	0,4	47,4	31,8	0,1	40,2	15,4
1	1	14	15	0,7	9,8	10,5	0,1	0,9	0,6	0,0	0,7	0,3
<b>Summe Einfacher Dienst</b>	798	1.617	2.415	771,9	1.126,4	1.898,3	100%	100%	100%	25,8	84,9	48,3
<b>Summe Arbeiter/innen</b>	3.096	1.904	5.000	3.022,7	1.381,8	4.404,5				100%	100%	100%

### C.3. Altersstruktur des Personalbestands

Die Differenzierung der Beschäftigten<sup>1</sup> über alle Statusgruppen nach Altersgruppen zeigt eine gravierende Ungleichverteilung. Die meisten Beschäftigten (**32,1 %**) gehören der Altersgruppe der 50 bis 59-Jährigen an, und weitere **8,9 %** der Beschäftigten sind bereits 60 Jahre und älter. Nur **5,5 %** der Beschäftigten sind bis 29 Jahre alt, **24,3 %** gehören der Altersgruppe der 30 bis 39-Jährigen an und **29,2%** der Altersgruppe der 40 bis 49-Jährigen.

Diese Ungleichverteilung führt zu einer zunehmenden Überalterung des Personalkörpers, einer Entwicklung, die dem Innovationspotential des Personalbestands tendenziell entgegen steht. Junge Nachwuchskräfte verändern die Relationen.

Der Frauenanteil unterscheidet sich z.T. signifikant in den unterschiedlichen Altersgruppen: Bei den Nachwuchskräften der bis 29-Jährigen liegt der Anteil bei **60,3 %**, bei der Altersgruppe der 30 bis 39-Jährigen beträgt der Anteil **46,3 %**, bei den 40 bis 49-Jährigen **49,7 %**, bei den 50 bis 59-Jährigen **46,6%** und bei den über 59-Jährigen **31,8 %**. Hierbei ist die Zusatzfluktuation (Erziehungsurlaub, Beurlaubung aus familiären Gründen etc.) in der Altersgruppe der 30 bis 39-Jährigen ein wesentlicher Einflussfaktor (vgl. C.4.). Bei der Interpretation der letzten Altersgruppe müssen die geschlechtsspezifisch differierenden Regelungen zum Renteneintrittsalter berücksichtigt werden.

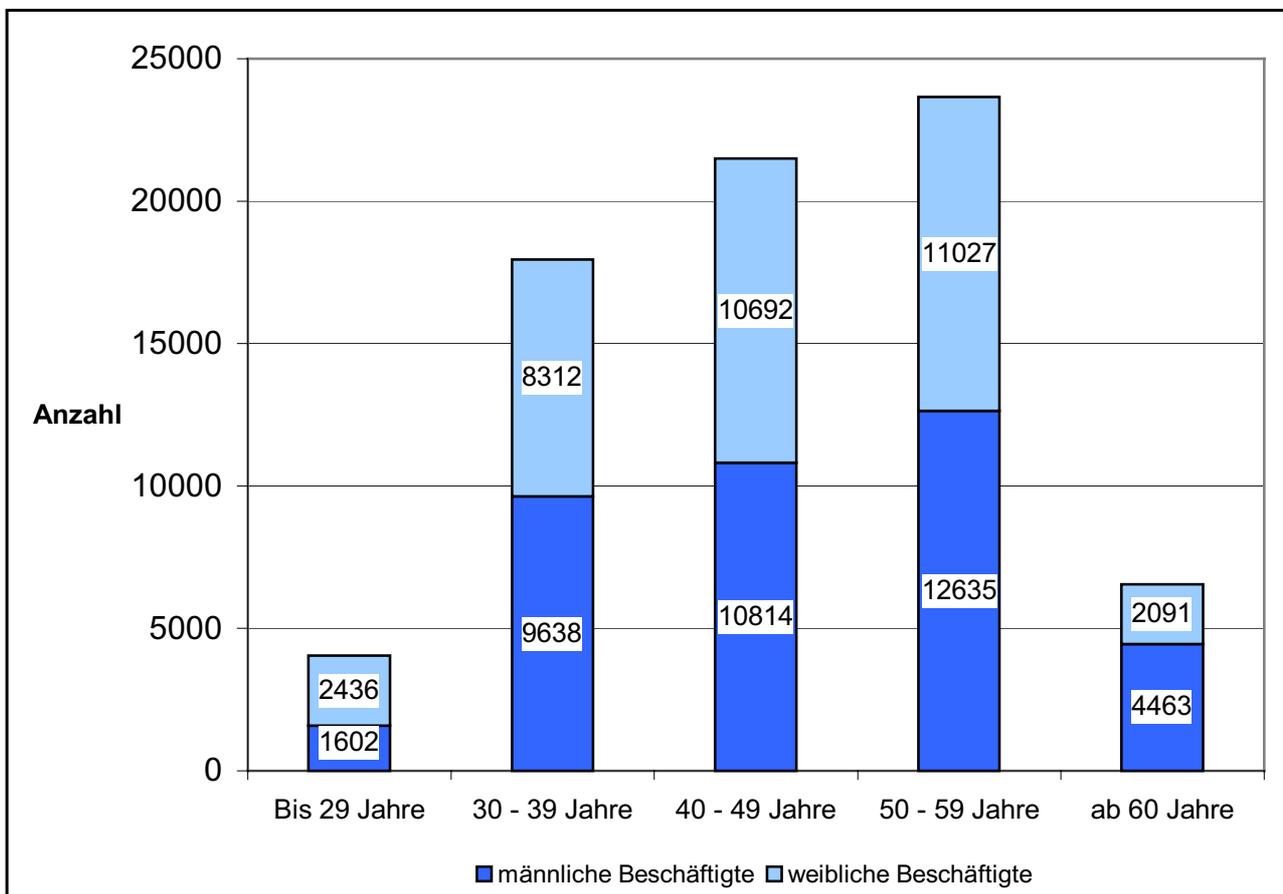


Abb. C.3-1: Altersstruktur des Personalbestands in der hamburgischen Verwaltung

<sup>1</sup> Grundlage der Beschäftigtenanzahl ist der statistische Personalbestand.

Aus personalwirtschaftlicher Sicht besonders interessant ist eine genauere Darstellung der älteren Altersgruppen. In folgender Abbildung werden deshalb die Beschäftigten, die 56 Jahre und älter sind, jahrgangswise und nach Statusgruppen getrennt ausgewiesen:

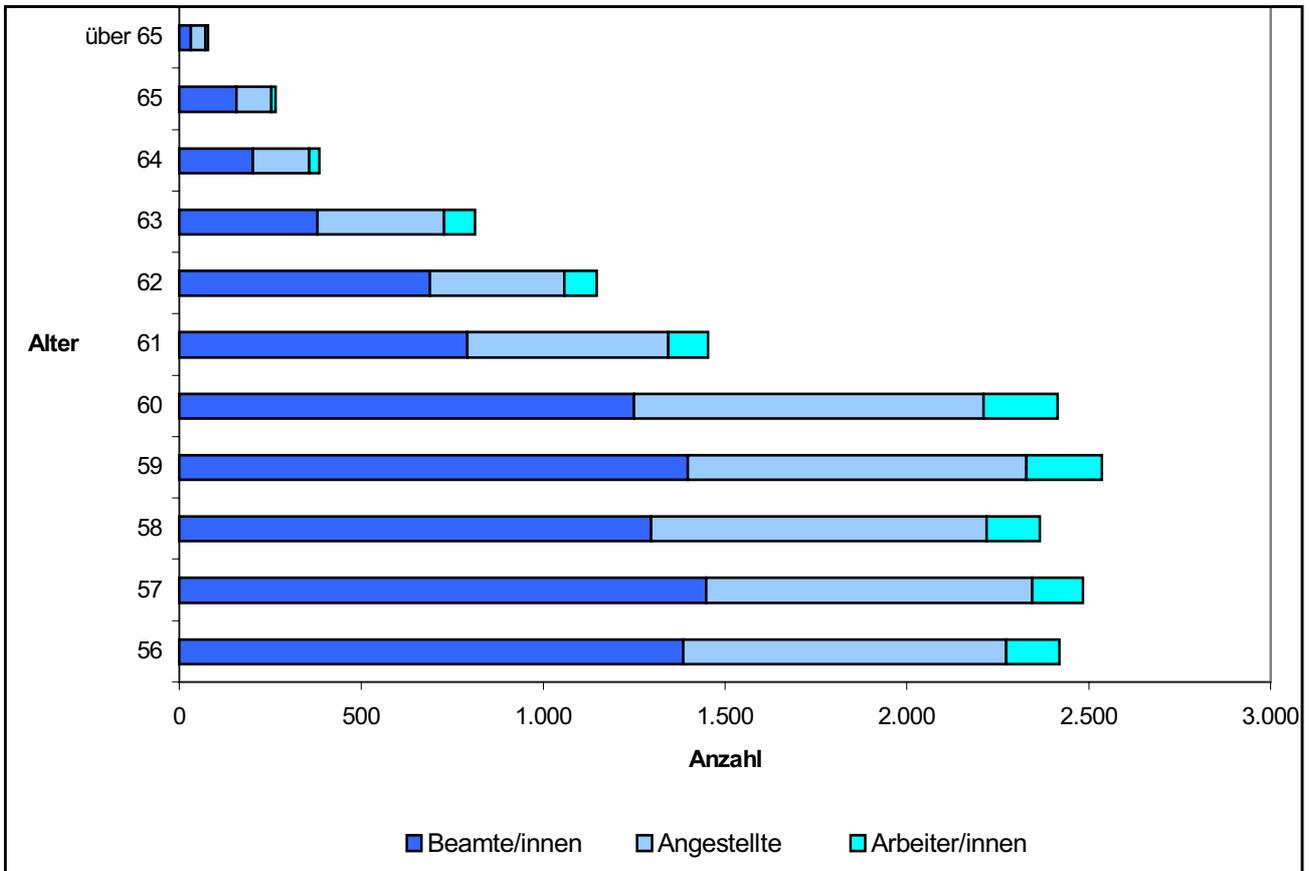


Abb. C.3-2: Ausgewählte Altersjahrgänge der hamburgischen Verwaltung nach Statusgruppen

Die Tabelle zeigt zum einen, dass ab dem 60. Lebensjahr bei allen Statusgruppen die Beschäftigung signifikant abnimmt. Dies ist auch ein Indiz dafür, dass von den Möglichkeiten, vor dem 65. Lebensjahr aus dem Arbeitsleben auszusteigen, sehr umfangreich Gebrauch gemacht wird. Gleichzeitig bedeutet dies, dass bei Berücksichtigung der Möglichkeiten des vorzeitigen Ausscheidens in den nächsten fünf Jahren mit einer deutlichen Zunahme der altersbedingten Abgänge gerechnet werden kann. In den nächsten 10 Jahren werden allein ca. 16.000 Personen wegen der Erreichung der normalen Altersgrenze den aktiven Dienst verlassen.

Die Situation stellt sich in den einzelnen Personalkörpern sehr unterschiedlich dar. Im folgenden wird deshalb eine selektive Aufbereitung der Altersbäume der Beamtinnen und Beamten nach Laufbahngruppen vorgenommen.

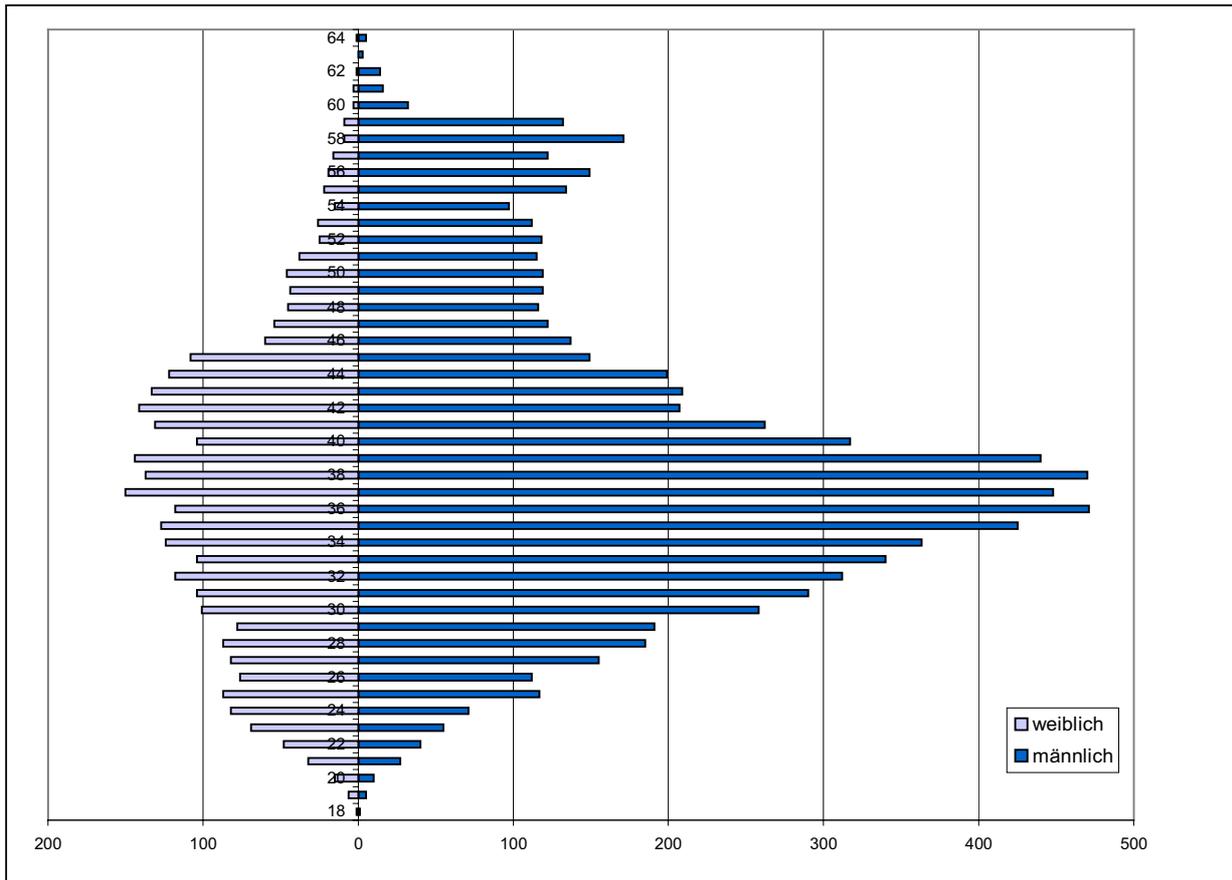


Abb. C.3-3: Altersbaum der Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes

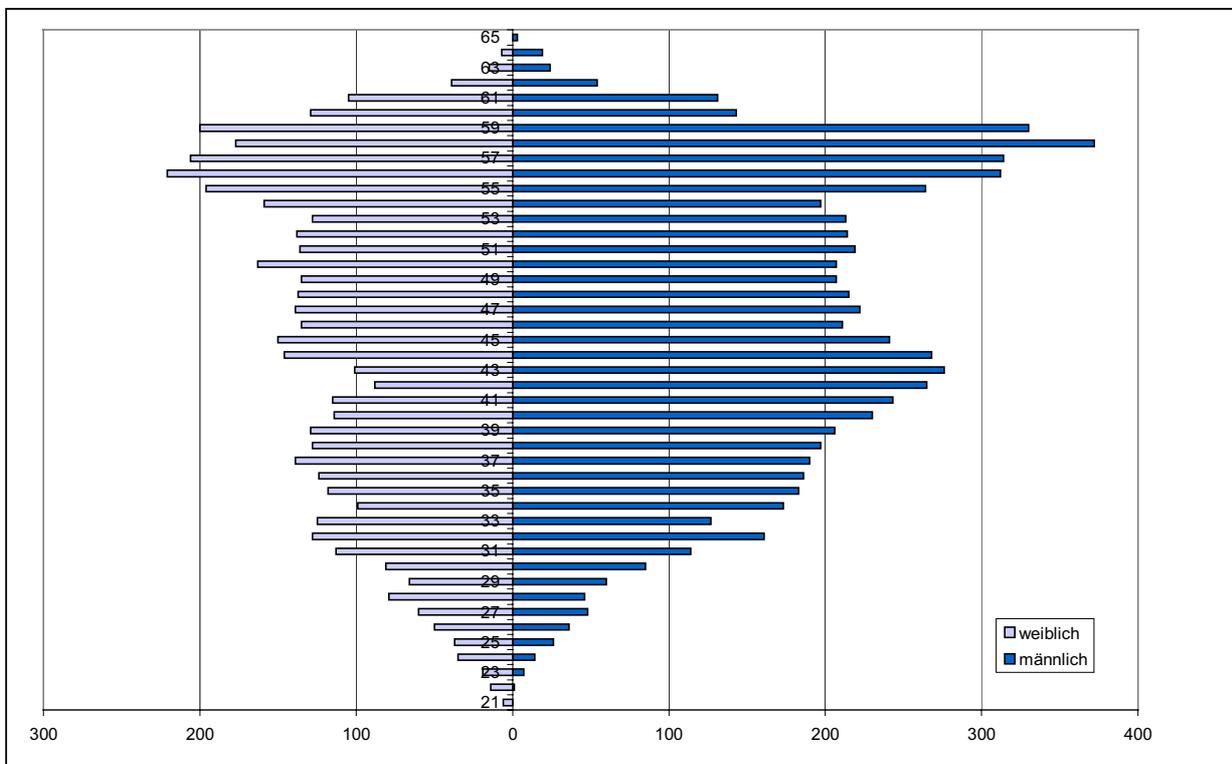


Abb. C.3-4: Altersbaum der Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes

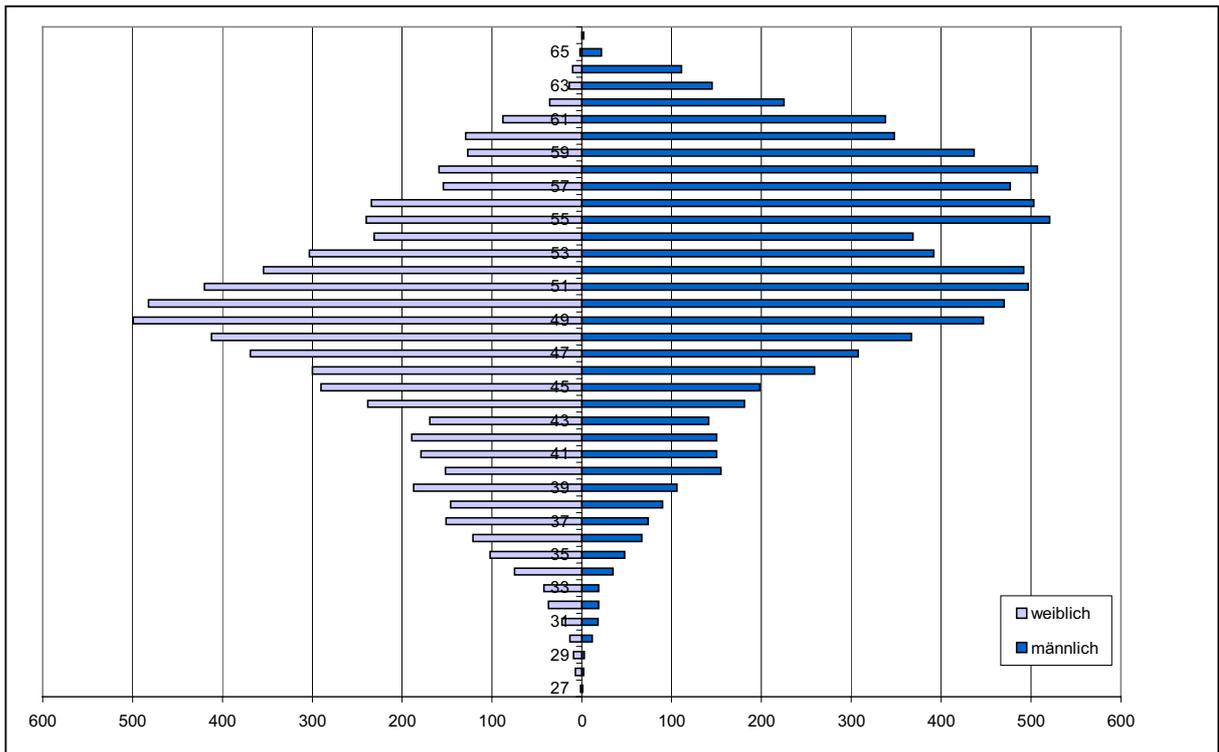


Abb. C.3-5: Altersbaum der Beamtinnen und Beamten des höheren Dienstes

## C.4.1. Fluktuation

Die Beendigung und Unterbrechung von Arbeitsverhältnissen in der hamburgischen Verwaltung im Verlauf des Jahres 1999 ist in den nachfolgenden Abbildungen und Tabellen dargestellt. Sie geben einen Überblick über die Grund- und Zusatzfluktuation bei Behörden und Ämtern der Einzelpläne 1 bis 9 sowie bei Einrichtungen und Landesbetrieben gemäß den §§ 15 und 26 LHO. Dabei werden unter Grundfluktuation die Fälle gezählt, in denen es zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Alter, Tod, Vertrags- bzw. Zeitablauf, Dienstunfähigkeit<sup>1</sup>, Kündigung bzw. Entlassung und aus sonstigen Gründen<sup>2</sup> kommt. Die Zusatzfluktuation dagegen beschreibt eine zeitweise Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses vor allem durch Beurlaubungen. Aus datentechnischen Gründen umfaßt die Auswertung derzeit nur die Monate Februar bis Dezember 1999.

Der Gesamtumfang der Fluktuation (einschließlich einer Hochrechnung der Zusatzfluktuation auf ein vollständiges Jahr) betrug 1999 insgesamt **5.777** Fälle. Davon entfielen **4.077** auf die Behörden und Ämter, **1.538** auf die Einrichtungen nach § 15 LHO und **162** auf die Landesbetriebe nach § 26 LHO. Im Vergleich zu den Auswertungen zurückliegender Jahre fällt vor allem die veränderte Zusammensetzung von Grund- und Zusatzfluktuation auf. Die Zusatzfluktuation ist im Vergleich zu vorherigen Auswertungen, in denen beide Kategorien einen ähnlich großen Umfang hatten, erheblich kleiner. Sie umfaßt nur noch **1123** von **5.777** Fällen. Ursächlich dafür ist, dass der Anlass Vertrags- bzw. Zeitablauf nicht mehr wie früher als Sonderfall der Zusatzfluktuation behandelt wird, sondern als Ausscheidensgrund gezählt wird und somit die Grundfluktuation rechnerisch erhöht.

In den nachfolgenden Abbildungen sind zum einen ein Vergleich der Fluktuation in den Bereichen Behörden und Ämter (Einzelplan 1 bis 9), Einrichtungen und Landesbetriebe auf der Basis von Fluktuationsfällen bezogen auf den jeweiligen Beschäftigtenumfang am Jahresbeginn 1999 (Fluktuationsraten) sowie zum anderen die prozentuale Verteilung der Fluktuationsfälle auf Altersgruppen dargestellt. Auffällig sind sowohl die unterschiedlichen Fluktuationsraten zwischen Behörden, Einrichtungen und Landesbetrieben als auch die Häufung der Grund- und Zusatzfluktuation in einzelnen Altersgruppen.

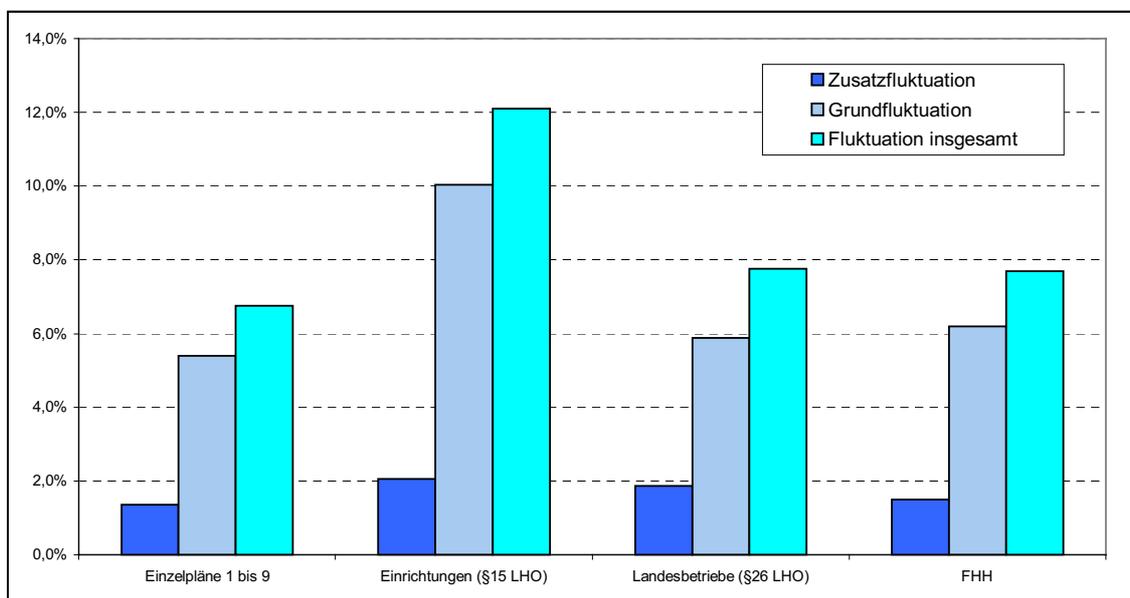


Abb. C.4.1.1: Fluktuationsraten – in Prozent des statistischen Personalbestands am 1.1.1999

<sup>1</sup> In dieser Kategorie sind Dienst-, Erwerbs- und Berufsunfähigkeit zusammengefasst.

<sup>2</sup> Sonstige Gründe sind: z.B. Verlust der Beamtenrechte, Entfernung aus dem Dienst, einstweiliger Ruhestand, Übertritt zu anderen öffentlichen Dienstherren.

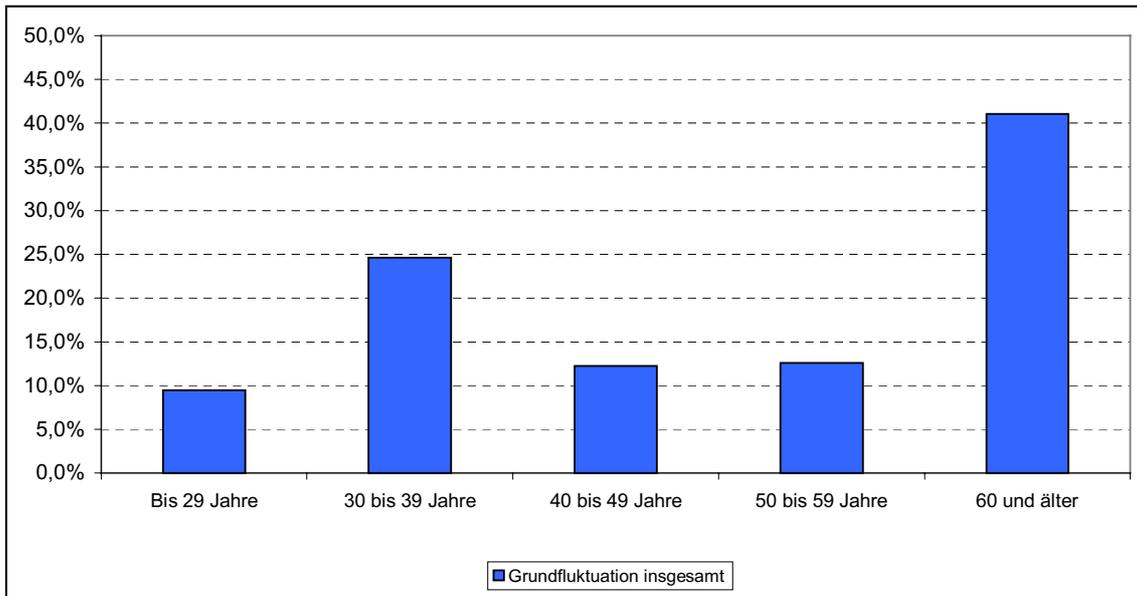


Abb. C.4.1.2: Grundfluktuation nach Altersgruppen

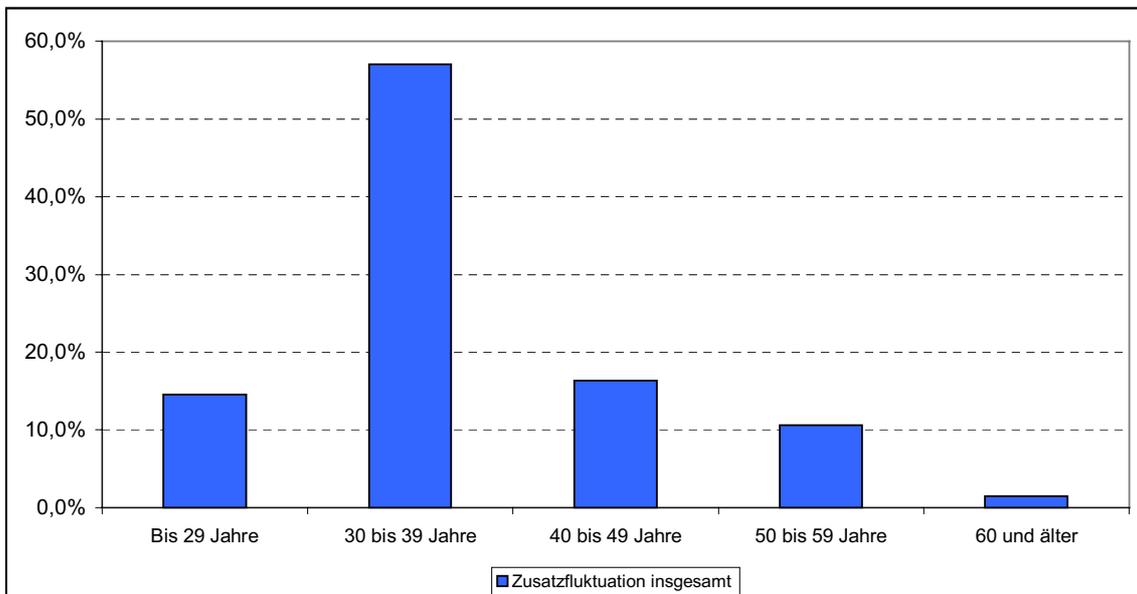


Abb. C.4.1.3: Zusatzfluktuation nach Altersgruppen

## C.4.2. Personalbestandsveränderung insgesamt

Die im vorhergehenden Abschnitt dargestellten Personalveränderungen durch Fluktuation zeigen nur einen Ausschnitt der gesamten Personalbewegungen. Ein vollständiges Bild der Einflussfaktoren ist nur im Rahmen einer detaillierten Abgangs-Zugangs-Rechnung zu erhalten. Die Personalbestandsveränderung insgesamt – also der Saldo der Ab- und Zugangsströme – wird in der nachfolgenden Abbildung dargestellt. Sie weist die Veränderung des budgetrelevanten Personalbestandes auf der Basis von Vollkräften als Differenz der Bestandszahlen am 1.1.1999 und am 31.12.1999 für die hamburgische Verwaltung aus.

Insgesamt ist das Beschäftigungsvolumen durch die Umsetzung der Konsolidierungsziele im Personalhaushalt um **1.500,4** Vollkräfte gesunken. Dies entspricht einer Minderung um **2,1 %**. Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Verwaltungsbereichen.

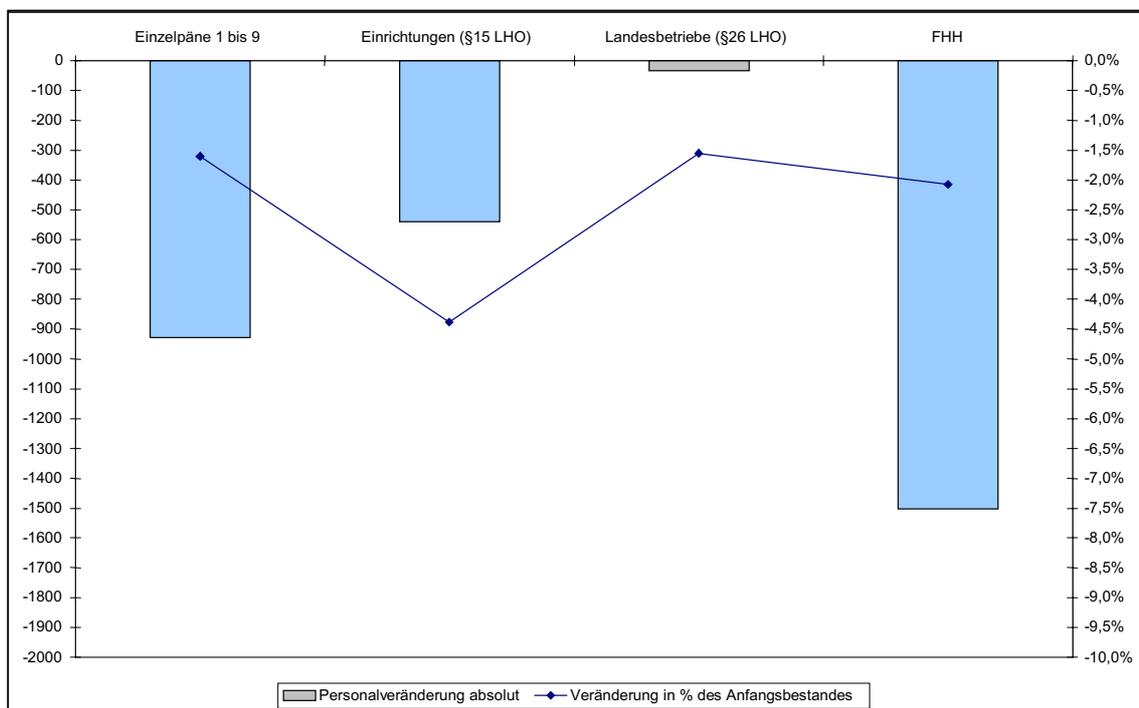


Abb. C.4.2: Personalveränderung in der hamburgischen Verwaltung

---

## D. Weiterentwicklung des Personalberichts

Der vorliegende Bericht stellt in mehrfacher Hinsicht kein abgeschlossenes Produkt dar, sondern vielmehr den aktuellen Stand eines kontinuierlichen Weiterentwicklungsprozesses. Dies bezieht sich auf folgende Bereiche:

Die Auswahl der Berichtsfelder wird ausgeweitet. Die Frage, welche personalwirtschaftlichen Problemstellungen zukünftig im Personalbericht aufbereitet werden, hängt in hohem Maße von den Anforderungen und Informationsbedarfen des Senats, der Behörden und Ämter sowie der Bürgerschaft ab. So ist vorgesehen, neben weiteren Auswertungen zur Beschäftigtenstruktur u.a. zu Nebentätigkeiten, sobald die eingeleitete gesetzliche Neuregelung hierfür greift, zukünftig Fragen der Zeitwirtschaft, insbesondere der Fehlzeiten, zu analysieren und auch das Thema Personalaufwand darzustellen. Bei der Auswahl dieser und weiterer Berichtsfelder stehen also - neben der technischen Möglichkeit der Datenverfügbarkeit - die Anregungen und Wünsche der Ämter und Behörden im Mittelpunkt.

Die Auswahl der Bezugsmerkmale wird ausgeweitet. Dies bedeutet, dass einzelne Berichtsfelder um spezifische Fragestellungen erweitert werden können. So ist es beispielsweise möglich, die ausgewiesenen statistischen Daten mit Vergleichswerten zu versehen. Diese können sowohl aus Vorjahreswerten bestehen, um auf diese Weise Zeitreihenanalysen zu ermöglichen, als auch aus Werten anderer Bundesländer, um Voraussetzungen für ein Benchmarking zu schaffen.

Die Darstellungsform der Berichtsinhalte wird ausgeweitet. Wesentliche Aussagen der Berichte sollten schnell erfassbar und leicht zu interpretieren sein. Hierfür ist eine möglichst anschauliche und einprägsame Form der Darstellung erforderlich. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, soll zukünftig auch auf erweiterte graphische Aufbereitungen der Tabelleninhalte zurückgegriffen werden.

Da die Bedarfe der Zielgruppe ein wesentliches Kriterium für die Weiterentwicklungen des Berichtes sind, ist das Personalamt für alle diesbezüglichen Rückmeldungen offen.







# Impressum

## *Herausgeber:*

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg  
Personalamt  
Steckelhörn 12  
20457 Hamburg

Telefon: (040) 428 31 23 18

Telefax: (040) 428 31 22 58

E-mail: Klaus.Schimitzek@Personalamt.Hamburg.de

## *Redaktion und Druckvorbereitung:*

Klaus Schimitzek (V.i.S.d.P.),  
Wolfgang Crinius,  
Martina von Hein,  
Bernd Holtschneider,  
P.-Peter Jakobi

## *Druck:*

Druckerei der JVA Am Hasenberge

## *Auflage:*

2.000 Stück

## *Ausgabe:*

4. Jahrgang, Juli 2000

## *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.

