



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt



Aktuelles, Aktivitäten, Aussichten

blickpunkt personal

Personalbericht **2011**

Band 2

Personalmanagementbericht





Dr. Volker Bonorden
Leiter Personalamt

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

das zentrale Personalberichtswesen der hamburgischen Verwaltung erscheint jährlich in zwei Bänden. Der Personal**struktur**bericht (Band 1) bereitet die wichtigsten Personalstrukturdaten auf, während sich der Personal**management**bericht (Band 2) darauf aufbauend mit den zentralen personalstrategischen Themen und Herausforderungen auseinandersetzt.

Im Personal**management**bericht 2011 berichten wir wie im letzten Jahr über die strategischen Schwerpunkte betriebliche Gesundheitsförderung, Mobilität und interner Arbeitsmarkt sowie Personalbedarfsplanung und Demografie und stellen dar, wie diese durch die Behörden und Ämter der hamburgischen Verwaltung weiter entwickelt wurden.

Neu ab diesem Jahr ist, dass wir nicht mehr über alle Schwerpunkte jährlich berichten werden: Die Weiterentwicklung von Themen benötigt in der Regel Zeit, so dass ein längerer Berichtszeitraum sinnvoller sein kann. So wird das Thema Interkulturelle Öffnung erst wieder mit dem nächsten Personalbericht im Jahr 2012 aufgegriffen. Der Erfahrungsbericht zum Hamburgischen Gleichstellungsgesetz wird nach den Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes alle drei Jahre, das heißt wieder mit dem Personalbericht 2013 vorgelegt.

Zum Thema betriebliche Gesundheitsförderung berichten wir in diesem Jahr von den Aktivitäten im Zusammenhang mit unserem Jahresschwerpunkt "Psychische Gesundheit": Die in den Behörden und Ämtern für betriebliche Gesundheitsförderung zuständigen Kolleginnen und

Kollegen, das Personalamt, einschließlich des Arbeitsmedizinischen Dienstes haben sich hier erstmals auf einen gemeinsamen Schwerpunkt verständigt, um Kräfte zu bündeln und damit dem Thema das erforderlicher Gewicht zu verleihen. Immerhin stehen Erkrankungen aufgrund psychischer Belastungen bereits an vierter Stelle bei den Gründen für Arbeitsunfähigkeit und an erster Stelle bei den Gründen für vorzeitige Verrentungen/ Dienstinunfähigkeit. Über zwei Jahre werden in den Behörden und Ämtern und im Zentrum für Aus- und Fortbildung Veranstaltungen durchgeführt und Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Hintergründe psychischer Erkrankungen und einen angemessenen Umgang damit informiert und sensibilisiert.

Im Schwerpunkt Personalbedarfsplanung und Demografie haben wir die zwei bislang getrennt dargestellten Abschnitte zusammengeführt. Dies verdeutlicht die Notwendigkeit der Analyse im Hinblick auf konkrete Handlungsschritte des Personalmanagements.

Zum Thema Interner Arbeitsmarkt und Mobilität berichten wir über unter anderem über die Auswirkungen der Öffnung des internen Arbeitsmarktes zum 1. Februar 2009 auf die Einstellungen und Bewerbungen im Berichtsjahr.

Ihr

Inhalt

Personalmanagementbericht 2011

Abkürzungsverzeichnis	3
D.1. Einleitung	5
D.2. Schwerpunktthema betriebliche Gesundheitsförderung	8
D.2.1. Netzwerk Gesundheit	10
D.2.2. Jahresthema „Psychische Gesundheit“	11
D.2.3. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM).....	12
D.2.4. Vergleichende Fehlzeitenanalyse – Stellungnahmen der Behörden und Ämter zu überdurchschnittlichen Fehlzeiten in relevanten Berufsgruppen	13
D.2.5. Fazit	23
D.3. Mobilität und interner Arbeitsmarkt.....	24
D.3.1. Die Integration der Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH	24
D.3.2. Bericht über den Entwicklungsprozess und die Auswirkungen auf die Stellen- und Personalbedarfe der neuen Organisationseinheit „Interne Personalberatung und -vermittlung, PersonalService Integration“	34
D.3.3. Auswirkung der Öffnung des internen Arbeitsmarktes zum 1. Februar 2009	39
D.4. Personalbedarfsplanung und Demografie	49
D.4.1. Bisherige Berichterstattung	51
D.4.2. Aktuelle Entwicklungen	53
D.4.3. Planungsmethodik und Personalbedarfsplanung.....	57
D.4.4. Planungsperiode bis 2018.....	59
D.4.5. Fazit	63
D.4.6. Übersicht über die Behördenplanungen.....	66

Abkürzungsverzeichnis

AMD	Arbeitsmedizinischer Dienst
ASD	Allgemeiner Sozialer Dienst
AU	Arbeitsunfähigkeit
AVD	Allgemeiner Vollzugsdienst
BA	Bezirksamt
BDA	Basisdatenausschuss
BeamStG	Beamtenstatusgesetz
BASFI	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
BGV	Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BIE	Beratungsstelle Interkulturelle Erziehung
BIS	Behörde für Inneres und Sport
KB	Behörde für Kultur und Medien
BSU	Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt
BWVI	Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
Drs.	Drucksache
DV	Dienstvereinbarung
FB	Finanzbehörde
FHH	Freie und Hansestadt Hamburg
GFP	Gesprächsforum Personalmanagement
HmbBG	Hamburgisches Beamten-gesetz
HmbPersVG	Hamburgisches Personalvertretungsgesetz
HmbSG	Hamburgisches Schulgesetz
HAW	Hochschule für angewandte Wissenschaft
HCU	HafenCity Universität
HIBB	Hamburger Institut für berufliche Bildung
HVFG	Gesetz über den Hamburgischen Versorgungsfonds - Anstalt öffentlichen Rechts
HVfG	Hamburgisches Verfassungsgericht
HWWA	Hamburgisches Welt-Wirtschaftsarchiv, jetzt: Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut HWWI
JB	Behörde für Justiz und Gleichstellung
JVA	Justizvollzugsanstalt
KBV	Koordinierte Bevölkerungsvorausschätzung
KGSt	Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement
KMK	Kultusministerkonferenz
LBK	Landesbetrieb Krankenhäuser
LEB	Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung
LGV	Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung
LHO	Landeshaushaltsordnung

LI	Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung
MAVG	Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch
NBW	Neues Beurteilungswesen
NHH	Neues Haushaltswesen Hamburg
OK	Ohne Krankenbezüge: Bedienstete, die wegen längerer Arbeitsunfähigkeit ohne Bezüge sind
PBP	Personalbedarfsplanung
PE	Personalentwicklung
PMB	Personal management bericht
PSB	Personal struktur bericht
PSR	Personalstrategische Staatsräterunde
PSI	PersonalService Integration
P_Stat	Statistischer Personalbestand
UKE	Universitätsklinikum Eppendorf
WilMa	Behördenübergreifendes Wiedereingliederungsmanagement
ZAF	Zentrum für Aus- und Fortbildung
ZPD	Zentrum für Personaldienste

D.1 Einleitung

Seit 2004 berichtet der Senat der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) im Rahmen des Personalmanagementberichts (PMB) jährlich über die zentralen strategischen Themen des Personalmanagements. Die Themen sind das Ergebnis einer Verständigung aller am Personalmanagementprozess beteiligten Ebenen. Sie werden in einem über mehrere Monate dauernden Prozess diskutiert und abschließend vom Staatsrätekollegium im Rahmen der Personalstrategischen Staatsräterunde (PSR) entschieden.

Die Ergebnisse der Diskussion des Jahres 2010 sind im vorliegenden PMB 2011 dargestellt. Weitere Themen des Personalmanagements waren auch folgende:

Kundenbefragung des Personalamtes - Zentrums für Aus- und Fortbildung (ZAF)

Um dem Anspruch nach kritischer Bewertung der eigenen Arbeit nachzukommen, hat das ZAF die Meinungen der verschiedenen Kundengruppen zur Arbeit des ZAF und zum bestehenden Fortbildungsangebot erhoben. Dazu wurde eine repräsentative Befragung im Zeitraum 4. Quartal 2009 - 1. Quartal 2010 durchgeführt. Bereits im Jahr 2005, zum Zeitpunkt der Errichtung des ZAF, wurde eine erste Kundenbefragung durchgeführt.

Ziel der zweiten Kundenbefragung war die Erfassung der Wahrnehmung des gegenwärtigen Angebots in operativer und strategischer Hinsicht und die erneute Evaluation der zentralen und dezentralen Fortbildungsangebote.

Auf Basis dieser Daten sollten

- die Qualität der gegenwärtigen Angebote dargestellt,
- die strategische Ausrichtung des ZAF bewertet,
- ein Vergleich zum vorangegangenen Erhebungszeitpunkt gezogen
- und die Grundlage für die organisatorische, inhaltliche und methodische Weiterentwicklung der Angebote gelegt werden.

Insgesamt wurden ca. 6.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FHH im Rahmen einer Stichprobe sowie 150 Personalentwicklerinnen/ Personalentwickler und Fortbildungsbeauftragte online befragt. Zusätzlich wurden Interviews mit einzelnen Mitgliedern des Gesprächsforums Personalmanagement (GFP) jeweils zusammen mit der Personalentwicklung vor Ort durchgeführt. Es wurden weitere Interviews mit Vertretungen der örtlichen Personalräte durchgeführt. Die Firma Ramböll Management Consulting hat im Auftrag des ZAF die Onlinebefragung und die Interviews durchgeführt und den Abschlussbericht verfasst.

Das ZAF hat ab April 2010 die Ergebnisse in mehreren Veranstaltungen den verschiedenen Kundenkreisen vorgestellt und die Handlungsempfehlungen diskutiert. Ziel ist es, gemeinsam mit den Kunden Maßnahmen zu entwickeln und in die Wege zu leiten, um die Qualität des Fortbildungsangebotes weiter zu verbessern.

Evaluation des Neuen Beurteilungswesens (NBW) durch das Personalamt

Weiteres Schwerpunktthema des Berichtsjahres war die Evaluation des NBW. In der Vereinbarung nach § 94 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes (HmbPersVG) zum NBW wurde in § 4 vereinbart, das am 01.09.2004 in der hamburgischen Verwaltung eingeführte Neue Beurteilungssystem zu evaluieren.

Die erste Evaluationsphase umfasste die Erstellung eines Zwischenberichts, der den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und den Berufsverbänden im September 2007 zugestellt wurde. In der zweiten Evaluationsphase wurde auf Basis dieses Berichts 2009 eine Onlinebefragung durchgeführt. Der Bericht wurde mit den personalstrategischen Arbeitskreisen intensiv diskutiert. Aus den Ergebnissen wurden Anpassungsbedarfe der Beurteilungsrichtlinie abgeleitet. Der Evaluationsbericht stellt im ersten Teil das Ergebnis dieser Befragung dar (qualitative Auswertung). Der zweite Teil des Berichtes enthält die Beiträge der Ausnahmebereiche Feuerwehr, Polizei, Lehrkräfte und Staatsanwaltschaft, die eine gesonderte Dienstvereinbarung bezüglich des NBW getroffen haben. Im dritten Teil sind die Erkenntnisse der quantitativen Erhebung des NBW enthalten (lt. ergänzender Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG vom Januar 2006). Im vierten Teil werden Schlussfolgerungen aus den gewonnenen Erkenntnissen abgeleitet und die Überarbeitungsbedarf der Richtlinie aufgezeigt.

Verringerung des Umfangs des Personalmanagementberichts

Gegenüber dem letzten Bericht 2010 beschränkt sich dieser Bericht auf drei Schwerpunktthemen. Die PSR ist der diesbezüglichen Empfehlung des GFP gefolgt. Es hat sich in der Vergangenheit gezeigt, dass ein jährlicher Berichtsrhythmus aller Themen inhaltlich nicht sinnvoll ist, da die im Personalbericht angekündigten Vorhaben und Maßnahmen nicht sofort greifen und Entwicklungen erst mittelfristig erkennbar sind. Nicht ohne Grund sieht das Hamburgische Gleichstellungsgesetz einen dreijährigen Berichtszeitraum vor. Folgende Tabelle verdeutlicht die Planung der vorgesehenen Schwerpunkte für die Personalmanagementberichte 2011 bis 2013:

	2011	2012	2013
Betriebliche Gesundheitsförderung	X		X
Mobilität und Interner Arbeitsmarkt	X	X	X
Interkulturelle Öffnung der Verwaltung		X	
Demografie / Personalbedarfsplanung	X	X	X
Erfahrungsbericht nach dem Gleichstellungsgesetz			X

Dieser Bericht konzentriert sich somit auf drei Schwerpunktthemen:

Das Thema **betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)** mit dem Schwerpunkt „Vergleichende Fehlzeitenanalyse“ ist Schwerpunkt seit dem ersten PMB im Jahr 2004, es wird in Abschnitt **D.2.** dargestellt.

Das Thema **Mobilität und Interner Arbeitsmarkt** ist seit 2005 Schwerpunkt des PMB. Die Ausführungen dazu finden sich in Abschnitt **D.3.**

Die im PMB 2008 erstmals als Schwerpunktthema aufgegriffene **demografische Entwicklung der Verwaltung** wird nicht mehr als eigenständiges Thema weitergeführt, sondern zusammen mit der

Personalbedarfsplanung (PBP) behandelt. Die PBP wird seit dem PMB 2004 nach Berufsgruppen differenziert in einer einheitlichen Form und mit einem einheitlichen Planungshorizont von acht Jahren dargestellt. Die Planungshoheit verbleibt dabei in den Behörden und Ämtern. Die Ergebnisse sind in Abschnitt **D.4.** ausgeführt.

Die Fülle der Handlungsfelder und Maßnahmen des Personalmanagements ist natürlich umfangreicher. Ein Teil davon wird seit 1997 kontinuierlich in dem dreimal jährlich vom Personalamt publizierten „blickpunkt personal“¹ beschrieben.

Am 1. Januar 2010 sind die Neufassung des Hamburgischen Beamtengesetzes sowie das neue Hamburgische Besoldungs- und Beamtenversorgungsrecht in Kraft getreten. Seither gibt es nur noch **zwei Laufbahngruppen**. Dabei entsprechen die ehemaligen Laufbahngruppen des einfachen und des mittleren Dienstes der Laufbahngruppe 1. Die ehemaligen Laufbahngruppen des gehobenen und höheren Dienstes entsprechen der Laufbahngruppe 2. An einigen Stellen wird jedoch noch zwischen Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst), Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) und Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst) unterschieden, wenn dies inhaltlich sinnvoll ist, z.B. bei der PBP.

Für die Behörden werden die seit Mai 2011 gültigen Bezeichnungen verwendet.

¹ Im Internet zu finden unter <http://www.hamburg.de/personalamt/veroeffentlichungen/29456/blickpunkt-personal.html>

D.2 Schwerpunktthema betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Gesunde und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind auch die Grundlage für eine funktionierende hamburgische Verwaltung. Die vielfältigen Maßnahmen der BGF in den Behörden, Ämtern und Einrichtungen haben deshalb ein gemeinsames Ziel: die Leistungsfähigkeit und die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten zu erhalten. Den Rahmen hierfür bilden das Konzept „Gesundheitsförderung in der hamburgischen Verwaltung“² von 2002 sowie die im Jahr 2008 abgeschlossene Vereinbarung nach § 94 Hamburgisches Personalvertretungsgesetz (HmbPersVG) zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Aber auch das Arbeitsschutzgesetz und das Sozialgesetzbuch verpflichten den Arbeitgeber/Dienstherrn, das Thema Gesundheit auf die Agenda zu setzen, etwa wenn es um Gefährdungsbeurteilungen oder das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) geht.

Die BGF ist eng verknüpft mit anderen Handlungsfeldern des Personalmanagements: etwa der Fehlzeitenanalyse, der Personalentwicklung oder der Aus- und Fortbildung. So decken die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Personalservice häufig alle diese Aufgaben zugleich ab. Etwas anders ist die Situation der Sucht- und Sozialberaterinnen und -berater. Sie arbeiten oft in Teams von zwei bis vier Personen. Die überbehördliche Zusammenarbeit der für Gesundheitsförderung, Sucht- und Sozialberatung zuständigen Beschäftigten hat im Berichtsjahr Fahrt aufgenommen. Der Name „Netzwerk Gesundheit“ weist schon auf das Anliegen dieses neuen Austauschkreises auf Arbeitsebene hin (vgl. Abschnitt D.2.1.).

Zur weiteren Stärkung der strategischen Ausrichtung der BGF soll künftig ein Jahresthema beitragen, das aktuelle, arbeitsmedizinisch relevante Themen in den Mittelpunkt stellt. Da Erkrankungen aufgrund psychischer Belastungen zunehmen und die dadurch bedingten Ausfallzeiten deutlich längere Zeiträume umfassen, besteht auch in der hamburgischen Verwaltung Handlungsbedarf. Dies wurde bereits beim Personalforum Ende 2009 deutlich. Experten- und Strategiekreis betriebliche Gesundheitsförderung³ haben deshalb als erstes Jahresthema 2011 das Thema „Psychische Gesundheit“ gewählt. Dabei soll die BGF vor allem die Prävention in den Blick nehmen – sowohl auf der individuellen als auch auf der organisatorischen Ebene. Vorbereitet wurde das Jahresthema 2011 im Berichtsjahr von einer überbehördlichen Arbeitsgruppe (vgl. Abschnitt D.2.2.).

Mit der Vorbereitung der Evaluation des BEM beschäftigte sich im Berichtsjahr eine weitere überbehördliche Arbeitsgruppe, an der auch Vertreterinnen und Vertreter der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände teilnahmen. Im laufenden Jahr soll auf Grundlage der Ergebnisse der Arbeitsgruppe das BEM als erstes Modul der Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG zur BGF abgeschlossen werden (vgl. Abschnitt D.2.3.).

² „Gesundheitsförderung in der hamburgischen Verwaltung. Ein konzeptioneller Ansatz für die Integration der betrieblichen Gesundheitsförderung in das Personalmanagement.“ Hamburg 2002. Die Druckfassung ist zurzeit vergriffen; im Internet zu finden im unter <http://www.hamburg.de/personalamt/veroeffentlichungen/30166/betriebliche-gesundheitsfoerderung.html>

³ Der Strategiekreis betriebliche Gesundheitsförderung, der vom Personalamt geleitet wird, ist eine Arbeitsgruppe des GFP und setzt sich zusammen aus den Verwaltungsleitungen mehrerer Fachbehörden und Bezirksamter, AMD und PÄD, der Geschäftsführung des ZAF sowie den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände. Der Strategiekreis sorgt für die strategische Absicherung des Handlungsfeldes Gesundheit im Rahmen des ganzheitlichen Personalmanagements. Fachlich beraten und unterstützt wird der Strategiekreis vom Expertenkreis betriebliche Gesundheitsförderung. Hier sind Fachleute aus verschiedenen Fachbehörden und Bezirksamtern, von AMD und PÄD sowie Personalräte vertreten. Aufgabe des ebenfalls vom Personalamt geleiteten Expertenkreises ist die fachliche Weiterentwicklung der verschiedenen gesundheitsrelevanten Themen.

Die vergleichende Fehlzeitenanalyse ist nach wie vor die Grundlage für konkrete Maßnahmen der BGF in den Behörden und Ämtern. Deshalb hat sie auch im Personalmanagementbericht ihren festen Platz (vgl. Abschnitt D.2.4.).

Nur kurz soll an dieser Stelle das im April 2010 vorgelegte Konzept „Gemeinsam in Bewegung bleiben. Betriebssport in der hamburgischen Verwaltung“ erwähnt werden. Das im Internet veröffentlichte Konzept⁴ entstand im Auftrag des Strategiekreises BGF und ist eine Handlungshilfe für diejenigen, die in den einzelnen Dienststellen für Gesundheitsförderung zuständig sind. Arbeitsmedizinische Aspekte werden ebenso angesprochen wie versicherungsrechtliche Fragen. Darüber hinaus werden Hinweise zur Gründung einer Betriebssportgruppe gegeben.

⁴„Gemeinsam in Bewegung bleiben. Betriebssport in den hamburgischen Verwaltung.“ Hamburg 2010. Im Internet unter <http://www.hamburg.de/personalamt/veroeffentlichungen/30166/betriebliche-gesundheitsfoerderung.html>

D.2.1. Netzwerk Gesundheit

Das Netzwerk Gesundheit gründete sich Anfang 2010. Es ist ein Zusammenschluss der für Gesundheitsförderung, Sucht- und Sozialberatung zuständigen Beschäftigten in der hamburgischen Verwaltung. Die Initiative zu einem Austauschkreis auf Arbeitsebene ging von den Gesundheitsförderinnen und -förderern einiger Behörden und Ämter aus. Das Personalamt hat die Gründung unterstützt und für die erste Zeit koordinierende und organisatorische Aufgaben übernommen.

Eine wichtige Funktion des Netzwerks ist der kollegiale Austausch über aktuelle Themen, Projekte und Vorhaben, da in den meisten Behörden und Ämtern nur einzelne Personen für Gesundheitsförderung – teilweise neben anderen Aufgaben wie Personalentwicklung oder Ausbildung – zuständig sind. Dazu sind jährlich zwei bis drei Treffen vorgesehen. Bei den drei Treffen im Jahr 2010 stand neben den fachlichen Themen das gegenseitige Kennenlernen im Vordergrund.

Neben der Organisation eines Austausches bietet dieses Netzwerk auch die Chance, zielgerichteter als bisher Fortbildungen anzubieten. Mit einer für das Netzwerk Gesundheit vom ZAF im Juni angebotenen zweitägigen Fortbildung mit dem Titel „Von der Bewegungspause zur Gesundheitsstrategie“ hat das Personalamt auf den Wunsch der Gesundheitsförderer reagiert, sich in den Behörden und Ämtern stärker strategisch auszurichten.

Das Netzwerk Gesundheit ist eine gute Ergänzung zu den bestehenden Steuerungsgremien der BGF, dem Expertenkreis und dem Strategiekreis. Zum einen können die Mitglieder des Netzwerks Anregungen und Ideen für gemeinsame überbehördliche Projekte in diese Gremien einbringen, zum anderen können dort die Anregungen und Vorgaben aus dem Experten- und Strategiekreis operationalisiert werden. Ein erstes Beispiel dafür ist die Umsetzung des Jahresthemas 2011 „Psychische Gesundheit“.

D.2.2. Jahresthema „Psychische Gesundheit“

Das Konzept „Gesundheitsförderung in der hamburgischen Verwaltung“ aus dem Jahr 2002 und die Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG zur BGF von 2008 betonen die strategische Dimension der BGF als Teil eines umfassenden ganzheitlichen Personalmanagements. Bislang wurden die vielfältigen Angebote und Maßnahmen zur BGF – mit Ausnahme der vom ZAF angebotenen Veranstaltungen – vor allem dezentral konzipiert, organisiert und durchgeführt. Parallel zur Gründung des Netzwerks Gesundheit (siehe D.2.1.) wurde im Personalamt, beim Arbeitsmedizinischen Dienst (AMD) und bei den für Gesundheitsförderung zuständigen Beschäftigten in den Behörden und Ämtern die Notwendigkeit gesehen, die Aktivitäten der BGF stärker strategisch auszurichten, um insbesondere die Ergebnisqualität der BGF in der hamburgischen Verwaltung weiter zu verbessern.

Eine gute Möglichkeit dazu wurde in der Benennung eines zentralen Jahresthemas gesehen. Ziel ist hierbei, das bei den Beschäftigten vorhandene Wissen zu arbeitsmedizinisch relevanten Themen zu vertiefen und die Handlungskompetenz der Einzelnen in ihrer jeweiligen Funktion zu stärken. Erreicht werden soll dies zum einen durch zentrale Informationsveranstaltungen und Fortbildungen für verschiedene Zielgruppen. Zum anderen werden die für Gesundheitsförderung zuständigen Beschäftigten angeregt, für die jeweilige Einrichtung passende Angebote rund um das Jahresthema zu entwickeln und durchzuführen.

Bereits im PMB 2010 wurde auf das Thema der psychischen Gesundheit hingewiesen. Die Analysen von Kranken- und Rentenversicherungsträgern, aber auch die Erfahrungen des AMD und des Personalärztlichen Dienstes zeigen, dass **Erkrankungen aufgrund psychischer Belastungen mittlerweile an vierter Stelle bei den Gründen für Arbeitsunfähigkeit und an erster Stelle bei den Gründen für vorzeitige Verrentungen/Dienstunfähigkeit** stehen. Hinzu kommt, dass Ausfallzeiten aufgrund psychisch bedingter Erkrankungen deutlich längere Zeiträume umfassen.

Dass auch in der hamburgischen Verwaltung Handlungsbedarf zu diesem Themenkomplex besteht, wurde nicht nur von den ärztlichen Diensten, sondern auch von den Personalabteilungsleitungen und den Mitgliedern des Netzwerks Gesundheit bestätigt. Deshalb haben sich alle beteiligten Akteurinnen und Akteure entschieden, 2011 die „Psychische Gesundheit“ als erstes Jahresthema für die BGF zu benennen. Ziel ist dabei, insbesondere Führungskräfte für das Thema zu sensibilisieren, das Wissen über auslösende Faktoren und die vielfältigen Erscheinungsformen von Belastungsstörungen zu erhöhen und Vorurteile bzw. Unsicherheiten gegenüber belasteten Beschäftigten abzubauen. Führungskräfte sollen befähigt werden, Auffälligkeiten und Veränderungen frühzeitig wahrzunehmen und gegenüber der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter situationsgerecht und sensibel anzusprechen. Die Beschäftigten sollen befähigt werden, Bewältigungsstrategien zu entwickeln bzw. zu erkennen und diese gegebenenfalls zu verändern oder vorhandene Ressourcen zu stärken.

Eine überbehördliche Arbeitsgruppe hat unter Federführung des Personalamtes gemeinsam mit dem AMD und dem ZAF im Berichtsjahr das Jahresthema 2011 vorbereitet.

D.2.3. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Seit dem 1. Mai 2004 ist der Arbeitgeber/Dienstherr nach § 84 Abs. 2 SGB IX verpflichtet, präventiv tätig zu werden, wenn Beschäftigte im Laufe von zwölf Monaten sechs Wochen (das entspricht 42 Kalendertagen) ununterbrochen oder aufsummiert arbeitsunfähig erkrankt waren. Um mehr über die Akzeptanz und Wirksamkeit des BEM in der hamburgischen Verwaltung zu erfahren und das Verfahren kontinuierlich zu verbessern, soll BEM evaluiert werden. Voraussetzung hierfür ist die Vereinbarung eines Moduls BGF nach § 94 HmbPersVG mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände.

Bei einem vom Personalamt organisierten Workshop im Juni 2010 haben sich BEM-Verantwortliche aus den Behörden, Ämtern und Einrichtungen zu ihrem Umgang und den bisherigen Erfahrungen mit dem BEM ausgetauscht.

Im Anschluss daran wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, in der neben den BEM-Verantwortlichen aus den Behörden (BSB, damalige BSG⁵ sowie BSU) und drei Bezirksamtern (Eimsbüttel, Hamburg-Nord und Bergedorf) auch das Zentrum für Personaldienste (ZPD), der AMD, der DGB und der dbb beamtenbund und tarifunion vertreten waren.

Die BEM-Arbeitsgruppe unter der Federführung des Personalamts hatte den Auftrag, Vorschläge für die Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG zur Evaluation des BEM vorzulegen. Hierzu sollten Leitplanken für das BEM-Verfahren sowie mögliche Kennzahlen erarbeitet werden. Im Berichtsjahr traf sich die Arbeitsgruppe zu fünf Sitzungen. Anhand eines Schemas mit den verschiedenen Schritten im BEM-Verfahren wurden die unterschiedlichen Vorgehensweisen der in der Arbeitsgruppe vertretenen Behörden und Bezirksamter genau betrachtet. Daneben wurden mögliche Kennzahlen identifiziert. Die § 94 HmbPersVG Verhandlungen sollen im 2. Quartal 2011 aufgenommen werden.

⁵ Jetzt BASFI

D.2.4. Vergleichende Fehlzeitenanalyse – Stellungnahmen der Behörden und Ämter zu überdurchschnittlichen Fehlzeiten in relevanten Berufsgruppen

Grundlage für den behörden- und ämterübergreifenden Umgang mit Fehlzeitendaten bilden die „Standards zur Analyse von Fehlzeiten und die daraus folgende Maßnahmenplanung der Betrieblichen Gesundheitsförderung“ von 2003⁶. Das ZPD stellt den Behörden und Ämtern die Auswertungen zu den Fehlzeitendaten zur Verfügung. Für die unterjährige Auswertung und Interpretation dieser Daten sind die Behörden und Ämter dezentral verantwortlich. Die vergleichende Fehlzeitenanalyse in den Berufskategorien, die die hamburgische Verwaltung seit 2004 nutzt, ist ein Instrument zur Ressourcensteuerung und Ableitung strategischer Handlungsschwerpunkte für die BGF.

Die Behörden und Ämter, die in einer oder mehreren Berufskategorien überdurchschnittliche Fehlzeiten auswiesen, bereiten ihre Erkenntnisse aus der internen Fehlzeitenanalyse anhand eines Fragenkatalogs auf. Dabei ist die Berichtspflicht im Hinblick auf die relative Größe der zu betrachtenden Berufskategorien eingeschränkt, weil nur bei entsprechend großer Personenzahl – mindestens 10 % des Personalbestandes einer Behörde und mindestens 50 Beschäftigte – personalpolitische Ableitungen und Aussagen möglich sind.

Die im Folgenden genannten Quoten sind die standardisierten Fehlzeitenquoten. Diese beruhen auf den bezahlten, krankheitsbedingten Fehlzeiten des statistischen Personalbestandes in einer Vollkräfterechnung. Dieser Behördenvergleich bildet die Grundlage für die Berichterstattung der Behörden und Ämter zur Beeinflussung der krankheitsbedingten Fehlzeiten durch Maßnahmen der BGF (zur Methodik der Fehlzeitenberichterstattung siehe auch Personalstrukturbericht (PSB) 2011, Abschnitt C.5).

Eine Berichtspflicht besteht für diejenigen Behörden und Ämter, bei denen in den für sie relevanten Berufskategorien die Fehlzeitenquote über dem Richtwert⁷ (+ 1 Prozentpunkt Toleranz) liegt. Auch hier gilt die durchschnittliche Fehlzeitenquote FHH-Gesamt (+ 1 Prozentpunkt Toleranz) als Vergleichsgröße, wenn die Berufskategorie nur in einer Behörde/einem Amt vertreten ist. In diesem Abschnitt wird über Berufskategorien mit überdurchschnittlichen Fehlzeiten berichtet, die aufgrund ihres hohen Anteils am Personalbestand einer Behörde (mindestens 10 %) relevant sind.

Bezogen auf die Daten des Jahres 2010 fallen unter die Berichtspflicht:

- **Behörde für Justiz und Gleichstellung** für Vollstreckungs-/Vollzugspersonal
- **Behörde für Inneres und Sport** für Berufsfeuerwehrleute
- **Behörde für Inneres und Sport** für Polizeivollzugsbedienstete
- **Bezirksamt Hamburg-Mitte** für Bürofach-/Bürohilfskräfte und leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute
- **Bezirksamt Altona** für leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute und sozialpädagogische Fachkräfte
- **Bezirksamt Hamburg-Nord** für leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute

⁶ Die vom Strategie- und Expertenkreis Betriebliche Gesundheitsförderung erarbeiteten „Standards zur Analyse von Fehlzeiten und der daraus folgenden Maßnahmenplanung der betrieblichen Gesundheitsförderung“ sind im Intranet zu finden unter: <http://www.fhhintranet.stadt.hamburg.de/FHHintranet/Personal/gesundheitsmanagement/standards-fehlzeiten-analyse.html>

⁷ i.e. durchschnittliche Fehlzeitenquote der Berufsgruppe in der hamburgischen Verwaltung

- **Bezirksamt Wandsbek** für Bürofach-/Bürohilfskräfte
- **Bezirksamt Bergedorf** für leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute und sozialpädagogische Fachkräfte
- **Bezirksamt Harburg** für Bürofach-/Bürohilfskräfte

(1) Behörde für Justiz und Gleichstellung für Vollstreckungs-/Vollzugspersonal (Strafvollzug)

Der Anteil am Personalbestand des Strafvollzugsamtes beträgt 71,2 % bzw. 1.145 Beschäftigte (von gesamt 1.609 Beschäftigten). Die standardisierte Fehlzeitenquote für diese Berufsgruppe lag im Berichtsjahr bei 12,5 %.

Im Hinblick auf die in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegene Fehlzeitenquote im Hamburger Strafvollzug wurde Ende 2010 beschlossen, gemeinsam mit der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW Hamburg) und dem Universitätsklinikum Eppendorf (UKE) ein Projekt mit dem Ziel aufzulegen, Fehlzeiten und deren arbeitsbedingte Ursachen in den Justizvollzugsanstalten wissenschaftlich zu analysieren. Diese Analyse soll Aufschluss darüber geben, welche Interventionen eine deutliche Verringerung der Fehlzeiten herbeiführen könnten. Unter anderem ist eine flächendeckende Mitarbeiterbefragung vorgesehen.

Im dritten Quartal 2010 wurde das BEM neu organisiert und wird nunmehr zentral durch das Personalreferat gesteuert. Es wurden seitdem 475 Beschäftigten Angebote unterbreitet. Bislang erhielt das Personalreferat 88 schriftliche Bitten um ein Gespräch bei den zuständigen Personal- und Verwaltungsleitungen der JVA und des Strafvollzugsamtes. Die Rückmeldungen der Kolleginnen und Kollegen sind überwiegend positiv; die Akzeptanz des Verfahrens und die Gesprächsbereitschaft nehmen zu.

Zusätzlich wurde in der JVA Billwerder Ende letzten Jahres Ohrakupunktur angeboten. Das Angebot nahmen 39 Bedienstete an; es wird sehr positiv bewertet. Dementsprechend hat die JVA Billwerder das Angebot im laufenden Jahr wieder aufgegriffen und bietet die Ohrakupunktur nunmehr ganzjährig an. Die Ohrakupunktur ist eine Entspannungstechnik, die zur Unterstützung der Stressbewältigung, Stärkung der inneren Stabilität und Entspannung sowie zur Unterstützung bei der Nikotinentwöhnung beiträgt.

Das Strafvollzugsamt fördert den Betriebssport sowohl finanziell als auch materiell. Das bestehende Betriebssportangebot für Strafvollzugsbedienstete konnte 2010 um eine weitere Sparte auf nunmehr neun Sparten erweitert werden (Tischtennis, Laufen, Volleyball, Bowling, Aikido, Judo, Tauziehen, Fußball und Triathlon).

Im Bereich des Dienstsportes wurde die Zahl der von den Bediensteten pro Jahr zu absolvierenden Sporteinheiten von drei auf sechs verdoppelt. Des Weiteren prüft das Strafvollzugsamt eine Ausweitung des Dienstsportes.

Im Bereich der Fortbildung wurden insgesamt 13 Veranstaltungen zu Fitness, Stressbewältigung und Entspannung durchgeführt (Cardiotraining, Vitalität und Entspannung, Gesundheitstraining, Stressbewältigung, Kyusho und ähnliches). 61 Bedienstete haben dieses Angebot angenommen.

Zusätzlich wird für interessierte Beschäftigte eine Ernährungsberatung durch den Sportkoordinator, einen ausgebildeten Gesundheitslehrer, angeboten.

(2) Behörde für Inneres und Sport für Berufsfeuerwehrleute

Die Berufsgruppe der Berufsfeuerwehrleute hat einen Anteil von 17,1 % am Personalkörper der gesamten Behörde für Inneres und Sport (BIS). Bei einem Personalbestand von 2.149 Beschäftigten (statistischer Personalbestand – Einzelplan und Feuerwehrakademie) lag die standardisierte Fehlzeitenquote der Feuerwehr im Jahr 2010 bei 10,4 %. Sie liegt damit einen Prozentpunkt über der Vorjahresquote und 3,2 Prozentpunkte über der standardisierten Fehlzeitenquote FHH-Gesamt von 7,2 %.

Beschäftigte im Feuerwehreinsatzdienst sind sowohl höchsten körperlichen Belastungen als auch gefahrgeneigten Tätigkeiten ausgesetzt. Sie sind deshalb nur bei vollständiger Gesundheit dienst- und damit einsatzfähig. Dieser Umstand ist maßgeblicher Grund für die über dem Hamburger Durchschnitt liegende Fehlzeitenquote. Erschwerend hinzu kommt ein neuer Rekordwert von 235.165 Einsätzen (über 10 % Einsatzsteigerung seit 2007), der mit dem annähernd gleichen Personalbestand bewältigt werden musste, da sich die Mehrzahl neu eingestellter Beamtinnen und Beamten noch in der Ausbildung befindet.

Das 2009 auf den Weg gebrachte Gesundheitsmanagement-Projekt „aktiFit – für Feuerwehr, Familie und mich“ kann inzwischen Ergebnisse vorweisen. Nach der Problemanalyse wurden Handlungsfelder festgelegt, Ziele entwickelt und Ideen zur Umsetzung dieser Ziele abgeleitet. Mit der Veröffentlichung des Analyseberichts im Juni 2010 hat die Feuerwehrführung das BGM eingeführt. Sie versteht es als kontinuierlichen, kulturverändernden Prozess, der neben der Gesundheitsförderung auch den Arbeitsschutz und die Organisations- und Personalentwicklung umfasst. Ziel des BGM ist es, die Gesundheit und Arbeitszufriedenheit und damit die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft aller Feuerwehrangehörigen zu erhalten und zu stärken.

Um für die Evaluation ein regelmäßig einsetzbares Kontrollinstrument der Wirksamkeit von Maßnahmen zu haben, wurde in Zusammenarbeit mit der HAW Hamburg ein Fragebogen zur Arbeitssituation entwickelt, der im November 2010 erstmalig zur Befragung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingesetzt wurde. Die außergewöhnlich hohe Beteiligung von 61 % der Beschäftigten macht das große Interesse deutlich, mit dem die Aktivitäten der Projektgruppe aktiFit verfolgt und auch unterstützt werden. Nach der ersten groben Sichtung der Befragungsergebnisse wurden die Analyseergebnisse des Projektes aktiFit und der Weg, der mit den ersten sechs Maßnahmenplanungen eingeschlagen wurde, bestätigt.

Die Maßnahmen beziehen sich auf die Führungskräfteentwicklung mit den Schwerpunkten Führungsverständnis, Vertrauen, Kommunikation und Gesundheit – beginnend mit der obersten Führungsebene – sowie die angemessene Ausstattung der Feuer- und Rettungswachen/Abteilungen mit Sportgeräten (Laufbänder und Ergometer) für Ausdauertraining. Außerdem ist mit der Ausbildung von sozialen Ansprechpartnern, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor Ort an den einzelnen Dienststellen in wie auch immer gearteten Krisensituationen Hilfestellung leisten sollen, begonnen worden. Damit wird den zunehmenden psychischen Belastungen durch steigende Einsatzzahlen, körperliche Übergriffe bei Einsätzen, die Frage der Sinnhaftigkeit einiger Einsätze und emotional

schwer zu verarbeitenden dienstlichen und privaten Erlebnissen Rechnung getragen. Hinzu kommen eine Maßnahme im Aufgabenfeld Rettungsdienst, bei der durch Rettungsdienst-Koordinatoren zur Verbesserung der Organisationsabläufe und der hierarchieübergreifenden Kommunikation beigetragen soll sowie eine Maßnahme zur feuerwehrinternen Information und Kommunikation, mit der unter anderem Lösungsansätze für ein spezielles Kommunikationskonzept für die Feuerwehr Hamburg erstellt werden.

Das BGM ist als ständige Einrichtung fest in der Feuerwehr Hamburg verankert.

(3) Behörde für Inneres und Sport für Polizeivollzugsbedienstete

Die Berufsgruppe der Polizeivollzugsbediensteten hat einen Anteil von 66,1 % am Personalkörper der gesamten BIS. Bei einem Personalbestand von 8.053 Beschäftigten im Polizeivollzugsdienst (statistischer Personalbestand – Einzelplan) lag die standardisierte Fehlzeitenquote dieser Berufsgruppe 2010 bei 8,6 %. Sie ist gegenüber dem Vorjahr (7,9 %) um 0,7 Prozentpunkte gestiegen.

Polizeibeamtinnen und -beamte sind im Dienst besonderen körperlichen Anforderungen und Gefährdungen ausgesetzt. Das entsprechende berufsimmanente Risiko von Verletzungen und Erkrankungen kann daher die Fehlzeitenquote im Vergleich zu anderen Berufsgruppen überproportional negativ beeinflussen.

Zum Jahresthema „Rücken und Bandscheibe“ fanden drei Gesundheitstage statt, an denen neben Fachvorträgen weitergehende Informationsmöglichkeiten vor Ort angeboten wurden. Interessierte konnten sich dort über die Unterstützungsleistungen der verschiedenen Fachdienststellen informieren und anhand von praktischen Erläuterungen Hilfestellungen für ihre Rückengesundheit erhalten. Es ist in Fortsetzung dieses Maßnahmenbündels zur BGF vorgesehen, auch zum überbehördlichen Schwerpunktthema des Jahres 2011 „Psychische Gesundheit“ einen zentralen Gesundheitstag sowie mehrere dezentrale Veranstaltungen durchzuführen.

Ob und inwieweit die bisherigen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung Auswirkungen auf die Fehlzeitenquote haben, ist – wie bei vielen Präventionsmaßnahmen – nicht direkt nachweisbar. Die Polizei betrachtet die steigende Fehlzeitenquote der letzten Jahre mit Besorgnis und prüft deshalb aktuell die Einrichtung eines BGM.

(4) Bezirksamt Hamburg-Mitte für Bürofach-/Bürohilfskräfte und leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute

Die Bürofach-/Bürohilfskräfte (518 Beschäftigte) haben einen Anteil von 33,5 % am gesamten Personalbestand des Bezirksamtes Hamburg-Mitte; der Anteil der leitenden/entscheidenden Verwaltungsfachleute (329 Beschäftigte) beträgt 21,3 %. Die Fehlzeitenquote beträgt 10,8 % bei den Bürofach-/Bürohilfskräften und ist damit nach einem kurzfristigen Rückgang (von 2008 zu 2009 von 11,3 % auf 9,4 %) wieder angestiegen. Im Vergleich dazu liegt die Quote bei den leitenden/entscheidenden Verwaltungsfachleuten unverändert bei 8,4 %.

Die Ausgangslage in den Dienststellen ist vielschichtig. Die Situation ist in beiden Berufskategorien jedoch dadurch geprägt, dass häufige Kundenkontakte zu teilweise schwieriger Klientel notwendig sind. Im Zusammenhang mit Konsolidierungszwängen, daraus resultierenden Arbeitsverdichtungen und damit erhöhten Arbeitsbelastungen ergeben sich hier besonders für langjährig beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhebliche gesundheitsschädliche Belastungen, so dass es in vielen Fällen zu wiederkehrend längeren Ausfällen kommt. Aufgrund der Erfahrung aus der langjährigen Betreuung von erkrankten Beschäftigten ist beim Personalservice Hamburg-Mitte jedoch auch die Erkenntnis gewachsen, dass viele Krankheitsursachen in der Person selbst bedingt sind und hier keine dienstlichen Zusammenhänge festzustellen sind.

Der Arbeitskreis „Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“ bietet hier unter anderem einen Anlaufpunkt, um den belasteten Beschäftigten mit einem multiprofessionellen Team aus einem Arbeitsmediziner, einer Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Personalrat, der Schwerbehindertenvertretung und weiteren Mitarbeitern hilfreich zur Seite zu stehen. Daraus werden dann im Bedarfsfall auch Maßnahmen wie Beratungen, Teammaßnahmen, Coachings etc. abgeleitet und in Zusammenarbeit mit dem ZAF umgesetzt.

Weiterhin werden den durch Kundenkontakte stark belasteten Bereichen Maßnahmen zur spezifischen Gesundheitsförderung wie zum Beispiel Kurse zur Stressreduktion und zum Umgang mit schwierigem Publikum angeboten.

Im Rahmen einer integrativen Personalarbeit betreut der Personalservice seit Einführung des BEM verstärkt langfristig erkrankte Beschäftigte und schöpft hier in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen, dem AMD, dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung alle derzeit zur Verfügung stehenden Möglichkeiten aus.

Die Beschäftigten beider berichtspflichtiger Berufskategorien sind in allen Fachbereichen des Bezirksamtes vertreten. Dies erschwert den Einsatz von strukturellen Einzelmaßnahmen. Neben den regelmäßigen Bewegungsangeboten des Bezirksamtes soll jedoch, soweit eine Differenzierung möglich ist, ein Schwerpunkt auf zielgruppenorientierten Angeboten liegen, um auf Belastungsfaktoren noch spezifischer eingehen zu können. Dies werden unter anderem Angebote zum Umgang mit Stress und mit schwierigem Publikum sein.

Ein weiterer Fokus wird auf Angeboten liegen, die die Stärkung der Eigenverantwortlichkeit der Beschäftigten für die eigene Gesundheit zum Ziel haben. Hier sind Vorträge zum Thema Gesundheitsvorsorge (wie zum Beispiel Krebsvorsorge, Herz-Kreislauf-Beschwerden und Schlafstörungen) geplant. Außerdem soll die eigenständige Nutzung des Gesundheitsraumes durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Möglichkeit zum selbstständigen Gerätetraining) durch Angebote zur Trainingseinführung verstärkt beworben werden.

Teammaßnahmen, Coachings und Konfliktberatung in Zusammenarbeit mit dem ZAF haben sich in der Vergangenheit bewährt und werden auch weiterhin einzelfallbezogen eingesetzt.

Um eine gesundheitsgerechte Führung durch gut qualifizierte Führungskräfte zu fördern, hat das Bezirksamt Hamburg-Mitte 2009/2010 die Teilnahme von zahlreichen Führungskräften an der „Neuen Führungsfortbildung“ des ZAF unterstützt. Dies ist auch für 2011 geplant. Um die Kompetenz

zum Umgang mit schwierigen Führungssituationen zu stärken, sind außerdem Veranstaltungen zum Thema „Umgang mit Konflikten“ für die Führungskräfte vorgesehen.

(5) Bezirksamt Altona für leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute und sozialpädagogische Fachkräfte

Die leitenden/entscheidenden Verwaltungsfachleute (229 Beschäftigte) haben einen Anteil von 19,9 % am gesamten Personalbestand des Bezirksamtes Hamburg-Altona; der Anteil der sozialpädagogischen Fachkräfte (188 Beschäftigte) beträgt 16,6 %. Die standardisierte Fehlzeitenquote betrug 6,8 % bei den leitenden/entscheidenden Verwaltungsfachleuten und 7,6 % bei den sozialpädagogischen Fachkräften.

Von diesen 229 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind 53 dem Jobcenter team.arbeit.hamburg zugeordnet. Die Zuständigkeit für diese Beschäftigten soll ab 1. Januar 2012 an die zuständige Fachbehörde übergehen. Die Fehlzeitenquote beträgt in diesem Bereich 9,5 %. Das Bezirksamt leistet einzelfallbezogene Beratung. Die übergeordnete Planung der Aktivitäten im Bereich der Gesundheitsförderung obliegt, wie auch das BEM-Verfahren, für die zugewiesenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem Jobcenter team.arbeit.hamburg.

Die Fehlzeitenquote für leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute im Bezirksamt Altona beträgt bei 176 Köpfen 7,8 %. Bei der Auswertung wurden elf Bereiche (Abteilungen bzw. Abschnitte) ermittelt, in denen der Richtwert um mehr als einen Prozentpunkt überschritten wurde. In neun Bereichen überwiegen die Kurzzeiterkrankungen und in zwei Bereichen die Langzeiterkrankungen. Die langzeiterkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über das BEM-Verfahren erfasst und betreut. Bei diesem Personenkreis sind teils schwere Erkrankungen aufgetreten, die nicht ursächlich mit dem Arbeitsplatz in Verbindung stehen und sich durch betriebliche gesundheitsfördernde Maßnahmen nicht beeinflussen lassen.

Individuelle Maßnahmen, die schon jetzt für diese Berufskategorie angewandt und auch weiterhin eine wesentliche Rolle spielen werden, sind stufenweise Wiedereingliederungen im Tarifbereich und Diensterleichterungen im Beamtenbereich, Teamentwicklungsmaßnahmen, Einzelcoaching, Mediation sowie Beratungen und Empfehlungen etwa durch den AMD, die Schwerbehindertenvertretung, die Sozialberatung oder die Personalentwicklung.

Weitere Einzelmaßnahmen wie Veranstaltungen zu gesundem Verhalten am Arbeitsplatz oder Team- und Einzelcoachings werden im Bedarfsfall ebenfalls weiterhin eingesetzt.

Darüber hinaus sind Fortbildungsveranstaltungen für Vorgesetzte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Dienstvereinbarung zum Umgang mit Konflikten und Fehlverhalten im Bezirksamt Altona geplant. Hinsichtlich der Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche (MAVG) hat ein Seminar speziell für Vorgesetzte bereits stattgefunden; ferner wird ein Seminar für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stattfinden.

Für die Berufsgruppe der sozialpädagogischen Fachkräfte liegt der durch das ZPD ermittelte Richtwert bei 6,3 %. Auszuwerten sind die Bereiche, die diesen Richtwert um mehr als einen Prozentpunkt überschreiten, also in denen eine Fehlzeitenquote über 7,3 % ermittelt wurde. Innerhalb der

Berufsgruppe der sozialpädagogischen Fachkräfte wurden im Bezirksamt Altona sechs Bereiche identifiziert, in denen die Fehlzeitenquote um mehr als einen Prozentpunkt vom Richtwert abweicht.

In allen Bereichen überwiegen die Kurzzeiterkrankungen. Die wenigen langzeiterkrankten Mitarbeiter werden über das BEM-Verfahren als Einzelfälle betreut. Auch für sozialpädagogische Fachkräfte hat das Bezirksamt Teamentwicklungen und Einzelcoachings durchgeführt. Diverse Maßnahmen wurden auch über das Sozialpädagogische Fortbildungszentrum am Südring realisiert.

Maßnahmen, die schon jetzt für diese Berufskategorie angewandt und auch weiterhin eingesetzt werden, sind stufenweise Wiedereingliederungen im Tarifbereich sowie Diensterleichterungen im Beamtenbereich, Teamentwicklungsmaßnahmen, Einzelcoachings (sowohl für Führungskräfte als auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter), Mediation, Supervisionen und Coachings im Sozialpädagogischen Fortbildungszentrum am Südring sowie Beratungen und Empfehlungen durch den AMD, die Schwerbehindertenvertretung, die Sozialberatung oder die Personalentwicklung.

Weitere Einzelmaßnahmen wie Veranstaltungen zu gesundem Verhalten am Arbeitsplatz oder Team- und Einzelcoachings werden im Bedarfsfall ebenfalls weiterhin eingesetzt.

Auch für die Berufsgruppe der sozialpädagogischen Fachkräfte sind Seminare für Vorgesetzte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Dienstvereinbarung zum Umgang mit Konflikten und Fehlverhalten im Bezirksamt Altona geplant. Selbstverständlich gelten die In-House-Fortbildungsangebote zum MAVG für alle Berufsgruppen, die im Bezirksamt vertreten sind.

(6) Bezirksamt Hamburg-Nord für leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute

Der Anteil der Berufskategorie der leitenden/entscheidenden Verwaltungsfachleute (224 Personen) am gesamten Personalbestand des Bezirksamtes Hamburg-Nord beträgt 20,2 %. Die standardisierte Fehlzeitenquote dieser Berufskategorie betrug im Berichtsjahr 6,6 %.

Den leitenden/entscheidenden Verwaltungsfachleuten stehen alle Maßnahmen der BGF offen, die für die Beschäftigten angeboten werden. Als zielgruppenspezifische Maßnahmen sind insbesondere Coachings und Mediationen zu nennen, die im vergangenen Jahr zahlreich durchgeführt wurden. Insgesamt zehn Maßnahmen dieser Art kamen fast ausnahmslos dieser Berufskategorie zugute.

Darüber hinaus bemüht sich das Bezirksamt Hamburg-Nord unter anderem durch Wiedereingliederungsvereinbarungen mit Beschäftigten, die längerfristig erkrankt waren, die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern. Ergänzend werden im Bedarfsfall technische und organisatorische Maßnahmen ergriffen, die darauf abzielen, gesundheitliche Beeinträchtigungen zu kompensieren, zum Beispiel höhenverstellbare Schreibtische oder die Erleichterung der Bildschirmarbeit durch spezifische Software. Bei genauerer Betrachtung der Fehlzeiten ist auffällig, dass diese überproportional von den weiblichen Beschäftigten verursacht werden. So liegt der Frauenanteil in der Berufsgruppe bei rund 58 %, der Anteil an den Kurzerkrankungen (1-3 Tage) bei 66 %, bei 21-30 Tagen sogar bei 86 %. Als Konsequenz daraus ist beabsichtigt, 2011 verstärkt spezifische Angebote für weibliche Beschäftigte dieser Berufskategorie zu konzipieren und anzubieten.

Ebenso auffällig ist die Tatsache, dass es sich bei der überwiegenden Anzahl der Erkrankungen um Kurzeiterkrankungen von 1-3 Tagen handelt; sie machen rund 79 % der Fälle aus. Auf Grundlage dieser Auswertungen sind unter anderem folgende Maßnahmen geplant: Informationsveranstaltung zum Thema Migräne / Kopfschmerzen, Angebot einer mobilen Massage speziell für Rücken und Nacken, Seminar „Burnout erkennen und vermeiden“ sowie ein Seminar „Umgang mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz“.

Zusätzlich werden die bisherigen Maßnahmen fortgesetzt, zum Beispiel Gripeschutzimpfung, Fit am Bildschirm, Bewegungspause oder Workshops zum BEM. Die Kooperation mit dem Projekt Gesundheitscoaching wird zudem weitergeführt.

(7) Bezirksamt Wandsbek für Bürofach-/Bürohilfskräfte

Das Bezirksamt Wandsbek beschäftigt 489 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dieser Berufskategorie. Das entspricht einem Anteil von 33,5 % des statistischen Personalbestandes. Die standardisierte Fehlzeitenquote für diese Berufskategorie lag 2010 bei 10,2 % (Richtwert 8,4 %). Im Vergleich zum Vorjahr ist die Fehlzeitenquote um 1,7 Prozentpunkte gestiegen.

Diese Beschäftigten sind in allen Fachämtern des Bezirksamtes Wandsbek vertreten, insbesondere auch in publikumsintensiven Bereichen mit direktem Kundenkontakt. Gesundheitsfördernde Maßnahmen speziell für diese Berufskategorie sind daher schwer realisierbar. Dadurch sind sie erhöhten Gefährdungen – zum Beispiel einer erhöhten Ansteckungsgefahr durch den direkten Kundenkontakt, psychischen Belastungen durch teilweise schwieriges Publikum und vereinzelt Bedrohungssituationen sowie Lärmbelastungen – ausgesetzt.

Die Analyse der Fehlzeitendaten hat ergeben, dass 73 % aller Erkrankungen die Krankheitsdauer von 1-3 Tagen nicht übersteigen. Das entspricht einem Anteil von 20,6 % an den Arbeitsunfähigkeitstagen. Gleichzeitig wurde ermittelt, dass 35 % der Krankheitstage durch 1,9 % der Erkrankungen (44 Krankheitsfälle) mit einer Dauer von mehr als 30 Tagen verursacht wurden. Die Erfahrungen aus dem BEM zeigen, dass nur teilweise betrieblich beeinflussbare Gründe für die hohen Fehlzeiten vorliegen. Aus diesem Grund ist es besonders schwierig, Einfluss auf die Fehlzeiten von Langzeiterkrankten zu nehmen.

Im Jahr 2011 wird das Bezirksamt das zentrale Jahresthema „Psychische Gesundheit“ aktiv aufgreifen und geeignete Maßnahmen hierzu anbieten. Darüber hinaus wird weiterhin an der erfolgreichen Durchführung des BEM-Verfahrens und am gezielten Einsatz von Coaching- und Teamentwicklungsmaßnahmen festgehalten. Des Weiteren soll auch die Inanspruchnahme des zentralen Fortbildungsangebotes zum Jahresthema, zum Beispiel zu den Themen Stress und Belastungen, angeregt werden.

(8) Bezirksamt Bergedorf für leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute und sozialpädagogische Fachkräfte

Die Berufskategorie der leitenden/entscheidenden Verwaltungsfachleute (106 Personen) entspricht einem Anteil von 19,2 % am Personalbestand des Bezirksamtes Bergedorf; die standardisierte Fehl-

zeitenquote lag 2010 bei 7,5 %. Die Berufskategorie der sozialpädagogischen Fachkräfte (85 Personen) entspricht einem Anteil von 15,4 % am Personalbestand des Bezirksamtes Bergedorf; die standardisierte Fehlzeitenquote lag 2010 bei 7,4 %.

Diese Berufskategorie ist auf alle Fachämter und den Jobcenter team.arbeit.hamburg verteilt. Der größte Anteil mit 29,24 % findet sich bei den Beschäftigten der Jobcenter team.arbeit.hamburg, mit 13 von 17 Langzeiterkrankten. Aus stattgefundenen und laufenden Verfahren zum BEM sind Einzelheiten über Erkrankungen bekannt, so dass in vielen Fällen ein Zusammenhang mit der Tätigkeit nicht hergestellt werden kann und Maßnahmen über Wiedereingliederungen und gesundheitsgerechte Büroausstattung hinaus nicht greifen. Flankierend stehen allen Beschäftigten die regelmäßige Ohrakupunktur und das Gesundheitscoaching zur Verfügung.

Die Fehlzeiten im Jobcenter team.arbeit.hamburg könnten zum Teil auch aus der Unsicherheit über den Fortbestand ab 01.01.2011 resultieren und durch fortlaufend die Arbeit erschwerende Technikprobleme bedingt sein. Als konkreten Ansatz gab es ein Gespräch über mögliche Maßnahmen der BGF mit einigen Teamleitungen. In allen anderen Bereichen sollen ebenfalls die regelmäßigen Angebote der Ohrakupunktur, des Gesundheitscoachings, der Teamentwicklung und im Beratungsgespräch vereinbarte passgenaue Einzelmaßnahmen greifen. Ein spezielles Konzept oder eine Maßnahme speziell für diese Berufskategorie ist nicht erforderlich.

Die Berufskategorie der sozialpädagogischen Fachkräfte verteilt sich auf alle Fachämter des Dezernates Soziales, Jugend und Gesundheit. Der größte Anteil (42 % aller Sozialpädagogischen Fachkräfte, das sind 36 Beschäftigte) findet sich im Allgemeinen Sozialen Dienst des Jugendamtes (ASD). Allein hier gab es 2010 14 Langzeiterkrankungen. In den entsprechenden BEM-Verfahren konnten keine arbeitsplatzbezogenen Faktoren lokalisiert werden.

Darüber hinaus gab es eine erhöhte Anzahl von Kurzfehlzeiten. Die Arbeit im ASD erfordert eine besondere psychische Belastbarkeit, die der Umgang mit der zum Teil sehr schwierigen oder sehr anspruchsvollen Klientel bedingt. Neuere wissenschaftliche Erkenntnisse gehen davon aus, dass gesundheitsbewusste Beschäftigte bei gesundheitlichen Beschwerden eher eine Kurzfehlzeit nutzen, um sich zu regenerieren, bevor sie ernsthaft und länger erkranken. Dies ist lediglich eine Annahme, die es zu klären gilt. Im ASD gibt es regelmäßig Teamentwicklungsmaßnahmen, zum Teil auch Supervisionen, die zur Klärung genutzt werden können.

Hinzu kommt, dass der Bereich ASD im Laufe des Jahres 2010 mit ins neue Dienstleistungszentrum eingezogen ist. Das Bevorstehen einer völlig neuen Arbeitssituation, die in der Planung teilweise auf Abwehr bei den Beschäftigten gestoßen ist, könnte auch ein Auslöser für die erhöhten Fehlzeiten sein. Hinzu kommen anfängliche Klimatisierungsprobleme in den neuen Räumlichkeiten. Im laufenden Jahr wird speziell auf diese Effekte geachtet. Eine Begleitung der Beschäftigten des Dienstleistungszentrums in dieser Veränderungssituation durch das Gesundheitscoaching ist bereits in Planung und wird im laufenden Jahr individuell umgesetzt.

(9) Bezirksamt Harburg für Bürofach-/Bürohilfskräfte

Die Berufskategorie der Bürofach-/Bürohilfskräfte entspricht mit 327 einem Anteil von 40,5 % am Personalbestand des Bezirksamtes Harburg. Die standardisierte Fehlzeitenquote lag 2010 bei 9,7 %.

Das Bezirksamt Harburg ist seit Jahren aktiv auf dem Feld der BGF. Gemeinsam mit dem AMD werden Bedarfe analysiert und Maßnahmen geplant. Jetzt ist das Bezirksamt Harburg erstmals berichtspflichtig im Rahmen der vergleichenden Fehlzeitenanalyse.

Besondere Aktivitäten hinsichtlich der Berufskategorie der Bürofach-/Bürohilfskräfte waren in den vergangenen Jahren nicht erforderlich, da hier keine überdurchschnittlichen krankheitsbedingten Fehlzeiten zu verzeichnen waren.

Bei der Auswertung der Fehlzeiten für das Jahr 2010 konnte keine besondere Ballung innerhalb bestimmter Dienststellen festgestellt werden. Auffällig ist jedoch eine eklatante Steigerung unfallbedingter Ausfallzeiten, die – soweit die Diagnosen bekannt sind – zu einem überwiegenden Teil auf glatteisbedingte Unfälle zu Jahresbeginn zurückzuführen sind. Hieraus entstandene Ausfallzeiten betragen in Einzelfällen mehrere Monate bis zu einem Jahr.

Geplante Aktivitäten, die dazu geeignet wären, zielgerichtet die Ursache dieser Fehlzeiten zu bekämpfen, sind aus diesem Grunde nicht erkennbar. Nach wie vor wird betroffenen langzeiterkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das BEM empfohlen. Im Rahmen des regelmäßig stattfindenden Arbeitskreises Gesundheit wird das Angebot an gesundheitsfördernden Maßnahmen diskutiert und die entsprechenden Fortbildungen des ZAF im Hause angeboten.

D.2.5. Fazit

Die standardisierten Fehlzeitenquoten sind ein adäquates Mittel, um herauszufinden, wo Handlungsbedarf besteht. Sie eignen sich nicht dazu, Aussagen über den Erfolg von einzelnen Maßnahmen und Angeboten zur betrieblichen Gesundheitsförderung zu treffen. So kann aus dem Anstieg der Fehlzeitenquote, die der PSB ausweist, keineswegs geschlossen werden, dass die Bemühungen der BGF nicht ausreichend greifen würden. Die Daten zu den Fehlzeiten, die das ZPD unterjährig für die Personalabteilungen der Behörden und Ämter aufbereitet, liefern diesen nur erste Hinweise und fordern dazu auf, genau hinzuschauen, wo es Auffälligkeiten und Abweichungen gibt, um dann zielgerichtet und bedarfsorientiert handeln zu können.

Dennoch fällt auf, dass im Vergleich zum Vorjahr mehr Bezirksämter im Rahmen der vergleichenden Fehlzeitenanalyse berichtspflichtig waren. Hier bedarf es genauerer Analysen, um arbeitsbedingte Einflussfaktoren auf die Gesundheit – und damit Interventionsmöglichkeiten – zu identifizieren. Hilfreich sein kann dabei der Austausch zwischen den für Gesundheitsförderung zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Behörden und Ämtern. Das im Berichtsjahr gegründete Netzwerk Gesundheit kann zu einem Forum für einen solchen Austausch werden.

An erster Stelle steht jedoch die Intensivierung der internen Kooperation derjenigen, die sich unter verschiedenen Fragestellungen und aus verschiedenen Perspektiven mit dem Erhalt der Gesundheit und der Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen: Zu nennen sind hier neben den für Gesundheitsförderung, Sucht- und Sozialberatung zuständigen Beschäftigten vor allem die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte, die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die Verantwortlichen für das BEM sowie die Personalentwicklerinnen und -entwickler, aber auch die einzelnen Führungskräfte. Die weitere Verankerung der Gesundheitsförderung sowohl im Bewusstsein der handelnden Personen als auch in der Organisation bleibt also nach wie vor auf der Agenda.

Die Intensivierung der Zusammenarbeit der verschiedenen betrieblichen Akteurinnen und Akteure im Bereich Gesundheit stärkt auch das BEM.

D.3 Mobilität und interner Arbeitsmarkt

D.3.1. Die Integration der Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH

Ausgangslage

Aufgrund der Verpflichtung aus § 17 des Gesetzes über den Hamburgischen Versorgungsfonds – Anstalt öffentlichen Rechts (HVFG) – vom 11. April 1995 hatte die FHH als Arbeitgeberin diejenigen Beschäftigten der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH in den internen Arbeitsmarkt zu überführen, die

- zum Stichtag 01.05.1995 als Beschäftigte der FHH zum LBK Hamburg – A.ö.R. übergeleitet wurden und
- innerhalb von sechs Monaten nach Erhalt der Information über das individuelle Rückkehrrecht zur FHH ihre Rückkehr gegenüber der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH erklärten und
- die seit dem 01.05.1995 bis zur Abgabe ihrer Rückkehrerklärung ununterbrochen beschäftigt waren.

Unter den Asklepios-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ursprünglich ihr Rückkehrrecht geltend gemacht haben, waren auch Beschäftigte der Tochterunternehmen CleaniG und TexiG, denen ein Rückkehrrecht zunächst nicht zuerkannt wurde. Durch die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes (BVerfG), dass § 17 Satz 1 HVFG mit Artikel 3 Absätze 1 und 2 des Grundgesetzes unvereinbar ist⁸, wurde der Gesetzgeber verpflichtet, spätestens bis zum 31. Dezember 2010 eine verfassungskonforme Neuregelung zu treffen. Mit der Drucksache 19/7881 ist die Bürgerschaft dieser Verpflichtung am 16.12.2010 nachgekommen, das Änderungsgesetz ist zum 01.01.2011 in Kraft getreten. Aufgrund des geänderten § 17 HVFG sind nunmehr unter den gesetzlich näher geregelten Voraussetzungen auch die Beschäftigten der ehemaligen Reinigungsbetriebe CleaniG GmbH und TexiG GmbH (jetzt: Sitex) in den Kreis der Rückkehrberechtigten aufgenommen worden. Die Rückkehrerinnen und Rückkehrer der CleaniG GmbH und TexiG GmbH (jetzt: Sitex) sind allerdings noch nicht Gegenstand dieses Berichtes, da die Rückkehr erst bis spätestens Februar 2012 zu erfolgen hat.

⁸ Das BVerfG hat in seinem Beschluss vom 14. April 2010 beanstandet, dass der Gesetzgeber das den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der LBK Hamburg GmbH eingeräumte Rückkehrrecht den Reinigungskräften, die bei einem 100%igen Tochterunternehmen beschäftigt waren, zunächst vorenthielt. Darin sah das BVerfG eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung von Arbeitnehmergruppen und wegen des besonders hohen Frauenanteils bei den Reinigungskräften zugleich eine mittelbare geschlechtsspezifische Diskriminierung. Die Bürgerschaft hat den Beschluss des BVerfG umgesetzt und den Anwendungsbereich des Rückkehrrechts unter bestimmten Voraussetzungen auf Beschäftigte von LBK - bzw. Asklepios - Tochterunternehmen erweitert.

Bisherige Ergebnisse

Von ursprünglich 1.616⁹ Asklepios-Mitarbeiterinnen und –Mitarbeitern, die ihr Rückkehrrecht erklärt hatten, wurden bis zum 31.12.2010 mit insgesamt 1.473¹⁰ Personen Arbeitsverträge geschlossen. Von diesen Beschäftigungsverhältnissen wurden 140 zwischenzeitlich beendet¹¹, davon 49 im Jahr 2010. Bis zum Berichtsstichtag konnten 585 Personen dank der Aufnahmebereitschaft der Behörden und Ämter auf eine ausfinanzierte Stelle vermittelt werden, davon allein 175 im Jahr 2010.

Damit ist es gelungen, fast 40 % aller Rückkehrberechtigten, mit denen ein Arbeitsvertrag zustande gekommen ist, dauerhaft zu versetzen¹². Zuzüglich der beendeten Arbeitsverhältnisse hat sich der ursprüngliche Personalbestand der Rückkehrerinnen und Rückkehrern in der Dienststelle PSI beim Personalamt um 49 % verringert.

Folgende Tabelle stellt zunächst die Ausgangssituation zum 01.07.2008 dar, bevor über den Fortgang der Integration zum 31.12.2010 Auskünfte gegeben werden. Hierbei wird ein Vergleich zum Vorjahr (Stichtag 31.12.2009) gezogen.

⁹ Ohne die Beschäftigten der ehemaligen Reinigungsbetriebe CleaniG GmbH und TexiG GmbH, bei denen das Rückkehrrecht zunächst nicht anerkannt wurde.

¹⁰ Die Anpassung der Anzahl der Arbeitsverträge (31.12.2009: 1.472 Arbeitsverträge) erfolgte aufgrund eines Zuordnungsfehlers in der bisherigen Datenaufbereitung.

¹¹ Hiervon endeten 13 Arbeitsverhältnisse aufgrund des Eintritts in die gesetzliche Altersrente, 29 Arbeitsverhältnisse aufgrund der Bewilligung einer unbefristeten Rente wegen Erwerbsminderung, fünf Arbeitsverhältnisse wurden gekündigt und in 85 Fällen wurde das Beschäftigungsverhältnis mit Zahlung einer Abfindung aufgelöst. Sechs Personen sind verstorben und in zwei Fällen wurde das Beschäftigungsverhältnis aus sonstigen Gründen gelöst.

¹² Bis zum 31.12.2009 entsprach der Anteil 27,9 %.

Asklepios- Kliniken					
	Stichtag 01.07.2008	Stichtag 31.12.2009	Stichtag 31.12.2010	Veränderungen zum Vorjahr	
	abs.	abs.	abs.	abs.	rel.
Rückkehrerklärungen	1.616	1.616	1.616	0	0,0%
- kein Rückkehrrecht	32	24	24	0	0,0%
= Rückkehrberechtigte	1.584	1.592	1.592	0	0,0%
- Umkehrer	67	91	91	0	0,0%
- Ausgeschiedene (Asklepios)	25	25	24	-1	-4,0%
- Verlängerung der Rückkehrfrist	79	0	0	0	
- Vertragsangebot nicht angenommen	7	4	4	0	0,0%
= geschlossene Arbeitsverträge	1.406	1.472	1473*	1	0,1%
- beendete Arbeitsverhältnisse:	12	91	140	49	53,8%
- davon Auflösung mit Abfindung	8	62	85	23	37,1%
- davon Altersrente	1	6	13	7	116,7%
- davon unbefristete EM-Rente	2	21	29	8	38,1%
- davon Kündigungen	1	2	5	3	150,0%
- davon Todesfälle	0	0	6	6	600,0%
- davon sonstige Gründe	0	0	2	2	200,0%
- dauerhafte Versetzungen	209	410	585	175	42,7%
= Personalbestand bei PSI	1.185	971	748	-223	-23,0%

*Die Anpassung der Anzahl der Arbeitsverträge erfolgte aufgrund eines Zuordnungsfehlers in der bisherigen Datenaufbereitung

Tabelle 1 – Integration der Asklepios-Rückkehrerinnen und Rückkehrer im Jahresvergleich

Die insgesamt 585 Versetzungen seit Beginn des Integrationsprozesses verteilen sich zum Berichtsstichtag 31.12.2010 wie folgt auf die Behörden und Ämter. Zum Vergleich wird auch der Vorjahreswert (Stichtag 31.12.2009) dargestellt.

Behörde / BA	Versetzungen 31.12.2010	Versetzungen 31.12.2009	Veränderung abs.
BA Hamburg Mitte	30	24	6
BA Altona	23	21	2
BA Eimsbüttel	18	16	2
BA Hamburg Nord	26	23	3
BA Wandsbek	29	25	4
BA Bergedorf	9	8	1
BA Harburg	5	4	1
Summe der BÄ	140	121	19

Bürgerschaft, RH	1	1	0
Senatskanzlei	4	4	0
Personalamt	42	30	12
Justizbehörde	43	32	11
BSB	62	32	30
BWF	44	27	17
BKM	5	0	5
BSG	46	21	25
BSU	56	49	7
BWA	15	12	3
BIS	59	41	18
FB	68	40	28
Summe der Behörden	445	289	156

Summe insgesamt	585	410	175
------------------------	------------	------------	------------

Tabelle 2: Anzahl der bisherigen Versetzungen in Behörden und Ämter im Jahresvergleich

Personalstrukturdaten der noch zu vermittelnden Rückkehrerinnen und Rückkehrer

Unter Berücksichtigung der 585 dauerhaften Versetzungen und der 140 beendeten Beschäftigungsverhältnisse waren zum 31.12.2010 noch 748 Rückkehrerinnen und Rückkehrer im Personalbestand des Personalamtes, d.h. noch nicht auf ausfinanzierte Stellen in den Behörden und Ämtern versetzt. Die noch zu vermittelnde Klientel stellt sich strukturell wie folgt dar:

Frauen und Männer

Der Anteil der Frauen ist mit 68,2% leicht gestiegen, da 2010 im Verhältnis mehr Männer vermittelt werden konnten.

Geschlecht	Rückkehrer/ -innen					
	Stichtag 31.12.2010		Stichtag 31.12.2009		Veränderung zum Vorjahr	
	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel. (in %-Pkt.)
Frauen	510	68,2%	631	65,0%	-121	-19,2%
Männer	238	31,8%	340	35,0%	-102	-30,0%
Summe	748	100,00%	971	100,00%		

Tabelle 3: Verteilung der Geschlechter innerhalb der Gruppe der Rückkehrerinnen und Rückkehrer

Entgeltgruppen

Alle verbliebenen 748 Rückkehrerinnen und Rückkehrer sind Tarifbeschäftigte, wobei gut die Hälfte der Beschäftigten in die Entgeltgruppen 5 bis 8 eingruppiert ist.

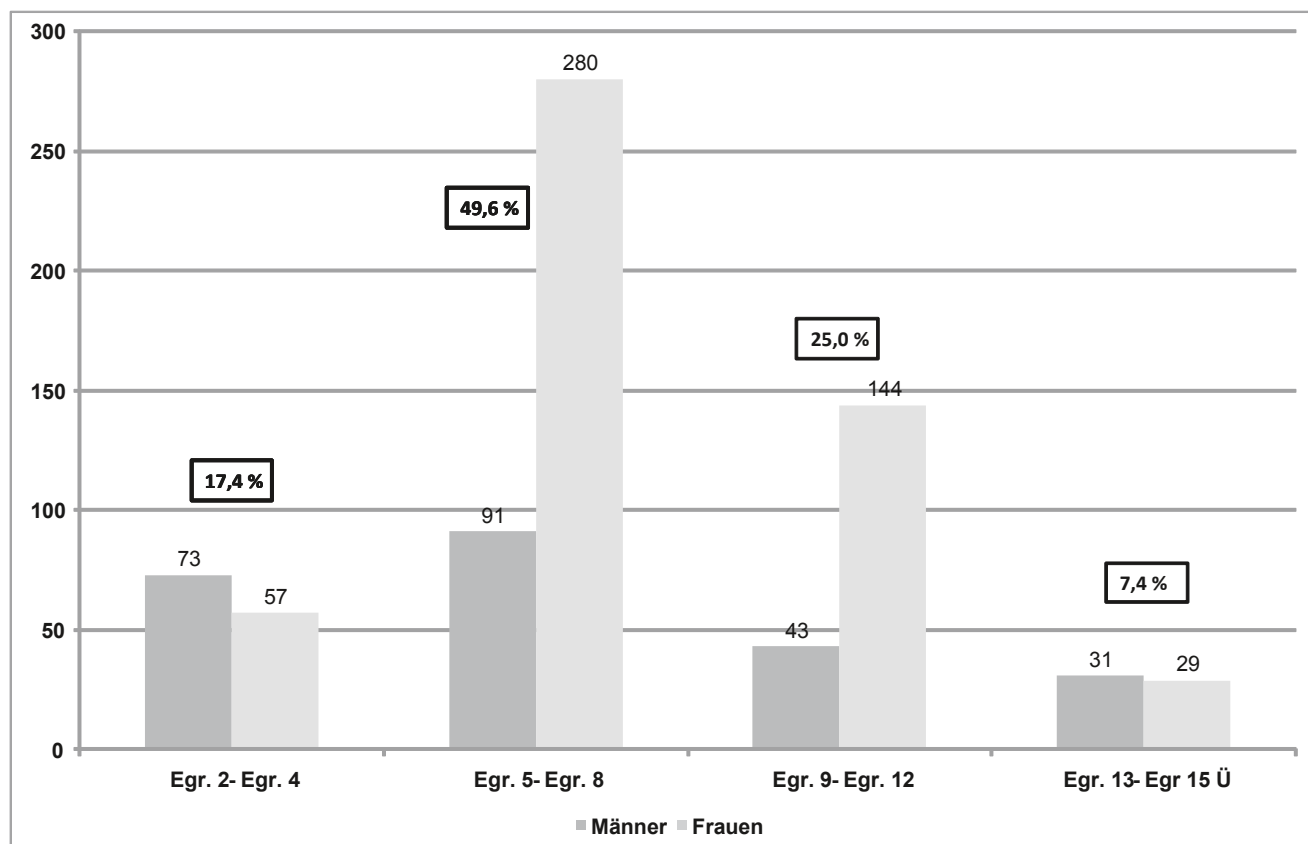


Abbildung 1: Verteilung der Entgeltgruppen nach Geschlecht der Rückkehrerinnen und Rückkehrer

Altersstruktur

Die am stärksten belegten Alterssegmente sind unverändert die Gruppen der Rückkehrerinnen und Rückkehrer zwischen 40 und 49 Jahren (35,0 %) und die zwischen 50 und 59 Jahren (46,8 %). Der Altersdurchschnitt liegt bei 51,8 Jahren.

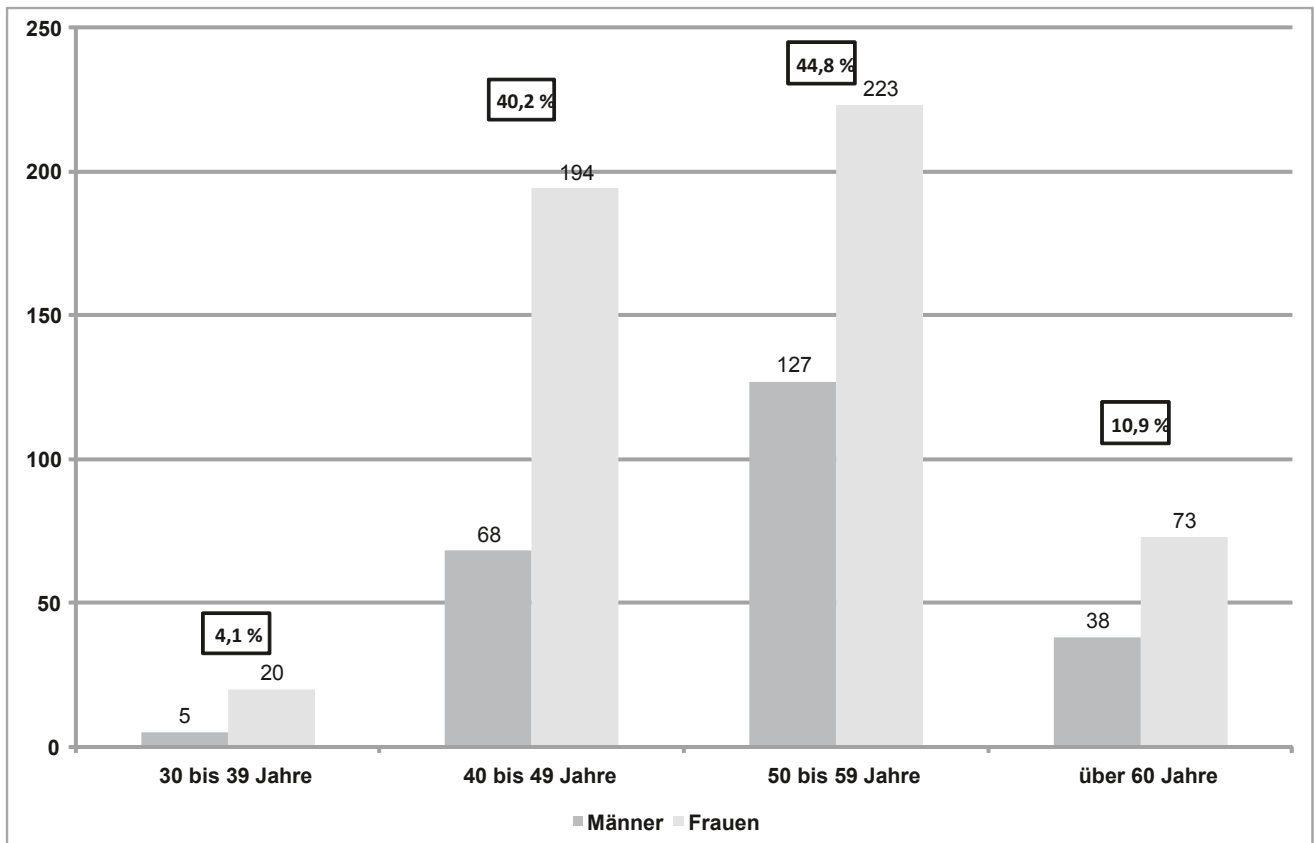


Abbildung 2: Verteilung der Altersgruppen nach Geschlecht bei den Rückkehrerinnen und Rückkehrern

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen

Der Anteil der Schwerbehinderten und der ihnen gleichgestellten behinderten Menschen liegt bei 17,4 % (130 Personen).

Vermittlung

Ziel des Vermittlungsprozesses ist es, die Rückkehrerinnen und Rückkehrer in ausfinanzierte Stellen innerhalb der hamburgischen Verwaltung dauerhaft zu versetzen.

Allerdings standen nicht alle 748 Rückkehrerinnen und Rückkehrer, die zum Berichtsstichtag noch nicht dauerhaft versetzt sind, einer Vermittlung auch zur Verfügung. So war der Integrationsprozess in insgesamt 70 Fällen zeitweilig unterbrochen. Die Gründe dafür waren u.a. befristete Renten wegen Erwerbsminderung, Elternzeiten und Sonderurlaube.

Die verbleibenden 658 Personen sind zum ganz überwiegenden Teil in temporäre Aufgabenfelder des internen Marktes der hamburgischen Verwaltung vermittelt worden.

Hiervon waren **415 Rückkehrerinnen und Rückkehrer** zum Berichtsstichtag weiterhin in längerfristigen, teilweise refinanzierten Rekrutierungsprojekten eingesetzt¹³.

Das Projekt „Pflege an Sonderschulen zur Entlastung des pädagogischen Personals“ wurde durch Staatsrätebeschluss inzwischen verstetigt: 13 examinierte Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger wurden am 01.09.2010 dauerhaft zur Behörde für Schule und Berufsbildung versetzt. Des Weiteren wird das Projekt „Verstärkung des Bezirklichen Ordnungsdienstes“ verstetigt: 19 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Außendienstes wurden zum 01.01.2011 dauerhaft in die Bezirksverwaltung versetzt.

Weitere **172 Personen** waren zur Unterstützung von Regelaufgaben befristet in die Behörden und Ämter abgeordnet.

Das Personalamt hat auch zu Arbeitgebern außerhalb der FHH vermittelt - zum Stichtag 31.12.2010 waren insgesamt **20 Rückkehrerinnen und Rückkehrer** an externe Dritte im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung zugewiesen. Die größte Gruppe (15 Personen) war dabei in unterschiedlichen Funktionen für das Studierendenwerk A.ö.R. tätig.

Qualifizierung

Die überwiegend verwaltungsfremden Berufsbiographien der Rückkehrerinnen und Rückkehrer erfordern die Konzeption spezieller Qualifizierungsmaßnahmen, um die Integrationsperspektive zu erhöhen.

¹³ siehe hierzu auch Personalmanagementbericht 2010, S. 27

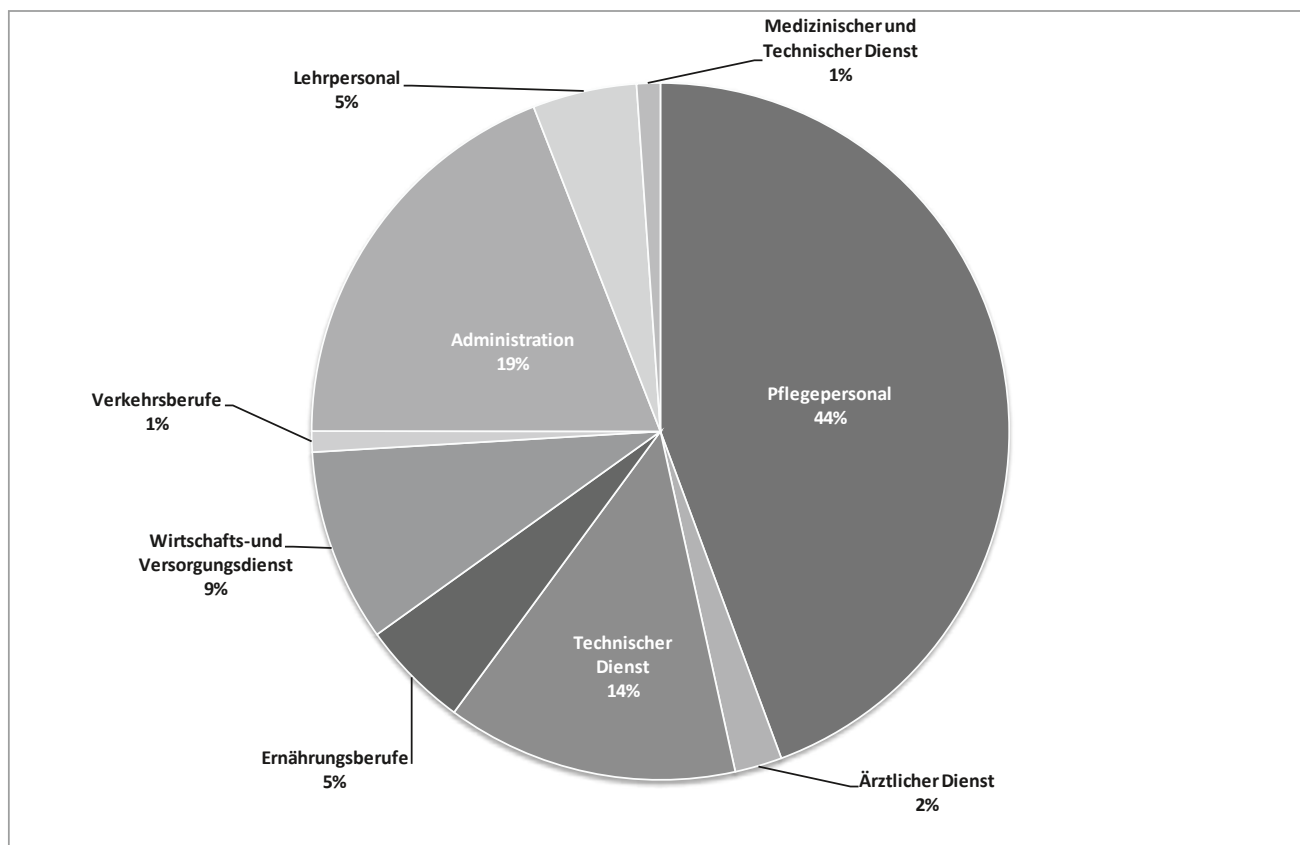


Abbildung 3 – Übersicht der ursprünglich bei den Asklepios Kliniken Hamburg GmbH ausgeübten Berufsfelder

Im Berichtszeitraum wurden in Zusammenarbeit mit dem ZAF insgesamt 34 Fortbildungsmaßnahmen durchgeführt. Es wurden 332 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an 1.071 Veranstaltungstagen qualifiziert.

Die Qualifizierungsmaßnahmen lassen sich in drei Kategorien einteilen:

Die **erste Kategorie** beinhaltet vorlaufende Kurse zur Erhöhung der Vermittlungsfähigkeit, z.B. Bewerbungstrainings oder auf Verwaltungsaufgaben vorbereitende Qualifizierungsmaßnahmen.

In diesem Zusammenhang hervorzuheben ist das am 01.09.2010 erstmalig begonnene, halbjährige Seminar "Arbeiten in der Verwaltung – duale Schulung für Medizinisch-technische Assistenten MTA". Ziel war es, Beschäftigten ohne Perspektive im erlernten Beruf Basiswissen für Sachbearbeitungsaufgaben in der Verwaltung zu vermitteln.

Mit Hilfe eines vorgeschalteten Tests wurden insgesamt 17 Teilnehmerinnen und Teilnehmer ermittelt. Die Qualifizierungsmaßnahme bestand aus mehreren Blöcken, beginnend mit einem Theorieblock. In der anschließenden Praxisphase, in der auch ein berufsbegleitender Unterricht im ZAF stattfand, hatten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit, das erlernte Wissen anzuwenden. Durch die gute Kooperation mit den Behörden und Ämtern ist es gelungen, für alle Teilnehmer Hospitationsplätze zur Verfügung stellen zu können.

Die duale Schulung schloss im März 2011 mit einer Abschlussarbeit ab. Erste Tendenzen zeigen bereits jetzt, dass die Qualifizierungsmaßnahme ein Erfolg war. Nach Aussagen der Teilnehmerin-

nen und Teilnehmer seien sie durch die Maßnahme in der Verwaltung „angekommen“ und fühlten sich inzwischen näher an einer Verwaltungstätigkeit als an einem Einsatz als MTA.

Zum 01.04.2011 wurden vier Teilnehmerinnen auf ausfinanzierte Stellen übernommen. Für weitere drei Teilnehmerinnen und Teilnehmer besteht bereits in der jetzigen Abordnung eine Versetzungsperspektive.

Darüber hinaus wurde eine sogenannte Verwaltungsvorqualifizierungsmaßnahme für Rückkehrerinnen und Rückkehrer angeboten. An insgesamt 24 Kurstagen (davon 15 in 2009) erwarben 38 Teilnehmerinnen und Teilnehmer (davon 19 in 2009) erste Grundkenntnisse für eine Verwaltungstätigkeit. Sechs Kursabsolventinnen und –absolventen konnten zwischenzeitlich auf ausfinanzierte Stellen versetzt werden.

In der **zweiten Kategorie** sind Qualifizierungen für konkrete Tätigkeiten zusammengefasst. Neben spezifischen Kursen und Seminaren für Rückkehrerinnen und Rückkehrer (sog. Einzelentsendungen) wurden auch projektbezogene Fortbildungen durchgeführt. Hierbei handelt es sich beispielsweise um ein insgesamt elftägiges, modular aufgebautes Qualifizierungsprogramm für die Fachthemen Seniorenarbeit, Integration von Menschen mit Migrationshintergrund und bürgerschaftliches Engagement. An der Qualifizierungsmaßnahme haben insgesamt acht Rückkehrerinnen und Rückkehrer teilgenommen, die vom Personalamt für entsprechende Aufgaben in Bezirksämtern vermittelt werden konnten.

In der **dritten Kategorie** finden sich alle IT-Fortbildungen, sofern sie nicht direkt den Qualifizierungen der ersten oder zweiten Kategorie zugeordnet sind. Diese sind überwiegend Einführungs-, Grund- und Aufbaukurse der MS-Office-Produkte, dazu spezielle Software-Schulungen.

Zwischenzeitlich sind die Rückkehrerinnen und Rückkehrer in folgenden Berufsfeldern innerhalb der FHH tätig:

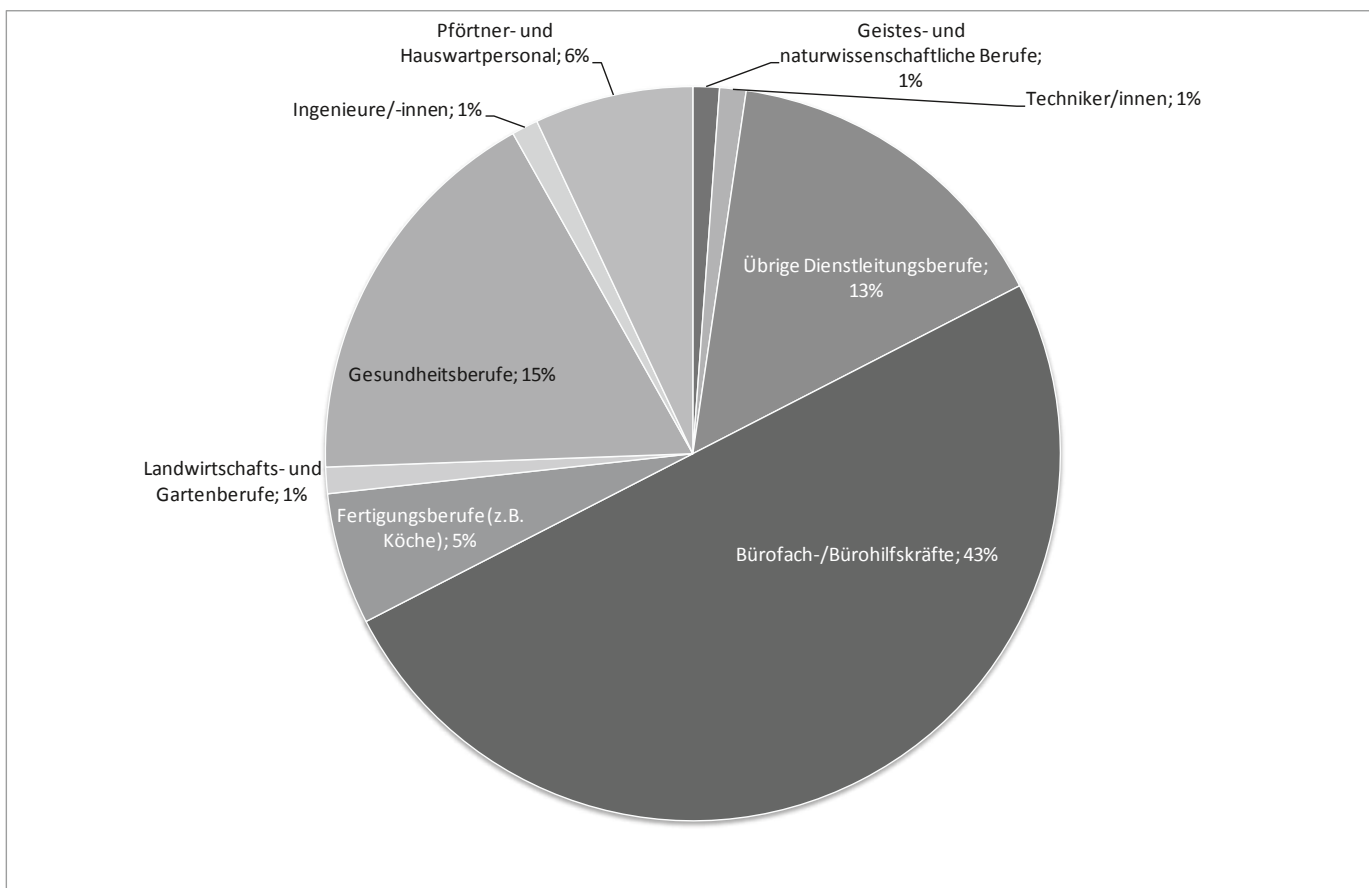


Abbildung 4 - Übersicht der zum Berichtsstichtag 31.12.2010 ausgeübten Berufsfelder

D.3.2. Bericht über den Entwicklungsprozess und die Auswirkungen auf die Stellen- und Personalbedarfe der neuen Organisationseinheit „Interne Personalberatung und -vermittlung, PersonalService Integration“

Das Referat „Interne Personalberatung und –vermittlung, PersonalService Integration“ innerhalb der Abteilung Personalmanagement des Personalamtes agiert seit dem 01. Juli 2009 als PIA-Nachfolgeorganisation im Bereich der überbehördlichen Mobilität als die zentrale Beratungs- und Vermittlungseinrichtung für die gesamte hamburgische Verwaltung. Diese steht sowohl den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch den Behörden und Ämtern in allen Fragen der individuellen und strukturellen Mobilität zur Verfügung, u.a.

- zur Begleitung und Unterstützung bei strukturellen Veränderungsprozessen,
- zur Sicherstellung einer reibungslosen Integration von Rückkehrenden (wie z.B. aus der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH),
- bei der Personalrekrutierung für Behörden und Ämter sowie
- zur Beratung von Beschäftigten mit Mobilitätswunsch und zur Entwicklung individueller Entwicklungs- und Weiterbildungsstrategien.

Das Referat besteht aus vier Teams. In den beiden operativen Teams sind die Beratungs- und Vermittlungskompetenzen gebündelt. Ein weiteres Team unterstützt als Intendanzeinheit in allen Fragen des Controllings, des Finanzcontrollings und des Supports der Vermittlungssoftware. Des Weiteren werden hier die qualitätssichernde Prüfung und Veröffentlichung der Stellenausschreibungen der FHH verantwortet. Die Dienststelle PersonalService Integration (PSI), die ebenfalls in das Referat integriert ist, nimmt bis zur endgültigen Versetzung in die Behörden und Ämter die personalrechtliche Betreuung und Verwaltung von Asklepios- und HWWA-Rückkehrenden wahr.

Im Rahmen des Personalmanagementberichts wird gemäß Bürgerschaftsdrucksache 19/1871 jährlich über den Entwicklungsprozess und die Auswirkungen auf die Stellen- und Finanzbedarfe des Referates „Interne Personalberatung und –vermittlung, PersonalService Integration“ berichtet.

Ausgewählte Tätigkeitsschwerpunkte

Die **Integration der Asklepios-Rückkehrerinnen und Rückkehrer** (siehe Abschnitt 3.1) bildete auch im Jahr 2010 den Schwerpunkt der Arbeit des Referates.

Dabei setzte die Integrationsstrategie weiterhin auf Freiwilligkeit bei der Übernahme von Rückkehrerinnen und Rückkehrern in ausfinanzierte Stellen, d.h. die dezentrale Personalhoheit der Behörden und Ämter wurde ausdrücklich anerkannt. Gleichzeitig ist die Übernahme temporär mit finanziellen Anreizen flankiert worden.

Parallel galt es, die entsprechenden vermittlungsunterstützenden Instrumente anzupassen und neu zu entwickeln sowie die Diskussion auf der politischen Ebene vorzubereiten und zu begleiten, wie z.B.

- die Vorbereitung der Entscheidung des Staatsrätekollegiums zur Fortführung der Rekrutierungsprojekte,
- die Ausgestaltung eines finanziellen Anreizsystems,
- die Bereitstellung anonymisierter Profile der Rückkehrerinnen und Rückkehrer auf einem eigens dazu eingerichteten Sharepoint sowie
- die Begleitung einer grundlegenden Strategiediskussion auf Ebene der Staatsrätinnen und Staatsräte.

Mit 175 Versetzungen war das Berichtsjahr aus vermittlerischer Sicht ein ausgesprochen erfolgreiches Jahr.

Dies spiegelt sich auch in der korrespondierenden Entwicklung der Ausgaben wider. Trotz zusätzlicher Personalausgaben in Höhe von insgesamt 2,68 Mio. Euro aufgrund des erweiterten Anreizsystems und der Verstetigung von Projekten ist es durch die über dem ursprünglichen Jahresoll liegende Verringerung des Personalbestandes gelungen, die zentral veranschlagten Personalausgaben für die Rückkehrerinnen und Rückkehrer um 4,24 Mio. Euro gegenüber dem Ansatz von 37,87 Mio. Euro zu unterschreiten. Zusätzlich wurden im Rahmen von befristeten Abordnungen Einnahmen durch Rückerstattung der Personalausgaben durch die Behörden und Ämter in Höhe von 2,81 Mio. Euro erzielt.

Im Tätigkeitsbereich **Stellenausschreibungen** sind im Berichtsjahr 1.594 Ausschreibungen mit insgesamt 1.835 Stellen veröffentlicht worden. Damit liegt das Ergebnis der Ausschreibungen unter dem der beiden Vorjahre.

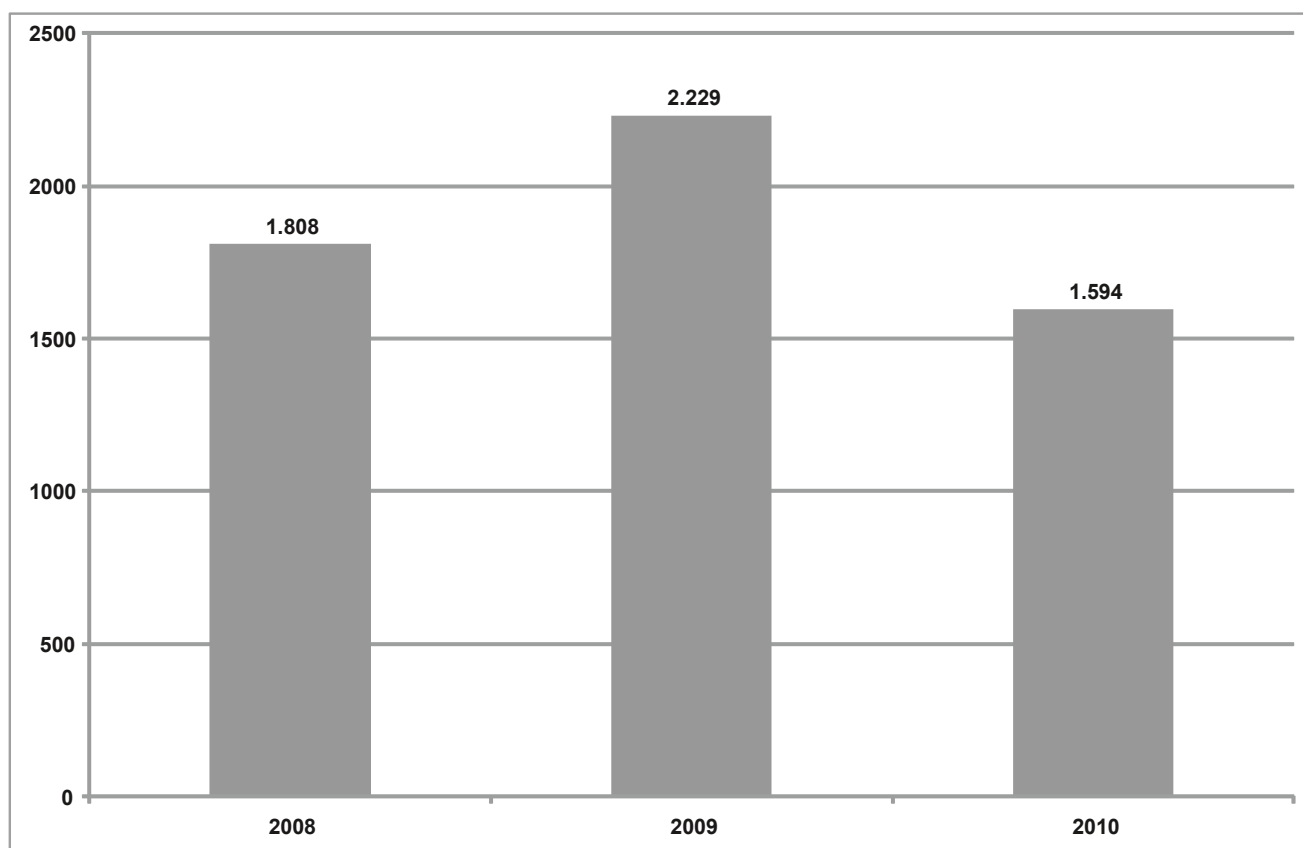


Abbildung 5 – Ergebnis der veröffentlichten Ausschreibungen ohne Stellenanteile im Jahresvergleich

Die Stellen werden über www.hamburg.de einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Im Berichtsjahr wurde diese Website insgesamt 127.242 Mal besucht. Dies entspricht einer Steigerung von 17% im Vergleich zum Vorjahr¹⁴. Von der Möglichkeit, sich die neuesten Stellenveröffentlichungen mittels eines Newsletters zumailen zu lassen, wurde 26.063 Mal Gebrauch gemacht. Von diesen Abonnenten sind 15.417 (59%) bereits Mitarbeiter der FHH.

Das Referat „Interne Personalberatung und –vermittlung, PersonalService Integration“ arbeitet an einer steten Verbesserung dieses Angebotes. Hierzu soll perspektivisch eine neue Software u.a. mit Web 2.0 Funktionalitäten eingesetzt werden. Die Erhebung der Bedarfe, Synthese der Prozesse, Formulierung der Anforderungen und Bewertung der Angebote war ein Schwerpunkt im Jahr 2010.

Weiterhin ist im Berichtsjahr das **behördenübergreifende Wiedereingliederungsmanagement (WilMa)** neu positioniert worden. Ziel von WilMa ist es, Beschäftigten, die aufgrund starker gesundheitlicher Einschränkungen innerhalb der eigenen Behörde nicht mehr eingesetzt werden können, behördenübergreifende Verwendungsmöglichkeiten zu eröffnen. Hierzu steht eine Beraterin zur Verfügung, die auf Basis von Einzelkontrakten mit den teilnehmenden Behörden und Ämtern den Vermittlungsprozess zentral steuert. So konnten die ersten erfolgreichen Vermittlungen realisiert werden.

Ein weiteres Themenfeld liegt in der behördenübergreifenden Vermittlung von **vollzugsdienstunfähigem Personal** der Behörde für Inneres und Sport (Polizei und Feuerwehr) und der Behörde für Justiz und Gleichstellung (Strafvollzug). Im Berichtsjahr haben u.a. umfangreiche Gespräche mit den drei betroffenen Ämtern, der Finanzbehörde sowie dem Grundsatzbereich des Personalamtes stattgefunden, um auf dieser Basis ein praxisorientiertes Konzept zur Unterstützung bei der Beschäftigung von vollzugsdienstunfähigen Beamtinnen und Beamten zu erarbeiten.

Soll-Ist-Vergleich der personellen Ausstattung zum 31.12.2010

Für die Erledigung der Aufgaben wurde dem Personalamt zur Gründung der neuen Organisationseinheit zum 01.07.2009 ein Budget von 2.499.000 Euro pro Jahr zuerkannt¹⁵. Hieraus werden die Personalausgaben für die Mitarbeiter der Beratung und Vermittlung, der Personalsachbearbeitung, für Stellenausschreibungen sowie für die nachgelagerten Intendanzfunktionen (Recht, Haushalt, Stellenplanangelegenheiten, IT, etc.) finanziert.

Unter Berücksichtigung der Personalkostensteigerung aufgrund von Tarifierungen betragen die Personalausgaben im Berichtsjahr auf Basis der zum Zeitpunkt der Berechnung geltenden Budgetwerte insgesamt 2.038.221 Euro und entsprachen damit 87% der veranschlagten Mittel.

Die guten Vermittlungszahlen zeigen, dass sich die Personalausstattung für die Erledigung der Aufgaben weiterhin als angemessen erwiesen hat. Gleichzeitig besteht im Rahmen der vorhandenen Personalausstattung auch die Fähigkeit, neue und veränderte Aufgaben zu erfüllen, wie z.B. die Bearbeitung der Rückkehr von Beschäftigten der ehemaligen Reinigungsbetriebe. Zudem gilt es, Vorsorge für die personellen Auswirkungen von zu erwartenden Strukturveränderungen aufgrund von Konsolidierungsmaßnahmen zu treffen.

¹⁴ 108.762 Besucher haben diese Website im Jahr 2009 besucht.

¹⁵ siehe im Einzelnen Drucksache 19/1871

Gleichwohl ist das Referat mit zunehmendem Erfolg im Bereich der Integration der Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH auf eine Verkleinerung angelegt. So wurde im ersten Schritt im Berichtsjahr – den Entwicklungen im Stellenausschreibungsgeschäft Rechnung tragend – eine Planstelle A9 LG 1. gestrichen. Gleichzeitig wird die auf der Drucksache basierende Personalausstattung einer jährlichen Überprüfung unterzogen. So sind im Bereich der Dienststelle PSI 1,5 Stellen für Personalsachbearbeiter A 8 nicht nachbesetzt worden.

Weitere Entwicklung

Auch im Jahr 2011 wird es weiterhin einer erheblichen Integrationsleistung im Hinblick auf die Asklepios-Rückkehrerinnen und Rückkehrer bedürfen, um für die noch im Personalbestand befindlichen 748 Personen eine dauerhafte Verwendung zu finden.

Die Situation wird dadurch erschwert, dass mehr als die Hälfte der Rückkehrerinnen und Rückkehrer (55 %) derzeit in den laufenden Rekrutierungsprojekten tätig ist, die durch einen Beschluss des Staatsrätekollegiums bis 31.12.2011 verlängert wurden. Eine Vermittlung aus diesen Projekten heraus ist zwar möglich, bewegt sich aber stets im Spannungsfeld zwischen dauerhafter Integration und Sicherung des Projekterfolgs. Die Entscheidung zu einer möglichen Beendigung oder Verstetigung der Projekte auf Basis der von den Projektverantwortlichen zu leistenden Evaluierung ist für Mitte 2011 durch das Staatsrätekollegium vorgesehen.

Die Rahmenbedingungen für die Vermittlung auf ausfinanzierte Stellen werden sich angesichts der Konsolidierungsnotwendigkeiten gegenüber dem Vorjahr zudem noch deutlich verschärfen. Gleichzeitig hat sich die Zahl der Rückkehrerinnen und Rückkehrer mit hohem Vermittlungspotential weiter verringert, d.h. die Beratungsintensität je Vermittlungserfolg nimmt deutlich zu. Zudem besteht der Wettbewerb zwischen externen und internen Bewerbern aufgrund des weiterhin geöffneten internen Arbeitsmarktes fort (siehe auch Abschnitt D.3.3).

Hinzu kommt, dass am 1. Januar 2011 die Neufassung des § 17 HVFG in Kraft getreten ist, der verfassungskonform nunmehr bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen auch **Beschäftigten der Asklepios-Tochter- bzw. Nachfolgeunternehmen wie CleaniG und TexiG bzw. Sitex** unter bestimmten Voraussetzungen ein Rückkehrrecht zur FHH einräumt. Im Jahr 2011 wird die Vorbereitung der Integration der rückkehrberechtigten CleaniG und TexiG (Sitex) - Beschäftigten in den Dienst der FHH einen Schwerpunkt der Arbeit des Referats in Zusammenarbeit mit der für diesen Rückkehrerkreis federführenden Finanzbehörde bilden.

Darüber hinaus bestehen aufgrund der Konsolidierungsvorgaben der Behörden und Ämter für die Jahre 2011 ff. Unsicherheiten, in welchem Umfang weitere Vermittlungserfordernisse im Zuge struktureller Mobilität entstehen. In jedem Fall wird sich das Stellenangebot durch Bewirtschaftung frei werdender Stellen reduzieren, was die Vermittlung strukturell wie individuell mobiler Beschäftigter erheblich erschweren wird.

Gleichwohl erlauben die Vermittlungserfolge im Bereich der Asklepios-Rückkehrerinnen und –Rückkehrer es künftig wieder stärker, den Aspekt der **individuellen Mobilität** in den Fokus zu nehmen, der ausdrücklich Bestandteil der Aufgaben des Referats „Interne Personalberatung und –vermittlung, PersonalService Integration“ ist. Im Berichtsjahr ist ein Konzept zur gezielten Anspra-

che der unterschiedlichen Profillagen individuell mobiler Beschäftigter erarbeitet worden. Die Umsetzung ist für das Jahr 2011 vorgesehen.

D.3.3. Auswirkung der Öffnung des internen Arbeitsmarktes zum 1. Februar 2009

Der Senat hat am 06.01.2009 mit Wirkung zum 01.02.2009 eine Neufassung der „Anordnung über Stellenmitteilungen und Stellenausschreibungen für die Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung“ beschlossen (Anlage 1 zur Senatsdrucksache 2009/0002). Wesentliche Neuerung war die Aufhebung des geregelten Einstellungsverfahrens.

Das Personalamt unterzieht dieses Kernelement der Neufassung der Stellenanordnung seit 2009 einer jährlichen Wirkungsüberprüfung. Dabei wird durch eine Abfrage bei den Behörden, Ämtern sowie Einrichtungen nach § 15 LHO und Landesbetrieben nach § 26 LHO untersucht, wie die ausgeschriebenen Stellen in der hamburgischen Verwaltung besetzt werden.

Zusammenfassendes Ergebnis der ausschreibungspflichtigen Stellen

Im Berichtsjahr wurden 1.835 Stellen¹⁶ über www.hamburg.de veröffentlicht (vergleiche dazu Abschnitt D.3.2.). Analysiert wurden hiervon diejenigen Stellen, deren Verfahren im Zeitraum vom 01.01.2010 bis einschließlich 31.12.2010 auch abgeschlossen werden konnten. Dies war bei 1.566 Stellen der Fall. Von diesen konnten im Rahmen der Wirkungsüberprüfung insgesamt 1.500 Stellen ausgewertet werden¹⁷.

Diese verteilen sich wie folgt auf die Besoldungs- und Entgeltgruppen:

¹⁶ 2009: 2.229 Stellen

¹⁷ Zu 60 Stellen lag nicht ausreichend auswertbares Datenmaterial vor, weitere 6 Stellen waren Ausbildungsplätze (z.B. Kfz-Mechatroniker).

Besoldungsgruppe	Anzahl Ausschreibungen	Anteil an Gesamt	Entgeltgruppe	Anzahl Ausschreibungen	Anteil an Gesamt
A 6	7	0,5%	Egr. 1	1	0,1%
A 7	9	0,6%	Egr. 2	5	0,3%
A 8	55	3,7%	Egr. 3	17	1,1%
A 9 LGr. I	55	3,7%	Egr. 4	10	0,7%
A 9 LGr. II	69	4,6%	Egr. 5	68	4,5%
A 10	54	3,6%	Egr. 6	72	4,8%
A 11	183	12,2%	Egr. 7	5	0,3%
A 12	102	6,8%	Egr. 8	164	10,9%
A 13	100	6,7%	Egr. 9	254	16,9%
A 14	55	3,7%	Egr. 10	77	5,1%
A 15	43	2,9%	Egr. 11	207	13,8%
A 16	25	1,7%	Egr. 12	109	7,3%
B 3	4	0,3%	Egr. 13	186	12,4%
B 6	1	0,1%	Egr. 14	57	3,8%
R 1	1	0,1%	Egr. 15	37	2,5%
R 2	11	0,7%	Egr. 15Ü	18	1,2%
R 3	3	0,2%			
R 5	1	0,1%			
nicht für Beamte ausgeschrieben	722	48,1%	nicht für Arbeitnehmer ausgeschrieben	213	14,2%
GESAMT : 1.500 Stellen (100%)					

Tabelle 2 – Verteilung der ausgeschriebenen Stellen auf die Besoldungs- und Entgeltgruppen

Von den 1.500 ausgewerteten Stellen konnten insgesamt 1.342 Stellen (89 %) erfolgreich besetzt werden¹⁸. In 108 Fällen (7 %) wurde keine geeignete Bewerberin bzw. kein geeigneter Bewerber gefunden, in weiteren 50 Fällen (3 %) wurde das Verfahren nach Ausschreibung abgebrochen.

Das Gesamtergebnis ist der folgenden Grafik zu entnehmen:

¹⁸ 2009: 91,7% aller ausgeschriebenen Stellen konnten erfolgreich besetzt werden.

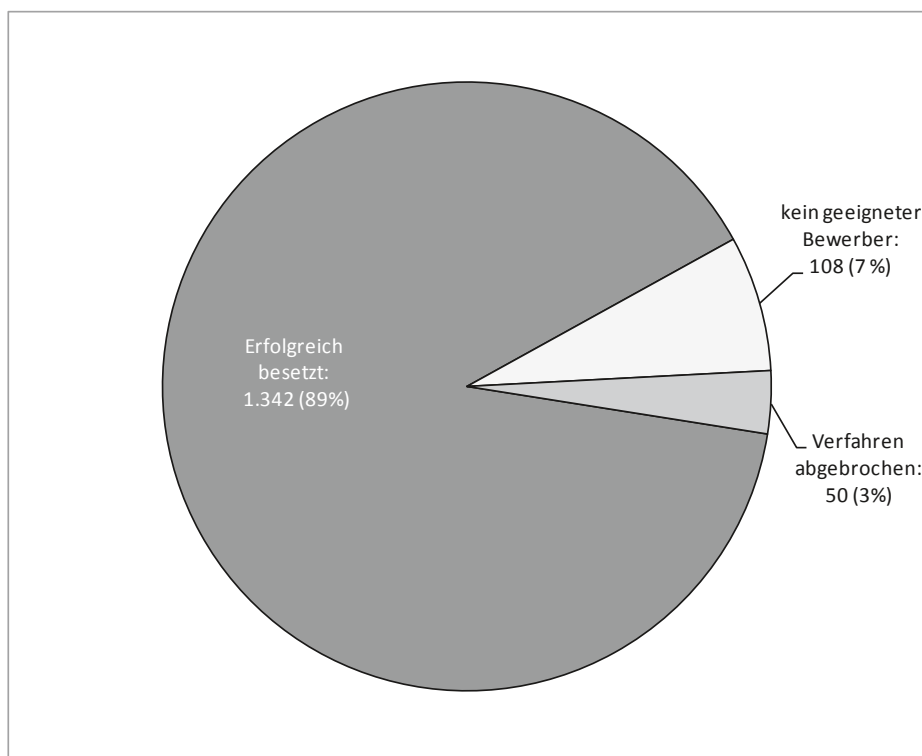


Abbildung 6 – Ergebnisse der 1.500 ausgewerteten Stellenausschreibungen des Jahres 2010

Die 1.342 erfolgreich besetzten Stellen wurden mit 541 Personen (40 %), die zum Zeitpunkt ihrer Bewerbung bereits befristet oder unbefristet Beschäftigte der FHH waren und 801 Personen (60 %), die bislang nicht dem internen Markt angehörten, besetzt. Im Vorjahr waren 36% aller erfolgreichen Kandidatinnen und Kandidaten bereits Beschäftigte der FHH, 64 % waren erfolgreiche externe Bewerberinnen und Bewerber.

Struktur der erfolgreich ausgeschriebenen Stellen

Von den 1.342 erfolgreich ausgeschriebenen Stellen wurden 1.030 (77 %) unbefristet und 312 (23 %) befristet ausgeschrieben. 383 erfolgreich besetzte Stellen entfielen dabei auf die Laufbahngruppe 1 oder vergleichbare Arbeitnehmer (29 %), 959 auf die Laufbahngruppe 2 oder vergleichbare Arbeitnehmer (71 %) ¹⁹.

Die 1.342 erfolgreich ausgeschriebenen Stellen lassen sich 20 Berufsgruppen ²⁰ zuordnen. Fast jede zweite Stelle gehörte den beiden Gruppen „Bürofach-/Bürohilfskräfte“ und „Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute“ an.

¹⁹ Im Folgenden wird auf die beamtenrechtlichen Laufbahngruppen abgestellt. Den Laufbahngruppen wurden die korrespondierenden Entgeltgruppen der Tarifbeschäftigten zugeordnet: Laufbahngruppe 1 entspricht dabei den Entgeltgruppen 2 bis 8, Laufbahngruppe 2 entspricht den Entgeltgruppen ab E9.

²⁰ Zur Berufsgruppensystematik vgl. Personalstrukturbericht C.2.6.

Anzahl	Berufsgruppe	Anteil
378	Bürofach-/Bürohilfskräfte	28,2%
262	Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	19,5%
109	Architekten/innen, Bauingenieure/innen	8,1%
103	Sozialpäd. Fachkräfte	7,7%
80	Ingenieure/innen, sonstige	6,0%
70	Übrige Dienstleistungsberufe	5,2%
39	Wissenschaftliche Berufe	2,9%
38	Datenverarbeitungsfachleute	2,8%
31	Techniker/innen, u. ä.	2,3%
26	Bibliothekskräfte, Museumsfachleute	1,9%
25	Gesundheitsberufe (inkl. therapeutisches Personal)	1,9%
20	Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe	1,5%
15	Richter/innen, Staatsanwälte/innen	1,1%
12	Sonstige Lehrkräfte	0,9%
8	Fertigungsberufe	0,6%
4	Pförtner/innen, Hauswartinpersonal	0,3%
3	Stenotypisten/innen, Schreibpersonal	0,2%
3	Gärtner/innen, Gartenarbeiter/innen	0,2%
2	Steuerfachpersonal	0,1%
60	keine Angabe	4,5%
54	Sonstige und nicht zugeordnete Fälle	4,0%
1342	GESAMT	100,0%

} 47,7%

Tabelle 3 – Verteilung der erfolgreich ausgeschrieben Stellen auf die Berufsgruppen

1.015 (76 %) dieser Stellen wurden ausschließlich in den Stellenveröffentlichungen des Personalamtes publiziert. 327 Stellen (24 %) wurden parallel auch in externen Medien (Tageszeitungen, Fachzeitschriften, Online-Jobbörsen) veröffentlicht.

Dabei wurden überwiegend Stellen für Architekten und Bauingenieure (69 Stellen; 21,1 %), gefolgt von Stellen für Bürofachkräfte (52 Stellen; 15,9 %) und Stellen für sozialpädagogisches Fachpersonal (40 Stellen; 12,2 %) sowie Stellen für leitende und entscheidende Verwaltungsfachleute (34 Stellen; 10,4 %) zusätzlich publiziert.

Struktur der Bewerbungen

Insgesamt gingen 30.187 Bewerbungen zu den 1.342 erfolgreich besetzten Stellen ein. Dabei lag die Spanne zwischen einer und 398 Bewerbungen. Der Durchschnittswert mit 22 Bewerbungen²¹ je Stelle ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken. Zu zwei Drittel aller Ausschreibungen erreichten weniger als 20 Bewerbungen die ausschreibende Personalabteilung.

Anzahl der Bewerbungen in der Spanne	Anzahl Ausschreibungen	Anteil	
1 - 5	314	23,4%	65,3%
6-10	248	18,5%	
11-20	314	23,4%	
21-30	182	13,6%	34,7%
31-50	143	10,7%	
> 51	141	10,5%	
GESAMT	1342	100,0%	100,0%

Tabelle 4 –Bewerbungsspannen der erfolgreich besetzten Stellen

Der deutlich überwiegende Teil der Bewerberinnen und Bewerber war zum Zeitpunkt ihrer Bewerbung nicht bei der FHH beschäftigt – insgesamt gingen 26.159 (87 %) Bewerbungen Externer und 4.028 (13 %) Bewerbungen von FHH-Beschäftigten zu den letztlich erfolgreich besetzten Stellen ein.

Die Resonanz interessierter Kandidatinnen und Kandidaten hing auch stark von der jeweils gesuchten Berufsgruppe ab. Eine detaillierte Darstellung ist der folgenden Tabelle zu entnehmen:

²¹ 2009: durchschnittlich 23 Bewerbungen je Stelle

Anzahl	Berufsgruppe	interne Bewerber			externe Bewerber			Gesamt	
		Frauen	Männer	Anteil interner Bewerber	Frauen	Männer	Anteil externer Bewerber	Summe	Ø je Stelle
378	Bürofach-/Bürohilfskräfte	1.083	462	11,43%	7.820	4.150	88,57%	13.515	36
262	Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	587	537	22,17%	2.033	1.912	77,83%	5.069	19
109	Architekten/innen, Bauingenieure/innen	59	165	18,39%	392	602	81,61%	1.218	11
103	Sozialpäd. Fachkräfte	58	12	10,37%	458	147	89,63%	675	7
80	Ingenieure/innen, sonstige	35	109	22,15%	172	334	77,85%	650	8
70	Übrige Dienstleistungsberufe	49	36	3,87%	1.059	1.052	96,13%	2.196	31
39	Wissenschaftliche Berufe	54	56	9,07%	634	469	90,93%	1.213	31
38	Datenverarbeitungsfachleute	30	34	6,56%	271	641	93,44%	976	26
31	Techniker/innen, u. ä.	16	12	6,51%	141	261	93,49%	430	14
26	Bibliothekskräfte, Museumsfachleute	42	18	11,28%	306	166	88,72%	532	20
25	Gesundheitsberufe (inkl. Therapeutisches personal)	21	2	14,56%	81	54	85,44%	158	6
20	Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe	22	19	7,96%	277	197	92,04%	515	26
15	Richter/innen, Staatsanwälte/innen	18	36	84,38%	6	4	15,63%	64	4
12	Sonstige Lehrkräfte	21	23	19,56%	83	98	80,44%	225	19
8	Fertigungsberufe	5	10	6,22%	37	189	93,78%	241	30
4	Pförtner/innen, Hauswartpersonal	0	1	0,55%	6	174	99,45%	181	45
3	Stenotypisten/innen, Schreibpersonal	11	1	13,64%	63	13	86,36%	88	29
3	Gärtner/innen, Gartenarbeiter/innen	1	2	5,77%	7	42	94,23%	52	17
2	Steuerfachpersonal	0	5	62,50%	0	3	37,50%	8	4
60	keine Angabe	42	233	100,00%	0	0	0,00%	275	5
54	Sonstige und nicht zugeordnete Fälle	30	71	5,30%	375	1.430	94,70%	1.906	35
1.342	GESAMT	2.184	1.844	13,34%	14.221	11.938	86,66%	30.187	22
1.342	GESAMT	4.028		13%	26.159		87%		

Tabelle 5 – Übersicht der internen und externen Bewerbungen nach Berufsgruppe und Geschlecht

Struktur der Besetzungen

801 (60 %) der 1.342 erfolgreich besetzten Stellen wurden mit externen Bewerberinnen und Bewerbern, 541 (40 %) mit internen Bewerberinnen und Bewerbern besetzt.

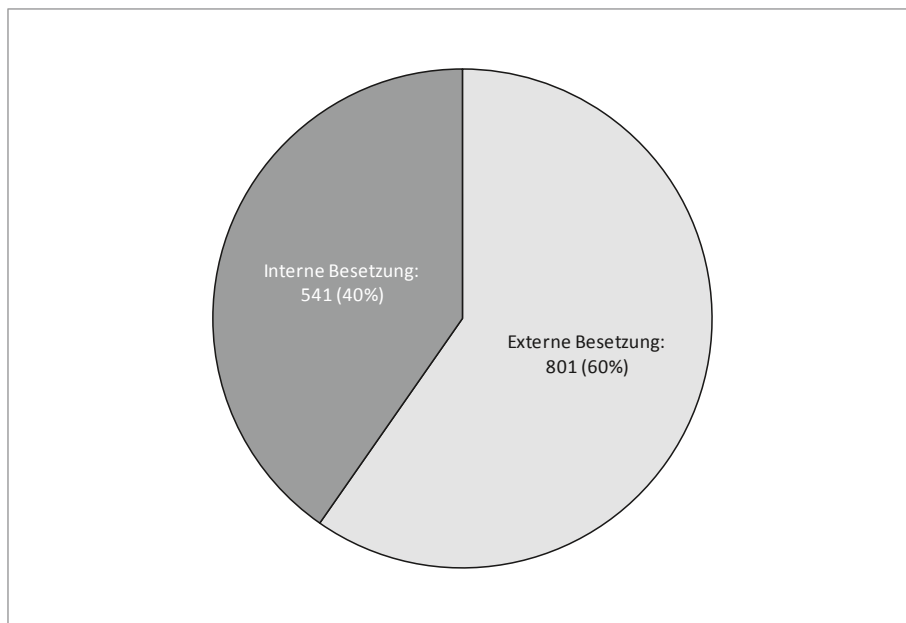


Abbildung 7 – Ergebnisse der erfolgreichen Stellenbesetzungen des Jahres 2010

Auf Stellen der Laufbahngruppe 1 oder vergleichbare Arbeitnehmer haben sich dabei 242 (64%) externe und 137 (36 %) interne Bewerberinnen und Bewerber, auf Stellen der Laufbahngruppe 2 oder vergleichbare Arbeitnehmer insgesamt 548 (58 %) externe und 399 (42 %) interne Bewerberinnen und Bewerber durchgesetzt. In den Besoldungsgruppen A14 bis A16 sowie in den Entgeltgruppen ab E14 wurden 60% aller Stellen intern vergeben.

Von allen erfolgreichen Kandidaten waren 737 Frauen (55 %) und 589 Männer (44 %) ²². Im Vorjahr wurden noch 62 % der Stellen mit Frauen besetzt und 38 % mit Männern. Im Berichtsjahr haben sich Frauen, die bislang nicht bei der FHH beschäftigt waren, am häufigsten durchsetzen können.

²² In 16 Fällen (1%) wurde keine Angabe zum Geschlecht des jetzigen Stelleninhabers gemacht.

Anzahl Besetzungen	Ergebnis	Geschlecht	Anteil	Anteil an Gesamt
11	Externe Besetzung	keine Angabe	1%	1%
458		Frau	57%	34%
332		Mann	41%	25%
801			60%	
5	Interne Besetzung	keine Angabe	1%	0%
279		Frau	52%	21%
257		Mann	48%	19%
541			40%	
1342	Summe Besetzungen		100%	100%

Tabelle 6 – Verteilung der Besetzungen nach extern/intern und nach Geschlecht

Das Verhältnis interner zu externer Besetzungen hängt auch von der jeweils betrachteten Berufsgruppe ab.

So gibt es Berufsgruppen, die ausschließlich intern besetzt wurden (z.B. Richter und Staatsanwälte) sowie Bereiche, die überwiegend durch interne Bewerber besetzt wurden (z.B. leitende und entscheidende Verwaltungsfachleute).

Auf der anderen Seite gibt es Berufe, die ausschließlich extern besetzt wurden (z.B. aus dem Bereich der Fertigungsberufe oder dem Bereich der Pförtner und Hauswarte) sowie Bereiche, die überwiegend extern besetzt wurden (z.B. sozialpädagogische Fachkräfte, Datenverarbeitungsfachleute sowie Architekten /Bauingenieure). Auch die große Gruppe der Bürofach- und der Bürohilfskräfte, der jede vierte ausgeschriebene Stelle zugezählt wird, wurde zu zwei Dritteln extern besetzt.

Anzahl	Berufsgruppe	Interne Besetzungen					Externe Besetzungen				
		Summe	davon Frauen	davon Männer	ohne Angabe	ANTEIL interner Besetzungen	Summe	davon Frauen	davon Männer	ohne Angabe	ANTEIL externer Besetzungen
378	Bürofach-/Bürohilfskräfte	122	84	36	2	32,28%	256	172	80	4	67,72%
262	Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	159	83	76		60,69%	103	60	43		39,31%
109	Architekten/innen, Bauingenieure/innen	38	17	21		34,86%	71	28	42	1	65,14%
103	Sozialpäd. Fachkräfte	28	23	5		27,18%	75	60	13	2	72,82%
80	Ingenieure/innen, sonstige	35	13	22		43,75%	45	20	25		56,25%
70	Übrige Dienstleistungsberufe	12	7	5		17,14%	58	39	19		82,86%
39	Wissenschaftliche Berufe	13	9	4		33,33%	26	15	8	3	66,67%
38	Datenverarbeitungsfachleute	6	3	3		15,79%	32	3	28	1	84,21%
31	Techniker/innen, u. ä.	8	3	5		25,81%	23	6	17		74,19%
26	Bibliothekskräfte, Museumsfachleute	13	9	4		50,00%	13	8	5		50,00%
25	Gesundheitsberufe (inkl. Therapeutisches personal)	9	7	2		36,00%	16	10	6		64,00%
20	Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe	3	2	1		15,00%	17	12	5		85,00%
15	Richter/innen, Staatsanwälte/innen	15	7	8		100,00%	0	0	0		0,00%
12	Sonstige Lehrkräfte	9	5	1	3	75,00%	3	2	1		25,00%
8	Fertigungsberufe	0	0	0		0,00%	8	1	7		100,00%
4	Pförtner/innen, Hauswartinpersonal	0	0	0		0,00%	4	0	4		100,00%
3	Stenotypisten/innen, Schreibpersonal	1	1	0		33,33%	2	2	0		66,67%
3	Gärtner/innen, Gartenarbeiter/innen	1	0	1		33,33%	2	2	0		66,67%
2	Steuerfachpersonal	2	0	2		100,00%	0	0	0		0,00%
60	keine Angabe	57	1	56		95,00%	3	0	3		5,00%
54	Sonstige und nicht zugeordnete Fälle	10	5	5		18,52%	44	13	31		81,48%
1342	GESAMT	541	273	196	5	40%	801	440	303	11	60%

Tabelle 7 – Übersicht der internen und externen Besetzungen nach Berufsgruppe und Geschlecht

Struktur der nicht besetzten Stellen

Für 108 Stellen konnte kein geeigneter Bewerber gefunden werden. Sie verteilen sich wie folgt auf die Berufsgruppen:

Berufsgruppe	Anzahl	Anteil
Architekten/innen, Bauingenieure/innen	38	35%
Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	19	18%
Bürofach-/Bürohilfskräfte	10	9%
Sozialpäd. Fachkräfte (Erzieher/-innen und Sozialpädagogen / -innen)	9	8%
Sonstige und nicht zugeordnete Fälle	8	7%
keine Angabe	6	6%
Ingenieure/innen, sonstige	6	6%
Techniker/innen, u. ä.	4	4%
Gesundheitsberufe (inkl. Therapeutisches Personal)	3	3%
Übrige Dienstleistungsberufe	2	2%
Wissenschaftliche Berufe	1	1%
Datenverarbeitungsfachleute	1	1%
Bibliothekskräfte, Museumsfachleute	1	1%
GESAMT	108	100%

Tabelle 8 – Übersicht der nicht besetzten Stellen

Fazit

Wie schon im Vorjahr ist mit 60 % ein hoher Anteil aller Stellen mit Bewerberinnen und Bewerbern besetzt worden, die zum Zeitpunkt ihrer Bewerbung keine Beschäftigten der FHH waren. Dies zeigt, dass die Behörden und Ämter die zusätzliche Rekrutierungsmöglichkeit, die sich durch Öffnung des internen Marktes ergeben hat, weiterhin intensiv nutzen.

Bezogen auf die Zahl der Bewerbungen waren externe aber nicht erfolgreicher als interne Bewerberinnen und Bewerber – von den 27.869 eingegangenen Bewerbungen führte durchschnittlich jede 33. Bewerbung zu einer Einstellung. Von den 4.203 internen Bewerbungen war hingegen durchschnittlich jede siebte erfolgreich.

Gleichwohl gibt es Berufsgruppen, deren Stellen sich nur schwer besetzen lassen. So war selbst eine parallele Ausschreibung in externen Medien im Berichtsjahr kein Garant, Vakanzen auch zu besetzen. Beispielsweise konnten von den 69 zusätzlich publizierten Stellen für Architekten und Bauingenieure 38 nicht mit einer geeigneten Kandidatin oder einem Kandidaten besetzt werden. Auch Stellen für sozialpädagogisches Fachpersonal sind schwer zu besetzen. Zu neun Stellen (vgl. dazu Tabelle 8 – Übersicht der nicht besetzten Stellen) gingen keine Bewerbungen ein.

D.4 Personalbedarfsplanung und Demografie

Hamburgs Bevölkerung wächst zahlenmäßig noch bis 2025, so das Ergebnis der 12. Koordinierten Bevölkerungsvoraussage (KBV).²³ Auch der Basisdatenausschuss (BDA) kommt zu diesem Ergebnis.²⁴ Die Attraktivität Hamburgs führt zu diesem Anstieg der Bevölkerung, der überwiegend aus einer zunehmenden Zahl von Zuwanderungen aus dem Ausland resultiert, aber auch aus einem leichten Anstieg der Geburtenzahl bis 2016. Die altersmäßige Zusammensetzung der Bevölkerung, die bereits seit einigen Jahren erkennbar ist, zeigt deutlich eine Verschiebung zu den höheren Altersgruppen. Zwischen 2009 und 2025 wird die Zahl der über 80-Jährigen um deutlich über ein Drittel gestiegen sein. Mit einer Zunahme wird im Bereich der erwerbsfähigen Bevölkerung in der Altersgruppe der 45- bis unter 65-Jährigen gerechnet. Dagegen sinkt die Zahl in der Altersgruppe der 20- bis unter 45-Jährigen. Ausgehend von leicht steigenden Geburtenzahlen in den kommenden Jahren und einer Zuwanderung von ausländischen Familien wird die Zahl der unter zehnjährigen Kinder bis 2015 und der Jugendlichen im Alter von zehn bis unter 21 Jahren bis 2025 absolut zunehmen.

Derartige Veränderungen erfordern vom Staat in seiner Versorgungs-, Vorsorge- und Dienstleistungsfunktion entsprechende Anpassungen. Die Bürgerinnen und Bürger erwarten bzw. verlangen, dass staatliche Leistungen verlässlich zur Verfügung stehen und nach Recht und Gesetz ausgeführt werden. In seiner Arbeitgeber- und Dienstherrnfunktion hat der Staat dafür zu sorgen, dass er die Beschäftigten so auswählt, aus- und fortbildet, damit sie die vielfältigen Anforderungen in einer modernen Verwaltung erfüllen können.

Die demografischen Veränderungen in der Gesellschaft spiegeln sich in der Belegschaft der hamburgischen Verwaltung wider; inzwischen liegt das Durchschnittsalter bei 46 Jahren (siehe PSB, C.3). Immer mehr ältere Beschäftigte stehen immer weniger jüngeren Beschäftigten gegenüber. Dies stellt das Personalmanagement vor neue Herausforderungen. Die kommenden Jahre sind von hohen altersbedingten Abgängen geprägt.

Durch die hohen altersbedingten Abgänge und die steigenden, anspruchsvoller werdenden personalintensiven Aufgaben der Verwaltung entsteht ein hoher Bedarf an Nachwuchskräften und gut ausgebildetem Personal. Um den altersbedingten Veränderungen des Personalbestandes frühzeitig mit personalstrategischen Entscheidungen begegnen zu können, ist eine kontinuierliche, vorausschauende PBP erforderlich – diese hat seit 2004 in die hamburgische Verwaltung Eingang gefunden. Ziel ist es dabei, ihre Handlungsfähigkeit zu sichern, indem die erforderliche Personalkapazität in quantitativer und insbesondere qualitativer Hinsicht zeitgerecht zur Verfügung steht. Nur durch Kenntnis der Entwicklungen im Personalbestand können Rekrutierungsmaßnahmen rechtzeitig unter der Maßgabe einer künftigen Deckung des Personalbedarfs und einer möglichst ausgeglichenen Altersstruktur (in der im Idealfall alle Altersgruppen gleichermaßen vertreten sind) eingeleitet sowie Wissensmanagement zur Sicherung des Wissens der Ausscheidenden betrieben werden. Nur so können kundengerechte staatliche Dienstleistungen in hoher Qualität angeboten und die optimale Erfüllung staatlicher Aufgaben gewährleistet werden.

²³ Nach der 12. KBV wächst die hamburgische Bevölkerung sogar bis 2029, erst für 2030 wird ein leichter Rückgang vorhergesagt. Vgl. Statistikamt Nord, Bevölkerung in Hamburg 2010 bis 2030, Statistische Berichte vom 15.04.2010. Bei der von der 12. KBV verwendeten Basisbevölkerung handelt es sich um eine Fortschreibung, die auf den Ergebnissen der Volkszählung von 1987 beruht. Der Zensus 2011 wird eine Korrektur bewirken; es wird von zu hohen Bevölkerungszahlen ausgegangen.

²⁴ Interne Berechnungen des BDA unterstellen eine niedrigere Bevölkerungszahl für Hamburg. Die Vorausschätzungen basieren auf einer Auswertung des Melderegisters.

Zum Zeitpunkt der für den diesjährigen Personalmanagementbericht zugrunde liegenden Planungen werden sich - aufgrund der Beschlusslage des Senats, bis 2020 jährlich mindestens 250 Stellen einzusparen - die Rahmenbedingungen deutlich verändern, ohne dass hierzu bereits Konkretisierungen für die Personalhaushalte der einzelnen Ressorts vorliegen. Die diesjährige Planung muss deshalb diese Konkretisierungen offen lassen. Die Personalbedarfsplanungen der kommenden Jahre werden aber vollumfänglich den jeweiligen Umsetzungstand zu berücksichtigen haben. Die Kontinuität der Personalbedarfsplanung soll dennoch auch im Jahr 2011 aufrechterhalten werden.

D.4.1. Bisherige Berichterstattung

Der öffentliche Dienst befindet sich mit der Privatwirtschaft und seit der Förderalismusreform I auch zunehmend mit dem Bund, den Ländern und den Kommunen im Wettbewerb, wenn es um die Rekrutierung und langfristige Bindung geeigneten Personals geht. Dies wird umso deutlicher in Zeiten der **Arbeitskräfteknappheit**, wie sie unter dem demografisch bedingten Aspekt in den kommenden Jahren erwartet wird, in einigen Berufsbereichen bereits heute existiert.

Besonderes Augenmerk hat deshalb der öffentliche Dienst auf die Bereiche zu richten, in denen die Rekrutierung und Bindung von Arbeitskräften auf Probleme stoßen kann, etwa wenn spezielle Kenntnisse erforderlich sind und die öffentliche Verwaltung in Konkurrenz zu privaten Arbeitgebern steht. Konkurrenz besteht zum einen bei ausgebildeten Arbeitskräften, zum anderen bei der Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern für die eigenen Ausbildungen innerhalb der hamburgischen Verwaltung. Bei der Besetzung von Stellen gibt es bereits **Engpässe, so bei den technischen Berufen, den Lehrkräften in bestimmten Fächern und den Sozialpädagoginnen und -pädagogen.**

Im Nachwuchskräftebereich ist dies bislang noch nicht der Fall. Im Wettbewerb um Nachwuchskräfte kommt es entscheidend darauf an, die hohe Attraktivität als Arbeitgeber bzw. Dienstherr und den hohen Stellenwert der eigenen Ausbildungsangebote immer wieder aktiv zu kommunizieren und mit vielfältigen Maßnahmen zu unterstützen. Aus diesem Grund setzen die ausbildenden Behörden der hamburgischen Verwaltung bereits seit Jahren auf ein vielseitiges und zielgruppengerechtes Ausbildungsmarketing, das zunehmend auch den Einsatz von Web-2.0-Technologien umfasst (z. B. Ausbildungsblog, Onlineselbsteinschätzung, Onlinebewerbung, Flyer, Plakate, Internetwerbung, Kurzfilme, Ausbildungsmessen, Veranstaltungen) sowie auf professionelle und zugleich faire Auswahlverfahren, auf attraktive Ausbildungs- und Studienangebote sowie auf überzeugende berufliche Perspektiven (z. B. Übernahme aller geeigneten Nachwuchskräfte, herausfordernde Aufgaben, gute Entwicklungschancen/Karrierewege, motivierende Unternehmenskultur, flexible Arbeitszeitgestaltung). Nur hierdurch ist es möglich, die erzielte hohe Nachfrage an gut geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern auf einem bislang konstant hohen Niveau zu halten.

Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte besteht nicht nur zwischen öffentlichen und privaten Arbeitgebern, sondern auch zwischen verschiedenen Dienstherrn sowie bei den Behörden und Ämtern untereinander – insbesondere bei Berufsgruppen, die in vielen Behörden und Ämtern eingesetzt werden. Die PBP aus überbehördlicher Sicht macht deutlich, wo Überkapazitäten oder Unterdeckungen in einzelnen Bereichen der hamburgischen Verwaltung vorausgesehen werden. Dies offenbart sich bei der Rekrutierung von Personal, wenn dies überwiegend aus dem Reservoir anderer Behörden und Ämter geschieht. Nur in einer Gesamtschau kann ermittelt werden, ob es möglicherweise zu Engpässen kommt, wenn sich die Behörden und Ämter – im Extremfall ausschließlich – zu Lasten anderer Behörden oder Ämter ihr erforderliches Personal beschaffen.

Der quantitativen Erfassung von Personalbedarfen schließen sich Fragen nach den qualitativen Anforderungen und Fähigkeiten an, die an das Personal in der hamburgischen Verwaltung zukünftig zu stellen sind. Mehr und mehr gehen nun die Aktivitäten in die Richtung, qualitative Aspekte stärker in die PBP einzubeziehen.

Zur Ableitung der qualitativen, künftigen Anforderungen an die Beschäftigten ist es erforderlich, sich mit den langfristigen Aufgaben und Herausforderungen der Verwaltung auseinander zu setzen. Dabei ist der zeitliche Rahmen für den Blick in die Zukunft zu erweitern, um nicht von vornherein Entwicklungen aus zeitlichen Erwägungen als nicht umsetzbar oder machbar auszuschließen. Gesetzliche und tarifliche Regelungen, denen Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte unterliegen, und deren Änderungen erfordern z. B. einen zeitlich längeren Umsetzungsprozess.

Um die Frage zu beantworten, welche **Megatrends für Hamburg** in der langen Sicht relevant sein können, hat das Personalamt aus einer Auswertung von ca. 40 Studien über die langfristigen, zukünftigen Entwicklungen in Deutschland und ihre wichtigsten Einflussfaktoren die für Hamburg relevanten Trends ermittelt. Dabei wurde die Zukunftsschau bis in die Jahre 2030 und 2040 geführt. Vier Megatrends wurden ermittelt:

- Demografie,
- Wanderungen,
- Krisen,
- Technik und Forschung.

Damit sind die folgenden Fragestellungen verbunden:

- Demografie: Konsequenzen der alternden Bevölkerung, Umgang mit sozialen Belastungen durch Alter und Krankheit, Gefahren in der Entwicklung der sozialen Systeme, Fachkräftemangel, Chancen der Verjüngung durch Zuwanderung, Chancen durch junge Alte und ihre Einbindung ins Ehrenamt,
- Wanderungen: Folgen von Zuwanderungen aus EU-Ländern und Ländern mit sozialen, politischen und wirtschaftlichen Problemen, Erwartungen über qualifikationsmäßige Zu- und Abwanderungen (Brain Drain versus Brain Gain)²⁵, Bedeutung von Transmigration, Integration statt Segmentation, Urbanisierung und Parallelgesellschaften, Verlagerung von Wirtschaftszentren infolge von Fachkräfte- und Flächenmangel,
- Krisen: Folgen des Klimawandels, der Entwaldung und der Wüstenbildung, mangelnde Beherrschung der Kerntechnologie und ihre globalen Folgen, Verknappung der natürlichen Ressourcen, speziell weltweite Trinkwasserknappheit, Küstenschutzmaßnahmen durch Klimawandel, steigender Energieverbrauch bei Energiedefizit speziell in dynamischen Metropolen wie Hamburg, Kampf um Flächennutzung für Agrar- und Energiewirtschaft, Bedrohung durch internationalen Terrorismus,
- Technik und Forschung: Intensivierung der Forschung in den Bereichen Biotechnologie, Nanotechnologie, Health und Life Sciences, Entwicklung neuer Nahrungsmittel und mehr Systemprodukte, virtuelle Dienstleistungen, eGovernment.

Aus diesen langfristigen Entwicklungen werden sich Konsequenzen für das Personalmanagement ergeben. Die interkulturelle Zusammensetzung der Bevölkerung als Teil der demografischen Entwicklung ist dabei eine maßgebliche Komponente, bewirkt sie doch u.a. andere Mobilitätsmuster in Richtung höherer regionaler, insbesondere internationaler Mobilität schon aufgrund ihrer sprachli-

²⁵ Als "Brain Drain" wird die Abwanderung hochqualifizierter Fach- und Führungskräfte ins Ausland bezeichnet. Die Gegen Tendenz, die Zuwanderung von Spitzenkräften bzw. die Rückgewinnung deutscher Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt, fasst man unter die Begrifflichkeit "Brain Gain".

chen Kompetenzen, aber auch gesellschaftspolitische Integration als Teil der Bevölkerung, die einen Migrationshintergrund haben. Neue Techniken, andere Arbeitsabläufe, neue Formen der Vernetzung führen zu anderen Zeitmustern im Arbeitsalltag, auf die sich Verwaltung einstellen muss. Die frühzeitige Erkennung derartiger Trends erfordert eine, wie die Kommunale Gemeinschaftsstelle (KGSt) es nennt, „trendsensitive Verwaltung“.

Neben der **Überprüfung der Servicequalität** wird es auf die **Pflege von Schnittstellen insbesondere zur Wirtschaft und zur Wissenschaft** ankommen. Eine frühzeitige Anpassung an eine sich wandelnde Gesellschaft mit entsprechenden Veränderungen in der Zielgruppenstruktur bedeutet eine stetige Überprüfung und Verschiebung der Prioritäten. Dazu ist ein zukunftsorientiertes Personalmanagement unabdingbar. So werden neben Generalistinnen und Generalisten verstärkt Spezialistinnen und Spezialisten benötigt, die Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten werden steigen. Und all dies vor dem Hintergrund einer schwierigen Haushaltslage und des demografisch bedingt starken Wettbewerbs um die besten Köpfe. Dies macht deutlich, dass es sich die Verwaltung nicht erlauben kann, nur zu reagieren, sondern sie muss diese Entwicklungen frühzeitig erkennen und in das Verwaltungshandeln integrieren. Mit der PBP hat die hamburgische Verwaltung den richtigen Schritt getan, der aber konsequent in der Verknüpfung der einzelnen Positionen der Planungsmatrix optimiert werden muss.

Mit der Herausarbeitung dieser Megatrends möchte das Personalamt den Behörden und Ämtern eine Art Synopse zur Verfügung stellen, um zur Diskussion über die zukünftigen Herausforderungen anzuregen. Darauf aufbauend lassen sich Personalstrategien erarbeiten, um das erforderliche Personal mit den notwendigen Anforderungen an Qualifikation und Fähigkeiten zu rekrutieren.

D.4.2. Aktuelle Entwicklungen

Vor Beginn der mittel- bis langfristigen Planung in den Behörden, Ämtern und Einrichtungen stellt das Personalamt in Zusammenarbeit mit der Finanzbehörde und der Senatskanzlei einen Katalog mit Rahmenbedingungen zusammen, in dem die Auswirkungen von allgemeinen Einflussfaktoren auf den Personalbedarf eingeschätzt werden und ihre Wirkungsrichtung aufgezeigt wird, die für die gesamte hamburgische Verwaltung aus Sicht dieser drei Assistenzeinheiten des Senats von Bedeutung sind. Dabei wird zwischen einer mittelfristigen (3-5 Jahre) und einer langfristigen (5-8 Jahre) Periode unterschieden. Die wichtigsten Rahmenbedingungen und ihre Auswirkungen auf den Personalbedarf für die diesjährige Planungsrunde sind im Einzelnen:

- **Entwicklung der Personalausgaben**

Durch Senatsbeschluss sollen bis zum Jahr 2020 jährlich 250 Stellen in der hamburgischen Verwaltung abgebaut werden, wodurch es zu Einsparungen im Personalhaushalt kommen wird. Zum Zeitpunkt der für den diesjährigen Personalmanagementbericht zugrunde liegenden Planungen werden sich aufgrund dieser Beschlusslage des Senats die Rahmenbedingungen deutlich verändern, ohne dass hierzu bereits Konkretisierungen für die Personalhaushalte der einzelnen Ressorts vorliegen. Die diesjährige Planung muss deshalb diese Konkretisierungen offen lassen. Die Personalbedarfsplanungen der kommenden Jahre werden aber vollumfänglich den jeweiligen Umsetzungsstand zu berücksichtigen haben.

- **Entwicklung der Aufgaben**

Aufgrund der aktuellen Haushaltssituation und insbesondere des Ziels, die Nettokreditaufnahme dauerhaft ab dem Jahr 2020 auf null zurückzufahren, müssen aufgabenkritische Ansätze – verbunden mit sinkenden Personalbedarfen - konsequent weiterverfolgt werden.

Nach Beschlusslage des Senats sind zusätzliche Personalbedarfe, die z.B. durch politische Schwerpunktsetzungen bedingt sind, durch interne Umstrukturierungen zu realisieren.

- **Entwicklung der Ausbildung in den allgemeinen Diensten**

In der Folge der demografischen Entwicklung entsteht eine erhöhte Nachfrage nach Nachwuchskräften. Durch die Zurückhaltung bei der Bedarfsmeldung für die Ausbildung der Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 (vormals mittlerer Dienst) und der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 (vormals gehobener Dienst) der allgemeinen Dienste in den letzten Jahren wird dieser Effekt mittelfristig verstärkt. Da die Unterdeckung in der Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 der allgemeinen Dienste höher ist, wirkt sich dies deutlicher aus als in der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 der allgemeinen Dienste. In den Jahren 2012-2014 wird sich voraussichtlich dieser Effekt abschwächen durch die dann vorzusehende Übernahme an Nachwuchskräften (auch durch die Ausbildungsoffensive). Die im Rahmen der Konsolidierungsbestrebungen geringere Rekrutierung von Nachwuchskräften der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 der allgemeinen Dienste führt mittel- bis langfristig zu einem höheren Bedarf.

- **Konsequenzen aus der Modernisierung der Bezirksverwaltung**

Die Umsetzung der 2006 abgeschlossenen Bezirksverwaltungsreform verstärkt den ohnehin vorhandenen Trend zur komplexeren Aufgabenwahrnehmung. Dies führt tendenziell zu einer strukturellen Veränderung des Verhältnisses der Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 zur Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 der allgemeinen Dienste. Das Konzept der Dienstleistungszentren verändert die Anforderungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachhaltig; sie werden tendenziell steigen. Die mit der Bezirksverwaltungsreform verfolgte Zielsetzung einer höheren Effizienz, insbesondere bei back-office-Arbeiten, kann nur gelingen, wenn der aktuelle Aufgabenbestand mit weniger Personal erbracht wird, also insgesamt weniger, aber qualifizierteres Personal benötigt wird. Effizienzvorteile sollen auch für Qualitätssteigerungen verwendet werden.

Durch Trennung von Front- und Back-Office werden die Aufgaben der Front-Offices qualitativ hochwertiger sein als die bisherige einfache Antragsannahme etc., da mehrere Leistungen aus einer Hand angeboten werden. In den Back-Office-Bereichen wird eher eine stärkere Arbeitsteilung als Einheitssachbearbeitung erforderlich sein. Gleichzeitig steigen die Qualifikationsanforderungen für diejenigen, die das Back-Office organisieren – insbesondere im Bereich des Back-Office, in dem überwiegend Technikunterstützung realisiert wird.

- **Entwicklungen im eGovernment und in der IT**

Die hamburgische Verwaltung zeichnet sich durch den umfassenden Einsatz von eGovernment und IT aus. Im Bereich Personal sind dabei zwei unterschiedliche Aspekte zu betrachten: einerseits die Auswirkungen auf Profile und Kompetenzen derjenigen, die Projekte durchführen und steuern sollen, andererseits das sogenannte IT-Personal. Bereits in den vergangenen Jahren war der Einsatz von eGovernment und IT-Anwendungen dadurch gekennzeichnet, dass einfachere Tätigkeiten ganz oder teilweise durch neue Anwendungen übernommen werden. Dieser Trend wird sich in den kommenden Jahren fortsetzen. Die Realisierung von eGovernment- und IT-Vorhaben erfordert neben den technischen in der Regel sowohl organisatorische wie auch rechtliche Vorkehrungen und Umsetzungskompetenzen und damit interdisziplinäre und fachübergreifende Expertise. Diese gehört

jedoch nicht zum Alltagsgeschäft der öffentlichen Verwaltung und ist in Folge dessen nicht immer gegeben.

Im Rahmen von eGovernment- und IT-Projekten ist zunächst eine prozessorientierte Betrachtung erforderlich. Oftmals kann sich daraus eine Abkehr von bisherigen Strukturen hinsichtlich Aufgabewahrnehmung und Zuständigkeit ergeben, sodass der Modernisierungsprozess ein besonderes Vorgehen erfordert. Vielfach reicht ein klassisches „gutes“ Projektmanagement nicht mehr aus, da insbesondere bei vernetzten Projekten zahlreiche Akteurinnen und Akteure, innerhalb wie außerhalb der Verwaltung einzubinden und zu überzeugen sind (Changemanagement). Gefragt sind ein hohes Maß an kommunikativer Kompetenz, Überzeugungskraft und Moderationsfähigkeit, da oft zwischen divergierenden Interessen vermittelt werden muss und gemeinsame Lösungen unter den Beteiligten herbeigeführt werden müssen. Diese Kompetenzen gilt es in der hamburgischen Verwaltung weiter auszubauen.

Die steigenden Anforderungen an die (fachlichen) Qualifikationen werden langfristig auch durch verschiedene Bachelor- und Master-Abschlüsse gedeckt; die Konkurrenzsituation für die Beschäftigten der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 und Einstiegsamt 2 steigt damit latent.

- **Auswirkungen durch Einführung des Neuen Haushaltswesens Hamburg (NHH)**

Der Senat hat in seinem Arbeitsprogramm festgelegt, das Projekt Neues Haushaltswesen Hamburg (NHH) auf seinen steuerungsrelevanten Kern zurückzuführen. Dazu gehören auch Abschreibungen und langfristige Verpflichtungen.

Die Einführung eines auf doppischen Komponenten basierenden Haushalts- und Rechnungswesens führt im Einführungszeitraum zu einem (geringen) zeitlich begrenzten Mehrbedarf im höher qualifizierten Beschäftigungssegment.

Mit der Einführung von NHH wird es auch erforderlich, die Qualität der Buchhaltung sowie die Effizienz der Buchhaltungsorganisation zu optimieren. Der Senat hat der Bürgerschaft dazu bereits eine Vorlage mit konkreten Zielen zugeleitet (Drs. 19/5094 vom 19.01.2010), das Projekt wird HERAKLES genannt. Mit dem Wechsel zu einem auf doppischen Komponenten basierenden Haushalts- und Rechnungswesen wächst die Komplexität bei der Bearbeitung von Geschäftsvorgängen in der Buchhaltung. Dafür wird entsprechend qualifiziertes Personal in beiden Laufbahngruppen, d.h. sowohl in der Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 als auch in der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 benötigt. Dem Mehrbedarf dürfte gegen Ende der mittelfristigen Periode ein Personalminderbedarf infolge der Effizienzsteigerung gegenüberstehen.

Umstritten ist die Entwicklung der Beschäftigung in der Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2. Vielfach wird durch weitere Maßnahmen im Bereich von eGovernment und dem vermehrten Einsatz von IT ein Rückgang prognostiziert. Begründet wird dies hauptsächlich mit steigenden Anforderungen an die Beschäftigten im Verwaltungshandeln und damit einer Verlagerung der Tätigkeiten in die Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1. Und begründet wird dies vor allem damit, dass zunehmend Entscheidungshandeln gefordert wird, was bislang den Beschäftigten der Laufbahngruppe 2 vorbehalten war. Aus Sicht der Ausbildungseinrichtungen wird darauf verwiesen, dass die Ausbildungsinhalte für die Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 sich inzwischen stark an die veränderten Aufgabenanforderungen angepasst haben und verstärkt auch von diesen Beschäftigten Entscheidungen verlangt wer-

den. Am Beispiel der allgemeinen Verwaltung und der Steuerverwaltung lässt sich dies veranschaulichen: In beiden Bereichen ist eine wesentliche Aufgabe die Auslegung und Anwendung von Rechtsvorschriften und die Beratung. Zunehmend treffen die Beschäftigten der Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 auch Entscheidungen. In der Ausbildung wird deshalb besonderer Wert gerade auf rechtliche Vorgaben und ihre Umsetzung gelegt. Automatisierung mag die Arbeit erleichtern, zeitlich beschleunigen und Fehleranfälligkeit verringern, kann jedoch nicht die Aufgabe an sich ersetzen.

Diese hohen beruflichen Anforderungen setzen Kompetenzen voraus, die bereits in der Ausbildung an die Nachwuchskräfte der Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 vermittelt werden; hierdurch werden zusätzliche Anreize geschaffen, die sich wiederum positiv auf das Nachfrageverhalten gut geeigneter Bewerberinnen und Bewerber auswirken. Die Planungen im Rahmen der PBP bestätigen, dass in den allgemeinen Diensten nur von einem mäßigen Rückgang in diesem Bereich von gut 1 % innerhalb des prognostizierten Zeitraums ausgegangen wird, der nicht auf Rationalisierungen, sondern Zusammenfassung von Arbeitsbereichen und Einsparverpflichtungen beruht. Insbesondere die Bezirksämter verweisen darauf, dass sie ihre Einsparpotenziale als ausgeschöpft ansehen. Auch die Steuerverwaltung rechnet nicht mit einem nennenswerten Rückgang des Bedarfs an Beschäftigten.

D.4.3. Planungsmethodik und Personalbedarfsplanung

Planung ist immer mit Unsicherheiten verbunden. Einflussfaktoren wie strukturelle Veränderungen, Umorganisationen oder der Einsatz von eGovernment sind in ihren Auswirkungen auf die Personalplanung nicht genau abzuschätzen. Mit zunehmendem Zeithorizont zum Anfangsjahr haben Aussagen über die weitere Entwicklung des Personalbedarfs eine geringere Aussagekraft. Daraus die Schlussfolgerung zu ziehen, auf jegliche Planung zu verzichten, wäre jedoch fatal. Unter den bestehenden Rahmenbedingungen (Haushaltsdisziplin, hohe Altersabgänge und Rekrutierungsprobleme durch die demografische Entwicklung) würde dies letztlich bedeuten, ungeplant und zufällig auf diese Herausforderungen zu reagieren bzw. den Status quo fortzuschreiben.

Um die abnehmende Planungssicherheit deutlich hervorzuheben, wurden die Planungszeiträume in der PBP-Matrix unterteilt und entsprechend farblich unterlegt: Für die ersten beiden Jahre ist der (noch nicht verabschiedete) Doppelhaushalt 2011/12 die Grundlage. Für die Jahre bis 2015 liefert die mittelfristige Finanzplanung einschließlich der Konsolidierungsvorgaben des Senats die Basis. Der Zeitraum 2016 bis 2018 ist dagegen hauptsächlich durch die altersbedingten Abgänge und Erfahrungswerte hinsichtlich der Fluktuation gekennzeichnet und insofern eher als Fortschreibung unter Status-quo-Bedingungen zu bewerten. Bei dem vorgegebenen Planungshorizont sind damit in der mittel- bis langfristigen Perspektive vor allem die Altersabgänge eine zuverlässige und bedeutende Grundlage.

Alle an der Planung Beteiligten arbeiten in einer einheitlichen, abgestimmten Matrix. Diese Matrix wird ihnen mit entsprechenden Kommentaren zur Verfügung gestellt. Die Behörden und Ämter sind für ihre Planungszahlen verantwortlich. Bei überbehördlichen Planungen legen die federführenden Bereiche einzig die Einzelplanungen aufeinander, ohne dass in die Planungshoheit eingegriffen wird. Die behördeninterne Abstimmung erfordert die Zustimmung der Staatsrätin bzw. des Staatsrates der jeweiligen Behörde.

Die Planungsmatrix enthält folgende Informationen:

Position 1	nennt die für die Planung verantwortliche Behörde
Position 2	beschreibt die zu planende Berufsgruppe
Position 3	zeigt das Planungsjahr
Position 4	Soll: Statistischer Personalbestand in Vollkräften plus erkrankte Beschäftigte ohne Krankenbezüge plus Zuschlag für stichtagbedingte Vakanzen
Position 4a	Veränderung des Solls durch Veränderung der Aufgabenentwicklung
Position 4b	Veränderung des Solls durch Rationalisierung (u.a. IT)
Position 5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang als Schätz- bzw. Rechengröße
Position 6	Ist-Prognose: voraussichtliche Entwicklung des Personalbestandes durch Abgänge
Position 6a	Personalbestandsveränderungen durch altersbedingte Abgänge (z.B. „Variante 64“)
Position 6b	Personalbestandsveränderungen durch zusätzliche nicht altersbedingte Abgänge
Position 6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte
Position 7	Nettopersonalbedarf: voraussichtlicher jährlicher Einstellungsbedarf
Position 7a	Nettobedarf in Vollkräften
Position 7b	Nettobedarf in Personen

Position 8	voraussichtliche jährliche Rekrutierung; darunter:
Position 8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften
Position 8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden
Position 8c	Externe Einstellungen und offene Bedarfe
Position 8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf
Position 9	nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften -Kontrollzeile

Zusätzlich zur Darstellung der Planungsdaten in der Matrix haben die Behörden und Ämter die Aufgabe, ihre Daten gesondert zu kommentieren. Neben verwendeten Definitionen und Hintergrundinformationen zum Verfahren haben hier die Behörden und Ämter die Möglichkeit, qualitative Aspekte und Rahmenbedingungen sowie Besonderheiten bei ihrer Planung zu dokumentieren. Entsprechend der abgestimmten Vorgaben ist es zwingend erforderlich, dass ein nicht gedeckter Nettopersonalbedarf (=Position 9) zu erklären ist.

Die einzelnen Matrizen finden sich in der Anlage des Berichts.

D.4.4. Planungsperiode bis 2018

Hauptdeterminante der PBP sind die Altersabgänge. Frühzeitig hat die hamburgische Verwaltung die Altersstruktur ihrer Beschäftigten analysiert sowie personalplanerische Instrumente entwickelt. Hintergrund war die schon damals deutliche Ungleichverteilung in der Altersstruktur mit einer „Alterslastigkeit“. Zu Beginn der PBP im Jahr 2004 hatten vor allem Behörden mit großen und überwiegend geschlossenen Personalkörpern, wie Lehrkräfte an staatlichen Schulen, Polizei und Feuerwehr und die Steuerverwaltung eine Bedarfsplanung vorgelegt. Der allgemeine Verwaltungsdienst war anfänglich der einzige Bereich mit einer behördenübergreifenden Planung. Von Jahr zu Jahr wurde der Personenkreis erweitert und weitere Berufsgruppen wurden in die Planung aufgenommen. Im vorliegenden Personalmanagementbericht wurde für folgende Bereiche geplant:

- Lehrkräfte an staatlichen allgemeinbildenden Schulen
- Lehrkräfte an staatlichen beruflichen Schulen
- Berufsfeuerwehrleute
- Polizeivollzugsbeamte/-innen
- Steuerverwaltung
- Allgemeine Dienste mit der Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 sowie der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 und 2
- Sozialpädagogen/-innen
- Erzieher/-innen
- Architekten/-innen und Bauingenieure/-innen
- Sonstige Ingenieure/-innen
- Techniker/-innen
- Rechtspfleger/-innen
- Strafvollzugsbedienstete
- Personal in den Geschäftsstellen der Gerichte und Staatsanwaltschaften

Derzeit werden durch die PBP - gemessen am statistischen Personalbestand - ca. 80 % der Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung erfasst.

Die Behörden und Ämter sind unterschiedlich von den altersbedingten Veränderungen betroffen. Entscheidend dafür sind die Altersstrukturen in den Berufsgruppen und ihre Beschäftigung in den Behörden und Ämtern. Die Verteilung der altersmäßigen Zusammensetzung der Beschäftigten nach Berufsgruppen zeigt u.a. bei den Lehrkräften an berufsbildenden Schulen, den Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen sowie allen technischen Berufen einen hohen Anteil an älteren Beschäftigten (siehe Tabelle 9). Das Durchschnittsalter der Beschäftigten in der allgemeinen Verwaltung und bei den Lehrkräften liegt bei 47 Jahren, bei den Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen bei 48 Jahren, bei den Beschäftigten in den technischen Berufen sogar bei 49 Jahren (siehe Personalstrukturbericht 2011, C.3).

	29 Jahre und jünger	30 bis 39 Jahre	40 bis 49 Jahre	50 bis 59 Jahre	60 Jahre und älter	Gesamt
Lehrkräfte an staatl. allgemeinh. Schulen	7,3%	25,5%	24,9%	25,9%	16,5%	100,0%
Lehrkräfte an staatl. berufb. Schulen	1,3%	14,3%	27,5%	33,6%	23,2%	100,0%
Berufsfeuerwehrleute	7,9%	25,9%	44,1%	21,9%	0,2%	100,0%
Polizeivollzugsdienst	11,9%	24,9%	36,6%	26,4%	0,3%	100,0%
Steuerverwaltung	11,2%	16,7%	32,2%	33,1%	6,8%	100,0%
Allg. Verwaltung	6,9%	13,7%	35,8%	33,6%	9,9%	100,0%
Erzieher/innen	11,1%	23,5%	29,2%	30,3%	6,0%	100,0%
Sozialpädagogen/innen	4,8%	11,5%	25,0%	44,3%	14,3%	100,0%
Strafvollzugsbedienstete	1,1%	21,0%	47,2%	30,1%	0,5%	100,0%
Geschäftsstellenpersonal Justiz	15,7%	15,9%	36,1%	27,3%	4,9%	100,0%
Rechtspfleger/innen	8,2%	19,4%	42,5%	25,7%	4,1%	100,0%
Architekten/innen, Bauingenieure/innen	2,9%	17,7%	29,9%	34,9%	14,6%	100,0%
Ingenieure/innen, sonstige	2,3%	10,9%	30,6%	40,9%	15,3%	100,0%
Techniker/innen, u.ä.	4,0%	9,9%	33,8%	38,1%	14,1%	100,0%
sonstige nicht geplante Bereiche	7,6%	15,9%	31,1%	31,9%	13,4%	100,0%
Gesamtergebnis	7,6%	18,6%	32,0%	30,8%	10,9%	100,0%

Tabelle 9: Altersstruktur der Beschäftigten in den geplanten Berufsgruppen (Stand: 31.12.2010)

Quelle: ZPD, eigene Berechnungen

Für die meisten geplanten Beschäftigten in den Berufsgruppen wird sich die Situation allein durch altersbedingte Abgänge im zeitlichen Verlauf verschärfen. Im Planungszeitraum von 2011 bis 2018 ist davon auszugehen, dass jede/r fünfte Beschäftigte aus Altersgründen ausscheidet. Dabei wird der Anteil der in den Ruhestand wechselnden Beschäftigten auf ca. 3% von Jahr zu Jahr ansteigen; der Höhepunkt wird im Jahr 2015 erwartet (siehe Abbildung 8).

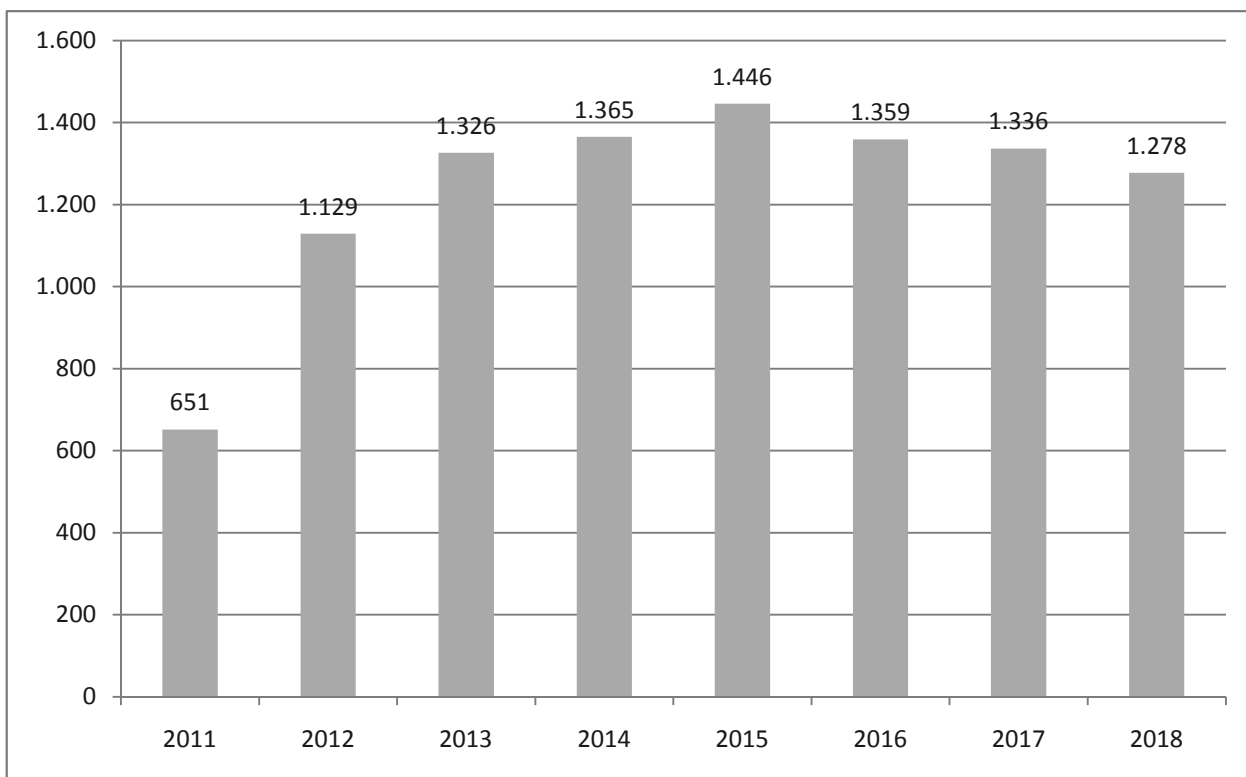


Abbildung 8: Altersabgänge in der hamburgischen Verwaltung bis 2018, ohne Polizei und Feuerwehr

Quelle: Zulieferungen der Behörden und Ämter, eigene Berechnungen

Bei einzelnen Berufsgruppen zeichnet sich die Spitze schon früher ab (siehe Tabelle 10). Besonders angespannt ist die Situation bei den Lehrkräften an staatlichen allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen. Durch die Rekrutierung von Beschäftigten im Zuge des Ausscheidens der Älteren (= Beschaffung von Ersatzbedarf) kommen auf die Behörden, Ämter und Einrichtungen ein erheblicher Arbeitsaufwand durch die zunehmende Zahl von Auswahlverfahren sowie Einarbeitungs- und Qualifizierungskosten für die hohe Zahl neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu.

Eine Maßnahme, um zu einer gleichmäßigeren Altersverteilung zu kommen, ist die Rekrutierung von Beschäftigten in den jüngeren Altersgruppen. So hat beispielsweise die zunehmende Einstellung von Lehrkräften nach Abschluss der Ausbildung bereits zu einer Verjüngung des Lehrkörpers geführt. Auch im Polizeidienst wurden vermehrt Jüngere und zunehmend Polizistinnen eingestellt. Nicht in allen Berufsgruppen mag dies eine umsetzbare Maßnahme sein, aber gerade bei den ausbildenden Behörden liegt hier eine Möglichkeit, nicht nur der ungleichen Altersstruktur entgegen zu wirken, sondern auch dem in manchen Bereichen bereits deutlich spürbaren Fachkräftemangel vorzubeugen.

	Altersabgänge								Gesamt
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
Lehrkräfte	246	595	731	702	736	631	558	460	4.659
Berufsfeuerwehreute	20	42	36	33	47	36	40	60	314
Polizeivollzugsbeamte	131	119	142	159	170	226	239	282	1.468
Steuerverwaltung	23	32	51	76	75	94	108	103	562
allg. Dienste; Laufbahngruppe 1	118	151	167	153	180	180	187	212	1.347
allg. Dienste; Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	82	92	98	115	130	118	125	145	905
allg. Dienste; Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	31	46	53	52	52	62	75	58	429
Soziale Berufe	43	76	79	96	113	108	123	107	745
Vollzugspersonal	15	18	23	35	28	27	38	40	224
Rechtspfleger/-innen	2	3	3	2	6	7	2	6	31
Geschäftsstellen der Gerichte	9	14	22	18	23	35	20	40	181
Architekten/-innen und Bauingenieure/-innen	32	38	37	42	40	37	46	44	316
sonst. Ingenieure/-innen	29	23	29	30	26	27	14	25	203
Techniker/-innen	21	41	33	44	37	33	40	38	287
	802	1.290	1.504	1.557	1.663	1.621	1.615	1.620	11.671

Tabelle 10: Altersabgänge der beplanten Berufsgruppen bis 2018

Quelle: Eigene Berechnungen der Behörden und Ämter

Besonderes Augenmerk im Rahmen der PBP richtet sich auf die Deckung von Personalbedarfen, wie sie in der Position 8 dargestellt wird. Um Personalbedarfe zu decken, kommen grundsätzlich drei verschiedene Möglichkeiten in Betracht:

1. Behörden und Ämter übernehmen Auszubildende bzw. Nachwuchskräfte,
2. sie nehmen externe Einstellungen vor oder
3. sie rekrutieren Personal aus anderen Behörden und Ämtern.

Die Absicht, Personal aus anderen Behörden und Ämtern zu rekrutieren, birgt neben vielen Vorteilen auch das Risiko, dass bei erfolgreichem Mobilitätsverlauf einige Behörden und Ämter mehr Personal intern abgeben, als sie intern rekrutieren können. Dies hätte zur Folge, dass ein nicht gedeckter Nettopersonalbedarf noch höher ausfiele als vorgesehen.

Folgende Entwicklungen sind als Ergebnis der diesjährigen Planung ersichtlich:

Erwartungsgemäß steigt die Zahl der altersbedingten Abgänge im Prognosezeitraum weiter an, allerdings ist auch eine deutliche Zunahme bei den nicht-altersbedingten Abgängen zu beobachten. Gegenüber der PBP 2010 für den Zeitraum bis 2017 wird mit rd. 1000 Beschäftigten mehr gerechnet, die aus der hamburgischen Verwaltung zumindest temporär (z.B. Beurlaubungen, Elternzeit) ausscheiden. Auch der Weggang von befristet eingestellten Beschäftigten gehört in diese Kategorie. Im Wesentlichen beruht diese Entwicklung auf den höheren nicht-altersbedingten Abgangszahlen bei den Lehrkräften, der Steuerverwaltung und in der allgemeinen Verwaltung. Nach Auslaufen der Beantragung von Altersteilzeit nutzen insbesondere Lehrkräfte zunehmend Sabbaticals für eine Auszeit oder um ihre aktive Dienstzeit eher zu beenden; diese Entwicklung wird als wahrscheinlich für die Zukunft eingeschätzt.

Weiterhin wird eher zurückhaltend in den Behörden und Ämtern mit der Planung von Nachwuchskräften verfahren. Im allgemeinen Verwaltungsdienst werden Jahr für Jahr mehr Auszubildende seitens des federführenden und für die Ausbildung zuständigen Personalamts - ZAF - ausgebildet, da allein auf der Grundlage der vorausschauenden Meldungen der Behörden und Ämter die tatsächliche Nachfrage nach Nachwuchskräften nicht befriedigt werden könnte. Dabei bilden diese Zahlen noch die Ausbildungs Offensive aus 2009/10 mit den Vorgaben des Senates ab. Im Rahmen der beabsichtigten Haushaltskonsolidierung des Senats in der letzten Legislaturperiode hat die Justizbehörde beschlossen, ihre Ausbildungen (Justizdienst, Strafvollzug) bis zum Jahr 2014 auszusetzen. Trotzdem sieht die Planung in den allgemeinen Diensten mit 1.108 geplanten Übernahmen von NWK nicht einmal vor, die Hälfte der 2.681 Altersabgänge zu ersetzen.

Besonders die BSU hat für die technischen Berufe in den vergangenen Jahren wiederholt darauf aufmerksam gemacht, dass in der Übernahme von Nachwuchskräften eine gute Möglichkeit besteht, der Konkurrenz des externen Arbeitsmarktes um eine immer knapper werdende Zahl von gut ausgebildeten Fachkräften zu entgehen. Die BSU hält es bereits seit geraumer Zeit für unumgänglich, die Ausbildungskapazität zu erhöhen. Um die in den vergangenen Planungsrunden angesprochene Planungsqualität zu verbessern, hat sich die BSU mit den Bezirksämtern auf eine verbesserte Zusammenarbeit im Hinblick auf die Planung von Nachwuchskräfte-Bedarfen verständigt. So hat sich die Zahl der übernommenen Nachwuchskräfte in der vorliegenden Planung auch erhöht. Dennoch wird in der aktuellen Planung deutlich, dass sich die Planzahlen erst ab Mitte des Planungszeitraumes den tatsächlichen Erfahrungswerten anpassen, während in den danach kommenden Planjahren dieses so nicht abgebildet wird. Unterstützt wird diese Forderung der BSU durch die Tatsache, dass 2010 insgesamt 38 Auswahlverfahren in technischen Berufen erfolglos verliefen (siehe D.3.3.).

Zu hinterfragen ist auch der weiterhin hohe Anteil an geplanten internen Einstellungen aus anderen Behörden und Ämtern. Gerade in diesem Bereich der Planungsmatrix zeigt sich die Bedeutung der Gesamtschau. Statt Ausbildungsbedarfe anzumelden oder extern einzustellen, wählen die Behörden, Ämter und Einrichtungen den Weg, sich ihre Personalbedarfe intern zu beschaffen. Soweit sich dahinter Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus Beurlaubungen verbergen, ist dies unschädlich. So-

weit nicht, muss kritisch geprüft werden, ob dies tatsächlich in dem Umfang realistisch ist. Sollte es nicht gelingen, sich das Personal durch interne Einstellungen zu beschaffen, so bleibt die Rekrutierung auf dem externen Arbeitsmarkt, wodurch nicht nur zusätzlicher Zeit- und Kostenaufwand entsteht, sondern in einzelnen Berufsgruppen durch Fachkräftemangel und scharfe Konkurrenz dieser Weg mit großer Wahrscheinlichkeit erfolglos bleiben wird.

Die aktuellen Planungsmatrizen zeigen, dass die Behörden und Ämter externe Einstellungen planen, wenn sie davon ausgehen, dass der interne Arbeitsmarkt den Bedarf nicht mehr decken kann. Diese auf den externen Arbeitsmarkt bezogene Öffnungsnotwendigkeit gilt beispielsweise für die sozialen Berufe. Auch im Bereich der allgemeinen Verwaltung zeigt die aktuelle Planung, dass zur Deckung des Personalbedarfs mehr und mehr auf den externen Arbeitsmarkt zurückgegriffen wird. Im Blick zu behalten ist, dass 2010 7 % der Auswahlverfahren erfolglos verliefen und dass häufig auf ausgeschriebene Stellen nur eine relativ geringe Anzahl von Bewerbungen eingingen (siehe D.3.3.).

Als problematisch wird weiterhin die Entwicklung im Bereich der sozialen Berufe angesehen. Während in Fachämtern wie bisher von einem Anstieg der Personalbedarfe bei Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen ausgegangen wird, zeichnet sich keine entsprechende Ausweitung der Ausbildungskapazitäten an den Hamburger Fachhochschulen und denjenigen der benachbarten Bundesländer im Hamburger Raum ab. Auf keinen Fall sollte es zu einer Reduzierung der Studienkapazitäten in Hamburg kommen, da ansonsten zu befürchten ist, dass der Bedarf an Sozialpädagoginnen und -pädagogen in Hamburg nicht gedeckt werden kann und eine Mangelsituation entsteht. In dieser Darstellung sind die Bedarfe der Freien Träger noch nicht berücksichtigt, demzufolge ist eher von zusätzlichen künftigen Personalunterdeckungen auszugehen. Die Modellrechnung des Basisdatenausschusses zur Bevölkerungsentwicklung belegt u.a. durch die Zunahme der älteren Bevölkerung eine steigende Tendenz der Hauptbedarfsträgergruppen.

Weiterhin ist eine große Zurückhaltung bei der prognostizierten Aufgabenentwicklung und beim Rationalisierungspotenzial durch IT zu erkennen. Die innovativen Veränderungen, die auch in den kommenden Jahren zu erwarten sind, machen sich nicht in geringeren Personalbedarfen bemerkbar. Vermutlich führen die Entwicklungen im IT-Bereich eher zu einer Veränderung im Zuschnitt der Aufgaben, in einer verbesserten Qualität der Arbeiten und geringerer Fehleranfälligkeiten.

Um Personalbedarfe ausgleichen zu können, wären u.a. auch Maßnahmen zur Beeinflussung des Beschäftigungsumfanges möglich (z.B. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf). Auch hiervon wird in der Planung eher kein Gebrauch gemacht. Dabei zeigt sich in der rückläufigen Entwicklung des Beschäftigungsumfanges der vergangenen Jahre eine Möglichkeit, Personalbedarfe durch eine entsprechende Anpassung vorhandener Arbeitszeitpotenziale auszugleichen.

D.4.5. Fazit

Personalbedarfsplanung ist eine der wichtigsten Grundlagen für ein vorausschauendes Personalmanagement.

Im Prognosezeitraum von 2011 bis 2018 wird für die beplanten Berufsgruppen (ohne Polizei und Feuerwehr) von einem Rückgang des Personalbedarfs zur Erfüllung der Aufgaben von insgesamt 0,7 % (= 267 Personen) ausgegangen. In der allgemeinen Verwaltung wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Rationalisierungsmaßnahmen (vor allem bei den Bezirksämtern) ausgeschöpft sei-

en. **Bei der Aufgabenentwicklung sind Auswirkungen auf die Personalbedarfe eher selten berücksichtigt.** Die planenden Behörden und Ämter weisen hier auf die Schwierigkeit hin, dass vieles nur schwer vorhersehbar sei, wie etwa die Haushaltsentwicklung, politische Schwerpunkte über die Legislaturperiode hinaus. Gleichwohl ist gerade in diesem Planungsbereich deutlicher zum Ausdruck zu bringen, durch welche gesellschaftlichen Veränderungen es zu Anpassungen im Personalbedarf kommen muss. Hier wäre die Grundlage, um die veränderten Anforderungen an die Beschäftigten darzustellen. Der Personalbedarfsplanungs-Matrix sind Erläuterungen beizufügen, um die Planung detaillierter darzustellen. Hier wäre eine Möglichkeit, die qualitativen Aspekte zu verdeutlichen. Nicht bei allen PBP der Behörden, Ämter und Einrichtungen wird von dieser Möglichkeit ausreichend Gebrauch gemacht bzw. sie genutzt.

PBP allein als ein Instrument zu betrachten, das zunächst die altersbedingten Abgänge berechnet und die entsprechenden Ersatzbedarfe aus den verschiedenen Rekrutierungsmöglichkeiten darstellt, war bei der Einführung eines solchen Instrumentes richtig. Inzwischen hat allerdings in weiten Bereichen die PBP quantitativ eine Güte erreicht, die es erlaubt, verstärkt qualitative Überlegungen planerisch umzusetzen. Die qualitative Weiterentwicklung der PBP muss konsequent und reflektierend genutzt werden. Dazu gehört eine stärkere Verzahnung politischer Leitvorgaben und fachlicher Aufgabenentwicklung mit der PBP. Dazu gehört auch eine stärkere Verankerung solcher qualitativer Aspekte, die sich u.a. auch aus den Megatrends abzeichnen. Nicht zuletzt gehört dazu, die veränderten Anforderungen an die Beschäftigten zu berücksichtigen, die sich beispielsweise durch erweiterte Entscheidungsspielräume oder durch Anpassungen an die Bedarfe durch die veränderte Bevölkerungsstruktur abzeichnen. Hier gilt es in Zusammenarbeit aller Behörden, Ämter, Landesbetriebe und Einrichtungen diese Anforderungen konsequent in der PBP umzusetzen. Eine trendsensitive Verwaltung mit den gesellschaftlichen Veränderungen im Blick erfordert diese Zusammenarbeit.

Betrachtet man die heutige Altersstruktur der hamburgischen Verwaltung, so ist eine Schiefelage insofern festzustellen, als ein relativ hoher Anteil älterer Beschäftigter einem relativ geringen Anteil von Jüngeren gegenübersteht. **Eine Chance, den Altersdurchschnitt von derzeit 46 Jahren zu senken, ist die Einstellung von Auszubildenden sowie ihre Übernahme in die Beschäftigung.** Möchte sich die Verwaltung eine „Verjüngungskur“ verordnen, so wäre in den kommenden Jahren ein konstant offensives Ausbildungs- und Übernahmeverhalten aller Behörden und Ämter erforderlich, welches konsequent und nachhaltig die benötigten Zuwächse an Ausbildungsplätzen nach sich zöge. Dies umfasst dann auch ein entsprechend ausgerichtetes Melde- und Nachfrageverhalten der Behörden und Ämter im Rahmen der mittelfristigen Personalbedarfsplanung und würde die Handlungsfähigkeit der hamburgischen Verwaltung auch in Zukunft sichern. Denn von entscheidender Bedeutung ist der Aspekt, dass mit der Gewinnung von Auszubildenden frühzeitig Arbeitskräfte an die hamburgische Verwaltung gebunden werden können, die man später über den externen Arbeitsmarkt nicht mehr bzw. zu wesentlich höheren Vergütungen bekommt. Statt die Hoffnung zu hegen, dass man beispielsweise Architektinnen und Architekten, Ingenieurinnen und Ingenieure sowie Technikerinnen und Techniker trotz zunehmenden Fachkräftemangels vom externen Arbeitsmarkt im Vergütungs-/Besoldungsgefüge der hamburgischen Verwaltung rekrutieren kann, sollte verstärkt der Blick auf die Schul-, Fachhochschul- und Hochschulabgänger/-innen gerichtet werden, wie es die BSU bereits seit geraumer Zeit macht.

Eine erneute Befassung ist auch zur Thematik der Verknüpfung der PBP mit dem Budget erforderlich. In der Planungsrunde 2011 wurde verabredet, dass bestimmte Matrizen nach Absprache mit der Finanzbehörde im Rahmen der Beratungen zur Haushaltsaufstellung der Behörden dem zustän-

digen Amt der Finanzbehörde zur Verfügung gestellt werden. Sie werden damit Bestandteil der Haushaltsberatungen und erhalten damit, so die Zielsetzung, ein höheres Gewicht für die Festlegung der Personalausgaben. Dieses Verfahren gilt es künftig beizubehalten.

D.4.6. Übersicht über die Behördenplanungen

	Personalbestand in VK* 2010	Veränderung durch Aufgabenentwicklung 2011 bis 2018	Rationalisierung durch IuK Technik 2011 bis 2018 in VK*	Personalbestand in Personen 2010	2011 - 2018 kumuliert in Personen					
					altersbedingte Abgänge	nicht altersbedingte Abgänge	Übernahme von Azubis NWK	Einstellung von Azubis mit entspr. Vorlauf	Interne Einstellungen	Externe Einstellungen und offene Bedarfe
Lehrkräfte an berufsbild. Schulen	2.496	-41	0	2.784	-1.020	-258	491	964	311	390
Lehrkräfte an allg. Schulen	11.664	605	0	13.628	-3.639	-1.713	3.037	4.156	1.905	740
Berufsfeuerwehrlaute	2.301	110	0	2.297	-314	-208	568	0	0	91
Polizeivollzugsbeamte	7.703	25	0	7.669	-1.468	-440	1.801	2.365	0	200
Steuerverwaltung	3.138	-30	0	3.586	-562	-576	940	1.104	0	164
allg. Dienste; Laufbahngruppe 1	5.949	-77	-70	7.030	-1.347	-883	524	361	675	765
allg. Dienste; Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	4.561	-101	-35	5.006	-905	-703	445	270	590	462
allg. Dienste; Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	1.636	-65	-26	1.810	-429	-247	139	92	232	197
Sozialpädagogen/-innen	2.164	-15	0	2.432	-626	-375	0	0	185	958
Erzieher/-innen	763	106	0	840	-119	-98	0	0	71	299
Vollzugspersonal	1.120	0	0	1.132	-224	-130	139	180	0	0
Rechtspfleger/-innen	225	-16	0	264	-31	-15	14	0	11	0
Geschäftsstellen der Gerichte	976	-113	0	1.245	-181	-117	51	10	29	66
Architekten/-innen und Bauingenieure/-innen	1.108	18	0	1.261	-316	-134	93	120	101	276
sonst. Ingenieure/-innen	691	8	-21	774	-203	-38	22	25	59	145
Techniker/-innen	932	-12	-20	1.227	-287	-77	42	21	19	229
Gesamt	47.427	402	-172	52.985	-11.671	-6.012	8.306	9.668	4.188	4.982

	Anteile am Personalbestand in VK* 2010	Veränderung der VK durch Aufgabenentwicklung 2011 bis 2018	Veränderung der VK durch Rationalisierung 2011 bis 2018	Anteile am Personalbestand in Personen 2010	2011 - 2018 kumuliert in Personen					
					altersbedingte Abgänge	nicht altersbedingte Abgänge	Übernahme von Azubis	Einstellung von Azubis mit entspr. Vorlauf	Interne Einstellungen	Externe Einstellungen und offene Bedarfe
Lehrkräfte an berufsbild. Schulen	5,3%	-1,6%	0,0%	5,3%	-36,6%	-9,3%	17,6%	34,6%	11,2%	14,0%
Lehrkräfte an allg. Schulen	24,6%	5,2%	0,0%	25,7%	-26,7%	-12,6%	22,3%	30,5%	14,0%	5,4%
Berufsfeuerwehrlaute	4,9%	4,8%	0,0%	4,3%	-13,7%	-9,1%	24,7%	0,0%	0,0%	4,0%
Polizeivollzugsbeamte	16,2%	0,3%	0,0%	14,5%	-19,1%	-5,7%	23,5%	30,8%	0,0%	2,6%
Steuerverwaltung	6,6%	-1,0%	0,0%	6,8%	-15,7%	-16,1%	26,2%	30,8%	0,0%	4,6%
allg. Dienste; Laufbahngruppe 1	12,5%	-1,3%	0,0%	13,3%	-19,2%	-16,1%	7,5%	5,1%	9,6%	10,9%
allg. Dienste; Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	9,6%	-2,2%	-1,2%	9,4%	-18,1%	-12,6%	8,9%	5,4%	11,8%	9,2%
allg. Dienste; Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	3,4%	-4,0%	-0,8%	3,4%	-23,7%	-14,0%	7,7%	5,1%	12,8%	10,9%
Sozialpädagogen/-innen	4,6%	-0,7%	0,0%	4,6%	-25,7%	-15,4%	0,0%	0,0%	7,6%	39,4%
Erzieher/-innen	1,6%	13,9%	0,0%	1,6%	-14,2%	-11,7%	0,0%	0,0%	8,5%	35,6%
Vollzugspersonal	2,4%	0,0%	0,0%	2,1%	-19,8%	-11,5%	12,3%	15,9%	0,0%	0,0%
Rechtspfleger/-innen	0,5%	-7,1%	0,0%	0,5%	-11,7%	-5,7%	5,3%	0,0%	4,2%	0,0%
Geschäftsstellen der Gerichte	2,1%	-11,6%	0,0%	2,3%	-14,5%	-9,4%	4,1%	0,8%	2,3%	5,3%
Architekten/-innen und Bauingenieure/-innen	2,3%	1,6%	0,0%	2,4%	-25,1%	-10,6%	7,4%	9,5%	8,0%	21,9%
sonst. Ingenieure/-innen	1,5%	1,2%	-3,0%	1,5%	-26,2%	-4,9%	2,8%	3,2%	7,6%	18,7%
Techniker/-innen	2,0%	-1,3%	-2,1%	2,3%	-23,4%	-6,3%	3,4%	1,7%	1,5%	18,7%
Gesamt	100%	0,8%	-0,4%	100%	-22,0%	-11,3%	15,7%	18,2%	7,9%	9,4%

*VK= Vollkräfte

Quelle: Angaben der Behörden und Ämter, eigene Berechnungen

Impressum

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

Telefon: (040) 4 28 31- 14 10
Telefax: (040) 4 28 31- 22 26

Redaktion und Druckvorbereitung:
Katharina Dahrendorf (verantwortliche Redakteurin)
Janne Klöpffer, Ilse Manecke, Janina Nehls, Susanne Neugebauer
Britta Rolle, Susanne Walter, Diana Winkler-Büttner

eMail:
blickpunkt@personalamt.hamburg.de

Layout:
Susanne Neugebauer, Susanne Walter

Farbiges Foto Titelseite:
© Dirk Schmidt / PIXELIO

Druck:
Druckerei der JVA Fuhsbüttel
Suhrenkamp 92
22335 Hamburg

Material:
Mundoplus, 100% Altpapier

Auflage:
1.350 Stück

Ausgabe:
15. Jahrgang, August 2011

Erscheinungsweise:
Dreimal 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.

