



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg Personalamt

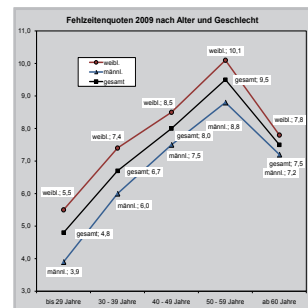
Aktuelles, Aktivitäten, Ansichten



blickpunkt personal

Personalbericht 2010
Band 1

Personalstrukturbericht





Dr. Volker Bonorden
Leiter Personalamt

Personalbericht 2010 liegt vor

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

als Grundlage für Steuerungsentscheidungen von Senat und Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg sowie zur Information der Öffentlichkeit wird jährlich ein umfassender Personalbericht erstellt.

In Band 1 - dem Personal**struktur**bericht - werden Strukturdaten des Personals der hamburgischen Verwaltung aufbereitet und dargestellt. Band 2 enthält den Personal**management**bericht. Er beinhaltet ausgewählte Schwerpunktthemen von strategischer Bedeutung. In diesem Jahr ist wieder der im dreijährigen Turnus vorzulegende Erfahrungsbericht zum Hamburgischen Gleichstellungsgesetz Teil des Personal**management**berichtes, dessen Grundlagen auch eine Vielzahl von Daten aus dem Personal**struktur**bericht sind.

Die Teilzeitquote stieg auch im vergangenen Jahr weiter an. Sie erhöhte sich um 0,3 Prozentpunkte auf 31,0 %. Dass Teilzeit weiterhin von Männern nur in sehr geringem Umfang wahrgenommen wird, hat sich weiter verstetigt.

In den Ergebnissen des Personal**struktur**berichts 2010 wird die im Rahmen des Hamburger Konjunkturprogramms gestartete Ausbildungs-offensive mit der Schaffung von 266 zusätzlichen Ausbildungsplätzen für die Jahre 2009 und 2010 deutlich. Die Zahl der in Ausbildungsverhältnissen Beschäftigten hat sich auf 3.013 erhöht.

Das Thema krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten und ihre Höhe steht immer wieder im Fokus des Interesses. In einem Exkurs am Ende des Abschnitts über die Fehlzeitenberichterstattung wird daher im diesjährigen Personal**struktur**bericht dargelegt, ob und inwieweit sich der Krankenstand der Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung mit anderen Fehlzeitenberichten methodisch und inhaltlich vergleichen lässt.

Die Schwerbehindertenbeschäftigungsquote für die hamburgische Verwaltung insgesamt betrug im Durchschnitt des Jahres 2009 5,82 %.

Ihr

Inhalt

Personalstrukturbericht 2010

A	Einleitung	5
B	Methodische Anmerkungen	6
C	Personalstatistische Auswertungen	8
C.1	Personalübersichten	8
C.2	Personalbestandsstatistik	13
C.2.1	Personalbestand nach Beschäftigtenaggregaten	13
C.2.2	Teilzeitbeschäftigung	25
C.2.3	Personalbestand nach Status- und Laufbahngruppen	33
C.2.4	Beschäftigung nach Staatsangehörigkeit	36
C.2.5	Personalkosten und Bezahlungsstruktur	38
C.2.6	Beschäftigung nach Berufskategorien	49
C.2.7	Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen	52
C.2.8	Nebentätigkeiten	54
C.3	Altersstruktur und Personalbedarf	56
C.4	Personalveränderungen	61
C.4.1	Fluktuation	62
C.4.2	Dienstunfähigkeit	65
C.4.3	Personalbestandsveränderungen	67
C.5	Vergleichende Fehlzeitenanalyse als Grundlage für betriebliche Gesundheitsförderung ..	72
C.5.1	Aufbau und Methodik der Fehlzeitenanalyse	73
C.5.2	Gesamte krankheitsbedingte Fehlzeiten	75
C.5.3	Bezahlte krankheitsbedingte Fehlzeiten	81
C.5.4	Standardisierte Fehlzeitenquoten im Behördenvergleich	84
C.5.5	Bewertung des Krankenstandes im Vergleich.....	88

A Einleitung

Einem Auftrag des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg aus dem Jahr 2000 entsprechend, wird jährlich ein Personalbericht vorgelegt. Seit 2004 besteht der Personalbericht aus dem Band 1: Personal**struktur**bericht und dem Band 2: Personal**management**bericht. Inhaltlich beziehen sich beide Berichte insbesondere hinsichtlich der Themen „Altersstruktur und Personalbedarf“ respektive „Personalbedarfsplanung“, „Vergleichende Fehlzeitenanalyse als Grundlage für die betriebliche Gesundheitsförderung“ bzw. „Betriebliche Gesundheitsförderung“ sowie „Personalveränderungen“ resp. „Mobilität und Interner Arbeitsmarkt“ aufeinander.

Bestandteil des Personal**management**berichts 2010 ist im dreijährigen Turnus wieder der Erfahrungsbericht zum Hamburgischen Gleichstellungsgesetz. Grundlage für die dafür erstellten Analysen ist auch eine Vielzahl von Daten aus dem Personalstrukturberichtswesen.

In den Ergebnissen des Personalstrukturberichts 2010 wird auch die im Rahmen des Hamburger Konjunkturprogramms gestartete Ausbildungsoffensive mit der Schaffung von 266 zusätzlichen Ausbildungsplätzen für die Jahre 2009 und 2010 deutlich. Weiterhin ist zum 1. Februar 2009 das geregelte Einstellungsverfahren aufgehoben worden. Die Auswirkungen sind im Bericht zum internen Arbeitsmarkt als Bestandteil des Personal**management**berichts beschrieben.

Für die Interpretation der Ergebnisse des Personalstrukturberichts ist die Abgrenzung des Berichtsbereichs von Bedeutung: Der Personal**struktur**bericht bezieht sich auf die hamburgische Verwaltung, d.h. die Einzelpläne, die Landesbetriebe nach § 26 der Landeshaushaltsordnung (LHO) sowie die Einrichtungen(Wirtschaftspläne) nach § 15 der LHO. Andere Organisationseinheiten wie juristisch selbständige Einheiten (z.B. Anstalten öffentlichen Rechts, Körperschaften, öffentliche Unternehmen) sind nicht Gegenstand des Berichts.

Der Personalstrukturbericht ist dreiteilig. Er besteht aus dem Analyseteil, dem Tabellenanhang (Darstellung sämtlicher Daten auf Behördenebene) und dem Leitfaden personalwirtschaftlicher Kennzahlen und Methoden (Kennzahlenbuch)¹ mit der Definition aller Kennzahlen. Diese sind im Rahmen der Entwicklung des hamburgweiten Personalberichtswesens für alle Behörden für verbindlich erklärt worden. Insbesondere der Tabellenanhang wird zur Information der Behörden gesondert in den Öffentlichen Ordnern des FHHinfoNet (bzw. demnächst im Sharepoint) veröffentlicht.

¹ Das Kennzahlenbuch ist im Intranet der Freien und Hansestadt Hamburg hinterlegt unter: Behörden\Personalamt\ZPD-Hamburg\Publikationen\Personalbericht.

B Methodische Anmerkungen

Alle der Datenerhebung und -verarbeitung für die jährlichen Personalstrukturberichte zu Grunde liegenden Verfahren und Methoden werden - wie im einleitenden Kapitel erwähnt - gesondert in einem jeweils aktualisierten „Leitfaden personalwirtschaftlicher Kennzahlen und Methoden - Kennzahlenbuch“ dokumentiert. Die darin enthaltenen, grundlegenden Begriffe werden in diesem Abschnitt kurz beschrieben. Weitergehende Erläuterungen zu einzelnen Themenbereichen sind in den folgenden Kapiteln zu finden.

Von zentraler Bedeutung für alle personalstatistischen Auswertungen ist der Begriff „Personalbestand“. Für das Verständnis der Ergebnisse ist dabei die Kenntnis des jeweils zu Grunde liegenden Beschäftigtenaggregats und der Definition der verschiedenen Gruppen der in der hamburgischen Verwaltung Beschäftigten zwingend nötig. Um dies mit einem hohen Maß an Transparenz zu erreichen, wurde eine Klassifizierung der bestehenden Beschäftigungsverhältnisse vorgenommen, die zu hierarchisch aufeinander aufbauenden Beschäftigtenaggregaten² in einem Personaltableau zusammengefasst wurden. Eine Darstellung des Personaltableaus und der verschiedenen Beschäftigtenaggregate ist im Kennzahlenbuch enthalten (Kennzahlen A-01 bis A-04). Das Tableau ermöglicht auf Grund seines modularen Aufbaus, Beschäftigtengruppen je nach Auswertungsinteresse voneinander abzugrenzen und gezielt zusammenzufassen. So werden auch Vergleiche mit anderen Gebietskörperschaften möglich.

Der statistische Personalbestand (P_stat) bildet die Grundlage fast aller im Personalbericht aufgeführten Berichtsfelder (vgl. Kennzahlenbuch A-02). Er besteht aus den unbefristeten und befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit Bezahlung und stellt die erste Aggregationsebene des Personalbestands im Personaltableau dar.

Der budgetrelevante Personalbestand (P_bud) enthält neben dem statistischen Personalbestand zusätzlich noch folgende Beschäftigungsverhältnisse: die Gruppe der Auszubildenden, Anwärterinnen und Anwärter, Referendarinnen und Referendare sowie die Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung, die Gruppe der geringfügig Beschäftigten und die Gruppe der sonstigen budgetrelevanten Beschäftigten. Der budgetrelevante Personalbestand umfasst damit alle Beschäftigungsverhältnisse, für die Personalzahlungen über die zentrale Bezügeabrechnung angewiesen wurden (vgl. Kennzahlenbuch A-03). Er stellt die zweite Aggregationsebene des Personalbestands im Personaltableau dar.

Die Gesamtsumme aller Beschäftigungsverhältnisse der hamburgischen Verwaltung ist das umfassendste, zentral zu ermittelnde Beschäftigtenaggregat des Personalstrukturberichts. Der budgetrelevante Personalbestand wird dazu um folgende Beschäftigtengruppen ergänzt: Bedienstete, die wegen längerer Arbeitsunfähigkeit ohne Krankenbezüge (d.h. ohne Entgeltfortzahlung bzw. ohne Krankengeldzuschuss) sind, ohne Bezüge Beurlaubte und sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag. Sie ist die dritte Aggregationsebene des Personalbestands im Personaltableau.

Der im Rahmen der Produktinformationen für die Ermittlung des Betreuungsaufwands herangezogene Personalbestand (P_prod; vgl. Kennzahlenbuch A-04) umfasst in einer weiteren Aggregationsstufe über die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse hinaus betreuungsrelevante Gruppen, für die Daten zentral nicht vorliegen und die nicht Gegenstand des Personalstrukturberichts sind: über Drittmittelprojekte Beschäftigte, über Sachmittel Beschäftigte sowie externe Beschäftigte, die im Rahmen von besonderen Fachaufgaben Betreuungsaktivitäten auslösen.

² Um Missverständnisse auszuschließen, sei darauf hingewiesen, dass unter „Personalbestand“ sowie in allen Beschäftigtenaggregaten Beschäftigungsverhältnisse gezählt werden. Eine Person wird demnach mehrfach erfasst, wenn sie mehrere Beschäftigungsverhältnisse eingegangen ist.

Im Personalstrukturbericht 2009 waren die Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus den Asklepios Kliniken Hamburg GmbH und dem ehemaligen Hamburger Weltwirtschaftsarchiv, die in der Dienststelle PersonalService Integration (PSI) des Personalamtes betreut werden, in den Zahlen zum Personalbestand des Einzelplans „1.1 - Senat, Senatsämter“ und dort in den Angaben zum Personalamt enthalten. Um die Entwicklung der Dienststelle PSI gesondert darstellen zu können, werden deren Personalzahlen in den Personalstrukturberichten nunmehr als „davon: Personalamt - PSI“ getrennt von „davon: Personalamt - ohne PSI“ ausgewiesen. In Tabellen und Darstellungen, die eine Aufgliederung nur nach Einzelplänen aufweisen, ist diese Differenzierung naturgemäß nicht enthalten. Die Tabellen z.B. zu den Fehlzeiten enthalten für den Einzelplan „1.1 - Senat, Senatsämter“ somit auch die Fehlzeiten der Dienststelle PSI.

Der überwiegende Teil der Auswertungen für diesen Personalbericht erfolgt stichtagsbezogen zum 31.12.2009. Auswertungen, die zeitraumbezogene Themen zum Gegenstand haben (Fehlzeiten- und Fluktuationsanalysen), beschreiben ein gesamtes Berichtsjahr³.

Bei der Darstellung von Anteilswerten, Quoten oder anderen Zahlen mit Nachkommastellen wie z.B. Ergebnissen der Vollkraftberechnung in den nachfolgenden Textabschnitten, Tabellen und Grafiken muss berücksichtigt werden, dass es bei einer Addition der einzelnen Werte in Abhängigkeit von der Anzahl der wiedergegebenen Nachkommastellen wegen möglicher Rundungsdifferenzen zu einer Summe ungleich des angezeigten Gesamtergebnisses kommen kann.

Am 1. Januar 2010 sind die Neufassung des Hamburgischen Beamtengesetzes sowie das neue Hamburgische Besoldungs- und Beamtenversorgungsrecht in Kraft getreten. Danach gibt es zukünftig nur noch zwei Laufbahngruppen. Der hier vorliegende Bericht bezieht sich auf das Jahr 2009. Insofern werden noch die bisherigen vier Laufbahngruppen dargestellt.

³ Die Fehlzeitenanalysen umfassen den Zeitraum 1.1.2009 bis 31.12.2009. Die Fluktuationsrechnung beschreibt mit dem Zeitraum 1.1.2009 bis 1.1.2010 die Personalabgänge eines vollständigen Jahres (vgl. Kennzahl B-01Fluktuationsrate im Kennzahlenbuch).

C Personalstatistische Auswertungen

Im Abschnitt C des Personalstrukturberichts sind alle personalstatistischen Auswertungen zusammengefasst.

C.1 Personalübersichten

In den auf den nachfolgenden Seiten zusammengestellten Personalübersichten sind die wichtigsten Ergebnisse des Personalstrukturberichts aus unterschiedlichen Perspektiven zusammengefasst worden. Die erste Übersicht beinhaltet die zentralen personalwirtschaftlichen Kennzahlen im Jahresvergleich (vgl. Abbildung C.1-1). Deren wesentliche Ergebnisse werden im nachfolgenden Text noch einmal aufgegriffen. Die zweite Übersicht ist die Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung (vgl. Abbildung C.1-2). Die dritte Übersicht ist ein Tableau mit ausgewählten gleichstellungspolitischen Kennziffern (vgl. Abbildung C.1-3).

- **Alle Beschäftigungsverhältnisse:** Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse erhöhte sich um **1.412** Beschäftigungsverhältnisse auf **75.734 (+1,9 %)**. Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse erhöhte sich in den Einzelplänen um **867** und in den Einrichtungen nach § 15 LHO um **560**. In den Landesbetrieben nach § 26 LHO verringerte sie sich dagegen um **15** Beschäftigungsverhältnisse. Die Personalveränderungen sind im Kapitel C.4 detailliert dargestellt.
- **Statistischer Personalbestand:** Der statistische Personalbestand (er umfasst alle befristet und unbefristet Beschäftigten) erhöhte sich auf **65.466** Beschäftigungsverhältnisse (**+1.093** bzw. **+1,7 %**). Die Zahl der Vollkräfte erhöhte sich um **969,6** bzw. **1,7 %** auf **57.197,9** Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse.
- **Teilzeitquote:** Die Teilzeitquote stieg auch im vergangenen Jahr weiter an. Sie erhöhte sich um **0,3 Prozentpunkte** auf **31,0 %**. Am 31.12.2009 gab es in der hamburgischen Verwaltung **20.291** Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse (Vorjahr: 19.751). In Bezug auf den statistischen Personalbestand insgesamt betrug die Teilzeitquote der Männer **5,8 %** (Vorjahr: 5,6 %), die der Frauen **25,2 %** (Vorjahr: 25,1 %).
- **Fluktuation:** Im Jahre 2009 hat sich die Fluktuation weiter verstärkt. Bei der Grundfluktuation erhöhten sich die Fallzahlen überproportional zum statistischen Personalbestand, so dass die Fluktuationsrate deutlich auf **9,2 %** zunahm (Vorjahr: 8,3 %). Bei der Zusatzfluktuation ist die Rate trotz vermehrter Fluktuationsfälle bei **2,2 %** konstant geblieben. Die Gesamtluktuationsrate stieg um **0,8 Prozentpunkte** auf **11,3 %** an. Für die Erhöhung der Grundfluktuationsrate war hauptsächlich ein Anstieg der Fälle mit dem Ausscheidensgrund „Zeit- und Vertragsablauf“ verantwortlich.
- **Freistellung wegen Altersteilzeit oder im Sabbatjahr:** Am 31.12.2009 gab es in der hamburgischen Verwaltung **2.074** Altersteilzeitbeschäftigte (Vorjahr: 1.687), davon befanden sich **719** Beschäftigte in der Freistellungsphase (Vorjahr: 809). Die Zahl der Beschäftigten, die vertraglich ein Sabbatmodell vereinbart hatten, betrug am 31.12.2009 **947** Beschäftigte (Vorjahr: 880). Davon waren **193** Beschäftigte in der Freistellungsphase (Vorjahr: 167).
- **Fehlzeitenquoten:** Die Quote der bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten (ohne Lehrkräfte an staatlichen allgemeinbildenden sowie an staatlichen beruflichen Schulen und ohne Hochschullehrkräfte) hat sich im Berichtsjahr 2009 um **0,2 Prozentpunkte** auf **7,1 %** erhöht. Differenziert betrachtet ergaben sich folgende Entwicklungen: Der Anstieg fand in allen Organisationsbereichen statt. In den Einzelplänen erhöhte sich die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote auf **7,4 %** (Vorjahr: 7,2 %), in den Einrichtungen nach § 15 LHO auf **4,7 %** (Vorjahr: 4,5 %) und in den Landesbetrieben nach § 26 LHO auf **6,9 %** (Vorjahr: 6,7 %).

Die Fehlzeitenquoten für die Lehrkräfte an staatlichen allgemeinbildenden sowie an staatlichen beruflichen Schulen werden in einem gesonderten Verfahren mit Bezug auf das Schuljahr ermittelt. Die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote der Lehrkräfte an staatlichen Schulen betrug im Schuljahr 2008/2009 **5,3 %**. Sie erhöhte sich gegenüber dem Schuljahr 2007/2008 um **0,3 Prozentpunkte**.

- **Auszubildende, Anwärterinnen/Anwärter und Referendarinnen/Referendare:** Die Zahl der in Ausbildungsverhältnissen Beschäftigten hat sich zum 31.12.2009 auf **3.013** erhöht (Vorjahr: 2.763). Der Anstieg um **250** Auszubildende (**+9,0 %**) ist im Wesentlichen auf zusätzliche Einstellungen im Rahmen der für die Jahre 2009 und 2010 beschlossenen Ausbildungsoffensive als Teil der Hamburger Konjunkturoffensive zurückzuführen.
- **Budgetrelevanter Personalbestand:** Der budgetrelevante Personalbestand umfasste am Stichtag 31.12.2009 **71.876** Beschäftigungsverhältnisse, was einer Zunahme von **1.392** Beschäftigungsverhältnissen bzw. **2,0 %** entsprach. Umgerechnet in Vollkräfte ergab sich eine Zunahme von **1.209,1** auf **60.546,5** Vollkräfte (Vorjahr: 59.337,4; **+2,0 %**).
- **Ohne monatliche Bezüge Beurlaubte:** Die Zahl der ohne Bezüge beurlaubten Beschäftigten verringerte sich zum Stichtag 31.12.2009 um **29** bzw. **0,9 %** auf **3.070** (Vorjahr: 3.099). Während die Zahl der beurlaubten Männer mit **473** konstant blieb, reduzierte sich die Zahl der beurlaubten Frauen auf **2.597** (Vorjahr: 2.626).
- **Schwerbehinderte:** Die absolute Zahl der in der hamburgischen Verwaltung beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen beträgt zum Stichtag 31.12.2009 **4.030**. Die Schwerbehindertenbeschäftigungsquote für die hamburgische Verwaltung insgesamt betrug im Durchschnitt des Jahres 2009 **5,82 %** (Vorjahr: 5,97 %) bezogen auf **69.271** zu zählende Arbeitsplätze (Vorjahr: 67.985).

Zentrale Personalwirtschaftliche Kennzahlen im Vorjahresvergleich ¹										
Aggregat		Vorjahr 2008			Berichtsjahr 2009			Diff. absolut	Diff. v.H.	
		m	w	ges	m	w	ges			
Alle Beschäftigungsverhältnisse										
Struktur	Einzelpläne	26.971	31.106	58.077	27.046	31.898	58.944	867	1,5	
	Einrichtungen § 15 LHO	5.252	4.827	10.079	5.577	5.062	10.639	560	5,6	
	Landesbetr. § 26 LHO	3.088	3.078	6.166	3.035	3.116	6.151	-15	-0,2	
	gesamt	35.311	39.011	74.322	35.658	40.076	75.734	1.412	1,9	
Statistischer Personalbestand										
Struktur	Beamte u. Beamtinnen	21.225	17.944	39.169	20.874	18.216	39.090	-79	-0,2	
	Beamte/innen Vollkräfte	20.602,2	14.834,2	35.436,4	20.321,5	15.132,6	35.454,1	17,7	0,0	
	Arbeitnehmer u. Arbeitnehmerinnen	10.292	14.912	25.204	10.738	15.638	26.376	1.172	4,7	
	Arbeitnehmer/innen Vollkräfte	9.318,9	11.472,9	20.791,8	9.629,6	12.114,2	21.743,8	951,9	4,6	
	gesamt	31.517	32.856	64.373	31.612	33.854	65.466	1.093	1,7	
	Vollkräfte gesamt	29.921,1	26.307,1	56.228,3	29.951,1	27.246,8	57.197,9	969,6	1,7	
	Altersstruktur < 30 Jahre	1.721	2.636	4.357	1.769	3.041	4.810	453	10,4	
	Altersstruktur >= 50 Jahre	13.328	13.379	26.707	13.473	13.681	27.154	447	1,7	
	Teilzeitquote bezogen auf P_stat gesamt	5,6	25,1	30,7	5,8	25,2	31,0	0,3		
	geschlechtsspezifische Teilzeitquote bezogen auf P_stat	11,5	49,1	30,7	11,9	48,8	31,0	0,3		
	Quote Nichtdeutsche Staatsangehörigkeit ges.	1,8	2,2	2,0	1,8	2,3	2,0	0,0		
Fluktuationsraten										
Grundfluktuation	hamb. Verwaltung gesamt	7,9	8,7	8,3	8,6	9,7	9,2	0,9		
Zusatzfluktuation	hamb. Verwaltung gesamt	1,2	3,1	2,2	1,3	3,0	2,2	0,0		
Gesamtfluktuation	hamb. Verwaltung gesamt	9,1	11,9	10,5	9,9	12,7	11,3	0,8		
Freistellung	wegen Altersteilzeit, ges.	311	498	809	248	471	719	-90	-11,1	
	wegen Sabbatjahr, ges.	56	111	167	71	122	193	26	15,6	
Fehlzeitenquoten		berechnet werden bezahlte Fehltag mit Vollkräftebereinigung, ausgewertet wird P_Stat								
Quote² Personal o. Lehrer	Einzelpläne	7,1	7,2	7,2	7,3	7,7	7,4	0,2		
	Einrichtungen § 15 LHO	3,6	5,5	4,5	4,0	5,4	4,7	0,2		
	Landesbetr. § 26 LHO	6,3	7,2	6,7	6,0	7,9	6,9	0,2		
Quote Lehrer	gesamt, Zeitraum = Schulj. 2008/2009	4,4	5,5	5,0	4,4	5,9	5,3	0,3		
Auszubildende etc.	gesamt	1.295	1.468	2.763	1.405	1.608	3.013	250	9,0	
Budgetrelevanter Personalbestand										
	gesamt	34.472	36.012	70.484	34.773	37.103	71.876	1.392	2,0	
	Vollkräfte	31.389,5	27.947,9	59.337,4	31.534,7	29.011,8	60.546,5	1.209,1	2,0	
Ohne monatliche Bezüge Beurlaubte										
	gesamt	473	2.626	3.099	473	2.597	3.070	-29	-0,9	
	Altersstruktur < 30 Jahre	38	156	194	42	171	213	19	9,8	
	Altersstruktur >= 50 Jahre	213	504	717	206	530	736	19	2,6	
Schwerbeh. Menschen										
	besetzte Pflichtplätze			4.062			4.032			
	Quote			6,0			5,8			

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

2) ohne Lehrkräfte u. ohne Hochschulpersonal

Tabelle C.1-1: Zentrale Kennzahlen im Vorjahresvergleich

In der nachfolgenden „Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung“ sind ausgewählte Personalstrukturdaten differenziert nach Organisationsbereichen dargestellt.

Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung												
Stand 31.12.2009												
	Einzelpläne			Einrichtungen nach § 15 LHO			Landesbetriebe nach § 26 LHO			Hmb. Verwaltung		
	m	w	ges	m	w	ges	m	w	ges	m	w	ges
Statistischer Personalbestand	24.981	27.689	52.670	3.700	3.326	7.026	2.931	2.839	5.770	31.612	33.854	65.466
darunter unbefristet Beschäftigte	24.466	26.850	51.316	2.939	2.620	5.559	2.850	2.732	5.582	30.255	32.202	62.457
darunter befristet Beschäftigte	515	839	1.354	761	706	1.467	81	107	188	1.357	1.652	3.009
darunter Beschäftigte in Vollzeit	22.375	14.154	36.529	3.016	1.790	4.806	2.451	1.389	3.840	27.842	17.333	45.175
darunter Beschäftigte in Teilzeit	2.606	13.535	16.141	684	1.536	2.220	480	1.450	1.930	3.770	16.521	20.291
Vollkräfte gesamt	23.882,4	22.376,5	46.258,9	3.374,8	2.625,8	6.000,5	2.693,9	2.244,7	4.938,6	29.951,1	27.246,9	57.198,0
Beamte u. Beamtinnen	17.911	16.230	34.141	1.271	634	1.905	1.692	1.352	3.044	20.874	18.216	39.090
darunter einfacher Dienst	129	30	159	0	0	0	0	0	0	129	30	159
darunter mittlerer Dienst	4.970	3.248	8.218	111	79	190	40	87	127	5.121	3.414	8.535
darunter gehobener Dienst	8.021	6.057	14.078	173	233	406	219	188	407	8.413	6.478	14.891
darunter höherer Dienst	4.791	6.895	11.686	985	321	1.306	1.433	1.077	2.510	7.209	8.293	15.502
Vollkräfte Beamte/Beamtinnen	17.475,1	13.466,9	30.942,0	1.242,0	561,3	1.803,3	1.604,4	1.104,4	2.708,8	20.321,5	15.132,6	35.454,1
Arbeitnehmer u. Arbeitnehmerinnen	7.070	11.459	18.529	2.429	2.692	5.121	1.239	1.487	2.726	10.738	15.638	26.376
darunter einfacher Dienst	593	789	1.382	126	137	263	68	70	138	787	996	1.783
darunter mittlerer Dienst	3.269	6.140	9.409	656	1.296	1.952	596	820	1.416	4.521	8.256	12.777
darunter gehobener Dienst	2.101	3.337	5.438	597	490	1.087	395	433	828	3.093	4.260	7.353
darunter höherer Dienst	1.013	1.177	2.190	1.037	766	1.803	179	163	342	2.229	2.106	4.335
Vollkräfte Arbeitnehmer/innen	6.407,3	8.909,5	15.316,8	2.132,8	2.064,4	4.197,3	1.089,5	1.140,3	2.229,8	9.629,6	12.114,2	21.743,9
ausgewählte Berufskategorien												
Lehrkräfte an staatlichen Schulen	4.133	8.949	13.082	0	0	0	1.569	1.306	2.875	5.702	10.255	15.957
Polizeivollzugsbedienstete	6.436	1.699	8.135	4	0	4	0	0	0	6.440	1.699	8.139
Steuerfachpersonal	1.462	2.237	3.699	1	1	2	1	0	1	1.464	2.238	3.702
Vollstreckungs-, Vollzugspersonal	1.012	157	1.169	25	2	27	3	0	3	1.040	159	1.199
Beschäftigte nach Altersgruppen												
Anteil (v.H.) bis 29 Jahre	5,3	8,9	7,2	10,2	12,8	11,4	2,5	5,6	4,0	5,6	9,0	7,3
Anteil (v.H.) 30-39 Jahre	18,4	19,1	18,8	16,8	17,2	17,0	12,4	14,5	13,4	17,6	18,6	18,1
Anteil (v.H.) 40-49 Jahre	35,7	32,0	33,7	29,5	31,5	30,5	26,8	33,6	30,1	34,2	32,0	33,1
Anteil (v.H.) 50-59 Jahre	30,9	30,8	30,9	29,4	28,7	29,1	36,1	34,9	35,5	31,2	30,9	31,1
Anteil (v.H.) ab 60 Jahre	9,7	9,2	9,5	14,0	9,8	12,0	22,3	11,3	16,9	11,4	9,5	10,4
Fluktuation insgesamt	1.918	3.033	4.951	939	935	1.874	313	265	578	3.170	4.233	7.403
davon Grundfluktuation	1.582	2.159	3.741	895	860	1.755	280	202	482	2.757	3.221	5.978
davon Zusatzfluktuation	336	874	1.210	44	75	119	33	63	96	413	1.012	1.425
Budgetrelevanter Personalbestand	26.496	29.408	55.904	5.311	4.811	10.122	2.966	2.884	5.850	34.773	37.103	71.876
darunter Auszubildende etc.	1.318	1.442	2.760	71	158	229	16	8	24	1.405	1.608	3.013
darunter geringfügig und sonstige B.	197	277	474	1.540	1.327	2.867	19	37	56	1.756	1.641	3.397

Tabelle C.1-2: Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung

Die nachfolgende Tabelle beinhaltet ausgewählte gleichstellungsrelevante Kennzahlen im Vorjahresvergleich. Diese werden jährlich im Personalstrukturbericht ermittelt und veröffentlicht. Eine Analyse und Kommentierung der Ergebnisse erfolgt in dem alle drei Jahre vorzulegenden Erfahrungsbericht über die Umsetzung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz). Der Erfahrungsbericht ist Teil des Personalmanagementberichts 2010.

Ergänzende Informationen können dem Abschnitt C.2.3 „Personalbestand nach Status- und Laufbahngruppen“ entnommen werden.

Ausgewählte gleichstellungsrelevante Kennzahlen in der hamburgischen Verwaltung im Vorjahresvergleich (Anteile)							
Aggregat/Merkmal		2008		2009		Differenz	
		m	w	m	w	m	w
Alle Beschäftigungsverhältnisse	gesamt	47,5 %	52,5 %	47,1 %	52,9 %	-0,4	0,4
Ohne monatliche Bezüge	gesamt	15,3 %	84,7 %	15,4 %	84,6 %	0,1	-0,1
	in v.H. aller Beschäftigungsverhältnisse	1,3 %	6,7 %	1,3 %	6,5 %	0,0	-0,2
Statistischer Personalbestand							
Voll- u. Teilzeitbeschäftigte	gesamt	49,0 %	51,0 %	48,3 %	51,7 %	-0,7	0,7
	Vollkräfte	53,2 %	46,8 %	52,4 %	47,6 %	-0,8	0,8
	Beamte u. Beamtinnen nach Laufbahngruppen						
	höh. Dienst	34,7 %	46,0 %	34,6 %	45,5 %	-0,1	-0,5
	geh. Dienst	39,6 %	34,5 %	40,3 %	35,6 %	0,7	1,1
	mittl. Dienst	25,1 %	19,3 %	24,5 %	18,7 %	-0,6	-0,6
	einf. Dienst	0,6 %	0,2 %	0,6 %	0,2 %	0,0	0,0
	gesamt	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %		
	Arbeitnehmer u. Arbeitnehmerinnen nach Laufbahngruppen						
	höh. Dienst	19,6 %	12,5 %	20,8 %	13,5 %	1,2	1,0
	geh. Dienst	28,8 %	26,3 %	28,8 %	27,2 %	0,0	0,9
	mittl. Dienst	43,3 %	54,1 %	42,1 %	52,8 %	-1,2	-1,3
	einf. Dienst	8,3 %	7,1 %	7,3 %	6,4 %	-1,0	-0,7
	gesamt	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %		
Teilzeitbeschäftigte	gesamt	18,4 %	81,6 %	18,6 %	81,4 %	0,2	-0,2
	Vollkräfte	17,5 %	82,5 %	17,5 %	82,5 %	0,0	0,0
	Beamte u. Beamtinnen nach Laufbahngruppen						
	höh. Dienst	68,7 %	51,9 %	67,1 %	50,4 %	-1,6	-1,5
	geh. Dienst	24,4 %	33,1 %	25,9 %	34,8 %	1,5	1,7
	mittl. Dienst	6,9 %	15,0 %	7,0 %	14,8 %	0,1	-0,2
	einf. Dienst	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0	0,0
	gesamt	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %		
	Arbeitnehmer u. Arbeitnehmerinnen nach Laufbahngruppen						
	höh. Dienst	33,6 %	13,9 %	35,1 %	15,1 %	1,5	1,2
	geh. Dienst	29,0 %	24,4 %	29,2 %	25,1 %	0,2	0,7
	mittl. Dienst	26,5 %	50,3 %	25,8 %	49,5 %	-0,7	-0,8
	einf. Dienst	10,9 %	11,4 %	9,9 %	10,3 %	-1,0	-1,1
	gesamt	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %		
	nach Altersstruktur						
	bis 29 Jahre	27,4 %	72,6 %	27,5 %	72,5 %	0,1	-0,1
	30-39 Jahre	19,2 %	80,8 %	19,7 %	80,3 %	0,5	-0,5
40-49 Jahre	12,8 %	87,2 %	13,3 %	86,7 %	0,5	-0,5	
50-59 Jahre	16,0 %	84,0 %	16,3 %	83,7 %	0,3	-0,3	
ab 60 Jahre	34,2 %	65,8 %	31,4 %	68,6 %	-2,8	2,8	
Budgetrelevanter Personalbestand	gesamt	48,9 %	51,1 %	48,4 %	51,6 %	-0,5	0,5
Auszubildende, Anwärter/innen	gesamt	46,9 %	53,1 %	46,6 %	53,4 %	-0,3	0,3
Referendare/innen und Auszubildende im höheren Dienst	gesamt	45,8 %	54,2 %	45,5 %	54,5 %	-0,3	0,3

Tabelle C.1-3: Ausgewählte gleichstellungsrelevante Kennzahlen

C.2 Personalbestandsstatistik

C.2.1 Personalbestand nach Beschäftigtenaggregaten

Der Personalbestand der hamburgischen Verwaltung ist in verschiedene Beschäftigtengruppen eingeteilt worden, die je nach Auswertungszweck herangezogen werden können. Die verschiedenen Beschäftigtengruppen sind zu folgenden Beschäftigtenaggregaten zusammengefasst worden: Dem statistischen Personalbestand, dem budgetrelevanten Personalbestand sowie der Summe aller Beschäftigungsverhältnisse. Die Zusammensetzung und die hierarchische Struktur dieser Systematik ist dem Personaltableau der hamburgischen Verwaltung (vgl. Kennzahl A-01) zu entnehmen.

C.2.1.1 Summe aller Beschäftigungsverhältnisse

Als umfassendstes Beschäftigtenaggregat ist die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse definiert worden. Über den budgetrelevanten Personalbestand hinaus werden hierzu noch die Beschäftigten ohne Krankenbezüge, die ohne monatliche Bezüge beurlaubten Beschäftigten sowie die sonstigen Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag gezählt. Die Verteilung der einzelnen Beschäftigtengruppen und ihre organisatorische Zuordnung ist dem nachfolgenden Personaltableau (vgl. Kennzahl A-01) zu entnehmen:

Stand 31.12.2009	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	24.466	26.850	51.316	2.939	2.620	5.559	2.850	2.732	5.582	30.255	32.202	62.457
Befristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen	515	839	1.354	761	706	1.467	81	107	188	1.357	1.652	3.009
Statistischer Personalbestand	24.981	27.689	52.670	3.700	3.326	7.026	2.931	2.839	5.770	31.612	33.854	65.466
Auszubildende, Anwärter/innen, Referendare/innen und Praktikanten/innen mit Ausbildungsvergütung	1.318	1.442	2.760	71	158	229	16	8	24	1.405	1.608	3.013
Geringfügig Beschäftigte	125	178	303	1.161	1.058	2.219	17	28	45	1.303	1.284	2.567
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	72	99	171	379	269	648	2	9	11	453	377	830
Personalbestand, budgetrelevant	26.496	29.408	55.904	5.311	4.811	10.122	2.966	2.884	5.850	34.773	37.103	71.876
Bedienstete, die wg. längerer AU ohne Krankenbezüge sind (OK)	66	162	228	9	21	30	12	17	29	87	200	287
Ohne monatliche Bezüge beurlaubte Beschäftigte	360	2.190	2.550	61	197	258	52	210	262	473	2.597	3.070
Sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag (OZ)	124	138	262	196	33	229	5	5	10	325	176	501
Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der FHH	27.046	31.898	58.944	5.577	5.062	10.639	3.035	3.116	6.151	35.658	40.076	75.734

Tabelle C.2-1: Personaltableau der hamburgischen Verwaltung

Gegenüber dem Vorjahr erhöhte sich die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse zum Berichtstichtag um **1.412** auf **75.734** (Vorjahr: 74.322).⁴ Die Zunahme der Beschäftigungsverhältnisse ist zum einen durch die Erhöhung der Ausbildungszahlen im Rahmen des Konjunkturprogramms des Senats bedingt. Zum anderen sind vermehrt befristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen eingestellt worden. Eine detaillierte Analyse ist dem Kapitel C.4 Personalveränderungen zu entnehmen.

Die nachfolgende Abbildung zeigt die Anteile der einzelnen Beschäftigtengruppen am Gesamtpersonalbestand:

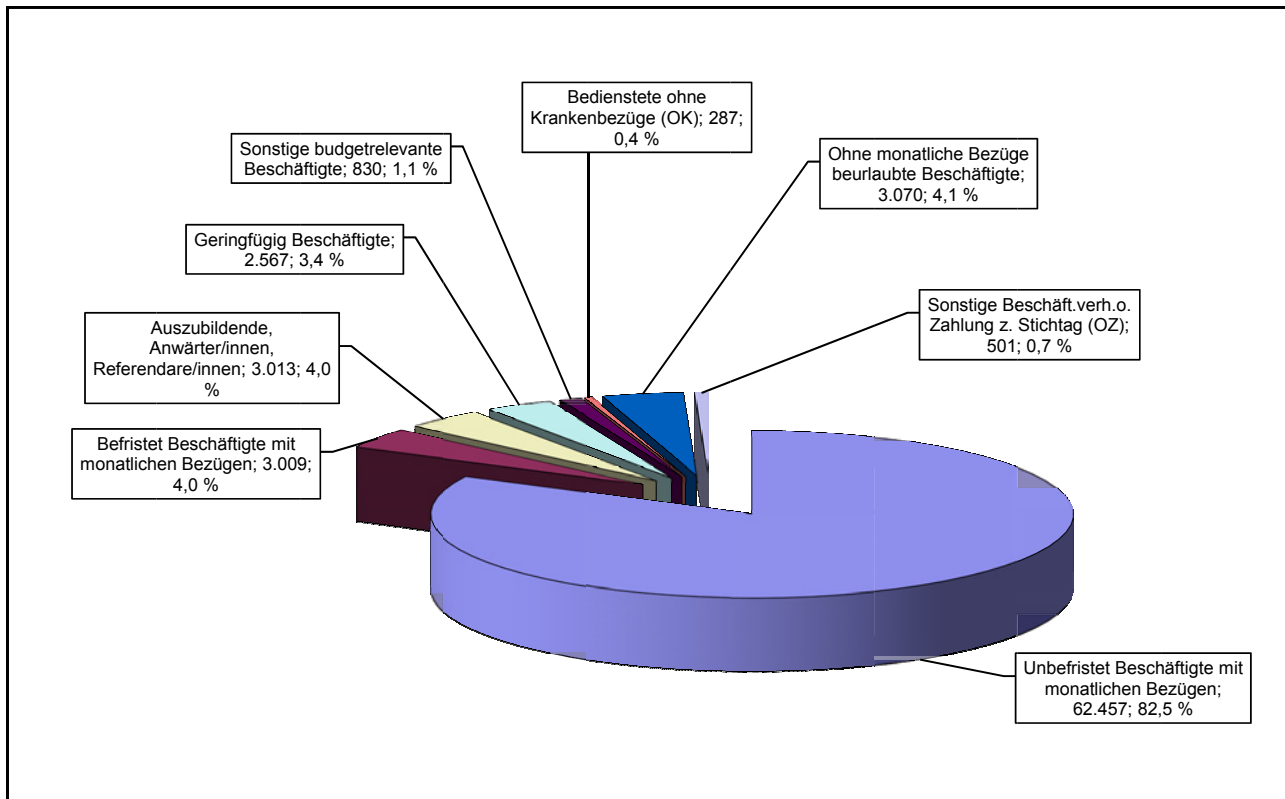


Abbildung C.2-1: Summe aller Beschäftigungsverhältnisse

⁴ Der Landesbetrieb Philharmonisches Staatsorchester ist im Personalbestand nicht enthalten, da die Personaldaten dieses Landesbetriebes nicht im zentralen PAISY-Datenbestand gespeichert sind. Im Philharmonischen Staatsorchester waren am 31.12.2009 **146** Personen beschäftigt (Vorjahr: 139). Im Einzelnen waren das **94** Männer (Vorjahr: 87) und **52** Frauen (Vorjahr: 52). Davon waren **7** Orchesterpraktikanten (**3** männliche und **4** weibliche)(Vorjahr: 10, davon 3 Männer und 7 Frauen).

Die Verteilung aller Beschäftigungsverhältnisse nach Einzelplänen⁵, Landesbetrieben nach § 26 LHO und Einrichtungen nach § 15 LHO ist aus den nachfolgenden Tabellen ersichtlich:

Summe aller Beschäftigungsverhältnisse				
Stand 31.12.2009				
Einzelpläne		m	w	ges.
1.0	Bürgersch., RH	110	139	249
davon:	Bürgerschaft	37	73	110
davon:	Rechnungshof	73	66	139
1.1	Senat, Senatsämter	671	1.190	1.861
davon:	Senatskanzlei	86	104	190
davon:	Personalamt - ohne PSI	232	438	670
davon:	Personalamt - PSI	353	648	1.001
1.2	BA Hamburg-Mitte	669	975	1.644
1.3	BA Altona	543	712	1.255
1.4	BA Eimsbüttel	419	614	1.033
1.5	BA Hamburg-Nord	526	786	1.312
1.6	BA Wandsbek	591	943	1.534
1.7	BA Bergedorf	252	336	588
1.8	BA Harburg	338	505	843
2.0	Justizbehörde	3.128	3.338	6.466
darunter:	Strafvollzug	1.292	444	1.736
3.1	Behörde f. Schule u. Berufsbildung	6.043	14.077	20.120
darunter:	Landesinst. f. Lehrerbild. u. Schulentw.	389	755	1.144
darunter:	Lehrkr. staatl. allgemeinb. Schulen	4.286	9.864	14.150
3.2	Behörde f. Wiss. u. Forschung	63	85	148
3.3	Behörde f. Kultur, Sport u. Medien	139	214	353
darunter:	Staatsarchiv	30	42	72
4.0	Behörde f. Soziales u. Gesundh.	630	972	1.602
6.0	Behörde f. Stadtentw. u. Umwelt	834	709	1.543
7.0	Behörde f. Wirtschaft u. Arbeit	239	264	503
8.1	Behörde für Inneres	9.894	3.046	12.940
davon:	Polizeivollzugsdienst	6.666	1.955	8.621
davon:	feuerw ehrtechn. Dienst	2.184	25	2.209
davon:	Verw alt. u. sonst. Funktionen	1.044	1.066	2.110
9.1	Finanzbehörde	1.957	2.993	4.950
davon:	sonst. Finanzbehörde	320	299	619
davon:	Steuerverw altung	1.637	2.694	4.331
Gesamt		27.046	31.898	58.944

Tabelle C.2-2: Summe aller Beschäftigungsverhältnisse in den Einzelplänen⁶

⁵ Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in der Zeile „davon: Personalamt – PSI“ ist wegen eines Zuordnungsfehlers in der Datenaufbereitung um 4 Versetzungsfälle zu hoch ausgewiesen. D.h. dass 4 Personen aus dem Personalbestand von PSI am Stichtag bereits in andere Organisationseinheiten versetzt waren und eigentlich dort hätten gezählt werden müssen. Die korrekte Zahl aller Beschäftigungsverhältnisse für PSI am 31.12.2009 beträgt 997– darunter sind 971 Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus den Asklepios Kliniken GmbH erfasst.

⁶ Für die Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz (BSG) wurde hier aus Platzgründen die folgende Bezeichnung „Behörde f. Soziales u. Gesundh.“ gewählt - so wurde auch in den Tabellen des Tabellenanhangs verfahren.

Summe aller Beschäftigungsverhältnisse			
Stand 31.12.2009			
Einrichtungen nach § 15 LHO	m	w	ges.
Beh. f. Stadtentwicklung und Umwelt/Hochbau	77	49	126
Universität Hamburg	2.618	2.906	5.524
Staats- und Universitätsbibliothek	83	166	249
Hochsch. f. angew. Wissensch. Hamburg	922	663	1.585
Hochschule für bildende Künste	81	67	148
Hochschule für Musik und Theater	195	108	303
Technische Universität Hamburg-Harburg	726	434	1.160
HafenCity Universität Hamburg	230	188	418
Zentrum für Aus- und Fortbildung Hamburg	31	65	96
Institut f. Hygiene u. Umwelt	130	199	329
Wassergütestelle Elbe	5	2	7
Hochschule der Polizei	13	9	22
Feuerwehrakademie Hamburg	288	12	300
Kasse Hamburg	95	106	201
Immobilienmanagement	83	88	171
Gesamt	5.577	5.062	10.639
Landesbetriebe nach § 26 LHO	m	w	ges.
Großmarkt Obst, Gemüse u. Blumen (Landesbetr. AG)	35	7	42
Hamburgische Münze (Landesbetrieb ZM)	34	20	54
Landesbetr. Geoinform. u. Vermessung	212	186	398
Landesbetrieb Erziehung u. Berufsbildung	194	448	642
Landesbetrieb Hamb. Volkshochschule	52	140	192
Landesbetrieb Rathaus-Service	27	19	46
Landesbetrieb Verkehr	130	207	337
Landwirtschaft Hahnöfersand	3	0	3
Planetarium Hamburg	6	6	12
Zentrum f. Personaldienste	140	236	376
LB Hamb. Institut f. berufl. Bildung	1.801	1.701	3.502
LB Strassen Brücken u. Gewässer	401	146	547
Gesamt	3.035	3.116	6.151
Hamb. Verwaltung insgesamt	35.658	40.076	75.734

Tabelle C.2-3: Summe aller Beschäftigungsverhältnisse in Einrichtungen nach § 15 LHO und Landesbetrieben nach § 26 LHO

C.2.1.2 Budget- bzw. kostenrelevanter Personalbestand

Der budget- bzw. kostenrelevante Personalbestand setzt sich aus folgenden Beschäftigtengruppen zusammen:

- Befristet und unbefristet Beschäftigte (Statistischer Personalbestand)
- Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Referendarinnen und Referendare, Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung
- Geringfügig Beschäftigte
- Sonstige budgetrelevante Beschäftigte.

Der budgetrelevante Personalbestand umfasste (als Teilbestand der Summe aller Beschäftigungsverhältnisse) am 31.12.2009 insgesamt **71.876** Beschäftigungsverhältnisse (Vorjahr: 70.484). Damit erhöhte sich der budgetrelevante Personalbestand um **1.392** Beschäftigungsverhältnisse bzw. **2,0 %**. Die nachfolgende Abbildung zeigt die Aufteilung nach einzelnen Beschäftigtengruppen:

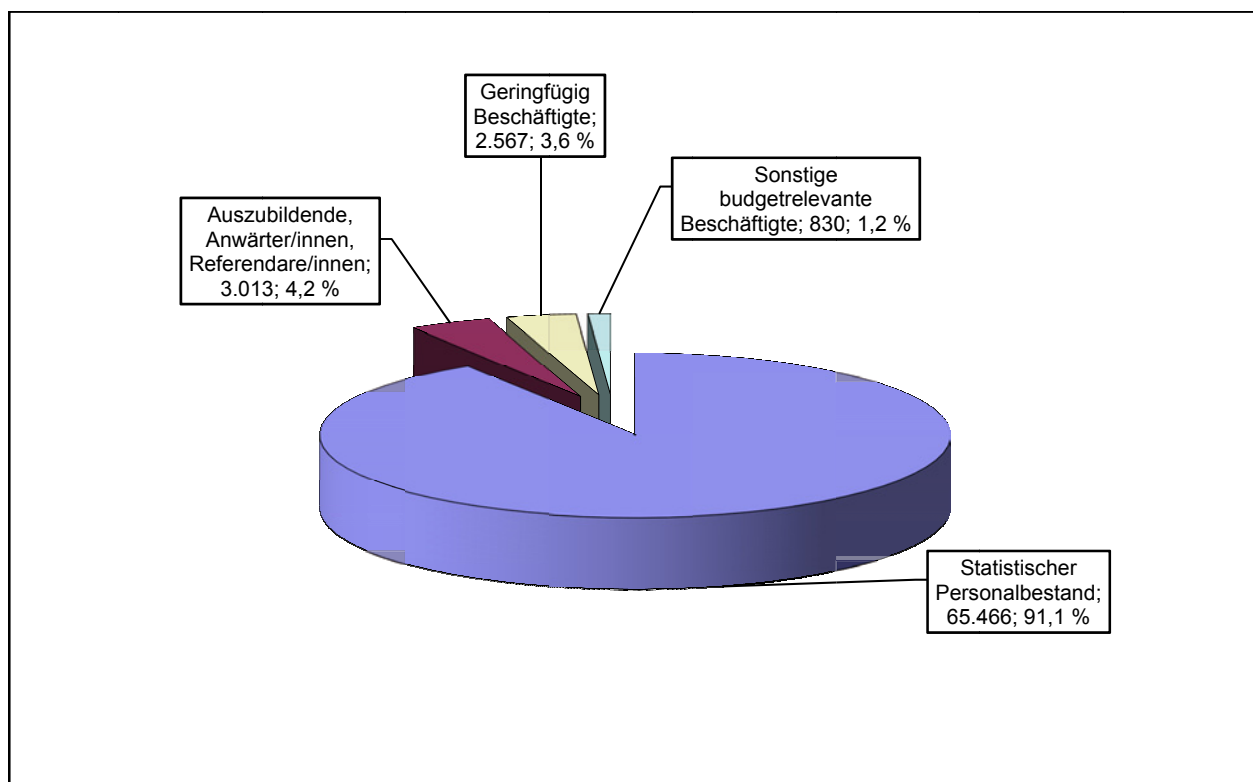


Abbildung C.2-2: Budgetrelevanter Personalbestand der hamburgischen Verwaltung

In den einzelnen Beschäftigtengruppen ergaben sich gegenüber dem Vorjahr folgende Veränderungen:

- Statistischer Personalbestand: **+1.093** Beschäftigungsverhältnisse
- Ausbildungsverhältnisse: **+250** Beschäftigungsverhältnisse
- Geringfügig Beschäftigte: **+60** Beschäftigungsverhältnisse
- Sonstige budgetrelevante Beschäftigungsverhältnisse: **-11**.

Der budgetrelevante Personalbestand wird alternativ zur Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in Vollkräften ausgewiesen, um einen Überblick über das in der hamburgischen Verwaltung zur Verfügung stehende bezahlte Arbeitsvolumen (ohne Überstunden und Mehrarbeit; vgl. Kennzahl B-06) zu

bekommen. Die Zahl von 71.876 Beschäftigungsverhältnissen am 31.12.2009 entsprach **60.546,5** Vollkräften (Vorjahr: 59.337,4; **+1.209,1** bzw. **2,0 %**).

C.2.1.3 Statistischer Personalbestand

Ein Großteil der Auswertungen des Personalstrukturberichts bezieht sich auf die Grundgesamtheit des statistischen Personalbestands. Sofern nicht anders angegeben, wird dieses Beschäftigtenagregat für die Analysen herangezogen. Der statistische Personalbestand hat einen Anteil von **86,4 %** an allen Beschäftigungsverhältnissen.

Jahr (31.12.)	Statistischer Personalbestand											
	Einzelpläne			Einrichtungen nach § 15 LHO			Landesbetriebe nach § 26 LHO			Hmb. Verwaltung		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
2005	27.801	27.132	54.933	3.871	3.064	6.935	973	1.159	2.132	32.645	31.355	64.000
2006	27.538	27.415	54.953	3.782	3.048	6.830	941	1.178	2.119	32.261	31.641	63.902
2007	24.981	26.015	50.996	3.611	3.039	6.650	3.100	2.772	5.872	31.692	31.826	63.518
2008	25.042	27.030	52.072	3.492	3.035	6.527	2.983	2.791	5.774	31.517	32.856	64.373
2009	24.981	27.689	52.670	3.700	3.326	7.026	2.931	2.839	5.770	31.612	33.854	65.466

Tabelle C.2-4: Entwicklung des statistischen Personalbestands nach organisatorischer Rechtsform

Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse des statistischen Personalbestands hat sich gegenüber dem Vorjahr um **1.093** erhöht. Der statistische Personalbestand umfasste am 31.12.2009 **65.466** Beschäftigungsverhältnisse (Vorjahr: 64.373). Die Entwicklung in den vergangenen fünf Jahren ist der nachfolgenden Grafik zu entnehmen:

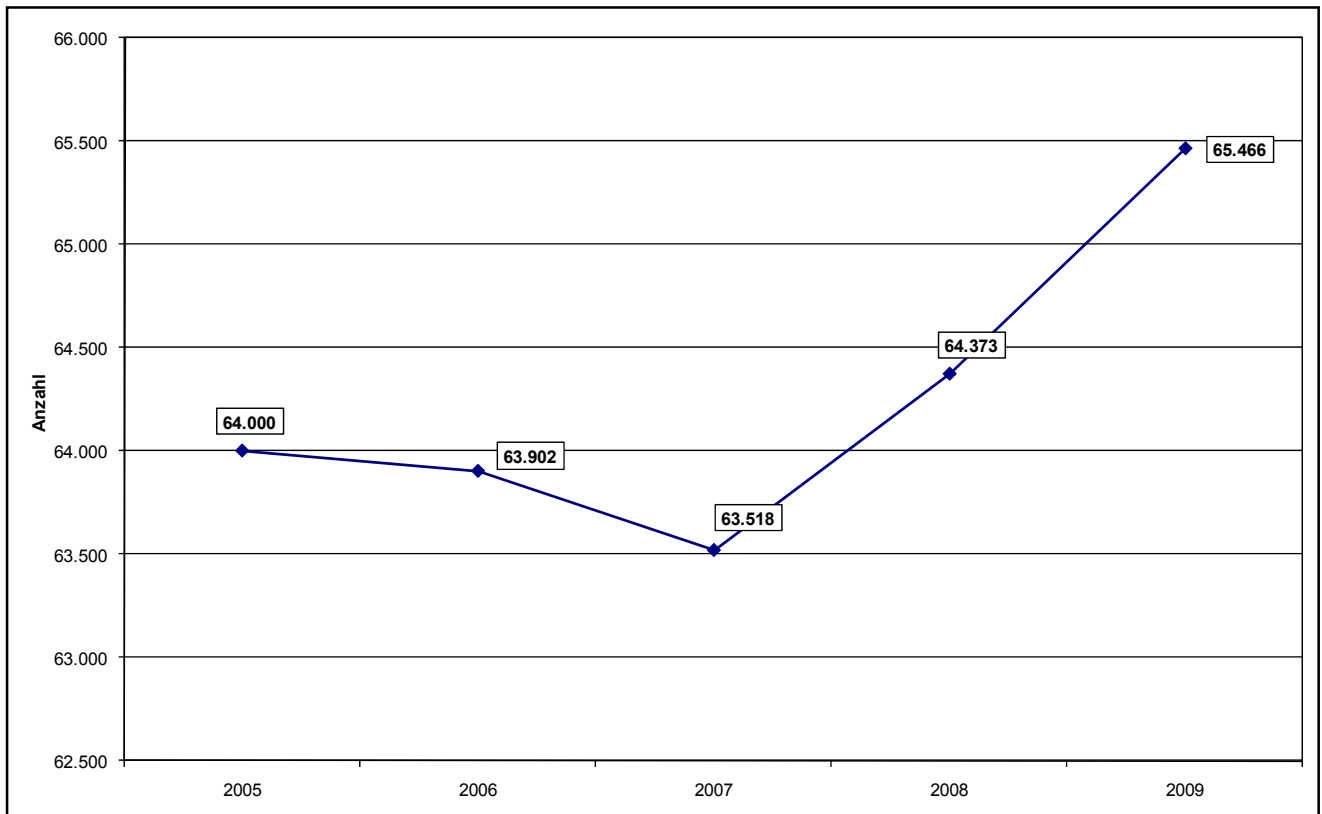


Abbildung C.2-3: Entwicklung des statistischen Personalbestands

Die 65.466 Beschäftigungsverhältnisse des statistischen Personalbestands entsprachen einem Beschäftigungsvolumen von **57.197,9** Vollkräften (Vorjahr: 56.228,3). Die Zahl der Vollkräfte erhöhte sich im Vergleich zum 31.12.2008 um **969,6** bzw. **1,7 %**.

Organisatorisch verteilten sich die Beschäftigungsverhältnisse wie folgt:

- Einzelpläne: **80,5 %** (Vorjahr: 80,9 %)
- Einrichtungen nach § 15 LHO: **10,7%** (Vorjahr: 10,1 %)
- Landesbetriebe nach § 26 LHO: **8,8 %** (Vorjahr: 8,9 %).

Die Verteilung der Beschäftigungsverhältnisse nach Geschlechtern hat sich weiter zugunsten der Frauen verschoben. Am 31.12.2009 waren **31.612** Männer beschäftigt (Vorjahr: 31.517; **+95**). Das entspricht einem Anteil von **48,3 %** (Vorjahr: 49,0 %). Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen erhöhte sich um **998** auf **33.854** (Vorjahr: 32.856) entsprechend einem Anteil von **51,7 %** (Vorjahr: 51,0 %).

Zum statistischen Personalbestand werden die Beschäftigtengruppen der unbefristet Beschäftigten mit monatlichen Bezügen (**62.457 = 95,4 %**) und der befristet Beschäftigten mit monatlichen Bezügen (**3.009 = 4,6 %**) zusammengefasst. Im vergangenen Jahr ist die Zahl der befristet Beschäftigten mit monatlichen Bezügen weiter angestiegen. Sie erhöhte sich gegenüber dem 31.12.2008 um **823** Beschäftigungsverhältnisse bzw. **37,7 %**. Die meisten befristet Beschäftigten arbeiten in folgenden Behörden bzw. Landesbetrieben:

- Universität Hamburg: **1.059** (Vorjahr: 856)
- Behörde für Schule und Berufsbildung: **966** (Vorjahr: 664)
- Technische Universität Hamburg-Harburg: **196** (Vorjahr: 178)
- Landesbetrieb Hamburger Institut für berufliche Bildung: **112** (Vorjahr: 85)
- Behörde für Inneres: **96** (Vorjahr: 51).

C.2.1.4 Auszubildende

In der hamburgischen Verwaltung gibt es vielfältige Ausbildungsverhältnisse. Für den Personalstrukturbericht werden darunter Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Referendarinnen und Referendare sowie Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung zusammengefasst. Diese werden in der gesamten hamburgischen Verwaltung beschäftigt.

Am 31.12.2009 waren **3.013** Personen (Vorjahr: 2.763; **+250**) in Ausbildungsverhältnissen beschäftigt, davon waren **1.405** Männer (Vorjahr: 1.295) und **1.608** Frauen (Vorjahr: 1.468). Der Frauenanteil erhöhte sich auf **53,4 %** (Vorjahr: 53,1 %).

Die nachfolgende Abbildung zeigt, wie sich der Anteil der Auszubildenden am budgetrelevanten Personalbestand in den letzten fünf Jahren entwickelt hat:

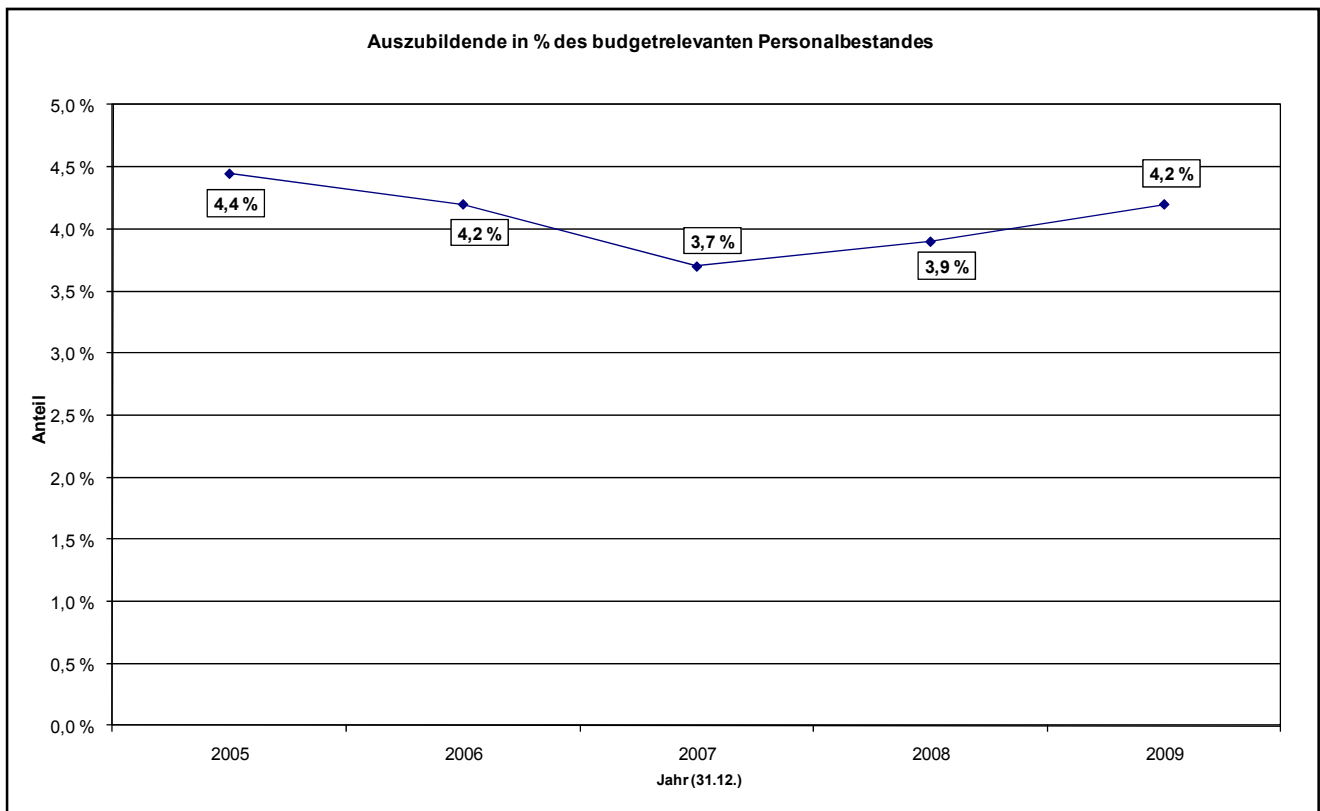


Abbildung C.2-4: Anteil der Auszubildenden am budgetrelevanten Personalbestand

Die meisten Auszubildenden werden in folgenden Behörden beschäftigt:

- Behörde für Schule und Berufsbildung: **802** (davon: Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung: **793**; Vorjahr: 749)
- Justizbehörde: **781** (Vorjahr: 769)
- Behörde für Inneres: **459** (Vorjahr: 356), davon
 - Polizeivollzugsdienst: **335** (Vorjahr: 254)
 - Feuerwehrtechnischer Dienst: **112** (Vorjahr: 95)
- Personalamt (zuständig für die Ausbildungsgänge im allgemeinen Verwaltungsdienst): **377** (Vorjahr: 327)
- Finanzbehörde, Steuerverwaltung: **189** (Vorjahr: 162)
- Hochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg: **139**⁷ (Vorjahr: 157).

⁷ Einschließlich der Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung im Studiengang Sozialpädagogik.

Im Rahmen der Hamburger Konjunkturoffensive 2009/2010 hat der Senat auch eine Ausbildungs-offensive für die Jahre 2009/2010 beschlossen. In diesen Jahren sollen insgesamt 266 Nachwuchskräfte zusätzlich ausgebildet werden, darin enthalten sind auch zusätzliche Stellen für einen Berufseinstieg in den höheren Dienst. Im Bereich der Laufbahnausbildungen werden diese vom Personalamt (Allgemeine Verwaltung), der Justizbehörde (Justizverwaltung, Strafvollzug), der Behörde für Kultur, Sport und Medien (Archivdienst), der Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt (technische Berufe), der Behörde für Inneres (Polizei und Feuerwehr) und der Finanzbehörde (Steuerverwaltung, IT-Trainees) bereitgestellt. Auch in den Ausbildungsgängen nach dem Berufsbildungsgesetz gibt es zusätzliche Angebote (z.B. Gärtnerinnen/Gärtner, Fachkräfte für Küchen-, Möbel- und Umzugsservice, Tischlerinnen/Tischler). Der Anstieg um **250** Auszubildende (**+9,0 %**) zum Stichtag 31.12.2009 ist im Wesentlichen auf zusätzliche Einstellungen im Rahmen der Ausbildungs-offensive zurückzuführen.

C.2.1.5 Beurlaubte Beschäftigte ohne Bezahlung

Eine weitere Teilgruppe an der Summe aller Beschäftigungsverhältnisse sind die beurlaubten Beschäftigten ohne Bezahlung. Deren Zahl hat sich im vergangenen Jahr um **29** auf **3.070** (Vorjahr: 3.099) verringert. Veränderungen gab es nur bei der Zahl der beurlaubten Frauen: Diese verringerte sich auf **2.597** (Vorjahr: 2.626). Die Verteilung nach Geschlecht ist fast unverändert: **84,6 %** der Beurlaubten sind Frauen und **15,4 %** sind Männer.

Die nachfolgende Abbildung zeigt die Entwicklung des Verhältnisses zwischen der Zahl der ohne Bezahlung Beurlaubten und der Summe aller Beschäftigungsverhältnisse in den letzten fünf Jahren:

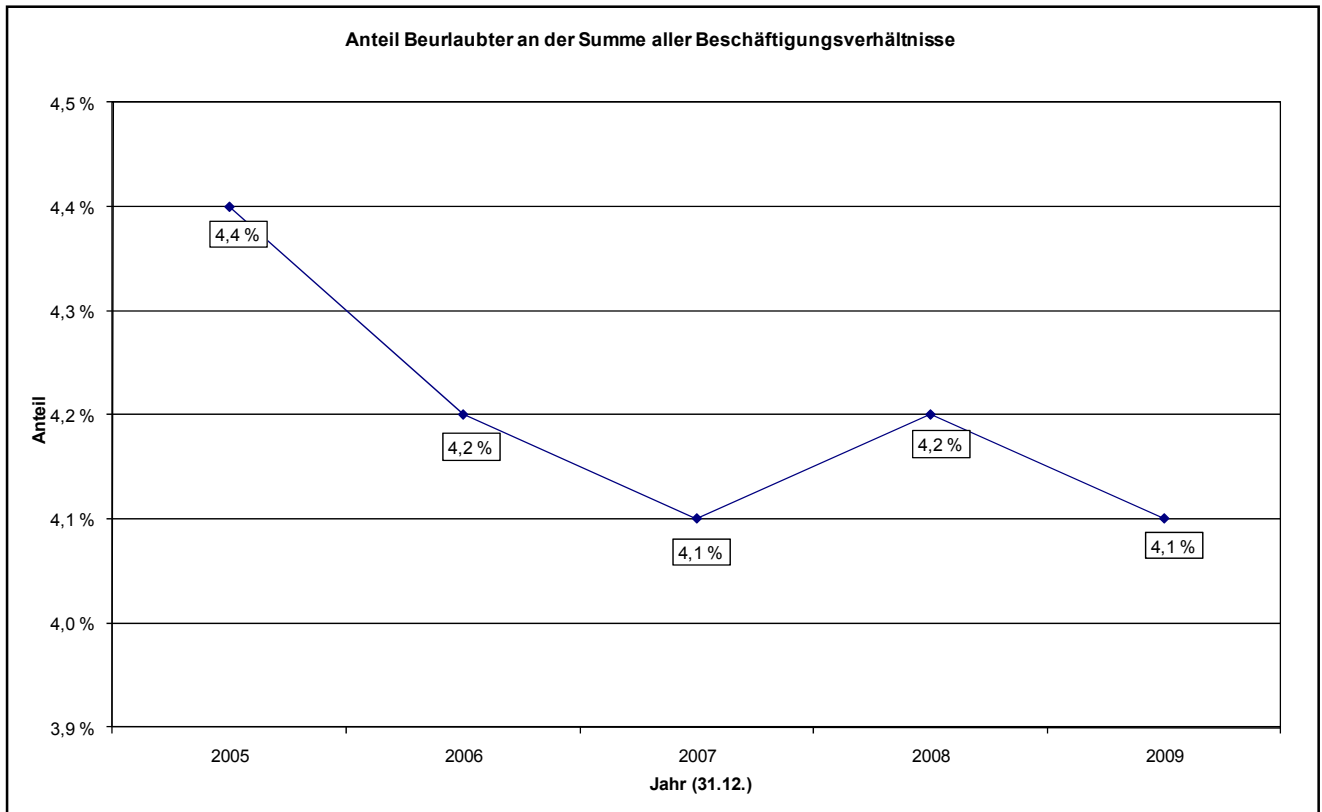


Abbildung C.2-5: Anteil der ohne Bezahlung Beurlaubten an der Summe aller Beschäftigungsverhältnisse

Die nachfolgende Abbildung der Verteilung der Beurlaubten nach Beurlaubungsgründen zeigt gegenüber dem Vorjahr ein fast unverändertes Bild:

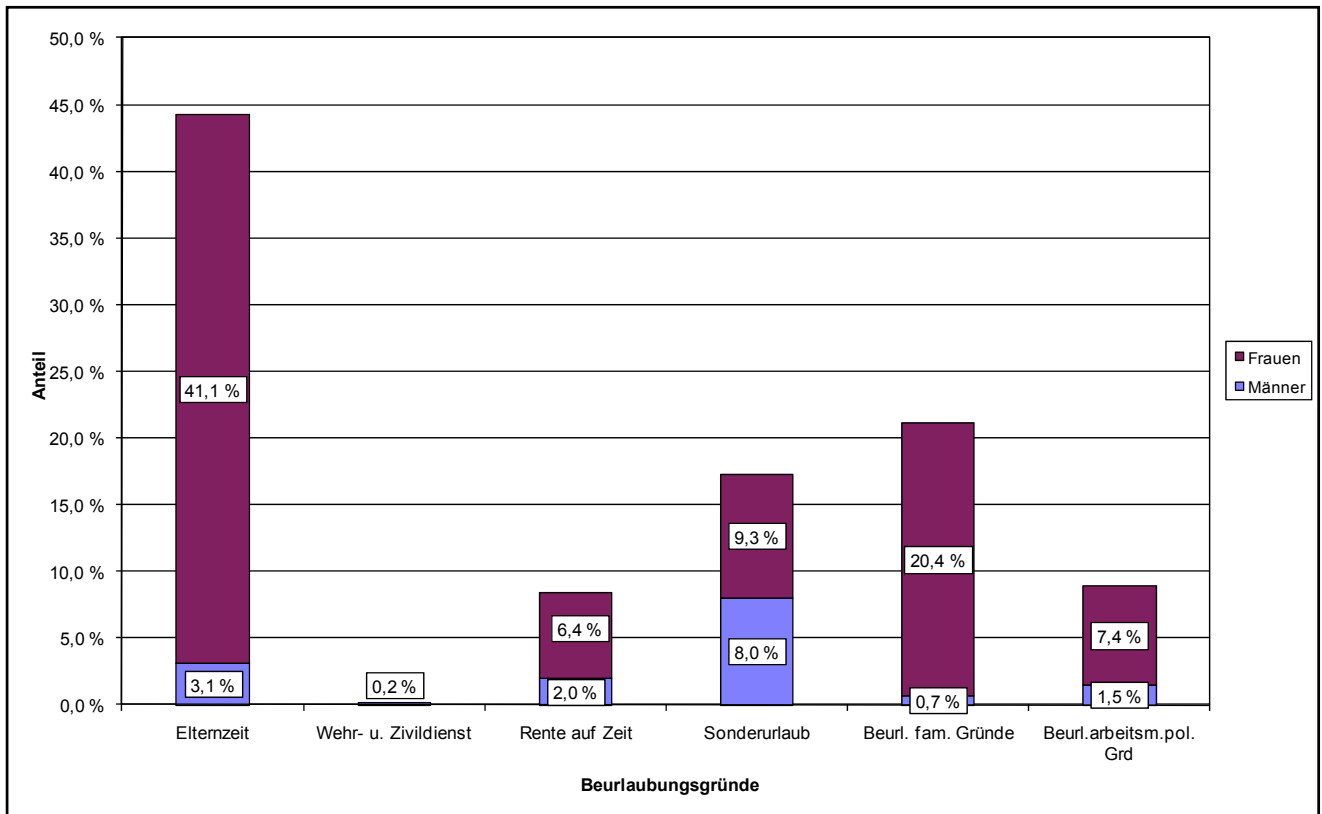


Abbildung C.2-6: Beurlaubte nach Beurlaubungsgründen⁸

Ungefähr zwei Drittel (**65,3 %**) aller Beurlaubungen werden wegen Elternzeit oder aus familiären Gründen beantragt. Zwischen den Beurlaubungsgründen gibt es nur marginale Verschiebungen. Während sich die Beurlaubungen wegen Elternzeit um **1,9 Prozentpunkte** erhöhten, verringerten sich die Beurlaubungen aus familiären Gründen um **1,8 Prozentpunkte**. Beim Sonderurlaub verringerte sich die Zahl der Beurlaubten um **0,5 Prozentpunkte**. Die Zahl der Beurlaubten aus arbeitsmarktpolitischen Gründen erhöhte sich um **0,5 Prozentpunkte**.

⁸ **Rente auf Zeit:** Rente auf Zeit wird von den Rentenversicherungsträgern im Fall von verminderter Erwerbstätigkeit befristet gewährt. **Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen:** Beamtinnen und Beamte mit Dienstbezügen können nach dem Hamburgischen Beamtengesetz (§ 95a Absatz 1 Nr. 1 in der bis zum 31.12.2009 geltenden Fassung) 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 Tarifbeschäftigte.

C.2.2 Teilzeitbeschäftigung

C.2.2.1 Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsumfang

Der Trend zur Erhöhung der Zahl der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse und ihres Anteils an den Beschäftigungsverhältnissen des statistischen Personalbestands hat sich auch im Jahr 2009 weiter fortgesetzt. Als teilzeitbeschäftigt gelten alle Beschäftigten, deren Arbeitszeit weniger als die Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten umfasst. Am 31.12.2009 waren **20.291** Beschäftigte teilzeitbeschäftigt (Vorjahr: 19.751). Von den Teilzeitbeschäftigten waren **3.770** Männer (Vorjahr: 3.625) und **16.521** Frauen (Vorjahr: 16.126). Das heißt, dass **81,4 %** der Teilzeitbeschäftigten Frauen waren (Vorjahr: 81,6 %). Die Teilzeitquote betrug am 31.12.2009 **31,0 %** (Vorjahr: 30,7 %; **+0,3 Prozentpunkte**).

Die nachfolgende Abbildung zeigt die Anteile der voll- und teilzeitbeschäftigten Männer und Frauen am statistischen Personalbestand:

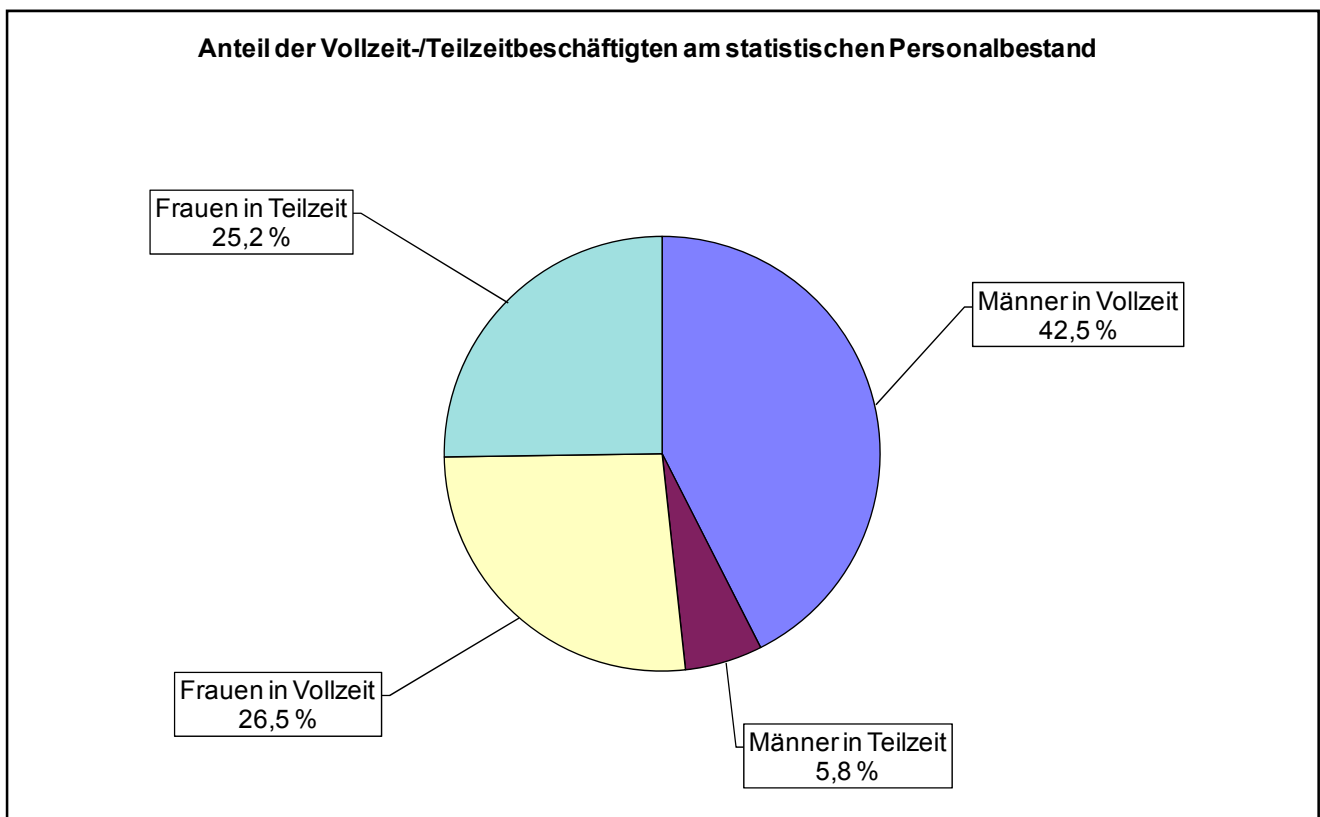


Abbildung C.2-7: Anteil der Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigten in der hamburgischen Verwaltung

Bezogen auf den gesamten statistischen Personalbestand arbeiteten **25,2 %** der Frauen und **5,8 %** der Männer in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen. Eine Betrachtung getrennt nach Geschlechtern kommt zu folgendem Ergebnis: Von allen beschäftigten Frauen des statistischen Personalbestands arbeiteten **48,8 %** (Vorjahr: 49,1 %) in Teilzeit (sog. geschlechtsspezifische Teilzeitquote). Mit anderen Worten: Fast die Hälfte aller Frauen arbeiteten am 31.12.2009 in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen. Die geschlechtsspezifische Teilzeitquote der Männer erhöhte sich leicht auf **11,9 %** (Vorjahr: 11,5 %).

Der Beschäftigungsumfang der Teilzeitbeschäftigten variiert erheblich, wie die nachfolgende Abbildung deutlich macht:

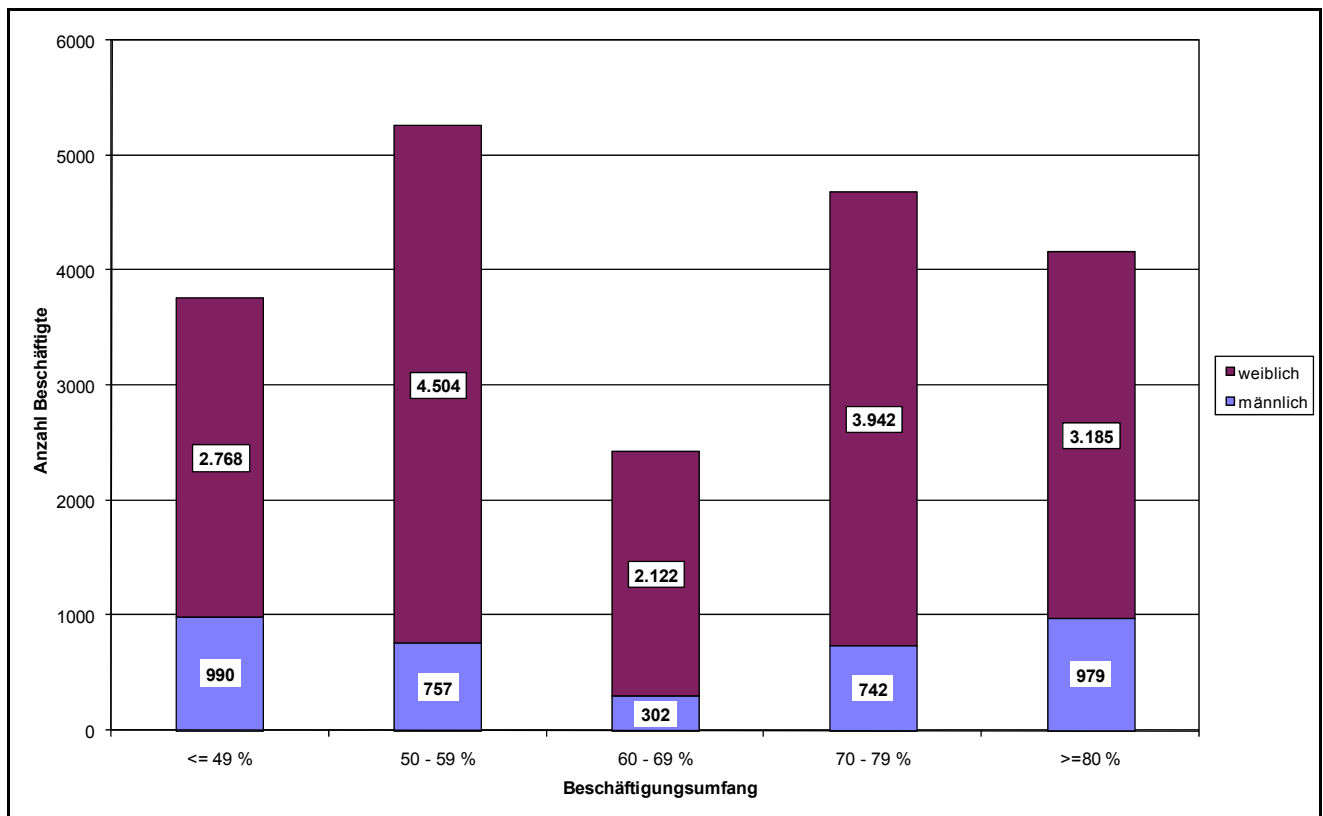


Abbildung C.2-8: Beschäftigungsumfang der Teilzeitbeschäftigten in der hamburgischen Verwaltung

Wie die Abbildung zeigt, arbeiteten

- **18,5 %** (3.758) der Teilzeitbeschäftigten mit einer Arbeitszeit „kleiner/gleich 49 %“ eines Vollzeitbeschäftigten (Vorjahr: 18,6 %),
- **25,9 %** (5.261) mit einem Arbeitszeitanteil zwischen „50 und 59 %“ (Vorjahr: 26,6 %),
- **11,9 %** (2.424) mit einem Arbeitszeitanteil zwischen „60 und 69 %“ (Vorjahr: 12,2 %),
- **23,1 %** (4.684) mit einem Arbeitszeitanteil zwischen „70 und 79 %“ (Vorjahr: 23,1 %),
- **20,5 %** (4.164) mit einem Arbeitszeitanteil von „80 % und mehr“ (Vorjahr: 19,6 %).

Veränderungen gegenüber dem Vorjahr hat es insbesondere zwischen den Kategorien „zwischen 50 und 59 %“ mit einem Rückgang um **0,7 Prozentpunkte** und „80 % und mehr“ der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten mit einer Zunahme um **0,9 Prozentpunkte** gegeben.

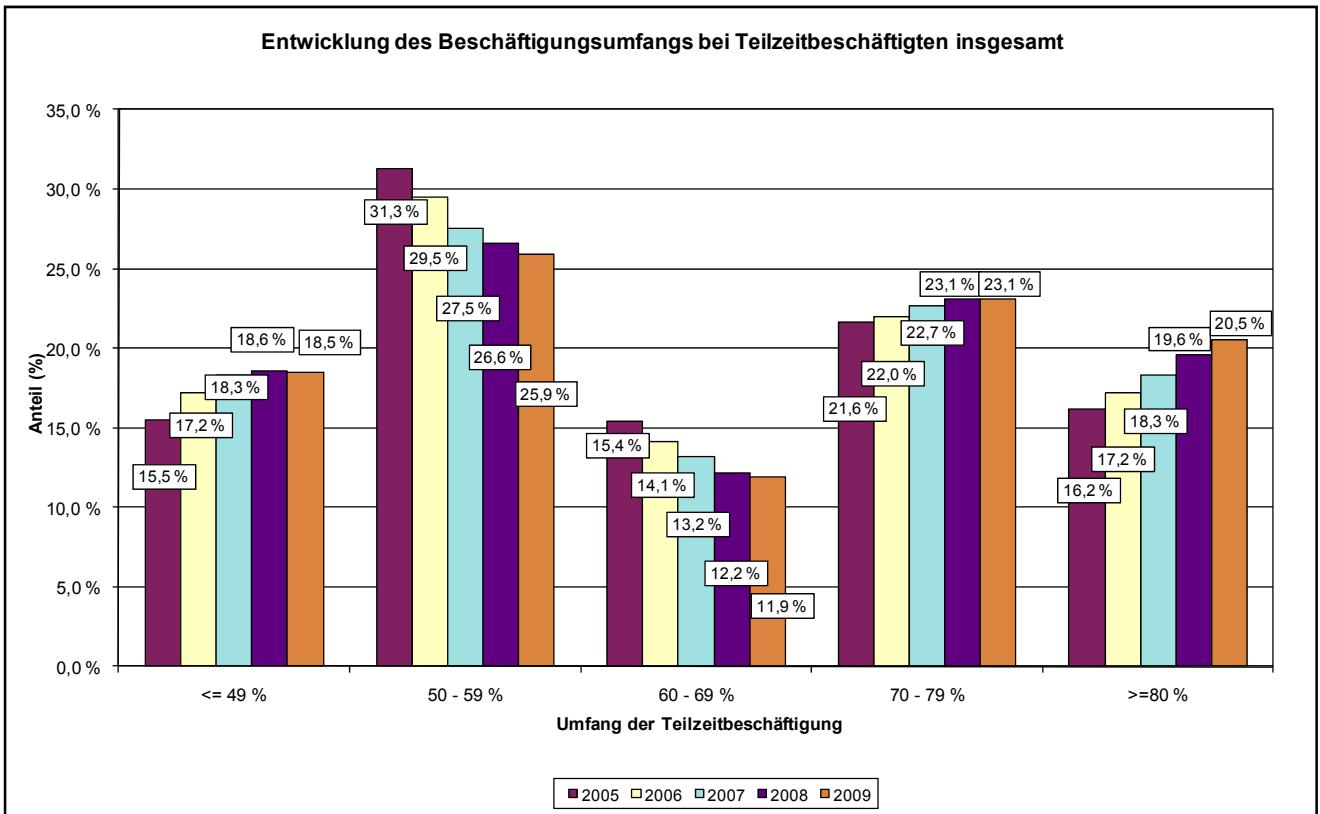


Abbildung C.2-9: Entwicklung des Beschäftigungsumfangs bei Teilzeitbeschäftigten

Eine Maßzahl für die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung ist der durchschnittliche Beschäftigungsumfang. Der durchschnittliche Beschäftigungsumfang wird errechnet, indem die Anzahl der Vollkräfte ins Verhältnis zur Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse gesetzt wird. Der durchschnittliche Beschäftigungsumfang ist eine wichtige Größe in der Personalbedarfsplanung. Die dort getroffenen Annahmen über die Entwicklung der Höhe des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs haben unmittelbare Auswirkungen auf die Höhe des zukünftigen Personalbedarfs⁹. Die nachfolgende Tabelle zeigt, wie sich der durchschnittliche Beschäftigungsumfang in den vergangenen Jahren entwickelt hat:

Entwicklung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs	
Jahr	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang
2004	88,5 %
2005	87,9 %
2006	87,6 %
2007	87,3 %
2008	87,3 %
2009	87,4 %

Tabelle C.2-5: Entwicklung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs

⁹ So müsste der Personalbedarf auf der Basis des statistischen Personalbestandes von 65.466 Beschäftigten (Stichtag 31.12.2009) bei einer Verringerung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs von z.B. 0,5 Prozentpunkten auf 86,9 % um 354 Beschäftigte steigen, um die Anzahl der Vollkräfte konstant zu halten.

Der durchschnittliche Beschäftigungsumfang ist im vergangenen Jahr wieder leicht angestiegen. Während der durchschnittliche Beschäftigungsumfang nur um 0,1 Prozentpunkte angestiegen ist, hat sich die Teilzeitquote im vergangenen Jahr um 0,3 Prozentpunkte erhöht. Dahinter steht, dass der Anteil der Beschäftigten mit einem höheren Beschäftigungsumfang zugenommen hat (vgl. Abbildung C.2-9).

Die Entwicklung der Teilzeitquote seit 2004 zeigt die nachfolgende Zeitreihe:

Entwicklung der Teilzeitquote seit 2004			
Jahr	Männer	Frauen	gesamt
2004	5,3 %	22,4 %	27,7 %
2005	5,5 %	23,6 %	29,1 %
2006	5,8 %	24,1 %	29,8 %
2007	5,9 %	24,6 %	30,5 %
2008	5,6 %	25,1 %	30,7 %
2009	5,8 %	25,2 %	31,0 %

Tabelle C.2-6: Entwicklung der Teilzeitquote

Die Teilzeitquote hat sich auch im Jahr 2009 weiter erhöht. In den vergangenen sechs Jahren stieg sie von 27,7 % auf **31,0 %** an. Auch die Teilzeitquote der Männer ist zum 31.12.2009 wieder um **0,2 Prozentpunkte** auf **5,8 %** angestiegen.

C.2.2.2 Teilzeitbeschäftigung differenziert nach Laufbahngruppen

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse nach Laufbahngruppen und Geschlecht am 31.12.2009 zeigt die nachfolgende Abbildung:

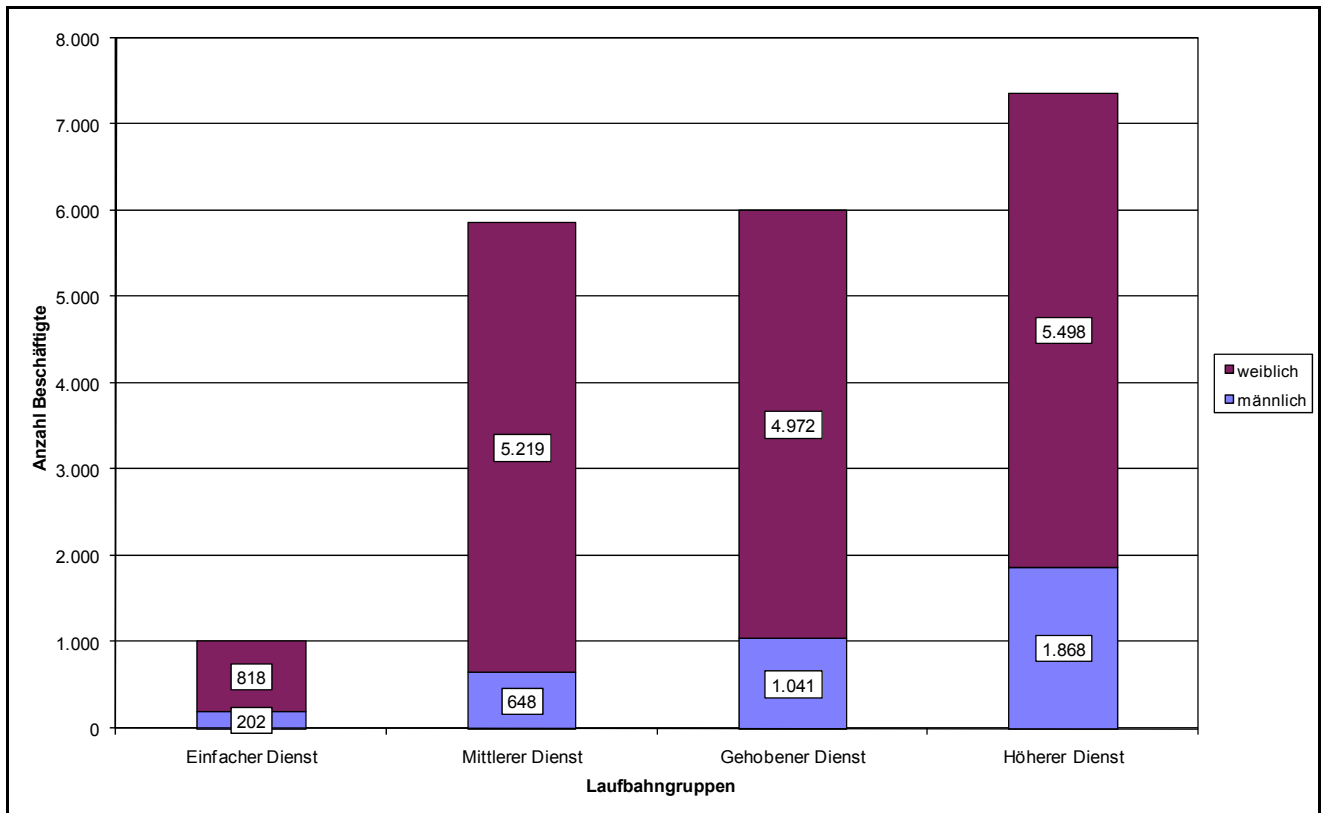


Abbildung C.2-10: Verteilung der Teilzeitbeschäftigten der hamburgischen Verwaltung nach Laufbahngruppen und Geschlecht

Die einzelnen Laufbahngruppen hatten folgende Anteile an den Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen:

- Einfacher Dienst **5,0 %** (Vorjahr: 5,5 %)
- Mittlerer Dienst **28,9 %** (Vorjahr: 29,1 %)
- Gehobener Dienst **29,7 %** (Vorjahr: 28,5 %)
- Höherer Dienst **36,3 %** (Vorjahr: 36,9 %).

Veränderungen gegenüber dem Vorjahr hat es in allen Laufbahngruppen gegeben: Der Anteil der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse im einfachen Dienst verringerte sich um **0,5 Prozentpunkte**, im mittleren Dienst um **0,2 Prozentpunkte** und im höheren Dienst um **0,6 Prozentpunkte**. Dagegen stieg der Anteil im gehobenen Dienst um **1,2 Prozentpunkte**.

Die Bereiche mit der größten Zahl an Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen waren:

- Behörde für Schule und Berufsbildung **9.145** (51,4 % der Beschäftigten),
- Finanzbehörde **1.415** (31,3 % der Beschäftigten),
- Universität Hamburg **1.352** (38,1 % der Beschäftigten),
- Landesbetrieb Hamburger Institut für berufliche Bildung **1.214** (36,2 % der Beschäftigten),
- Justizbehörde **1.027** (19,8 % der Beschäftigten),
- Behörde für Inneres **988** (8,1 % der Beschäftigten).

C.2.2.3 Sabbatmodelle und Altersteilzeit als Sonderformen der Teilzeitbeschäftigung

Die Reduzierung der Arbeitszeit im Rahmen von Sabbatmodellen und durch den Abschluss von Altersteilzeitvereinbarungen sind Sonderformen der Teilzeitbeschäftigung. Diese Teilzeitmodelle weisen die Besonderheit auf, dass bei durchgehender gleichmäßig reduzierter Bezahlung die Erbringung der Arbeitsleistung (Ansparung) und die Freistellung (Ausgleich) in verschiedenen Perioden liegen können. Beschäftigte, die sich für ein Sabbatmodell entscheiden, haben die Möglichkeit, über den vereinbarten Zeitraum von unter zwei Jahren und höchstens sieben Jahren Arbeitszeit auf einem Arbeitszeitkonto anzusparen. In diesem Zeitraum wird durchgängig, d.h. während der Ansparphase und der Freistellungsphase, das Arbeitsentgelt bzw. die Besoldung auf Basis der reduzierten Arbeitszeit gezahlt.

Wie sich die verschiedenen Sabbatmodellbeschäftigungsverhältnisse nach Dauer des Sabbatmodells und Geschlecht verteilen, ist der nachfolgenden Abbildung zu entnehmen:

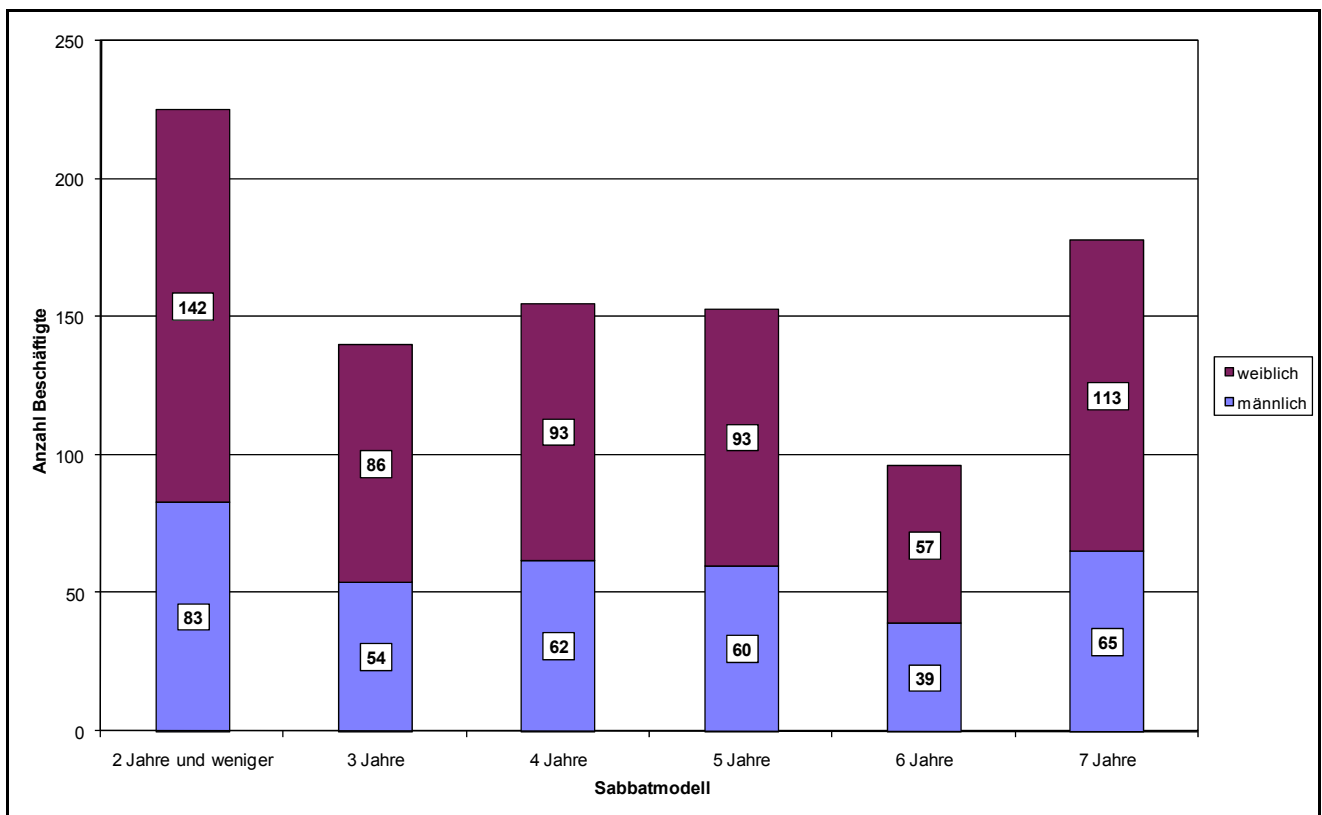


Abbildung C.2-11: Beschäftigte im Sabbatmodell nach Dauer des Sabbatmodells

Die Zahl der Beschäftigten, die vertraglich ein Sabbatmodell vereinbart hatten, hat sich im vergangenen Jahr auf **947** erhöht (Vorjahr: 880). Am 31.12.2009 waren **363** Männer (Vorjahr: 332) und **584** Frauen (Vorjahr: 548) im Rahmen eines Sabbatmodells beschäftigt. Davon befanden sich **193** Beschäftigte in der Freistellungsphase¹⁰ (Vorjahr: 167). Rund **70 %** aller Beschäftigten in Sabbatmodellen bzw. **669** sind in der Behörde für Schule und Berufsbildung und im Landesbetrieb Hamburger Institut für Berufliche Bildung beschäftigt. In der Behörde für Inneres gab es **106** Beschäftigte in Sabbatmodellen (**11,2 %**).

¹⁰ Die Freistellungsphase muss abhängig vom gewählten Modell mindestens ein Jahr andauern und kann bis auf 3,5 Jahre beim siebenjährigen Modell ausgedehnt werden.

Ausgehend von der Zahl der Beschäftigten, die das jeweilige Modell gewählt haben, ergab sich folgende Rangfolge:

1. Sabbatmodell 2 Jahre und weniger: **225** Beschäftigte
2. Sabbatmodell 7 Jahre: **178** Beschäftigte
3. Sabbatmodell 4 Jahre: **155** Beschäftigte
4. Sabbatmodell 5 Jahre: **153** Beschäftigte
5. Sabbatmodell 3 Jahre: **140** Beschäftigte
6. Sabbatmodell 6 Jahre: **96** Beschäftigte.

Eine weitere Sonderform der Teilzeitbeschäftigung ist die Altersteilzeit. Altersteilzeitbeschäftigte können zwischen dem Teilzeitmodell und dem Blockmodell wählen. Bei beiden Modellen wird die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im vereinbarten Zeitraum auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit reduziert (bei Beamtinnen und Beamten auf 60 % eines Vollzeitbeschäftigten). Bei der Wahl des Teilzeitmodells wird die Arbeitszeit während der Laufzeit der Altersteilzeit gleichmäßig reduziert. Das Blockmodell besteht aus Arbeitsphase und Freistellungsphase von jeweils gleichem Umfang. Die Besonderheit bei Altersteilzeitvereinbarungen besteht darin, dass die entsprechend der geringeren Arbeitszeit reduzierte Bezahlung um einen Aufstockungsbetrag (bei Beamtinnen und Beamten: Altersteilzeitzuschlag) erhöht wird.

Die nachfolgende Abbildung zeigt, wie sich die Beschäftigungsverhältnisse getrennt nach Geschlechtern auf die verschiedenen Altersteilzeitmodelle verteilen:

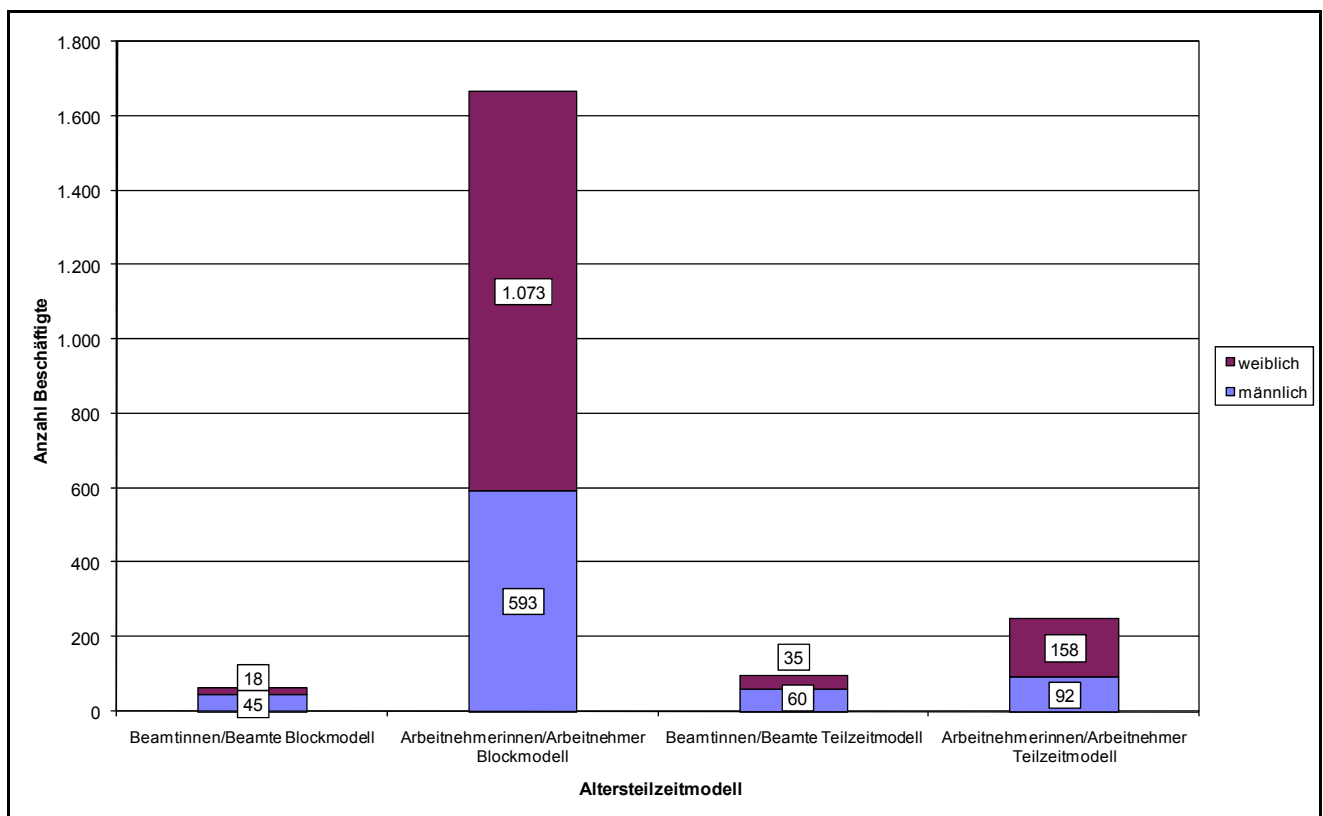


Abbildung C.2-12: Beschäftigte in Altersteilzeit

Am 31.12.2009 gab es in der hamburgischen Verwaltung **2.074** Altersteilzeitbeschäftigte (Vorjahr: 1.687) **1.284** Beschäftigte in Altersteilzeit waren weiblich (Vorjahr: 990) und **790** männlich (Vorjahr: 697). Wie in den Vorjahren auch, war damit die Zahl der Frauen, die in Altersteilzeit arbeiten, höher als die der Männer. Die Zahl der Altersteilzeitbeschäftigungsverhältnisse ist im vergangenen Jahr in

der Summe um **387** Beschäftigungsverhältnisse angestiegen. Während sich bei den Beamtinnen und Beamten die Zahl der Altersteilzeitbeschäftigungsverhältnisse um **249**¹¹ verringerte, stieg sie bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern um **636**¹² an. Der Anteil der Altersteilzeitbeschäftigten am statistischen Personalbestand betrug **3,2 %** (Vorjahr: 2,6 %).

Der weit überwiegende Teil der Altersteilzeitbeschäftigten wählt das Blockmodell (**83,4 %**).

Am 31.12.2009 befanden sich **719** Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit (Vorjahr: 809).

¹¹ Die Altersteilzeitbeschäftigung musste gemäß § 76c des HmbBG spätestens am 1.8.2004 begonnen haben. Es gibt demnach keine neuen Altersteilzeitfälle. Dies erklärt den Rückgang bei den Beamtinnen und Beamten.

¹² Die erheblich gestiegene Fallzahl erklärt sich zumindest teilweise aus der letztmalig möglichen Inanspruchnahme des Altersteilzeitarrivvertrages im Jahre 2009.

C.2.3 Personalbestand nach Status- und Laufbahngruppen

Die Differenzierung des Personalbestandes nach Status- und Laufbahngruppen wird für verschiedenste Analysen herangezogen. Die nachfolgende Abbildung zeigt die Verteilung der Statusgruppen nach Geschlecht am 31.12.2009:

Statusgruppen nach Geschlecht				
Stand 31.12.09				Anteil in v.H.
	m	w	ges.	ges.
Beamte u. Beamtinnen	20.874	18.216	39.090	59,7 %
Arbeitnehmer/innen	10.738	15.638	26.376	40,3 %
Gesamt	31.612	33.854	65.466	100,0 %

Tabelle C.2-7: Beschäftigte nach Statusgruppen und Geschlecht

Am 31.12.2009 waren **59,7 %** der Beschäftigten Beamtinnen und Beamte (Vorjahr: 60,8 %) und **40,3 %** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Vorjahr: 39,2 %). Der Anteil der Beamtinnen und Beamten hat sich gegenüber dem Vorjahr um **1,1 Prozentpunkte** verringert, demgegenüber hat sich der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um **1,1 Prozentpunkte** erhöht.

Die Grundlage für die Zuordnung von Laufbahngruppen ist die Laufbahngruppenunterscheidung im Beamtenrecht. Um Auswertungen nach Laufbahngruppen für alle Beschäftigten durchführen zu können, werden den nicht verbeamteten Beschäftigten ebenfalls Laufbahngruppen zugewiesen. Dabei dient bei Tarifbeschäftigten die Entgeltgruppe als Zuordnungsmerkmal (vgl. Abschnitt C.2.5)¹³.

Die Aufteilung der Beschäftigten auf die vier Laufbahngruppen ergab am 31.12.2009 folgendes Bild:

- Einfacher Dienst **3,0 %** (Vorjahr: 3,2 %)
- Mittlerer Dienst **32,6 %** (Vorjahr: 33,1 %)
- Gehobener Dienst **34,0 %** (Vorjahr: 33,4 %)
- Höherer Dienst **30,4 %** (Vorjahr: 30,3 %).

Wie schon im Vorjahr hat sich der Anteil des gehobenen Dienstes erhöht (**+0,6 Prozentpunkte**). Die Anteile aller anderen Laufbahngruppen verringerten sich demgegenüber.

¹³ Nicht bei allen Beschäftigungsverhältnissen ist eine Laufbahngruppenzuordnung möglich. Daher weicht die Summe der für die Laufbahngruppenzuordnung herangezogenen Beschäftigungsverhältnisse in geringem Maße vom statistischen Personalbestand ab.

Die Entwicklung des Verhältnisses der Laufbahngruppen in den letzten fünf Jahren ist der nachfolgenden Abbildung zu entnehmen:

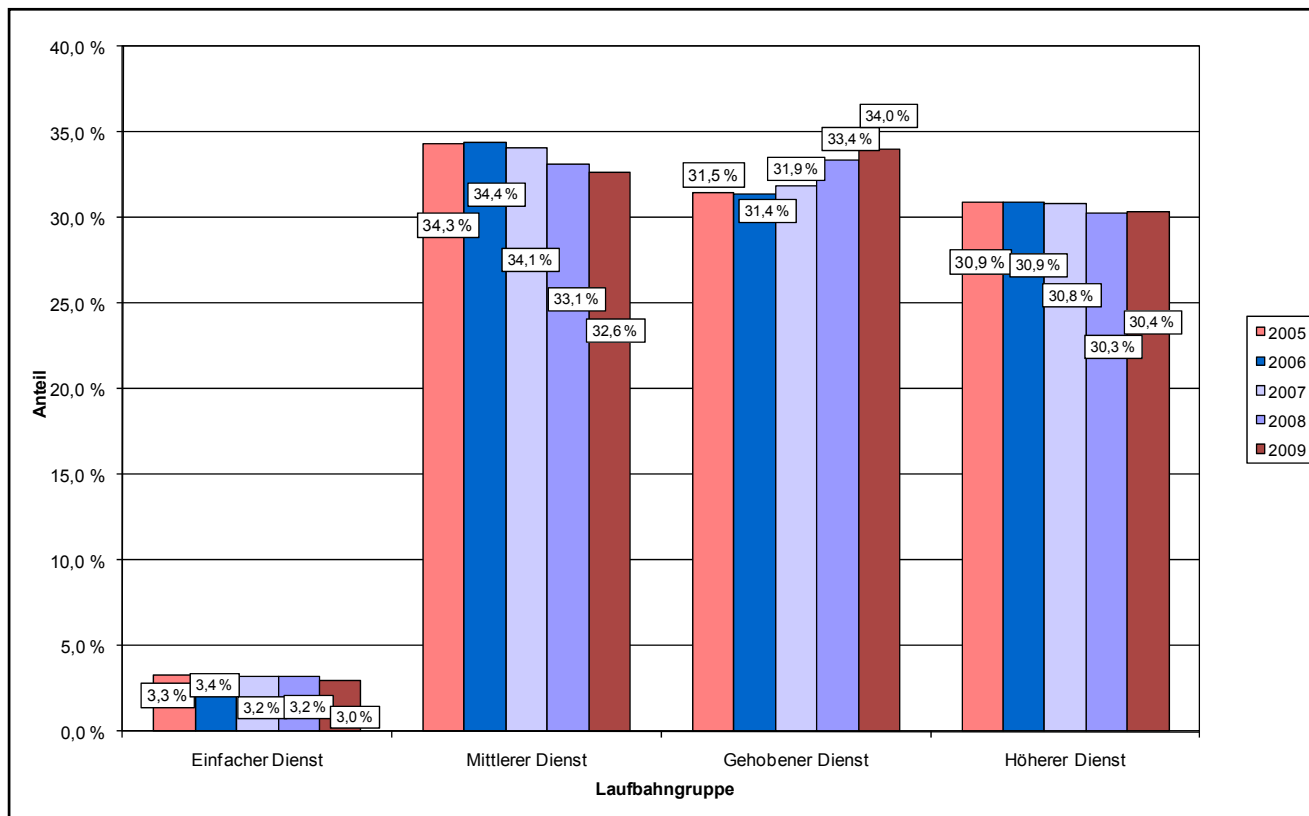


Abbildung C.2-13: Entwicklung des Anteils der Laufbahngruppen von 2005-2009

Die Verteilung der Männer und Frauen in den einzelnen Laufbahngruppen zeigt die nachfolgende Abbildung:

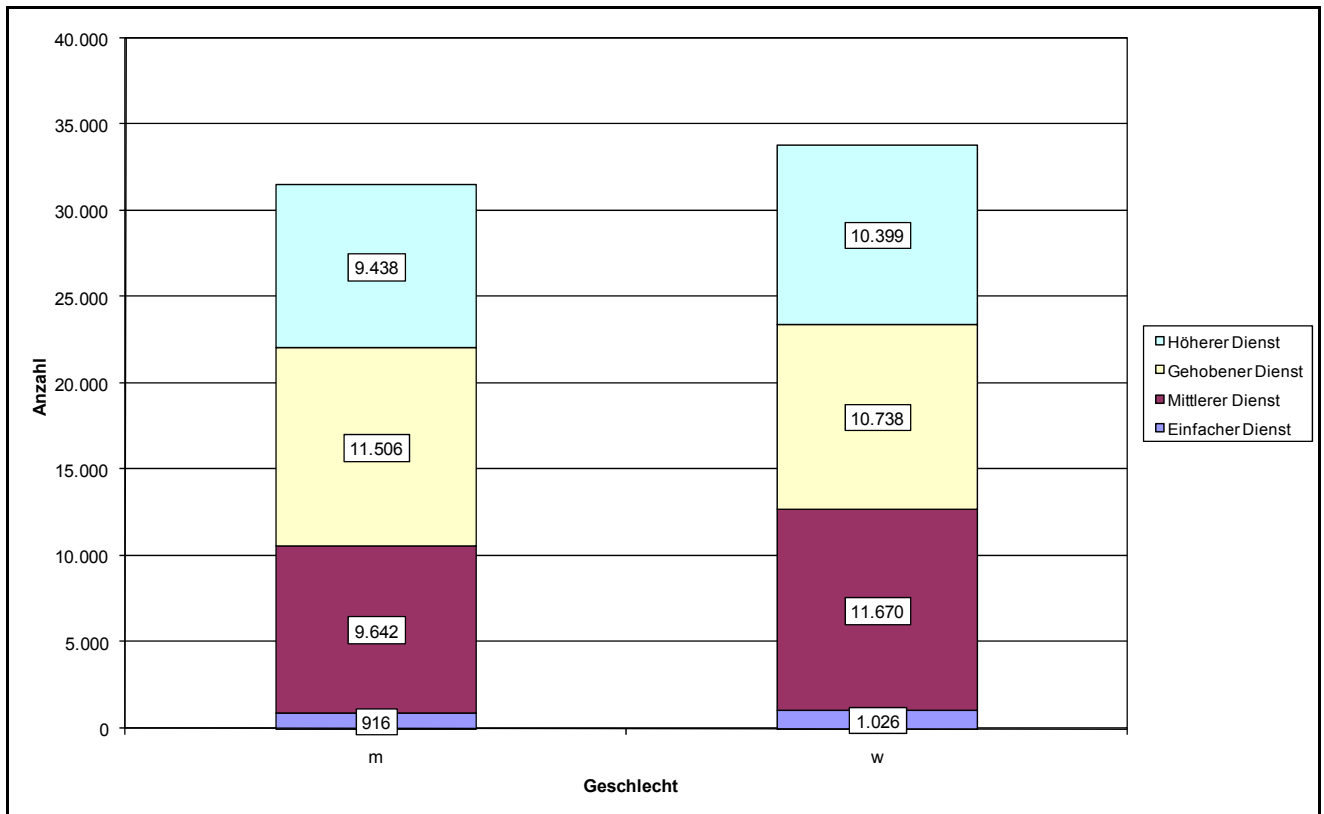


Abbildung C.2-14: Männliche und weibliche Beschäftigte der hamburgischen Verwaltung nach Laufbahngruppen

Prozentual sieht das Verhältnis von Männern und Frauen in den einzelnen Laufbahngruppen folgendermaßen aus:

	Beschäftigte		Vollkräfte	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Einfacher Dienst	47,2 %	52,8 %	56,3 %	43,7 %
Mittlerer Dienst	45,2 %	54,8 %	49,5 %	50,5 %
Gehobener Dienst	51,7 %	48,3 %	55,8 %	44,2 %
Höherer Dienst	47,6%	52,4 %	50,9 %	49,1 %

Tabelle C.2-8: Beschäftigte und Vollkräfte nach Laufbahngruppen und Geschlecht

Die Betrachtung nach Beschäftigungsverhältnissen und nach Vollkräften führt zu unterschiedlichen Ergebnissen: Bezogen auf die Beschäftigten ist der Anteil der Frauen in allen Laufbahngruppen mit Ausnahme des gehobenen Dienstes höher als 50 %. In der Betrachtung nach Vollkräften ist der Anteil der Männer in allen Laufbahngruppen mit Ausnahme des mittleren Dienstes höher als 50 %. Im mittleren Dienst und im höheren Dienst ist das Verhältnis von Männern und Frauen fast gleich.

C.2.4 Beschäftigung nach Staatsangehörigkeit

Am 31.12.2009 hatten **1.329** Beschäftigte der hamburgischen Verwaltung nicht die deutsche Staatsangehörigkeit (Vorjahr: 1.287). Das entspricht unverändert einem Anteil am statistischen Personalbestand von **2,0 %**.

Die nachfolgende Abbildung zeigt eine Zusammenfassung der Herkunftsstaaten nach Kontinenten:

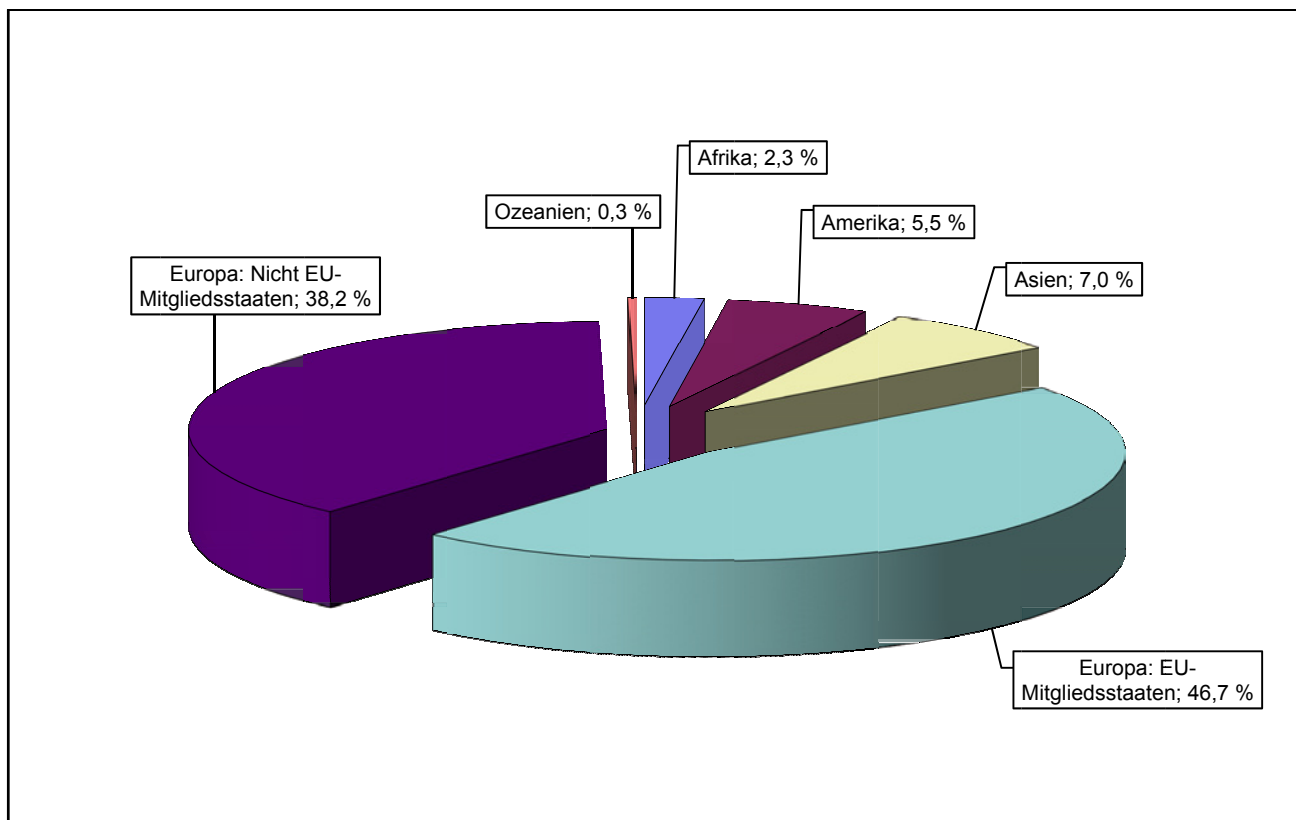


Abbildung C.2-15: Beschäftigte der hamburgischen Verwaltung mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit gegliedert nach Kontinenten

Mit **84,9 Prozent** stammen die ausländischen Beschäftigten im Wesentlichen aus europäischen Staaten, wobei der Anteil der EU-Mitgliedsstaaten sich noch einmal um **1,8 Prozentpunkte** auf **46,7 %** erhöht hat. Die größte Gruppe der ausländischen Beschäftigten aus Nicht EU-Mitgliedsstaaten stammt aus der Türkei (**312** Beschäftigte).

Die Verteilung nach Statusgruppen und Geschlecht zeigt die nachfolgende Abbildung:

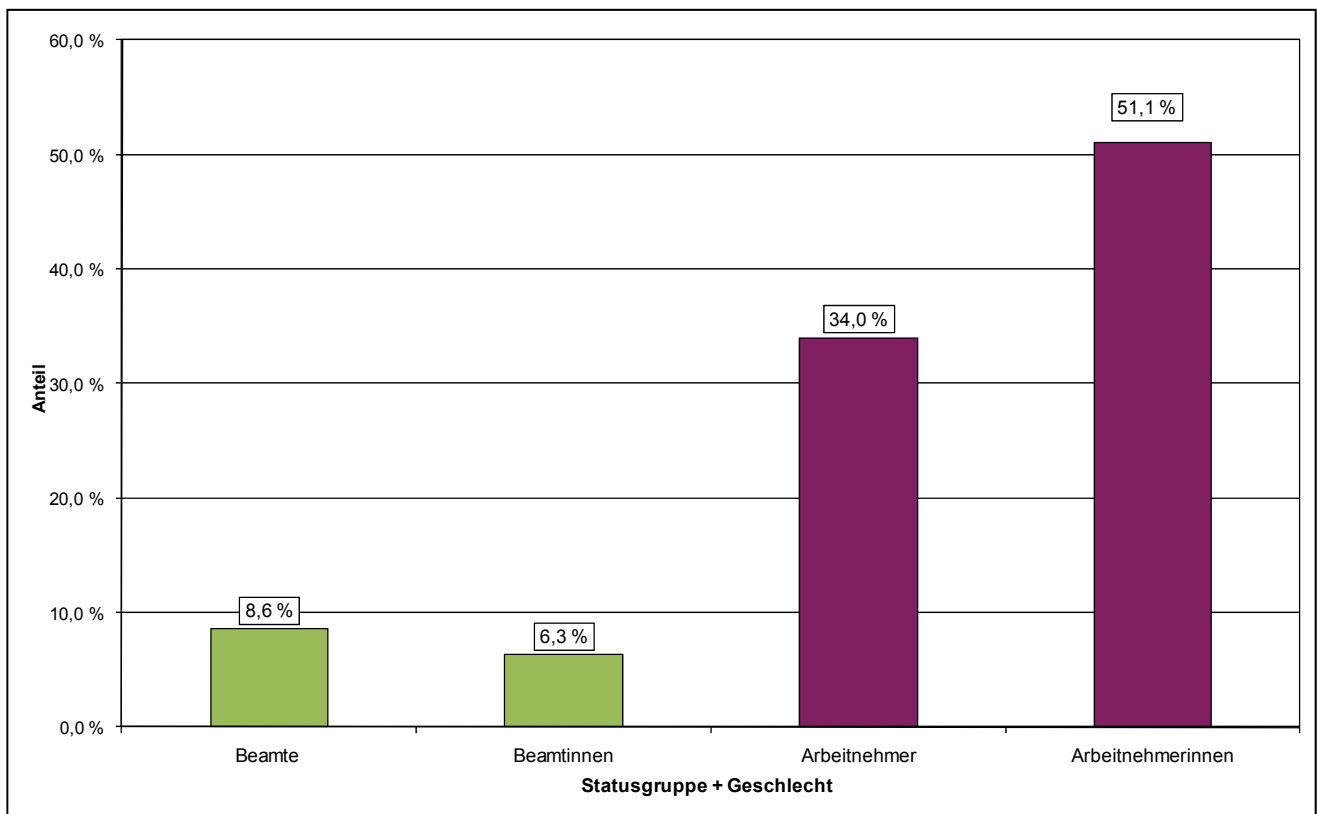


Abbildung C.2-16: Beschäftigte mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit nach Statusgruppen und Geschlecht

Die Beschäftigten mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit gehören zu **85,1 %** der Statusgruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an (Vorjahr: 86 %).

Die Berufskategorien mit den meisten nichtdeutschen Beschäftigten (sowie ihr **Anteil an der jeweiligen Berufskategorie**) sind:

- Bürofach- und Bürohilfskräfte mit **198** Beschäftigten (2,0 %)
- Lehrkräfte an staatlichen Schulen (zusammengefasst) mit insgesamt **183** Beschäftigten (1,1 %)
- Hochschullehrkräfte und Dozenten/innen mit **148** Beschäftigten (9,8 %)
- Sozialpädagogische Fachkräfte mit **107** Beschäftigten (3,2 %)
- Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe mit **102** Beschäftigten (6,8 %).
- Raum- und Hausratreinigungskräfte mit **102** Beschäftigten (31,5 %)
- Haus- und Gewerbeverwaltung mit **92** Beschäftigten (11,3 %)

Beamtinnen und Beamte mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit sind hauptsächlich in den Berufskategorien Berufsfeuerwehrlaute (10 Beamtinnen und Beamte), Lehrkräfte an staatlichen Schulen (74), Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte (22), Hochschullehrkräfte und Dozenten (53) sowie in den geistes- und naturwissenschaftlichen Berufen (20) beschäftigt.

C.2.5 Personalkosten und Bezahlungsstruktur

C.2.5.1 Personalkosten

Mit einem Anteil von 32,8 % (2008: 30,9 %) stellen die Personalausgaben (Hauptgruppe 4) einen nicht unerheblichen Anteil an den bereinigten Gesamtausgaben¹⁴ des Hamburger Haushalts dar. Hinzu kommen die Ausgaben für das Personal der Einrichtungen nach § 15 LHO bzw. der Landesbetriebe nach § 26 LHO, deren Veranschlagung in Wirtschaftsplänen erfolgt.

Die Personalausgaben für alle Beschäftigten der Hamburger Verwaltung inkl. der Einrichtungen nach § 15 LHO sowie der Landesbetriebe nach § 26 LHO beliefen sich im Jahr 2009 auf **4.177,12 Mio. Euro** (2008: 3.999,15 Mio. Euro).¹⁵ Diese Gesamtausgaben lassen sich wie folgt differenzieren:

- **2.825,26 Mio. Euro** - Bezüge für aktiv Beschäftigte (2008: 2.704,46 Mio. Euro)
- **1.088,73 Mio. Euro** - Ausgaben für die Versorgung der Beamtinnen und Beamten (Beamtenversorgung) sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Zusatzversorgung) (2008: 1.045,65 Mio. Euro)
- **232,72 Mio. Euro** - Ausgaben für Beihilfen und Unterstützungen (z.B. Heilfürsorge und Heilbehandlung nach Dienstunfällen) (2008: 215,97 Mio. Euro)
- **16,73 Mio. Euro** - Aufwendungen für Abgeordnete und ehrenamtliche Tätigkeiten (2008: 20,18 Mio. Euro¹⁶)
- **13,68 Mio. Euro** - Sonstige personenbezogene Ausgaben (z.B. Erstattungen an Rentenversicherungsträger im Rahmen von Ehescheidungen (Versorgungsausgleich), Trennungsgeld, betriebliches Vorschlagswesen) (2008: 12,89 Mio. Euro)

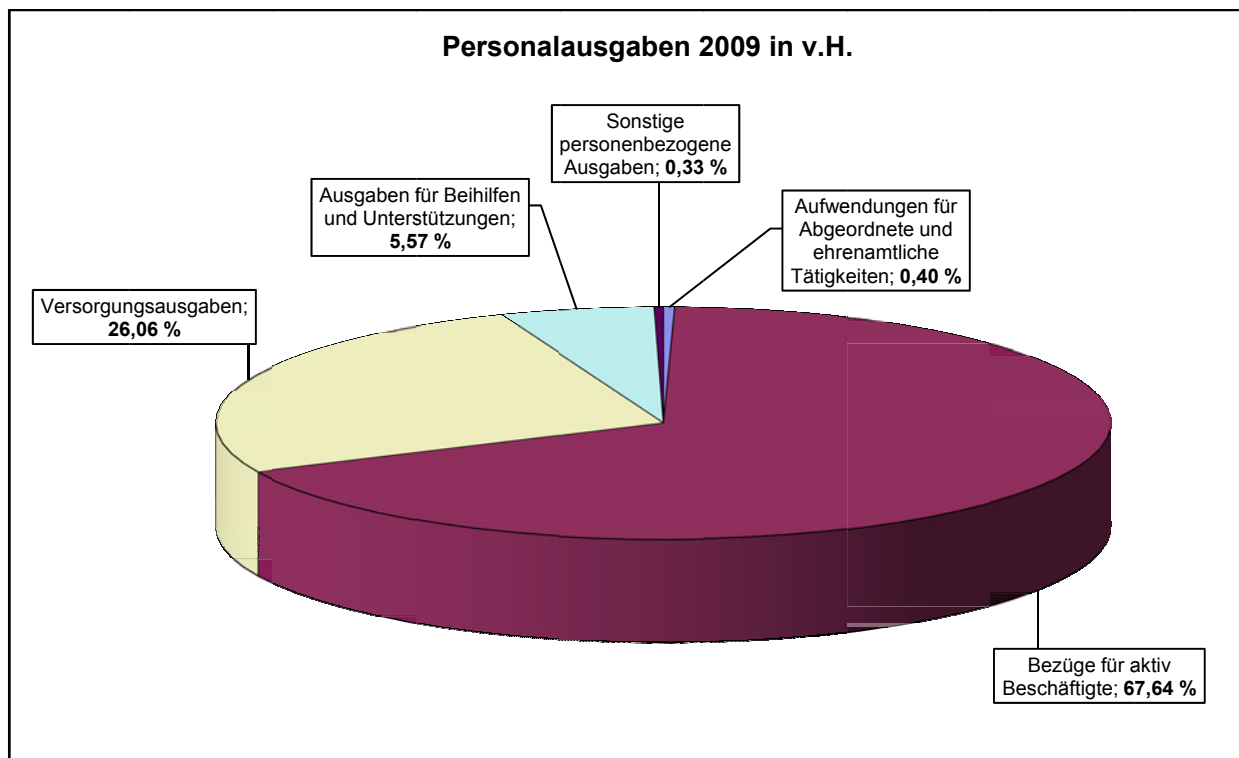


Abbildung C.2-17: Personalausgaben der hamburgischen Verwaltung 2009

¹⁴ Gesamtausgaben minus Zahlungen an den Länderfinanzausgleich, Zuführungen an Rücklagen, Haushaltstechnische Verrechnungen und Deckung von Fehlbeträgen aus den Vorjahren

¹⁵ inkl. der Ausgaben für Beihilfe und Heilfürsorge

¹⁶ Der temporäre Anstieg im Vorjahr war auf den Einsatz einer Vielzahl von Wahlhelferinnen und Wahlhelfern zurückzuführen.

C.2.5.1.1 Ausgaben für Beihilfe und Heilfürsorge

Im Folgenden sollen die Ausgaben für Beihilfen und Heilfürsorge detaillierter betrachtet werden:

Beihilfe ist von der Freien und Hansestadt Hamburg zum einen für aktiv beschäftigte Beamtinnen und Beamte in den Einzelplänen sowie in den Einrichtungen nach § 15 LHO und den Landesbetrieben nach § 26 LHO, zum anderen für Versorgungsempfängerinnen und -empfänger der hamburgischen Verwaltung zu gewähren. Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte sowie Beamtinnen und Beamte des Feuerwehrtechnischen Dienstes, die vor dem 01.01.2005 ernannt wurden, erhalten keine Beihilfen, sondern Heilfürsorgeleistungen nach § 122 HmbBG. Ihre Kostenbeteiligung hierfür beträgt 1,4 % des Grundgehalts.

Die Ausgaben für Beihilfen und Heilfürsorge beliefen sich im Jahr 2009 auf ca. **233 Mio. Euro**. Der folgenden Abbildung ist die Aufteilung auf die einzelnen Bestandteile zu entnehmen

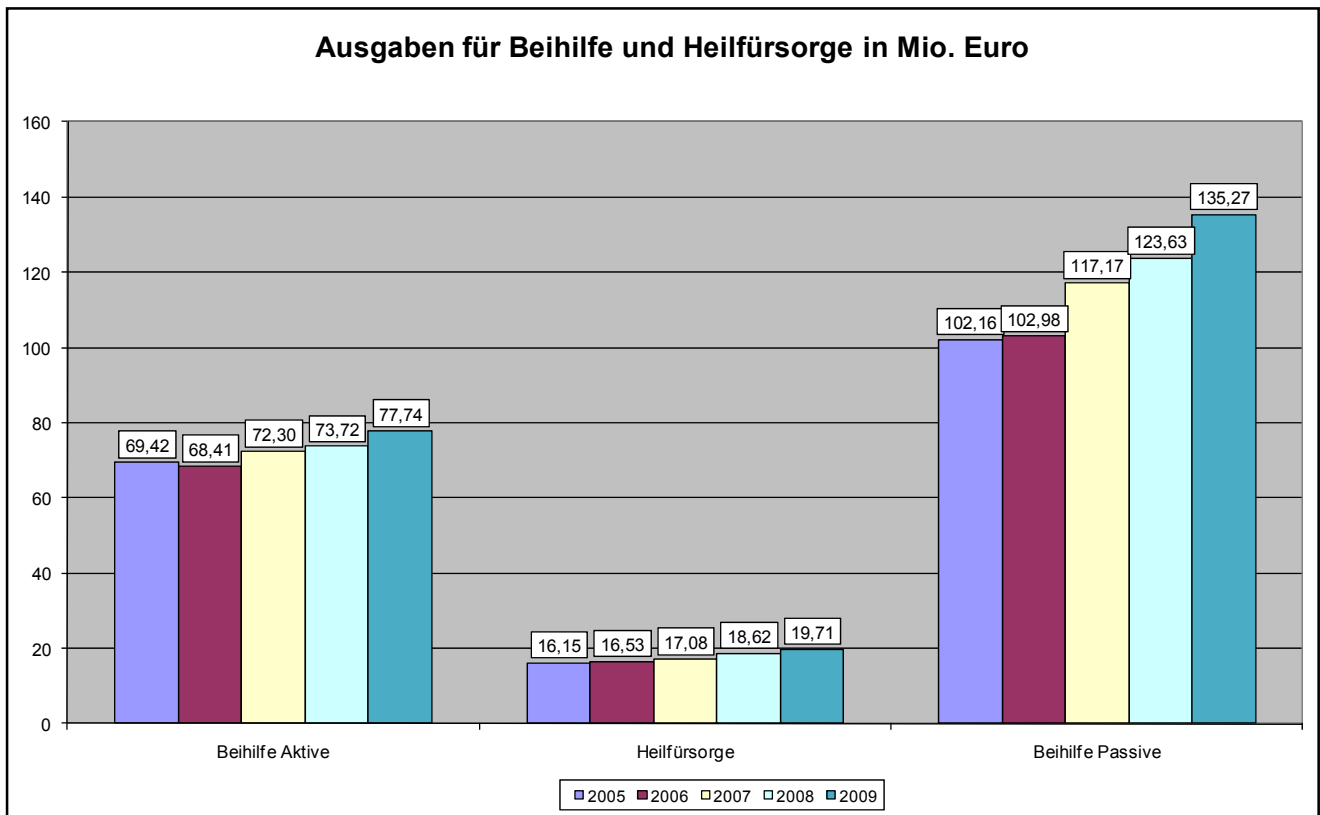


Abbildung C.2-18: Ausgaben der hamburgischen Verwaltung für Beihilfe und Heilfürsorge

Gab es im Vergleich der Jahre 2005 und 2006 keine wesentliche Veränderung bei den Ausgaben für Beihilfe und Heilfürsorge zu verzeichnen, so zeigt sich ab 2007 in allen drei betrachteten Teilbereichen (Beihilfe Aktive, Heilfürsorge und Beihilfe Passive) trotz Minderausgaben bei den aktiv Beschäftigten und bei den Versorgungsempfängerinnen und -empfängern durch die zum 01.08.2005 eingeführte Kostendämpfungspauschale¹⁷ eine teils deutliche Erhöhung der Ausgaben.

Im betrachteten Berichtszeitraum 2008 zu 2009 ist wieder in allen drei Bereichen eine teils deutliche Steigerung festzustellen. Die Ausgaben für Beihilfe bei den aktiv Beschäftigten stiegen von **73,72 Mio. Euro** auf **77,74 Mio. Euro**, die Ausgaben für Heilfürsorge erhöhten sich von **18,60 Mio. Euro** auf **19,71 Mio. Euro**. Besonders stark fiel im zurückliegenden Jahr die Steigerung bei den Beihilfeausgaben der Versorgungsempfängerinnen und -empfängern von **123,60 Mio. Euro** auf **135,27 Mio. Euro** aus. Im Jahr 2009 zog die Kostendämpfungspauschale wieder Minderausgaben in Höhe von **2,26 Mio. Euro**¹⁸ bei den aktiv Beschäftigten und **2,17 Mio. Euro**¹⁹ bei den Versorgungsempfängerinnen und -empfängern nach sich. Insgesamt belaufen sich die Minderausgaben seit Einführung der Kostendämpfungspauschale im Jahr 2005 auf **20,81 Mio. Euro**.

¹⁷ Einführung der Kostendämpfungspauschale (KDP) im Rahmen der 7. Verordnung zur Änderung der Hamburgischen Beihilfeverordnung zum 01.08.2005

¹⁸ Stand 18.03.2010

¹⁹ Stand 18.03.2010

C.2.5.1.2 Aufteilung der Personalausgaben nach Kostenartengruppen

Als Bestandteil der Kostenrechnung ist die Kostenart ein sachliches Kriterium zur Gliederung von Kosten hinsichtlich Art bzw. Typ. Im Unterschied zur Kostenstelle, die darüber Auskunft gibt, wo die Kosten entstanden sind, ist in der Kostenart die Information enthalten, wofür diese angefallen sind. Die in der Systematik des Personalcontrollings des Hamburger Haushalts definierten 42 Kostenarten wurden für die Übersicht auf der folgenden Seite hinsichtlich ihrer Bedeutung (Gleichartigkeit) und zur besseren Übersichtlichkeit zu 18 Kostenartengruppen aggregiert.

- Grundbezüge
- Ständige Zulagen
- Unständige Zulagen
- Überstunden-/Mehrarbeitsvergütung
- Zeit- und sonstige Zuschläge
- Bereitschaftsstundenvergütung
- Rufbereitschaftsvergütung
- Aufwandsentschädigung
- Orts- und Sozialzuschlag
- Arbeitgeberanteile Sozialversicherung
- Sonderzuwendung/Urlaubsgeld
- Soziale Kosten (z.B. Besitzstandswahrung, Altersteilzeit, Krankengeldzuschuss)
- Sonstige Kosten (z.B. Einmalzahlungen, Abfindungen, vermögenswirksame Leistungen)
- Entgelte sonstige Beschäftigte (stundenweise Beschäftigte, die nicht unter das Tarifrecht fallen) und nebenberufliche Tätigkeit
- Aus- und Fortbildung
- Kalkulatorischer Versorgungszuschlag
- Beihilfen, Unterstützungen
- Kalkulatorischer Beihilfezuschlag

Der Anteile der einzelnen Kostenartengruppen sind dem Diagramm auf der folgenden Seite zu entnehmen.

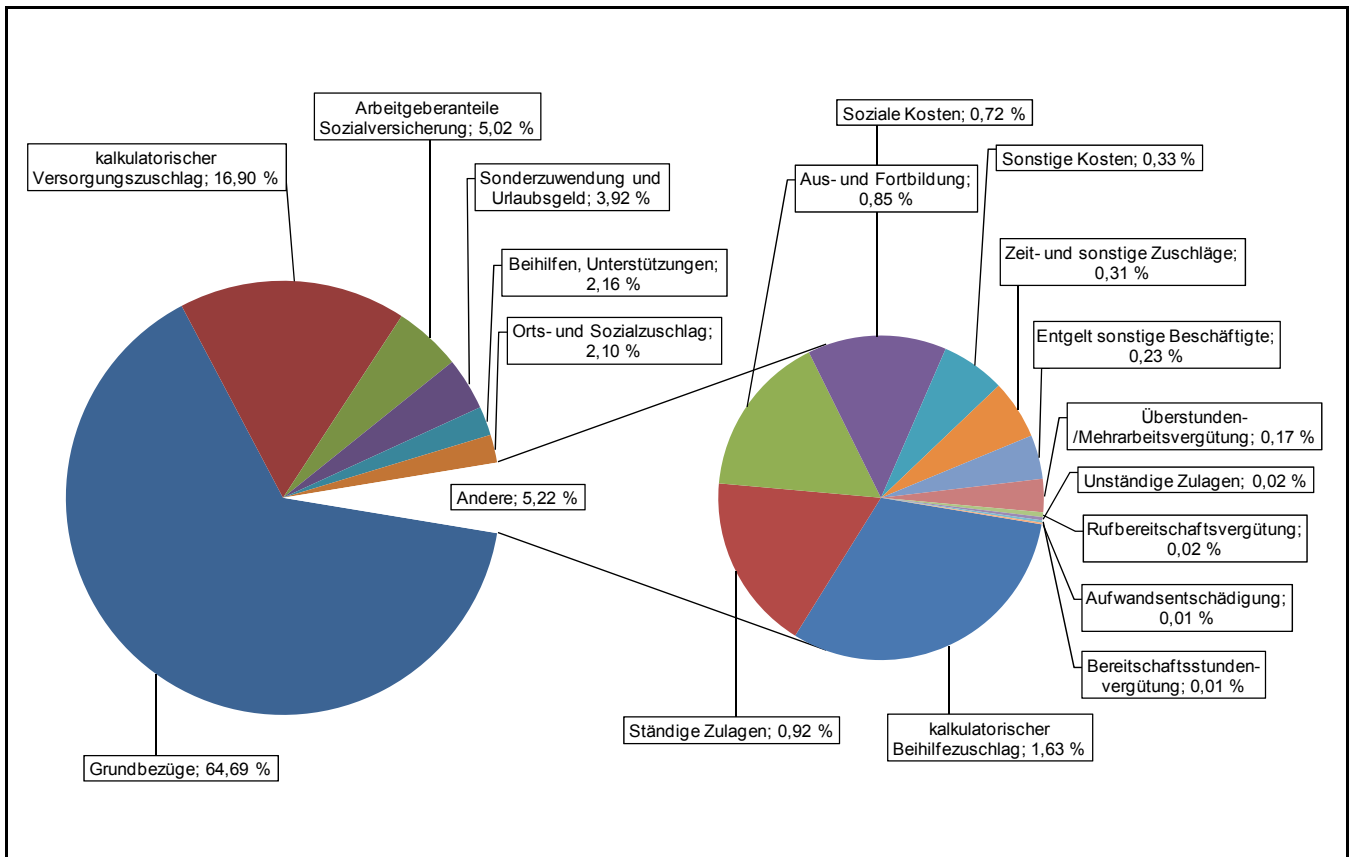


Abbildung C.2-19: Darstellung der Kostenartengruppen im Jahr 2009

Im linken Teil der Grafik sind die sechs größten Kostenartengruppen dargestellt. Die kleineren Kostenartengruppen sind zusätzlich unter dem Begriff „Andere“ zusammengefasst worden. Sie werden im rechten Kreisdiagramm differenziert dargestellt.

C.2.5.2 Einkommensverteilung und Bezahlungsstruktur

Die folgende Grafik zeigt die Bruttoeinkommensverteilung²⁰ der Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung in den Einzelplänen. Für die Ermittlung der Werte wurde jeweils der Monat Oktober, also ein Zahlmonat ohne Sonderzahlungen, herangezogen.

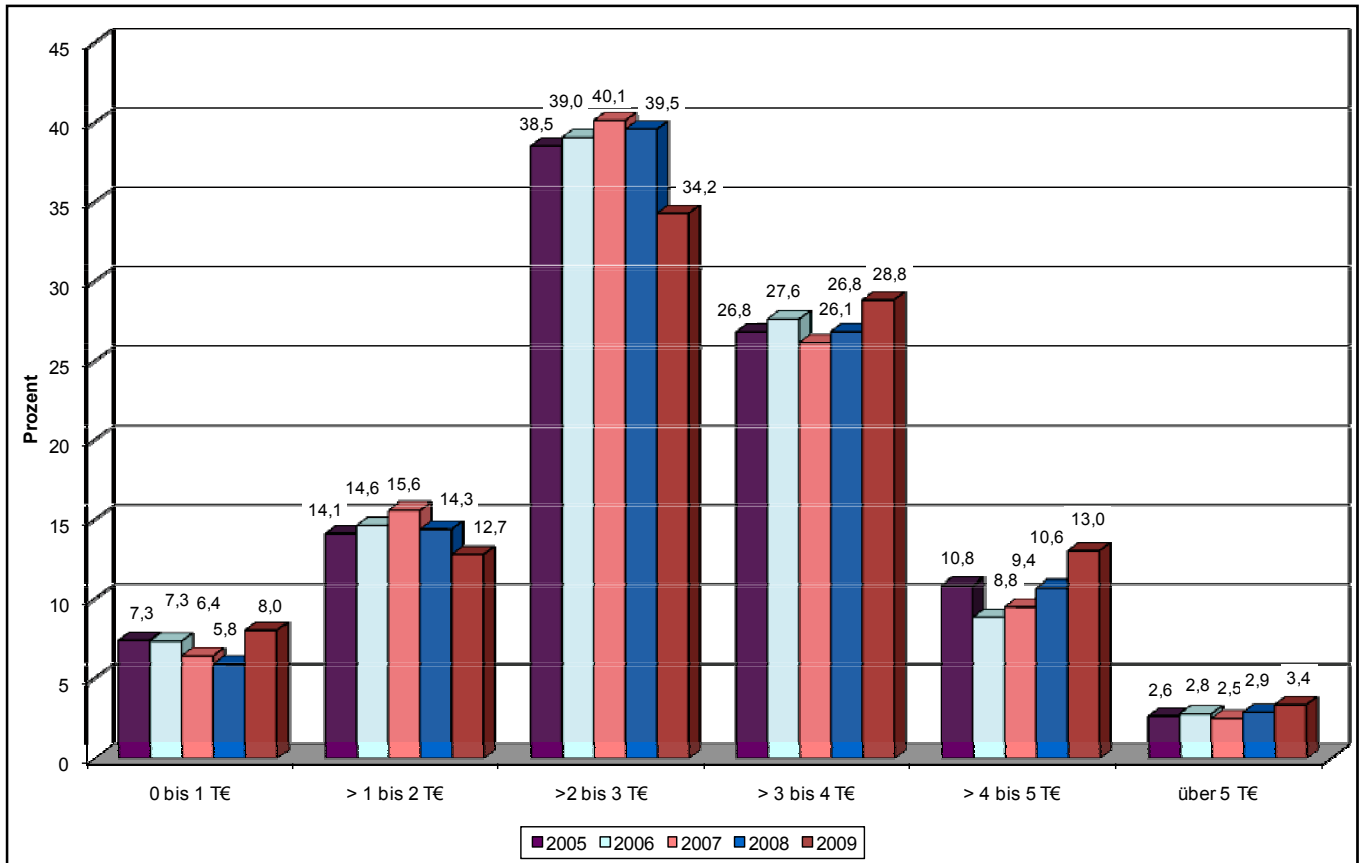


Abbildung C.2-20: Bruttoeinkommensverteilung in den Einzelplänen

Im Gegensatz zu den letzten Jahren ist der Anteil der Geringverdiener (**bis 1.000 Euro** monatlich) auf **6,9 %** gestiegen. Der Anteil der Einkommensklasse zwischen **1.000 und 2.000 Euro** ist weiter auf **12,9 %** gesunken. Die meisten Beschäftigten befinden sich weiterhin in der Einkommensklasse zwischen **2.000 und 3.000 Euro**. Nach einem konstanten jährlichen Anstieg ist der Anteil ab 2007 zunächst auf **39,5 %** in 2008 und weiter auf **34,6 %** in 2009 gesunken. Die Anteile der Einkommensklasse zwischen **3.000 und 4.000 Euro** haben sich von 2007 bis 2009 auf **29,1 %** weiter erhöht. Ebenfalls konstant erhöht hat sich der Anteil der Beschäftigten in der Einkommensklasse zwischen **4.000 und 5.000 Euro**, er erreicht 2009 **13,1 %**. Der Anteil der Beschäftigten, die über ein monatliches Einkommen **über 5.000 Euro** verfügen, erreichte 2009 den höchsten Stand mit **3,4 %**.

Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Bruttoeinkommensverteilung von den mittleren Einkommen zu einer Erhöhung der untersten und der höheren Einkommensklassen hin verschoben. Mögliche Erklärungsansätze sind:

- Erhöhung der Zahl der Auszubildenden um 250 budgetrelevante Beschäftigungsverhältnisse im unteren Segment
- Verstärkte Einstellung von Vertretungslehrkräften (stundenweise Beschäftigung)

²⁰ Die noch bis in das vorletzte Jahr erfolgte Umrechnung von DM- auf Euro-Beträge führte in den dargestellten Zeitreihen zu Abgrenzungswerten mit Nachkommastellen, die ab dem Personalbericht 2009 bereinigt wurden.

- Zunahme der Zahl der Beschäftigten in den Berufskategorien der oberen Einkommensklassen (z. Bsp. Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute und Lehrkräfte an staatlichen Schulen; vgl. Kapitel C.2.6 Beschäftigung nach Berufskategorien)
- Umsetzung von Großprojekten in den Behörden (z. Bsp. NHH) mit Besetzung höherwertiger Stellen

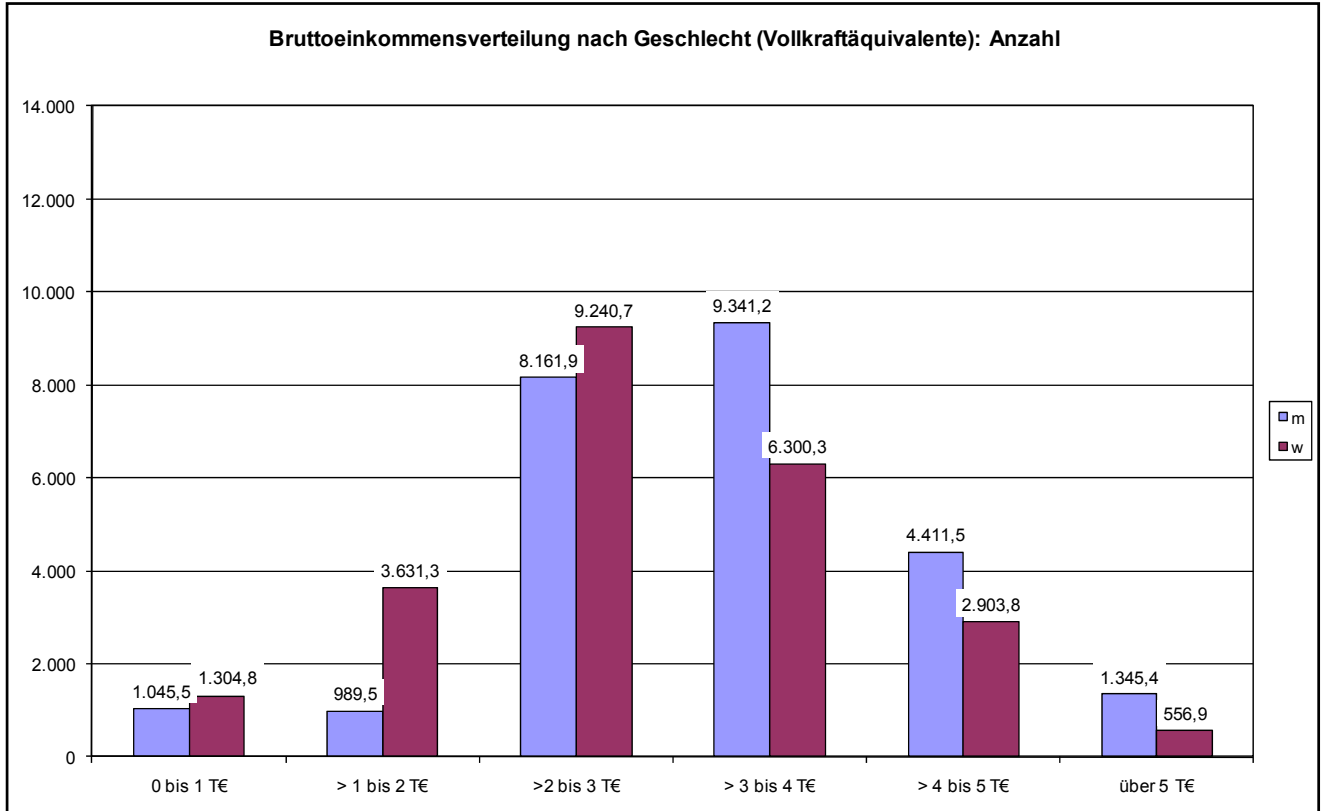


Abbildung C.2-21: Bruttoeinkommensverteilung nach Geschlecht in den Einzelplänen

Seit dem Personalbericht 2008 wird ergänzend zu dem Tableau der „Ausgewählten gleichstellungsrelevanten Kennzahlen in der hamburgischen Verwaltung im Vorjahresvergleich“ des Kapitels C.1 an dieser Stelle eine gleichstellungsspezifische Darstellung der Einkommensverteilung²¹ der Beschäftigten gemessen in Vollkräfteäquivalenten vorgenommen. Damit wird der stark unterschiedlichen Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung zwischen Männern und Frauen Rechnung getragen. In der Abbildung wird deutlich, dass in den unteren Einkommensklassen bis 3.000 Euro die Frauen und in den oberen Einkommensklassen ab 3.000 Euro die Männer überwiegen. In der Einkommensklasse bis **1.000 Euro** stehen **1.045,5** männlichen Vollkräften **1.304,8** weibliche Vollkräfte gegenüber, das entspricht einem Frauenanteil von **55,5 %**. Die größte Differenz ist in der Einkommensklasse zwischen **1.000 und 2.000 Euro** zu verzeichnen, hier beträgt der Frauenanteil **78,6 %**. In der Einkommensklasse zwischen **2.000 und 3.000 Euro** ist das Verhältnis von Männern mit **46,9 %** und Frauen mit **53,1 %** am wenigsten unterschiedlich. Von den **15.641,5** Vollkräften in der Einkommensklasse zwischen **3.000 und 4.000 Euro** sind **6.300,3** weiblich, das entspricht **40,3 %** dieser Einkommensklasse. In der Einkommensklasse zwischen **4.000 und 5.000 Euro** entfallen ebenfalls **39,7 %** auf weibliche Vollkräfte. In der Einkommensklasse über 5.000 Euro sind die weiblichen Vollkräfte am wenigsten vertreten, die **556,9** weiblichen Vollkräfte entsprechen einem Anteil von **29,3 %**.

²¹ Im öffentlichen Dienst werden Frauen und Männer sowohl im Beamten- wie im Arbeitnehmerbereich für gleiche Arbeit gleich besoldet bzw. bezahlt. Das persönliche Einkommen wird darüber hinaus von weiteren Faktoren, wie z.B. dem Beschäftigungsumfang bestimmt.

Die Entwicklung des Frauenanteils in den Bruttoeinkommensklassen - gemessen in Vollkraftäquivalenten - in den vergangenen drei Jahren wird in der folgenden Abbildung dargestellt:

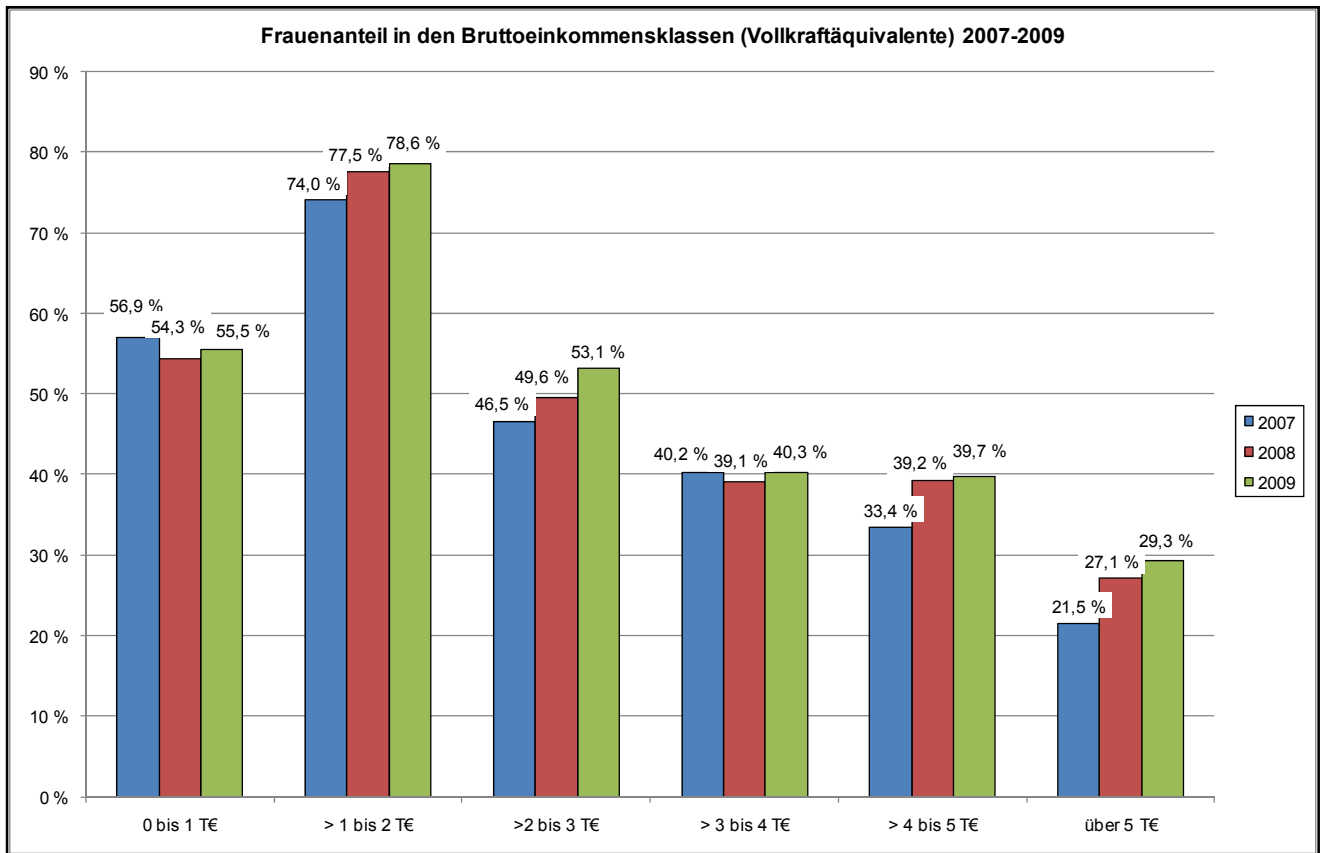


Abbildung C.2-22: Entwicklung des Frauenanteils in den Einkommensklassen

Nach wie vor überwiegt die Anzahl der Frauen in allen Laufbahngruppen mit Ausnahme des gehobenen Dienstes (s.a. Kapitel C.2.3). Darüber hinaus sind Frauen in den einzelnen Laufbahngruppen stärker in den unteren Bezahlungsgruppen vertreten als Männer. Deutlich wird dies aus den folgenden Tabellen, die die Beschäftigtenzahl und das Beschäftigungsvolumen gegliedert nach Bezahlungsgruppen von Männern und Frauen gegenüberstellen.

C.2.5-BE	Beschäftigtenanzahl und Beschäftigungsvolumen von Beamten u. Beamtinnen - gegliedert nach Bezahlungsstruktur											
Stand 31.12.2009												
Geschlecht / Bezahlungsgruppe	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Anteil (v.H.) Laufbahngruppe			Anteil (v.H.) Statusgruppe		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
	1	2	3=1+2	4	5	6=4+5	7	8	9	10	11	12
Beamte/Beamtinnen - Senatoren/Senatorinnen - Bürgermeister/Bürgermeisterinnen												
B 11	6	4	10	6,0	4,0	10,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
B 10	14	2	16	14,0	2,0	16,0	0,2	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0
B 9	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
B 6	28	4	32	28,0	4,0	32,0	0,4	0,0	0,2	0,1	0,0	0,1
B 4	21	5	26	21,0	5,0	26,0	0,3	0,1	0,2	0,1	0,0	0,1
B 3	40	4	44	40,0	4,0	44,0	0,5	0,0	0,3	0,2	0,0	0,1
B 2	15	4	19	15,0	4,0	19,0	0,2	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0
A 16	229	104	333	214,7	98,7	313,3	3,1	1,2	2,1	1,1	0,5	0,8
A 15	788	392	1.180	768,4	366,0	1.134,5	10,6	4,5	7,4	3,6	2,0	2,9
A 14	1.830	1.215	3.045	1.720,9	1.045,2	2.766,1	24,7	14,1	19,0	8,5	6,3	7,5
A 13	2.214	3.636	5.850	2.054,2	2.871,3	4.925,5	29,9	42,2	36,5	10,2	18,9	14,3
A 13 StR VR	633	2.187	2.820	588,1	1.772,0	2.360,2	8,5	25,4	17,6	2,9	11,4	6,9
C 4	166	26	192	164,2	25,5	189,7	2,2	0,3	1,2	0,8	0,1	0,5
C 3	265	71	336	256,7	66,5	323,3	3,6	0,8	2,1	1,2	0,4	0,8
C 2	96	26	122	90,7	23,0	113,7	1,3	0,3	0,8	0,4	0,1	0,3
C 1	2	5	7	1,8	3,1	4,9	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
W3	124	36	160	119,9	34,9	154,8	1,7	0,4	1,0	0,6	0,2	0,4
W2	185	85	270	181,6	81,3	262,9	2,5	1,0	1,7	0,9	0,4	0,7
W1	31	23	54	31,0	20,9	51,9	0,4	0,3	0,3	0,1	0,1	0,1
R 8	0	1	1	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
R 6	4	1	5	4,0	1,0	5,0	0,1	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	3	0	3	3,0	0,0	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
R 3	27	11	38	27,0	11,0	38,0	0,4	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1
R 2	175	95	270	174,4	80,9	255,3	2,4	1,1	1,7	0,8	0,5	0,7
R 1	296	349	645	292,0	283,9	575,8	4,0	4,0	4,0	1,4	1,8	1,6
Referendare	212	333	545	212,0	333,0	545,0	2,9	3,9	3,4	1,0	1,7	1,3
Summe Höherer Dienst	7.406	8.619	16.025	7.030,5	7.142,1	14.172,7	100%	100%	100%	34,2	44,8	39,2
A 13	619	215	834	605,9	194,2	800,2	7,2	3,1	5,3	2,9	1,1	2,0
A 13 Stufenlehrer alt	150	512	662	139,2	402,7	542,0	1,7	7,4	4,2	0,7	2,7	1,6
A 13 Stufenlehrer neu	91	233	324	86,9	207,9	294,8	1,1	3,4	2,1	0,4	1,2	0,8
A 12	1.307	668	1.975	1.281,3	592,5	1.873,8	15,1	9,6	12,7	6,0	3,5	4,8
A 12 Lehrer	72	569	641	68,3	438,6	507,0	0,8	8,2	4,1	0,3	3,0	1,6
A 12 Stufenlehrer neu	186	1.084	1.270	169,7	877,2	1.046,9	2,2	15,6	8,1	0,9	5,6	3,1
A 11	2.091	1.148	3.239	2.066,1	926,5	2.992,6	24,2	16,5	20,8	9,7	6,0	7,9
A 11 Fachlehrer	19	23	42	19,0	20,0	39,0	0,2	0,3	0,3	0,1	0,1	0,1
A 10	2.202	1.117	3.319	2.178,5	899,6	3.078,1	25,5	16,1	21,3	10,2	5,8	8,1
A 10 Fachlehrer	44	52	96	43,5	41,9	85,4	0,5	0,7	0,6	0,2	0,3	0,2
A 9	1.632	857	2.489	1.620,6	776,5	2.397,1	18,9	12,3	16,0	7,5	4,5	6,1
Anwärter	179	247	426	179,0	247,0	426,0	2,1	3,6	2,7	0,8	1,3	1,0
Lehramtsanwärter	48	224	272	48,0	224,0	272,0	0,6	3,2	1,7	0,2	1,2	0,7
Summe Gehobener Dienst	8.640	6.949	15.589	8.506,1	5.848,8	14.354,9	100%	100%	100%	39,9	36,1	38,1
A 9	2.221	1.023	3.244	2.203,2	892,8	3.096,0	40,7	28,1	35,7	10,3	5,3	7,9
A 8	1.553	1.339	2.892	1.537,8	1.104,4	2.642,1	28,5	36,8	31,8	7,2	7,0	7,1
A 7	1.329	898	2.227	1.319,1	766,2	2.085,3	24,4	24,7	24,5	6,1	4,7	5,4
A 6	66	155	221	65,8	145,6	211,4	1,2	4,3	2,4	0,3	0,8	0,5
A 5	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Geschlecht / Bezahlungsgruppe	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Anteil (v.H.) Laufbahngruppe			Anteil (v.H.) Statusgruppe		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
	1	2	3=1+2	4	5	6=4+5	7	8	9	10	11	12
Beamte/Beamtinnen - Senatoren/Senatorinnen - Bürgermeister/Bürgermeisterinnen												
Anwärter	286	223	509	286,0	223,0	509,0	5,2	6,1	5,6	1,3	1,2	1,2
Summe Mittlerer Dienst	5.456	3.638	9.094	5.412,8	3.132,0	8.544,8	100%	100%	100%	25,2	18,9	22,3
A 6	37	6	43	37,0	6,0	43,0	28,7	20,0	27,0	0,2	0,0	0,1
A 5	67	18	85	67,0	17,8	84,8	51,9	60,0	53,5	0,3	0,1	0,2
A 4	22	6	28	22,0	6,0	28,0	17,1	20,0	17,6	0,1	0,0	0,1
A 3	3	0	3	3,0	0,0	3,0	2,3	0,0	1,9	0,0	0,0	0,0
Summe Einfacher Dienst	129	30	159	129,0	29,8	158,8	100%	100%	100%	0,6	0,2	0,4
Gesamtsumme	21.631	19.236	40.867	21.078,4	16.152,7	37.231,2				100%	100%	100%

Beschäftigtengruppe: budgetrelevanter Personalbestand

Vgl. Kennzahl A-03. Die Summierung der Zahlen der einzelnen Beschäftigtengruppen weicht von der Gesamtzahl P_bud ab, weil aufgrund fehlender Haushaltsmerkmale bzw. nicht erfolgter Bezahlungsgruppenzuordnung einzelne Datensätze nicht zugeordnet werden konnten.

Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare sind in der obigen Tabelle nicht erfasst; sie werden als Auszubildende in der nachfolgenden Tabelle gezählt.

Tabelle C.2-9: Bezahlungsstruktur der Beamtinnen und Beamten

C.2.5-AN	Beschäftigtenanzahl und -volumen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen - gegliedert nach Bezahlungsstruktur											
Stand 31.12.2009												
Geschlecht / Entgelt- u. 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
15Ü	37	15	52	35,0	12,5	47,5	1,3	0,6	1,0	0,3	0,1	0,2
15	171	129	300	161,6	114,2	275,8	6,2	5,4	5,8	1,3	0,7	1,0
14	605	503	1.108	562,6	413,2	975,8	22,0	21,0	21,5	4,7	2,8	3,6
13Ü	356	314	670	307,0	235,1	542,1	13,0	13,1	13,0	2,8	1,8	2,2
13	1.043	1.128	2.171	793,4	785,3	1.578,7	38,0	47,0	42,2	8,1	6,3	7,1
Sonst. Professoren	15	1	16	14,5	1,0	15,5	0,5	0,0	0,3	0,1	0,0	0,1
Lehrbeauftragte	57	12	69	15,5	3,3	18,8	2,1	0,5	1,3	0,4	0,1	0,2
Sonstige Vergütungen	32	24	56	32,0	24,0	56,0	1,2	1,0	1,1	0,2	0,1	0,2
Auszubildende	425	263	688	425,0	263,0	688,0	15,5	11,0	13,4	3,3	1,5	2,2
Assistenten	0	1	1	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Praktikant	3	9	12	3,0	9,0	12,0	0,1	0,4	0,2	0,0	0,1	0,0
Summe Höherer Dienst	2.744	2.399	5.143	2.349,6	1.861,7	4.211,3	100%	100%	100%	21,2	13,5	16,8
12	556	274	830	520,7	234,4	755,2	12,1	4,7	8,0	4,3	1,5	2,7
11	966	845	1.811	876,2	658,0	1.534,2	21,1	14,6	17,5	7,5	4,8	5,9
10	374	370	744	331,8	301,8	633,6	8,2	6,4	7,2	2,9	2,1	2,4
9	1.214	2.817	4.031	1.063,0	2.208,5	3.271,6	26,5	48,8	38,9	9,4	15,8	13,1
Sonstige Vergütungen	1.447	1.354	2.801	146,4	141,1	287,5	31,6	23,4	27,0	11,2	7,6	9,1
Praktikant	28	117	145	28,0	116,6	144,6	0,6	2,0	1,4	0,2	0,7	0,5
Summe Gehobener Dienst	4.585	5.777	10.362	2.966,1	3.660,4	6.626,6	100%	100%	100%	35,5	32,5	33,8
9	943	2.139	3.082	798,3	1.665,9	2.464,2	19,9	25,2	23,3	7,3	12,0	10,0
8	860	1.835	2.695	789,5	1.488,2	2.277,6	18,2	21,6	20,4	6,7	10,3	8,8
7	154	60	214	149,4	48,3	197,7	3,3	0,7	1,6	1,2	0,3	0,7
6	1.322	2.841	4.163	1.253,0	2.254,8	3.507,7	28,0	33,4	31,5	10,2	16,0	13,6
5	1.070	1.357	2.427	1.010,4	1.014,5	2.024,8	22,6	16,0	18,4	8,3	7,6	7,9
4	209	84	293	199,3	69,0	268,3	4,4	1,0	2,2	1,6	0,5	1,0
Sonstige Vergütungen	37	26	63	36,0	25,2	61,2	0,8	0,3	0,5	0,3	0,1	0,2
Auszubildende	132	156	288	132,0	156,0	288,0	2,8	1,8	2,2	1,0	0,9	0,9
Praktikant	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Summe Mittlerer Dienst	4.728	8.498	13.226	4.368,9	6.721,7	11.090,6	100%	100%	100%	36,6	47,8	43,1
3	584	472	1.056	525,6	280,1	805,8	67,9	42,7	53,7	4,5	2,7	3,4
2Ü	7	88	95	4,3	58,8	63,1	0,8	8,0	4,8	0,1	0,5	0,3
2	251	518	769	116,6	233,0	349,7	29,2	46,9	39,1	1,9	2,9	2,5
1	17	13	30	0,1	0,5	0,6	2,0	1,2	1,5	0,1	0,1	0,1
Sonstige Vergütungen	1	14	15	0,0	11,8	11,8	0,1	1,3	0,8	0,0	0,1	0,0
Summe Einfacher Dienst	860	1.105	1.965	646,6	584,4	1.231,0	100%	100%	100%	6,7	6,2	6,4
Gesamtsumme	12.917	17.779	30.696	10.331,2	12.828,2	23.159,4				100%	100%	100%

Beschäftigtengruppe: budgetrelevanter Personalbestand

Vgl. Kennzahl A-03. Die Summierung der Zahlen der einzelnen Beschäftigtengruppen weicht von der Gesamtzahl P_bud ab, weil aufgrund fehlender Haushaltsmerkmale bzw. nicht erfolgter Bezahlungsgruppenzuordnung einzelne Datensätze nicht zugeordnet werden konnten.

Mangels einer noch nicht bestehenden Vergleichstabelle zwischen Besoldungsgruppen und Entgeltgruppen kann es in den Folgejahren zu einer anderen Laufbahngruppenzuordnung kommen.

Tabelle C.2-10: Bezahlungsstruktur der Arbeitnehmerschaft

C.2.6 Beschäftigung nach Berufskategorien

Die Vielzahl von ausgeübten Berufen wurde anhand des Sozialversicherungsschlüssels des „ausgeübten Berufs“ (AB-Schlüssel) zu verschiedenen Berufskategorien zusammengefasst. Für die nachfolgende Abbildung sind die 16 Berufskategorien²² mit den höchsten Beschäftigtenzahlen aufsummiert worden. Damit werden **90,5 Prozent** der Beschäftigten des statistischen Personalbestands erfasst.

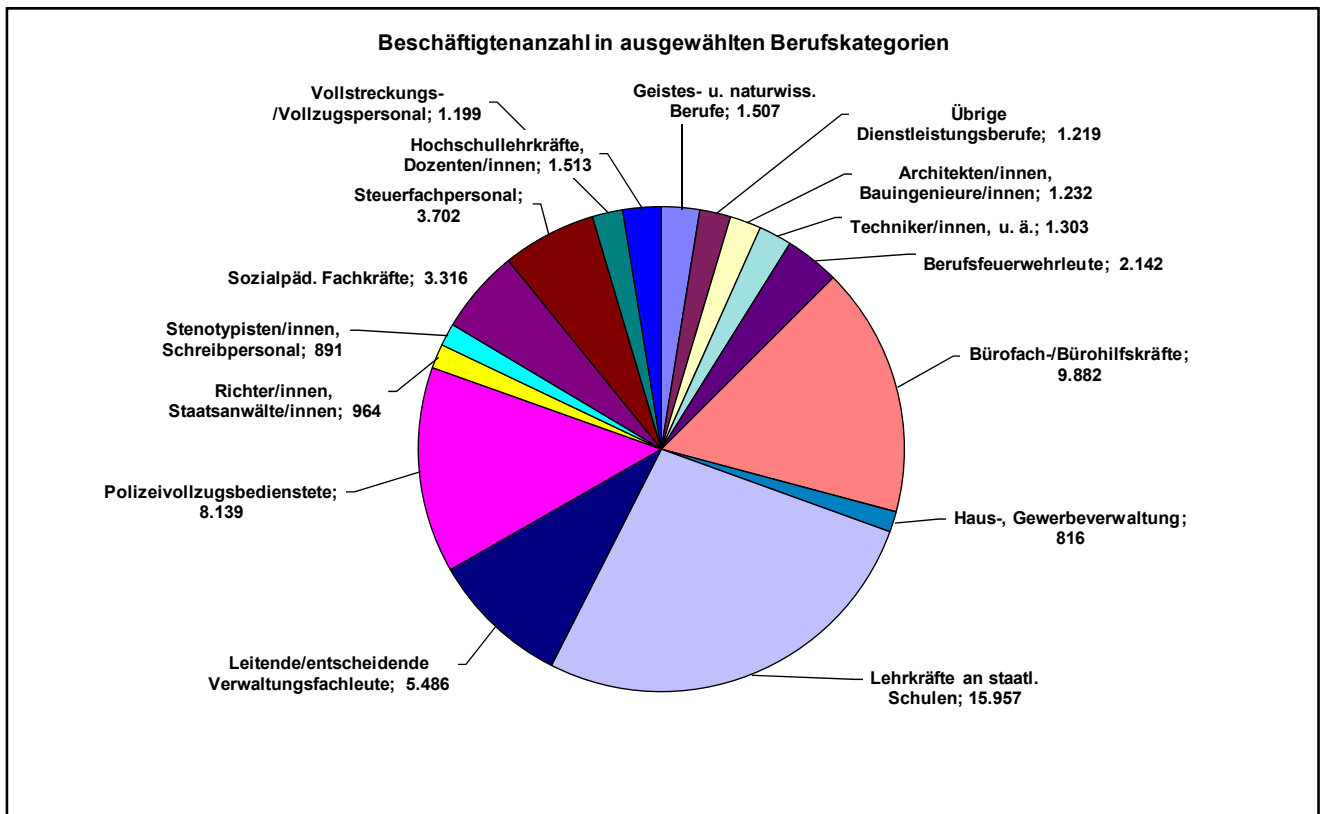


Abbildung C.2-23: Anzahl der Beschäftigten in ausgewählten Berufskategorien

Die Berufskategorien mit den meisten Beschäftigten sind:

- Lehrkräfte an staatlichen Schulen: **15.957** Beschäftigte
- Bürofach- und Bürohilfskräfte: **9.882** Beschäftigte
- Polizeivollzugsbedienstete: **8.139** Beschäftigte.

Die Veränderungen im Vorjahresvergleich in den einzelnen Berufskategorien (unter Einbeziehung aller Berufskategorien) sind den folgenden Abbildungen zu entnehmen:

²² Die Lehrkräfte an staatlichen Schulen verteilen sich auf mehrere Berufskategorien, die für die obige Darstellung zusammengefasst worden sind.

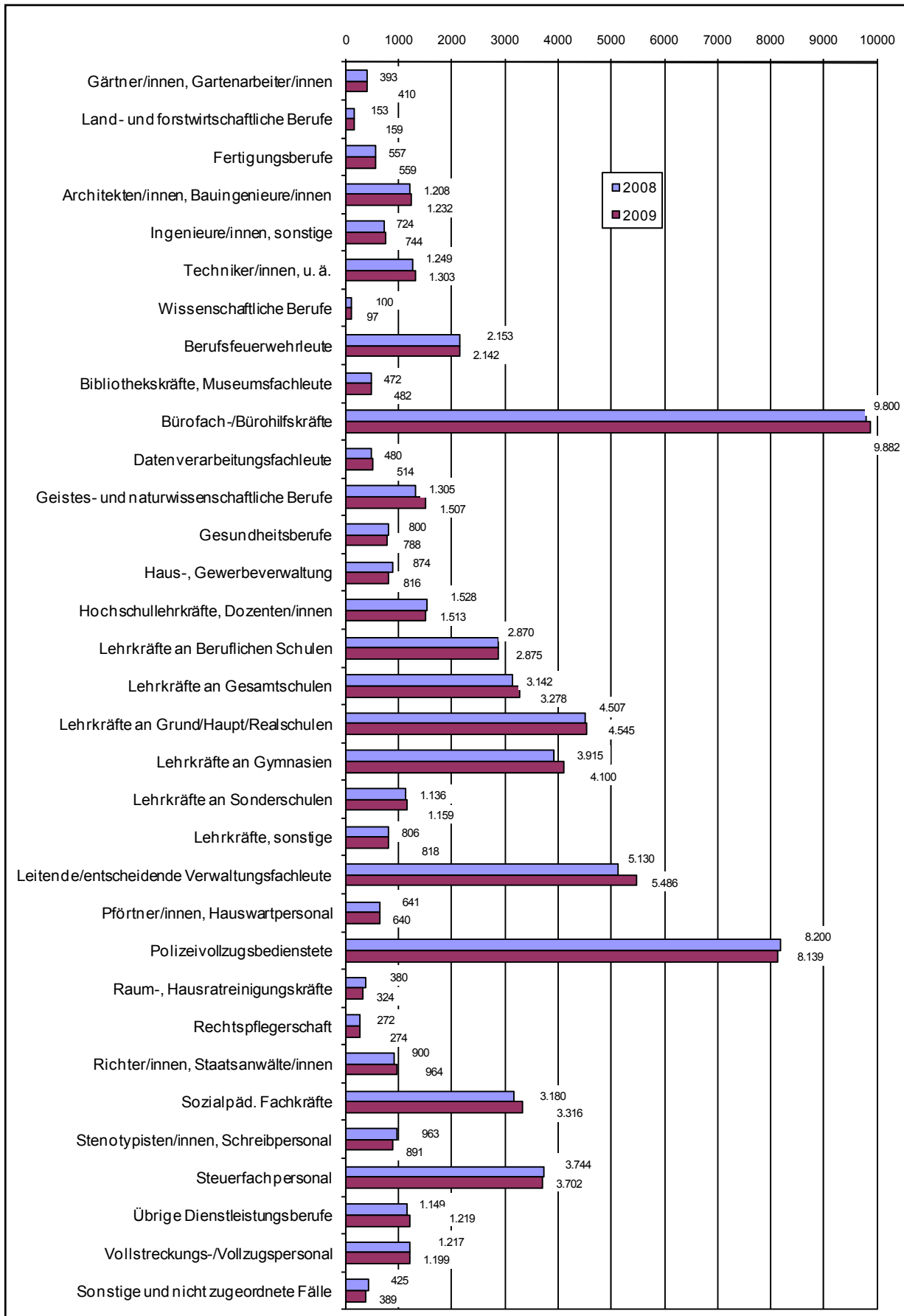


Abbildung C.2-24: Beschäftigte nach Berufskategorien im Vorjahresvergleich

Danach sind insbesondere folgende Veränderungen hervorzuheben:

Deutliche Zuwächse in der Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse gab es in den Berufskategorien

- Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute um **356**,
- Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe um **202**,
- Lehrkräfte an Gymnasien um **185**,
- Lehrkräfte an Gesamtschulen um **136**,
- Sozialpädagogische Fachkräfte um **136**.

Eine Verringerung in der Zahl der Beschäftigungsverhältnisse erfolgte in den Berufskategorien

- Stenotypisten/innen und Schreibpersonal um **72**,
- Polizeivollzugsbedienstete um **61**,
- Haus- und Gewerbeverwaltung um **58**,
- Raum-, Hausratreinigungskräfte um **56**,
- Steuerfachpersonal um **42**.

C.2.7 Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen

Am 31.12.2009 waren in der hamburgischen Verwaltung **4.030** schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen beschäftigt (Vorjahr: 4.025). Deren Verteilung auf die einzelnen Behörden²³, die Einrichtungen nach § 15 LHO sowie die Landesbetriebe nach § 26 LHO zeigt die nachfolgende Abbildung:

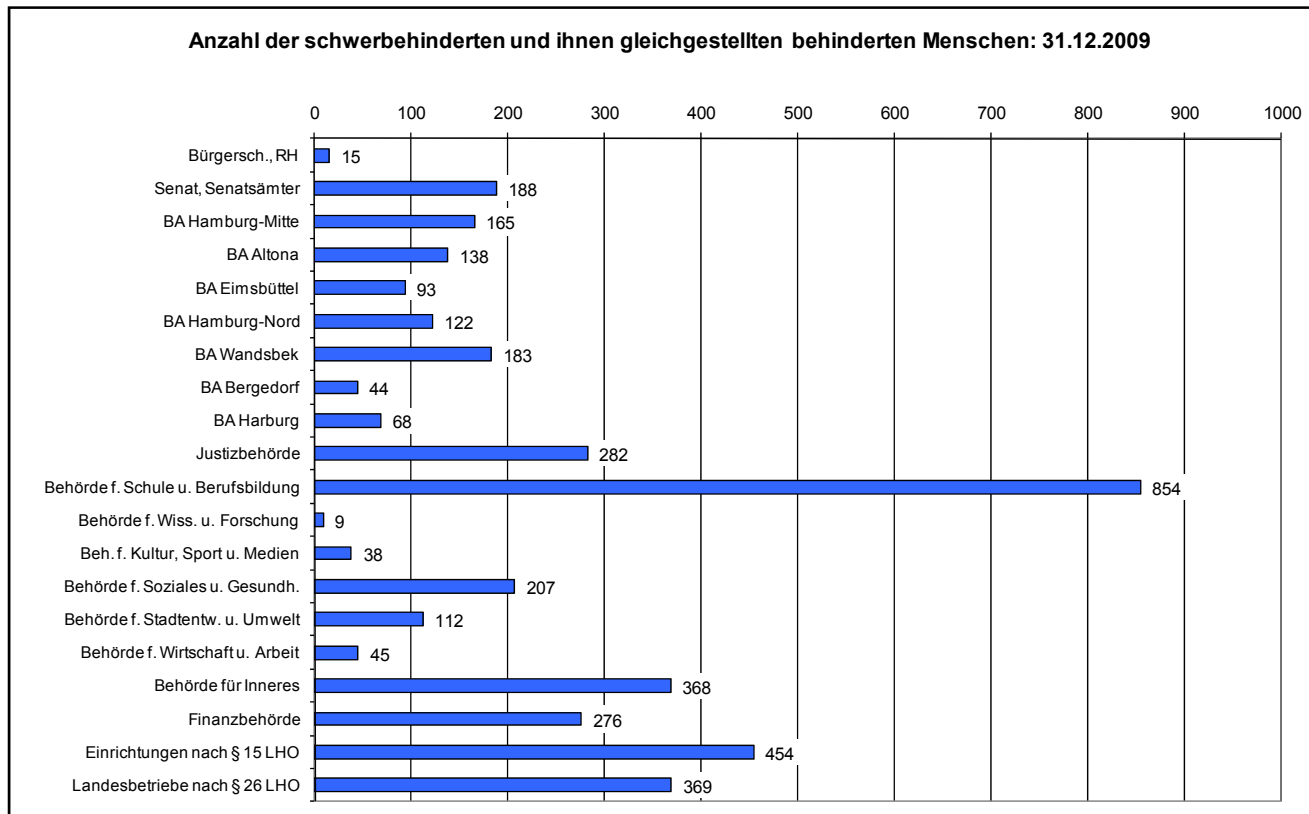


Abbildung C.2-25: Anzahl der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen am Stichtag 31.12.2009

Im Bereich der Einzelpläne waren insgesamt **3.207** schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen beschäftigt (Vorjahr: 3.195), in den Einrichtungen nach § 15 LHO **454** (Vorjahr: 445) und in den Landesbetrieben nach § 26 LHO **369** (Vorjahr: 385). Durch die Verlagerung von Aufgabenbereichen innerhalb der hamburgischen Verwaltung hat sich auch die Verteilung der Arbeitsplätze der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen verändert. Details zu den organisatorischen Veränderungen sind dem Kapitel C.4 „Personalveränderungen“ zu entnehmen.

Die Schwerbehindertenbeschäftigungsquote für die Freie und Hansestadt Hamburg insgesamt betrug im Jahresdurchschnitt 2009 5,82 %. Diese Quote wird im Verfahren für die Berechnung der Ausgleichsabgabe für den Arbeitgeber Freie und Hansestadt Hamburg ermittelt. Dabei wird eine andere organisatorische Abgrenzung zugrunde gelegt, als für die übrige Personalberichterstattung. Die gesetzliche Vorgabe auf mindestens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen zu beschäftigen, wurde damit wieder übertroffen. Die Entwicklung

²³ Im Bereich Senat, Senatsämter sind auch die in der Dienststelle PSI beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen enthalten. Bezogen auf die Abbildung auf der folgenden Seite ist aus methodischen Gründen (Arbeitsplatzbezug und Jahresdurchschnittszahl) ein Vergleich mit der durch die Dienststelle PSI ermittelten Bestandszahl zum 31.12.2009 nicht möglich.

der Schwerbehindertenbeschäftigungsquote in den letzten fünf Jahren ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

	Zu zählende Arbeitsplätze	Pflichtplatz-Soll 5 %	Besetzte Plätze	Beschäftigungsquote
Jahresdurchschnitt 2005	67.700	3.385	3.895	5,75 %
Jahresdurchschnitt 2006	67.443	3.372	3.960	5,87 %
Jahresdurchschnitt 2007	66.617	3.331	4.004	6,01 %
Jahresdurchschnitt 2008	67.985	3.399	4.062	5,97 %
Jahresdurchschnitt 2009	69.271	3.463	4.032	5,82 %

Tabelle C.2-11: Entwicklung der Schwerbehindertenbeschäftigungsquote

Der Anteil der in den Behörden und Ämtern beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen umfasst eine erhebliche Spannweite. Der Grund dafür sind die unterschiedlichen Aufgabenstrukturen. In den Vollzugsdiensten von Polizei und Justiz sowie im feuerwehrtechnischen Dienst ist die Beschäftigung von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen nicht uneingeschränkt möglich. Die nachfolgende Grafik zeigt, wie hoch deren Beschäftigtenanteil in den verschiedenen Organisationsbereichen²⁴ im Jahresdurchschnitt 2009 war:

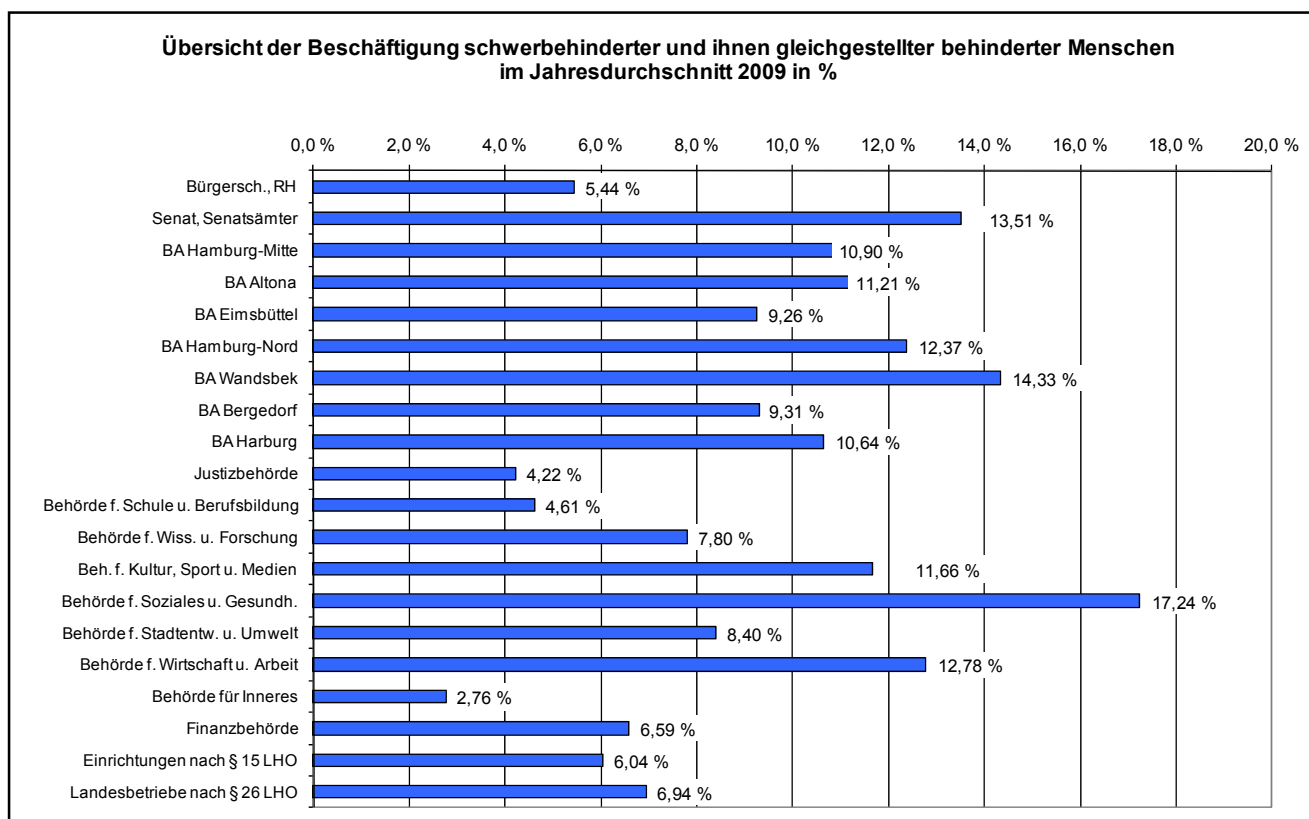


Abbildung C.2-26: Anteil der beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen im Jahresdurchschnitt 2009 in %

²⁴ Im Bereich Senat, Senatsämter sind auch die in der Dienststelle PSI beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen enthalten.

C.2.8 Nebentätigkeiten

Die Zahl der entgeltlichen Nebentätigkeiten – ermittelt auf der Grundlage des budgetrelevanten Personalbestands – betrug am 31.12.2009 in der hamburgischen Verwaltung²⁵ **5.035** (Vorjahr: 5.102). Sie war damit um **1,3 % niedriger** als 2008.

Arbeitgeber bzw. Dienstherr für Nebentätigkeiten ist die Freie und Hansestadt Hamburg für **16,4 %** der Fälle (Vorjahr: 17,3 %). Bei anderen öffentlichen Arbeitgebern bzw. Dienstherrn wurden **5,0 %** (Vorjahr: 5,7 %) der Nebentätigkeiten ausgeübt. Auf einen Arbeitgeber außerhalb des öffentlichen Dienstes entfiel mit **78,4 %** (Vorjahr: 76,7 %) die Mehrheit der Nebentätigkeiten. In **0,2 %** der Fälle (Vorjahr: 0,3 %) war eine Zuordnung aufgrund fehlender Daten nicht möglich.

Da von Beschäftigten mehrere Nebentätigkeiten ausgeübt werden können, ist die Zahl der Beschäftigten mit Nebentätigkeiten geringer als die der Nebentätigkeiten. Das Verhältnis liegt seit einigen Jahren konstant bei **1,1**. Am 31.12.2009 waren **4.496** (Vorjahr: 4.548) Beschäftigte mit Nebentätigkeiten gemeldet. Die Nebentätigkeitsquote, d.h. die Anzahl der Beschäftigten mit Nebentätigkeiten in Prozent des budgetrelevanten Personalbestandes, ist im Vergleich zum Vorjahr (6,5 %) auf **6,3 %** gesunken.

In der nachstehenden Tabelle wird die Entwicklung der Nebentätigkeiten in der hamburgischen Verwaltung ab dem Jahr 2007 dargestellt. Für die Jahre ab 2007 werden im Personalstrukturbericht nur noch die entgeltlichen Nebentätigkeiten abgebildet.²⁶

	2007	2008	2009
Nebentätigkeiten	5.047	5.102	5.035
Veränderung in % ggü. Vorjahr	-	1,1 %	-1,3 %
Beschäftigte mit Nebentätigkeiten	4.485	4.548	4.496
Veränderung in % ggü. Vorjahr	-	1,4 %	-1,1 %
Nebentätigkeiten pro Beschäftigten mit Nebentätigkeiten	1,12	1,12	1,12
Beschäftigte mit Nebentätigkeiten in % des budgetrelevanten Personalbestandes	6,5 %	6,5 %	6,3 %

Tabelle C.2-12: Entwicklung der Nebentätigkeiten

²⁵ Ohne Nebentätigkeitsverpflichtungen nach § 68 HmbBG.

²⁶ Nach § 3 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006 sind für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur noch Nebentätigkeiten gegen Entgelt anzeigepflichtig. Eine Genehmigungspflicht ist nicht mehr gegeben. Um eine abweichende Erfassung bei Beamtinnen und Beamten zu vermeiden, wird die Berichterstattung insgesamt auf entgeltliche Nebentätigkeiten beschränkt.

Bei der Verteilung der Nebentätigkeitsquoten der Beschäftigten auf Laufbahngruppen fällt auf, dass die höchsten Quoten im gehobenen und mittleren Dienst anfallen, die geringsten aber im einfachen Dienst.

Laufbahngruppe	Beschäftigte	Beschäftigte mit Nebentätigkeiten	Quoten
Höherer Dienst	21.190	1.122	5,3 %
Gehobener Dienst	25.951	1.727	6,7 %
Mittlerer Dienst	22.320	1.541	6,9 %
Einfacher Dienst	2.124	97	4,6 %
Ohne Laufbahngruppe ²⁷	291	9	3,1 %
Gesamt	71.876	4.496	6,3 %

Tabelle C.2-13: Nebentätigkeitsquoten nach Laufbahngruppen

²⁷ Aufgrund fehlender Angaben in den ausgewerteten Datensätzen konnte eine Zuordnung zu Laufbahngruppen in diesen Fällen nicht erfolgen.

C.3 Altersstruktur und Personalbedarf

Angestoßen durch die Analyse demografischer Veränderungen ist die Altersstruktur der Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung seit Jahren sowohl im Personalstrukturbericht als auch im Personalmanagementbericht ein wichtiges Thema. Die zukünftigen Personalbedarfe, aber auch die Aufgaben der Personalentwicklung werden stark von der Alterung des Personalkörpers beeinflusst. Die nachfolgende Analyse der Altersstruktur der Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung bildet einen wesentlichen Baustein der Personalbedarfsplanung (vgl. Abschnitt D.6 im Personalmanagementbericht).

Das Bild der Altersstruktur, wie sie in der folgenden Abbildung zu erkennen ist, zeigt sich gegenüber dem Vorjahr kaum verändert. Nach wie vor sind die Altersgruppen „40 bis 49 Jahre“ (21.645 Beschäftigte mit einem Anteil von 33,1 %) und „50 bis 59 Jahre“ (20.347 mit einem Anteil von 31,1 %) am stärksten besetzt. Auffällig ist, dass der Anteil der männlichen Beschäftigten in der Altersgruppe bis 29 Jahre nur 36,8 % beträgt.

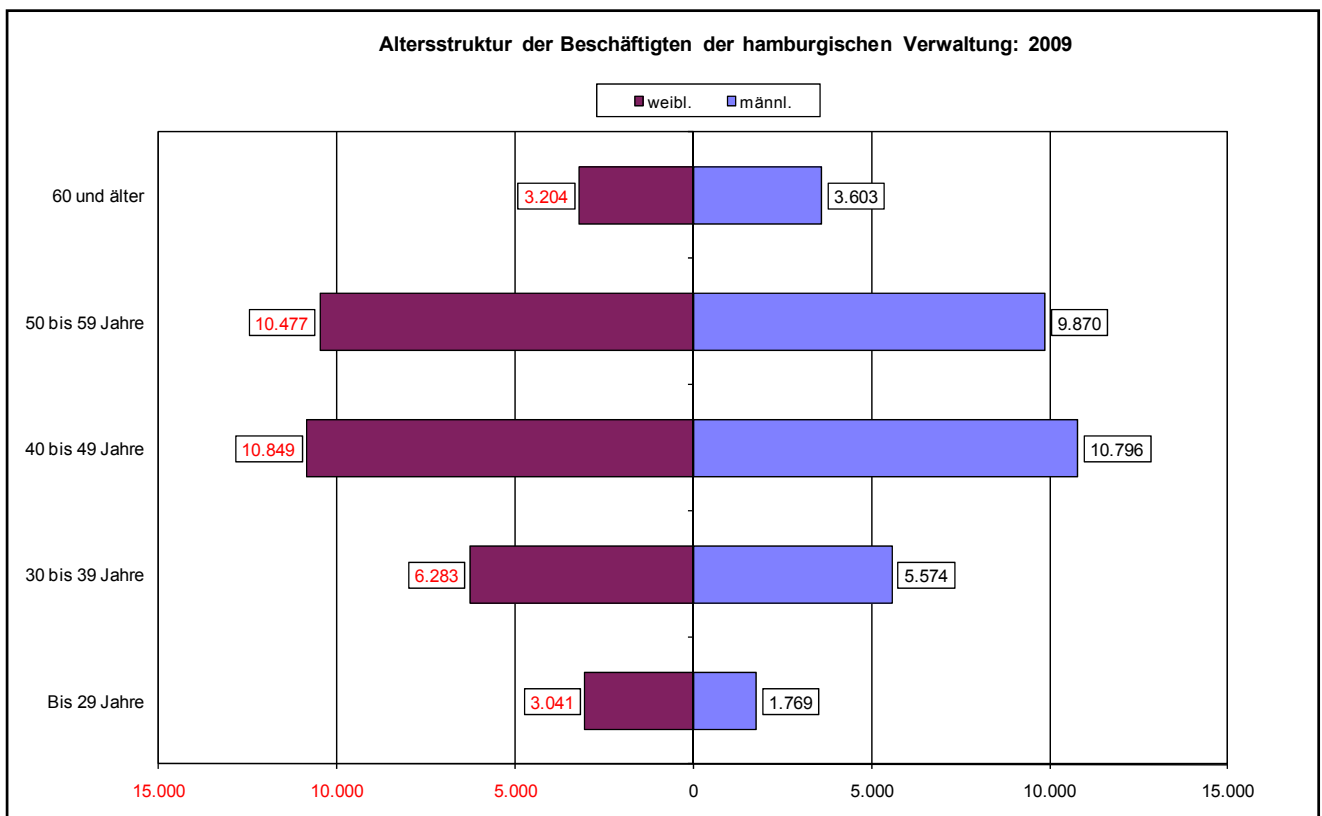


Abbildung C.3-1: Altersstruktur in der hamburgischen Verwaltung

Veränderungen der Altersstruktur werden erst in einer längerfristigen Betrachtung deutlich. In der folgenden Abbildung wird die Altersstruktur am 31.12.2009 mit der am 31.12.2000 verglichen.

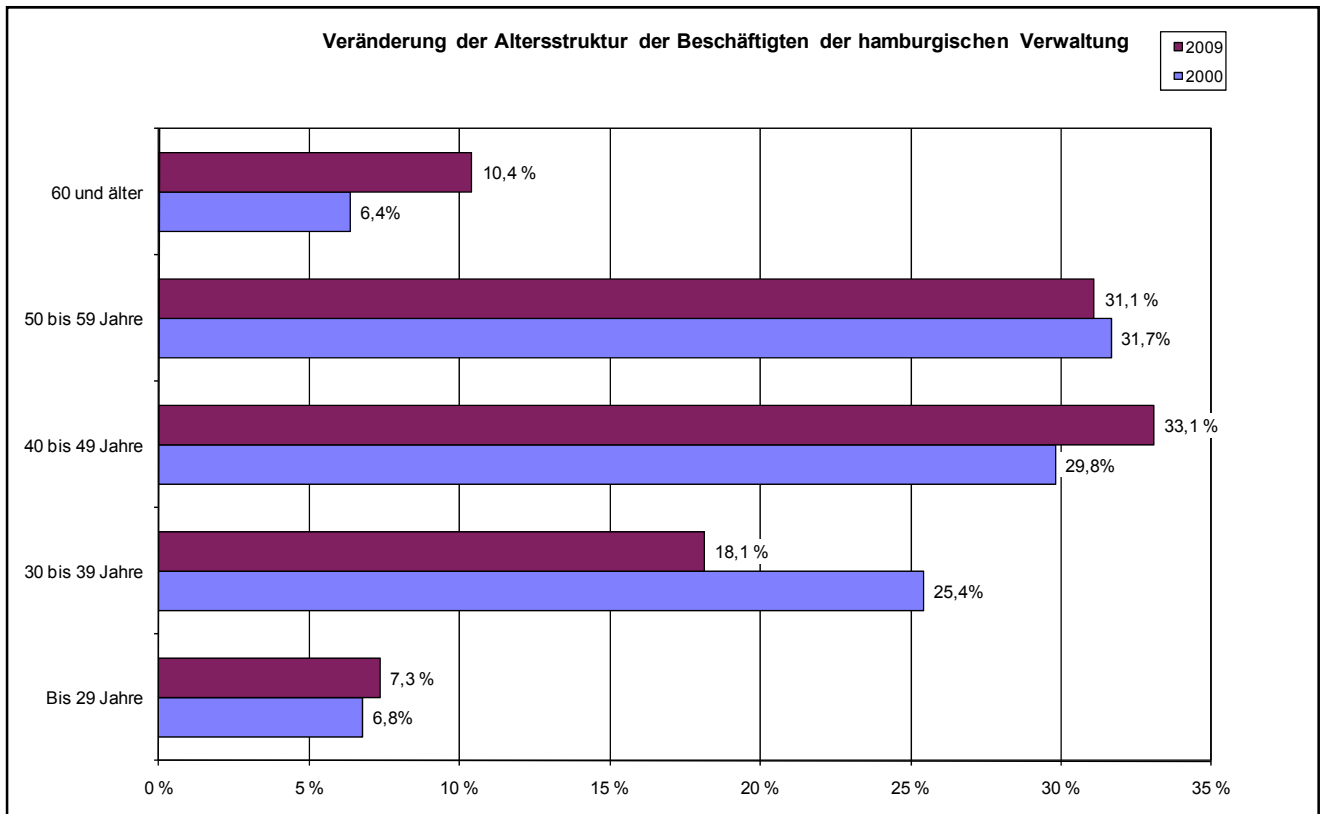


Abbildung C.3-2: Altersstrukturen am 31.12., 2000 und 2009

Einem deutlichen Rückgang in der Altersgruppe der 30 bis 39jährigen um **7,3 Prozentpunkte** auf **18,1 %** seit 2000 steht eine Zunahme von **3,3 Prozentpunkten** auf **33,1 %** in der Altersgruppe der 40 bis 49jährigen und eine Zunahme um **4,0 Prozentpunkte** auf **10,4 %** in der Altersgruppe „60 und älter“ gegenüber.

Für die Personalbedarfsplanung werden Annahmen zum Ausscheidensalter getroffen, die sich am tatsächlichen Ausscheidensalter der Beschäftigten orientieren. Aufgrund dieser Entwicklung wurde bereits im letztjährigen Bericht das Modell „Variante 64“ zugrunde gelegt. Dieses Modell geht davon aus, dass Beschäftigte des Feuerwehrtechnischen Dienstes und Vollzugsbeamtinnen und -beamte mit 60 Jahren ausscheiden, alle anderen Beschäftigten mit 64 Jahren. Da davon auszugehen ist, dass sich das tatsächliche Ausscheidensalter in den nächsten Jahren weiter erhöhen wird, wird als Grundlage für die Hochrechnung jährlich das tatsächliche Ausscheidensalter ermittelt, um ggf. Anpassungen vornehmen zu können.

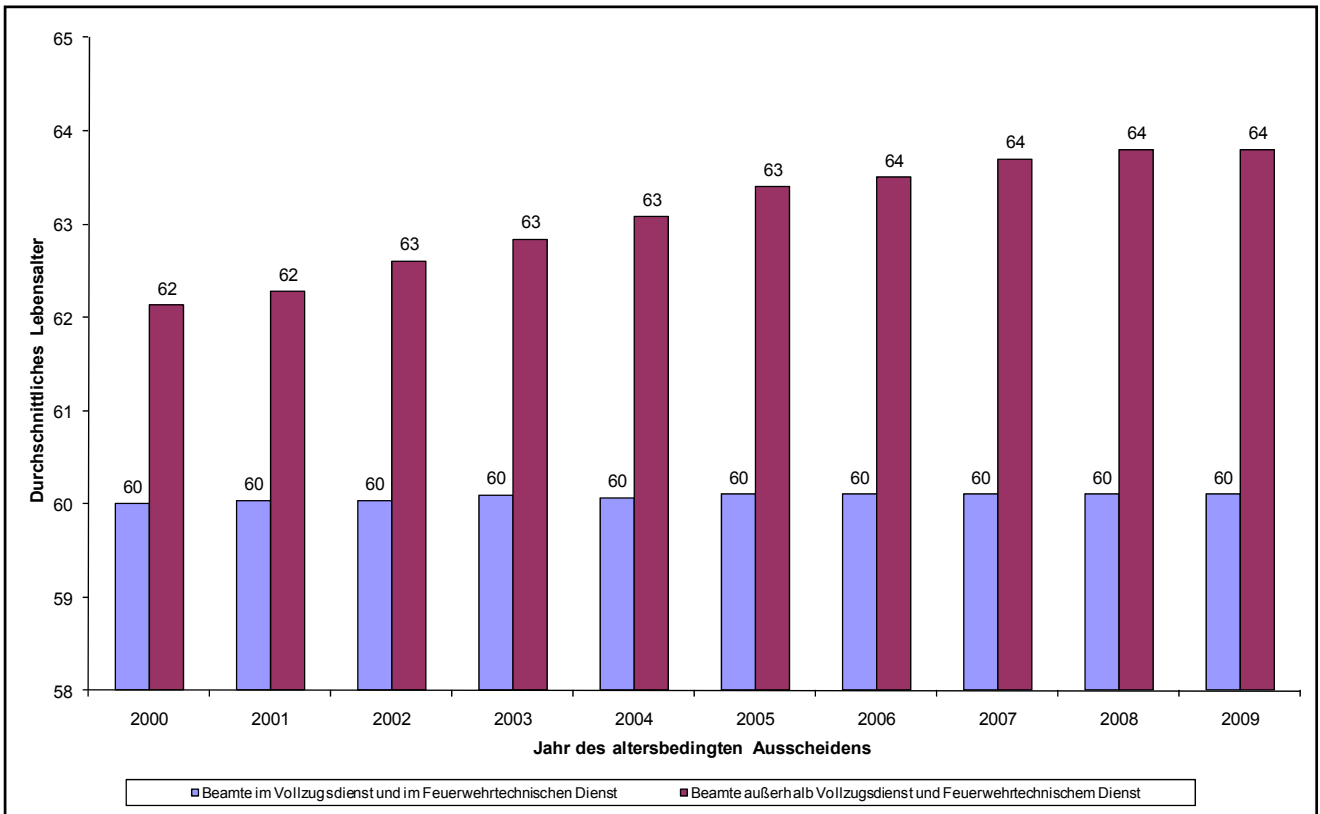


Abbildung C.3-3: Entwicklung des durchschnittlichen Lebensalters der altersbedingt ausscheidenden Beschäftigten

Das tatsächliche Ausscheidensalter außerhalb von Feuerwehr und Vollzugsdiensten betrug im Jahr 2009 wie schon im Jahr zuvor **63,8 Jahre**.

Die Zahl der Altersabgänge variiert in den verschiedenen Berufsgruppen. Für die Durchführung der Personalbedarfsplanung ist relevant, wie sich die Zahl der Altersabgänge in den verschiedenen Planungsbereichen entwickelt. Dabei sind diese auch ins Verhältnis zur Zahl bzw. dem Anteil der Beschäftigten zu setzen und zu analysieren, welches Gewicht der jeweilige Planungsbereich bezogen auf den Gesamtpersonalbestand hat. Aus der nachfolgenden Abbildung sind die Anteile der jeweiligen Planungsgruppe am Personalbestand am 31.12.2009 und die Anteile an allen Abgängen in den Jahren 2010-2017 sowie das Durchschnittsalter im jeweiligen Planungsbereich ersichtlich.

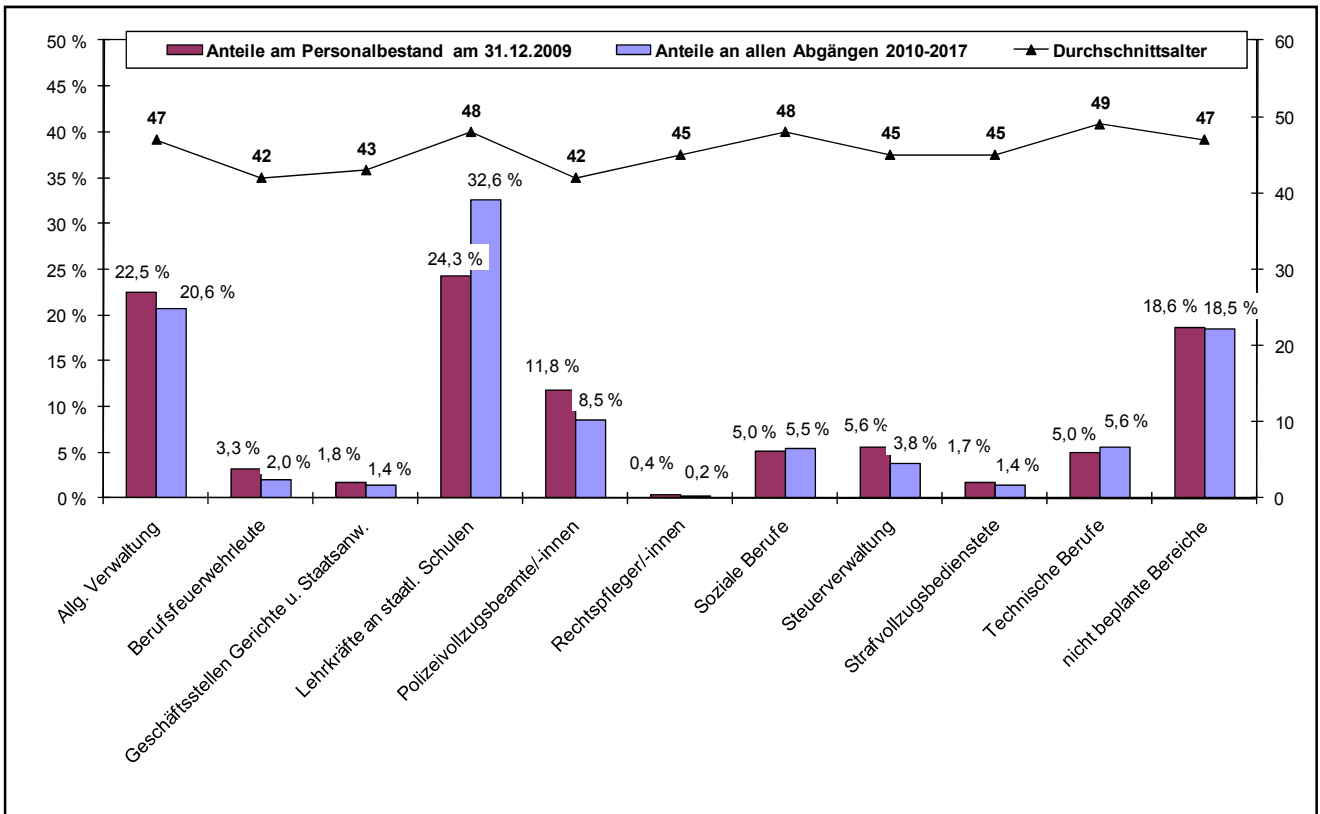


Abbildung C.3-4: Anteile der Personalplanungsbereiche am Personalbestand und an allen Altersabgängen 2010-2017

Die Beschäftigten der allgemeinen Verwaltung und die Lehrkräfte an staatlichen Schulen weisen sowohl die höchsten Anteile am Personalbestand der hamburgischen Verwaltung als auch an allen Abgängen in den Jahren 2010-2017 auf.

Das höchste Durchschnittsalter bei den Beschäftigten in den Planungsbereichen findet sich bei den technischen Berufen mit **49 Jahren**. Das niedrigste Durchschnittsalter weisen mit **42 Jahren** die Berufsfeuerwehrleute und die Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten auf. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten in der hamburgischen Verwaltung beträgt unverändert **46 Jahre**.

Das Durchschnittsalter der jeweiligen Planungsbereiche bedingt auch die nachfolgend abgebildeten Abgangsquoten der Planungsbereiche im Planungszeitraum.

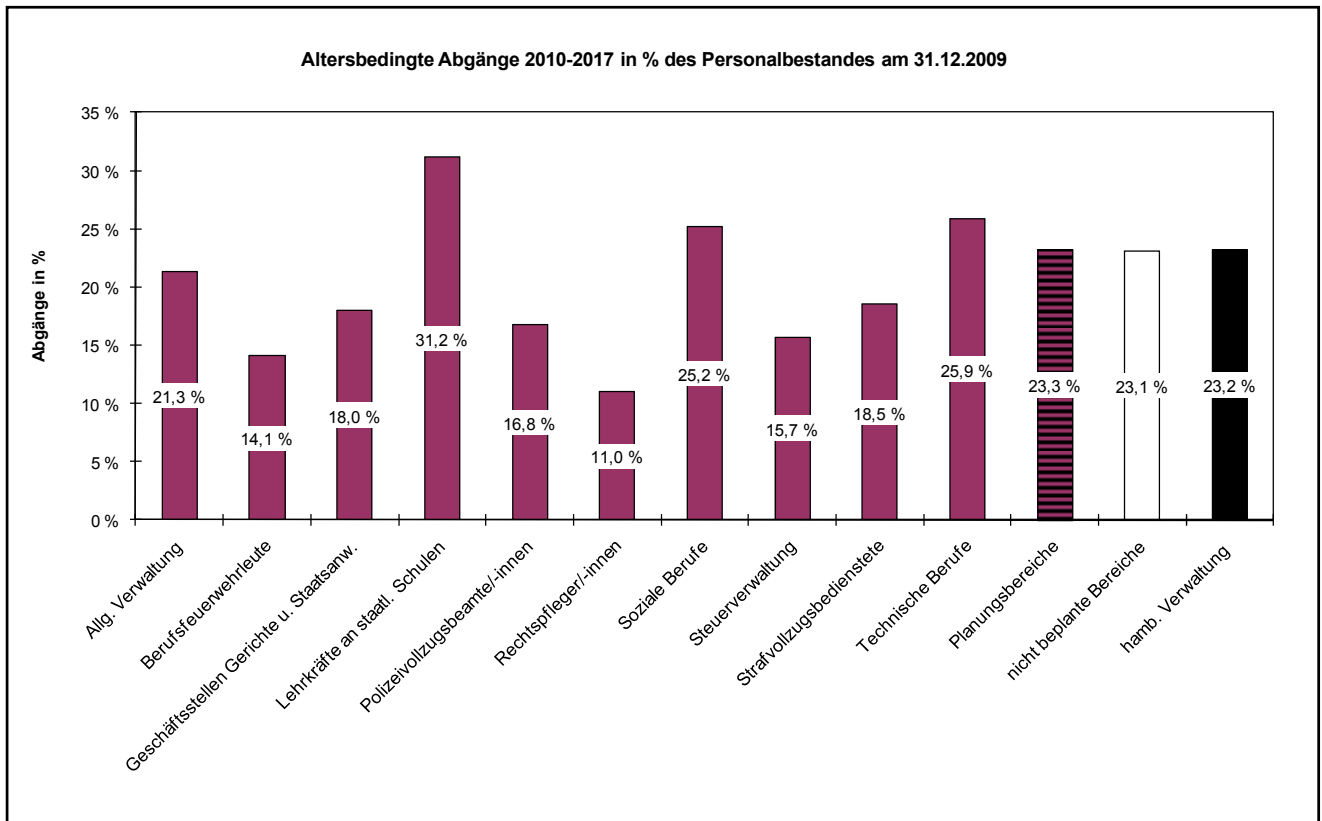


Abbildung C.3-5: Altersbedingte Abgänge in den Planungsbereichen im Zeitraum 2010-2017

Im Planungszeitraum werden **15.284** Beschäftigte altersbedingt ausscheiden. Das entspricht einem Anteil von **23,2 %** am zugrunde liegenden Personalbestand²⁸. Absolut und prozentual werden im Zeitraum 2010-2017 die meisten Abgänge bei den Lehrkräften an staatlichen Schulen mit **4.979** Beschäftigten bzw. **31,2 %** des dortigen Personalbestands erwartet. Am geringsten wird die altersbedingte Ausscheidensrate mit **11,0 %** bei den Rechtspflegerinnen und -pfleger sein, gefolgt von den Berufsfeuerwehrlern mit **14,1 %**.

²⁸ In der Personalbedarfsplanung wird der statistische Personalbestand zuzüglich der Beschäftigten ohne Krankenbezüge zugrunde gelegt.

C.4 Personalveränderungen

Die folgenden Abschnitte stellen verschiedene Aspekte der Personalbestandsveränderungen dar.

Zunächst wird ein Überblick über die Fluktuation in der hamburgischen Verwaltung im Berichtsjahr 2009 für den statistischen Personalbestand gegeben. Dabei werden relevante Veränderungen gegenüber dem Vorjahr und die Entwicklung in den vergangenen fünf Jahren dargestellt.

Der zweite Abschnitt behandelt die Entwicklung des vorzeitigen Ausscheidens von Beamtinnen und Beamten aufgrund von Dienstunfähigkeit.

Im dritten Abschnitt wird die Veränderung des budgetrelevanten Personalbestandes am 31.12.2009 gegenüber dem Vorjahr auf der Grundlage einer Vollkräfterechnung untersucht.

C.4.1 Fluktuation

Die Fluktuationsrechnung²⁹ liefert wichtige Hinweise für personalwirtschaftliche Entscheidungen und Prognosen. Insbesondere bildet sie die Grundlage der Personalbedarfsplanung durch die Darstellung der Personalabgangszahlen. Fluktuationsraten beschreiben das Verhältnis der Zahl der Personalabgänge in der hamburgischen Verwaltung im Laufe eines Jahres zum Personalbestand am Anfang des Jahres. Die ausgewertete Grundgesamtheit ist der statistische Personalbestand.

Zur Grundfluktuation werden alle Fälle gezählt, in denen es zu einer Beendigung des Dienst- oder des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Alter, Tod, Vertrags- bzw. Zeitablauf, Dienstunfähigkeit³⁰, Kündigung bzw. Entlassung und aus sonstigen Gründen³¹ kommt. Es werden auch die Fälle erfasst, die im Personalbestand am 31.12.2009 noch vorhanden waren, die aber zum 1.1.2010 aus der hamburgischen Verwaltung ausgeschieden sind. Die Grundfluktuation erklärt somit nicht die Veränderungen des Personalbestands zwischen dem 31.12.2009 und dem Vorjahresstand, sondern die zwischen dem 1.1.2009 und dem 1.1.2010.

Die Zusatzfluktuation beschreibt eine zeitweise Unterbrechung des Dienst- oder des Arbeitsverhältnisses in der Berichtsperiode und vor Beginn der nächsten vor allem durch Beurlaubungen³² (nur Neubeurlaubungen).

Im Jahre 2009 hat sich die Fluktuation weiter verstärkt. Bei der Grundfluktuation erhöhten sich die Fallzahlen überproportional zum statistischen Personalbestand, so dass die Fluktuationsrate deutlich auf **9,2 %** zunahm (Vorjahr: 8,3 %). Bei der Zusatzfluktuation ist die Rate trotz vermehrter Fluktuationsfälle konstant geblieben. Die Gesamtfluktuationsrate stieg auf **11,3 %** von 10,5 % im Vorjahr.

Beschäftigungs- verhältnisse	Grundfluktuation	Zusatzfluktuation	Gesamtfluktuation
2005	4.608	840	5.448
2006	4.630	843	5.473
2007	5.109	1.028	6.137
2008	5.327	1.396	6.723
2009	5.978	1.425	7.403

Raten in %	Grundfluktuationsrate	Zusatzfluktuationsrate	Gesamtfluktuationsrate
2005	7,1 %	1,3 %	8,4 %
2006	7,2 %	1,3 %	8,5 %
2007	7,9 %	1,6 %	9,5 %
2008	8,3 %	2,2 %	10,5 %
2009	9,2 %	2,2 %	11,3 %

Tabelle C.4-1: Entwicklung der Fluktuationsfälle und -raten

Die Grundfluktuationsrate hat sich wegen des Ausscheidensgrundes „Zeit- bzw. Vertragsablauf“ erhöht. Anders als in den Vorjahren fand der Anstieg vorwiegend in den Einzelplänen und in den Landesbetrieben nach § 26 LHO statt, während es in den Einrichtungen nach § 15 LHO zu einem leichten Rückgang kam.

²⁹ Vgl. Kennzahlenbuch B-01.

³⁰ In dieser Kategorie sind Dienstunfähigkeit und verminderte Erwerbsfähigkeit enthalten.

³¹ Sonstige Gründe sind: Verlust der Beamtenrechte, Entfernung aus dem Dienst, Nichtigkeit oder Rücknahme der Ernennung, einstweiliger Ruhestand und Übertritt zu anderen öffentlichen Dienstherren.

³² Im Einzelnen: Elternzeit, Wehr- oder Zivildienst, Rente auf Zeit, Sonderurlaub, Beurlaubung aus familiären Gründen, Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen.

In der nachfolgenden Abbildung ist die Gewichtung der einzelnen Ausscheidensgründe innerhalb der Grundfluktuation dargestellt. Gegenüber dem Vorjahr hat der Anteil von „**Zeit- bzw. Vertragsablauf**“ auf **57,8 %** (Vorjahr: 54,1 %) aufgrund der erhöhten Fallzahlen in den Bereichen der Einzelpläne und der Landesbetriebe zugenommen. Demgegenüber ist das Gewicht des Ausscheidens aufgrund von „**Alter**“ erstmalig nach längerer Zeit gesunken (**26,6 %** nach 30,3 % im Vorjahr). Hier haben die Fallzahlen in den Einrichtungen nach § 15 LHO, insbesondere bei der Universität Hamburg, abgenommen.

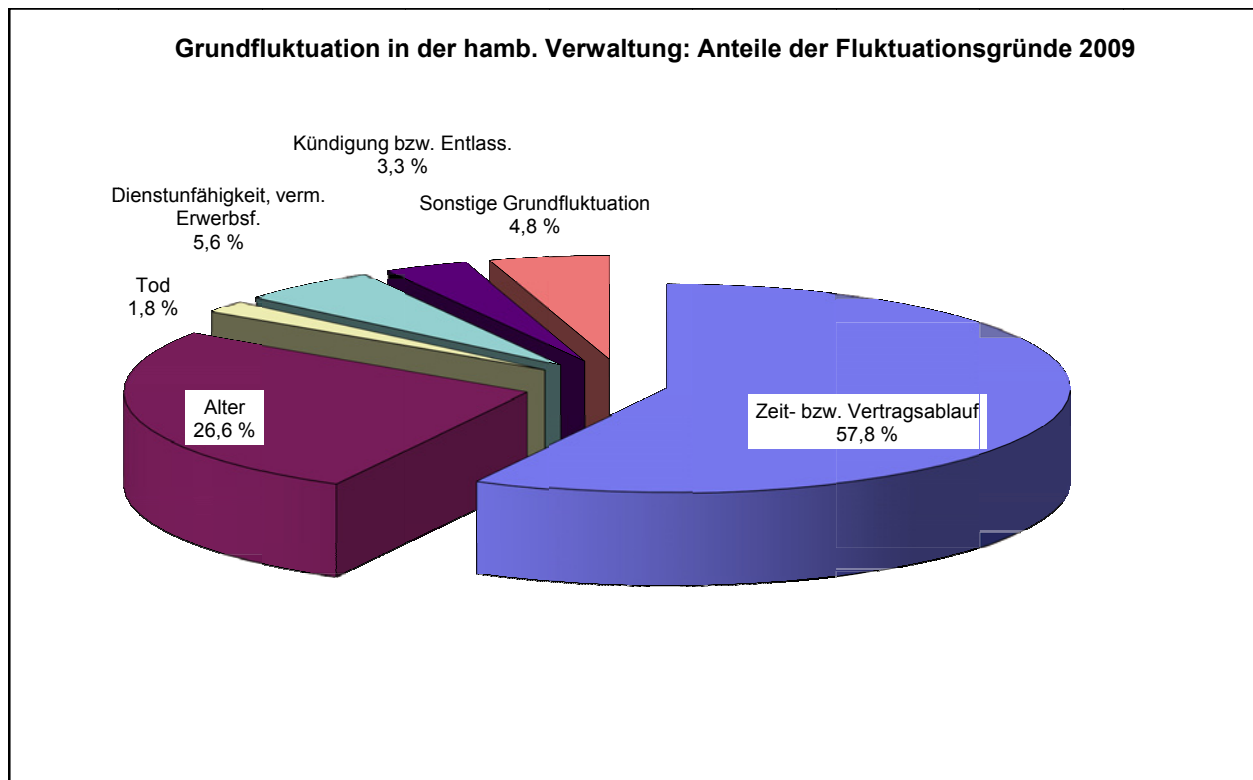


Abbildung C.4-1: Gewichtung der Ausscheidensgründe

Hinter der Zunahme der Zusatzfluktuationsfälle verbergen sich unterschiedliche Entwicklungen bei den einzelnen Gründen. Eine deutliche Verstärkung ergab sich in der Inanspruchnahme der „Elternzeit“ im Bereich der Einzelpläne und Landesbetriebe. Eine Abschwächung fand dagegen bei „Rente auf Zeit“ und „Sonderurlaub“ im Bereich der Einzelpläne statt. Im Ergebnis stieg der Anteil von „**Elternzeit**“ auf **81,3 %** (Vorjahr: 74,2 %). Die Anteile von „**Sonderurlaub**“ und „**Rente auf Zeit**“ sanken auf **8,1 %** (Vorjahr: 12,5 %) bzw. **3,0 %** (Vorjahr: 5,4 %).

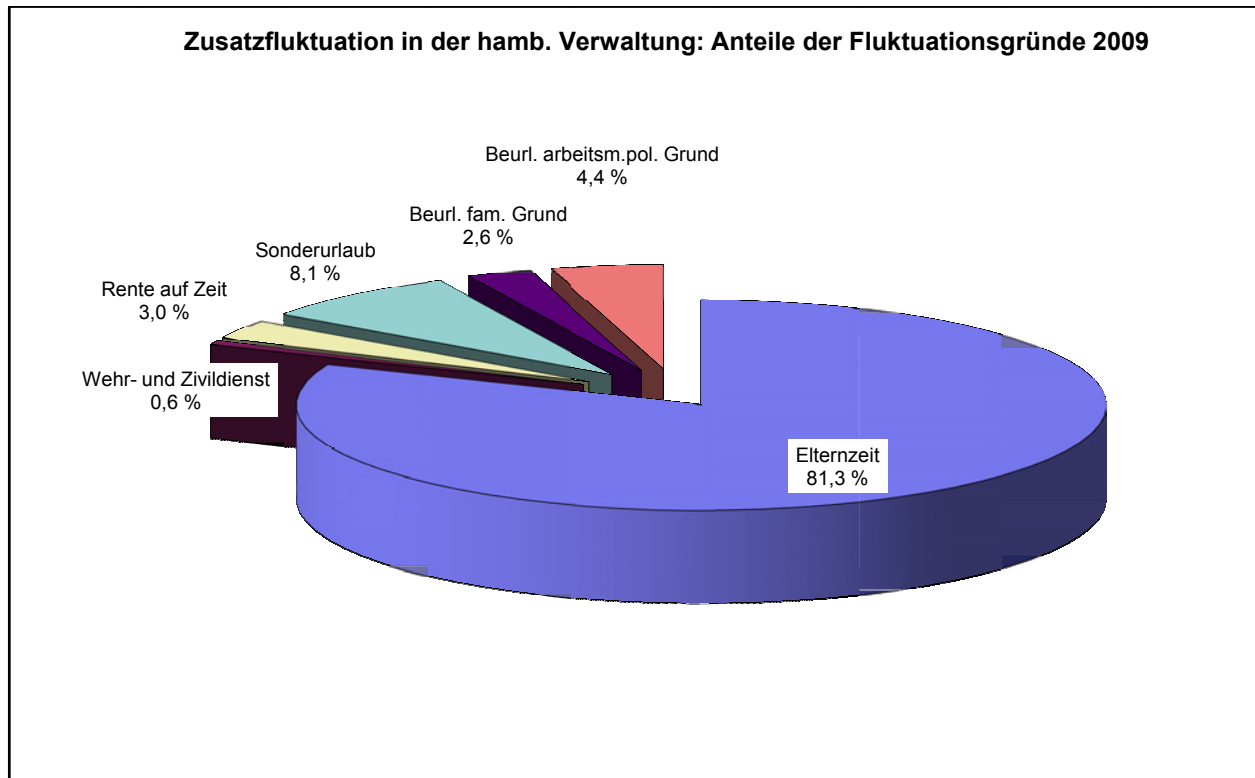


Abbildung C.4-2: Gewichtung der Zusatzfluktuationsgründe

C.4.2 Dienstunfähigkeit

Die Zahl der Dienstunfähigkeitsfälle, die zum Ausscheiden von Beamtinnen und Beamten geführt hat, hat sich im Jahre 2009 wiederum nur leicht verändert. Aus der mehrjährigen geringfügigen Verringerung der Quote der Gesamtfälle von 22,1 % im Erhebungsjahr 2006, über 20,9 % im Erhebungsjahr 2007 und 19,9 % im Erhebungsjahr 2008, und nunmehr aus einem geringfügigen Anstieg auf 21,0 % im Jahr 2009 lässt sich immer noch kein sicherer Trend ableiten. Auch die Zahl des durchschnittlichen Ruhestandseinstiegsalters ist stabil und betrug im Jahre 2009 wie bereits 2007 61,6 Jahre.

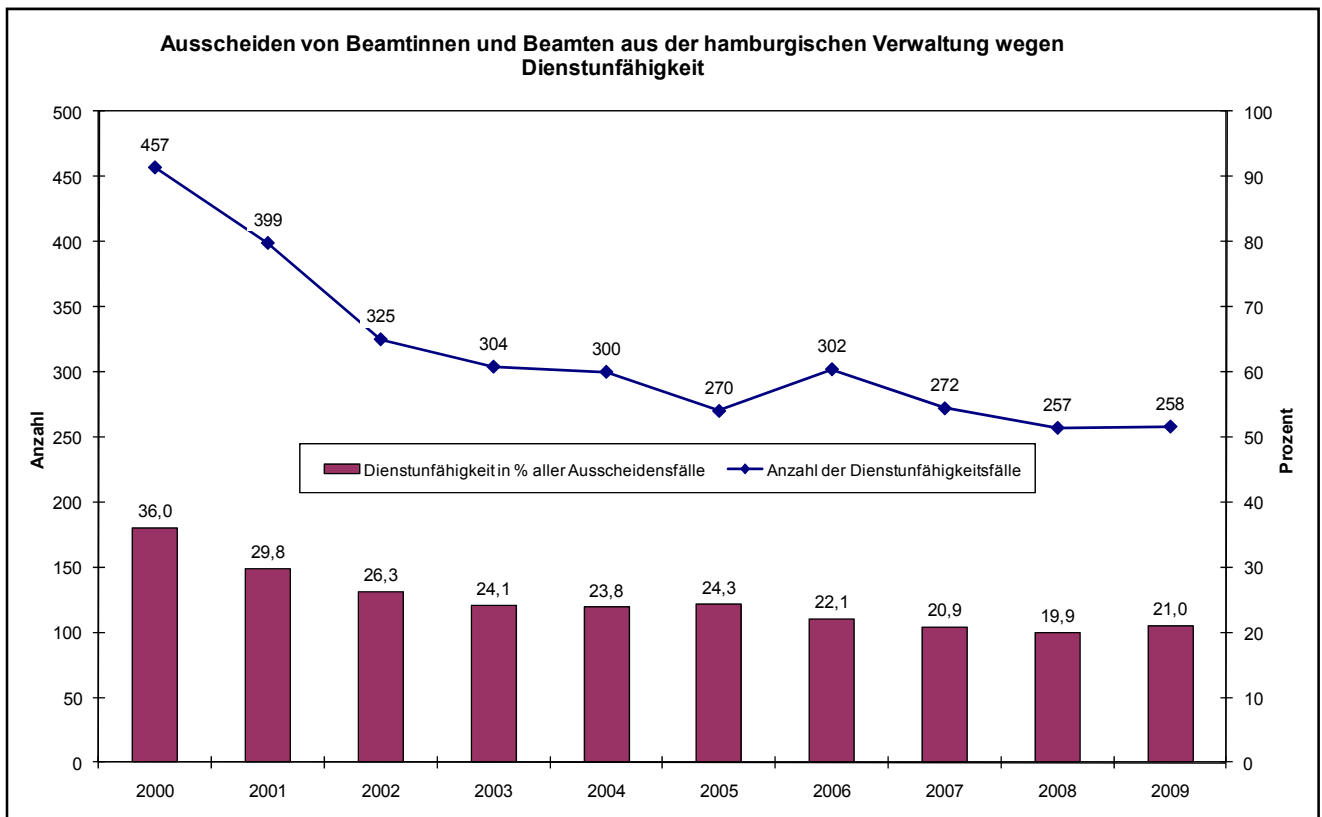


Abbildung C.4-3: Entwicklung der Dienstunfähigkeit bei Beamtinnen und Beamten

Im Jahr 2009 gingen 39,3 % der Beamtinnen und Beamten nach Erreichen der Regelaltersgrenze (RA) in den Ruhestand sowie 39,7 % im Rahmen der Antragsaltersgrenze (AA). In 21,0 % der Fälle erfolgte eine Versetzung in den Ruhestand aufgrund von Dienstunfähigkeit. Die folgende Tabelle zeigt darüber hinaus die Veränderungen in den verschiedenen Berufsgruppen in einem zweijährigen Abstand.

Beamtinnen und Beamte		2003			2005			2007			2009		
Ausscheidensgründe		RA	AA	DU	RA	AA	DU	RA	AA	DU	RA ³³	AA ³⁴	DU ³⁵
Lehrerinnen bzw. Lehrer	Abs.	56	283	164	71	273	161	148	380	165	138	361	141
	Proz.	11,1	56,3	32,6	14,1	54,1	31,9	21,4	54,8	23,8	21,6	56,4	22,0
Polizei	Abs.	197	0	16	112	0	18	132	2	29	91	0	18
	Proz.	92,5	0,0	7,5	86,2	0,0	13,8	81,0	1,2	17,8	83,5	0,0	16,5
Feuerwehr	Abs.	40	0	6	19	0	3	31	0	0	41	0	3
	Proz.	87,0	0,0	13,0	86,4	0,0	13,6	100,0	0,0	0,0	93,2	0,0	6,8
Strafvollzug	Abs.	39	1	25	27	2	12	16	0	16	26	2	10
	Proz.	60,0	1,5	38,5	65,9	4,9	29,3	50,0	0,0	50,0	68,4	5,3	26,3
Hochschullehrerinnen bzw. -lehrer	Abs.	57	17	7	59	13	2	67	13	2	48	15	2
	Proz.	70,4	21,0	8,6	79,7	17,6	2,7	81,7	15,9	2,4	73,8	23,1	3,1
übrige Dienste	Abs.	91	146	83	139	100	73	100	101	58	116	98	82
	Proz.	28,4	45,6	25,9	44,6	32,1	23,4	38,6	39,0	22,4	39,2	33,1	27,7
Richterinnen bzw. Richter	Abs.	21	10	3	14	13	1	24	17	2	22	11	2
	Proz.	61,8	29,4	8,8	50,0	46,4	3,6	57,1	38,1	4,8	62,9	31,4	5,7
Gesamt	Abs.	501	457	304	441	401	270	518	513	272	482	487	258
	Proz.	39,7	36,2	24,1	39,7	36,1	24,3	39,7	39,4	20,9	39,3	39,7	21,0
		1.262			1.112			1.303			1.227		

Tabelle C.4-2: Versetzung von Beamtinnen und Beamten in den Ruhestand nach Verwaltungsbereichen

³³ Regelaltersgrenze (einschl. besondere Altersgrenzen)

³⁴ Antragsaltersgrenze

³⁵ Dienstunfähigkeit

C.4.3 Personalbestandsveränderungen

Der budgetrelevante Personalbestand in der hamburgischen Verwaltung ist im vergangenen Jahr weiter gestiegen. In Vollkräften gerechnet betrug er **am 31.12.2009 60.547** (Vorjahr 59.337; beide Angaben gerundet). Er hat damit um **2,0 %** zugenommen.

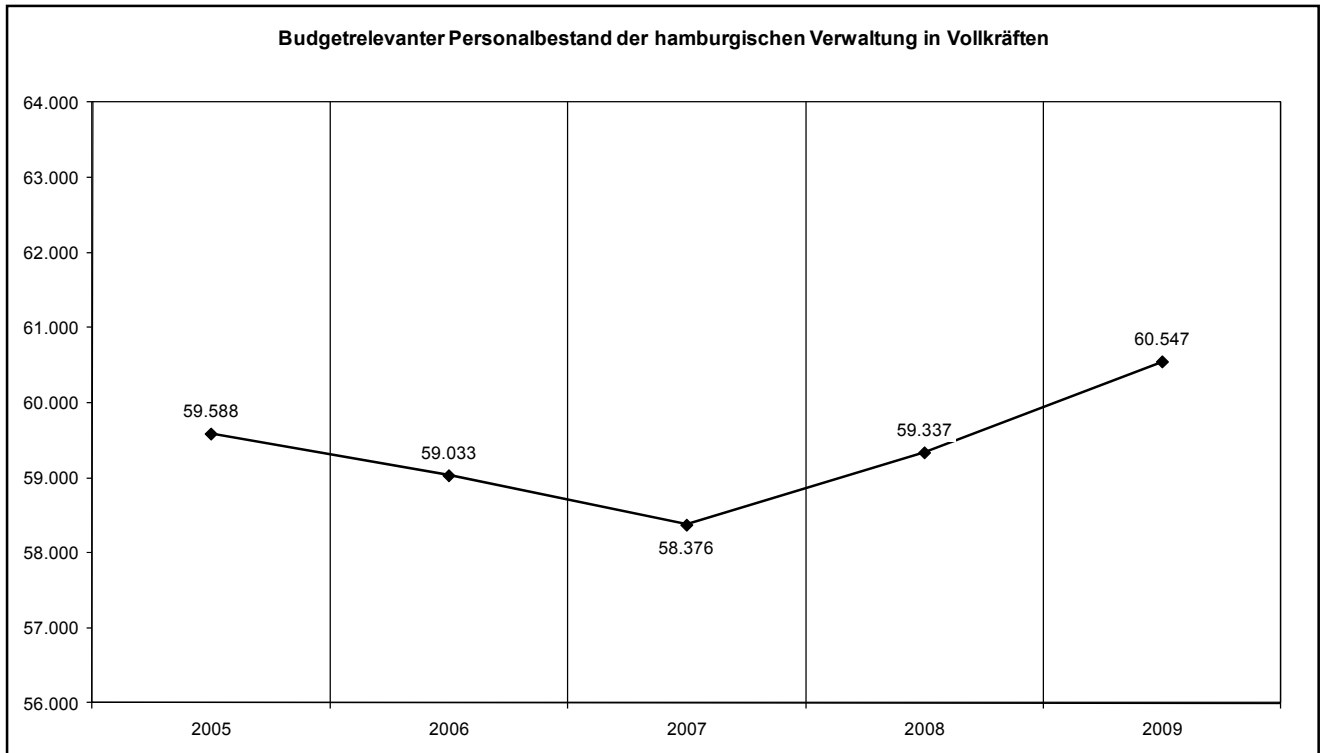


Abbildung C.4-4: Entwicklung des budgetrelevanten Personalbestands im Zeitraum 2005 bis 2009

Im Rahmen der Hamburger Konjunkturoffensive 2009/2010 hat der Senat auch eine Ausbildungs-offensive für die Jahre 2009/2010 beschlossen. Dies führte zu einem deutlichen Anstieg der Zahl der Auszubildenden. Mit dem Senatsbeschluss vom 6.1.2009 wurde zudem die bislang geltende Einstellungspraxis für die hamburgische Verwaltung zum 1.2.2009 aufgehoben. In der Folge kam es in erheblichem Umfang zu Nachbesetzungen von freigewordenen Stellen und Besetzungen von neuen Stellen. Auch das Vorziehen bereits geplanter Maßnahmen und die Umsetzung der Maßnahmen aus dem Konjunkturprogramm II führten zu temporären personellen Verstärkungen in den von der Umsetzung betroffenen Behörden und Bezirksamtern.

Hinter den teils hohen prozentualen Veränderungen in den einzelnen Behörden, Ämtern Einrichtungen und Landesbetrieben stehen z.T. geringe absolute Veränderungen. Die umfassendsten Auswirkungen werden nachstehend erläutert.

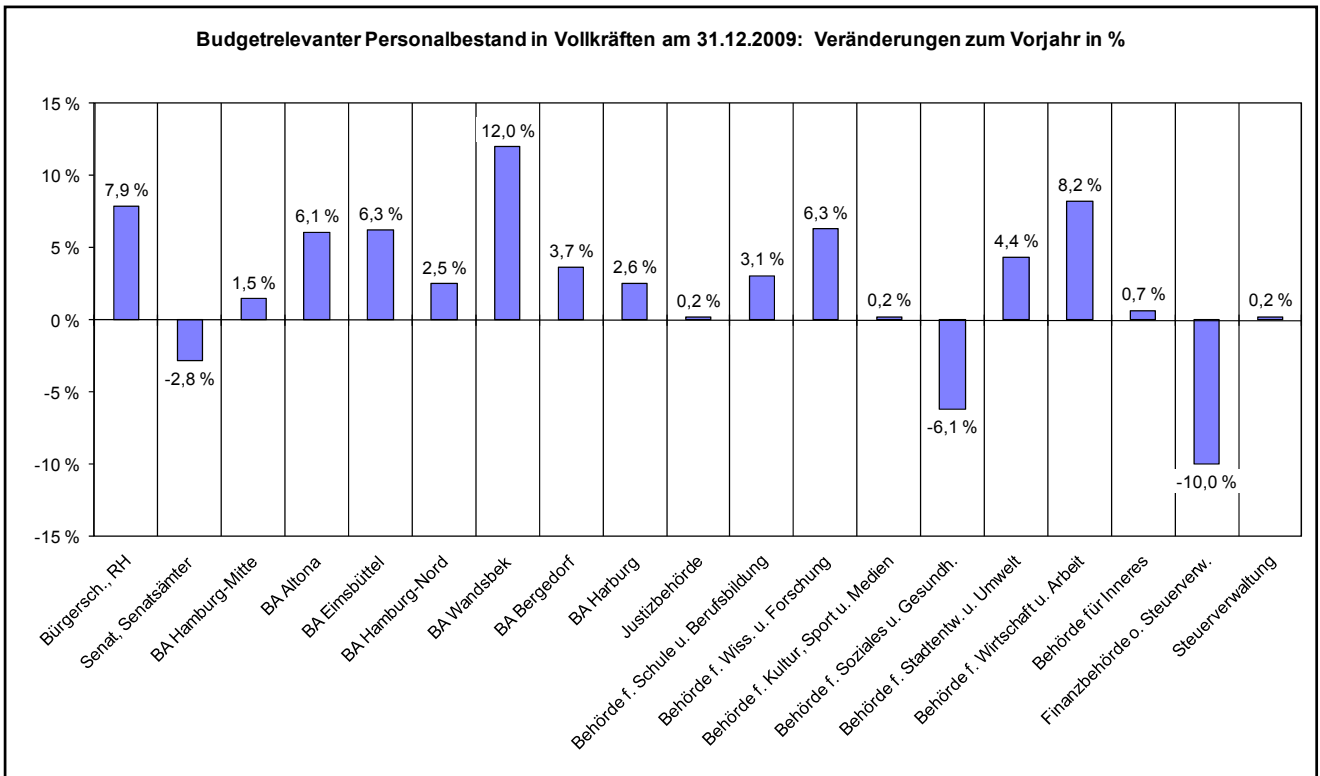


Abbildung C.4-5: Prozentuale Veränderung des budgetrelevanten Personalbestands in Behörden und Ämtern gegenüber dem Vorjahr

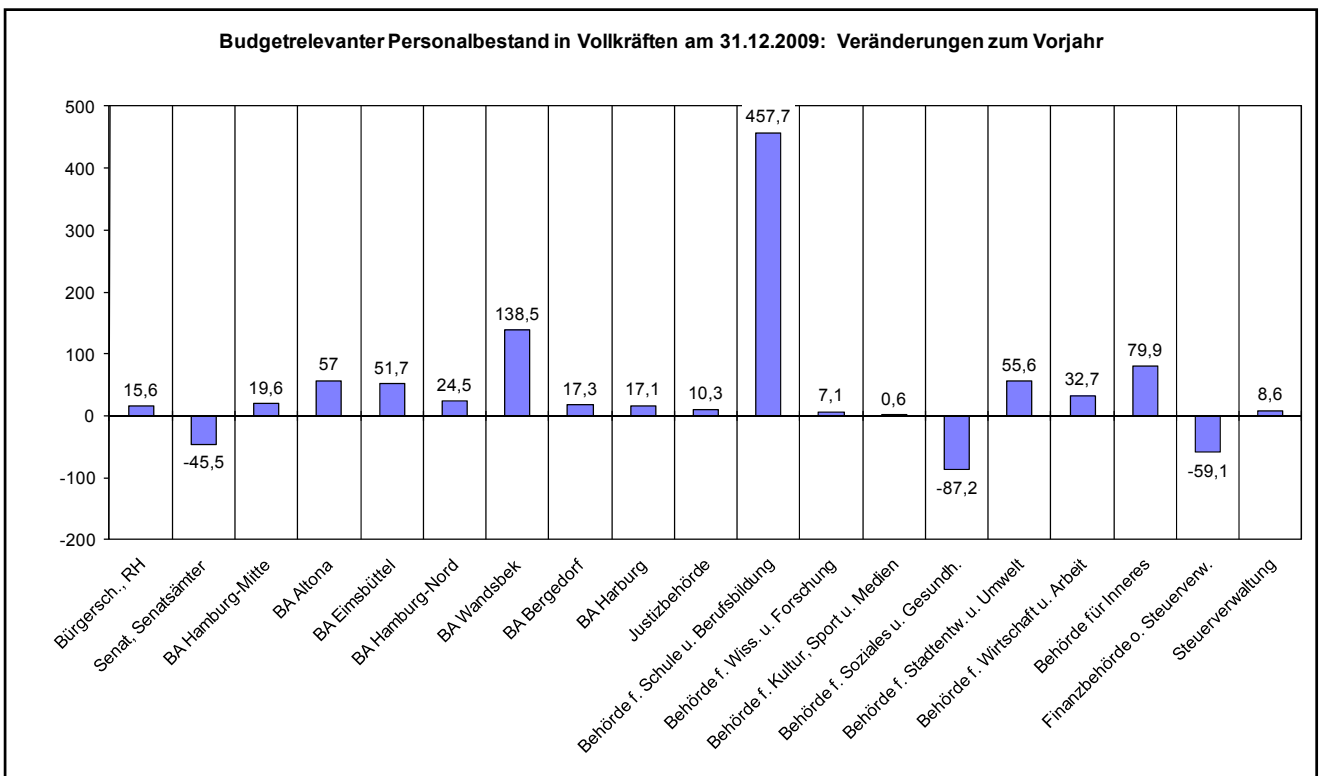


Abbildung C.4-6: Absolute Veränderungen des budgetrelevanten Personalbestands in Behörden und Ämtern

In der **Bürgerschaftskanzlei** kam es zu einer temporären Verstärkung des Personals zur Unterstützung des parlamentarischen Untersuchungsausschusses.

Zuwächse im Bereich der **Bezirksämter** resultierten vor Allem aus Nachbesetzungen und im **Bezirksamt Wandsbek** zusätzlich aus der Einrichtung eines neuen Fachamtes Eingliederungshilfe mit von der Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz übertragenen Aufgaben (s.u.).

Der kräftige Anstieg der Vollkräfte in der **Behörde für Schule und Berufsbildung** resultierte im Bereich der Lehrkräfte überwiegend aus der Abdeckung anerkannter Mehrbedarfe, dem Ausgleich vermehrter Teilzeitarbeit und aus der Budgetierung von Vertreterstellen, die es den Schulleiterinnen und Schulleitern ermöglicht, befristet Beschäftigte einzustellen.

In der **Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt** wurden in größerem Maße Nachbesetzungen – auch mit vom „Personalamt - PSI“ vermittelten Rückkehrerinnen und Rückkehrern – vorgenommen.

In der **Behörde für Wirtschaft und Arbeit** führte die Einstellung befristet Beschäftigter zur Umsetzung der Maßnahmen aus der Konjunkturoffensive und der gemäß Koalitionsvertrag vereinbarten Übernahme der Aufgaben und des entsprechenden Personals der Hamburger Arbeit- Beschäftigungsgesellschaft mbH zu einem vermehrten Personaleinsatz.

In der **Behörde für Inneres** kam es zu einer deutlichen Zunahme der Ausbildungsverhältnisse bei der Polizei und Feuerwehr.

Den Zuwächsen standen in einigen Bereichen verringerte Beschäftigtenzahlen gegenüber. Der merkliche Rückgang im Bereich „**Senat, Senatsämter**“ ist auf Vermittlung von Rückkehrerinnen und Rückkehrern auf Stellen in der hamburgischen Verwaltung zurückzuführen.

Die Durchführungsaufgaben der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen der Abteilung Rehabilitation und Teilhabe wurden zum 1.1.2009 aus dem Amt für Soziales der **Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz** (in der grafischen Darstellung abgekürzt zu „Behörde f. Soziales u. Gesundh.“) in das neu geschaffene Fachamt Eingliederungshilfe des Bezirksamtes Wandsbek verlagert.

Zum 01.01.2009 wurde das Amt 4 Immobilienmanagement der **Finanzbehörde** in eine Einrichtung nach § 15 LHO überführt.

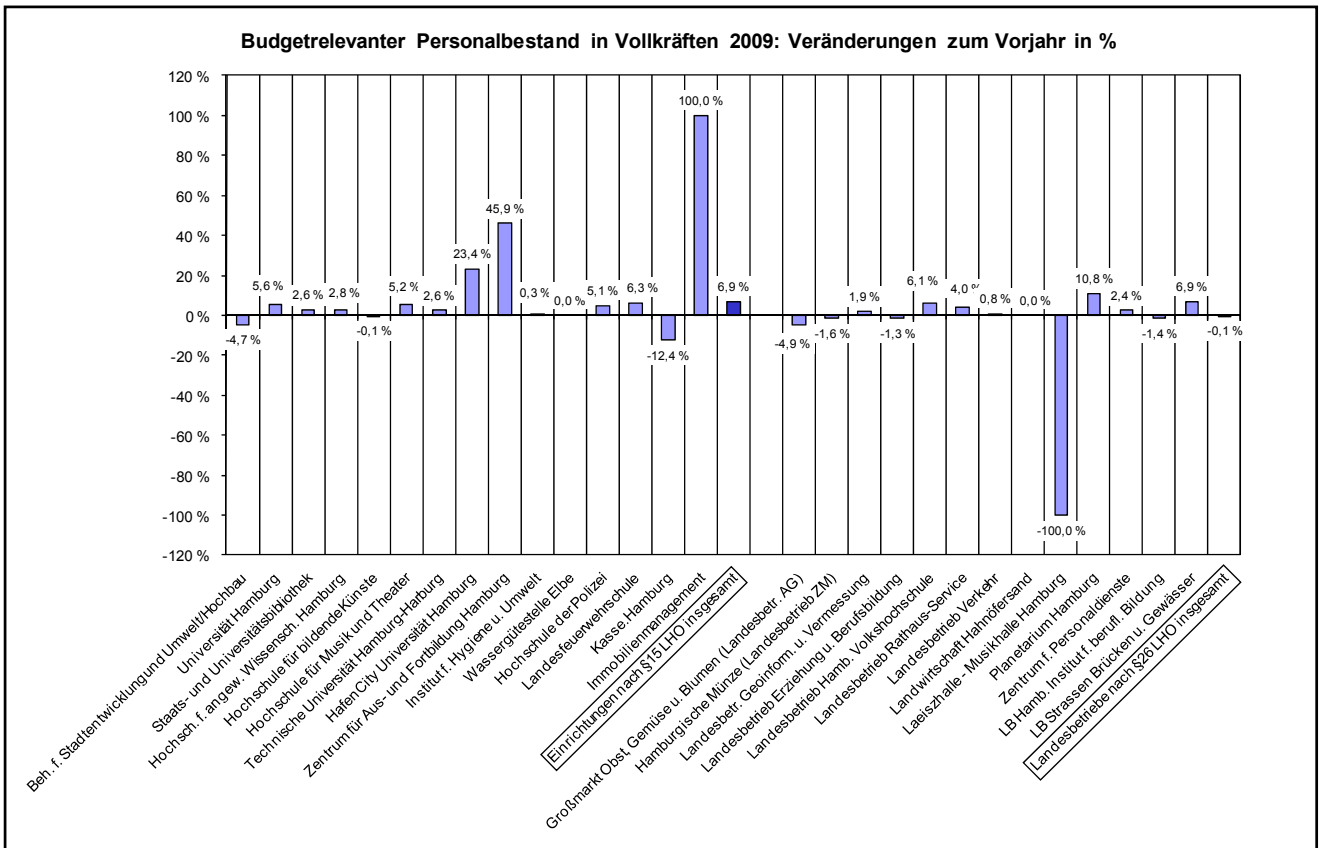


Abbildung C.4-7: Prozentuale Veränderung des budgetrelevanten Personalbestands in Einrichtungen und Landesbetrieben gegenüber dem Vorjahr

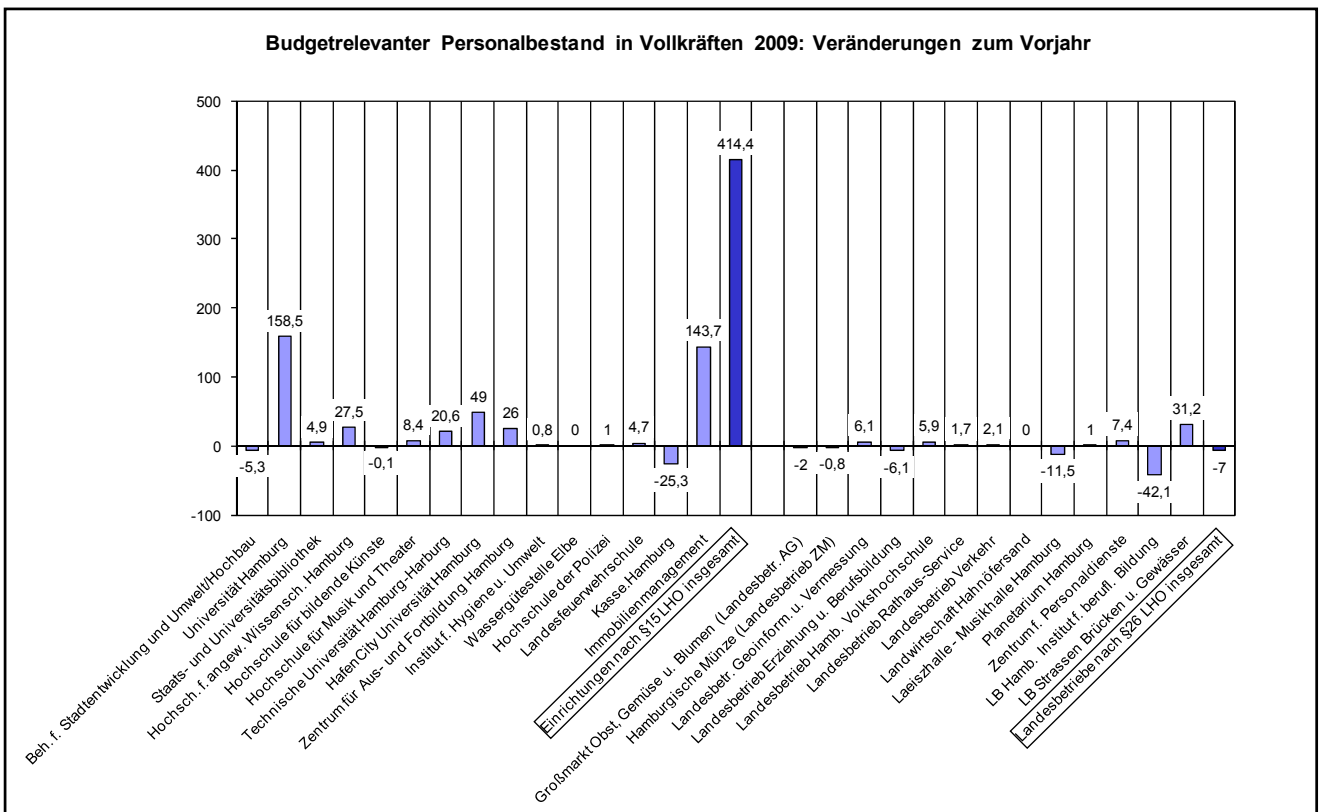


Abbildung C.4-8: Absolute Veränderung des budgetrelevanten Personalbestands in Einrichtungen und Landesbetrieben

Neue und nicht mehr vorhandene Einheiten weisen bei den Einrichtungen und Landesbetrieben in der vorstehenden Abbildung Veränderungsdaten von 100 bzw. -100 % auf.

Die **Einrichtung nach § 15 LHO „Immobilienmanagement“** wurde aus Teilen der Finanzbehörde (s.o.) zum 1.1.2009 gegründet.

Der **Landesbetrieb Laeishalle – Musikhalle Hamburg** wurde nach einer Entscheidung des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg vom 19. Mai 2009 und der Zustimmung der Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg vom 24. Juni 2009 zum 01. August 2009 in die bereits bestehende Elbphilharmonie und Laeishalle Service GmbH überführt.

Das Landesabgabenamt wurde zum 1.1.2009 von der Einrichtung nach § 15 LHO **„Kasse.Hamburg“** in die Finanzbehörde zurückverlagert.

An den **Hochschulen** ermöglichten Studiengebühren, erhöhtes Drittmittelaufkommen sowie Mittel aus dem Hochschulpakt eine verstärkte Personalausstattung zur Betreuung der Studierenden. Auch sind teilweise neue Studiengänge eingerichtet worden.

Im **Zentrum für Aus- und Fortbildung** kam es wegen des Aufgabenwachstums vermehrt zu externen Einstellungen und Übernahmen von Rückkehrerinnen und Rückkehrern.

Der Zuwachs an Beschäftigten im **Landesbetrieb Straßen, Brücken und Gewässer** ist auf die Umsetzung des Beschlusses der Gründungsdrucksache zurückzuführen, die die befristete Schaffung und Besetzung von Projektstellen vorsieht.

C.5 Vergleichende Fehlzeitenanalyse als Grundlage für betriebliche Gesundheitsförderung

Die Analyse krankheitsbedingter Fehlzeiten in der hamburgischen Verwaltung und das Monitoring der daraus abgeleiteten Maßnahmen bilden die Grundlage einer betrieblichen Gesundheitsförderung, wie sie im Konzept „Gesundheitsförderung in der hamburgischen Verwaltung“³⁶ formuliert ist. Krankheitsbedingte Fehlzeiten sind auch in diesem Jahr ein Schwerpunktthema des Personalberichts.

Der Personal**struktur**bericht enthält dabei eine Darstellung von Entwicklung und Struktur der krankheitsbedingten Fehlzeiten in der hamburgischen Verwaltung insgesamt. Darüber hinaus werden die Unterschiede im Krankenstand der einzelnen Behörden anhand der krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten dargestellt. Dieser Behördenvergleich bildet die Grundlage für die Berichterstattung der Behörden, falls Richtwerte in relevanten Berufskategorien überschritten werden.

Im Personal**management**bericht werden Situation und Handlungsschwerpunkte der betrieblichen Gesundheitsförderung thematisiert. Aufbauend auf der vergleichenden Fehlzeitenanalyse erfolgt in diesem Rahmen eine Konkretisierung durch Stellungnahmen der Behörden und Ämter zu überdurchschnittlichen Fehlzeiten und zu eingeleiteten Maßnahmen.

³⁶ Das Dokument steht als Download (pdf) im Internet zur Verfügung: <http://www.hamburg.de/publikationen-formulare-start/30166/betriebliche-gesundheitsfoerderung.html>.

C.5.1 Aufbau und Methodik der Fehlzeitenanalyse

Methode und Verfahren der Fehlzeitenanalyse und des Fehlzeitenvergleichs wurden im Personalbericht 2003 ausführlich dargestellt³⁷. Eine detaillierte Beschreibung findet sich auch im jährlichen „Leitfaden personalwirtschaftlicher Kennzahlen und Methoden - Kennzahlenbuch“ (vgl. dort die Kennzahl B-08 Fehlzeiten). Die folgenden Ausführungen beschränken sich daher auf eine Darstellung der wichtigsten Begriffe und einen Überblick über die Inhalte der folgenden Abschnitte.

Die ausgewertete Grundgesamtheit für alle krankheitsbedingten Fehltag in Abschnitt C.5.2 ist das Beschäftigtenaggregat statistischer Personalbestand plus Beschäftigte ohne Krankenbezüge³⁸ bzw. für die bezahlten Fehlzeiten in den Abschnitten C.5.3 und C.5.4 nur der statistische Personalbestand. Die krankheitsbedingten Fehlzeiten umfassen die Arbeitstage, an denen der Beschäftigte seinen Verpflichtungen am Arbeitsplatz wegen Krankheit, Unfall oder Kur nicht nachkommen kann. Um den Ausfall von Arbeitstagen in den einzelnen Organisationseinheiten vergleichen zu können, werden die Ausfalltage in Bezug zu einer Sollarbeitszeit gesetzt und so eine Fehlzeitenquote ermittelt³⁹. Die Sollarbeitszeit wird errechnet, indem die Normalarbeitstage pro Jahr (d.h. die Arbeitstage ohne Wochenenden und Feiertage) mit der Grundgesamtheit am 1.1. des Berichtszeitraums 2009 multipliziert werden⁴⁰.

Die Lehrkräfte an staatlichen Schulen werden in den folgenden Fehlzeitenanalysen nicht berücksichtigt, da sie aufgrund der Ferienregelung eine abweichende Sollarbeitszeit haben, und als Berichtszeitraum das Schuljahr zugrunde zu legen ist. Eine gesonderte Fehlzeitenauswertung für diesen Personenkreis ist im Abschnitt „C.5.3 Bezahlte krankheitsbedingte Fehlzeiten“ nachrichtlich wiedergegeben (vgl. Tabelle „Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten nach Statusgruppen - gegliedert nach Schulformen...“). Die an den staatlichen Hochschulen in Hamburg beschäftigten Hochschullehrerinnen und -lehrer sowie die Lehrbeauftragten werden aufgrund der vielfach unregelmäßigen Anwesenheits- und Arbeitszeiten ebenfalls nicht in die Fehlzeitenauswertungen einbezogen.

Im Abschnitt C.5.2 werden die Ausfälle durch alle (d.h. bezahlte und unbezahlte) krankheitsbedingten Fehltag im Berichtsjahr 2009 für die hamburgische Verwaltung insgesamt behandelt. Er enthält auch eine Darstellung der Entwicklung der Fehlzeitenquote in der hamburgischen Verwaltung - beginnend mit dem Berichtsjahr 2002. Seit diesem Jahr ist durch den Ausschluss der Hochschullehrer und Lehrbeauftragten eine methodisch einheitliche Ermittlung der Krankheitszeiten aus dem Personalabrechnungs- und Informationssystem PAISY möglich.

Der Abschnitt C.5.3 bezieht sich nur auf die bezahlten Fehlzeiten. Diese werden durch eine rechnerische Zusammenfassung der Vollzeitbeschäftigten- und Teilzeitbeschäftigtentage in Vollkräftetagen ausgedrückt. Entsprechend wird auch die Sollarbeitszeit für die Ermittlung der Fehlzeitenquoten bereinigt.

Im Abschnitt C.5.4 wird ein Behördenvergleich auf der Grundlage standardisierter Fehlzeitenquoten⁴¹ vorgenommen. Dieser beruht - wie in Abschnitt C.5.3 - auf den bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten des statistischen Personalbestandes in einer Vollkräfterechnung. Dieser Behördenver-

³⁷ Das Dokument steht als Download (pdf) im Internet zur Verfügung: <http://www.hamburg.de/publikationen-formulare-start/30240/archiv-2003.html>: „blickpunkt-personal-2003-3.pdf“.

³⁸ Sie erhalten aufgrund der gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen keine Entgeltfortzahlung bzw. keinen Krankengeldzuschuss mehr.

³⁹ Diese Methode wird auch auf die Schichtdienstmodelle der Polizei angewandt, da Vergleichsuntersuchungen ergeben haben, dass eine Berücksichtigung der unterschiedlichen Modelle nur zu so geringen Abweichungen bei der Berechnung der Fehlzeitenquote führen würde, dass diese zu vernachlässigen sind.

⁴⁰ Durch diese Berechnungsmethode ist die Fehlzeitenquote aber dann verzerrt, wenn es in Behörden, Ämtern, Einrichtungen oder Landesbetrieben im Jahresverlauf zu organisatorischen Veränderungen mit größeren Personalverschiebungen kommt.

⁴¹ Die standardisierten Fehlzeitenquoten stellen um Einflüsse unterschiedlicher Altersstrukturen und Schwerbehindertenzahlen bereinigte Anteile der bezahlten, krankheitsbedingten Fehlzeiten an der jeweiligen Sollarbeitszeit dar. Bedingt durch die Standardisierung bilden sie nicht den tatsächlichen Arbeitszeitausfall der Behörden ab.

gleich bildet die Grundlage für die Berichterstattung der Behörden und Ämter zur Beeinflussung der krankheitsbedingten Fehlzeiten durch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Im Abschnitt 5.5 wird eine Bewertung der krankheitsbedingten Fehlzeiten in der hamburgischen Verwaltung im Hinblick auf die Vergleichbarkeit mit Fehlzeitenberichten anderer öffentlicher oder privater Organisationen vorgenommen.

C.5.2 Gesamte krankheitsbedingte Fehlzeiten

Die nachfolgend beschriebenen krankheitsbedingten Fehlzeiten der hamburgischen Verwaltung umfassen sowohl bezahlte als auch unbezahlte Fehlzeiten - und damit auch die Erkrankungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach Ablauf bestimmter Fristen keine Entgeltfortzahlung oder keinen Krankengeldzuschuss mehr erhalten. Dies bedeutet eine vollständige Erfassung des Fehlzeitengeschehens, mit dem in der Regel negative Kapazitäts- und Produktivitätseffekte verbunden sind, und bildet die Grundlage für Vergleiche mit Fehlzeitenberichten anderer Stellen.

Die Quote der gesamten krankheitsbedingten Fehlzeiten in der hamburgischen Verwaltung⁴² weist seit dem Jahr 2006 eine steigende Tendenz auf. Sie betrug im Jahr 2009 **7,9 %** (Vorjahr: 7,7 %). Wie nachstehende Abbildung zeigt, hat sich die Quote der unbezahlten Fehlzeiten in den vergangenen Jahren nicht verändert. Dagegen hat sie sich bei den bezahlten Fehlzeiten weiter erhöht.

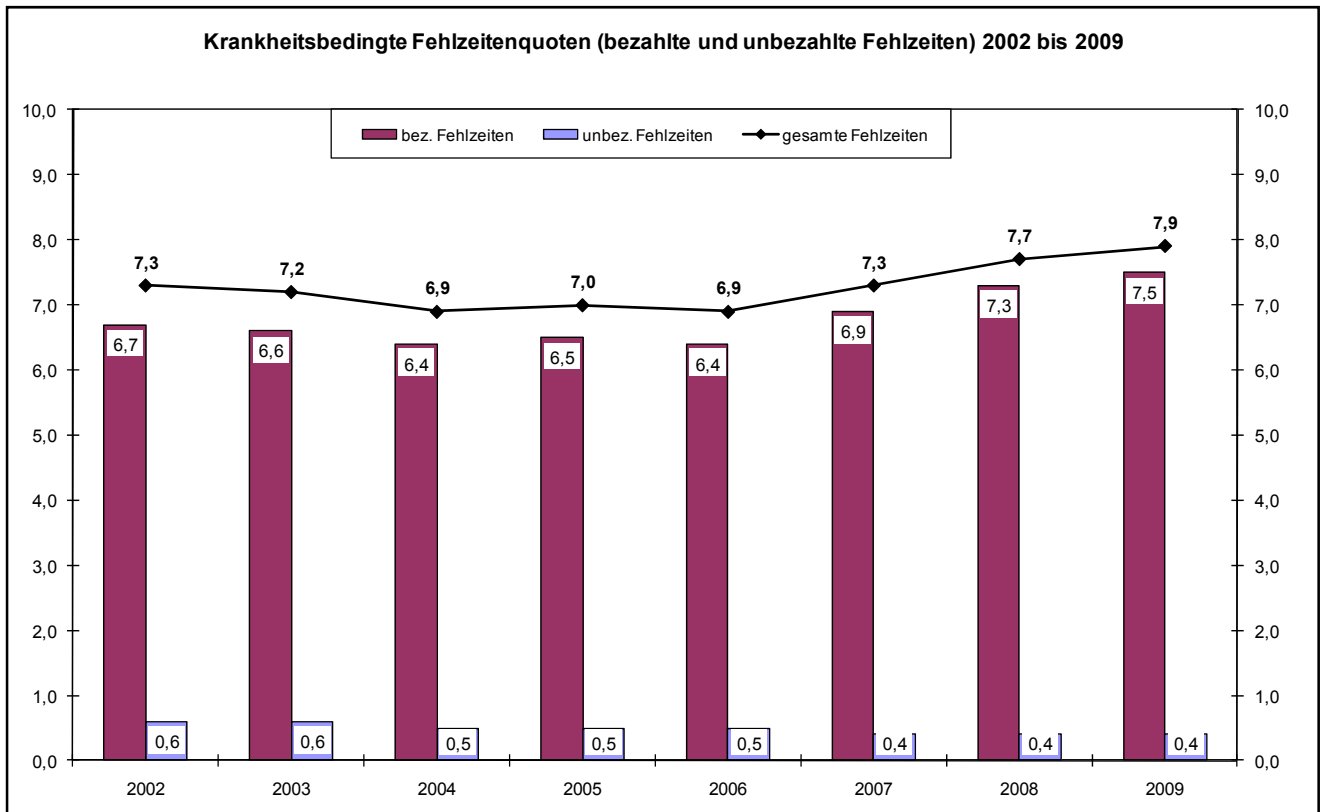


Abbildung C.5-1: Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten der hamburgischen Verwaltung

⁴² Ab dem Jahr 2002 ist eine methodisch einheitliche Auswertung der Krankheitszeiten möglich. Seit diesem Jahr sind die Fehlzeiten der Lehrbeauftragten und der Hochschullehrerinnen und -lehrer nicht mehr Gegenstand der Fehlzeitendarstellung.

Der Anstieg der Fehlzeitenquote zeigt sich auch in den verschiedenen Bereichen der hamburgischen Verwaltung. Die Ausnahme bilden die Landesbetriebe nach § 26 LHO. Hier ist die Fehlzeitenquote auf **8,2 %** (Vorjahr: 8,4 %) gesunken.

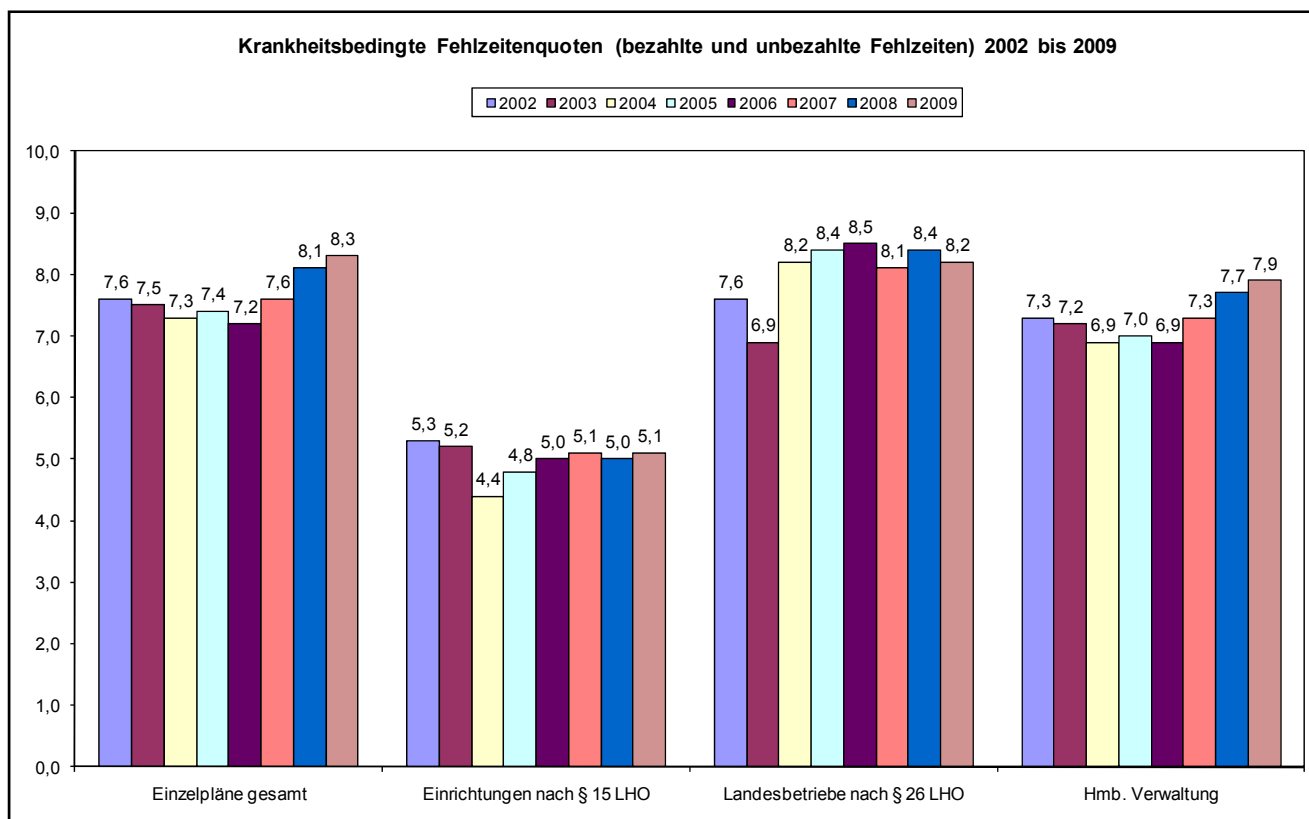


Abbildung C.5-2: Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten nach Organisationsform

Die Höhe der Fehlzeitenquote wird von Dauer und Häufigkeit von Erkrankungen beeinflusst. Die folgenden Abbildungen zeigen auf der linken Seite des Diagramms die prozentuale Verteilung der krankheitsbedingten Ausfalltage nach Dauer der Erkrankung („Anteil an den AU⁴³-Tagen“). Auf der rechten Seite ist die Verteilung der Krankheitsfallzahlen nach Krankheitsdauer („Anteil an den AU-Fällen“) dargestellt.

Wie in den Vorjahren ist die Verteilung der Arbeitsausfalltage (Anteil an den AU-Tagen) nach Dauer der Krankheit geprägt durch die langfristigen Erkrankungen. Rund **60 %** entfallen auf Erkrankungen von mehr als 10 Tagen. Im Vergleich zum Vorjahr hat dabei der Anteil der Erkrankungen mit **mehr als 30 Ausfalltagen** um **1,5 Prozentpunkte** auf **38,4 %** abgenommen. Ein leichter Anstieg von 21,9 % auf **23,1 %** ergab sich bei den Erkrankungen von **4 bis 10 Tagen** Dauer.

Die prozentuale Verteilung der Krankheitsfälle nach Krankheitsdauer (auf der rechten Seite des Balkendiagramms) wird weiter bestimmt durch Kurzfristerkrankungen von 1 bis 3 Tagen. Ihr Anteil ist allerdings leicht von 67,3 % auf **66,6 %** gesunken.

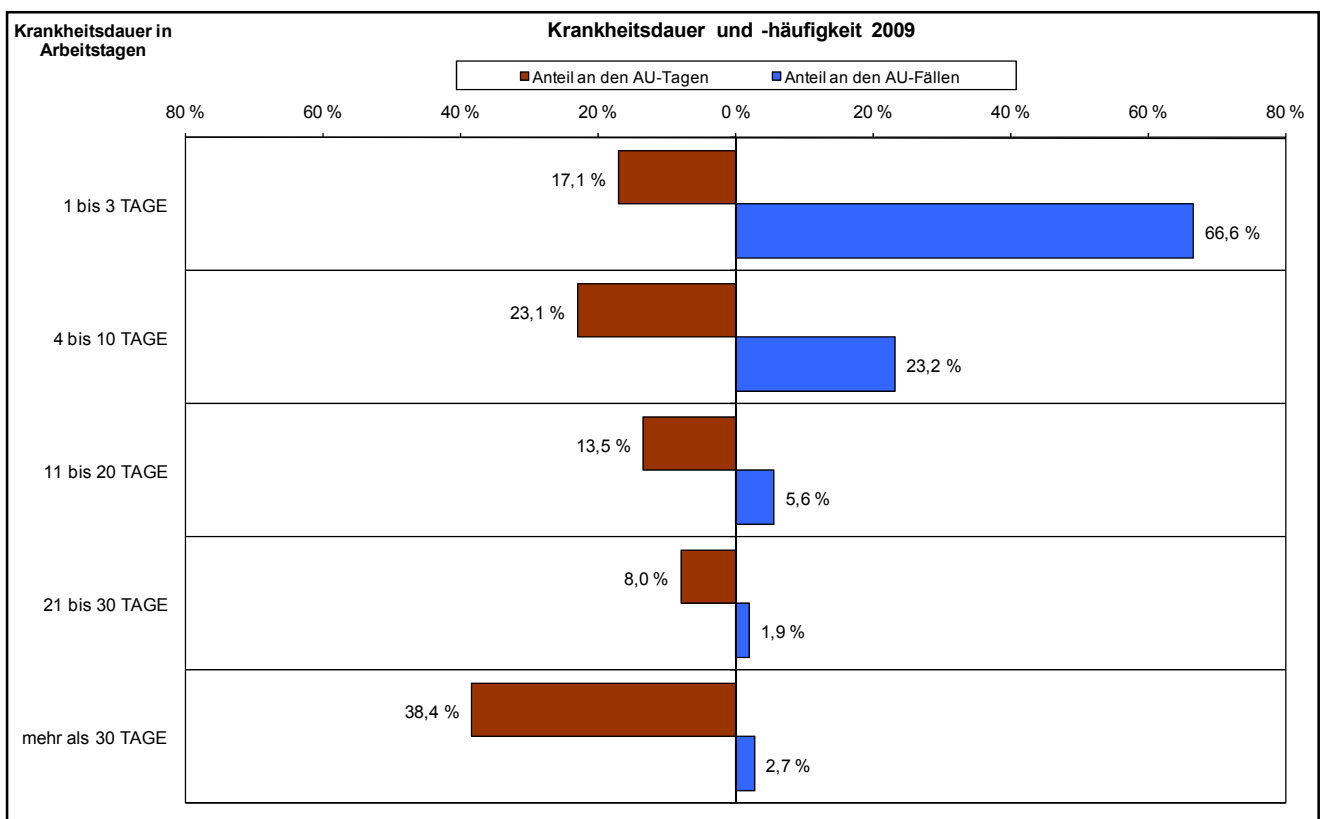


Abbildung C.5-3: Erkrankungen nach Dauer und Häufigkeit

⁴³ Arbeitsunfähigkeit.

Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern blieben mit einer stärkeren Ausprägung des Anteils der kurzfristigen Erkrankungen bei den weiblichen Beschäftigten weitgehend konstant. Die oben beschriebenen Veränderungen in der Verteilung von Krankheitsdauer und -häufigkeit betreffen Frauen und Männer gleichermaßen.

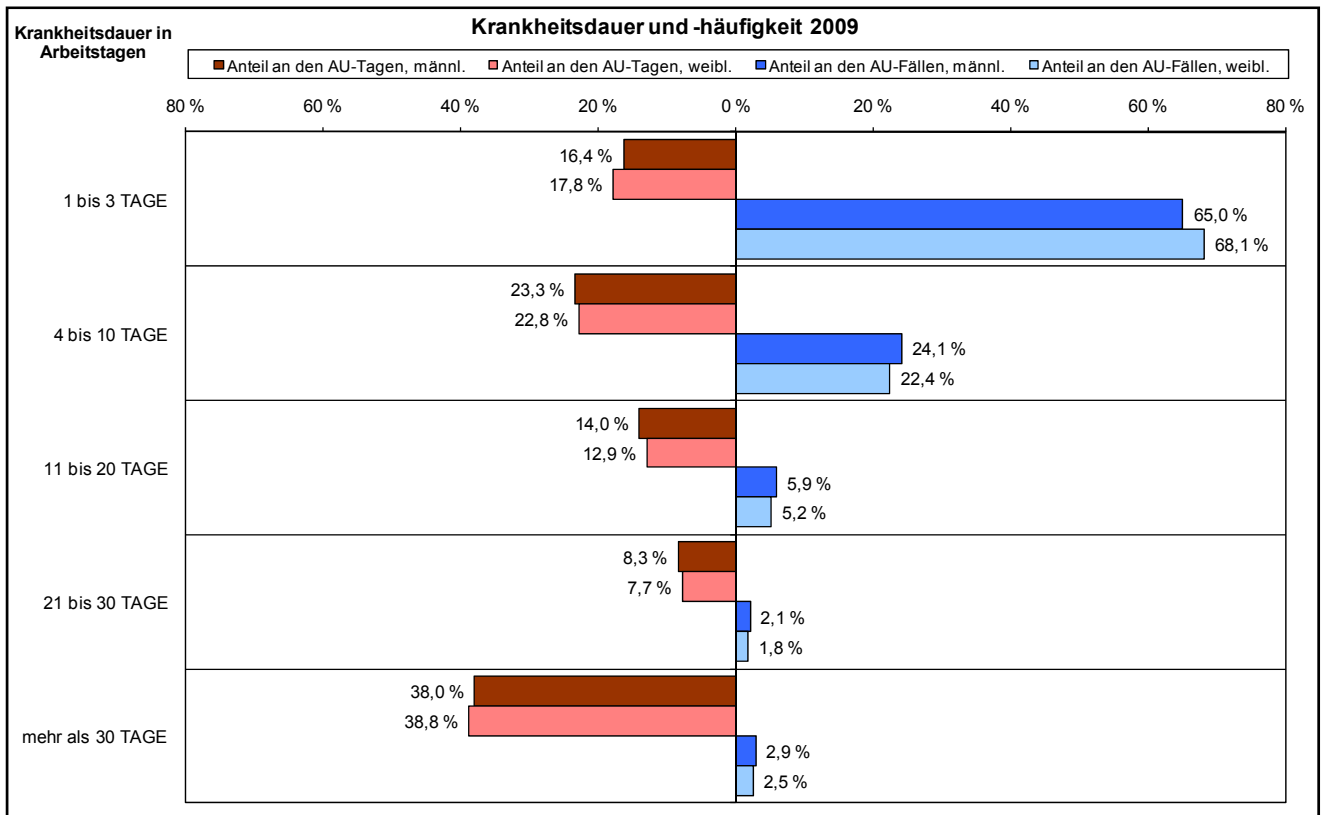


Abbildung C.5-4: Erkrankungsdauer und -häufigkeit nach Geschlecht

In der folgenden Abbildung werden die Fehlzeitenquoten von Frauen und Männern nach Altersgruppen dargestellt. Die Fehlzeitenquoten der Frauen liegen in allen Altersgruppen über denen der Männer. Die Unterschiede sind am größten in den Altersgruppen „bis 29 Jahre“ und „30-39 Jahre“. Am geringsten sind sie in der Altersgruppe „ab 60 Jahre“. Bei weiblichen und männlichen Beschäftigten nehmen die Fehlzeitenquoten bis zur Altersgruppe „50-59 Jahre“ stetig zu. Danach sinken sie.⁴⁴ Im Vorjahresvergleich zeigt sich, dass die Fehlzeitenquote der weiblichen Beschäftigten in fast allen Altersgruppen deutlicher gestiegen ist als die der männlichen Beschäftigten.

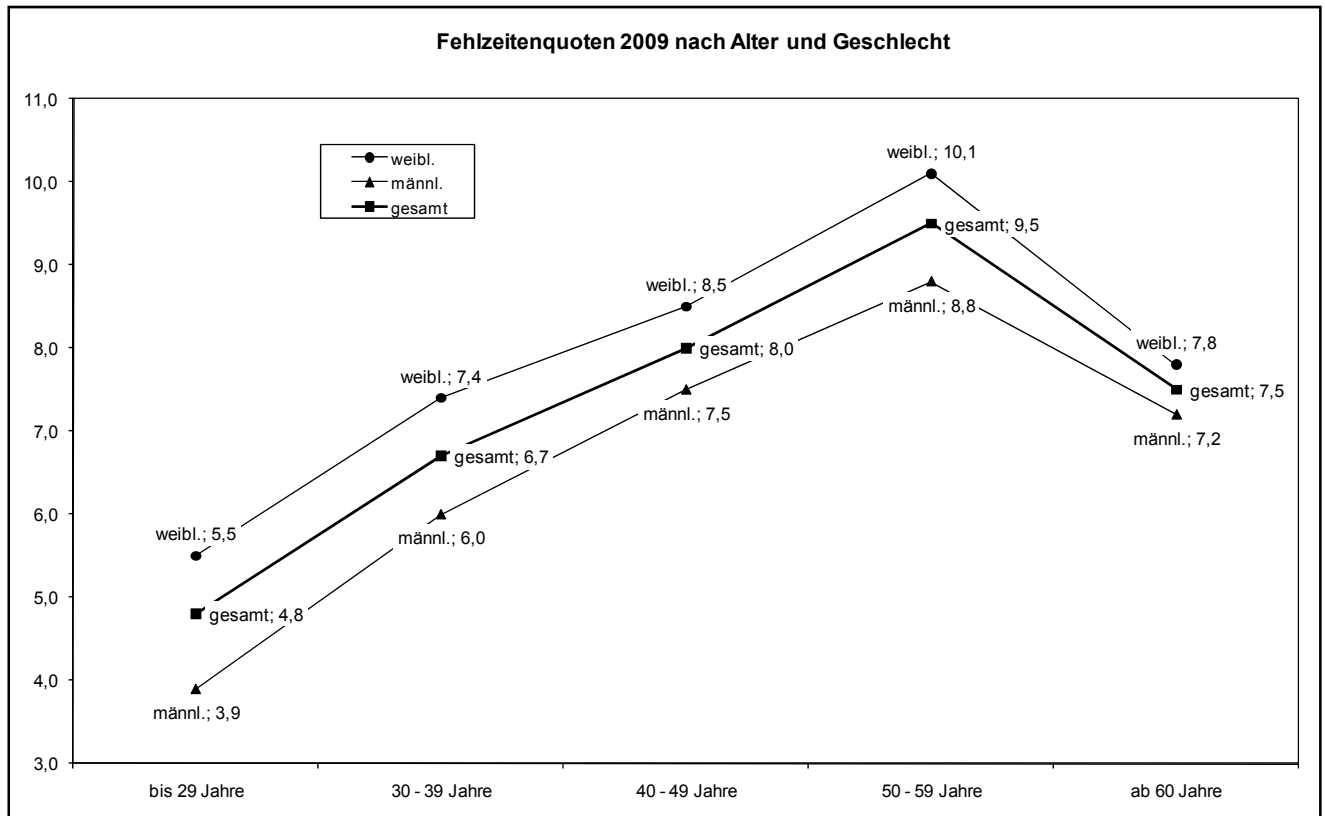


Abbildung C.5-5: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Alter und Geschlecht

⁴⁴ „Dies ist vermutlich durch den als „healthy-worker-effect“ bezeichneten Selektionsmechanismus bedingt. Gesundheitlich stark beeinträchtigte ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter scheiden über Frühverrentungsangebote oftmals vorzeitig aus der Gruppe der hier betrachteten aktiven Erwerbstätigen aus.“ IGES Institut GmbH im Auftrag der DAK (Februar 2009): DAK Gesundheitsreport 2009, S. 23.

In der folgenden Abbildung wird die Anzahl der Beschäftigten mit Erkrankungen nach der Dauer ihres gesamten krankheitsbedingten Ausfalls im Jahr 2009 dargestellt. Dem wird jeweils die Anzahl der Ausfalltage gegenübergestellt. Diese Analyse unterscheidet sich von der Untersuchung der Erkrankungen nach Dauer und Häufigkeit dadurch, dass hier auch mehrere Erkrankungen zu einer Gesamtausfalldauer summiert werden.

Rund ein Fünftel der Erkrankten mit einem Arbeitsausfall von mehr als 30 Tagen verursacht nach wie vor etwa zwei Drittel der krankheitsbedingten Arbeitsausfalltage. Dagegen entfallen auf die mit etwa vier Fünftel überwiegende Mehrheit der Erkrankten nur ein rund Drittel der Arbeitsausfälle.

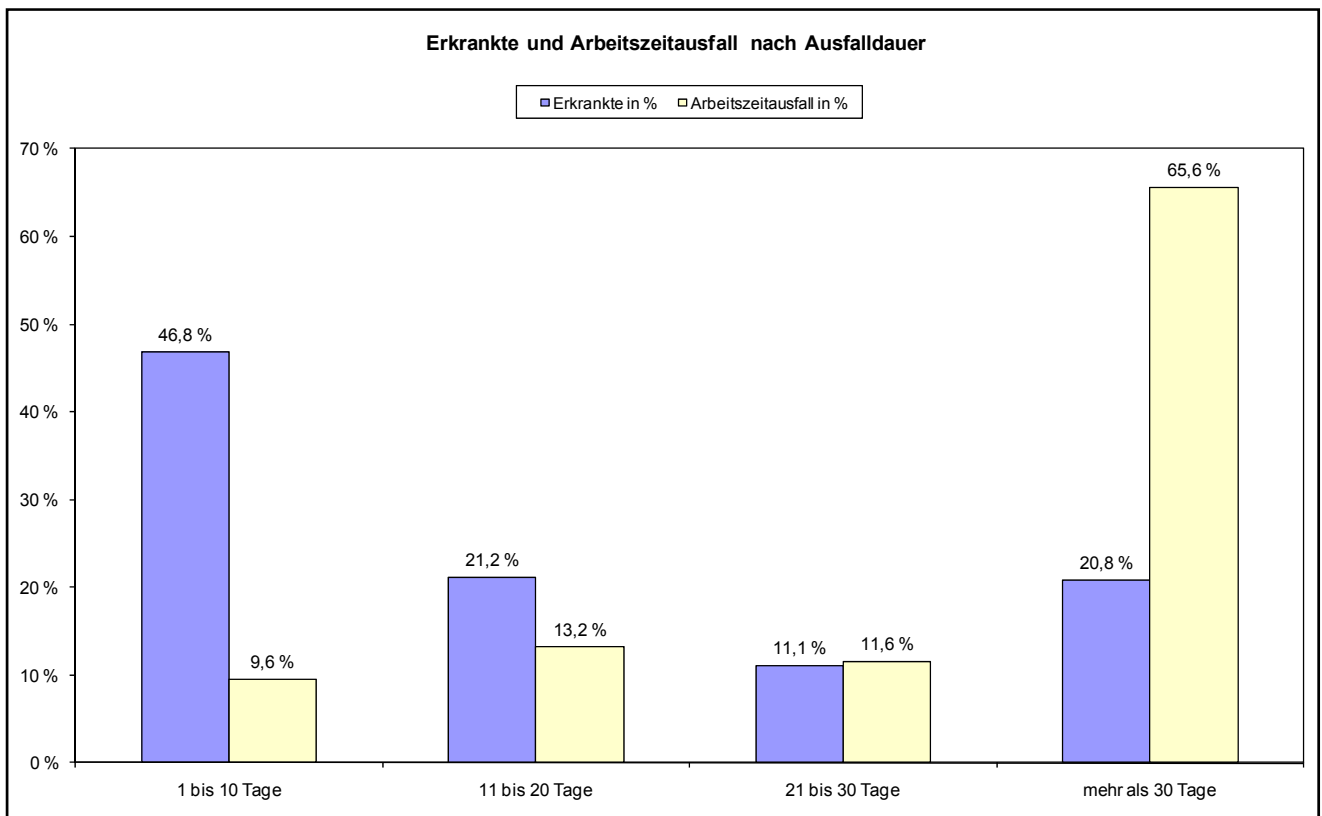


Abbildung C.5-6: Erkrankte und Arbeitsausfall

C.5.3 Bezahlte krankheitsbedingte Fehlzeiten

Die hier dargestellten Quoten der bezahlten Fehlzeiten entspringen einer Vollkrafttagerechnung (bereinigte Fehlzeitenquoten). Diese berücksichtigt die unterschiedlichen Arbeitszeitumfänge der Voll- und der Teilzeitbeschäftigten. Generell sind die hier ausgewiesenen Fehlzeitenquoten niedriger als die im vorhergehenden Kapitel genannten. In der zeitlichen Entwicklung bietet sich ein ähnliches Bild. So hat sich der Anstieg der bereinigten Fehlzeitenquote der hamburgischen Verwaltung fortgesetzt und erreichte nach 6,9 % im Vorjahr im Jahr 2009 **7,1 %**. Im Bereich der Einzelpläne betrug die Fehlzeitenquote **7,4 %** nach 7,2 %, in den Einrichtungen nach § 15 LHO **4,7 %** nach 4,5 %. In den Landesbetrieben nach § 26 LHO ergab sich hier ein leichter Anstieg auf **6,9 %** (Vorjahr: 6,7 %).

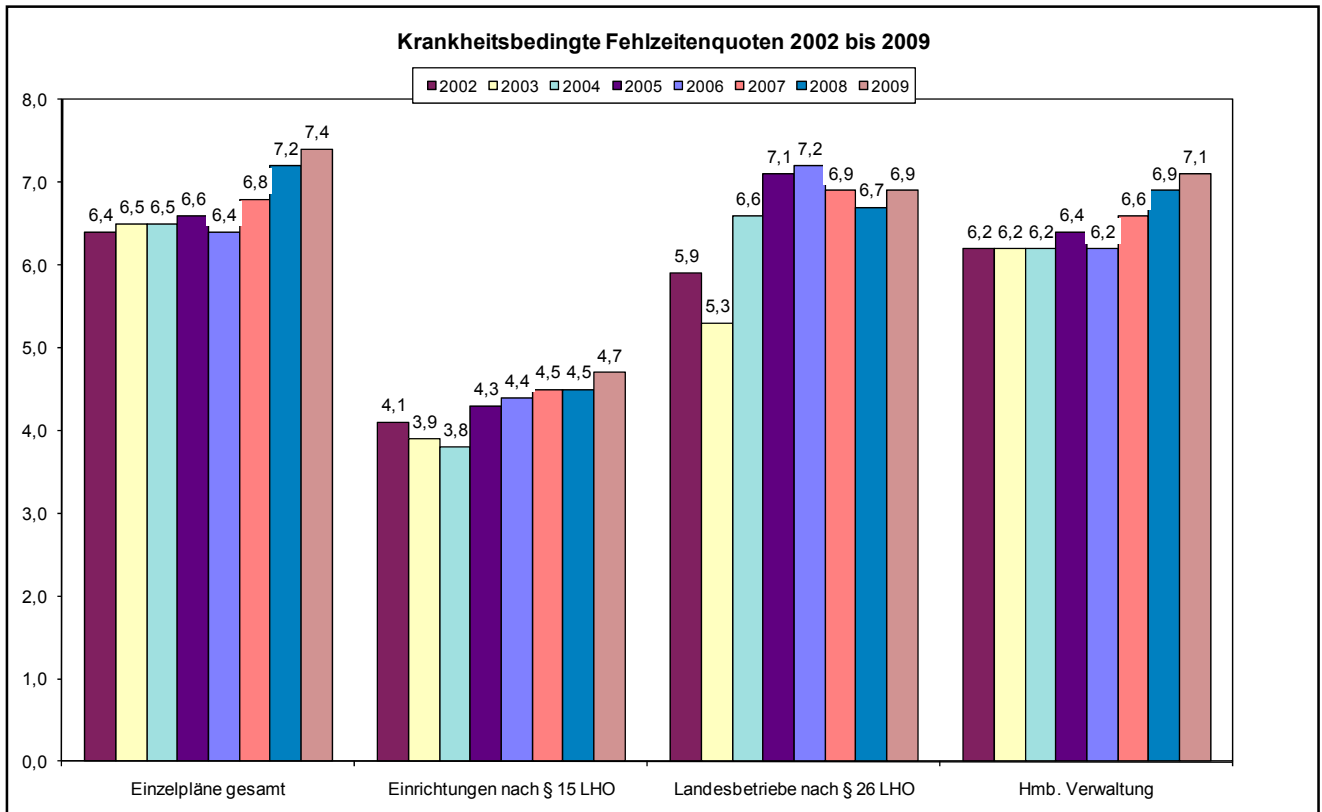


Abbildung C.5-7: Entwicklung der Quoten der bezahlten Fehlzeiten in der hamburgischen Verwaltung

Eine Darstellung der Fehlzeitenquoten der einzelnen Behörden und Ämter wird im anschließenden Kapitel C.5.4 im Rahmen eines Behördenvergleichs auf der Grundlage standardisierter Fehlzeitenquoten vorgenommen.

In der nachfolgenden Abbildung sind die Fehlzeitenquoten in den verschiedenen Berufskategorien der Einzelpläne der hamburgischen Verwaltung in einem Vorjahresvergleich dargestellt. Die Betrachtung der Berufskategorien bei der Analyse des Krankenstandes ist grundsätzlich ein Weg, Gruppen mit ähnlichen gesundheitlichen Risiken zu identifizieren. Für das Berichtsjahr 2009 sind sie nach Höhe der Quote absteigend sortiert. Es zeigen sich erwartungsgemäß ausgeprägte Unterschiede zwischen den verschiedenen Berufen⁴⁵. Die höchsten Fehlzeitenquoten finden sich in den Berufskategorien „Vollstreckungs-/Vollzugspersonal“ der Justiz, „Raum-, Hausratsreinigungskräfte“, „Berufsfeuerwehrleute“ und „Stenotypisten/innen, Schreibpersonal“ - die niedrigsten bei „Richter/innen, Staatsanwälte/innen“, „Wissenschaftliche Berufe“ und „Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe“.

⁴⁵ Quoten von Berufskategorien mit geringen Bestandszahlen, bei denen relativ geringe absolute Veränderungen in den Fehltagen zu starken Veränderungen führen können, sind nicht dargestellt.

In vielen Berufskategorien ist die Fehlzeitenquote im Jahr 2009 im Vergleich zum Vorjahr gestiegen, wenn auch in sehr unterschiedlichem Ausmaß.

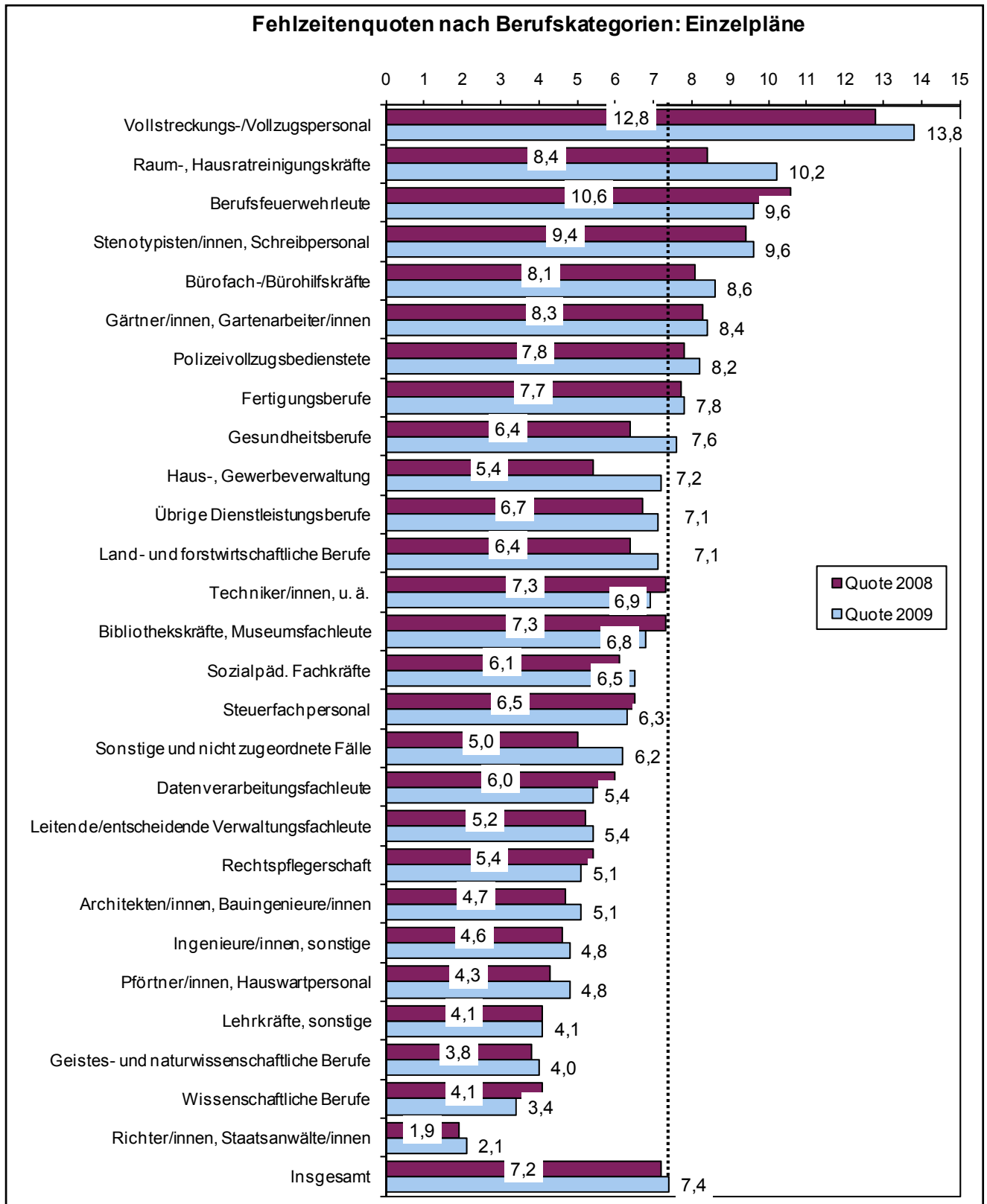


Abbildung C.5-8: Fehlzeitenquoten nach Berufskategorien

Die Behörde für Schule und Berufsbildung veröffentlicht im Rahmen einer eigenen Berichterstattung die Fehlzeiten der Lehrkräfte an staatlichen Schulen. Dieser liegen Auswertungen zugrunde, die aus der Datenbank und nach der Methodik des jährlichen Personalberichts erstellt werden. Davon abweichend betrachten die Lehrerfehlzeiten den Berichtszeitraum eines Schuljahres und eine Sollarbeitszeit, bei der die Ferienzeiten nicht berücksichtigt sind. Die nachstehende Tabelle zeigt nachrichtlich die Ergebnisse für das Schuljahr 2008/2009 anhand der bereinigten Fehlzeitenquoten (Quoten der bezahlten Fehlzeiten in einer Vollkräfterechnung). Insgesamt betrug die Fehlzeitenquote **5,3 %** im Schuljahr 2008/2009. Im Vergleich zum Schuljahr 2007/2008 (5,0 %) hat sie sich damit leicht nach oben verändert:

1.2 gesamt Berichtszeitraum 01.08.2008 bis 31.07.2009	Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten (1) nach Statusgruppen - gegliedert nach Schulformen (Voll- und Teilzeitbeschäftigte)								
	Beamte u. Beamtinnen			Arbeitnehmer- bereich			Beschäftigte gesamt		
Statusgruppe	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Schulform									
- Lehrkräfte an Beruflichen Schulen	4,6	6,2	5,3	4,0	4,6	4,3	4,6	6,1	5,2
- Lehrkräfte an Gesamtschulen	4,7	5,8	5,3	6,0	6,1	6,1	4,8	5,8	5,4
- Lehrkräfte an Grund/Haupt/Realschulen	4,4	5,9	5,6	6,7	5,6	5,9	4,5	5,9	5,6
- Lehrkräfte an Gymnasien	3,8	5,0	4,4	4,1	2,5	3,4	3,8	4,8	4,3
- Lehrkräfte an Sonderschulen	4,5	7,8	7,1	4,3	6,1	5,5	4,5	7,7	7,0
Gesamt:	4,3	5,9	5,3	4,9	5,0	4,9	4,4	5,9	5,3

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

Tabelle C.5-1: Fehlzeitenquoten der Lehrkräfte im Schuljahr 2008/2009

C.5.4 Standardisierte Fehlzeitenquoten im Behördenvergleich

Einflüsse auf den Krankenstand, die betrieblich nicht beeinflussbar sind, müssen bei einem Behördenvergleich von krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten zu Steuerungszwecken ausgeblendet werden. Das geschieht im Folgenden durch die Betrachtung standardisierter Quoten der bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten in einer Vollkräfterechnung. Diese sind um die Einflüsse der Altersstruktur und des Schwerbehindertenanteils rechnerisch bereinigt; stellen damit aber nicht den tatsächlichen Arbeitsausfall in den Behörden dar.

Durch die Standardisierung werden die Fehlzeitenquoten der einzelnen Verwaltungsbereiche in unterschiedlichem Ausmaß beeinflusst. In Abhängigkeit vom Umfang der Schwerbehindertenbeschäftigung und des Alters der Beschäftigten erfolgt rechnerisch eine mehr oder weniger starke Veränderung. In der folgenden Abbildung sind die nicht standardisierten und die standardisierten Fehlzeitenquoten (d.h. altersstandardisierte Fehlzeitenquoten ohne Schwerbehinderte und Gleichgestellte) der Behörden zusammen dargestellt. Der Durchschnitt der hamburgischen Verwaltung ist als Orientierungswert dargestellt.

Gemessen an der standardisierten Fehlzeitenquote lagen im Jahr 2009 die Bezirksämter Mitte, Altona und Wandsbek sowie die Justizbehörde und die Behörde für Inneres deutlich über dem Durchschnitt der hamburgischen Verwaltung.

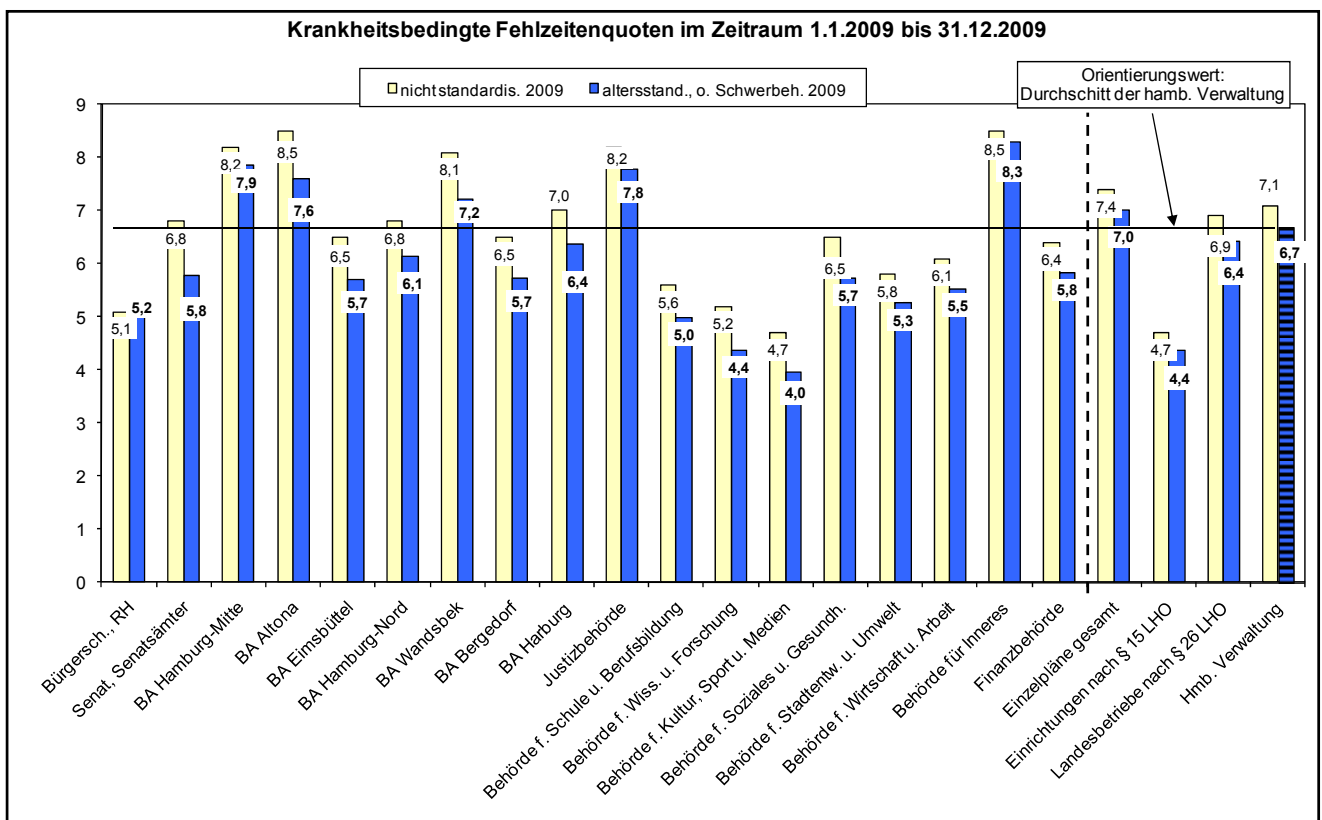


Abbildung C.5-9: Standardisierte und nichtstandardisierte Fehlzeitenquoten in Behörden und Ämtern

In der nachstehenden Abbildung ist insgesamt eine Zunahme der standardisierten Fehlzeitenquote in den Einzelplänen gesamt, den Einrichtungen nach § 15 LHO und den Landesbetrieben nach § 26 LHO im Vergleich zum Vorjahr zu verzeichnen. Die standardisierte Fehlzeitenquote in der hamburgischen Verwaltung ist im Jahr 2009 von 6,4 % auf 6,7 % gestiegen. Die Entwicklungen in den einzelnen Behörden und Ämtern verliefen jedoch sehr unterschiedlich. Am stärksten erhöhte sich die Fehlzeitenquote in den Bereichen Bürgerschaft und Rechnungshof, Senatsämter (einschließlich der Dienststelle PSI des Personalamtes) und Bezirksamt Altona. Deutlich rückläufig war sie im Bezirksamt Bergedorf und in der Behörde für Kultur, Sport und Medien.

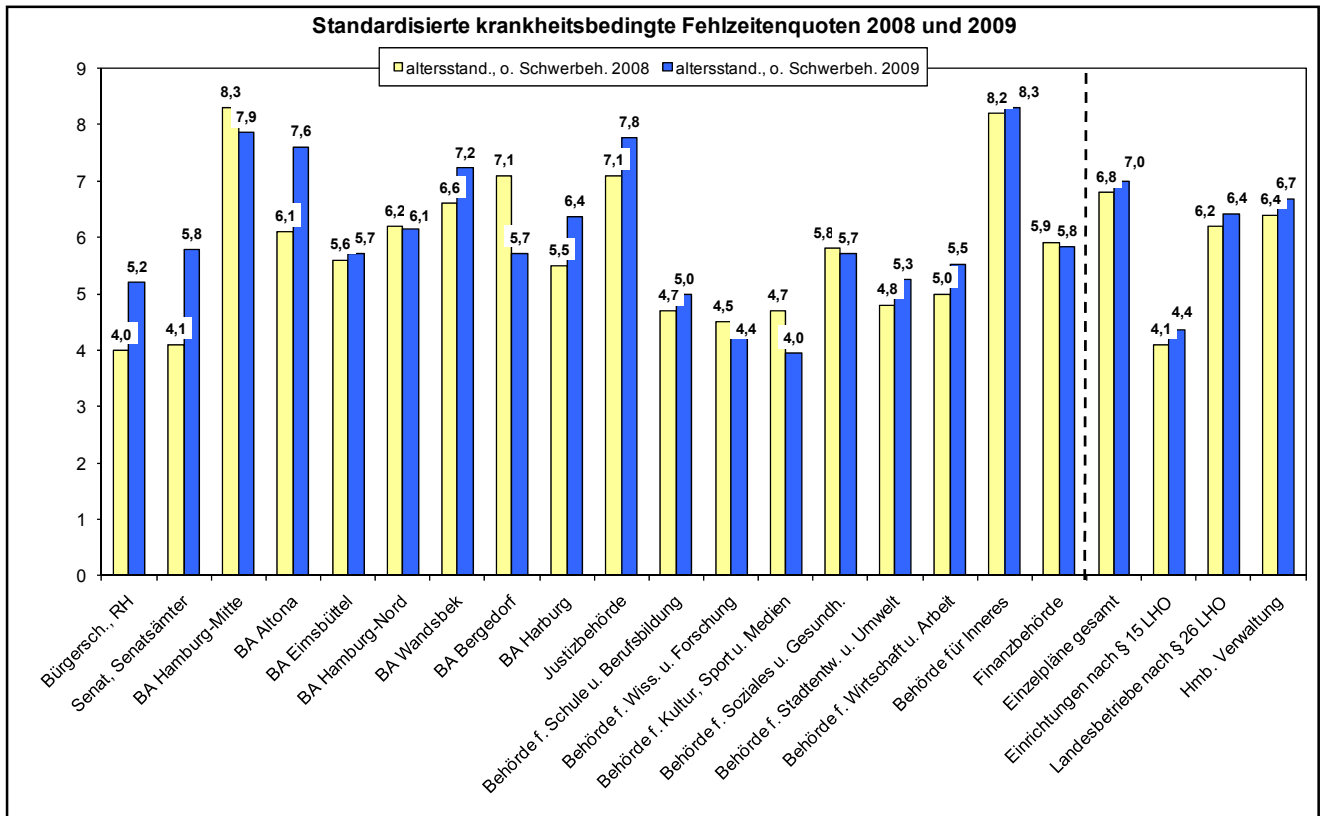


Abbildung C.5-10: Standardisierte Fehlzeitenquoten im Vorjahresvergleich

Die Berufsstruktur der Behörden und Ämter ist sehr unterschiedlich und erlaubt nur für die Bezirksämter einen direkten Vergleich der Fehlzeiten. Denn die Art der Tätigkeit und das Arbeitsumfeld der Beschäftigten haben in der Regel erhebliche Auswirkungen auf den Krankenstand der Behörden und Ämter. Sie sind mit einem spezifischen Gefährdungspotenzial verbunden. Als Annäherung an Gruppen mit ähnlichem Gefährdungspotenzial werden die ausgeübten Berufe in ihrer Zusammenfassung zu Berufskategorien betrachtet.

Die Tabelle auf Seite 84 zeigt eine Zusammenstellung der standardisierten Fehlzeitenquoten in den einzelnen Behörden unterteilt nach Berufskategorien. In der letzten Zeile sind die Gesamtergebnisse pro Behörde über alle Berufskategorien und der Orientierungswert für die gesamte Verwaltung ausgewiesen. Ein grau unterlegtes Feld kennzeichnet dabei die Behörden mit überdurchschnittlichen Werten im Vergleich zum Orientierungswert.

In der letzten Spalte rechts sind die so genannten Richtwerte - also die Ergebnisse für die jeweilige Berufskategorie in der hamburgischen Verwaltung insgesamt - aufgeführt. In den Spalten davor fin-

den sich die Ergebnisse für die einzelnen Behörden und Ämter⁴⁶. Die Richtwerte sind grau unterlegt, wenn sie den Orientierungswert - also den Durchschnitt der hamburgischen Verwaltung - um einen Prozentpunkt überschreiten.

Für die nur in jeweils einer Fachbehörde vorkommenden Berufskategorien „Berufsfeuerwehrleute“, „Polizeivollzugsbedienstete“, „Rechtspflegerschaft“, „Richter/innen, Staatsanwälte/innen“, „Steuerfachpersonal“ und „Vollstreckungs- bzw. Vollzugspersonal“ ist ein Vergleich mit den Richtwerten naturgemäß nicht sinnvoll, da die jeweiligen Richtwerte in der Regel den jeweiligen Behördenergebnissen pro Berufskategorie entsprechen. Hier ist der Orientierungswert Maßstab für einen Vergleich.

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

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

Um die Auswahl der nach den obigen Maßstäben „auffälligen“ Bereiche auf zahlenmäßig bedeutsame zu beschränken, wurden zusätzliche Relevanzkriterien angewandt. Sie fordern einen mindestens 10-prozentigen Beschäftigtenanteil entweder an der eigenen Behörde oder an der gesamten hamburgischen Verwaltung und eine Mindestgröße von 50 Beschäftigten (vgl. Personalmanagementbericht 2009, Abschnitt D.2). Für die im Ergebnis verbleibenden Berufskategorien wurden die Behörden gebeten, einen Fragenkatalog zu bearbeiten, der im Rahmen des Personalmanagementberichtes ausgewertet wurde.

⁴⁶ In den einzelnen Feldern erscheint keine Angabe, 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 leeres Feld erscheint, aber ein Wert für die hamburgische Verwaltung insgesamt ausgewiesen wird.

Richtwerte Orientierungswert	Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten, altersstandardisiert ⁽¹⁾ , nach Einzelplänen und der hamburgischen Verwaltung insgesamt - gegliedert nach Berufskategorien																			Richt- werte ⁽²⁾
	Berichtszeitraum 01.01.2009 bis 31.12.2009																			
Einzelpläne	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	9.1	Richt- werte ⁽²⁾	
Berufskategorie	Bü. Re	Sen. SenA	BA Mitte	BA Altona	BA Eimsb.	BA Nord	BA Wandsb	BA Berged.	BA Harb.	JB	BSB	BWF	BKSM	BSG	BSU	BWA	Bfl	FB		hamb. Verw. insges. ⁽³⁾
Berufsbereich: I																				
Gärtner/innen, Gartenarbeiter/innen	x	x	9,2	7,5	4,0	6,6	4,9	7,6	8,1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	7,0	
Land- und forstwirt- schaftliche Berufe	x	x	x	5,4	x	x	6,7	x	6,5	x	x	x	x	x	3,1	7,3	x	x	6,2	
Berufsbereich: III																				
Fertigungsberufe	x	7,2	8,0	x	x	4,9	8,2	x	x	x	5,8	x	x	x	x	x	5,3	x	7,6	
Berufsbereich: IV																				
Architekten/innen, Bauingenieure/innen	x	x	5,7	6,0	4,2	4,0	5,5	4,2	4,6	x	1,6	x	x	x	4,3	x	x	x	4,4	
Ingenieure/innen, sonstige	x	x	3,4	x	x	x	3,6	x	x	x	x	x	x	2,2	4,7	x	5,3	x	4,0	
Techniker/innen, u. ä.	x	x	5,3	x	7,0	4,3	5,1	9,6	5,7	x	4,9	x	x	2,9	6,3	x	5,8	x	5,6	
Wissenschaftliche Berufe	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	3,1	x	x	x	2,5	
Berufsbereich: V																				
Berufsfeuerwehrlaute	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	9,3	x	9,4	
Bibliothekskräfte, Museumsfachleute	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	9,8	x	4,0	x	x	x	x	x	5,3	
Bürofach-/Bürohilfskräfte	3,9	7,0	9,4	9,3	7,4	7,7	8,5	6,4	7,1	7,9	5,9	5,6	6,3	8,4	8,4	6,7	9,9	7,7	7,9	
Datenverarbeitungsfachleute	x	x	x	x	x	x	x	x	x	4,2	6,2	x	x	3,3	4,3	x	7,0	x	5,0	
Geistes- und naturwissen- schaftliche Berufe	x	0,9	x	x	x	x	x	x	x	4,5	5,2	x	4,3	2,5	2,7	x	2,2	x	2,2	
Gesundheitsberufe	x	4,2	5,9	6,2	3,5	2,4	6,2	4,2	9,0	12,3	5,2	x	x	5,6	x	6,3	1,3	x	6,6	
Haus-, Gewerbeverwaltung	x	10,4	6,0	3,4	2,0	x	4,4	x	x	x	5,0	x	x	x	x	x	x	x	6,3	
Hochschullehrkräfte, Dozenten/innen	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	1,5	
Lehrkräfte, sonstige	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0,9	3,3	x	x	x	x	x	3,3	x	3,0	
Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	4,6	3,2	8,4	7,1	4,9	4,5	5,8	4,8	4,9	5,4	3,7	3,0	2,5	4,5	4,2	5,1	5,3	3,8	4,9	
Pförtner/innen, Hauswartinpersonal	x	x	4,9	x	x	x	x	x	x	11,4	3,9	x	x	x	x	x	x	x	4,5	
Polizeivollzugsbedienstete	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	7,9	x	7,9	
Raum-, Hausratreinigungskräfte	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	9,2	x	x	x	x	x	x	x	9,5	
Rechtspflegerschaft	x	x	x	x	x	x	x	x	x	4,9	x	x	x	x	x	x	x	x	4,8	
Richter/innen, Staatsanwälte/innen	x	x	x	x	x	x	x	x	x	2,0	x	x	x	x	x	x	x	x	2,0	
Sozialpäd. Fachkräfte	x	x	5,7	7,3	4,3	6,5	7,0	5,6	6,0	6,0	5,9	x	x	6,7	x	x	x	x	6,0	
Stenotypisten/innen, Schreibpersonal	x	x	x	x	5,2	x	12,0	x	4,4	8,8	x	x	2,0	8,4	7,2	5,2	12,5	5,1	7,5	
Steuerfachpersonal	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	5,9	5,9	
Übrige Dienstleistungsberufe	x	4,1	6,3	7,0	8,7	6,8	7,2	4,6	5,2	8,6	3,4	x	4,2	4,9	x	x	6,9	9,6	6,2	
Vollstreckungs- /Vollzugspersonal	x	x	x	x	x	x	x	x	x	12,8	x	x	x	x	x	x	x	x	12,6	
Berufsbereich: VI																				
Sonstige und nicht zugeordnete Fälle	x	x	x	x	x	x	x	x	x	5,2	4,7	x	x	x	x	x	x	x	5,0	
nachrichtl.: Behördenergebnisse bzw. Orientierungswert																				
Gesamt	5,2	5,8	7,9	7,6	5,7	6,1	7,2	5,7	6,4	7,8	5,0	4,4	4,0	5,7	5,3	5,5	8,3	5,8	6,7	

Tabelle C.5-2: Standardisierte Fehlzeitenquoten der Behörden und Ämter nach Berufskategorien

(1) Erfasste Zeitarten: Krankheit, Unfall (Arbeitsunfälle), Kur. Ohne Lehrkräfte an staatlichen Schulen (BSB). Ohne Hochschullehrer u. Lehrbeauftragte an Hochschulen. Ohne Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen. Die Altersstandardisierung unterlegt rechnerisch den Behörden, Einrichtungen und Landesbetrieben dieselbe Altersstruktur, wie sie sich für die hamburgische Verwaltung insgesamt ergibt. Die obigen Felder bleiben leer, 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 (s. jeweils letzte Spalte) liegen, weisen auf einen Handlungsbedarf hin (grau unterlegte Felder), insbesondere wenn das Gesamtergebnis für eine Behörde (Einzelplan) den Durchschnitt der hamburgischen Verwaltung als Orientierungswert überschreitet (s. letzte Zeile: grau unterlegte Felder). Fehlzeitenquoten von Berufskategorien, die nur in einer Behörde vorkommen sind grau unterlegt, wenn sie den Durchschnitt der hamburgischen Verwaltung um einen Prozentpunkt überschreiten. Die Richtwerte sind grau unterlegt, wenn sie den Durchschnitt der hamburgischen Verwaltung um einen Prozentpunkt überschreiten.
(3) Die hamburgischen Verwaltung insgesamt erfasst auch die hier nicht dargestellten Einrichtungen und Landesbetriebe nach §§ 15 und 26 LHO. Grundgesamtheit ist der statistische Personalbestand.

C.5.5 Bewertung des Krankenstandes im Vergleich

In der öffentlichen Diskussion wird der Krankenstand der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes häufig als besonders hoch eingeschätzt. Ein Vergleich zum Beispiel mit Daten der Krankenkassen ist aufgrund von Unterschieden in Erhebung und Berechnung sowie hinsichtlich des betrachteten Personenkreises allerdings problematisch. Um aber dennoch eine Vergleichsbasis zu finden, werden seit dem Personalbericht 2006 weitere Kennzahlen für die hamburgische Verwaltung erhoben.

Da die Krankenkassen in ihren Gesundheitsreports Kalendertage zählen und Kurzzeiterkrankungen nicht vollständig erfassen, sind folgende Kennzahlen der hamburgischen Verwaltung sowohl

- nach Arbeitstagen als auch
- nach Kalendertagen ausgewiesen.
- Sie berücksichtigen darüber hinaus auch nur die Fehlzeiten, die eine Dauer von 3 Kalendertagen überschreiten.

Erweiterte Fehlzeitenkennzahlen:	Arbeitstage			Kalendertage			über 3 Kalendertage		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Durchschn. Falldauer (Tage je Krankheitsfall)	6,2	6,2	6,1	8,1	8,1	8,0	19,7	20,2	19,7
Durchschn. Fallhäufigkeit (Fälle je Erkranktem)	3,7	3,8	3,9	3,8	3,8	4,0	2,0	1,9	2,0
Durchschn. Ausfalldauer (Tage je Erkranktem)	23,1	23,6	23,9	30,7	31,3	31,7	38,7	39,3	39,2
Durchschn. Ausfallumfang (Tage je Beschäftigtem)	18,3	19,4	19,9	24,4	25,8	26,5	21,4	22,6	23,2
Durchschn. Ausfallhäufigkeit (Fälle je Beschäftigtem)	2,9	3,1	3,3	3,0	3,2	3,3	1,1	1,1	1,2
Betroffenenquote (Beschäftigte mit Erkrankungen in % der Beschäftigten)	79,1	82,2	83,2	79,3	82,4	83,4	55,2	57,4	59,0
Fehlzeitenquote (unbereinigt in %)	7,3	7,7	7,9	6,7	7,1	7,3	5,9	6,2	6,3

Tabelle C.5-3: Erweiterte Fehlzeitenkennzahlen

Die Betroffenenquoten und Fehlzeitenquoten sinken deutlich, wenn sie in Kalendertagen und ohne die Kurzzeiterkrankungen bis zu drei Kalendertagen berechnet werden. Unter Berücksichtigung dieser Berechnungsweise nähern sich die Ergebnisse an die veröffentlichten Krankheitskennzahlen der Krankenkassen an. So beträgt beispielsweise die Betroffenenquote der Versicherten der AOK im Jahr 2008 52,9 %⁴⁷ - die Betroffenenquote der hamburgischen Verwaltung beträgt bei ähnlicher Berechnung statt 82,2 % 57,4 %.

Trotz der Annäherung an die Ergebnisse der Gesundheitsreports der Krankenkassen durch Erhebung der o.g. Kennziffern verbleiben Unterschiede in der Fehlzeiterhebung und der Berechnung von Kennzahlen zu der Methodik von Berichten auch anderer Institutionen. Um diese zu ermitteln, wurde die zugrundeliegende Methodik von Veröffentlichungen öffentlicher Verwaltungen und von Krankenversicherungen betrachtet, wenn diese Differenzierungen nach Bundesländern oder Städten oder Wirtschaftszweigen aufwiesen. Einbezogen wurden die oben genannte spezielle Auswertung von Arbeitsunfähigkeitsmeldungen der AOK, Publikationen der gesetzlichen Krankenversicherung,

⁴⁷ Vgl. K. Macco, J. Schmidt: Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2008, S 280; in: B. Badura et al. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2009; Springer-Medizin Verlag Berlin Heidelberg 2010.

Gesundheitsberichte der Ersatzkassen, Berichte zum Krankenstand der Bundesverwaltung sowie die Krankenstandserhebung des Deutschen Städtetages.

Im Ergebnis können die wesentlichen Unterschiede wie folgt zusammengefasst werden:

- Nichtberücksichtigung von Unfall oder Kur in anderen Gesundheitsberichten,
- strukturelle Unterschiede in der Datenbasis hinsichtlich Alter, Anteile kommunaler und ministerieller Aufgaben bei einem Vergleich von Städten und Stadtstaaten, gefahreneigenen und besonders belastenden Berufen, Geschlecht und Schwerbehindertenanteilen,
- Nichtanwendung oder Anwendung teilweise unterschiedlicher Standardisierungsverfahren.

Die Ergebnisse der auf die hamburgische Verwaltung beschränkten vergleichenden Fehlzeitenanalyse, wie sie in Kapitel C.5.4 dargestellt wurde, sind für Steuerungszwecke aussagekräftiger als die oben genannten Kennzahlen für den externen Vergleich. Sie stehen zeitnah zur Verfügung und beschreiben durch die Vollkraftberechnung bezahlte Kapazitätsausfälle an Arbeitstagen für die Leistungserstellung der hamburgischen Verwaltung.

Ein - wenn auch sehr eingeschränkter - Vergleich mit externen Erhebungen, die eine Differenzierung nach Bundesländern und Wirtschaftszweigen (öffentliche Verwaltung) aufweisen, ist mit den oben aufgeführten Kennzahlen (insbesondere der Fehlzeitenquote nach Kalendertagen und der entsprechenden Betroffenenquote) bereits möglich. Die verbleibenden Unterschiede können dabei als Erläuterung unterschiedlicher Ergebnisse genutzt werden.

Impressum

Herausgeber:
Dr. Volker Bonorden
Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt
Steckelhörn 12
20457 Hamburg

Telefon: 040 42831-1410
Telefax: 040 42831-2226

Redaktion und Druckvorbereitung:
Jutta Schuppe (verantwortliche Redakteurin)
Beate Brandt, Wolfgang Crinius, Dr. Sabine Frisk, Anke Hartmann, Paul-Peter Jakobi
eMail: blickpunkt@personalamt.hamburg.de

Diese Ausgabe können Sie im Internet www.hamburg.de und im Intranet www.fhhintranet.stadt.hamburg.de mit dem Suchwort „Personalberichtswesen“ finden und herunterladen.

Layout:
Susanne Neugebauer, Susanne Walter

Druck:
Druckerei der JVA Fuhlsbüttel

Auflage:
1.350 Stück

Ausgabe:
14. Jahrgang, August 2010

Erscheinungsweise:
jährlich

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

