



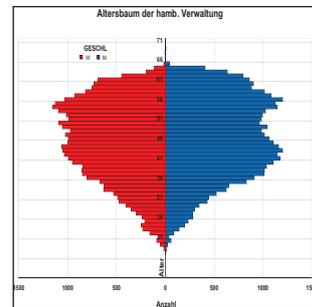
Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt



Aktuelles, Aktivitäten, Ansichten

blickpunkt personal

Personalstrukturbericht 2005





Dr. Volker Bonorden
Leiter Personalamt

Personalbericht 2005 liegt vor Planungsinstrumentarium weiter ausgebaut

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

in diesem Jahr ist der Personalbericht das zweite Mal in der neuen, zweiteiligen Form erstellt worden. Gegenstand dieser Veröffentlichung ist der Analyseteil des Personalstrukturberichts, der eine umfassende Analyse der gesamten Personalstrukturdaten der hamburgischen Verwaltung enthält. Der Personalmanagementbericht erscheint in einer gesonderten Veröffentlichung.

Transparenz und Aktualität wichtiger Personalstrukturdaten sind eine wesentliche Basis für Analysen und damit Grundvoraussetzungen für Personalmanagemententscheidungen. Werden im Personalbereich Weichen für die Zukunft falsch gestellt, ist es kaum oder nur sehr schwer möglich, zeitnah korrigierend einzugreifen

Die Schwerpunktthemen sind auch in diesem Jahr die Fehlzeitenanalyse als Grundlage für die betriebliche Gesundheitsförderung und die Personalbedarfsplanung. Der kontinuierliche Ausbau der Fehlzeitenanalyse entspricht dem auf mittelfristige Wirkungen abzielenden Ansatz der betrieblichen Gesundheitsförderung als Teil eines ganzheitlichen Personalmanagements. Richtwerte und Zeitreihen ermöglichen die Identifizierung von Auffälligkeiten und darauf aufsetzende Analysen und Maßnahmen.

Der Abschnitt Personalbedarfsplanung wurde um die Planungsergebnisse weiterer Berufsgruppen (Soziale Berufe, Strafvollzugspersonal) erweitert. Mit der Planung der sozialen Be-

rufe (u.a. Erzieherinnen und Erzieher sowie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen) wurde der Einstieg in die Planung von Berufsgruppen gemacht, die nicht nur in einer Behörde beschäftigt sind bzw. bei denen die Planungshoheit auf mehrere Behörden verteilt ist. In Vorbereitung für das nächste Jahr befinden sich die technischen Berufe (Architekten, Ingenieure und Techniker) und einige justizbezogene Berufe. Mit dieser beabsichtigten Ausweitung der Personalbedarfsplanung werden zukünftig ungefähr 80 Prozent des vorhandenen Personals von diesem wichtigen strategischen Planungsinstrument erfasst werden.

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

Ihr

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. Pfeiffer'. The signature is written in a cursive style with a large initial 'J'.

Inhalt

Personalstrukturbericht 2005

A	Einleitung	5
B	Methodische Anmerkungen	6
C	Personalstatistische Auswertungen	9
C.1	Personalübersichten	9
C.1.1	Personalübersicht für das Jahr 2004	10
C.1.2	Wichtige Kennzahlen auf einen Blick	14
C.2	Personalbestandsstatistik	17
C.2.1	Personalbestand nach Beschäftigtenaggregaten	17
C.2.2	Teilzeitbeschäftigung	24
C.2.3	Personalbestand nach Status- und Laufbahngruppen	33
C.2.4	Beschäftigung nach Staatsangehörigkeit	35
C.2.5	Beschäftigung und Bezahlungsstruktur	36
C.2.6	Beschäftigung nach Berufskategorien	45
C.2.7	Schwerbehinderte	47
C.2.8	Nebentätigkeiten	49
C.3	Altersstruktur der Beschäftigten	53
C.4	Personalveränderungen	57
C.4.1	Fluktuation	57
C.4.2	Dienstunfähigkeit	60
C.4.3	Personalbestandsveränderungen	61
C.5	Vergleichende Fehlzeitenanalyse als Grundlage für betriebliche Gesundheitsförderung ..	64
C.5.1	Aufbau und Methodik der Fehlzeitenanalyse	64
C.5.2	Bezahlte krankheitsbedingte Fehlzeiten	66
C.5.3	Gesamte krankheitsbedingte Fehlzeiten	76
C.5.4	Standardisierte Fehlzeitenquoten im Behördenvergleich	80
C.6	Personalbedarfsplanung in der hamburgischen Verwaltung	84
C.6.1	Bisherige Berichterstattung	84
C.6.2	Personalbedarfsplanung bis zum Jahr 2012	85
C.6.3	Planungsmethodik	86
C.6.4	Die Personalbedarfsplanungs-Matrix	86
C.6.5	Darstellung ausgewählter Behördenplanungen	88
	Impressum	115

A Einleitung

Der Personalbericht besteht auch in diesem Jahr wieder aus zwei Bänden: Dem Personal**struktur**bericht (Band I) und dem Personal**management**bericht (Band II). Der vorliegende Personal**struktur**bericht bietet auf der Basis der Daten aus dem Personalabrechnungs- und Informationssystem PAISY umfangreiche Analysen über die Merkmale der Personalstruktur.

Um die Übersichtlichkeit im Textteil zu gewährleisten, wurden die Tabellen mit vielen Detailinformationen auf Behördenebene in einem gesonderten Tabellenanhang zusammengefasst. Diesen Tabellenanhang können die Behörden in den Öffentlichen Ordnern des FHHinfoNet einsehen.

Der Personal**struktur**bericht informiert über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kernverwaltung (Einzelpläne) sowie in Einrichtungen nach § 15 der Landeshaushaltsordnung (LHO) und in Landesbetrieben nach § 26 LHO. Es wird dagegen nicht über das Personal der juristisch selbständigen Einheiten wie Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts berichtet. Auch die Beschäftigten der Kapitalgesellschaften sind in der Datengrundlage nicht enthalten.

Der Ermittlung der verschiedenen Beschäftigtenaggregate und Quoten liegen verschiedene Kennzahlen zugrunde, die im „Leitfaden personalwirtschaftlicher Kennzahlen und Methoden (Kennzahlenbuch)“ dokumentiert sind. Die darin festgelegten Standards sind laut Senatsbeschluss für alle hamburgischen Behörden verbindlich.¹

Die beiden inhaltlichen Schwerpunkte des Personal**struktur**berichts „Personalbedarfsplanung“ und „vergleichende Fehlzeitenanalyse“ knüpfen an die Berichte der Vorjahre an und sind in einem engen Zusammenhang mit den Ausführungen zu diesen Themen im Personal**management**bericht zu sehen. Die Personalbedarfsplanung soll schrittweise um weitere Berufsgruppen erweitert werden. In diesem Bericht wird über die bisher schon dargestellten Planungen hinaus erstmals der Einstieg in eine Personalbedarfsplanung für soziale Berufe vorgestellt. Neu hinzukommen sind auch die Planungsergebnisse für das Vollstreckungs- und Vollzugspersonal des Justizvollzugsamtes.

¹ Das Kennzahlenbuch ist im Intranet der Freien und Hansestadt Hamburg abgelegt: Behörden\ Personalamt\ ZPD Hamburg\ Publikationen.

B Methodische Anmerkungen

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

Besondere Bedeutung kommt der Basiskennzahl des „Personalbestands“ zu. Für die Interpretation der Daten und Statistiken ist das zu Grunde liegende Beschäftigtenaggregat, d.h. die Abgrenzung der in der hamburgischen Verwaltung Beschäftigten, als Ausgangsgröße statistischer Auswertungen von zentraler Bedeutung. Um ein hohes Maß an methodischer Transparenz zu erreichen, wurde zunächst eine Klassifizierung der bestehenden Beschäftigungsverhältnisse vorgenommen, die anschließend zu hierarchisch aufeinander aufbauenden Beschäftigtenaggregaten zusammengefasst wurden (vgl. Kennzahlenbuch A-01). Im Einzelnen werden folgende Aggregate unterschieden²:

Der statistische Personalbestand (P stat) setzt sich aus allen unbefristeten und befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit Bezahlung zusammen. Dieses Aggregat bildet die zentrale Grundlage fast aller im Personalbericht aufgeführten Berichtsfelder (vgl. Kennzahlenbuch A-02).

Der budgetrelevante Personalbestand (P bud) enthält neben dem statistischen Personalbestand zusätzlich noch folgende Gruppen von Beschäftigungsverhältnissen: geringfügig Beschäftigte sowie die Gruppe der Auszubildenden, Anwärterinnen und Anwärter, Referendarinnen und Referendare und die Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung. Der budgetrelevante Personalbestand umfasst damit alle Beschäftigungsverhältnisse, die im Berichtsmonat Ausgaben verursacht haben und in denen die Beschäftigten nicht beurlaubt waren (vgl. Kennzahlenbuch A-03).

Um zu der Gesamtsumme aller Beschäftigungsverhältnisse der hamburgischen Verwaltung zu kommen, muss der budgetrelevante Personalbestand noch um folgende Beschäftigungsverhältnisse ergänzt werden: Bedienstete, die wegen längerer Arbeitsunfähigkeit ohne Krankenbezüge (d.h. ohne Entgeltfortzahlung bzw. ohne Krankengeldzuschuss) sind, ohne Bezüge Beurlaubte und Sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag.

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

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

² Hinweis: Unter „Personalbestand“ sowie in allen Beschäftigtenaggregaten werden Beschäftigungsverhältnisse gezählt. Eine Person wird demnach mehrfach erfasst, wenn sie mehrere Beschäftigungsverhältnisse eingegangen ist.

Der überwiegende Teil der Auswertungen für diesen Personalbericht erfolgt stichtagsbezogen auf den 31.12.2004. Auswertungen, die zeitraumbezogene Themen zum Gegenstand haben (Fehlzeiten- und Fluktuationsanalysen), beschreiben ein gesamtes Berichtsjahr³.

Im vergangenen Jahr hat der Senat eine Neuordnung der Behördenstruktur beschlossen. Daraufhin erfolgten die nachstehenden Veränderungen:

- Die Behörde für Umwelt und Gesundheit wurde aufgelöst.
- In der zum 19.4.2004 gebildeten Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt wurden die Behörde für Bau und Verkehr und der Bereich Umwelt der bisherigen Behörde für Umwelt und Gesundheit zusammengefasst. Ihr wurde zudem die Zuständigkeit für die HafenCity GmbH übertragen.
- Der Bereich der Gemeinsamen Landesplanung wurde von der bisher zuständigen Behörde für Bau und Verkehr in die Senatskanzlei verlagert.
- In der zum 19.4.2004 gebildeten Behörde für Wissenschaft und Gesundheit wurden die bisherige Behörde für Wissenschaft und Forschung und der Bereich Gesundheit der bisherigen Behörde für Umwelt und Gesundheit zusammengeführt.
- Die Zuständigkeit für die Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und Tagespflege wurde von der Behörde für Bildung und Sport in die Behörde für Soziales und Familie verlagert.
- Die in der Behörde für Soziales und Familie noch bestehenden Kompetenzen aus dem Bereich Arbeit wurden in die Behörde für Wirtschaft und Arbeit übertragen.
- Die Zuständigkeit für die Bezirksangelegenheiten wurde von der Justizbehörde in die Finanzbehörde verlagert.

Die Darstellungen im vorliegenden Personalbericht 2005 beruhen auf der neuen Behördenstruktur⁴.

Durch die Umstellung auf SAP-Ordnungsmerkmale im Personalabrechnungs- und Informationssystem PAISY haben sich einige Anpassungserfordernisse im Personalberichtswesen mit der Folge einer veränderten Ermittlung der Beschäftigtenaggregate ergeben. So konnte die Zuordnung zu den Statusgruppen nicht mehr einheitlich aus dem Haushaltstitel abgeleitet werden. Sie erfolgt nunmehr aus der Abrechnungsfirma. Dadurch ist die Gruppe der sonstigen Beschäftigten nicht mehr getrennt ausweisbar. Dieser Personenkreis wird je nach Abrechnungsfirma den Angestellten oder den Arbeiterinnen und Arbeitern zugeordnet und dem statistischen Personalbestand zugerechnet. Die Auszubildenden im gewerblichen Bereich, die vorher über den Haushaltstitel dieser Statusgruppe der Arbeiterinnen und Arbeiter zugeordnet wurden, erscheinen nunmehr bei den Angestellten, da sie aufgrund ihres Vertragsverhältnisses in diesem Bereich abgerechnet werden. Beschäftigte mit Sonderarbeitsverträgen werden jetzt der Statusgruppe Beamte und Beamtinnen zugeordnet (vorher waren sie über den Haushaltstitel als Angestellte erfasst).

Durch den Wegfall der Zuordnung über Haushaltstitel ist es nicht mehr möglich, die vormaligen Beschäftigtengruppen „Sonstige budgetrelevante Beschäftigte“ und „Beschäftigte nach §§ 217ff und §§ 260ff SGB III (EGZ-/ABM-Beschäftigte)“ gesondert auszuweisen. Sie sind jetzt im statistischen Personalbestand enthalten. In den Berichtstabellen des Personalstrukturberichts 2005 sind diese Beschäftigtengruppen mit Null ausgewiesen.

Um eine sachgerechtere Darstellung zu erhalten, ist die Berechnung des Teilzeitfaktors geändert worden. Sie erfolgt jetzt nach der geleisteten und nicht mehr nach der bezahlten Arbeitszeit wie vorher. Dies wirkt sich besonders bei der Darstellung des Beschäftigungsumfangs der Beschäftigten in der Freistellungsphase von Altersteilzeit und Sabbat aus.

³ Die Fehlzeitenanalysen umfassen den Zeitraum 1.1.2004 bis 31.12.2004. Die Fluktuationsrechnung beschreibt mit dem Zeitraum 1.1.2004 bis 1.1.2005 die Personalabgänge eines vollständigen Jahres (vgl. Kennzahl B-01/Fluktuationsrate im Kennzahlenbuch).

⁴ Die Angaben für die Behörde für Bildung und Sport enthalten jedoch noch die Beschäftigten des Bereichs Kindertagesbetreuung, der seit Mitte 2004 in der Zuständigkeit der Behörde für Soziales und Familie fällt, da die neue Zuordnung in PAISY buchungstechnisch erst zum 1.1.2005 erfolgte.

Bei der Darstellung von Anteilswerten in den nachfolgenden Textabschnitten, Tabellen und Grafiken muss berücksichtigt werden, dass es bei einer Addition der einzelnen Werte wegen möglicher Rundungsdifferenzen zu Summen ungleich Hundert kommen kann.

C Personalstatistische Auswertungen

Die personalstatistischen Auswertungen sind das Kernstück des Personalstrukturberichts. Zu Beginn werden zunächst wichtige Daten in Form von Übersichtstabellen dargestellt. Anschliessend werden ausgewählte Strukturmerkmale und ihre Veränderungen detailliert ausgewertet. Inhaltliche Schwerpunkte sind wie in den Vorjahren die Themen „vergleichende Fehlzeitenanalyse als Grundlage für betriebliche Gesundheitsförderung“ und die „Personalplanung der Hamburger Behörden“.

C.1 Personalübersichten

Um einen Gesamteindruck über die Personalstruktur der Beschäftigten der Freien und Hansestadt zu vermitteln, werden wie in jedem Jahr nachfolgend drei Tabellen mit wichtigen Personalstrukturdaten dem Analyseteil vorangestellt:

- Das Personaltableau der hamburgischen Verwaltung (vgl. Abbildung C.1.1)
- Die Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung (vgl. Abbildung C.1.4)
- Zentrale personalwirtschaftliche Kennzahlen im Vorjahresvergleich (vgl. Abbildung C.1.5)

C.1.1 Personalübersicht für das Jahr 2004

C.1.1 Stand 31.12.04	Personaltableau der hamburgischen Verwaltung											
	Einzelpläne			Einrichtungen nach § 15 LHO			Landesbetriebe nach § 26 LHO			Hmb. Verwaltung		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
Unbefristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen	29.227	26.664	55.891	3.366	2.518	5.884	974	1.160	2.134	33.567	30.342	63.909
Befristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen	317	618	935	683	579	1.262	23	50	73	1.023	1.247	2.270
Statistischer Personalbestand	29.544	27.282	56.826	4.049	3.097	7.146	997	1.210	2.207	34.590	31.589	66.179
Auszubildende, Anwärter/innen, Referendare/innen und Praktikanten/innen mit Ausbildungsvergütung	1.637	1.516	3.153	102	219	321	11	7	18	1.750	1.742	3.492
Geringfügig Beschäftigte	195	221	416	942	869	1.811	20	33	53	1.157	1.123	2.280
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personalbestand, budgetrelevant	31.376	29.019	60.395	5.093	4.185	9.278	1.028	1.250	2.278	37.497	34.454	71.951
Bedienstete, die wg. längerer AU ohne Krankenbezüge sind (OK)	86	167	253	12	33	45	8	17	25	106	217	323
Ohne monatliche Bezüge beurlaubte Beschäftigte	334	2.673	3.007	38	201	239	38	178	216	410	3.052	3.462
Beschäftigte nach §§ 217ff und §§ 260ff SGB III (EGZ/ABM-Beschäftigte)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag (OZ)	193	128	321	297	159	456	4	5	9	494	292	786
Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der FHH	31.989	31.987	63.976	5.440	4.578	10.018	1.078	1.450	2.528	38.507	38.015	76.522

Abbildung C.1-1: Personaltableau der hamburgischen Verwaltung

Entsprechend der Systematik des Personaltableaus entwickelte sich der Personalbestand der hamburgischen Verwaltung wie folgt: Der statistische Personalbestand bestand am 31.12.2004 insgesamt aus **66.179** (Vorjahr: 66.218) Beschäftigungsverhältnissen. Er verringerte sich um 39 Beschäftigungsverhältnisse. Der budgetrelevante Personalbestand umfasste **71.951** (Vorjahr: 72.193) Beschäftigungsverhältnisse. Er verringerte sich um 242 Beschäftigungsverhältnisse. Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse ergab **76.522** (Vorjahr: 77.944 = **-1.422**).⁵ Der Personalbestand der Freien und Hansestadt Hamburg verringerte sich danach auch im Jahr 2004. Die Entwicklung dieser Beschäftigungsverhältnisse in den letzten sechs Jahren ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

⁵ Der Landesbetrieb Philharmonisches Orchester ist im Personalbestand nicht enthalten, da die Personaldaten dieses Landesbetriebes nicht im zentralen PAISY-Datenbestand gespeichert sind. Das Philharmonische Staatsorchester beschäftigt am 31.12.2004 140 Personen (Vorjahr: 139) (98 männlich und 42 weiblich; Vorjahr: 96 männlich und 43 weiblich). Darunter sind 4 Auszubildende / Orchesterpraktikanten (Vorjahr: 6) (3 männlich, 1 weiblich; Vorjahr: 2 männlich und 4 weiblich).

1999	2000	2001	2002	2003	2004
86.304	85.148	84.907	77.699	77.944	76.522

Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse verringerte sich von **86.304** am 31.12.1999 auf **76.522** am 31.12.2004. Das ergibt eine Reduzierung um **9.782** Beschäftigungsverhältnisse (= **-11,3%**) innerhalb von 6 Jahren.

Die organisatorische Zuordnung des Personalbestandes nach Einzelplänen, Landesbetrieben nach § 26 LHO und Einrichtungen nach § 15 LHO ergibt folgendes Bild:

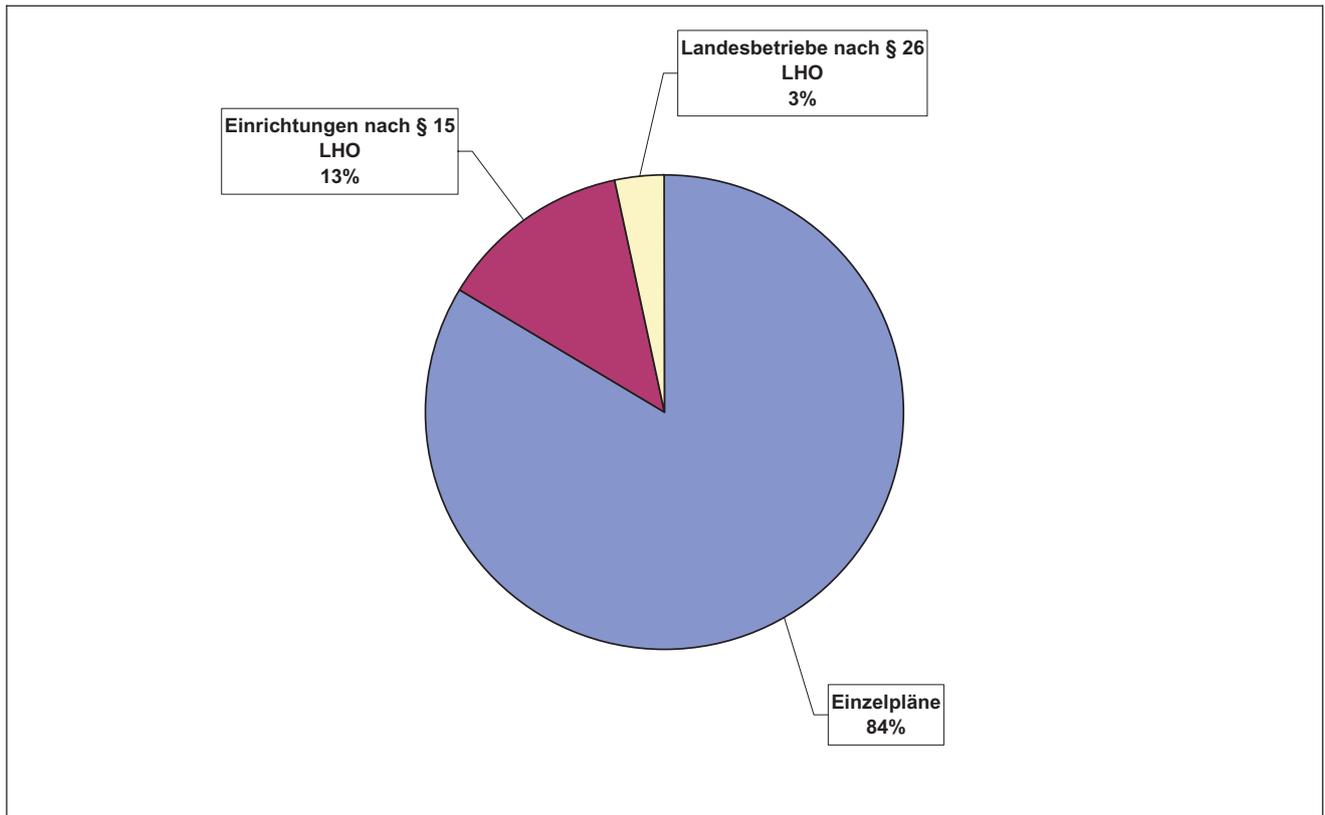


Abbildung C.1-2: Alle Beschäftigungsverhältnisse nach organisatorischer Zugehörigkeit

Die Daten des Personaltableaus zeigen, dass in der Freien und Hansestadt Hamburg der Anteil der männlichen Beschäftigten an allen Beschäftigungsverhältnissen mit **50,3** Prozent (Vorjahr: 50,9 %) höher ist als der der Frauen mit **49,7** Prozent (Vorjahr: 49,1 %). Der Frauenanteil ist gegenüber dem Vorjahr um **0,6 Prozentpunkte** gestiegen.

Die Betrachtung nach Statusgruppen zeigt folgende Verteilung:

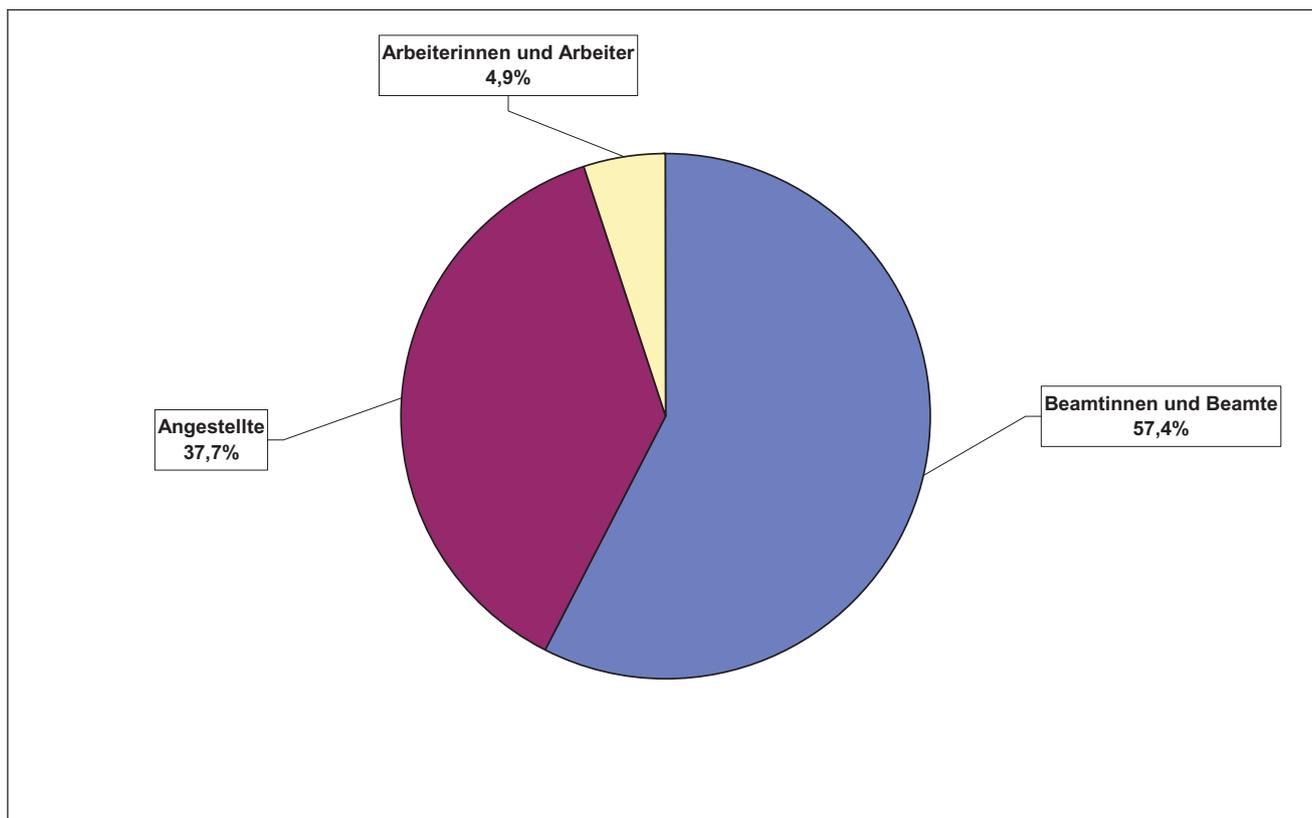


Abbildung C.1-3: Anteile der Statusgruppen an allen Beschäftigungsverhältnissen der Freien und Hansestadt Hamburg

Der Anteil der Beschäftigungsverhältnisse mit Beamtinnen und Beamten hat sich auf **57,4 %** erhöht (Vorjahr: 56,7 %). Mehr als 50 % der Beamtinnen und Beamten sind als Lehrkräfte an staatlichen Schulen und im Polizeivollzugsdienst beschäftigt. Demgegenüber ist der Anteil der Angestellten auf **37,7 %** (Vorjahr: 38,3 %) zurückgegangen. Der Anteil der Arbeiterbeschäftigungsverhältnisse veränderte sich nur geringfügig von 5,0 % im Vorjahr auf **4,9 %** im Jahr 2004.

Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung												
Stand 31.12.2004	Einzelpläne			Einrichtungen nach § 15 LHO			Landesbetriebe nach § 26 LHO			Hmb. Verwaltung		
	m	w	ges	m	w	ges	m	w	ges	m	w	ges
Statistischer Personalbestand	29.544	27.282	56.826	4.049	3.097	7.146	997	1.210	2.207	34.590	31.589	66.179
darunter unbefristet Beschäftigte	29.227	26.664	55.891	3.366	2.518	5.884	974	1.160	2.134	33.567	30.342	63.909
darunter befristet Beschäftigte	317	618	935	683	579	1.262	23	50	73	1.023	1.247	2.270
darunter Beschäftigte in Vollzeit	26.745	14.360	41.105	3.481	1.738	5.219	860	678	1.538	31.086	16.776	47.862
darunter Beschäftigte in Teilzeit	2.799	12.922	15.721	568	1.359	1.927	137	532	669	3.504	14.813	18.317
Vollkräfte gesamt	28.366,4	22.129,8	50.496,3	3.730,8	2.427,5	6.158,3	918,5	979,0	1.897,5	33.015,8	25.536,3	58.552,1
Beamte und Beamtinnen	21.131	16.348	37.479	1.414	467	1.881	188	157	345	22.733	16.972	39.705
darunter einfacher Dienst	155	60	215	0	0	0	0	0	0	155	60	215
darunter mittlerer Dienst	6.378	3.323	9.701	45	37	82	43	72	115	6.466	3.432	9.898
darunter gehobener Dienst	7.523	4.904	12.427	138	147	285	101	66	167	7.762	5.117	12.879
darunter höherer Dienst	7.073	8.060	15.133	1.210	272	1.482	44	19	63	8.327	8.351	16.678
Vollkräfte Beamte/Beamtinnen	20.423,7	13.436,5	33.860,2	1.371,0	414,7	1.785,7	180,3	130,7	311,1	21.975,1	13.981,9	35.957,0
Angestellte	6.627	10.025	16.652	2.295	2.486	4.781	704	959	1.663	9.626	13.470	23.096
darunter einfacher Dienst	120	139	259	53	52	105	11	3	14	184	194	378
darunter mittlerer Dienst	3.085	5.931	9.016	494	1.285	1.779	341	567	908	3.920	7.783	11.703
darunter gehobener Dienst	2.395	3.056	5.451	702	605	1.307	312	351	663	3.409	4.012	7.421
darunter höherer Dienst	1.004	887	1.891	1.040	536	1.576	39	38	77	2.083	1.461	3.544
Vollkräfte Angestellte	6.229,5	8.151,2	14.380,6	2.029,2	1.899,3	3.928,5	638,2	771,4	1.409,6	8.896,9	10.821,9	19.718,8
Arbeiter und Arbeiterinnen	1.786	909	2.695	340	144	484	105	94	199	2.231	1.147	3.378
darunter einfacher Dienst	560	843	1.403	58	115	173	12	31	43	630	989	1.619
darunter mittlerer Dienst	1.225	64	1.289	281	29	310	93	61	154	1.599	154	1.753
Vollkräfte	1.713,2	542,2	2.255,4	330,6	113,5	444,1	100,0	76,9	176,9	2.143,8	732,5	2.876,4
Beschäftigte nach Altersgruppen												
Anteil (v.H.) bis 29 Jahre	5,4	7,3	6,3	9,1	11,1	10,0	3,6	5,1	4,4	5,8	7,6	6,6
Anteil (v.H.) 30-39 Jahre	21,9	21,4	21,7	20,1	22,3	21,1	18,6	21,5	20,2	21,6	21,5	21,6
Anteil (v.H.) 40-49 Jahre	32,5	32,1	32,3	26,2	31,4	28,5	32,9	35,1	34,1	31,8	32,2	32,0
Anteil (v.H.) 50-59 Jahre	30,5	32,2	31,3	27,0	27,3	27,1	31,9	32,2	32,1	30,1	31,7	30,9
Anteil (v.H.) ab 60 Jahre	9,6	7,0	8,4	17,6	7,8	13,4	13,0	6,0	9,2	10,7	7,1	8,9
Fluktuation insgesamt	1.738	2.374	4.112	894	777	1.671	76	108	184	2.708	3.259	5.967
davon Grundfluktuation	1.656	1.695	3.351	871	721	1.592	69	82	151	2.596	2.498	5.094
davon Zusatzfluktuation	82	679	761	23	56	79	7	26	33	112	761	873
Budgetrelevanter Personalbestand	31.376	29.019	60.395	5.093	4.185	9.278	1.028	1.250	2.278	37.497	34.454	71.951
darunter Auszubildende etc.	1.637	1.516	3.153	102	219	321	11	7	18	1.750	1.742	3.492
darunter geringfügig und sonstige Beschäftigte	195	221	416	942	869	1.811	20	33	53	1.157	1.123	2.280

Abbildung C.1-4: Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung

C.1.2 Wichtige Kennzahlen auf einen Blick

Die nachfolgende Tabelle (vgl. Abbildung C.1-5) enthält eine Zusammenstellung wichtiger steuerungsrelevanter Daten und Kennzahlen für die Jahre 2003 und 2004 im Vergleich:

- **Alle Beschäftigungsverhältnisse:** Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse für die Freie und Hansestadt Hamburg insgesamt verringerte sich um **1.422** (= **-1,8 %**) auf **76.522** am 31.12.2004. Besonders hoch im Verhältnis zur Zahl der Beschäftigten war der Rückgang im Bereich der Landesbetriebe nach § 26 LHO. Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse reduzierte sich dort um **540** auf **2.528** (= **-17,6 %**). Der Grund dafür ist z.B. die organisatorische Verselbständigung des Landesamtes für Informationstechnik zum 1.1.2004.
- **Statistischer Personalbestand:** Der statistische Personalbestand (alle befristet und unbefristet Beschäftigten) beträgt **66.179** Beschäftigungsverhältnisse. Darin enthalten: Die Zahl der unbefristet Beschäftigten verringerte sich um **382** auf **63.909** Beschäftigungsverhältnisse, während die Zahl der befristet Beschäftigten mit monatlichen Bezügen um **343** auf **2.270** Beschäftigungsverhältnisse anstieg. Der Rückgang bei den Vollkräften war mit **719,1** Vollkräften (= **-1,2 %**) auf **58.552,1** Vollkräfte deutlich ausgeprägter. Eine weitere Ursache hierfür ist das Sinken des durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges⁶. Dieser Effekt trat bereits im Jahr 2003 auf.
- **Teilzeitquote:** Die Teilzeitquote stieg um **0,9 Prozentpunkte** auf **27,7 %** an. Die Teilzeitquote der Frauen ist deutlich höher als die der Männer. Von allen beschäftigten Frauen arbeiteten **46,9 %** in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen (**+0,1 Prozentpunkte**). Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten erhöhte sich von 17.777 auf **18.317 (+540)**. Die geschlechtsspezifische Teilzeitquote der Männer erhöhte sich um **0,8 Prozentpunkte** auf **10,1 %**.
- **Fluktuation:** Die Gesamtluktuation entwickelte sich in den Einzelplänen, den Einrichtungen nach § 15 LHO und den Landesbetrieben nach § 26 LHO auch im letzten Jahr sehr unterschiedlich. Im Bereich der Einzelpläne nahm die Fluktuationsrate um **0,5 Prozentpunkte** zu. Sie stieg damit auf **7,2 %**. Im Bereich der Einrichtungen nach § 15 LHO stieg die Gesamtluktuationsrate technisch bedingt um **9,6 Prozentpunkte** auf **21,9 %** (Vorjahr: 12,3 %)⁷ an. Demgegenüber nahm die Gesamtluktuationsrate im Bereich der Landesbetriebe nach § 26 LHO gegenüber dem hohen Vorjahreswert um **18,7 Prozentpunkte** auf **7,9 %** ab. Sie lag damit nur etwas höher als im Jahr 2002 mit 7,5 %. Die Grundfluktuationsrate im Bereich der Landesbetriebe war im vergangenen Jahr bedingt durch die organisatorischen Verselbständigungen z.B. des Landesamtes für Informationstechnik stark gestiegen.
- **Freistellung wegen Altersteilzeit bzw. im Sabbatjahr:** Die Zahl der Beschäftigten im Altersteilzeitmodell, die sich in der Freistellungsphase befinden, hat sich weiter erhöht. Am 31.12.2004 befanden sich **543** (Vorjahr: 452) Beschäftigte in der Freistellungsphase (**+91 = +20,1 %**). Die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in der Freistellungsphase im Rahmen eines Sabbatmodells befanden, hat sich dagegen um **55** auf **130** verringert (= **-29,7 %**).
- **Fehlzeitenquoten:** Die Fehlzeitenquote der Beschäftigten in den Einzelplänen (ohne Lehrkräfte und ohne Hochschullehrer) hat sich gegenüber dem Vorjahr nicht verändert. Sie betrug **6,5 %**⁸. In den Einrichtungen nach § 15 LHO verringerte sich die Fehlzeitenquote um **0,1 Prozentpunkte** auf **3,8 %**. Im Bereich der Landesbetriebe nach § 26 LHO erhöhte sich die Fehlzeitenquote dagegen um **1,3 Prozentpunkte** auf **6,6 %**. Die Fehlzeitenquoten für die Lehrkräfte an staatlichen Schulen werden einmal jährlich in einem gesonderten Verfahren ermittelt. Diese beziehen sich auf das Schuljahr und nicht auf das Kalenderjahr. Bezogen auf das Schuljahr 2003/2004 erhöhte

⁶ Der durchschnittliche Beschäftigungsumfang ist definiert als Quotient aus der Anzahl der Vollkräfte und der Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse.

⁷ Hintergrund dieser Steigerung ist der Übergang auf SAP-Ordnungsmerkmale in PAISY im letzten Jahr. Infolge dessen war es nicht mehr möglich, die Beschäftigtengruppe der „sonstigen Beschäftigungsverhältnisse“ getrennt auszuweisen. Diese sind nunmehr als zusätzliche befristete Beschäftigungsverhältnisse Bestandteil des statistischen Personalbestandes. Entsprechend ist die Zahl der Fluktuationfälle mit dem Abgangsgrund „Zeit- bzw. Vertragsablauf“ stark gestiegen.

⁸ Berechnet werden bezahlte Fehltag mit Vollkräftebereinigung, ausgewertet wird der statistische Personalbestand.

sich die Fehlzeitenquote für die Lehrkräfte an staatlichen Schulen um **0,7 Prozentpunkte** auf **5,1 %**.

- **Auszubildende, Anwärter/innen und Referendare/innen:** Die Zahl der in Ausbildungsverhältnissen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat sich im Vorjahresvergleich um **67** auf **3.492** (Vorjahr: 3.425) erhöht. Die Ausbildungsquote betrug **4,9 %** des budgetrelevanten Personalbestandes (Vorjahr: 4,7 %)⁹.
- **Budgetrelevanter Personalbestand:** Der budgetrelevante Personalbestand setzt sich aus den Beschäftigungsaggregaten der Beschäftigten des statistischen Personalbestands, der Auszubildenden und der geringfügig Beschäftigten zusammen. Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse des budgetrelevanten Personalbestands verringerte sich um **242** (= **-0,3 %**) auf **71.951** (Vorjahr: 72.193). Die Analyse auf Vollkraftbasis zeigt sogar eine Verringerung um **957,8** Vollkräfte (= **-1,5 %**) auf **62.045,2** (Vorjahr: 63.003,0). Ursache hierfür ist das Sinken des durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges, d.h. der Umfang der Teilzeitbeschäftigung hat zugenommen.
- **Ohne monatliche Bezüge Beurlaubte:** Insgesamt verringerte sich die Zahl der Beschäftigten, die ohne monatlich Bezüge beurlaubt sind, deutlich um **299** auf **3.462** (Vorjahr: 3.761). Das entspricht einem Rückgang um **8,0 %**. Auffällig ist der relativ starke Rückgang in der Altersgruppe der unter 30jährigen. In dieser Altersgruppe reduzierte sich die Zahl der Beurlaubten um **60** Beschäftigte auf **157** (Vorjahr: 217) oder **-27,6 %**. In der Altersgruppe der 50jährigen und Älteren blieb die Zahl der Beurlaubten fast konstant bei **701** (Vorjahr: 705 = -4). Die Zahl der Beurlaubten ist seit mehreren Jahren rückläufig.
- **Schwerbehinderte:** Die Schwerbehindertenbeschäftigungsquote hat sich im Durchschnitt des Jahres 2004 von 5,5 % im Vorjahr auf **5,6 %** leicht erhöht.

⁹ In der Zahl der Auszubildenden sind 247 Sozialpädagogikpraktikanten der Hochschule für angewandte Wissenschaften enthalten, die über PAISY eine Praktikantenvergütung ausgezahlt bekommen, jedoch nicht zwingend ihr Praktikum in Dienststellen der Freien und Hansestadt Hamburg ableisten. Hinzuweisen ist auch darauf, dass beim Landesbetrieb für Erziehung und Berufsbildung am 31.12.2004 keine Ausbildungsverhältnisse mehr geführt wurden. Im Vorjahr gab es dort noch 132 Auszubildende. Die Auszubildenden des Landesbetriebs für Erziehung und Berufsbildung sind in eine neue „Firma“ (abrechnungstechnisches Zuordnungsmerkmal) „Jugendliche in Arbeits- und Berufsorientierung LEB“ überführt worden. Diese „Firma“ fällt nicht in den Bereich, der für den Personalstrukturbericht ausgewertet wird. Insofern werden die weiterhin vorhandenen 150 Auszubildenden bei der Zahl der Ausbildungsverhältnisse im Personalstrukturbericht nicht mehr mitgezählt.

Zentrale Personalwirtschaftliche Kennzahlen im Vorjahresvergleich ¹									
Aggregat		Vorjahr 2003			Berichtsjahr 2004			Diff. absolut	Diff. v.H.
		m	w	ges	m	w	ges		
Alle Beschäftigungsverhältnisse									
Struktur	Einzelpläne	32.591	32.114	64.705	31.989	31.987	63.976	-729	-1,1
	Einrichtungen § 15 LHO	5.531	4.640	10.171	5.440	4.578	10.018	-153	-1,5
	Landesbetr. § 26 LHO	1.569	1.499	3.068	1.078	1.450	2.528	-540	-17,6
	gesamt	39.691	38.253	77.944	38.507	38.015	76.522	-1.422	-1,8
Statistischer Personalbestand									
Struktur	Beamte u. Beamtinnen	23.015	16.408	39.423	22.733	16.972	39.705	282	0,7
	Beamte/innen Vollkräfte	22.632,4	13.851,8	36.484,2	21.975,1	13.981,9	35.957,0	-527,2	-1,4
	Angestellte	9.983	13.408	23.391	9.626	13.470	23.096	-295	-1,3
	Angestellte Vollkräfte	9.169,4	10.705,7	19.875,1	8.896,9	10.821,9	19.718,8	-156,3	-0,8
	Arbeiter u. Arbeiterinnen	2.239	1.165	3.404	2.231	1.147	3.378	-26	-0,8
	Arbeiter/innen Vollkräfte	2.153,2	758,7	2.911,9	2.143,8	732,5	2.876,4	-35,5	-1,2
	gesamt	35.237	30.981	66.218	34.590	31.589	66.179	-39	-0,1
	Vollkräfte gesamt	33.955,0	25.316,2	59.271,2	33.015,8	25.536,3	58.552,1	-719,1	-1,2
	Altersstruktur < 30 Jahre	1.763	2.070	3.833	2.002	2.388	4.390	557	14,5
	Altersstruktur >= 50 Jahre	14.455	11.893	26.348	14.111	12.250	26.361	13	0,0
	Teilzeitquote bezogen auf P_Stat gesamt	5,0	21,9	26,8	5,3	22,4	27,7	0,9	
	geschlechtsspezifische Teilzeitquote bezogen auf P_Stat	9,3	46,8	26,8	10,1	46,9	27,7	0,9	
	Quote Nichtdeutsche Staatsangehörigkeit ges.	1,6	2,2	1,9	1,7	2,4	2,0	0,1	
Fluktuation									
Grundfluktuation	Einzelpläne	5,2	5,6	5,4	5,5	6,3	5,9	0,5	
	Einrichtungen § 15 LHO	11,1	10,7	10,9	19,9	22,1	20,9	10,0	
	Landesbetr. § 26 LHO	30,8	19,4	25,5	6,5	6,5	6,5	-19,1	
Zusatzfluktuation	Einzelpläne	0,3	2,4	1,3	0,3	2,5	1,3	0,0	
	Einrichtungen § 15 LHO	0,9	2,0	1,3	0,5	1,7	1,0	-0,3	
	Landesbetr. § 26 LHO	0,6	1,8	1,1	0,7	2,0	1,4	0,3	
Gesamtfluktuation	Einzelpläne	5,5	8,0	6,7	5,8	8,8	7,2	0,5	
	Einrichtungen § 15 LHO	11,9	12,7	12,3	20,5	23,8	21,9	9,6	
	Landesbetr. § 26 LHO	31,3	21,2	26,6	7,1	8,5	7,9	-18,7	
Freistellung	wegen Altersteilzeit, ges.	246	206	452	279	264	543	91	20,1
	wegen Sabbatjahr, ges.	84	101	185	52	78	130	-55	-29,7
Fehlzeitenquoten		berechnet werden bezahlte Fehltag mit Vollkräftebereinigung, ausgewertet wird P_Stat							
Quote² Personal o. Lehrer	Einzelpläne	6,2	6,9	6,5	6,2	6,8	6,5	0,0	
	Einrichtungen § 15 LHO	3,4	4,6	3,9	3,3	4,5	3,8	-0,1	
	Landesbetr. § 26 LHO	4,7	6,1	5,3	6,2	7,0	6,6	1,3	
Quote Lehrer	gesamt, Zeitraum = Schulj. 2003/2004	3,8	4,9	4,4	4,4	5,6	5,1	0,7	
Auszubild., Anwärter/innen, Referendare/innen									
	gesamt	1.725	1.700	3.425	1.750	1.742	3.492	67	2,0
Budgetrelevanter Personalbestand									
	gesamt	38.241	33.952	72.193	37.497	34.454	71.951	-242	-0,3
	Vollkräfte	35.810,0	27.193,0	63.003,0	34.767,0	27.278,2	62.045,2	-957,8	-1,5
Ohne monatliche Bezüge Beurlaubte									
	gesamt	487	3.274	3.761	410	3.052	3.462	-299	-8,0
	Altersstruktur < 30 Jahre	46	171	217	25	132	157	-60	-27,6
	Altersstruktur >= 50 Jahre	231	474	705	221	480	701	-4	-0,6
Schwerbehinderte									
	besetzte Pflichtplätze			3.886			3.849		
	Quote			5,5			5,6		

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

2) ohne Lehrkräfte u. ohne Hochschulpersonal

Abbildung C.1-5: Zentrale personalwirtschaftliche Kennzahlen im Vorjahresvergleich

C.2 Personalbestandsstatistik

C.2.1 Personalbestand nach Beschäftigtenaggregaten

Der Personalbestand für die Freie und Hansestadt Hamburg insgesamt wird mit Hilfe verschiedener Personenaggregate gegliedert, um für unterschiedliche Auswertungszwecke jeweils den passenden Personalbestand abgrenzen und ermitteln zu können. Die Systematik ist im Personaltabelleau beschrieben (vgl. Kennzahl A-01).

C.2.1.1 Statistischer Personalbestand

Der statistische Personalbestand ist die Grundlage für einen Großteil der Auswertungen im Personalstrukturbericht.

Stand 31.12.04	Personaltabelleau der hamburgischen Verwaltung											
	Einzelpläne			Einrichtungen nach § 15 LHO			Landesbetriebe nach § 26 LHO			Hmb. Verwaltung		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
Unbefristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen	29.227	26.664	55.891	3.366	2.518	5.884	974	1.160	2.134	33.567	30.342	63.909
Befristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen	317	618	935	683	579	1.262	23	50	73	1.023	1.247	2.270
Statistischer Personalbestand	29.544	27.282	56.826	4.049	3.097	7.146	997	1.210	2.207	34.590	31.589	66.179
Vorjahr	29.801	26.795	56.596	4.049	2.988	7.037	1.387	1.198	2.585	35.237	30.981	66.218
Veränderungen gegenüber dem Vorjahr (absolut)	-257	487	230	0	109	109	-390	12	-378	-647	608	-39

Abbildung C.2-1: Statistischer Personalbestand

Der statistische Personalbestand umfasste am 31.12.2004 insgesamt **66.179** Beschäftigungsverhältnisse. Das sind **86,5 %** der Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Freien und Hansestadt Hamburg. Er verringerte sich damit gegenüber dem Vorjahr um **39** Beschäftigungsverhältnisse.

Addiert man das Beschäftigungsvolumen so ergibt sich für die hamburgische Verwaltung insgesamt eine Summe von **58.552,1** Vollkräften (Vorjahr: 59.271,2 = **-719,1**). Überstunden und Mehrarbeit gehen in diese Berechnung nicht mit ein. Die Vollkraftzahl ist eine Maßzahl für das tatsächlich zur Verfügung stehende Personal und das bezahlte Arbeitszeitvolumen.¹⁰

¹⁰ Vgl. Kennzahlenbuch B-06.

Der statistische Personalbestand ist in den letzten sechs Jahren zurückgegangen. Besonders kräftig wirkte sich im Jahr 2001 die rechtliche Verselbständigung des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf aus.

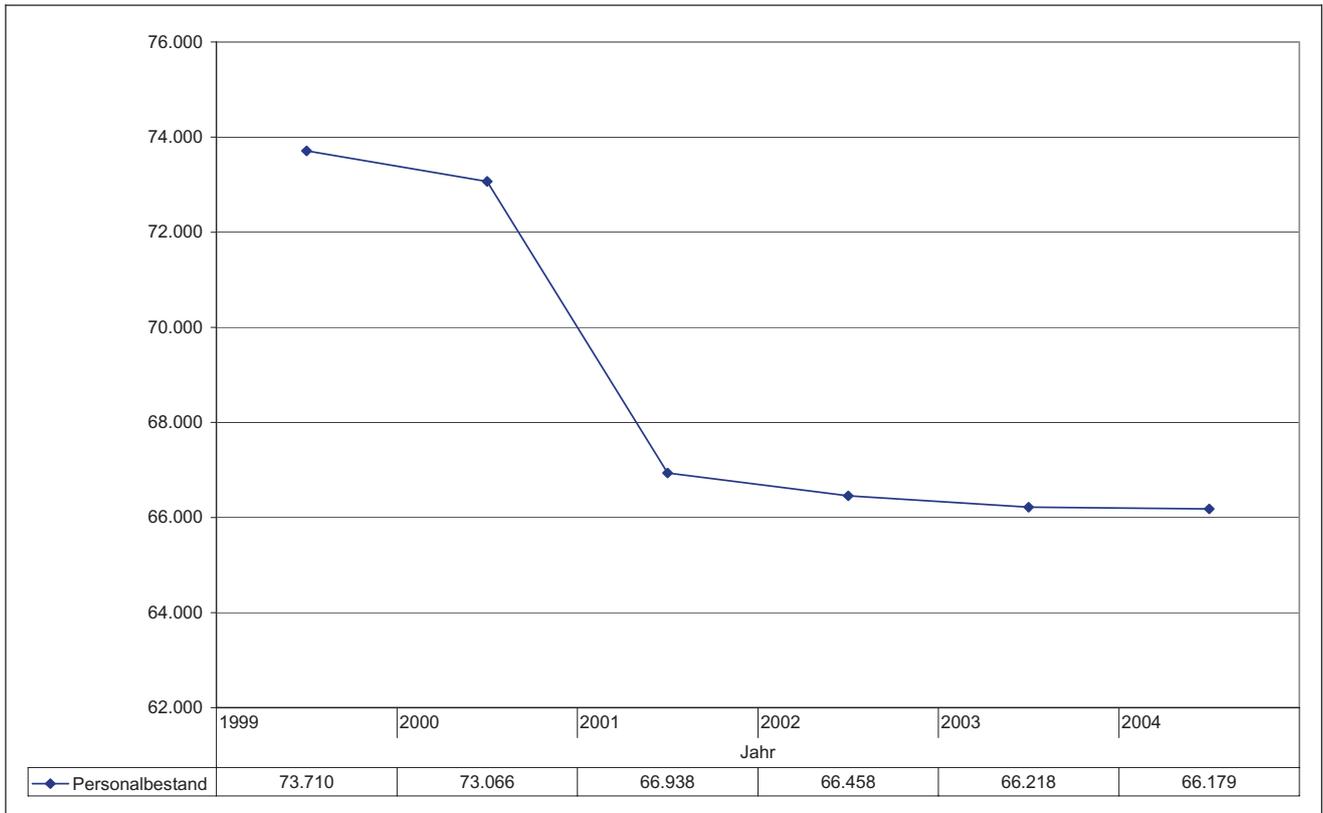


Abbildung C.2-2: Entwicklung des statistischen Personalbestands

Der überwiegende Anteil (**96,6 %**) der Beschäftigungsverhältnisse ist unbefristet. Nur **3,4 %** der Beschäftigten sind in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis tätig. Während die Zahl der unbefristet Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr um **382** abgenommen hat, haben sich die Anzahl und der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse gegenüber dem Vorjahr erhöht. Der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse stieg um **0,5 Prozentpunkte** (= **343** Beschäftigungsverhältnisse) an. Hierfür sind im Wesentlichen zwei Entwicklungen ausschlaggebend: Zum einen wurden befristete Arbeitsverträge mit Beschäftigten zur Unterstützung der Umsetzung des Gesetzes SGB II („Hartz IV“) abgeschlossen. Zum anderen spiegelt sich hier der technisch bedingte Effekt der Integration der „sonstigen budgetrelevanten Beschäftigungsverhältnisse“ in den statistischen Personalbestand wider. Diese sind nunmehr als zusätzliche befristete Beschäftigungsverhältnisse Bestandteil des statistischen Personalbestands.

Die Verteilung der Beschäftigten des statistischen Personalbestandes nach der organisatorischen Rechtsform ergab folgendes Bild:

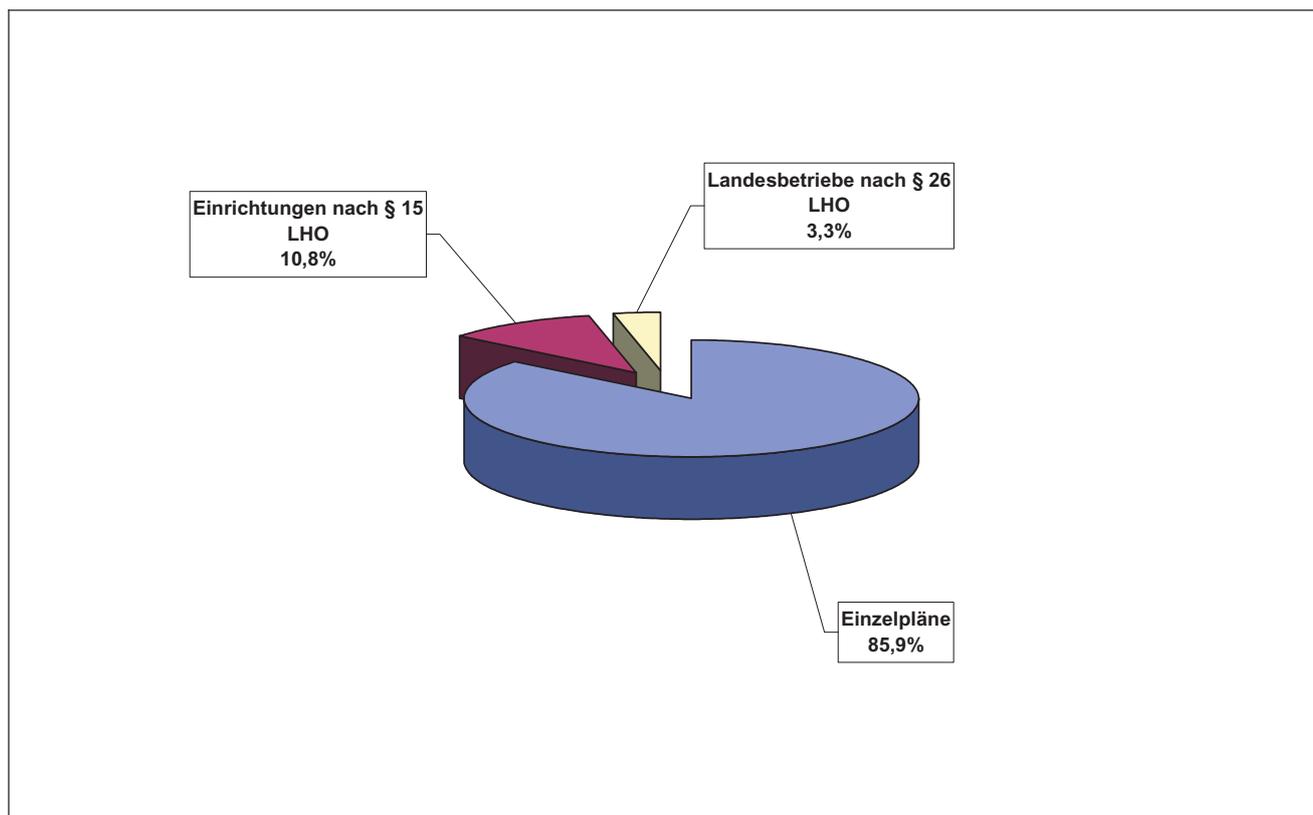


Abbildung C.2-3: Verteilung des statistischen Personalbestandes nach organisatorischer Rechtsform

Im Bereich der Einzelpläne arbeitete mit **85,9 %** der Großteil der Beschäftigten (Vorjahr: 85,5 %). Auswertungen mit Bezug auf die sogenannte Kernverwaltung werden daher immer auf die Einzelpläne bezogen. In den Einrichtungen nach § 15 LHO arbeiteten am 31.12.2004 insgesamt **10,8 %** (Vorjahr: 10,6 %) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und in den Landesbetrieben nach § 26 LHO **3,3 %** (Vorjahr: 3,9 %).

Die Verteilung nach Geschlecht differiert jeweils nach Betrachtung der organisatorischen Rechtsform. Bezogen auf die hamburgische Verwaltung insgesamt waren **52,3 %** der Beschäftigten Männer und **47,7 %** Frauen (Vorjahr: 53,2 % Männer, 46,8 % Frauen). In den einzelnen Organisationsbereichen ergab sich die folgende Verteilung:

- **Einzelpläne:** **52,0 %** Männer und **48,0 %** Frauen (Vorjahr: 52,7 % Männer, 47,3 % Frauen)
- **Einrichtungen nach § 15 LHO:** **56,7 %** Männer und **43,3 %** Frauen (Vorjahr: 57,5 % Männer, 42,5 % Frauen)
- **Landesbetriebe nach § 26 LHO:** **45,2 %** Männer und **54,8 %** Frauen (Vorjahr: 53,7 % Männer, 46,3 % Frauen).

Die organisatorischen Veränderungen im vergangenen Jahr (u.a. Verselbständigung des Landesamtes für Informationstechnik und Gründung des Landesbetriebes Zentrum für Personaldienste) haben zu einer deutlichen Veränderung des Verhältnisses von männlichen und weiblichen Beschäftigten im Bereich der Landesbetriebe geführt. Der Anteil der dort beschäftigten Männer nahm um **8,5 %** ab, der Anteil der Frauen entsprechend zu.

C.2.1.2 Budget- bzw. kostenrelevanter Personalbestand

Der budgetrelevante Personalbestand umfasst neben den Beschäftigten des statistischen Personalbestandes zusätzlich noch die Gruppe der Auszubildenden, Anwärterinnen und Anwärter, Referendarinnen und Referendare, Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung sowie die geringfügig Beschäftigten.

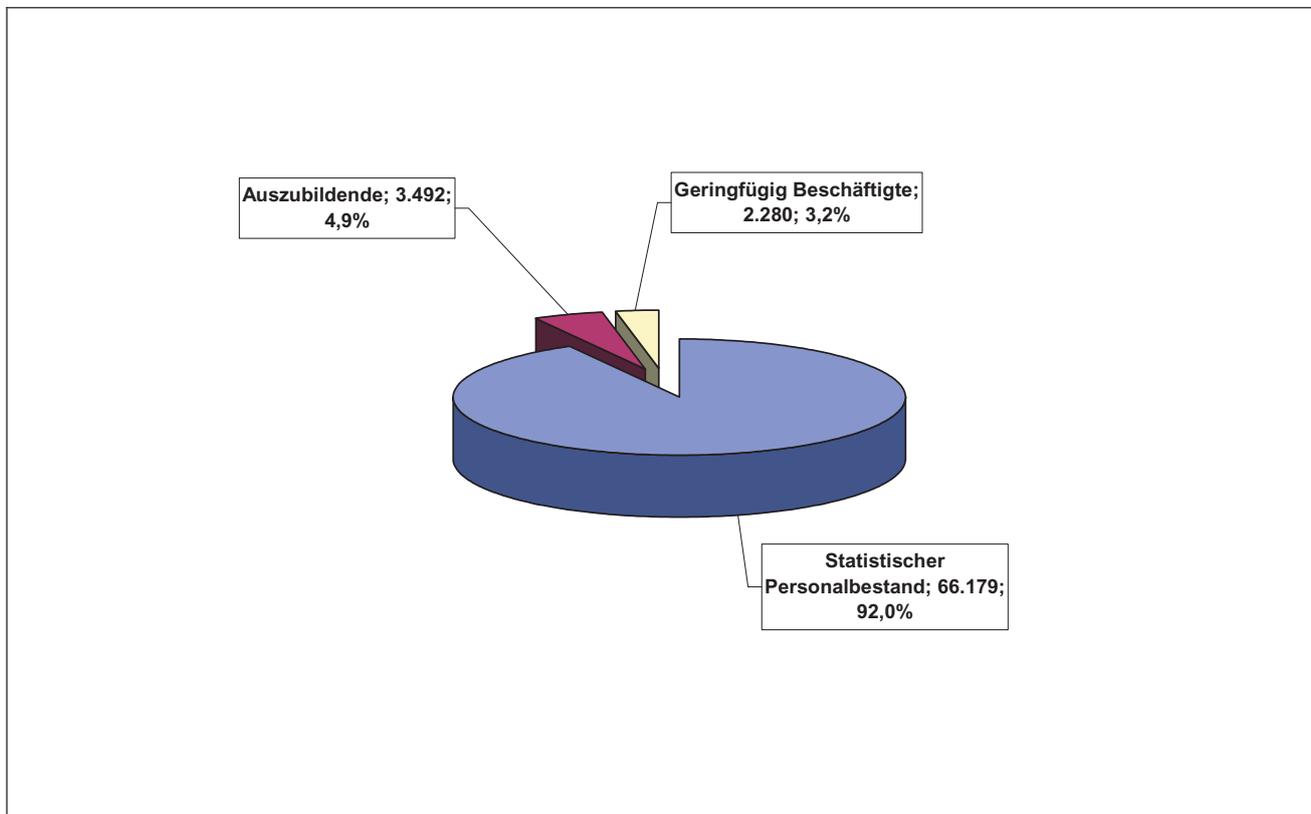


Abbildung C.2-4: Budgetrelevanter Personalbestand der hamburgischen Verwaltung

Zum budgetrelevanten Personalbestand wurden am 31.12.2004 insgesamt **71.951** Beschäftigungsverhältnisse gezählt (Vorjahr: 72.193). Davon waren **66.179** Beschäftigungsverhältnisse des statistischen Personalbestands (Vorjahr: 66.218), **3.492** Ausbildungsverhältnisse (Vorjahr: 3.425) und **2.280** geringfügig Beschäftigte (Vorjahr: 1.905). Der budgetrelevante Personalbestand verringerte sich gegenüber dem Vorjahr um **242** Beschäftigungsverhältnisse (= **-0,3 %**). Die Betrachtung des Beschäftigungsvolumens zeigt einen Rückgang um **957,8** Vollkräfte auf **62.045,2** Vollkräfte (Vorjahr: 63.003,0). Das entspricht einem Rückgang des Beschäftigungsvolumens um **1,5 %**.

C.2.1.3 Summe aller Beschäftigungsverhältnisse

Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse ist das umfassendste, zentral zu ermittelnde Beschäftigungsaggregat. Zum budgetrelevanten Personalbestand werden dabei noch Personengruppen addiert, die Beschäftigte der Freien und Hansestadt Hamburg sind, am Auswertungstichtag aber keine Zahlungen erhalten haben. Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Freien und Hansestadt Hamburg reduzierte sich zwischen dem 31.12.2003 und dem 31.12.2004 um **1.422 (-1,8 %)** auf **76.522** Beschäftigungsverhältnisse (Vorjahr: 77.944).

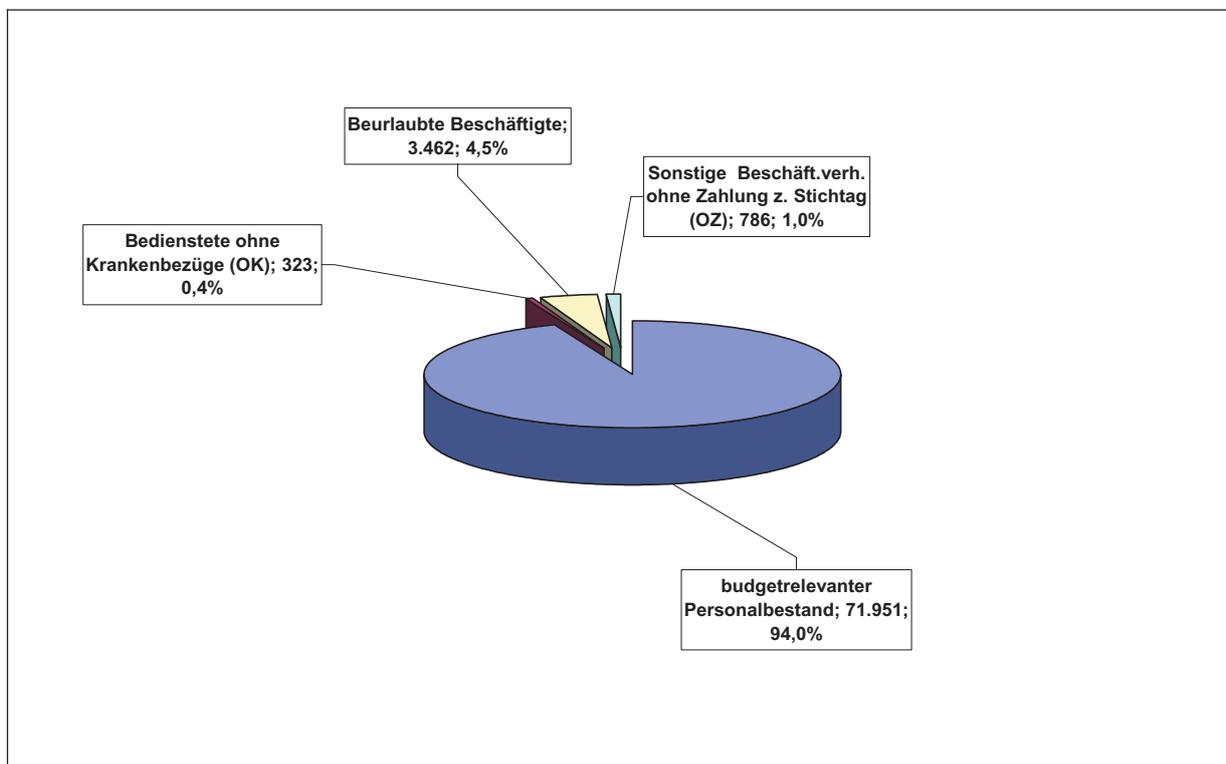


Abbildung C.2-5: Summe aller Beschäftigungsverhältnisse

Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse setzte sich am 31.12.2004 wie folgt zusammen:

- **71.951** Beschäftigungsverhältnisse des budgetrelevanten Personalbestands (Vorjahr: 72.193),
- **323** Bedienstete, die wegen einer länger andauernden Arbeitsunfähigkeit ohne Krankenbezüge waren (Vorjahr: 356),
- **3.462** Beschäftigte, die ohne monatliche Bezüge beurlaubt waren (Vorjahr: 3.761),
- **786** sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag (Vorjahr: 1.603).^{11,12}

Weitergehende Ausführungen zum Beschäftigungsaggregat der beurlaubten Beschäftigten ohne Bezahlung: siehe Abschnitt C.2.1.5. Im Abschnitt C.5 „Vergleichende Fehlzeitenanalyse als Grundlage für betriebliche Gesundheitsförderung“ wird auch auf die Gruppe der erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingegangen, die langzeitkrank sind und daher keine Lohnfortzahlung mehr erhalten.

¹¹ Beschäftigte ohne regelmäßige monatliche Zahlungen können z.B. geringfügig Beschäftigte und sonstige budgetrelevante Beschäftigte mit unregelmäßiger Arbeitszeit sein, wenn sie im Stichtagsmonat nicht gearbeitet haben; vgl. Kennzahl A-01, Personaltableau/Übersicht zu den Beschäftigungsverhältnissen der hamburgischen Verwaltung.

¹² Die in den vergangenen Jahren gesondert ausgewiesenen Beschäftigten nach den §§ 217 ff. und §§ 260 ff. SGB III (EGZ/ABM-Beschäftigte) werden jetzt bei den befristeten Beschäftigungsverhältnissen im statistischen Personalbestand mitgezählt.

C.2.1.4 Auszubildende

Zu den Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg gehören auch **3.492** Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Referendarinnen und Referendare sowie Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung (Vorjahr: 3.425). Die Ausbildungsquote betrug **4,9 %** bezogen auf den budgetrelevanten Personalbestand (Vorjahr: 4,7 %) ¹³. Gegenüber dem Vorjahr ist die Zahl der Auszubildenden um **67** gestiegen. Von allen Auszubildenden waren **1.750** Männer (= **50,1 %**, Vorjahr: 50,4 %) und **1.742** Frauen (= **49,9 %**, Vorjahr: 49,6 %). Die Beschäftigungsverhältnisse sind zu ca. zwei Dritteln (**63,8 %**) der Statusgruppe der Beamten und zu ca. einem Drittel (**36,2 %**) der Statusgruppe der Angestellten zuzuordnen ¹⁴.

Ausbildungsbereiche mit traditionell hohen Ausbildungszahlen sind der allgemeine Verwaltungsdienst mit seinen verschiedenen Laufbahnen, das Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung für die Lehramtsreferendare, der Polizeivollzugsdienst, die Berufsfeuerwehr, der Strafvollzug für das Vollstreckungs-/Vollzugspersonal und die Steuerverwaltung. Neben diesen Bereichen wird aber auch im gewerblichen Bereich ausgebildet. So gibt es viele Auszubildende in der Kategorie Fertigungsberufe und in den Gartenbauberufen. Schliesslich gibt es verschiedene Ausbildungsgänge für technische Berufe.

Veränderungen in erheblichem Umfang hat es in den folgenden Ausbildungsbehörden gegeben:

- Im Personalamt ging die Zahl der Ausbildungsverhältnisse um 46 auf **378** zurück (Vorjahr: 424). Ursächlich dafür war zum einen das Ausbildungsende einer im Jahr 2002 zusätzlich eingestellten Ausbildungsklasse zum bzw. zur Verwaltungsfachangestellten im mittleren Dienst sowie die Anpassung an veränderte Ausbildungsbedarfe im gehobenen Dienst.
- In der Justizbehörde erhöhte sich die Zahl der Ausbildungsverhältnisse von 870 im Vorjahr auf **915** (+45).
- Im Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung waren am 31.12.2004 insgesamt **728** Referendarinnen und Referendare beschäftigt (Vorjahr: 844). Gegenüber dem Vorjahr war das ein Rückgang um 116 ¹⁵.
- Die Behörde für Inneres erhöhte die Zahl der Ausbildungsverhältnisse bei der Feuerwehr um 57 auf **120** (Vorjahr: 63).
- Die Finanzbehörde bildet in der Steuerverwaltung 13 Auszubildende mehr aus als im Vorjahr. Insgesamt standen am 31.12.2004 dort **213** Beschäftigte in einem Ausbildungsverhältnis (Vorjahr: 200).
- An der Hochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg wurden in diesem Jahr erstmals die Praktikanten des Studienganges für Sozialpädagogik als Auszubildende erfasst. Ihre Erfassung im Rahmen der Ausbildungsverhältnisse hängt mit der Umstellung auf SAP-Ordnungsmerkmale in PAISY zusammen. Die Zahl der bei der HAW geführten Ausbildungsverhältnisse erhöhte sich dadurch von 2 im Vorjahr auf **247**.

¹³ Hinzuweisen ist darauf, dass beim Landesbetrieb für Erziehung und Berufsbildung am 31.12.2004 keine Ausbildungsverhältnisse mehr geführt wurden. Im Vorjahr gab es dort noch 132 Auszubildende. Die Auszubildenden des Landesbetriebs für Erziehung und Berufsbildung sind in eine neue „Firma“ (abrechnungstechnisches Zuordnungsmerkmal) „Jugendliche in Arbeits- und Berufsorientierung LEB“ überführt worden. Diese „Firma“ fällt nicht in den Bereich, der für den Personalstrukturbericht ausgewertet wird. Insofern werden die weiterhin vorhandenen 150 Auszubildenden bei der Zahl der Ausbildungsverhältnisse im Personalstrukturbericht nicht mehr mitgezählt.

¹⁴ Alle bisher der Statusgruppe der Arbeiterinnen und Arbeiter zugeordneten Ausbildungsverhältnisse werden infolge der Umstellung auf die SAP-Ordnungsmerkmale in PAISY und den daraus folgenden Veränderungen der Ableitungen der Statusgruppen aus dem Sachgebiet der Abrechnung als Angestellte ausgewiesen.

¹⁵ Der Rückgang der Zahl der Referendare am Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI) erklärt sich vor dem Hintergrund der Beschlüsse des Senats und der Bürgerschaft zu strukturellen Einsparungen – volle Abschöpfung der Vorbereitungsdienstverkürzungseffekte – sowie die Zeitpunkte der KW-Vermerke für die Referendarsstellen aus der Einstellungsoffensive und dem Junglehrerprogramm (vgl. Haushaltsplan für das Haushaltsjahr 2004, EPL 3.1 Stellenplan und Stellenübersichten S. 36).

C.2.1.5 Beurlaubte Beschäftigte ohne Bezahlung

Ein Beschäftigungsverhältnis mit der Freien und Hansestadt Hamburg haben auch die ohne Bezüge beurlaubten Beschäftigten. Diese werden in der Systematik des Personaltableaus zur Summe aller Beschäftigungsverhältnisse gezählt.

Stand 31.12.04	Personaltableau der hamburgischen Verwaltung											
	Einzelpläne			Einrichtungen nach § 15 LHO			Landesbetriebe nach § 26 LHO			Hmb. Verwaltung		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
Ohne monatliche Bezüge beurlaubte Beschäftigte	334	2.673	3.007	38	201	239	38	178	216	410	3.052	3.462
Vorjahr	399	2.883	3.282	49	216	265	39	175	214	487	3.274	3.761
Veränderung gegenüber dem Vorjahr (absolut)	-65	-210	-275	-11	-15	-26	-1	3	2	-77	-222	-299
Veränderung gegenüber dem Vorjahr (%)	-16,3	-7,3	-8,4	-22,4	-6,9	-9,8	-2,6	1,7	0,9	-15,8	-6,8	-8,0

Abbildung C.2-6: Beurlaubte Beschäftigte ohne Bezahlung

Am 31.12.2004 waren **3.462** Beschäftigte ohne Bezahlung beurlaubt (Vorjahr: 3.761). Die Zahl der Beurlaubten verringerte sich damit gegenüber dem Vorjahr um **299** Beschäftigte (= **-8 %**). Damit waren **4,5 %** aller Beschäftigten ohne Bezüge beurlaubt (Vorjahr: 4,8 %).

Nach wie vor sind der Großteil der Beurlaubten Frauen: Von allen am 31.12.2004 Beurlaubten waren **88,2 %** Frauen und **11,8 %** Männer (Vorjahr: 87,1 % Frauen, 12,9 % Männer).

Bei den Beurlaubungsgründen dominieren weiterhin Elternzeit mit **37,5** Prozent (Vorjahr: 36,6 %) und Beurlaubungen aus familiären Gründen mit **32,1** Prozent (Vorjahr: 31,9 %). Es folgen der Sonderurlaub mit **16 %** (Vorjahr: 18,9 %), die Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen mit **8,6 %** (Vorjahr: 7,4 %) und die Rente auf Zeit mit **5,7 %** (Vorjahr: 5,1 %). Die Zahl der Beurlaubungen zur Ableistung des Wehr- bzw. Zivildienstes ist mit 5 Fällen (= **0,1 %**) unverändert gering.

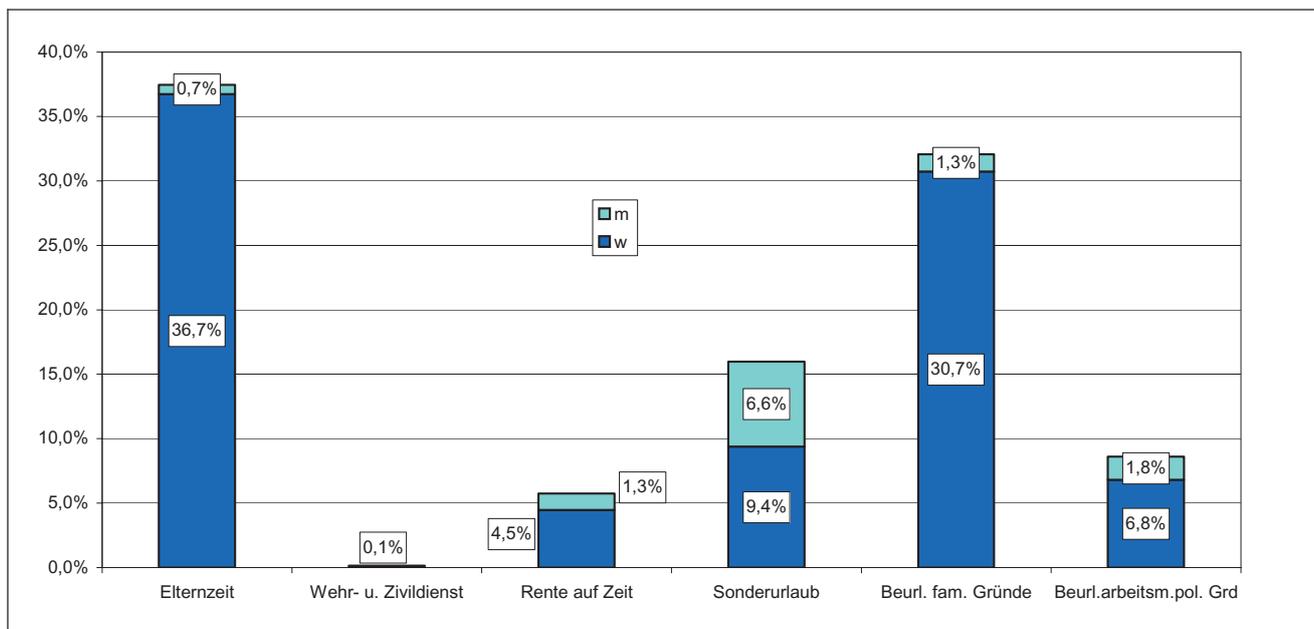


Abbildung C.2-7: Beurlaubte nach Beurlaubungsgründen

C.2.2 Teilzeitbeschäftigung

C.2.2.1 Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsumfang

Am 31.12.2004 gab es **18.317** (Vorjahr: 17.777) Teilzeitbeschäftigte in der hamburgischen Verwaltung. Davon waren **3.504** (Vorjahr: 3.280) Männer und **14.813** (Vorjahr: 14.497) Frauen. Daraus ergibt sich eine Teilzeitquote von **27,7 %** (Vorjahr: 26,8 % = +0,9 Prozentpunkte).¹⁶ Wie aus der nachfolgenden Abbildung ersichtlich ist, ist die Teilzeitquote seit 1999 kontinuierlich angestiegen.

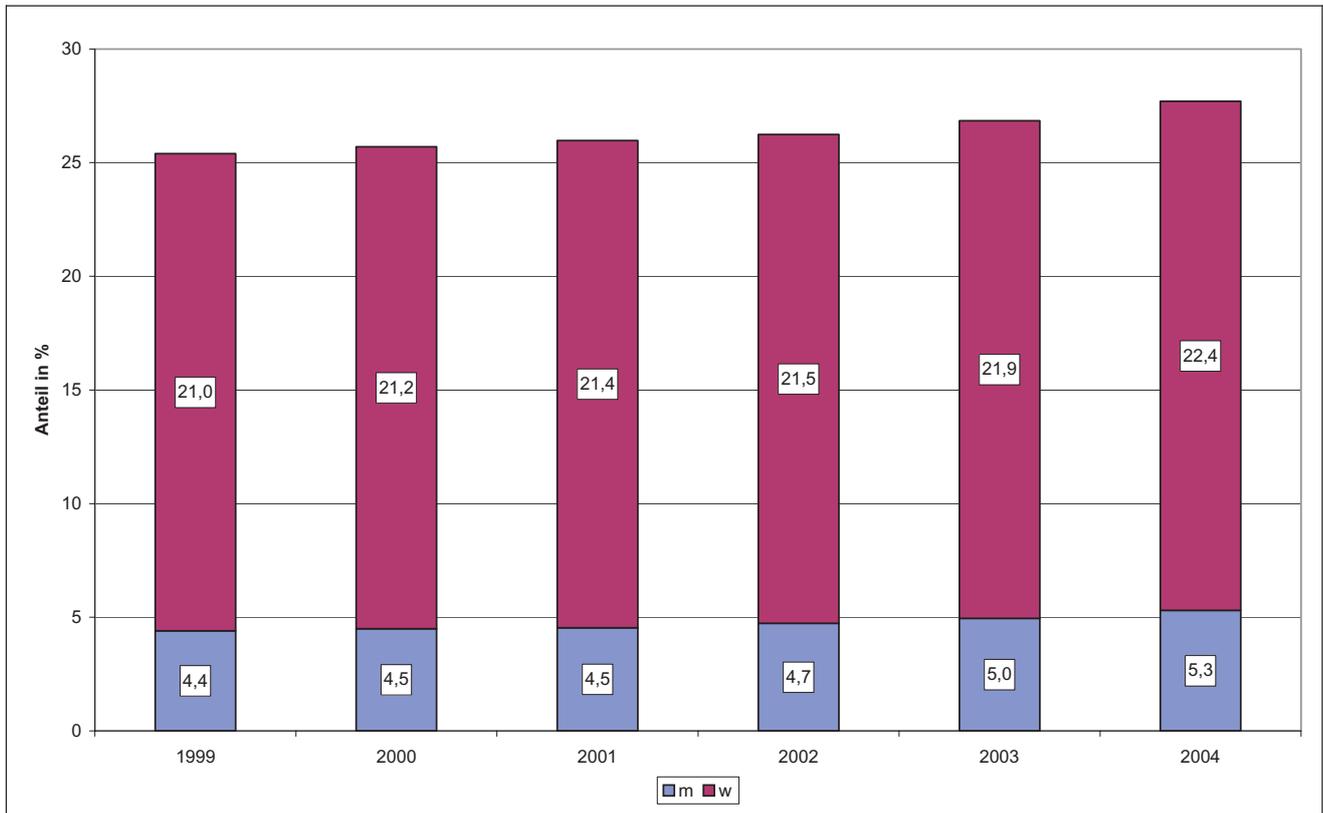


Abbildung C.2-8: Entwicklung der Teilzeitquote seit 1999

Die Arbeitszeitannteile aller Teilzeitbeschäftigten zusammen ergeben in der Summe ein Beschäftigungsvolumen von **10.686,2** Vollkräften (vgl. Tabelle C.2.2-E und C.2.2-WL im Tabellenanhang).

¹⁶ Dieses Ergebnis ist u.a. ein Effekt der durch die Umstellung auf SAP-Ordnungsmerkmale in PAISY bedingten veränderten Ermittlung bestimmter Beschäftigungsaggregate. Die bis zum Personalbericht 2004 ausgewiesenen sonstigen budgetrelevanten Beschäftigten (insgesamt 645 Beschäftigte am 31.12.2003) werden aufgrund dieser Umstellung jetzt größtenteils zum statistischen Personalbestand gerechnet. Von den sonstigen Beschäftigungsverhältnissen, die jetzt zum statistischen Personalbestand rechnen, waren 509 Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse.

Die Teilzeitquote der Frauen ist nach wie vor deutlich höher als die der Männer; **80,9 %** aller Teilzeitkräfte sind Frauen. Aus der nachfolgenden Abbildung wird deutlich, wie sich die Beschäftigungsverhältnisse auf voll- bzw. teilzeitbeschäftigte Männer und Frauen verteilen.

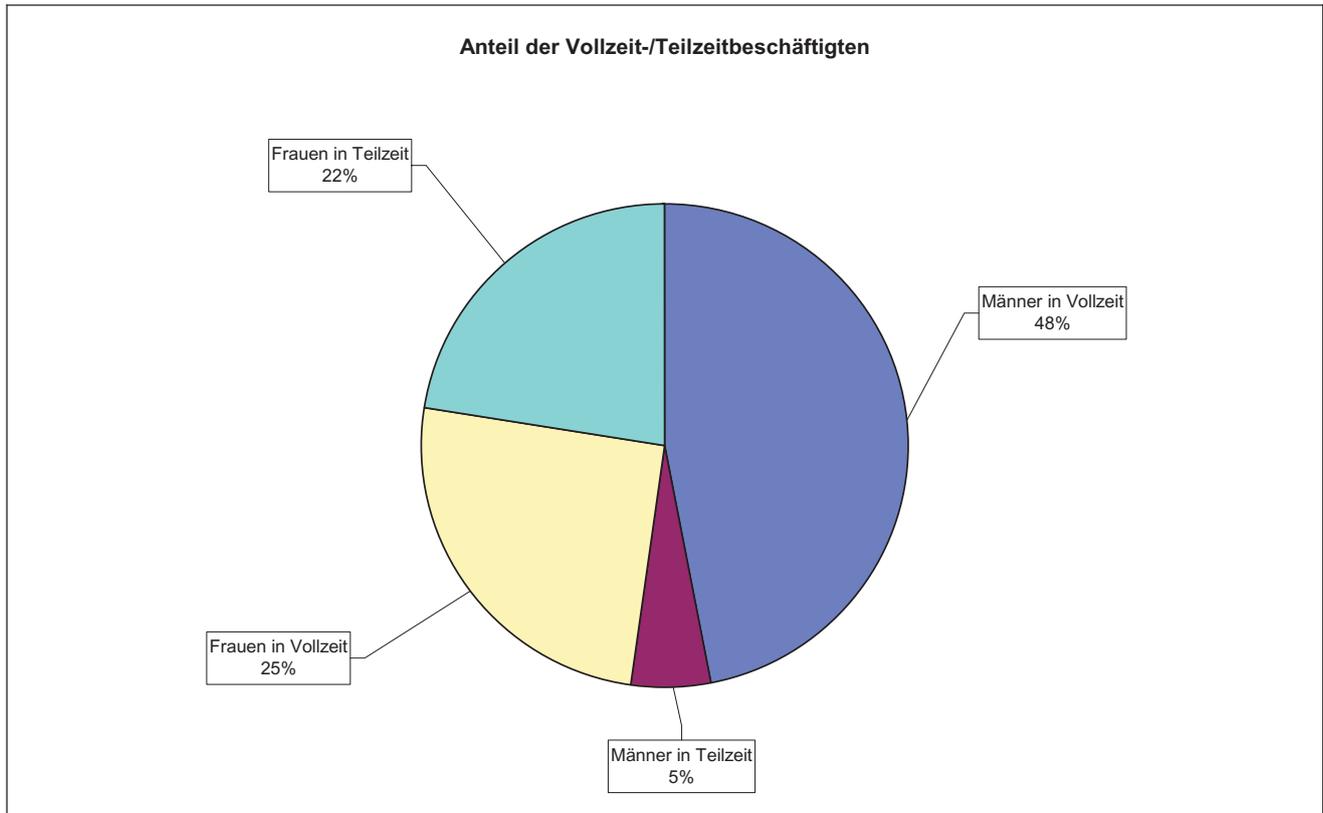


Abbildung C.2-9: Anteil der Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigten in der hamburgischen Verwaltung

Eine andere Betrachtungsweise stellen die geschlechtsspezifischen Teilzeitquoten dar. Dabei wird der Teilzeitanteil der Beschäftigtengruppe der Männer bzw. der Frauen getrennt betrachtet. Die geschlechtsspezifische Teilzeitquote der Männer betrug am 31.12.2004 **10,1 %**. Sie erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um **0,8 Prozentpunkte**. Demgegenüber betrug die geschlechtsspezifische Teilzeitquote der Frauen **46,9 % (+0,1 Prozentpunkte)**. D.h. von allen beschäftigten Frauen arbeiten 46,9 % in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen.

Als Teilzeitbeschäftigte gelten alle Beschäftigten, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Beschäftigten. Der Beschäftigungsumfang der Teilzeitbeschäftigten variiert in erheblichem Maße, wie aus der nachfolgenden Abbildung ersichtlich ist.

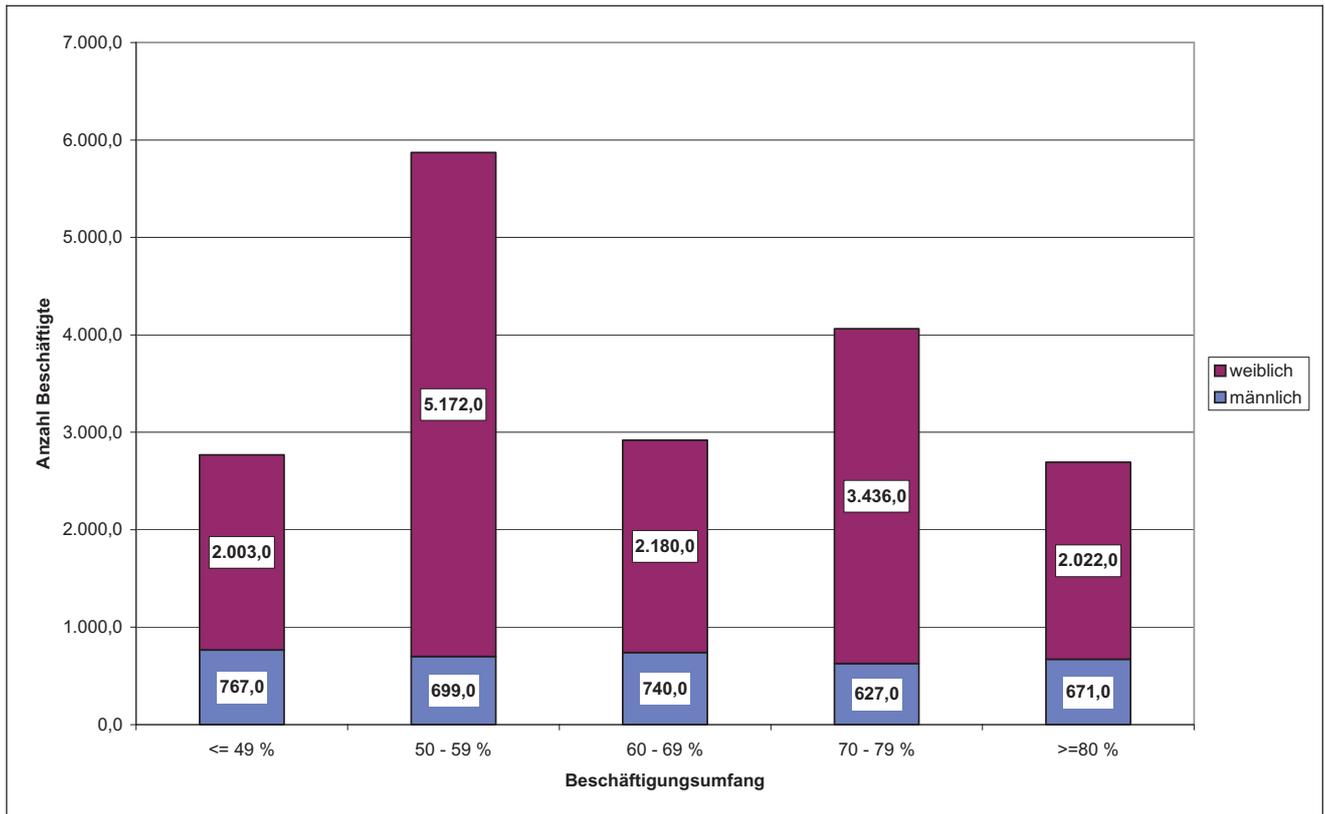


Abbildung C.2-10: Beschäftigungsumfang der Teilzeitbeschäftigten in der hamburgischen Verwaltung

Die meisten Teilzeitbeschäftigten (**5.871 = 32,1 %** (Vorjahr: 7.157 = 40 %)) haben ihre Arbeitszeit auf 50-59 % der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten reduziert. Es folgt die Gruppe, die ihre Arbeitszeit auf 70-79 % verringert haben mit **4.063** (Vorjahr: 3.977) Beschäftigten bzw. einem Anteil von **22,2 %**. Die Gruppen mit einem Beschäftigungsumfang von weniger als 50 % (Anteil: **15,1 %**), von 60-69 % (Anteil: **15,9 %**) und von mehr als 80 % (Anteil: **14,7 %**) sind relativ gleich stark gewichtet. Deutlich zugenommen hat die absolute Zahl der Teilzeitbeschäftigten mit einem Beschäftigungsumfang von unter 50 %. Im Vorjahr betrug die Zahl der Beschäftigten in dieser Kategorie 1.956, in diesem Jahr **2.770**. Hier wird zum einen der bereits oben beschriebene Struktureffekt durch die Umstellung auf die SAP-Ordnungsmerkmale noch einmal deutlich. Zum anderen führt die neu eingeführte Ermittlung des Teilzeitfaktors auf Basis der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zu einem Anstieg der Zahl der Beschäftigten in dieser Kategorie, da in diesem Jahr erstmals Altersteilzeitbeschäftigte in der Freistellungsphase des Blockmodells und Beschäftigte im Sabbatmodell in der Freistellungsphase hier gezählt wurden (vgl. Abschnitt C.2.2.4 Sabbatmodelle und Altersteilzeit als Sonderformen der Teilzeitbeschäftigung).

C.2.2.2 Teilzeitbeschäftigung differenziert nach Laufbahngruppen

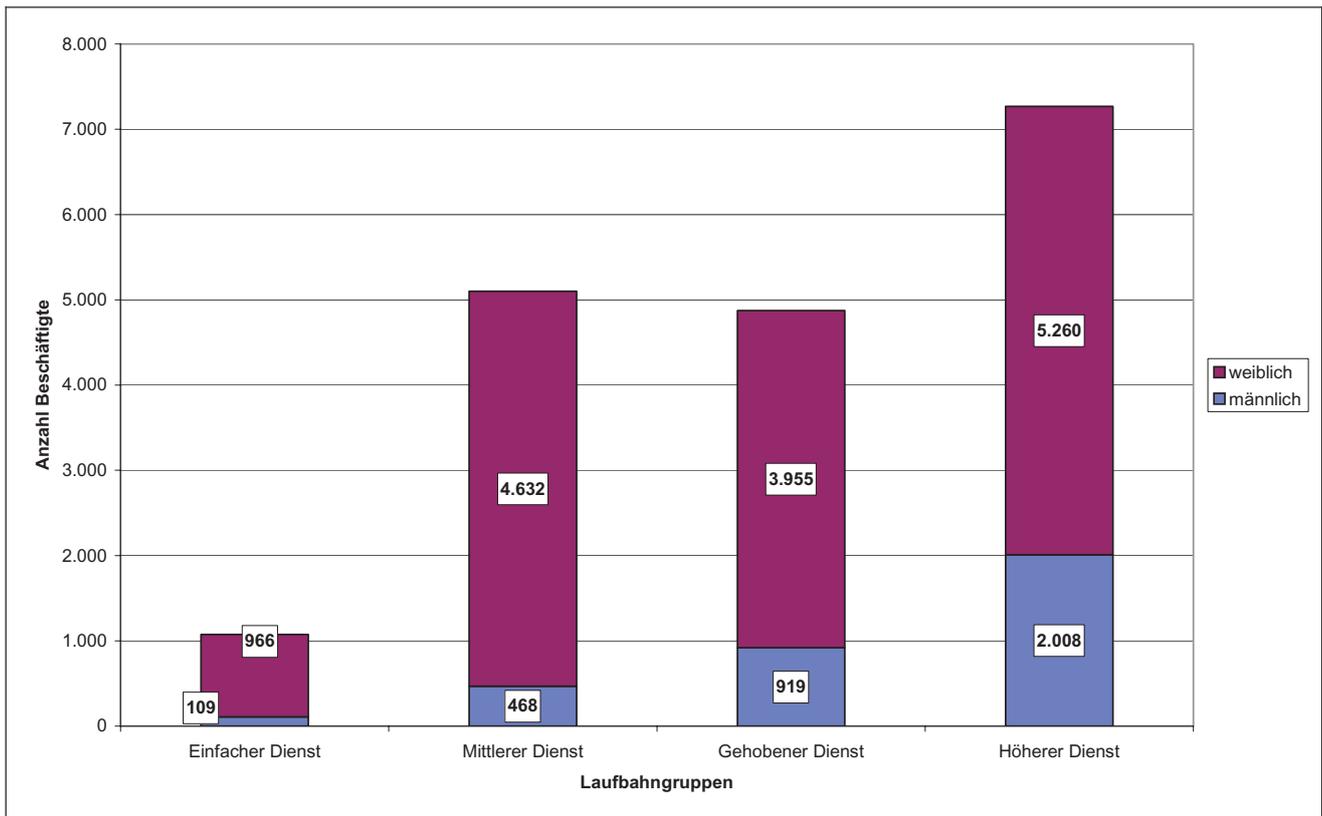


Abbildung C.2-11: Verteilung der Teilzeitbeschäftigten der hamburgischen Verwaltung nach Laufbahngruppen und Geschlecht

Die Differenzierung der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse nach Laufbahngruppen zeigt, dass die meisten Teilzeitbeschäftigten, nämlich **7.268 = 39,7 %** (Vorjahr: 6.708 = 37,8 %; = +560) im höheren Dienst arbeiten. Die detaillierte Analyse hat ergeben, dass sich allein bei den Lehrkräften an staatlichen Schulen die Zahl der Teilzeitbeschäftigten gegenüber dem Vorjahr um **751** erhöht hat. Gründe hierfür waren ein Anstieg bei den Altersteilzeitanträgen (+242) (letztmalige Möglichkeit für die Beamten)¹⁷, viele Neueinstellungen in Teilzeit und eine deutlich höhere Zahl von Lehrkräften als in den Vorjahren, die ihre Arbeitszeit reduziert haben. Demgegenüber verringerte sich die Zahl der Teilzeitbeschäftigten im höheren Dienst im Bereich der Hochschulen. In allen Einrichtungen nach § 15 LHO gab es am 31.12.2004 insgesamt **206** Teilzeitbeschäftigte im höheren Dienst weniger als im Vorjahr. Die Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse verteilen sich in den übrigen Laufbahngruppen wie folgt: im einfachen Dienst **5,9 %** (Vorjahr: 6,1 %), im mittleren Dienst **27,8 %** (Vorjahr: 30,0 %) und im gehobenen Dienst **26,6 %** (Vorjahr: 26,0 %).

¹⁷ Aufgrund landesgesetzlicher Regelung müssen Beamtinnen und Beamte spätestens am 1.8.2004 die Altersteilzeitbeschäftigung begonnen haben.

C.2.2.3 Teilzeitbeschäftigte nach Altersgruppen

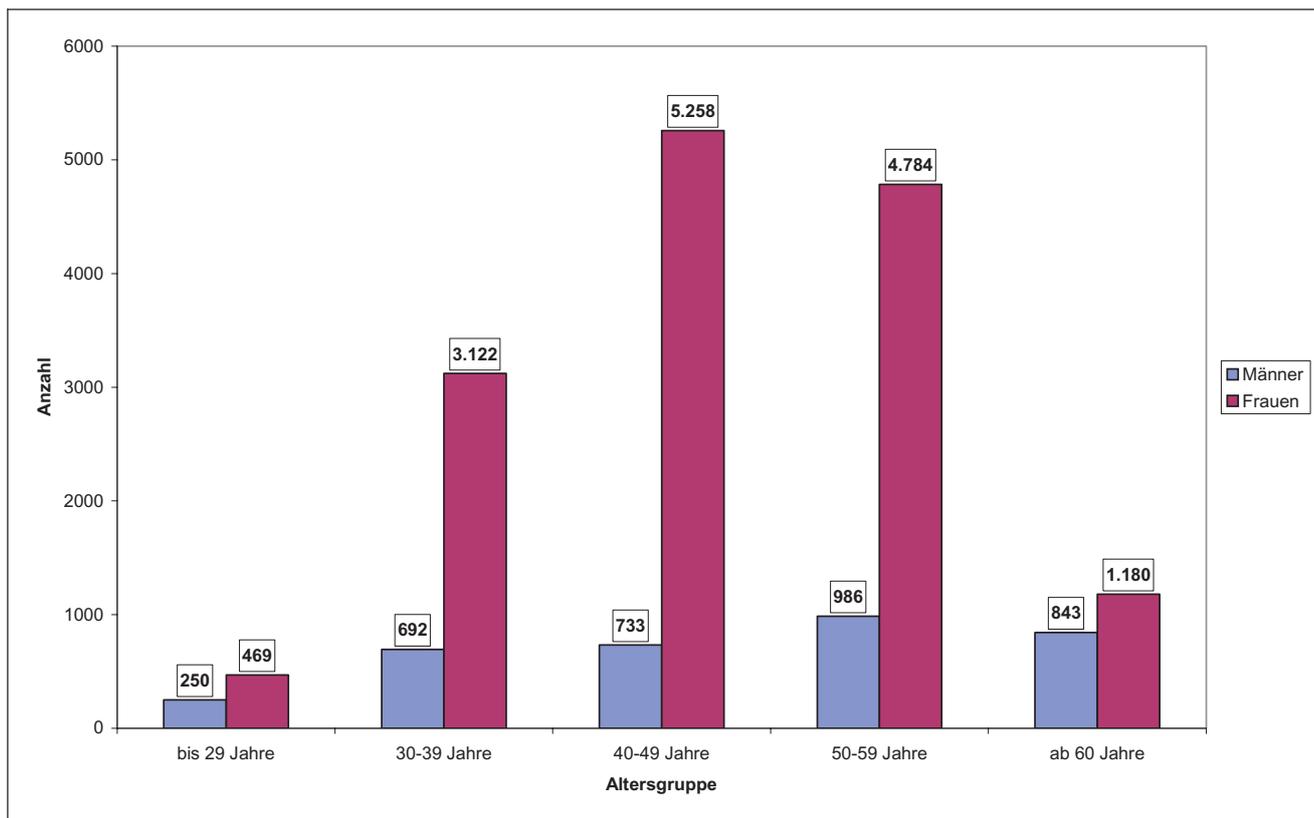


Abbildung C.2-12: Teilzeitbeschäftigte der hamburgischen Verwaltung nach Altersgruppen

Die Analyse der Teilzeitbeschäftigten nach Altersgruppen hat ergeben, dass sich **32,7 %** der Teilzeitbeschäftigten in der Altersgruppe zwischen 40 und 49 Jahren befinden. **31,5 %** gehören der Altersgruppe 50-59 Jahre an. **11 %** sind 60 Jahre und älter.

Die steigende Teilzeitquote bei den Männern in der Altersgruppe ab 60 Jahren wird bei der nachfolgenden Betrachtung der Teilzeitquoten nach Altersgruppen und Geschlecht erkennbar. Dabei wird die Zahl der Beschäftigten in der jeweiligen Altersgruppe ins Verhältnis zur Zahl der Beschäftigten des statistischen Personalbestands in der Altersgruppe gesetzt.

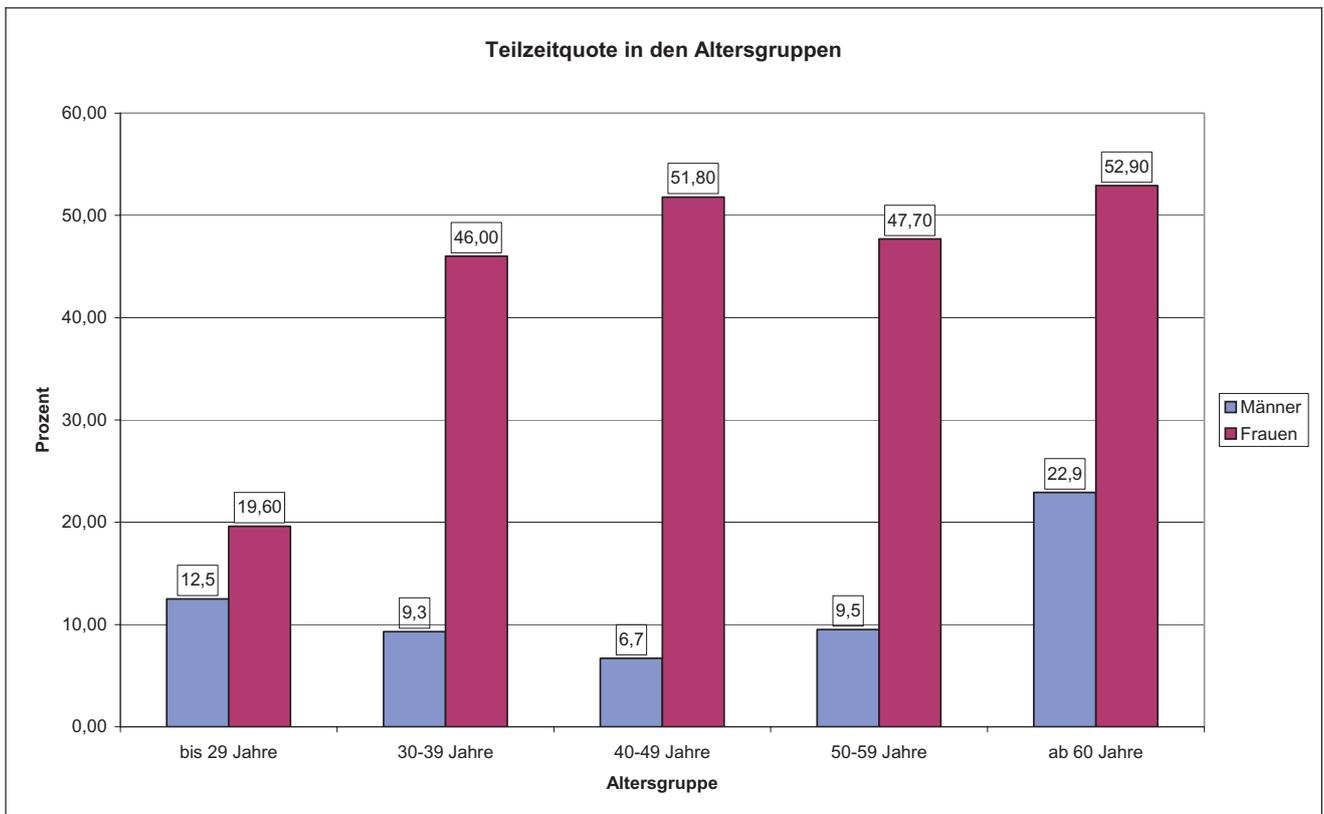


Abbildung C.2-13: Teilzeitquoten nach Altersgruppen und Geschlecht

C.2.2.4 Sabbatmodelle und Altersteilzeit als Sonderformen der Teilzeitbeschäftigung

Sabbatmodelle und das Blockmodell der Altersteilzeit sind Sonderformen der Teilzeitbeschäftigung, bei denen geleistete Arbeitszeit und Bezahlung nicht in derselben Periode liegen müssen. Die Sabbatmodelle sind dadurch gekennzeichnet, dass ein Beschäftigter über den vereinbarten Zeitraum von unter 2 Jahren¹⁸ und höchstens sieben Jahren Arbeitszeit auf einem Zeitkonto anspart. In dieser Zeit erhält er durchgängig (während der Ansparphase und der Freistellungsphase) sein Entgelt auf Basis der reduzierten Arbeitszeit. Bei der Altersteilzeitbeschäftigung wird zwischen zwei Formen unterschieden: Dem Blockmodell und dem Teilzeitmodell. In beiden Fällen wird die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit grundsätzlich auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit reduziert (bei Beamtinnen und Beamten auf 60 % eines Vollzeitbeschäftigten). Das Blockmodell ist hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit dem Sabbatmodell vergleichbar. Das Teilzeitmodell ermöglicht es, die Arbeitszeit während der Laufzeit der Altersteilzeit gleichmäßig zu reduzieren. Eine Besonderheit der Altersteilzeit ist, dass die linear zur Teilzeit reduzierte Bezahlung um einen Aufstockungsbetrag (Beamtinnen und Beamte: Altersteilzeitzuschlag) erhöht wird.

Bis zum letztjährigen Personalstrukturbericht wurde der Anteil der Arbeitszeit, den Beschäftigte im Sabbatmodell bzw. Beschäftigte in Altersteilzeit leisten, auf Basis der bezahlten Arbeitszeit ermittelt. Das heißt, ein Beschäftigter im Sabbatmodell, der sowohl in der Ansparphase als auch in der Frei-

¹⁸ Unter Sabbatmodellen werden hier sowohl Kurzsabbaticals wie auch das sogenannte Sabbatjahr zusammengefasst.

stellungsphase 50 % der Bezüge erhielt, wurde durchgängig mit einem Arbeitszeitanteil von 50 % gezählt, obwohl er in der Ansparphase Vollzeit gearbeitet hat, und seine Arbeitskapazität in der Freistellungsphase nicht zur Verfügung stand. Genauso verhielt es sich bei Altersteilzeitbeschäftigten im Blockmodell. Infolge der Umstellung auf die SAP-Ordnungsmerkmale in PAISY wurde es jetzt möglich, den Teilzeitfaktor auf Basis der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit abzubilden. Das heißt, während der Ansparphase beträgt der Teilzeitfaktor bei Vollbeschäftigung 100, in der Freistellungsphase 0.

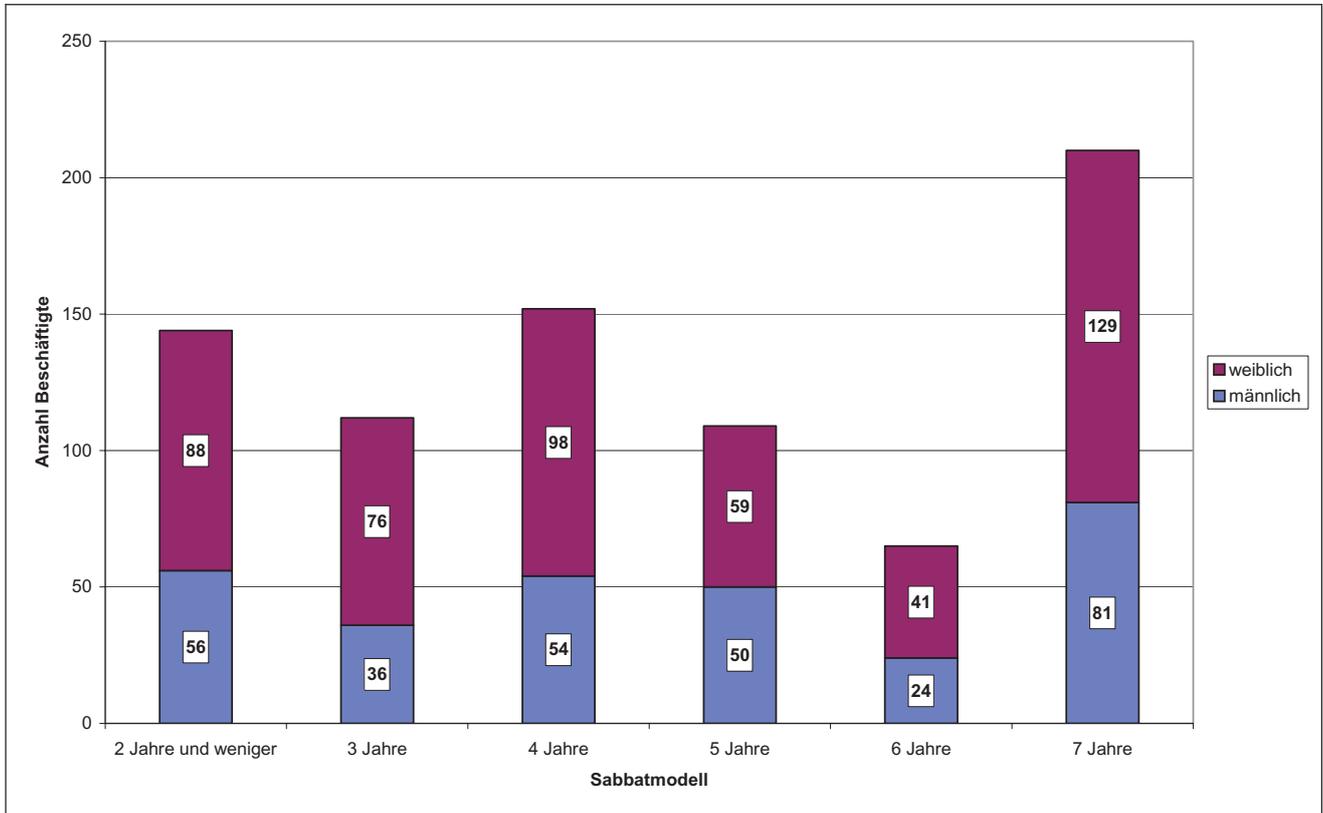


Abbildung C.2-14: Beschäftigte im Sabbatmodell nach Dauer des Sabbatmodells

Am 31.12.2004 gab es **792** (Vorjahr: 815) Beschäftigte in Sabbatmodellen, davon waren **491** Frauen (Vorjahr: 495) und **301** Männer (Vorjahr: 320). Nach wie vor haben sich die meisten Beschäftigten (**210**; Vorjahr: 246) für das Modell mit 7 Jahren entschieden. Von den 792 Beschäftigten in Sabbatmodellen befanden sich **130** in der Freistellungsphase (Vorjahr: 185).¹⁹ Der überwiegende Teil der Beschäftigten in Sabbatmodellen ist mit **626** Beschäftigten in der Behörde für Bildung und Sport beschäftigt (darunter: **583** Lehrkräfte an staatlichen Schulen).

Das Interesse an Altersteilzeitbeschäftigung hielt auch im Jahr 2004 an. Am 31.12.2004 gab es **3.195** Beschäftigte in Altersteilzeit (Vorjahr: 2.677). Davon waren **1.571** Frauen (Vorjahr: 1.317) und **1.624** Männer (Vorjahr: 1.360). Damit befanden sich **4,8 %** der Beschäftigten des statistischen Personalbestands in Altersteilzeit (Vorjahr: 4,0 %). Von den Beschäftigten in Altersteilzeit befanden sich **543** in der Freistellungsphase (Vorjahr: 452; = +91).

¹⁹ Die Freistellungsphase muss abhängig vom gewählten Modell mindestens ein Jahr andauern und kann bis zu 3,5 Jahre beim siebenjährigen Modell ausgedehnt werden.

Seit 2000 hat sich die Zahl der Beschäftigten im Altersteilzeitmodell wie folgt entwickelt:

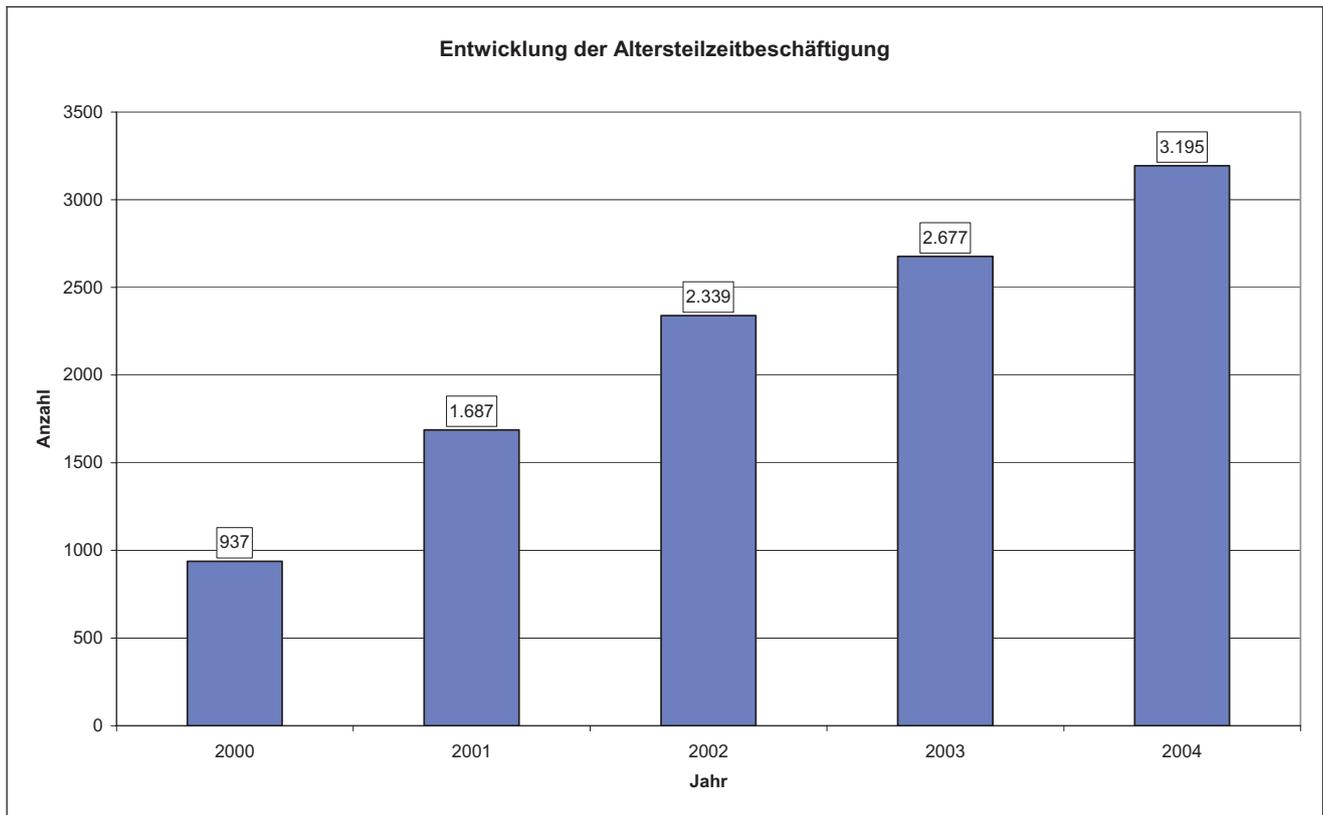


Abbildung C.2-15: Beschäftigte in Altersteilzeit in der hamburgischen Verwaltung nach Jahren

Die Verteilung der Altersteilzeitbeschäftigten nach Statusgruppen auf die verschiedenen Altersteilzeitmodelle ergibt sich aus der nachfolgenden Abbildung:

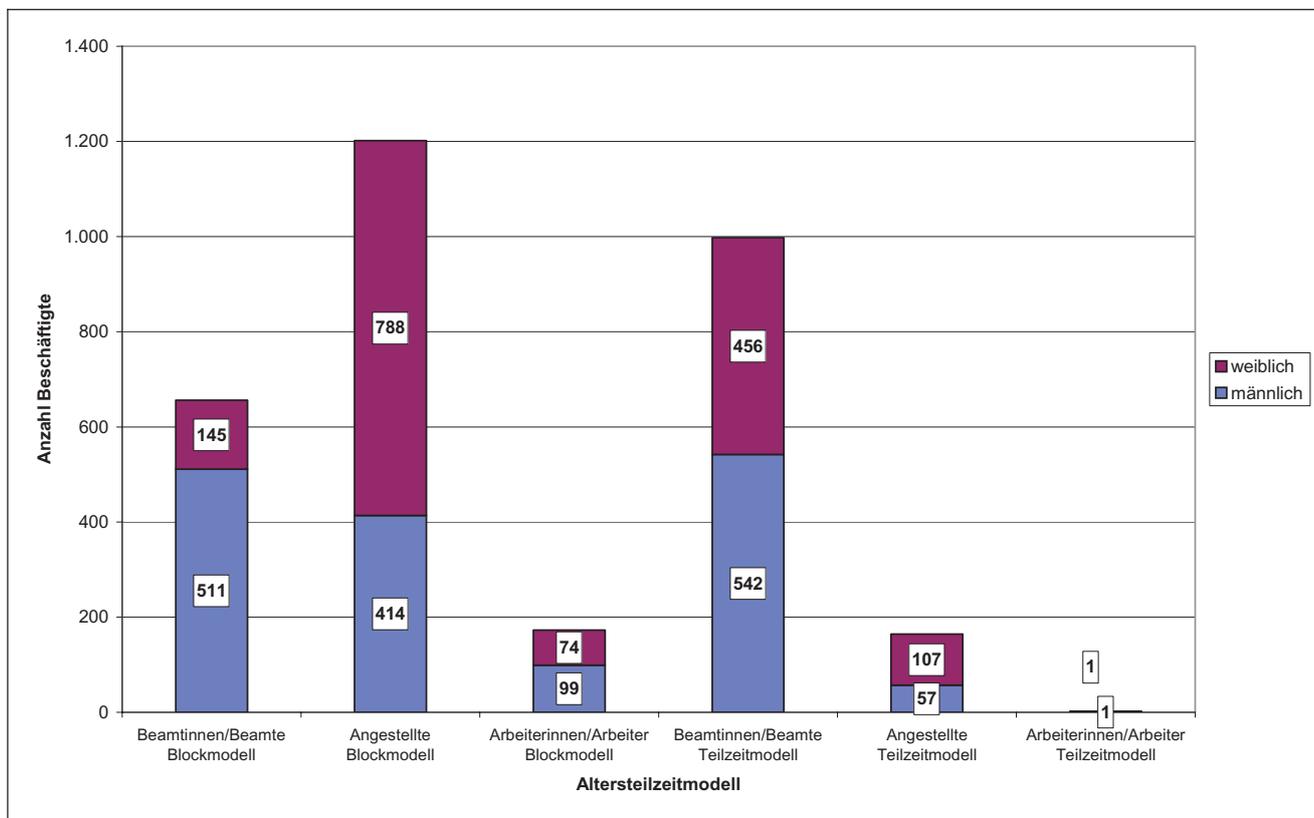


Abbildung C.2-16: Beschäftigte in Altersteilzeit

Im Blockmodell arbeiteten danach **2.031** Altersteilzeitbeschäftigte (Vorjahr: 1.764), **1.164** Beschäftigte waren im Rahmen eines Teilzeitmodells beschäftigt (Vorjahr: 913).

C.2.3 Personalbestand nach Status- und Laufbahngruppen

Weitere Strukturmerkmale für personalstatistische Auswertungen sind die Unterscheidung von Status- und Laufbahngruppen. Dabei wird der Personalbestand zum einen hinsichtlich der Beschäftigtenanteile von Beamtinnen und Beamten, Angestellten und Arbeiterinnen und Arbeitern differenziert, zum anderen werden die Anteile der Beschäftigten in Laufbahngruppen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes getrennt ausgewiesen. Für die Beantwortung gleichstellungspolitischer Fragestellungen sind dabei insbesondere die Anteile von Männern und Frauen in den verschiedenen Status- und Laufbahngruppen interessant.

Die nachfolgende Übersicht enthält die Aufgliederung des statistischen Personalbestands nach Statusgruppen:

Statistischer Personalbestand	Vorjahr 2003			Anteil 2003	Berichtsjahr 2004			Anteil 2004	Diff. absolut
	m	w	ges	%	m	w	ges	%	
Beamte u. Beamtinnen	23.015	16.408	39.423	59,5	22.733	16.972	39.705	60,0	282
Angestellte	9.983	13.408	23.391	35,3	9.626	13.470	23.096	34,9	-295
Arbeiter u. Arbeiterinnen	2.239	1.165	3.404	5,1	2.231	1.147	3.378	5,1	-26
gesamt	35.237	30.981	66.218	100	34.590	31.589	66.179	100	-39

Abbildung C.2-17: Statistischer Personalbestand nach Statusgruppen

Die Anteile der einzelnen Statusgruppen am statistischen Personalbestand haben sich nur wenig verändert. Leicht zugenommen (um **0,5 Prozentpunkte** auf **60,0 %**) hat der Anteil der Beamtinnen und Beamten. Auch deren absolute Zahl ist um **282** gestiegen.²⁰

Die Zuordnung von Laufbahngruppen erfolgt auf der Basis der Laufbahngruppenunterscheidung im Beamtenrecht. Um Auswertungen nach Laufbahngruppen für alle Beschäftigten durchführen zu können, werden den nicht verbeamteten Beschäftigten ebenfalls Laufbahngruppen zugewiesen. Dabei dient bei Angestellten die Vergütung als Gruppierungsmerkmal (vgl. Abschnitt C.2.5). Die Arbeiterinnen und Arbeiter in den Lohngruppen 1 bis 3a werden dem einfachen Dienst, ab Lohngruppe 4 dem mittleren Dienst zugeordnet.²¹

Statistischer Personalbestand	Vorjahr 2003			Anteil 2003	Berichtsjahr 2004			Anteil 2004	Diff. absolut
	m	w	ges	%	m	w	ges	%	
Einfacher Dienst	1.004	1.312	2.316	3,5	969	1.243	2.212	3,3	-104
Mittlerer Dienst	12.188	11.204	23.392	35,3	11.985	11.369	23.354	35,3	-38
Gehobener Dienst	11.248	8.664	19.912	30,1	11.171	9.129	20.300	30,7	388
Höherer Dienst	10.741	9.786	20.527	31,0	10.410	9.812	20.222	30,6	-305
nicht zuzuordnende Fälle	56	15	71	0,1	55	36	91	0,1	20
gesamt	35.237	30.981	66.218	100	34.590	31.589	66.179	100	-39

Abbildung C.2-18: Statistischer Personalbestand nach Laufbahngruppen

Die Anteile der einzelnen Laufbahngruppen am statistischen Personalbestand haben sich im Vergleich zum Vorjahr nur geringfügig verändert, wie die obenstehende Tabelle zeigt. Wie schon im letzten Jahr hat der Anteil der Beschäftigten im gehobenen Dienst zugenommen. Ihr Anteil am statistischen Personalbestand stieg um **0,6 Prozentpunkte** auf **30,7 %** (Vorjahr: 30,1 %). Im Hinblick auf

²⁰ Darin enthalten sind die Beschäftigten mit Sonderarbeitsverträgen (SAV), die bisher dem Angestelltenbereich zugeordnet wurden. Im vergangenen Jahr gab es 74 Beschäftigte mit Sonderarbeitsverträgen.

²¹ Nicht bei allen Beschäftigungsverhältnissen ist eine Laufbahngruppenzuordnung möglich. Daher weicht die Summe der für die Laufbahngruppenzuordnung herangezogenen Beschäftigungsverhältnisse in geringem Maße vom statistischen Personalbestand ab.

die absoluten Zahlen ist auffällig, dass die Zahl der Beschäftigten im gehobenen Dienst um **388** zugenommen hat, während die Zahl der Beschäftigten im höheren Dienst um **305** abgenommen hat.

Aus der nachfolgenden Grafik ist die Beschäftigtenzahl von Männern und Frauen in den vier Laufbahngruppen ersichtlich:

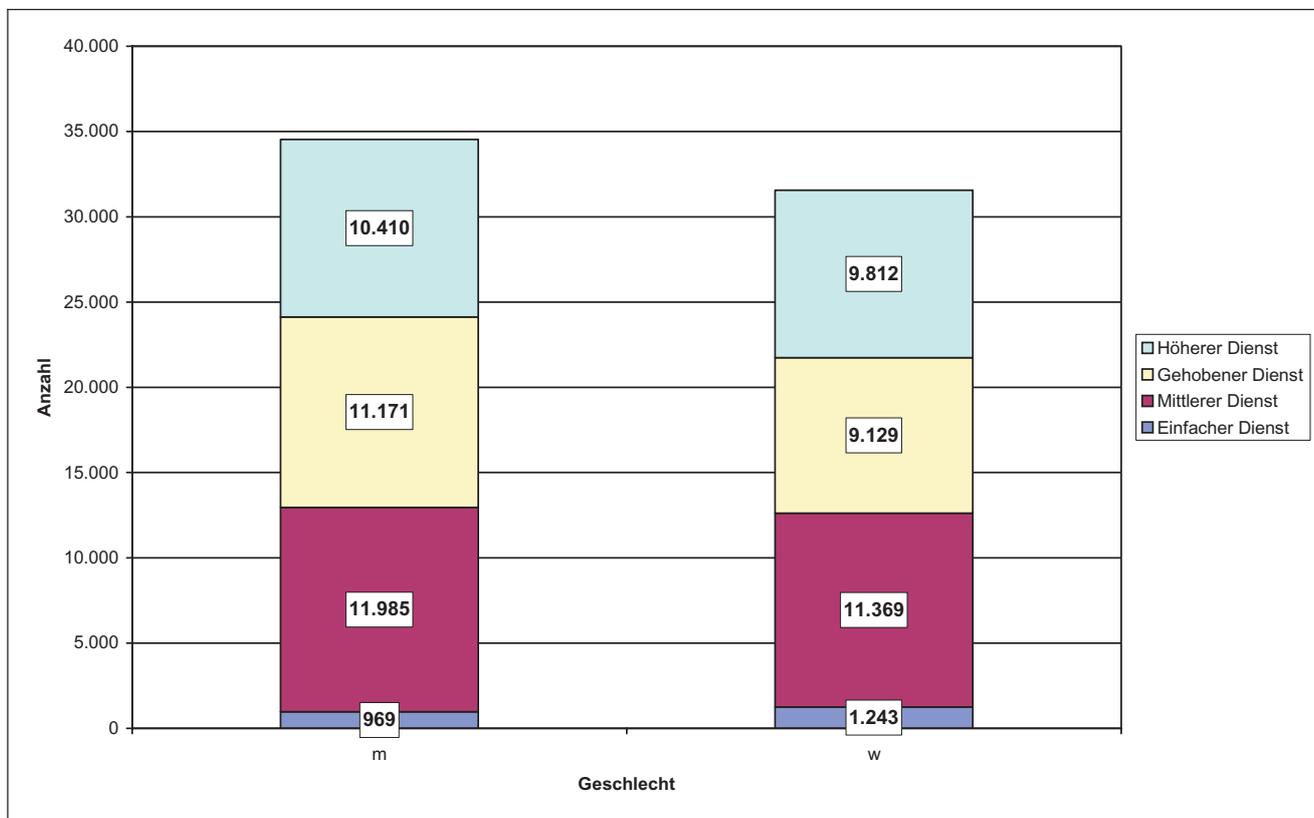


Abbildung C.2-19: Männliche und weibliche Beschäftigte der hamburgischen Verwaltung nach Laufbahngruppen

Der Anteil der Frauen hat im einfachen Dienst von 56,6 % auf **56,2 %** abgenommen. In allen anderen Laufbahngruppen hat der Frauenanteil zugenommen.

C.2.4 Beschäftigung nach Staatsangehörigkeit

Wie aus der nachfolgenden Grafik ersichtlich ist, sind in der hamburgischen Verwaltung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit von vielen Kontinenten beschäftigt. Der Großteil stammt aus europäischen Ländern.

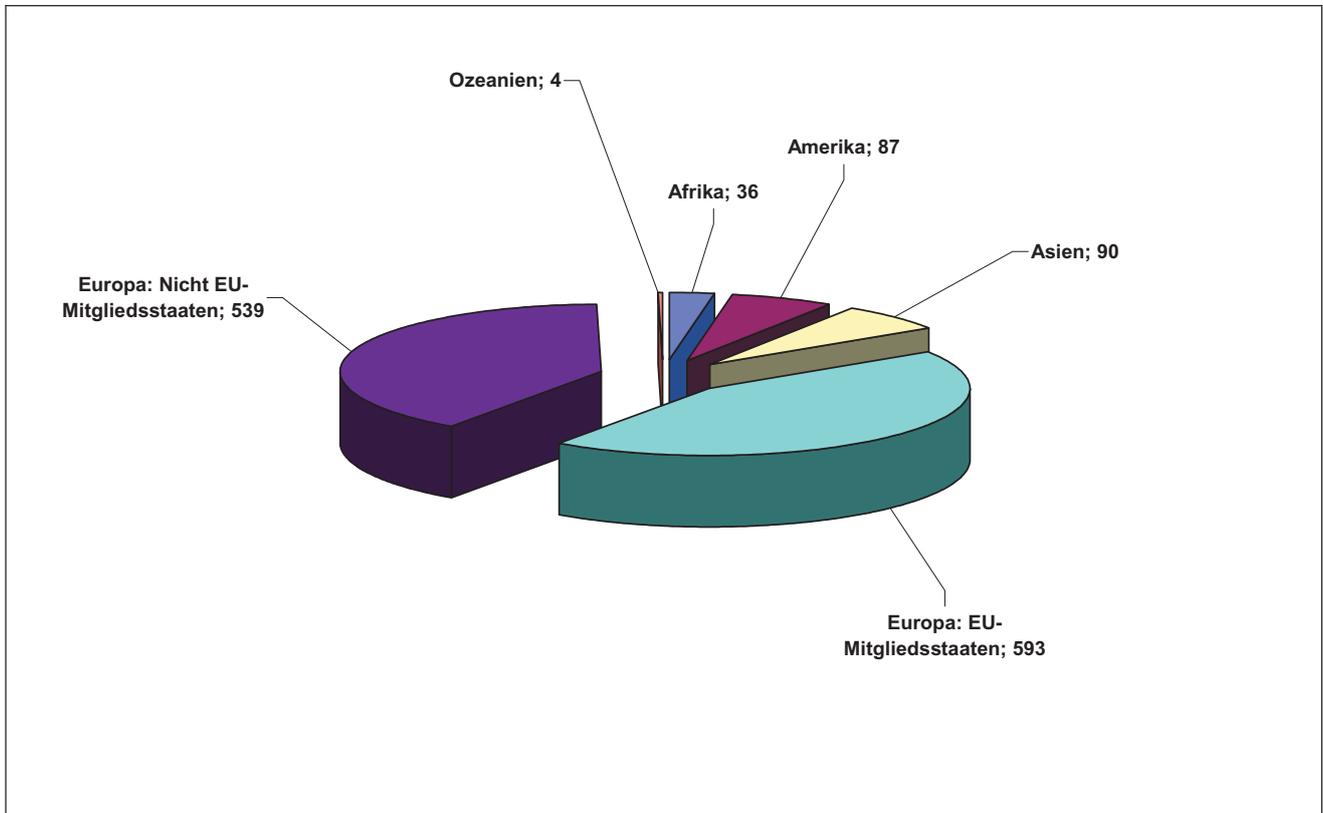


Abbildung C.2-20: Beschäftigte der Freien und Hansestadt Hamburg mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit gegliedert nach Kontinenten

Die Zahl der Beschäftigten mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit ist relativ konstant geblieben. Am 31.12.2004 arbeiteten **1.349** (Vorjahr: 1.272) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit in der hamburgischen Verwaltung; dies entspricht 2,0 % des statistischen Personalbestands. Daher wird eine umfassende Analyse nur noch alle drei Jahre in den Personalstrukturbericht aufgenommen (erstmalig wieder im Personalbericht 2006). Eine ausführliche Darstellung enthält der Personalbericht 2003.

C.2.5 Beschäftigung und Bezahlungsstruktur

Die Personalausgaben der hamburgischen Verwaltung machen einen erheblichen Anteil im Betriebshaushalt der Freien und Hansestadt Hamburg aus. In diesem Jahr wird erstmals ein Überblick über deren wesentliche Bestandteile gegeben. Dazu gehören die Ausgaben für die Bezüge der aktiv Beschäftigten, die Ausgaben für Versorgung und für Beihilfe.

Die Ausgaben für die Bezüge der aktiv Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung (einschließlich der Einrichtungen nach § 15 LHO und der Landesbetriebe nach § 26 LHO) beliefen sich im Jahr 2004 auf insgesamt **2,7 Mrd. €**, davon entfielen **2,25 Mrd. €** auf den Kernbereich und **440 Mio. €** auf die Wirtschaftspläne und Landesbetriebe. (Im Gegensatz dazu umfassen die Zahlen des Finanzberichts ausschließlich den Kontenrahmen Dienstbezüge bzw. die Titelgruppen der NSM-Bereiche der Kernverwaltung.)

Darüber hinaus fielen für Nebenleistungen (insbesondere Beihilfen und Freie Heilfürsorge) rd. **200 Mio. €** an, davon **80 Mio. €** auf den Kernbereich, **20 Mio. €** auf die Wirtschaftspläne und Landesbetriebe sowie **100 Mio. €** auf die Versorgungsempfänger.

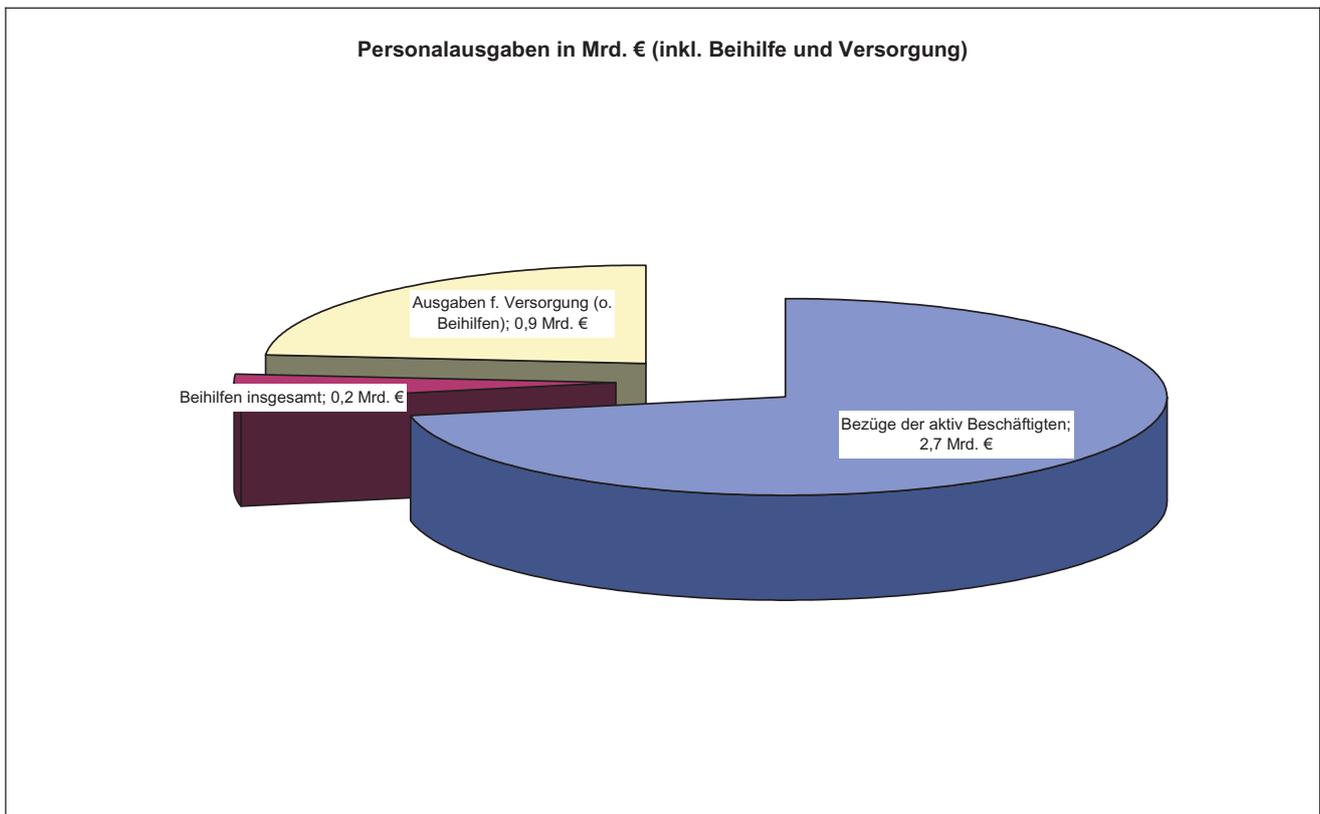


Abbildung C.2-21: Personalausgaben der hamburgischen Verwaltung im Jahre 2004

Um eine Vergleichbarkeit der Statusgruppen zu ermöglichen, werden im Folgenden die Aktivbezüge der Beamtinnen und Beamten einschließlich der Ausgaben für Beihilfe und Freie Heilfürsorge betrachtet. Bei einer Differenzierung der Aktivbezüge nach Statusgruppen liegt der Anteil der Beamtinnen- und Beamtenbesoldung (einschließlich der Ausgaben für Beihilfe und Freie Heilfürsorge) an diesen Personalausgaben bei **61,2 %**. Der Anteil der Angestelltenvergütung beträgt **34,7 %** und der Anteil der Löhne der Arbeiterinnen und Arbeiter entspricht **4,1 %**.

Die Personalausgaben ohne Versorgung spiegeln damit in etwa das Verhältnis der Statusgruppen (Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) wider (vgl. Abbildung C.2-22).

Das Verhältnis der Statusgruppen ist auch nach den im Jahr 2004 erfolgten Ausgliederungen (Data-Port, Statistisches Landesamt, Eichdirektion, TÜV Hanse, Auszubildende des Landesbetriebs Erziehung und Berufsbildung) nahezu konstant geblieben. Grundlage dieser Übersicht und der weiteren Auswertungen sind die aktiv Beschäftigten auf Basis des budgetrelevanten Personalbestands.

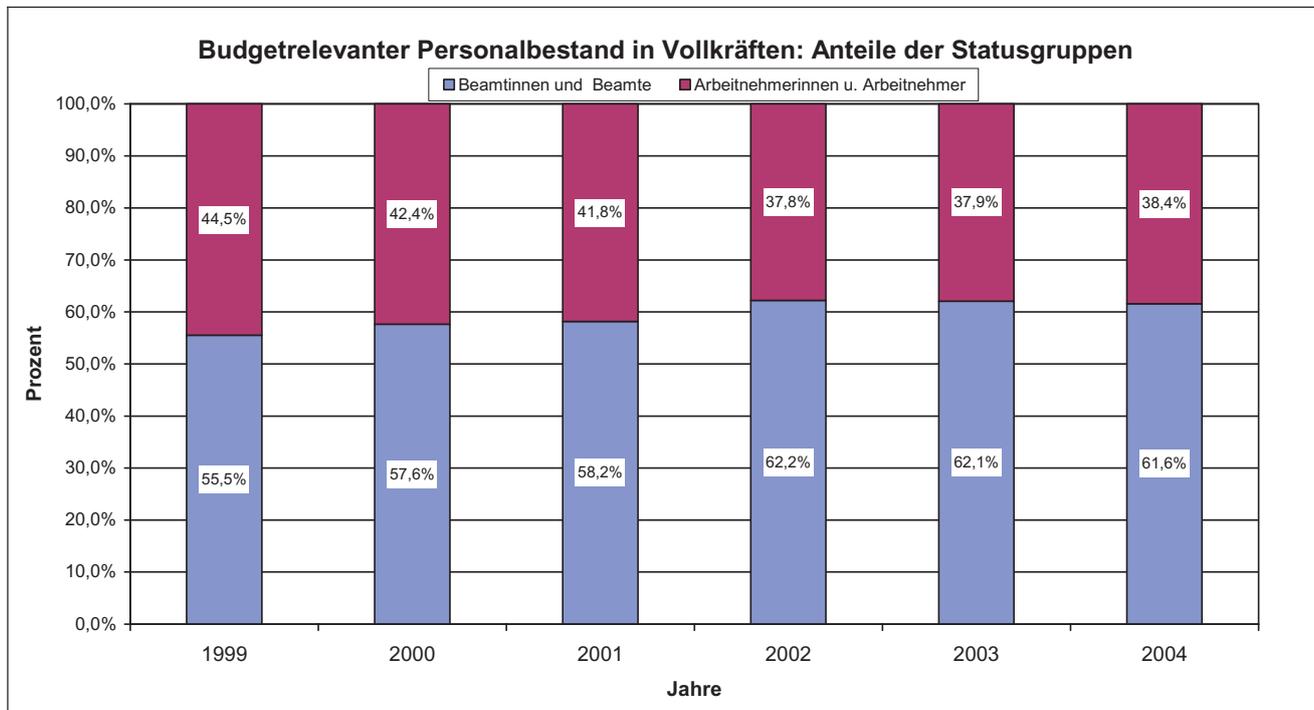


Abbildung C.2-22: Verhältnis der Statusgruppen

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

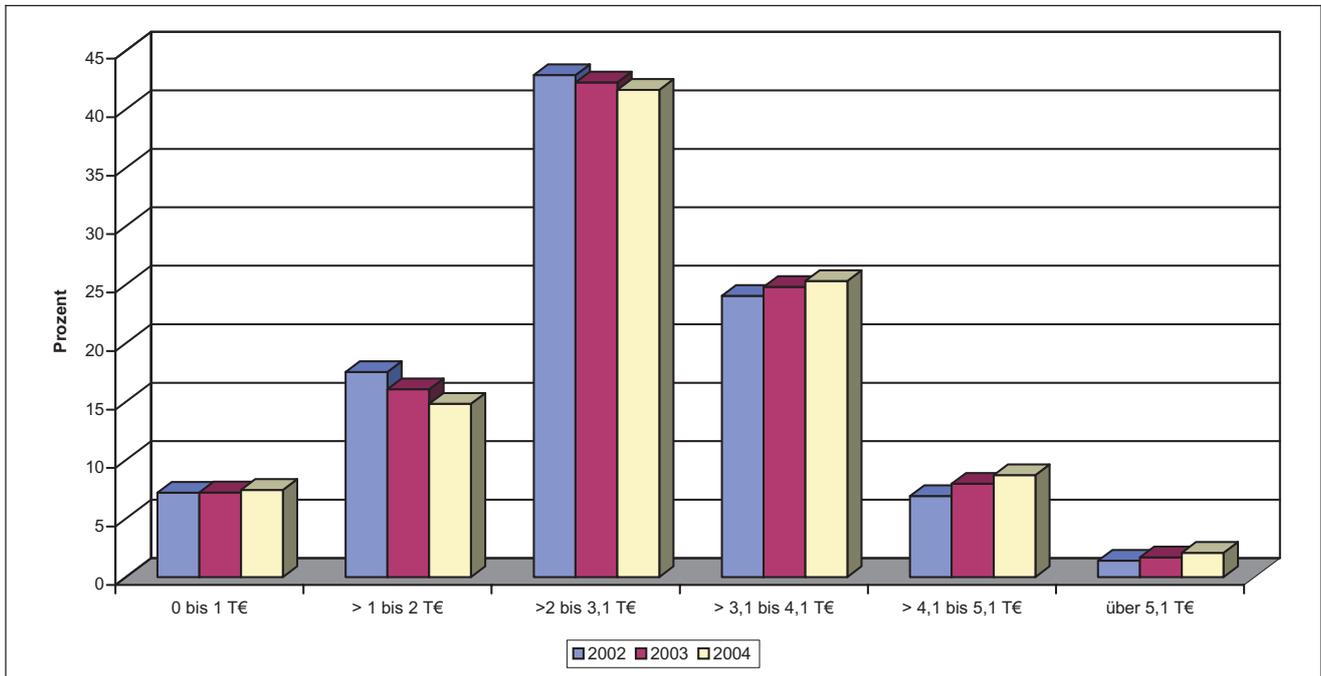


Abbildung C.2-23: Bruttoeinkommensverteilung in den Einzelplänen

Der Anteil der Geringverdienenden (bis 1.000 € monatlich) liegt mit **7,4 %** in etwa auf dem Niveau der Vorjahre (jeweils 7,2 %). In der Einkommensklasse 1.000 bis 2.000 € brutto setzt sich die Tendenz der Vorjahre fort. Es ist eine Verringerung des Anteils zu verzeichnen, von 16,1 % im Jahr 2003 auf **14,8 %** im Jahr 2004 (-1,3 Prozentpunkte). Ein leichtes Abschmelzen des Anteils ergab sich erneut auch in der Bruttoeinkommensklasse 2.000 € bis 3.100 €, hier sank der Beschäftigtenanteil von 42,3 % im Vorjahr auf **41,7 %** im Jahr 2004 (-0,6 Prozentpunkte). Nach wie vor sind knapp zwei Drittel aller Beschäftigten den genannten Einkommensklassen zugeordnet. In der Einkommensklasse 3.100 € bis 4.100 € brutto ist der Anteil der Beschäftigten im Jahr 2004 um 0,5 Prozentpunkte auf **25,3 %** (Vorjahr 24,8 %) leicht angestiegen. Gut ein Viertel der Beschäftigten findet sich in diesem Einkommenssegment wieder. Wie im Vorjahr ist der Beschäftigtenanteil in der Einkommensklasse 4.100 € bis 5.100 € brutto etwas angestiegen, von 8,0 % im Jahr 2003 auf **8,7 %** im Jahr 2004 (+ 0,7 Prozentpunkte). **2,1 %** aller Beschäftigten verfügen schließlich über ein monatliches Bruttoeinkommen, das über 5.100 € liegt. Hier ist ein Zuwachs von 0,5 Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr (1,6 %) zu verzeichnen.

Die leichten Steigerungen in den höheren Bruttoeinkommensklassen gegenüber dem Vorjahr erklären sich zum einen durch die Verselbständigungen, durch die im Wesentlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den unteren Einkommensgruppen den Kernbereich verlassen haben. Damit steigt der relative Anteil höherer Besoldungsgruppen an der Bruttoeinkommensverteilung. Zum anderen führen die linearen Besoldungs- und Tarifierpassungen insbesondere in den Einkommensklassen 3.100 – 4.100 € brutto und 4.100 € - 5.100 € brutto dazu, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der nächst höheren Einkommensklasse zuzuordnen sind.

Aus der seit dem 1. August 2002 wirksamen Erhöhung der Arbeitszeit für Beamtinnen und Beamten von 38,5 auf 40 Stunden ergibt sich im Rahmen einer Modellrechnung folgender Effekt:

Zu Grunde gelegt wird die Zahl der Beamtinnen und Beamten (36.558,4 Vollkräfte) und der angestellten Lehrerinnen und Lehrer an staatlichen Schulen, deren Arbeitszeit sich nach dem Beamtenrecht richtet (926,9 Vollkräfte), zum Stichtag 30. Juni 2002. Dadurch werden Struktureffekte durch Veränderungen des Personalbestandes ausgeschlossen. Durch die Arbeitszeiterhöhung um wöchentlich 1,5 Stunden ergibt sich bei insgesamt 37.485,3 Vollkräften ein Zuwachs an Arbeitsstunden von 56.228 (+ 3,9 %). Dies entspricht bei einer Arbeitszeit von wöchentlich 38,5 Stunden **1.460,5** Vollkräften.

Ein weiterer Effekt ergibt sich durch die Reduzierung der Sonderzahlungen, d.h. durch die Streichung bzw. Absenkung des Urlaubsgeldes und des sog. Weihnachtsgeldes. Diese Maßnahme ist erstmalig im Jahr 2003 wirksam geworden. Eine ausführliche Darstellung ist im Personalbericht 2004 veröffentlicht.

Die nachfolgenden Tabellen geben eine Übersicht über die Beschäftigtenanzahl und das Beschäftigungsvolumen – gegliedert nach den jeweiligen Bezahlungsstrukturen für die verschiedenen Statusgruppen (Stand: 31.12.2004):

C.2.5-BE	Beschäftigtenanzahl und Beschäftigungsvolumen von Beamten u. Beamtinnen - gegliedert nach Bezahlungsstruktur											
Stand 31.12.2004												
Geschlecht / Bezahlungsgruppe	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Anteil (v.H.) Laufbahngruppe			Anteil (v.H.) Statusgruppe		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
	1	2	3=1+2	4	5	6=4+5	7	8	9	10	11	12
Beamte/Beamtinnen - Senatoren/Senatorinnen - Bürgermeister/Bürgermeisterinnen												
B 11	7	3	10	7,0	3,0	10,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
B 10	14	1	15	14,0	1,0	15,0	0,2	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0
B 9	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
B 8	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
B 7	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
B 6	27	2	29	27,0	2,0	29,0	0,3	0,0	0,2	0,1	0,0	0,1
B 5	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
B 4	22	5	27	21,0	4,0	25,0	0,3	0,1	0,2	0,1	0,0	0,1
B 3	37	5	42	37,0	4,3	41,3	0,4	0,1	0,2	0,2	0,0	0,1
B 2	12	2	14	12,0	1,0	13,0	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0
A 16	282	65	347	266,6	59,6	326,2	3,3	0,8	2,0	1,2	0,4	0,8
A 15	876	322	1.198	836,0	300,8	1.136,7	10,2	3,8	7,0	3,7	1,8	2,9
A 14	2.283	1.162	3.445	2.058,7	964,5	3.023,2	26,7	13,5	20,1	9,6	6,4	8,2
A 13	2.030	2.893	4.923	1.897,4	2.257,0	4.154,4	23,7	33,7	28,7	8,5	16,0	11,8
A 13 StR VR	1.087	3.269	4.356	988,6	2.626,9	3.615,5	12,7	38,1	25,4	4,6	18,1	10,4
C 4	283	43	326	278,6	43,0	321,6	3,3	0,5	1,9	1,2	0,2	0,8
C 3	441	116	557	422,9	105,0	527,9	5,2	1,4	3,3	1,9	0,6	1,3
C 2	273	45	318	266,7	41,5	308,2	3,2	0,5	1,9	1,1	0,2	0,8
C 1	75	40	115	75,0	37,3	112,3	0,9	0,5	0,7	0,3	0,2	0,3
W1	1	2	3	1,0	2,0	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
R 6	5	1	6	5,0	1,0	6,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
R 5	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
R 4	2	1	3	2,0	1,0	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
R 3	30	10	40	29,3	10,0	39,3	0,4	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1
R 2	194	67	261	192,6	60,9	253,5	2,3	0,8	1,5	0,8	0,4	0,6
R 1	339	299	638	333,9	248,2	582,1	4,0	3,5	3,7	1,4	1,7	1,5
Referendare	234	224	458	234,0	224,0	458,0	2,7	2,6	2,7	1,0	1,2	1,1
Summe Höherer Dienst	8.559	8.577	17.136	8.011,3	6.998,0	15.009,3	100%	100%	100%	36,0	47,4	40,9
Summe Gehobener Dienst												
A 13	669	178	847	643,7	163,3	807,0	8,1	3,1	6,0	2,8	1,0	2,0
A 13 Stufenlehrer alt	155	456	611	147,8	374,1	521,9	1,9	7,9	4,3	0,7	2,5	1,5
A 13 Stufenlehrer neu	1	2	3	1,0	2,0	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
A 12	1.281	505	1.786	1.250,6	438,9	1.689,5	15,5	8,7	12,7	5,4	2,8	4,3
A 12 Lehrer	125	776	901	117,3	634,3	751,6	1,5	13,4	6,4	0,5	4,3	2,2
A 12 Stufenlehrer neu	78	330	408	68,2	255,3	323,5	0,9	5,7	2,9	0,3	1,8	1,0
A 11	1.855	1.093	2.948	1.819,9	862,3	2.682,3	22,4	18,8	20,9	7,8	6,0	7,0
A 11 Fachlehrer	23	27	50	22,0	22,9	44,9	0,3	0,5	0,4	0,1	0,1	0,1
A 10	2.101	1.049	3.150	2.076,8	855,1	2.932,0	25,3	18,1	22,4	8,8	5,8	7,5
A 10 Fachlehrer	37	48	85	35,9	38,3	74,2	0,4	0,8	0,6	0,2	0,3	0,2
A 9	1.440	659	2.099	1.427,3	615,9	2.043,1	17,4	11,4	14,9	6,1	3,6	5,0
Anwärter	449	401	850	449,0	400,6	849,6	5,4	6,9	6,0	1,9	2,2	2,0
Lehramtsanwärter	54	190	244	54,0	190,0	244,0	0,7	3,3	1,7	0,2	1,1	0,6
Studienreferendare	20	90	110	20,0	90,0	110,0	0,2	1,6	0,8	0,1	0,5	0,3
Summe Gehobener Dienst	8.288	5.804	14.092	8.133,5	4.943,1	13.076,6	100%	100%	100%	34,8	32,1	33,6
A 9	2.813	1.025	3.838	2.776,9	861,1	3.638,0	41,4	28,1	36,7	11,8	5,7	9,2
A 8	1.880	1.241	3.121	1.867,8	984,6	2.852,4	27,7	34,0	29,9	7,9	6,9	7,4
A 7	1.611	933	2.544	1.604,4	812,8	2.417,2	23,7	25,5	24,3	6,8	5,2	6,1
A 6	73	150	223	72,8	141,1	213,8	1,1	4,1	2,1	0,3	0,8	0,5

Geschlecht / Bezahlungsgruppe	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Anteil (v.H.) Laufbahngruppe			Anteil (v.H.) Statusgruppe		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
	1	2	3=1+2	4	5	6=4+5	7	8	9	10	11	12
Beamte/Beamtinnen - Senatoren/Senatorinnen - Bürgermeister/Bürgermeisterinnen												
A 6	73	150	223	72,8	141,1	213,8	1,1	4,1	2,1	0,3	0,8	0,5
A 5	197	86	283	197,0	85,0	282,0	2,9	2,4	2,7	0,8	0,5	0,7
Anwärter	225	218	443	225,0	218,0	443,0	3,3	6,0	4,2	0,9	1,2	1,1
Summe Mittlerer Dienst	6.799	3.653	10.452	6.743,8	3.102,6	9.846,4	100%	100%	100%	28,6	20,2	24,9
A 6	33	8	41	33,0	8,0	41,0	21,3	13,3	19,1	0,1	0,0	0,1
A 5	60	20	80	59,5	19,8	79,3	38,7	33,3	37,2	0,3	0,1	0,2
A 4	22	5	27	22,0	4,4	26,4	14,2	8,3	12,6	0,1	0,0	0,1
A 4 Polizei	27	26	53	27,0	26,0	53,0	17,4	43,3	24,7	0,1	0,1	0,1
A 3	13	1	14	13,0	1,0	14,0	8,4	1,7	6,5	0,1	0,0	0,0
Summe Einfacher Dienst	155	60	215	154,5	59,2	213,7	100%	100%	100%	0,7	0,3	0,5
Summe Beamte/innen	23.801	18.094	41.895	23.043,1	15.102,8	38.145,9				100%	100%	100%

Beschäftigtengruppe: budgetrelevanter Personalbestand

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

C.2.5-ANG	Beschäftigtenanzahl und Beschäftigungsvolumen von Angestellten - gegliedert nach Bezahlungsstruktur											
Stand 31.12.2004												
Geschlecht / Vergütungsgruppe	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Anteil (v.H.) Laufbahngruppe			Anteil (v.H.) Statusgruppe		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
	1	2	3=1+2	4	5	6=4+5	7	8	9	10	11	12
Angestellte												
Sonst. Professoren	5	0	5	5,0	0,0	5,0	0,2	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
I	40	10	50	38,3	9,5	47,8	1,6	0,6	1,2	0,4	0,1	0,2
I a	134	86	220	126,2	72,6	198,8	5,4	5,0	5,2	1,2	0,6	0,8
I b	637	388	1.025	585,1	317,2	902,3	25,5	22,6	24,3	5,6	2,6	3,9
II a	1.249	984	2.233	1.060,5	727,7	1.788,3	50,0	57,3	52,9	11,1	6,5	8,5
Lehrbeauftragte	22	3	25	18,1	3,0	21,1	0,9	0,2	0,6	0,2	0,0	0,1
Sonderdienstvertrag	3	0	3	3,0	0,0	3,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
Sonstige Vergütungen	6	2	8	4,0	2,0	6,0	0,2	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0
Auszubildende	403	241	644	403,0	241,0	644,0	16,1	14,0	15,3	3,6	1,6	2,4
Assistenten	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Praktikant	0	4	4	0,0	4,0	4,0	0,0	0,2	0,1	0,0	0,0	0,0
Summe Höherer Dienst	2.500	1.718	4.218	2.244,1	1.377,0	3.621,1	100%	100%	100%	22,2	11,4	16,0
II a	308	162	470	289,0	134,4	423,4	7,0	3,2	5,0	2,7	1,1	1,8
II b	9	14	23	8,8	11,6	20,4	0,2	0,3	0,2	0,1	0,1	0,1
III	989	561	1.550	940,5	444,6	1.385,1	22,4	11,1	16,4	8,8	3,7	5,9
IV a	580	405	985	547,4	328,4	875,8	13,2	8,0	10,4	5,1	2,7	3,7
IV b	1.055	2.105	3.160	964,4	1.699,4	2.663,8	23,9	41,5	33,4	9,4	14,0	12,0
V a	7	1	8	7,0	1,0	8,0	0,2	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0
V b	278	558	836	238,3	419,7	658,0	6,3	11,0	8,8	2,5	3,7	3,2
KR IX	0	1	1	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
KR VIII	0	5	5	0,0	3,0	3,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
KR VII	0	4	4	0,0	4,0	4,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Sonstige Vergütungen	1.120	1.059	2.179	119,1	139,1	258,2	25,4	20,9	23,0	9,9	7,0	8,3
Praktikant	61	193	254	61,0	192,9	253,9	1,4	3,8	2,7	0,5	1,3	1,0
Summe Gehobener Dienst	4.407	5.068	9.475	3.175,5	3.379,1	6.554,6	100%	100%	100%	39,1	33,7	36,0
V b	971	1.670	2.641	924,6	1.389,3	2.313,9	23,4	20,8	21,7	8,6	11,1	10,0
V c	771	1.359	2.130	715,0	1.118,6	1.833,7	18,5	16,9	17,5	6,8	9,0	8,1
VI a	1	1	2	1,0	1,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
VI b	1.028	2.807	3.835	990,5	2.302,4	3.292,9	24,7	35,0	31,5	9,1	18,6	14,6
VII	1.050	1.792	2.842	1.018,6	1.359,0	2.377,6	25,3	22,3	23,3	9,3	11,9	10,8
VIII	117	130	247	76,7	85,2	161,9	2,8	1,6	2,0	1,0	0,9	0,9
KR VI	2	17	19	2,0	15,2	17,2	0,0	0,2	0,2	0,0	0,1	0,1
KR V	2	4	6	2,0	3,8	5,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
KR Va	10	60	70	9,3	47,5	56,8	0,2	0,7	0,6	0,1	0,4	0,3
KR IV	0	7	7	0,0	5,8	5,8	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
KR III	13	0	13	13,0	0,0	13,0	0,3	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0
Sonstige Vergütungen	0	3	3	0,0	1,2	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Auszubildende	193	171	364	193,0	171,0	364,0	4,6	2,1	3,0	1,7	1,1	1,4
Summe Mittlerer Dienst	4.158	8.021	12.179	3.945,6	6.500,0	10.445,6	100%	100%	100%	36,9	53,3	46,2
VIII	10	12	22	6,1	4,7	10,8	4,7	4,7	4,7	0,1	0,1	0,1
IX a	126	98	224	107,6	66,5	174,1	59,2	38,7	48,1	1,1	0,7	0,9
IX b	62	73	135	39,1	29,9	69,0	29,1	28,9	29,0	0,5	0,5	0,5
X	11	12	23	1,9	1,0	2,9	5,2	4,7	4,9	0,1	0,1	0,1

Geschlecht / Vergütungsgruppe	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Anteil (v.H.) Laufbahngruppe			Anteil (v.H.) Statusgruppe		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
	1	2	3=1+2	4	5	6=4+5	7	8	9	10	11	12
Angestellte												
KR II	4	2	6	4,0	1,5	5,5	1,9	0,8	1,3	0,0	0,0	0,0
KR I	0	1	1	0,0	1,0	1,0	0,0	0,4	0,2	0,0	0,0	0,0
Sonderdienstvertrag	0	2	2	0,0	1,0	1,0	0,0	0,8	0,4	0,0	0,0	0,0
Sonstige Vergütungen	0	53	53	0,0	47,1	47,1	0,0	20,9	11,4	0,0	0,4	0,2
Summe Einfacher Dienst	213	253	466	158,7	152,6	311,3	100%	100%	100%	1,9	1,7	1,8
Summe Angestellte	11.278	15.060	26.338	9.523,9	11.408,8	20.932,7				100%	100%	100%

Beschäftigtengruppe: budgetrelevanter Personalbestand

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

C.2.5-ARB	Beschäftigtenanzahl und Beschäftigungsvolumen von Arbeitern u. Arbeiterinnen - gegliedert nach Bezahlungsstruktur											
Stand 31.12.2004												
Geschlecht / Lohngruppe	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Anteil (v.H.) Laufbahngruppe			Anteil (v.H.) Statusgruppe		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
	1	2	3=1+2	4	5	6=4+5	7	8	9	10	11	12
Arbeiter/Arbeiterinnen												
9	14	0	14	14,0	0,0	14,0	0,9	0,0	0,8	0,6	0,0	0,4
8a	117	6	123	115,0	5,5	120,5	7,3	3,9	7,0	5,0	0,5	3,5
8	28	0	28	26,0	0,0	26,0	1,8	0,0	1,6	1,2	0,0	0,8
7a	249	7	256	241,6	7,0	248,6	15,6	4,5	14,6	10,7	0,6	7,2
7	66	2	68	66,0	1,4	67,4	4,1	1,3	3,9	2,8	0,2	1,9
6a	474	38	512	463,3	31,4	494,8	29,6	24,7	29,2	20,3	3,1	14,4
6	105	7	112	104,5	6,8	111,3	6,6	4,5	6,4	4,5	0,6	3,2
5a	233	3	236	223,5	2,5	226,0	14,6	1,9	13,5	10,0	0,2	6,7
5	67	9	76	67,0	9,0	76,0	4,2	5,8	4,3	2,9	0,7	2,1
4a	172	74	246	165,0	63,0	228,0	10,8	48,1	14,0	7,4	6,1	6,9
4	75	8	83	74,0	6,3	80,3	4,7	5,2	4,7	3,2	0,7	2,3
Summe Mittlerer Dienst	1.600	154	1.754	1.560,0	133,0	1.693,0	100%	100%	100%	68,5	12,7	49,5
3a	116	175	291	113,9	105,3	219,2	15,8	16,6	16,2	5,0	14,5	8,2
3	364	184	548	351,4	102,6	454,0	49,5	17,4	30,6	15,6	15,2	15,5
2a	69	130	199	63,6	91,9	155,5	9,4	12,3	11,1	3,0	10,7	5,6
2	58	41	99	49,3	24,7	74,0	7,9	3,9	5,5	2,5	3,4	2,8
1a	4	439	443	2,7	267,7	270,3	0,5	41,6	24,7	0,2	36,3	12,5
1	125	87	212	1,1	3,5	4,5	17,0	8,2	11,8	5,4	7,2	6,0
Summe Einfacher Dienst	736	1.056	1.792	582,0	595,6	1.177,6	100%	100%	100%	31,5	87,3	50,5
Summe Arbeiter/innen	2.336	1.210	3.546	2.141,9	728,6	2.870,6				100%	100%	100%

Beschäftigtengruppe: budgetrelevanter Personalbestand

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

C.2.6 Beschäftigung nach Berufskategorien

Allen Beschäftigten wird als statistisches Merkmal ein Schlüssel für den ausgeübten Beruf (so genannter AB-Schlüssel) zugeordnet. Dieser Schlüssel wird auch für weitergehende Analysen zum Beispiel in der Fehlzeitenberichterstattung und im Rahmen der Personalbedarfsplanung genutzt.

Die Berufssystematik und die Zuordnung zu Berufskategorien wurden auf der Grundlage einer bundesweit einheitlichen Vorgabe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit für die Hamburger Belange weiterentwickelt.

In der nachfolgenden Grafik sind die Berufsgruppen zusammengefasst, die den größten Anteil an den Beschäftigungsverhältnissen ausmachen.²² In den ausgewählten Berufskategorien arbeiten **79 %** der Beschäftigten des statistischen Personalbestands.

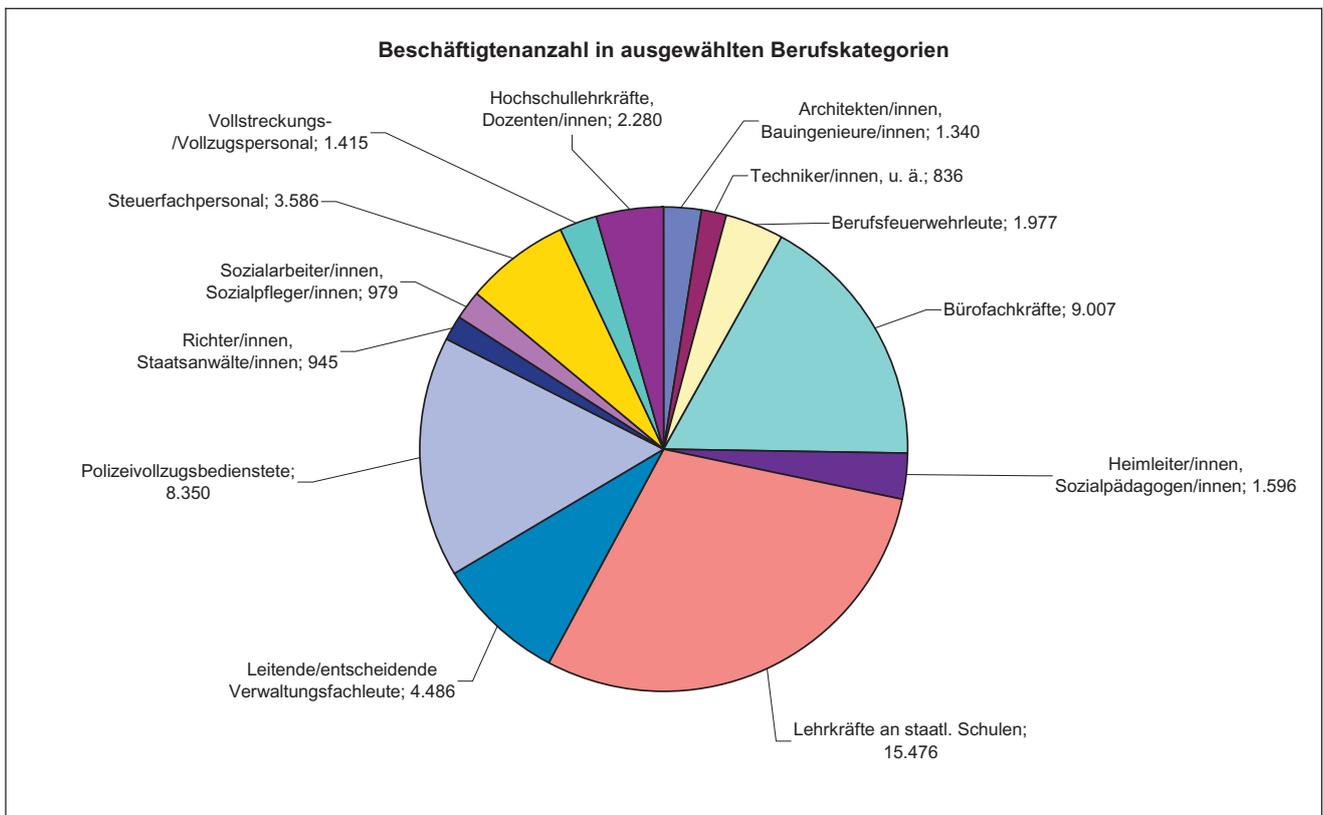


Abbildung C.2-24: Anzahl der Beschäftigten in ausgewählten Berufskategorien

Der Großteil der Beschäftigten verteilt sich auf etwas mehr als 10 Berufskategorien. Einige dieser Berufskategorien wie zum Beispiel die Lehrkräfte an staatlichen Schulen, die Polizeivollzugsbediensteten oder das Steuerfachpersonal sind schwerpunktmäßig einer Behörde zuzuordnen. Daneben gibt es jedoch auch Berufskategorien mit vielen Beschäftigten wie zum Beispiel die Bürofachkräfte und die leitenden und entscheidenden Verwaltungsfachleute, die in allen Hamburger Behörden arbeiten. Neben den genannten Hauptberufskategorien gibt es noch eine Vielzahl von Beschäftigungsverhältnissen in anderen Berufskategorien. Eine umfassende Liste der Zuordnung aller Be-

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

schäftungsverhältnisse zu den Berufskategorien findet sich im Tabellenanhang des Personalstrukturberichts (vgl. Tabellen C.2.6.1-E und C.2.6.1-WL).

In einzelnen Berufsgruppen dominieren einzelne Statusgruppen, zum Beispiel die Beamtinnen und Beamten bei den Lehrkräften an staatlichen Schulen, im Polizeivollzugsdienst, beim Steuerfachpersonal sowie beim Vollstreckungs-/Vollzugspersonal. Die Technikerinnen und Techniker, Architekten, Ingenieure und Bürofachkräfte gehören überwiegend der Statusgruppe der Angestellten an. Im Arbeiterbereich finden sich schwerpunktmäßig die Berufskategorien Haus- und Gewerbeverwaltung, Fertigungsberufe und Reinigungskräfte.

C.2.7 Schwerbehinderte

Auch im Jahr 2004 ist die Zahl der beschäftigten Schwerbehinderten und Gleichgestellten erneut leicht gestiegen. Zum Stichtag 31.12.2004 waren in den Behörden **3.019**, in den Einrichtungen nach § 15 Landeshaushaltsordnung **382** und in den Landesbetrieben nach § 26 Landeshaushaltsordnung **190** schwerbehinderte und gleichgestellte Kolleginnen und Kollegen beschäftigt. Im Vergleich zum Stichtag 31.12.2003 ergibt dies eine Zunahme von **30** Beschäftigten.

Nach Erkenntnis der Schwerbehindertenvertreter der Behörden ist ein Grund für die gestiegene Zahl von beschäftigten Schwerbehinderten die diesbezügliche Ausnahmeregelung im Rahmen des geregelten Einstellungsverfahrens für Neueinstellungen. Die externe Einstellung von Schwerbehinderten und ihnen Gleichgestellten ist, da sie zum bevorrechtigten Personenkreis nach dem SGB IX gehören, danach weiterhin möglich.

Die Verteilung auf die einzelnen Behörden, Einrichtungen nach § 15 Landeshaushaltsordnung und Landesbetriebe nach § 26 Landeshaushaltsordnung wird in den beiden folgenden Graphiken dargestellt:

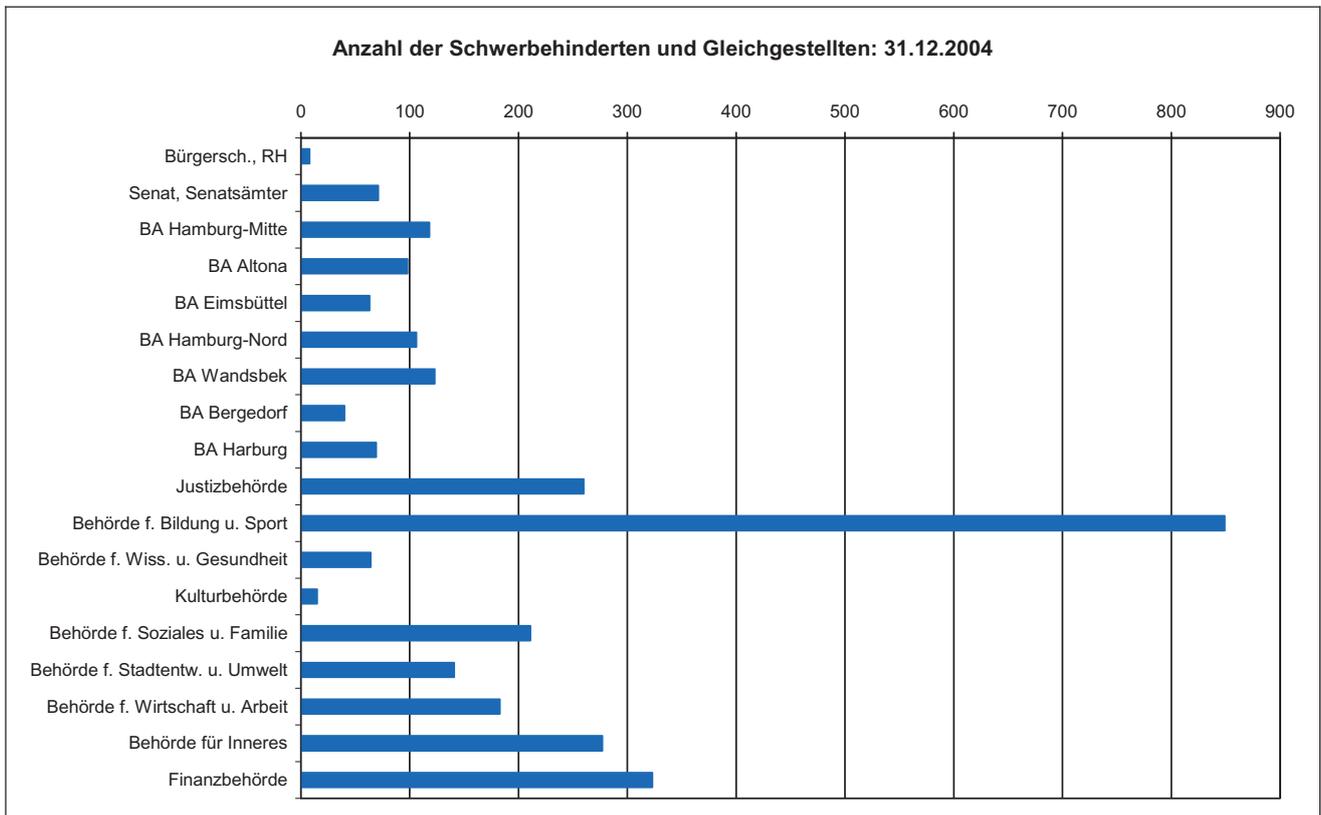


Abbildung C.2-25: Beschäftigung Schwerbehinderter in den Einzelplänen

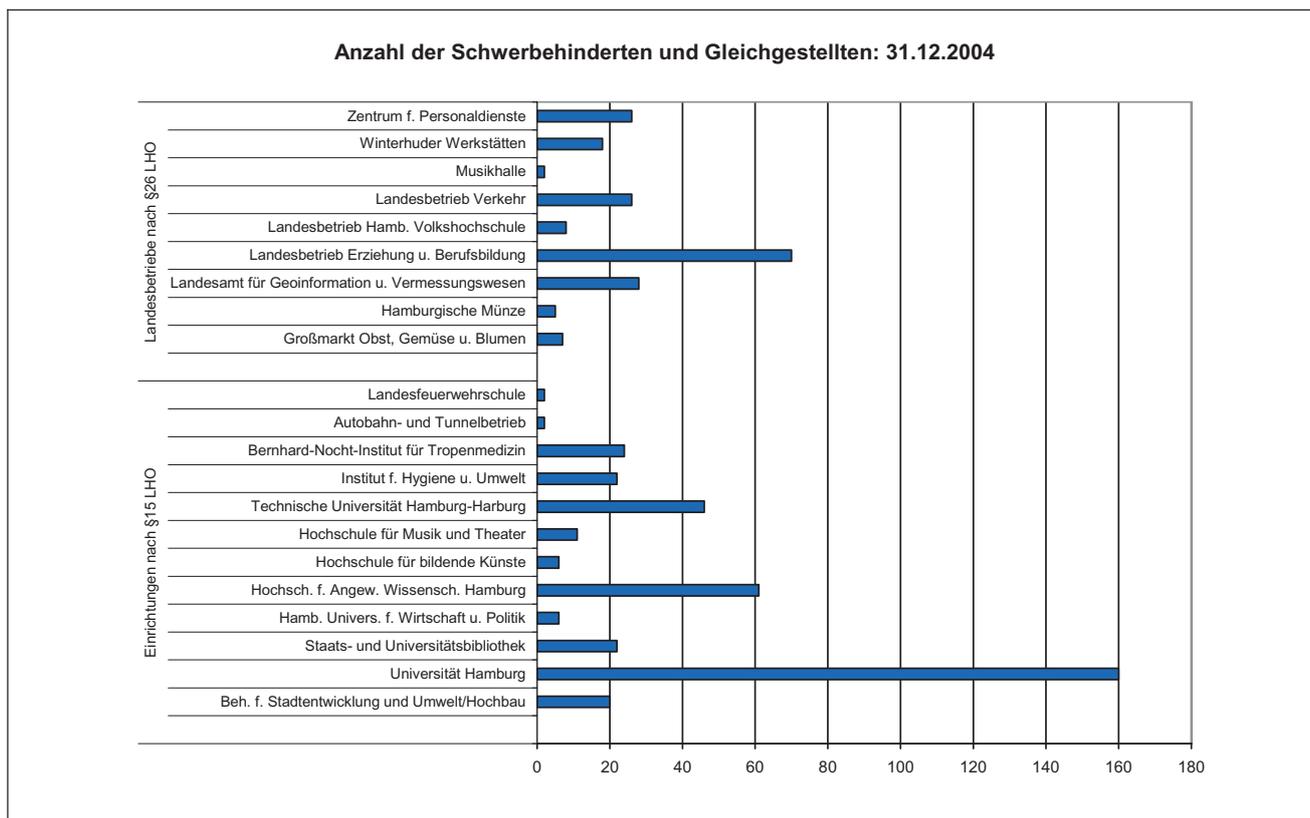


Abbildung C.2-26: Beschäftigung Schwerbehinderter in den Einrichtungen und Landesbetrieben

Die Schwerbehindertenbeschäftigungsquote für die FHH insgesamt beträgt im Durchschnitt des Jahres 2004 **5,60 %**. Damit ist die gesetzliche Vorgabe einer Schwerbehindertenbeschäftigungsquote von mindestens 5 % auch für das Jahr 2004 erfüllt worden. Der Vergleich der Zahlen für die Jahre 2002 bis 2004 zeigt folgendes Bild:

	Zu zählende Arbeitsplätze	Pflichtplatz-Soll 5 %	Besetzte Pflichtplätze	Beschäftigungsquote
Jahresdurchschnitt 2002	70.329	3.517	3.667	5,21 %
Jahresdurchschnitt 2003	70.600	3.530	3.886	5,50 %
Jahresdurchschnitt 2004	68.656	3.433	3.849	5,60 %

C.2.8 Nebentätigkeiten

Die Anzahl der angezeigten oder genehmigten Nebentätigkeiten²³ in der hamburgischen Verwaltung betrug **6.864** am 31.12.2004 und war damit um **12,0 %** höher als ein Jahr zuvor²⁴ (6.130). Eine Betrachtung nach Verwaltungsbereichen ist auf Grund der im vergangenen Jahr erfolgten umfangreichen Ausgliederungen aus der hamburgischen Verwaltung, der Errichtung von neuen Landesbetrieben und der Verschiebungen infolge des neuen Behördenzuschnitts (Auflösung der Behörde für Umwelt und Gesundheit) nicht sinnvoll.

Der Anteil der genehmigungspflichtigen entgeltlichen Nebentätigkeiten hat sich von 81,0 auf **82,4 %** erhöht. Entsprechend dazu sind die Anteile der nur anzeigepflichtigen und der genehmigungspflichtigen unentgeltlichen Nebentätigkeiten auf **10,6 %** (Vorjahr: 10,9 %) bzw. **7,0 %** (Vorjahr: 8,2 %) gesunken. Die Nebentätigkeiten wurden zu **70,6 %** (Vorjahr: 68,3 %) bei einem Arbeitgeber außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt. Bei **17,5 %** (Vorjahr: 17,6 %) bzw. **10,0 %** (Vorjahr: 10,9 %) der Nebentätigkeiten war der Arbeitgeber bzw. Dienstherr die Freie und Hansestadt Hamburg bzw. ein anderer öffentlicher Arbeitgeber. **1,9 %** (Vorjahr 3,1 %) der Fälle konnten aufgrund fehlender Eingaben nicht zugeordnet werden.

Die Zahl der Beschäftigten in der hamburgischen Verwaltung mit Nebentätigkeiten ist um **11,5 %** auf **5.961** (Vorjahr: 5.394) gestiegen. Das Verhältnis der Anzahl der erfassten Nebentätigkeiten zur Anzahl von Beschäftigten mit Nebentätigkeiten erhöhte sich damit leicht auf **1,15** (Vorjahr 1,14).

²³ Ohne unentgeltliche Tätigkeiten: öffentliche Ehrenämter, Betreuung Angehöriger. Ohne Nebentätigkeitsverpflichtungen nach § 68 HmbBG.

²⁴ Der deutliche Anstieg der Zahl der Nebentätigkeiten korrespondiert für die hamburgische Verwaltung insgesamt und auch für einzelne Bereiche wie schon im Vorjahr nicht mit einer entsprechenden Zunahme der Beschäftigungsverhältnisse. Eine eindeutige und verifizierbare Erklärung für die Zunahme liegt weiterhin nicht vor. Vermutet werden kann aber, dass die tatsächliche Erhöhung des Umfangs der Nebentätigkeiten nicht in dem Ausmaß stattgefunden hat, wie ihn die ausgewiesenen Zahlen wiedergeben. Beispielsweise könnte eine Aktualisierung des Erfassungsstandes seit 2003 infolge der Prüfung durch den Rechnungshof und die Unterstützung der Eingaben in PAISY sowie die Bereitstellung von Prüflisten eine Rolle gespielt haben.

Die Arbeitszeit von Beschäftigten mit Nebentätigkeiten hinsichtlich ihres Beschäftigungsumfangs ist in der folgenden Abbildung dargestellt. Wie im Vorjahr sind es mit einem Anteil von fast **76 %** überwiegend Vollzeitbeschäftigte, die eine Nebentätigkeit ausüben. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit einem Anteil von mehr als 50 % an der Regelarbeitszeit hat sich jedoch von 11,5 % im Vorjahr auf **12,5 %** erhöht.

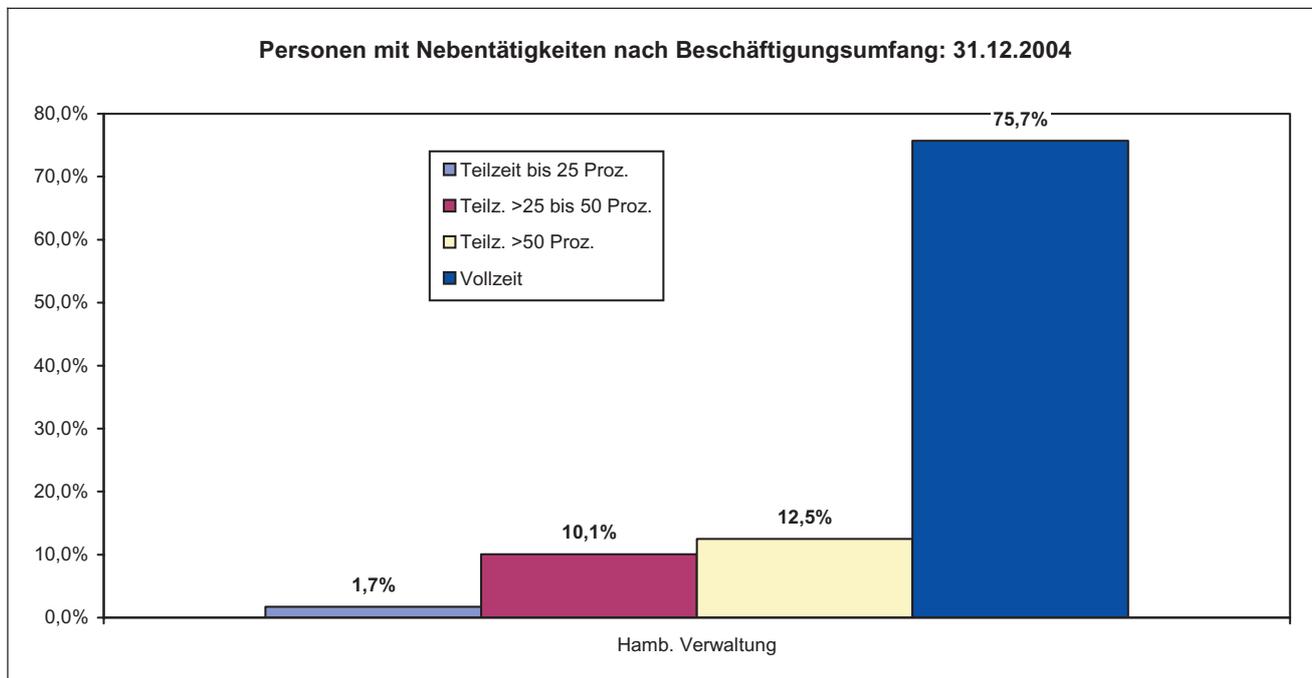


Abbildung C.2-27: Anteile an der Regelarbeitszeit

Für die Behörden und Ämter, Einrichtungen und Landesbetriebe wird in den beiden Abbildungen auf den folgenden Seiten das Verhältnis von Beschäftigten mit Nebentätigkeiten zum budgetrelevanten Personalbestand am 31.12.2004 dargestellt. Es zeigen sich dabei markante Unterschiede in der Höhe der Nebentätigkeitsquoten.

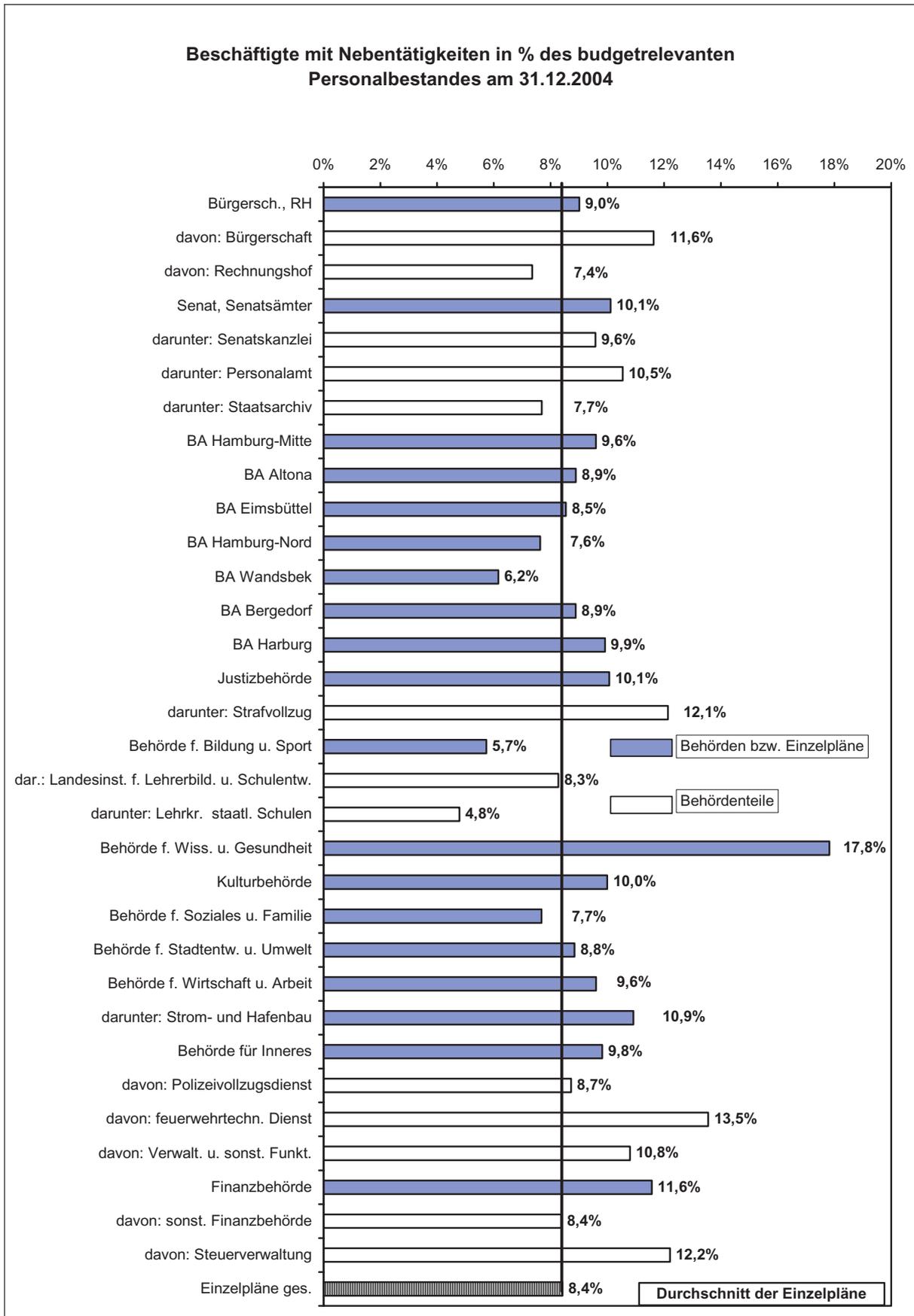


Abbildung C.2-28: Beschäftigte mit Nebentätigkeiten in Behörden und Ämtern

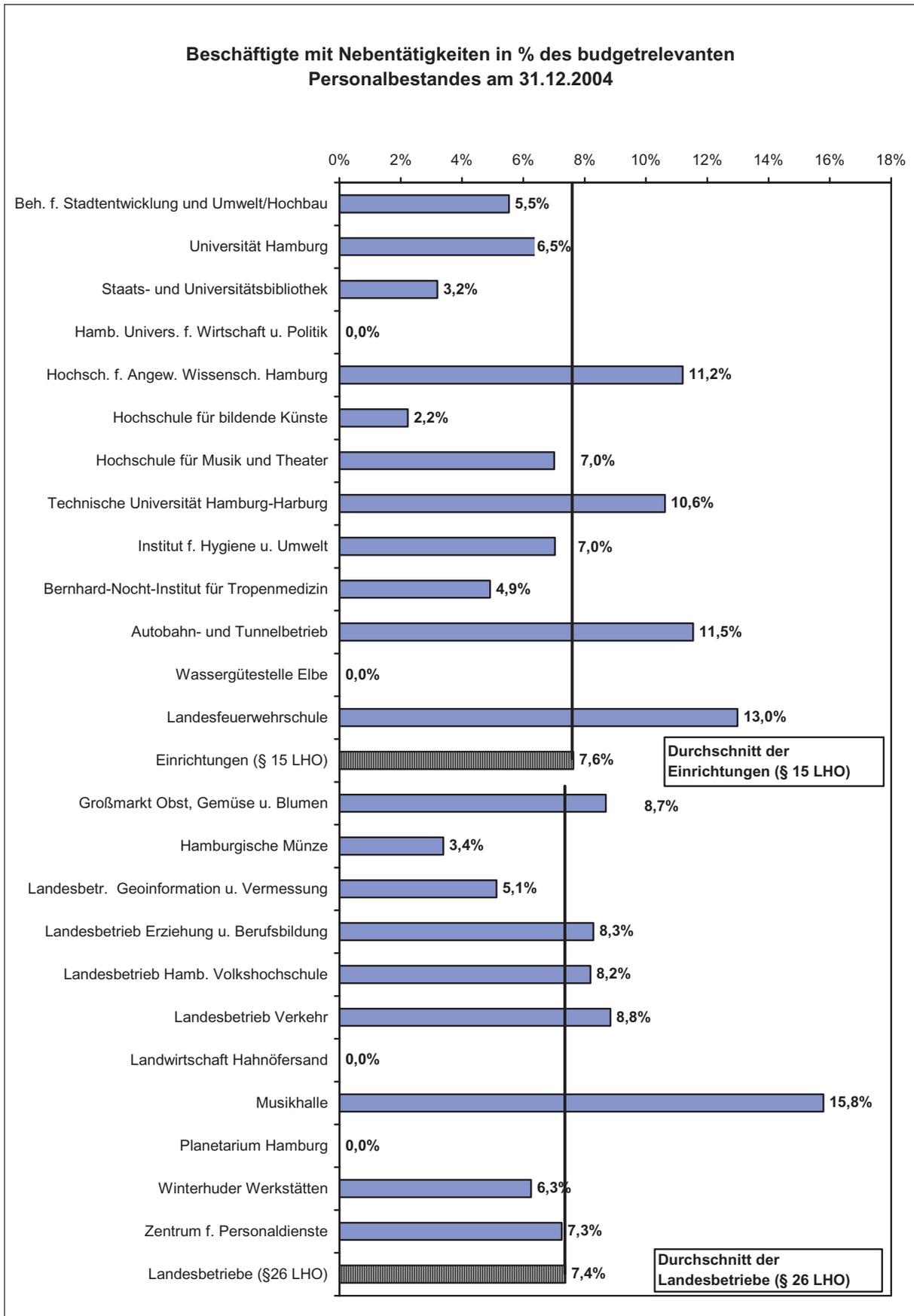


Abbildung C.2-29: Beschäftigte mit Nebentätigkeiten in Einrichtungen und Landesbetrieben

C.3 Altersstruktur der Beschäftigten

Die Altersstruktur der Beschäftigten ist insbesondere vor dem Hintergrund der demographisch bedingten Alterung der Bevölkerung zunehmend von Interesse. Die Alterung des Personalbestandes wirft zum einen die Frage auf, mit welchen personalpolitischen Maßnahmen der Arbeitgeber und Dienstherr Freie und Hansestadt Hamburg darauf reagieren kann und soll (z.B. Qualifizierung, Gestaltung des Arbeitsumfeldes usw.). Zum anderen ist die Analyse der Altersstruktur eng mit dem Thema Personalbedarfsplanung und -entwicklung verknüpft. Darauf wird im Kapitel C.6 eingegangen.

Im Folgenden wird zunächst die Altersstruktur der Beschäftigten des statistischen Personalbestandes in zwei verschiedenen grafischen Aufbereitungen dargestellt: Einen Gesamteindruck über die Altersstruktur in den Bereichen der Einzelpläne, der Einrichtungen nach § 15 LHO und der Landesbetriebe nach § 26 LHO vermittelt der Altersbaum der hamburgischen Verwaltung. Anschließend erfolgt eine Darstellung nach Altersgruppen.

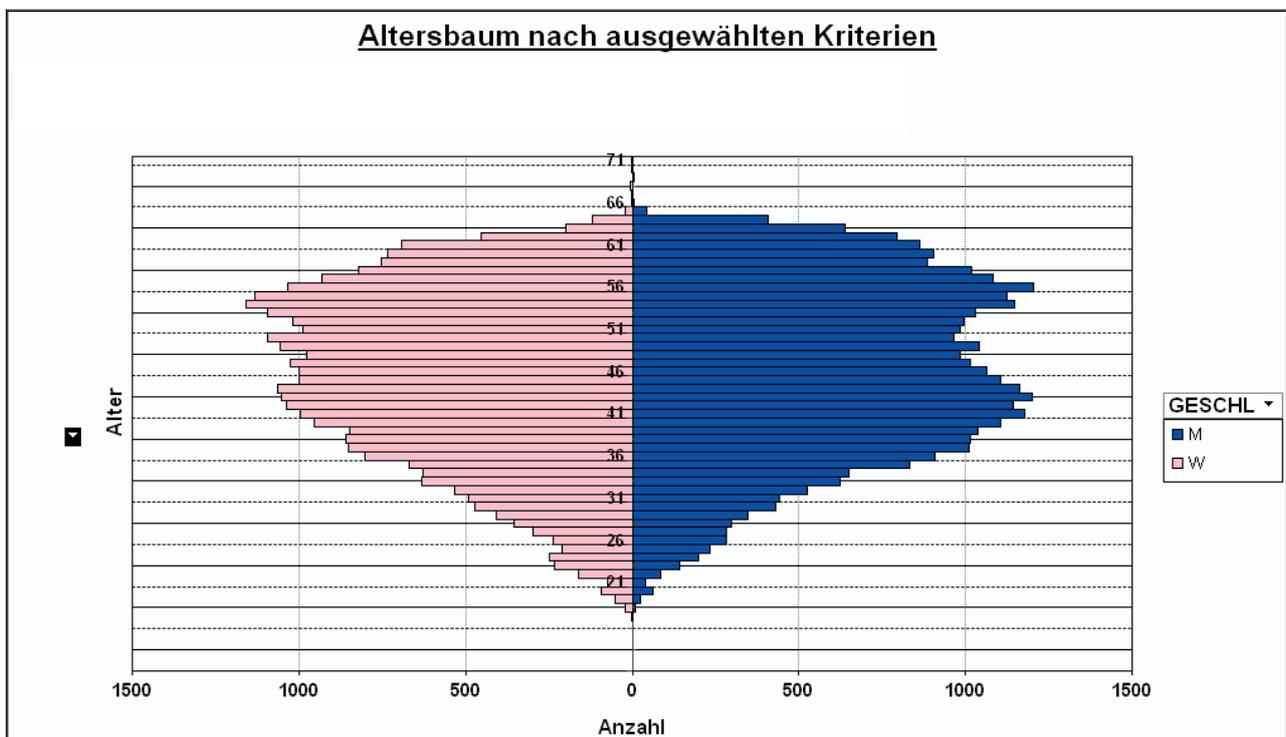


Abbildung C.3-1: Altersstruktur der hamburgischen Verwaltung

Der Anteil der männlichen Beschäftigten am statistischen Personalbestand beträgt für die Freie und Hansestadt Hamburg insgesamt **52,3 %**, der Anteil der weiblichen Beschäftigten beträgt **47,7 %**. Erkennbar ist, dass sich der Großteil der Beschäftigten (**62,9 %**) in den Altersgruppen zwischen 40 und 60 Jahren befindet. Gegenüber der im Personalbericht 2003 dargestellten Verteilung hat sich insofern kaum etwas geändert. Auffällig ist die Zunahme in den jüngeren Altersgruppen bis 30 Jahre (s. unten). Das Durchschnittsalter der Beschäftigten des statistischen Personalbestands insgesamt lag am 31.12.2004 in den Einzelplänen sowie in den Einrichtungen und Landesbetrieben gegenüber dem Vorjahr unverändert bei **46 Jahren**.

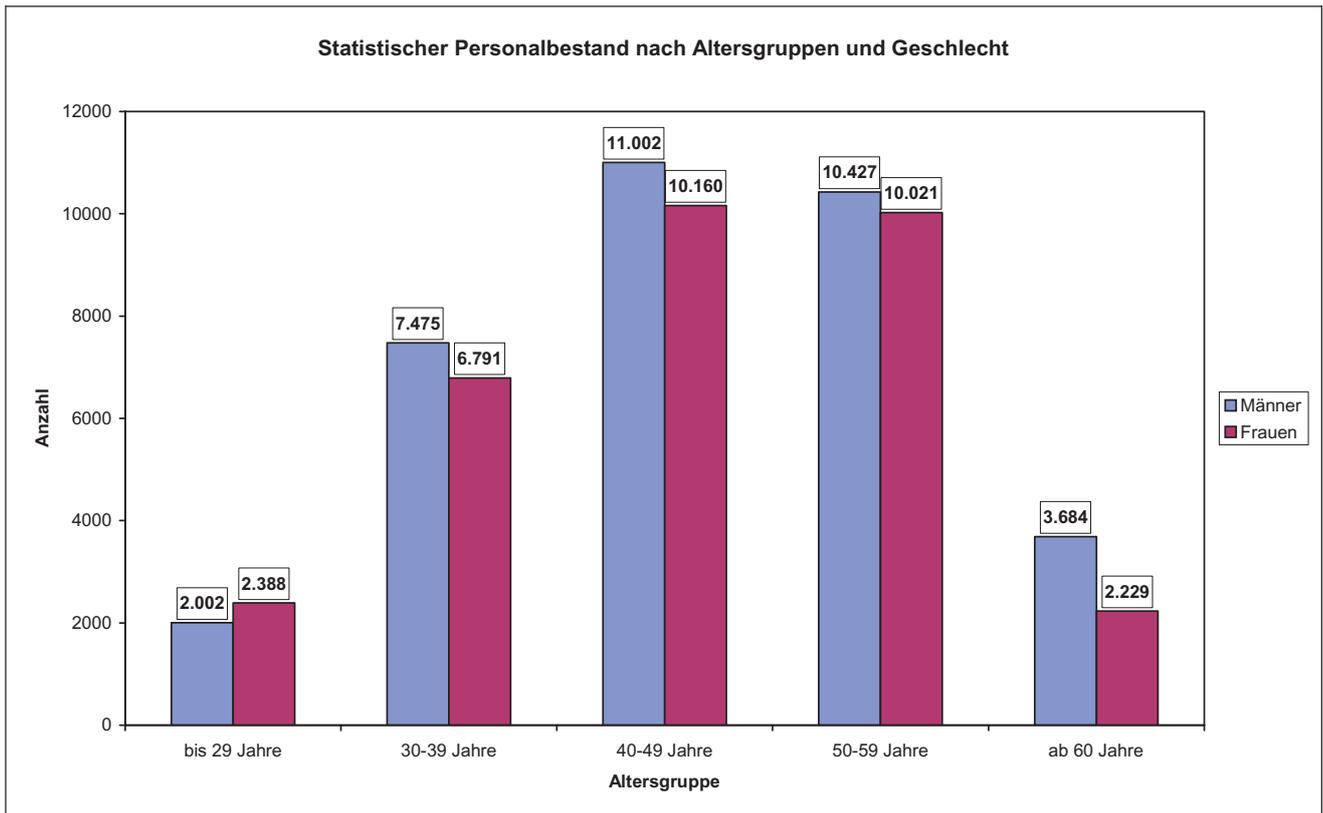


Abbildung C.3-2: Statistischer Personalbestand nach Altersgruppen und Geschlecht

Entgegen der Entwicklung in den Vorjahren hat sich die Zahl der jüngeren Beschäftigten im Beschäftigungsaggregat des statistischen Personalbestands im Jahr 2004 um **557** bzw. 14,5 % erhöht. In der Altersgruppe der unter 30jährigen wurden am 31.12.2004 insgesamt **4.390** Beschäftigungsverhältnisse gezählt.

Im Personalbestand dominieren die Alterskohorten von 40-49 Jahren und von 50-59 Jahren. Wie bereits die Analysen in den Personalberichten der vergangenen Jahre gezeigt haben, steigt in der längerfristigen Betrachtung das Durchschnittsalter der Beschäftigten an. Bei Betrachtung der Personalkörper einzelner Behörden bzw. einzelner Berufskategorien ergibt sich hier ein differenzierteres Bild.

Da im Abschnitt C.6 „Personalbedarfsplanung in der hamburgischen Verwaltung“ in diesem Jahr der Justizvollzugsdienst und die sozialen Berufe aufgenommen werden, wird nachfolgend die Altersstruktur für diese Berufsgruppen untersucht. Weiterhin wurden für alle im Rahmen der Personalbedarfsplanung aktuell berücksichtigten Personalkörper Altersbäume erstellt, die im Tabellenanhang dieses Personalberichts zu finden sind.

Justizvollzugsdienst

Den Beschäftigten des Justizvollzuges ist die Berufskategorie Vollstreckungs-/Vollzugspersonal zugeordnet. In dieser Kategorie gab es am 1.1.2004 insgesamt **1.421** Beschäftigte²⁵, die sich auf die in der nachfolgenden Abbildung ersichtlichen Altersgruppen verteilen.

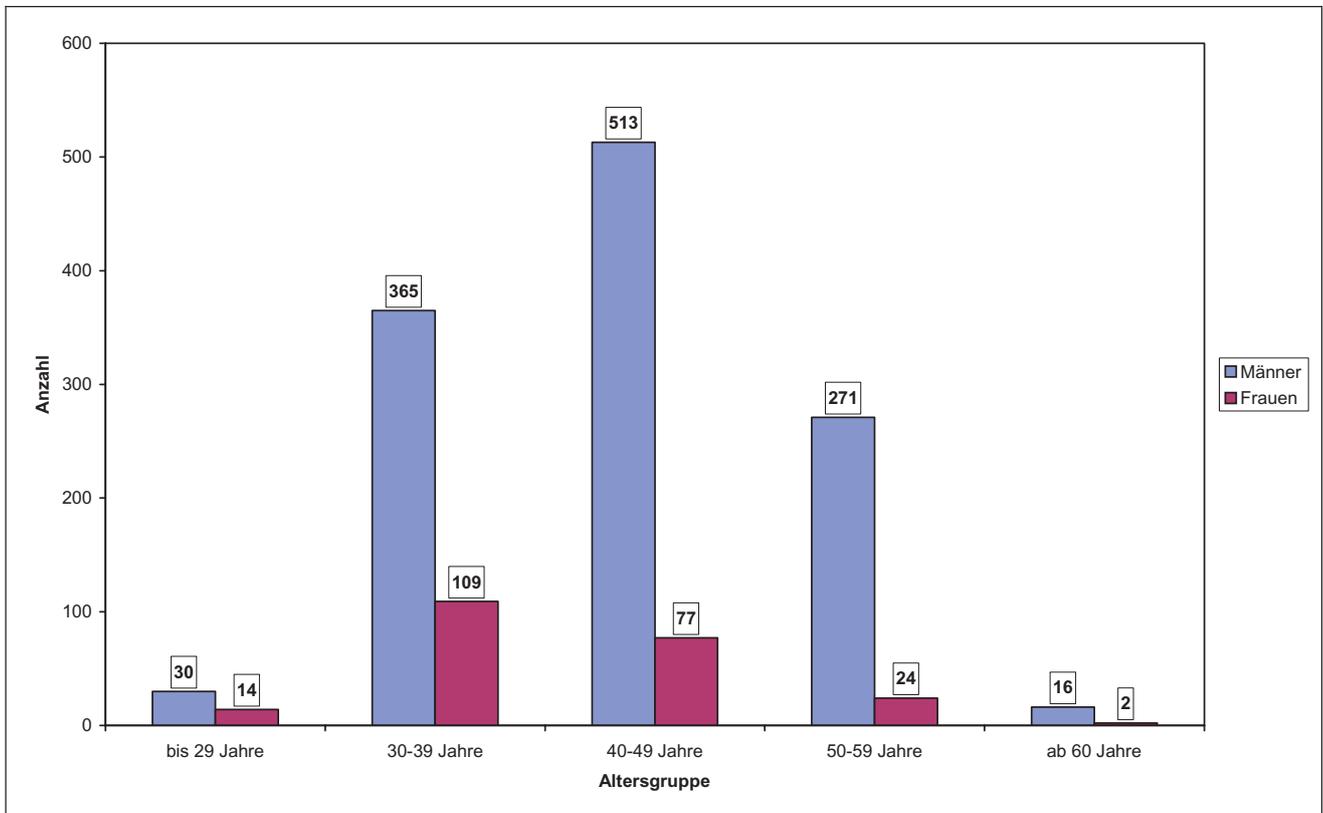


Abbildung C.3-3: Personalbestand des Vollstreckungs-/Vollzugspersonals nach Altersgruppen und Geschlecht

Auffällig ist zunächst, dass mit **1.195** Beschäftigten deutlich mehr Männer im Justizvollzug arbeiten. Demgegenüber sind dort **226** Frauen beschäftigt. Die geringe Zahl der Beschäftigten ab 60 Jahren erklärt sich durch die Möglichkeit des Vollstreckungs-/Vollzugspersonals mit 60 Jahren in den Ruhestand zu gehen. Dominierend sind die Altersgruppe von 30-39 Jahren mit **474** Beschäftigten (= **33,4 %**) und die Altersgruppe von 40-49 Jahren mit **590** Beschäftigten (= **41,5 %**).

²⁵ Die nachfolgenden Auswertungen beziehen sich auf den statistischen Personalbestand am 1.1.2004 plus der Beschäftigten, die wegen einer längeren Arbeitsunfähigkeit ohne Krankenbezüge sind (OK), sowie auf die ohne monatliche Bezüge beurlaubten Beschäftigten (OB), da diese Daten auch für die Personalbedarfsplanung besonders wichtig sind.

Soziale Berufe

Zu den sozialen Berufen werden folgende Berufe gezählt: Heimleiter/innen / Sozialpädagogen/innen, Sozialarbeiter/innen / Sozialpfleger/innen, Erzieher/innen, Kindergärtner/innen. Insgesamt umfasste diese Gruppe am 1.1.2004 **3.505** Beschäftigungsverhältnisse.

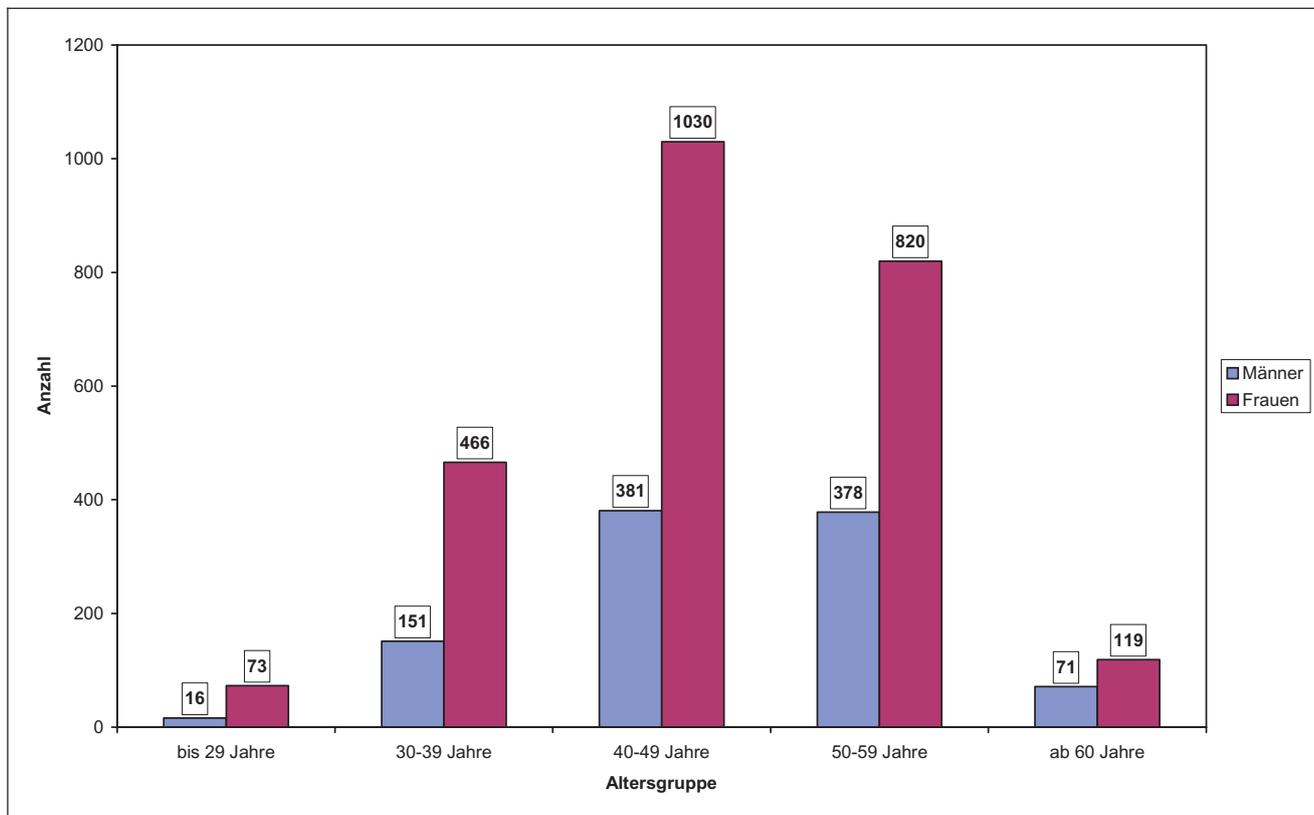


Abbildung C.3-4: Personalbestand der sozialen Berufe nach Altersgruppen und Geschlecht

Die Analyse der Altersstruktur zeigt einen Schwerpunkt in der Altersgruppe der 40-49jährigen mit **1.411** Beschäftigten (= **40,3 %**) und der Altersgruppe der 50-59jährigen mit **1.198** Beschäftigten (= **34,2 %**). In den sozialen Berufen arbeiten wesentlich mehr Frauen als Männer. Die Zahl der weiblichen Beschäftigten lag mit **2.508** um 2,5-mal höher als die der männlichen Beschäftigten mit **997**.

C.4 Personalveränderungen

Der folgende Abschnitt beinhaltet einen Überblick über die Arten des Ausscheidens von Personal durch Beendigung von Dienst- und Arbeitsverhältnissen oder durch zeitweise Unterbrechung (vor allem in Folge von Beurlaubungen) für den statistischen Personalbestand im Berichtsjahr 2004. Weiterhin werden relevante Veränderungen gegenüber den Vorjahren dargestellt.

In einem zweiten Abschnitt wird danach näher auf das vorzeitige Ausscheiden aufgrund von Dienst-, Erwerbs- und Berufsunfähigkeit eingegangen.

In einem dritten Abschnitt wird die Veränderung des budgetrelevanten Personalbestandes am Stichtag 31.12.2004 gegenüber dem Stand am 31.12.2003 in Form einer Vollkräfterechnung untersucht. Außerdem werden die Veränderungen dieses Aggregats seit 1999 dargestellt.

C.4.1 Fluktuation

Die Fluktuationsrechnung liefert wichtige Hinweise für personalwirtschaftliche Entscheidungen und Prognosen; insbesondere bildet sie die Grundlage der Personalbedarfsplanung. Die Fluktuationsraten beschreiben dabei, wie viele Beschäftigungsverhältnisse der hamburgischen Verwaltung im Laufe eines Jahres im Verhältnis zum Personalbestand am Anfang des Jahres beendet oder unterbrochen wurden. Nachfolgend wird dargestellt, wie viele Fälle der Grund- und Zusatzfluktuation²⁶ es in der hamburgischen Verwaltung im vergangenen Jahr gegeben hat und wie sich die Fluktuationsraten im Zeitablauf verändert haben. Die ausgewertete Grundgesamtheit ist der statistische Personalbestand.

Zur Grundfluktuation werden alle Fälle gezählt, in denen es zu einer Beendigung des Dienst- oder des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Alter, Tod, Vertrags- bzw. Zeitablauf, Dienstunfähigkeit²⁷, Kündigung bzw. Entlassung und aus sonstigen Gründen²⁸ kommt. Es werden auch die Fälle erfasst, die im Personalbestand am 31.12.2004 noch vorhanden waren, die aber zum 1.1.2005 aus der hamburgischen Verwaltung ausgeschieden sind. Die Grundfluktuation erklärt somit nicht die Veränderungen des Personalbestands zwischen dem 31.12.2004 und dem Vorjahresstand, sondern die zwischen dem 1.1.2004 und dem 1.1.2005.

Die Zusatzfluktuation beschreibt eine zeitweise Unterbrechung des Dienst- oder des Arbeitsverhältnisses in der Berichtsperiode und vor Beginn der nächsten vor allem durch Beurlaubungen²⁹ (nur Neubeurlaubungen).

²⁶ Vgl. Kennzahlenbuch B-01.

²⁷ In dieser Kategorie sind Dienstunfähigkeit und verminderte Erwerbsfähigkeit enthalten.

²⁸ Sonstige Gründe sind: Verlust der Beamtenrechte, Entfernung aus dem Dienst, Nichtigkeit oder Rücknahme der Ernennung, einstweiliger Ruhestand und Übertritt zu anderen öffentlichen Dienstherren.

²⁹ Im Einzelnen: Elternzeit, Wehr- oder Zivildienst, Rente auf Zeit, Sonderurlaub, Beurlaubung aus familiären Gründen, Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen.

Die Zahl der Fluktuationsfälle hat sich im Berichtsjahr 2004 insbesondere bei der Grundfluktuation erhöht. Dieses war bedingt durch den Zuwachs bei den Einrichtungen nach § 15 LHO und dort im Bereich der Hochschulen³⁰. Diese Veränderungen spiegeln sich im Anstieg der Grundfluktuationsraten im Bereich der Einzelpläne und der Einrichtungen wieder. Die Zusatzfluktuation hat sich nur wenig verändert.

	Grundfluktuation		Zusatzfluktuation		Gesamtfluktuation	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004
Einzelpläne	3.048	3.351	736	761	3.784	4.112
Einrichtungen	775	1.592	95	79	870	1.671
Landesbetriebe	674	151	30	33	704	184
Hamb. Verwaltung	4.497	5.094	861	873	5.358	5.867

	Grundfluktuationsrate		Zusatzfluktuationsrate		Gesamtfluktuationsrate	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004
Einzelpläne	5,4%	5,9%	1,3%	1,3%	6,7%	7,2%
Einrichtungen	10,9%	20,9%	1,3%	1,0%	12,3%	21,9%
Landesbetriebe	25,5%	6,5%	1,1%	1,4%	26,6%	7,9%
Hamb. Verwaltung	6,8%	7,6%	1,3%	1,3%	8,1%	8,9%

Bei den Landesbetrieben haben sich Grundfluktuationsfälle und –raten auf das Niveau der Jahre vor 2003 verringert, nachdem sie im Vorjahr durch die Fusion des Landesamtes für Informationstechnik mit der Datenzentrale Schleswig-Holstein und der IuK-Abteilung des Senatsamtes für Bezirksangelegenheiten in der Anstalt öffentlichen Rechts Dataport kurzfristig kräftig bei der „sonstigen Grundfluktuation“ zugenommen hatten.

³⁰ Hintergrund dieser Zuwächse ist der Übergang auf SAP-Ordnungsmerkmale (vgl. Abschnitt B Methodische Anmerkungen). Die Gruppe der „sonstigen Beschäftigungsverhältnisse“ ist nunmehr Bestandteil des statistischen Personalbestands und erhöht die Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse. Entsprechend ist die Zahl der Fluktuationsfälle mit dem Abgangsgrund „Zeit- bzw. Vertragsablauf“ gestiegen.

Wegen der zuvor beschriebenen Sondereffekte ist eine klare Entwicklungstendenz der Grundfluktuationsrate der hamburgischen Verwaltung im Zeitverlauf nicht zu erkennen.

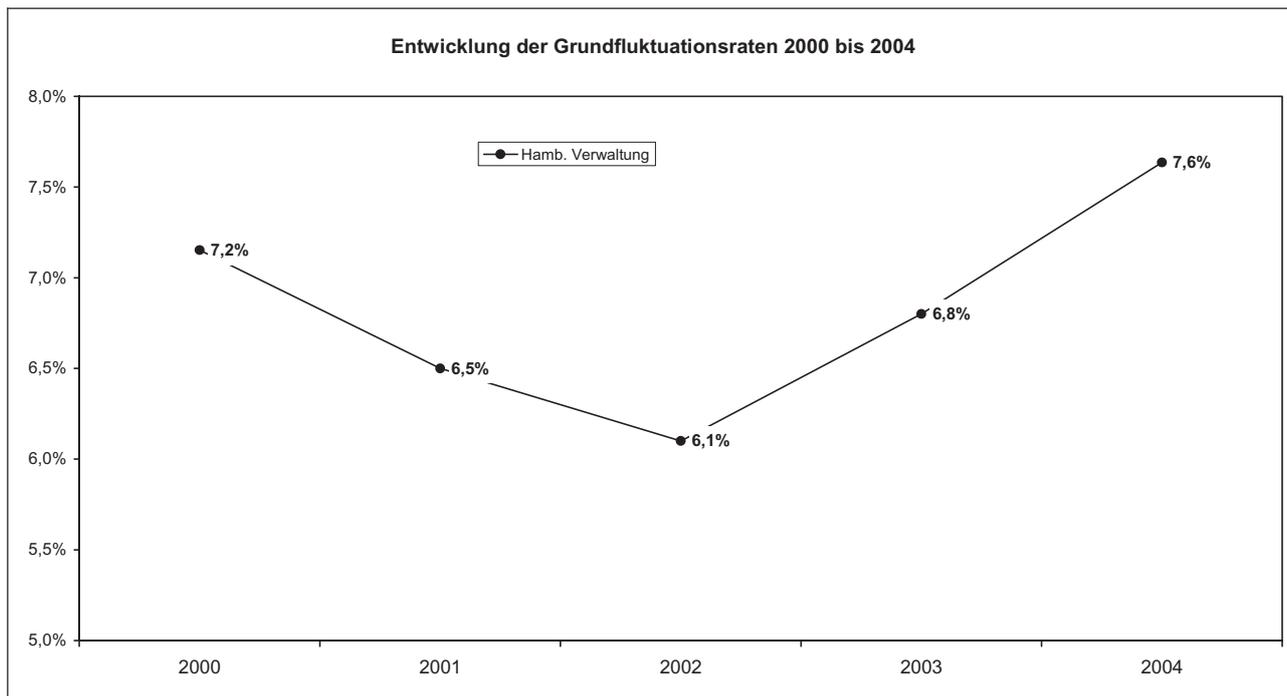


Abbildung C.4-1: Grundfluktuationsraten seit dem Jahr 2000

Die folgende Abbildung zeigt die Gewichte der einzelnen Fluktuationsgründe im Berichtsjahr 2004.

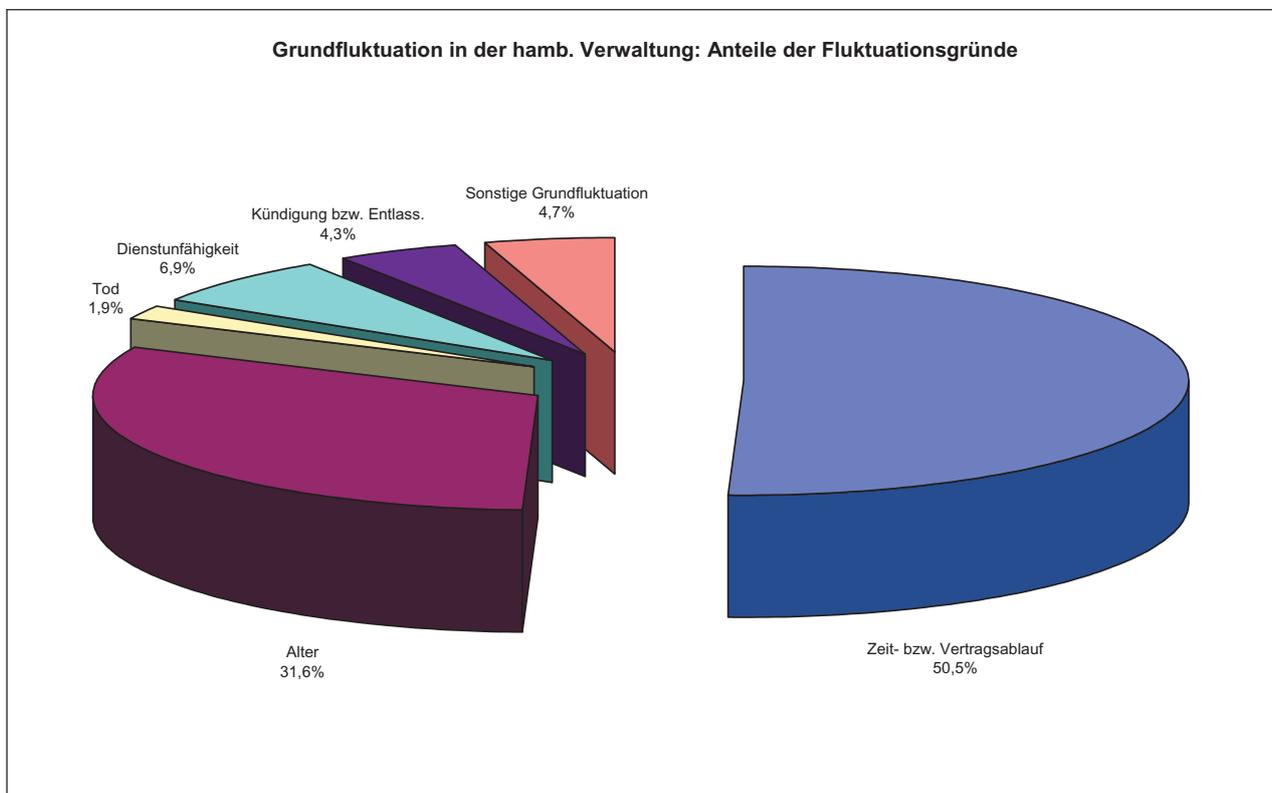


Abbildung C.4-2: Anteile der Grundfluktuationsgründe 2004

C.4.2 Dienstunfähigkeit

Die Zahl der Ausscheidensfälle aufgrund von Dienstunfähigkeit ist weiterhin leicht rückläufig. Inwieweit sich demographische Entwicklungen auf die Daten ausgewirkt haben, ist nicht sicher. Die Entwicklung der Quote bei den Frühpensionierungen aufgrund von Dienstunfähigkeit hat sich wohl infolge zwischenzeitlich greifender Rechtsänderungen, vor allem der seit 1.1.2001 eingeführten Versorgungsabschläge auch bei Frühpensionierungen wegen Dienstunfähigkeit, auf einem im Vergleich zu den Vorjahren niedrigeren Niveau mit günstiger Tendenz stabilisiert. Für die nächsten Jahre ist ein Trend noch nicht erkennbar.

		2002			2003			2004		
		RA	AA	DU	RA	AA	DU	RA ³¹	AA ³²	DU ³³
Lehrerinnen bzw. Lehrer	Absolut	33	295	183	56	283	164	56	242	145
	Prozent	6,5	57,7	35,8	11,1	56,3	32,6	12,6	54,6	32,7
Polizei	Absolut	198	2	30	197	-	16	152	2	11
	Prozent	86,1	0,9	13,0	92,5	-	7,5	92,1	1,2	6,7
Feuerwehr	Absolut	52	-	5	40	-	6	28	0	5
	Prozent	91,2	-	8,8	87,0	-	13,0	84,8	0,0	15,2
Strafvollzug	Absolut	32	1	20	39	1	25	39	0	24
	Prozent	60,4	1,9	37,7	60,0	1,5	38,5	61,9	0,0	38,1
Hochschullehrerinnen bzw. -lehrer	Absolut	48	24	2	57	17	7	50	20	2
	Prozent	64,9	32,4	2,7	70,4	21,0	8,6	69,4	27,8	2,8
übrige Dienste	Absolut	71	138	84	91	146	83	156	185	109
	Prozent	24,2	47,1	28,7	28,4	45,6	25,9	34,7	41,1	24,2
Richterinnen bzw. Richter	Absolut	7	12	1	21	10	3	14	16	4
	Prozent	35,0	60,0	5,0	61,8	29,4	8,8	41,2	47,1	11,8
Gesamt	Absolut	441	472	325	501	457	304	495	465	300
	Prozent	35,6	38,1	26,3	39,7	36,2	24,1	39,3	36,9	23,8
		1.238			1.262			1260		

Abbildung C.4-3: Versetzungen von Beamtinnen und Beamten in den Ruhestand in den einzelnen Verwaltungsbereichen - 2002 bis 2004

Im Jahr 2004 gingen **39,3 %** der Beamtinnen und Beamten nach Erreichen der Regelaltersgrenze (RA) in den Ruhestand sowie **36,9 %** im Rahmen der Antragsaltersgrenze (AA). In **23,8 %** der Fälle erfolgte eine Versetzung in den Ruhestand aufgrund von Dienstunfähigkeit (DU).

³¹ Regelaltersgrenze (einschl. besondere Altersgrenzen)

³² Antragsaltersgrenze

³³ Dienstunfähigkeit

C.4.3 Personalbestandsveränderungen

Der budgetrelevante Personalbestand in der hamburgischen Verwaltung ist seit dem Jahresende **1999 bis zum Ende des vergangenen Jahres** um **8.679** auf **62.045 Vollkräfte** (vgl. die folgende Abbildung) gesunken. Dies entspricht einer prozentualen **Abnahme von 12,3 %**. Die Veränderungen in den Jahren vor 2004 waren Thema der Personalberichte 2001 bis 2004. Besonders kräftig wirkte sich im Jahr 2001 die rechtliche Verselbständigung des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf aus. Der Rückgang seit 2002 wurde durch die Verlängerung der Regelarbeitszeit von 38,5 auf 40 Wochenstunden bei den Beamtinnen und Beamten sowie durch das geregelte Einstellungsverfahren mit beeinflusst.

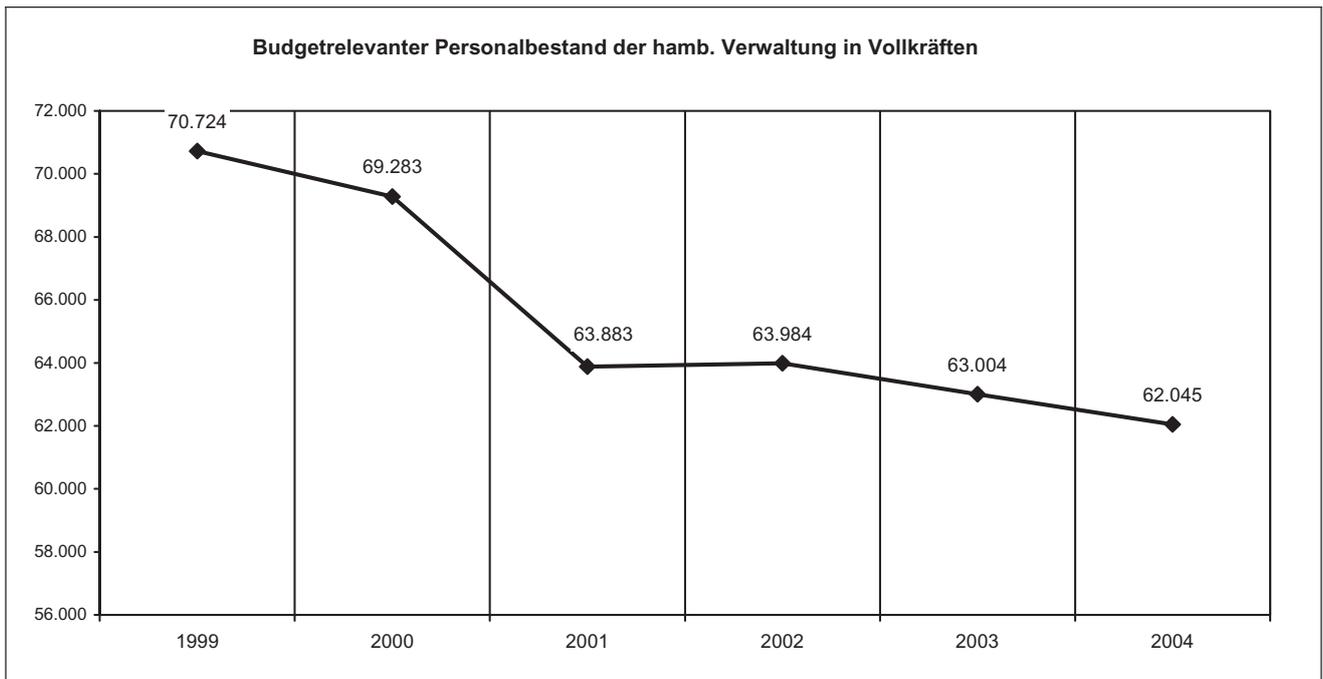


Abbildung C.4-4: Budgetrelevanter Personalbestand in Vollkräften

Im vergangenen Jahr ist der budgetrelevante Personalbestand weiter gesunken. Am **31.12.2004** war er – in Vollkräften gerechnet – um **1,5 % niedriger als Ende 2003**. Maßgeblich dafür waren folgende Ausgliederungen aus der hamburgischen Verwaltung:

- die Fusion des Landesamtes für Informationstechnik mit der Datenzentrale Schleswig-Holstein und der IuK-Abteilung des Senatsamtes für Bezirksangelegenheiten in der Anstalt öffentlichen Rechts Dataport zum 1.1.2004,
- die Zusammenlegung des Statistischen Landesamtes der Behörde für Inneres mit dem Statistischen Landesamt Schleswig-Holstein zu einer Anstalt öffentlichen Rechts Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein zum 1.1.2004,
- die Zusammenlegung der hamburgischen mit der schleswig-holsteinischen Eichverwaltung zu der Anstalt öffentlichen Rechts Eichdirektion Nord zum 1.1.2004,
- die Übertragung der Technischen Prüfstelle Hamburg auf die neue TÜV Hanse GmbH zum 1.1.2004.

Zudem wurden die Auszubildenden des Landesbetriebs Erziehung und Berufsbildung in einer eigenen Arbeitgeberfirma zusammengefasst.

Die Veränderungen in den Behörden und Ämtern, den Einrichtungen nach § 15 LHO insgesamt und Landesbetrieben nach § 26 LHO insgesamt sind in der folgenden Abbildung dargestellt.

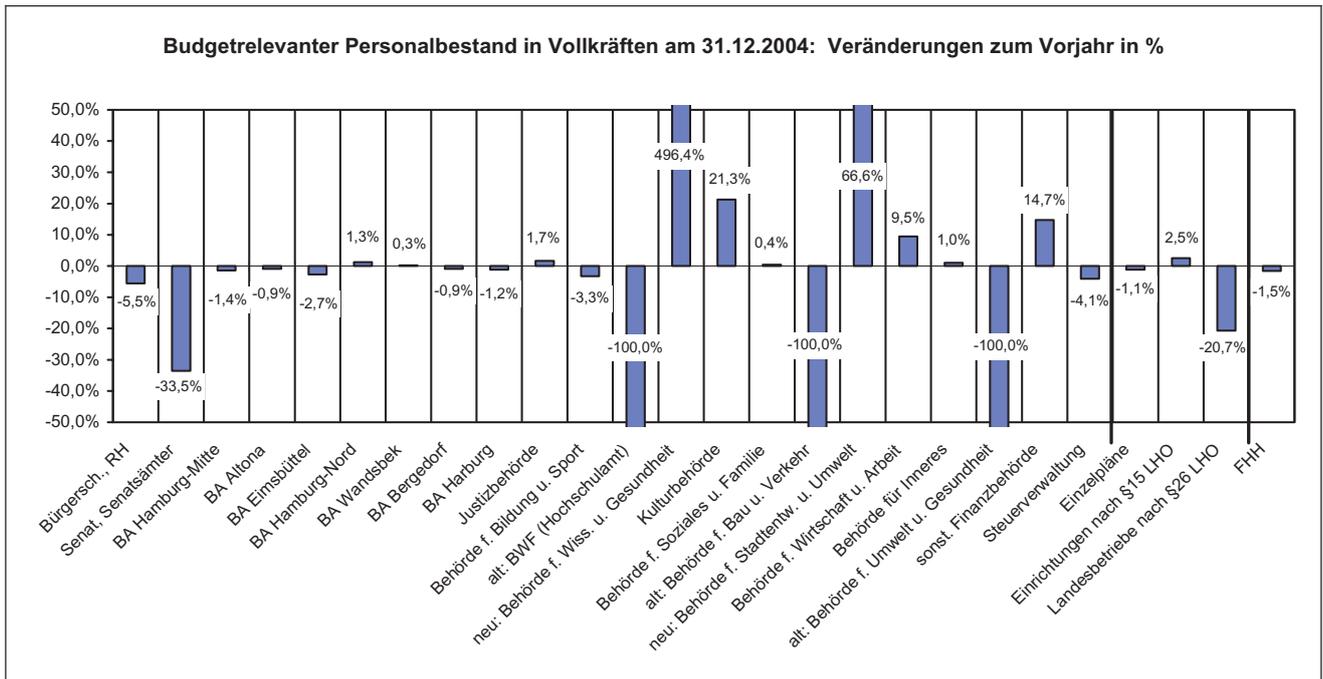


Abbildung C.4-5: Veränderung des budgetrelevanten Personalbestandes der hamb. Verwaltung in Vollkräften

Die stärksten Veränderungen wurden durch die Neuordnung der Behördenstruktur im vergangenen Jahr hervorgerufen. So wurde die Behörde für Umwelt und Gesundheit im April 2004 aufgelöst. Der Bereich Umwelt wurde mit der ehemaligen Behörde für Bau und Verkehr zur neuen Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt zusammengefasst. Der Bereich Gesundheit wurde der neuen Behörde für Wissenschaft und Gesundheit zugeordnet.

Der deutliche Rückgang im Bereich Bürgerschaft/Rechnungshof ist auf das Auslaufen einer temporären Personalverstärkung für einen parlamentarischen Untersuchungsausschuss bei einem insgesamt kleinen Personalbestand zurückzuführen.

Im Bereich Senat/Senatsämter wirkten sich die Auflösung des Senatsamtes für Bezirksangelegenheiten sowie die Errichtung des Landesbetriebs Zentrum für Personaldienste aus Teilen des Personalamtes aus.

Aus der Kulturbehörde wurde der Landesbetrieb Planetarium Hamburg eingerichtet. Hieraus ergibt sich für die Behörde eine Absenkung des budgetrelevanten Personalbestandes. Der in der vorstehenden Abbildung ausgewiesene deutliche Zuwachs resultiert ausschließlich aus dem Personenkreis der studentischen Hilfskräfte, der eine zunehmende Tendenz aufweist.

Der Personalbestand der Behörde für Wirtschaft und Arbeit wurde zeitlich befristet durch Datenerfassungs- und Unterstützungskräfte zur Umsetzung des SGB II („Hartz IV“) aufgestockt. Restkompetenzen aus dem Bereich Arbeit der Behörde für Soziales und Familie wurden zudem übertragen.

Der deutliche Anstieg bei der „sonstigen Finanzbehörde“ d.h. der Finanzbehörde ohne den Bereich Steuerverwaltung ergab sich aus der Versetzung der Beschäftigten aus den Liegenschaftsverwaltungen der Bezirksämter, die schon vorher organisatorisch der Finanzbehörde zugeordnet waren, in den Bereich Management Grundvermögen der Finanzbehörde zum 1.1. 2004.

Der Rückgang des budgetrelevanten Personalbestandes bei den Landesbetrieben ist auf die oben beschriebenen Ausgliederungen des Landesamtes für Informationstechnik, des TÜV Hanse und der Auszubildenden des Landesbetriebs Erziehung und Berufsbildung zurückzuführen.

C.5 Vergleichende Fehlzeitenanalyse als Grundlage für betriebliche Gesundheitsförderung

Die Analyse krankheitsbedingter Fehlzeiten ist weiterhin ein Schwerpunktthema des Personalberichts. Aus ihr ergeben sich Ansatzpunkte für die Entwicklung gesundheitsfördernder Maßnahmen. Damit ist sie eng verknüpft mit der betrieblichen Gesundheitsförderung. Das im Jahr 2002 vorgelegte Konzept zur Gesundheitsförderung in der hamburgischen Verwaltung hat deutlich gemacht, dass eine dauerhafte Reduktion von krankheitsbedingten Fehlzeiten nur im Rahmen eines Gesamtkonzeptes und über einen längeren Zeitraum erreichbar ist. Die vielfältigen Ursachen krankheitsbedingter Fehlzeiten sind zwar nur zum Teil betrieblich beeinflussbar, dennoch sollte es im Interesse jedes Arbeitgebers liegen, alle ihm zur Verfügung stehenden Möglichkeiten auszuschöpfen, um den Krankheitsstand zu senken und so auch die Mehrbelastung der Kolleginnen und Kollegen in Grenzen zu halten. Besonders unter der Rahmenbedingung knapper werdender Ressourcen erschwert jede krankheitsbedingt ausfallende Arbeitskraft es den Behörden und Ämtern der Freien und Hansestadt Hamburg, qualitativ hochwertige Dienstleistungen für die Bürger zu erstellen.

C.5.1 Aufbau und Methodik der Fehlzeitenanalyse

Die folgenden Ausführungen beschränken sich auf einen kurzen Überblick über die Inhalte der Abschnitte des Kapitels 5 und eine Erläuterung der wichtigsten Begriffe. Eine ausführliche Beschreibung der Methodik der Fehlzeitenanalyse war Thema im Personalbericht 2003. Eine Erläuterung findet sich auch im „Leitfaden personalwirtschaftlicher Kennzahlen und Methoden - Kennzahlenbuch“ (vgl. dort die Kennzahl B-08 Fehlzeiten).

Im Abschnitt C.5.2 werden die Ausfälle durch krankheitsbedingte bezahlte Fehltage im Berichtsjahr 2004 analysiert. Vorangestellt ist eine Darstellung der Entwicklung der Fehlzeitenquote in der hamburgischen Verwaltung beginnend mit dem Berichtsjahr 2001. Seit diesem Jahr ist eine vollständige Ermittlung der Krankheitszeiten aus dem Personalabrechnungs- und Informationssystem PAISY möglich. Bis 2000 beruhte die Ermittlung der krankheitsbedingten Fehlzeiten auf Stichtagserhebungen des Statistischen Landesamtes.

Das ausgewertete Beschäftigtenaggregat ist der statistische Personalbestand. Die bezahlten Fehlzeiten beinhalten alle bezahlten Arbeitstage, an denen der Beschäftigte seinen Verpflichtungen am Arbeitsplatz wegen Krankheit, Unfall oder Kur nicht nachkommen kann. Sie werden durch eine rechnerische Zusammenfassung der Vollzeitbeschäftigten- und Teilzeitbeschäftigtentage auf Vollkräftetage umgerechnet.

Um den Ausfall von Arbeitstagen in den einzelnen Organisationseinheiten vergleichen zu können, werden die Ausfalltage aufgrund von Krankheit, Kur oder Unfall in Bezug zu einer Sollarbeitszeit gesetzt und so eine Fehlzeitenquote ermittelt. Die Sollarbeitszeit wird errechnet, indem die Normalarbeitstage pro Jahr (d.h. die Arbeitstage ohne Wochenenden und Feiertage) multipliziert werden mit dem statistischen Personalbestand am 1.1. des Berichtszeitraums 2004 auf der Basis einer Vollkräfteberechnung.

Die Lehrkräfte an staatlichen Schulen werden bei der Berechnung der krankheitsbedingten Fehlzeiten nicht berücksichtigt, da für diese eine abweichende Berechnung der Sollarbeitszeit und als Berichtszeitraum das Schuljahr (hier 1.8.2003 bis 31.7.2004) zugrunde zu legen ist. Eine gesonderte Fehlzeitenauswertung für diesen Personenkreis ist im Abschnitt Berufskategorien nachrichtlich wiedergegeben (vgl. Tabelle „Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten nach Statusgruppen - gegliedert nach Schulformen...“). Die an den staatlichen Hochschulen in Hamburg beschäftigten Hochschullehrer und Lehrbeauftragte werden nicht in die Fehlzeitenauswertungen einbezogen.

Die Auswertungen der bezahlten Fehlzeiten werden in Abschnitt C.5.3 ergänzt durch eine Betrachtung der unbezahlten Fehlzeiten, der gesamten Fehlzeiten und speziell der Langzeiterkrankungen. Das hierfür ausgewertete Beschäftigtenaggregat ist der statistische Personalbestand plus Beschäftigte ohne Krankenbezüge. Letztere erhalten aufgrund der gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen keine Lohnfortzahlung mehr. Für diesen Personenkreis kann keine Vollkraftberechnung durchgeführt werden.

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

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

C.5.2 Bezahlte krankheitsbedingte Fehlzeiten

Die Betrachtung der bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten steht im Vordergrund der Fehlzeitenanalyse als Grundlage der betrieblichen Gesundheitsförderung, da hier direkte Kosten durch Ausfallzeiten anfallen. Sie wird im abschließenden Kapitel C.5.4 erweitert und vertieft durch einen Vergleich von Behörden und Berufskategorien anhand standardisierter Fehlzeitenquoten.

C.5.2.1 Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten in den Verwaltungsbereichen

Seit Beginn des auf einer Vollerhebung der Daten aus dem Personalabrechnungs- und Informationssystem PAISY beruhenden Fehlzeitenberichtswesens mit einem vollständigen Erfassungsstand im Jahr 2001 ist die **Fehlzeitenquote der Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg nahezu unverändert** und beträgt auch im Berichtsjahr **2004 6,2 %**. Der in der nachfolgenden Abbildung der Zeitreihe erkennbare Anstieg von 5,9 % im Jahr 2001 auf 6,2 % im Jahr 2002 für hamburgische Verwaltung beruht auf einer Veränderung in der Auswertungsmethode (vgl. Personalbericht 2003), die sich insbesondere im Bereich der Einrichtungen nach § 15 LHO auswirkte. Dort ist die Fehlzeitenquote seither gesunken. Auch der Bereich der Landesbetriebe zeigt eine rückläufige Entwicklung bis zum Jahr 2003. Danach hat die Fehlzeitenquote in einigen Landesbetrieben zugenommen - das ehemalige Landesamt für Informationstechnik (heute Dataport) ist zum 1.1. des vergangenen Jahres verselbständigt worden. Bei den Einzelplänen ist ein minimaler Anstieg über den gesamten Zeitraum auf 6,5 % zu verzeichnen.

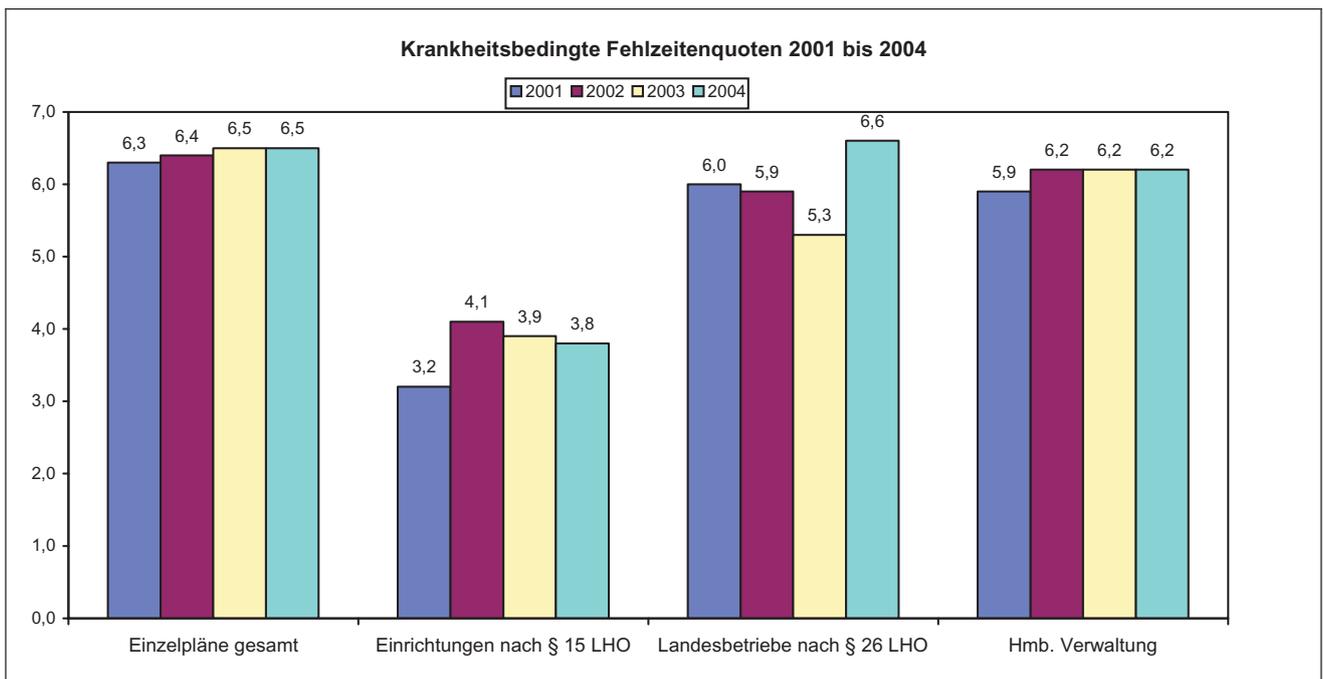


Abbildung C.5-1: Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten

Die Höhe der Fehlzeitenquoten in den einzelnen Behörden und Ämtern ist weiterhin sehr unterschiedlich. Die geringste Quote entfällt im Jahr 2004 auf die Kulturbehörde. Die höchsten Fehlzeitenquoten treten bei der Behörde für Soziales und Familie sowie bei der Behörde für Inneres auf. Von einem Vergleich mit dem Vorjahr ist aufgrund der Veränderungen in der Behördenstruktur (vgl. Abschnitt C.4.3) abgesehen worden.

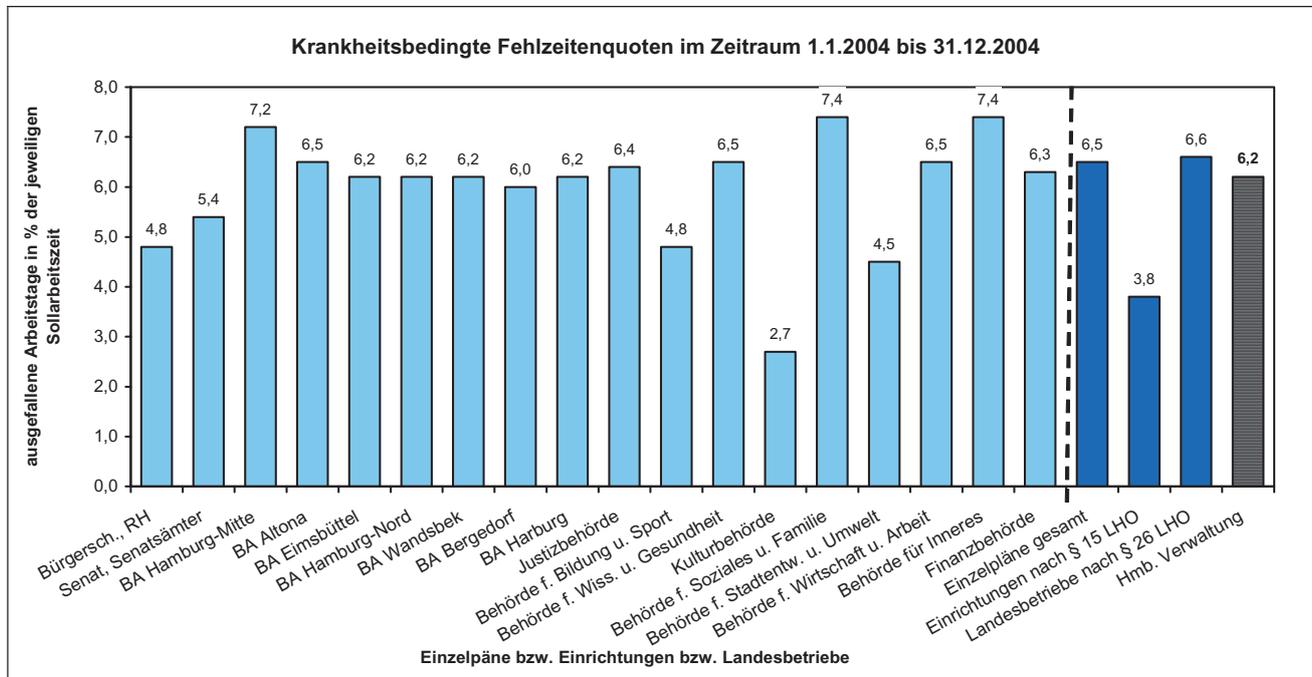


Abbildung C.5-2: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten 2004

Wie bei den Behörden und Ämtern spiegeln sich in der unterschiedlichen Höhe der Fehlzeitenquoten der Statusgruppen die Einflüsse abweichender Berufs- und Altersstrukturen sowie des Umfangs der Schwerbehindertenbeschäftigung. Die folgende Abbildung zeigt, dass die Fehlzeitenquoten bei den **Arbeiterinnen und Arbeitern mit unverändert 7,5 %** am höchsten sind, gefolgt von den **Beamtinnen und Beamten mit 6,3 %** (Vorjahr 6,5 %) und den **Angestellten mit 5,8 %** (Vorjahr 5,6). Die Fehlzeitenquoten der weiblichen Beschäftigten liegen dabei mit Ausnahme der Arbeiterinnen über denen der männlichen Beschäftigten.

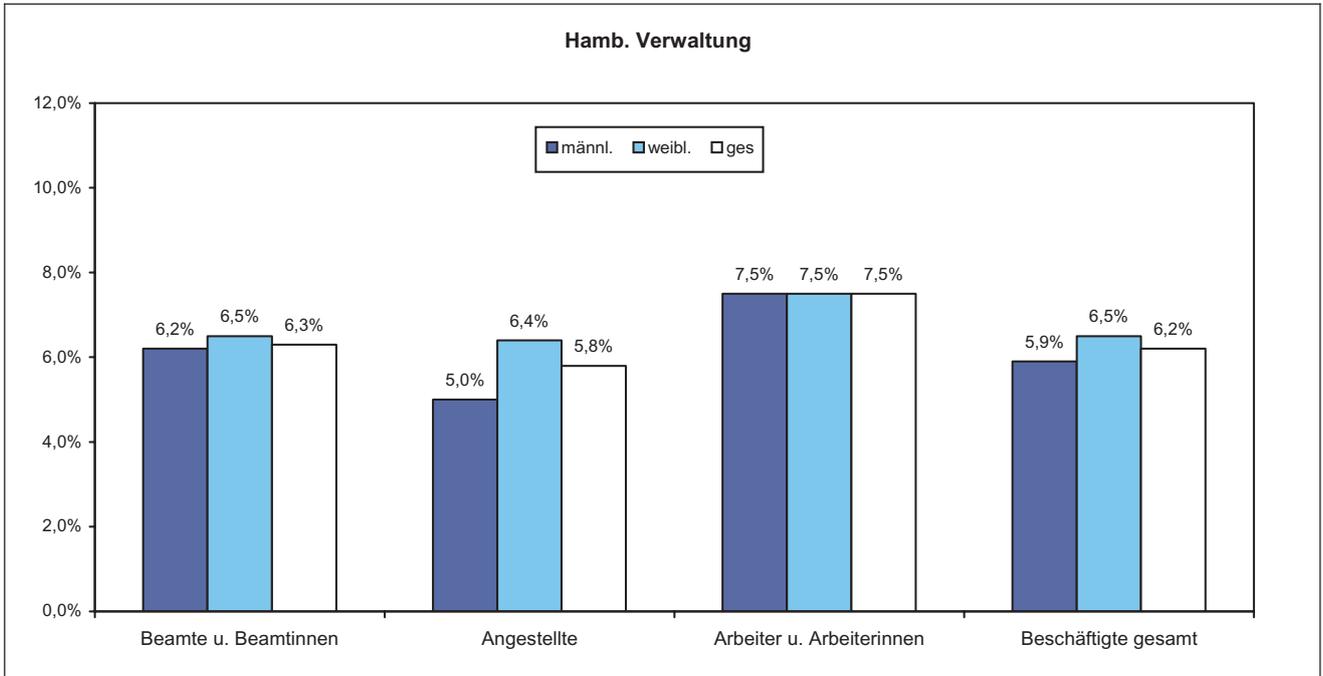


Abbildung C.5-3: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten nach Status und Geschlecht

C.5.2.2 Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten nach Berufskategorien

Die Betrachtung des Krankenstandes nach Berufskategorien stellt grundsätzlich einen Weg dar, Gruppen mit ähnlichem gesundheitlichem Risiko zu identifizieren, die somit auch einen ähnlichen Krankenstand aufweisen müssten. Die Analyse wird hier beispielhaft auf den Bereich der Einzelpläne der hamburgischen Verwaltung beschränkt.

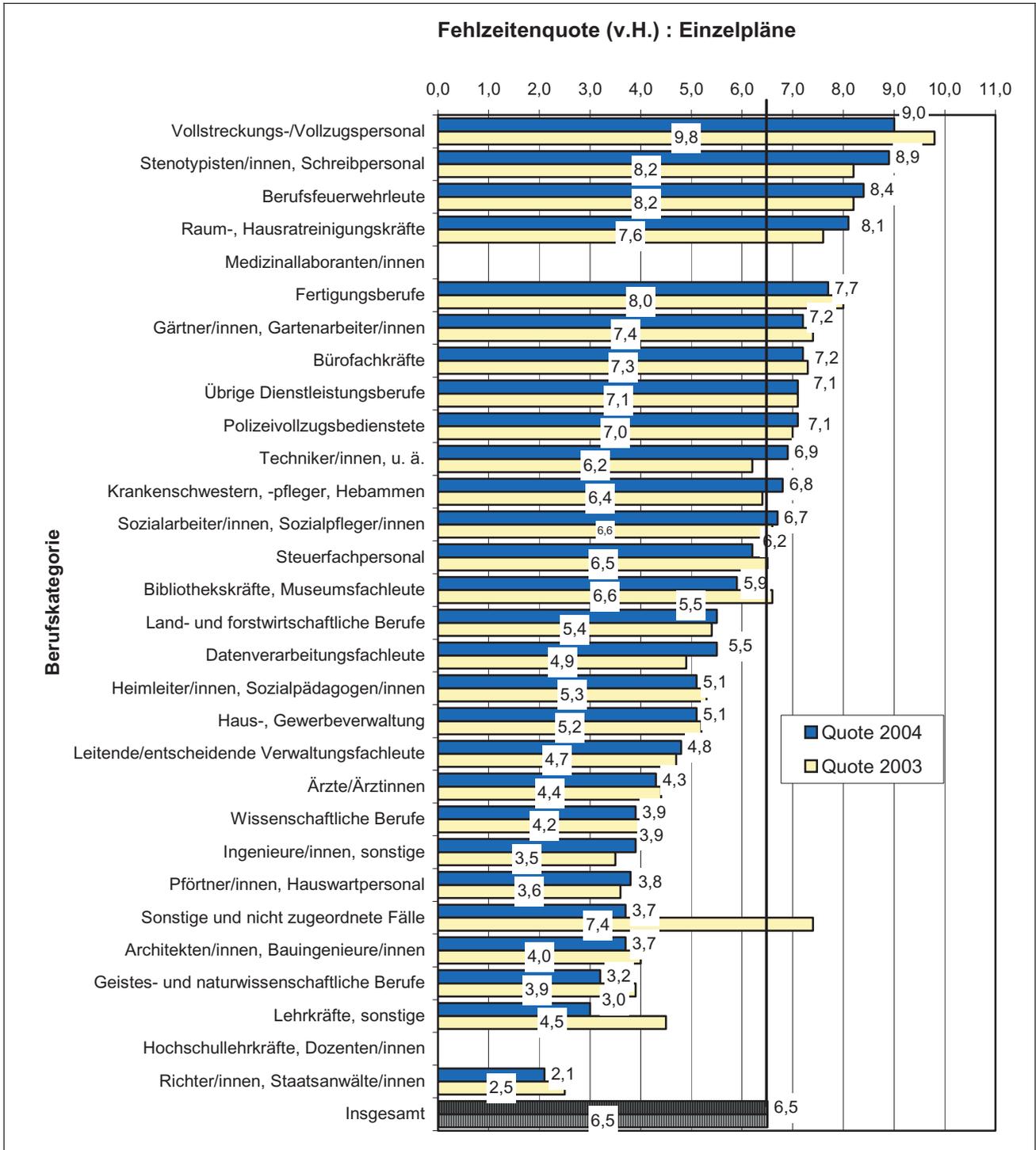


Abbildung C.5-4: Fehlzeitenquoten in den Einzelplänen nach Berufskategorien

Die Höhe der Fehlzeitenquoten in den verschiedenen Berufskategorien ist breit gestreut (vgl. die Abbildung zuvor: Quoten von Berufskategorien mit geringen Bestandszahlen, bei denen relativ geringe absolute Veränderungen in den Fehltagen zu starken Veränderungen führen können, sind nicht dargestellt).

Am geringsten sind die Fehlzeitenquoten bei den Kategorien „Richter/innen“ (2,1 %), „Lehrkräfte, sonstige“ (3,0 %) und „Geistes- und naturwissenschaftliche Berufen“ (3,2 %).

Überdurchschnittlich hohe Quoten weisen die Berufskategorien „Vollstreckungs-/Vollzugspersonal“ (9,0 %), Stenotypisten/innen, Schreibpersonal“ (8,9 %), „Berufsfeuerwehrleute“ (8,4 %) und „Raum-, Hausratreinigungskräfte“ (8,1 %) auf.

Die bei einzelnen Berufskategorien in der Höhe veränderte Rangfolge ist in der Abbildung dargestellt. Um mehr als einen Prozentpunkt verändert sind dabei „Sonstige und nicht zugeordnete Fälle“ (-3,7) sowie „Lehrkräfte, sonstige“ (-1,5).

Die Fehlzeiten der Lehrer an staatlichen Schulen sind Gegenstand einer eigenen Berichterstattung der zuständigen Behörde für Bildung und Sport. Zugrunde liegen Auswertungen, die aus der Datenbank und nach der Methodik des jährlichen Personalberichts erstellt werden. Abweichend ist dabei der Bezug auf das Schuljahr für die Lehrerfehlzeiten und eine abweichende Sollarbeitszeit, bei der die Ferienzeiten nicht berücksichtigt sind. Die nachstehende Tabelle zeigt nachrichtlich die Ergebnisse für das Schuljahr 2003/2004 anhand der Quoten der bezahlten Fehlzeiten in einer Vollkräfterechnung.

Berichtszeitraum 01.08.2003 bis 31.07.2004	Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten ⁽¹⁾ nach Statusgruppen - gegliedert nach Schulformen (Voll- und Teilzeitbeschäftigte)											
	Beamte u. Beamtinnen			Angestellte			Arbeiter u. Arbeiterinnen			Beschäftigte gesamt		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Schulform												
- Lehrkräfte an Beruflichen Schulen	4,6	5,8	5,0	3,4	6,6	5,0	0,0	0,0	0,0	4,5	5,9	5,0
- Lehrkräfte an Gesamtschulen	4,5	6,3	5,5	4,2	5,8	5,1	0,0	0,0	0,0	4,5	6,2	5,5
- Lehrkräfte an Grund/Haupt/Realschulen	4,6	5,4	5,2	3,6	4,9	4,6	0,0	0,0	0,0	4,5	5,3	5,1
- Lehrkräfte an Gymnasien	4,1	5,6	4,8	2,5	4,0	3,2	0,0	0,0	0,0	4,0	5,5	4,7
- Lehrkräfte an Sonderschulen	4,8	5,6	5,4	2,9	4,5	4,1	0,0	0,0	0,0	4,7	5,6	5,3
Gesamt:	4,4	5,6	5,1	3,3	5,2	4,5	0,0	0,0	0,0	4,4	5,6	5,1

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

C.5.2.3 Krankheitsdauer und Häufigkeit

Das Krankheitsgeschehen kann sowohl hinsichtlich der Krankheitstage als auch der Erkrankungsfälle betrachtet werden. Die folgende Abbildung stellt die Anteile der Krankheitstage und –fälle geordnet nach der Dauer der Erkrankungen gegenüber. Es wird deutlich, dass der größte Teil der Krankheitsfälle (rechte Seite des Balkendiagramms) auch im Jahr 2004 durch Kurzzeiterkrankungen von 1 bis 3 Tagen (fast 69 %) verursacht wird. Für den Arbeitszeitausfall sind jedoch die längerfristigen Erkrankungen von Bedeutung. Auf Erkrankungen von mehr als 30 Tagen entfallen zwar nur 2,5 % der Erkrankungsfälle aber fast 32 % der Erkrankungstage (linke Seite des Diagramms).

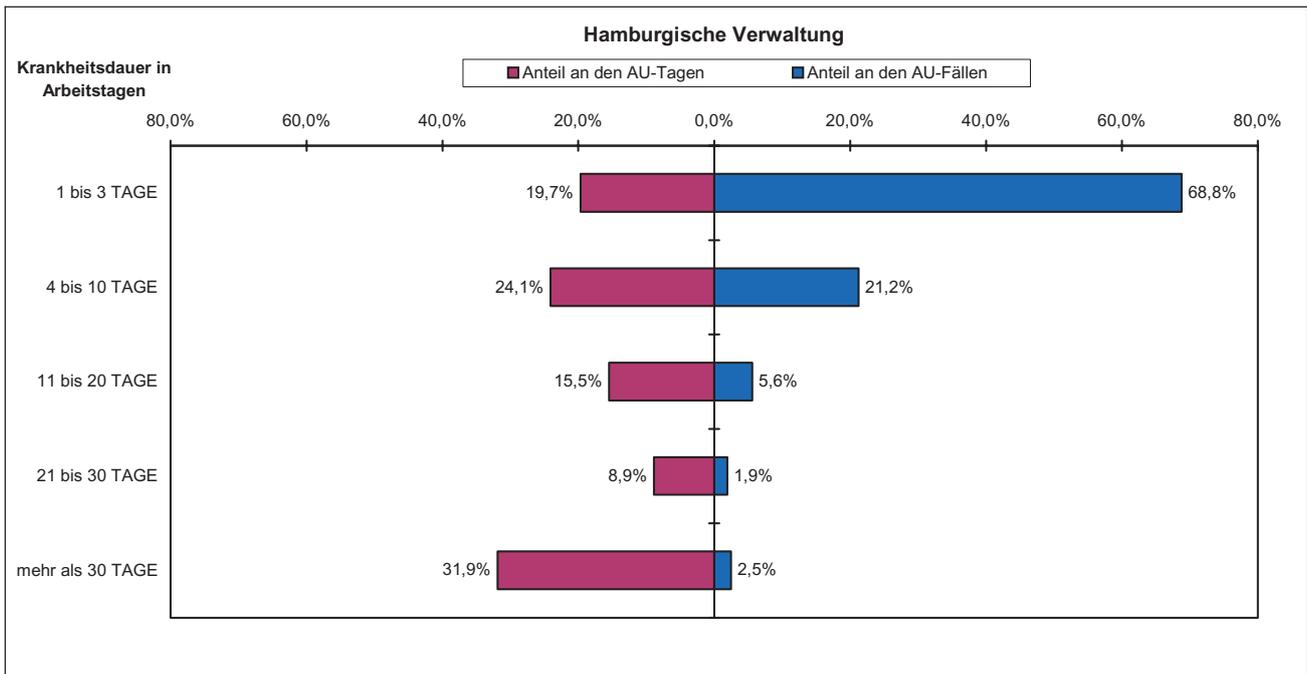


Abbildung C.5-5: Erkrankungen nach Krankheitsdauer

Bei den weiblichen Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung ist der Anteil der Kurzfristerkrankungen an den Ausfalltagen stärker ausgeprägt als bei den männlichen Beschäftigten. Bei den männlichen Beschäftigten spielen die Langfristerkrankungen eine größere Rolle.

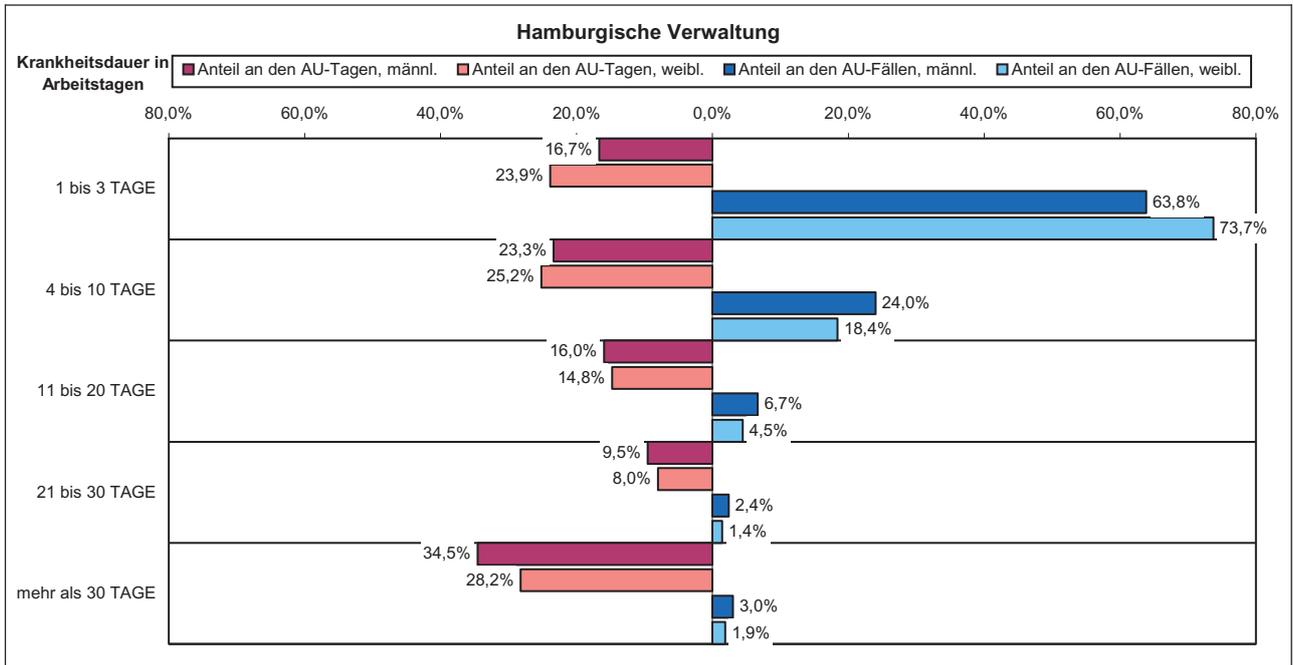


Abbildung C.5-6: Krankheitsdauer und Geschlecht

Korrespondierend zu diesem Befund zeigt sich, dass bei den weiblichen Beschäftigten die Erkrankungshäufigkeit höher ist als bei den männlichen Beschäftigten.

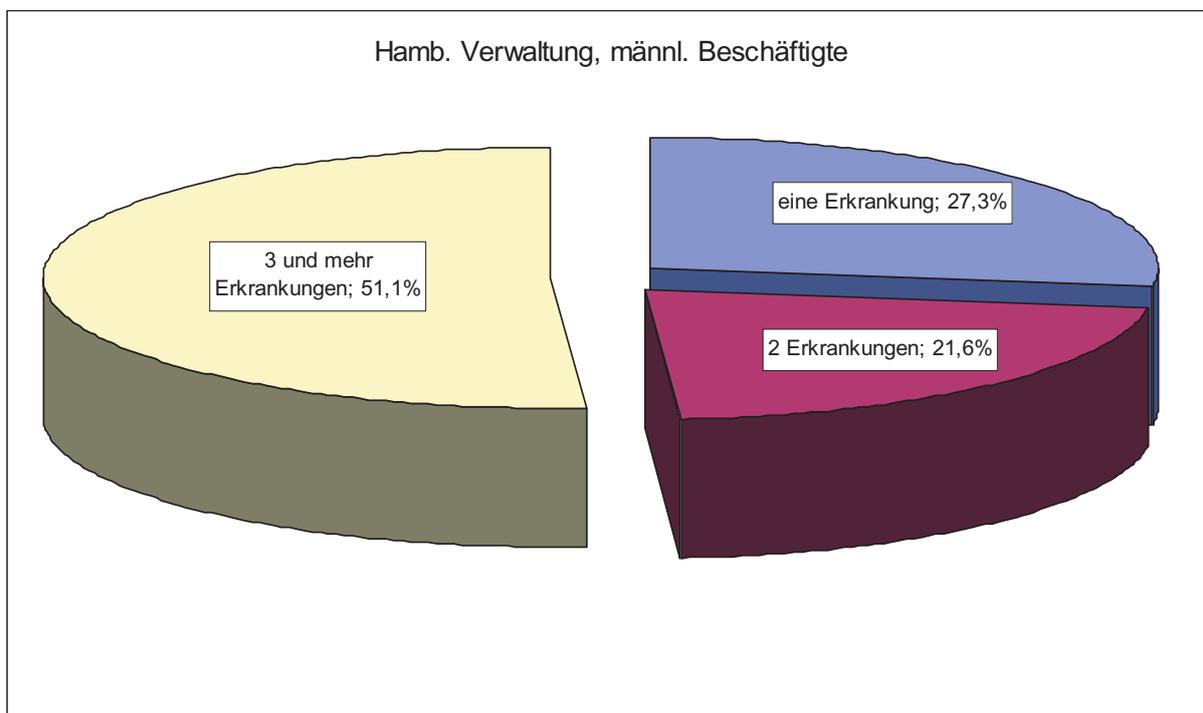


Abbildung C.5-7: Erkrankte nach Häufigkeit der Erkrankungen, männliche Beschäftigte

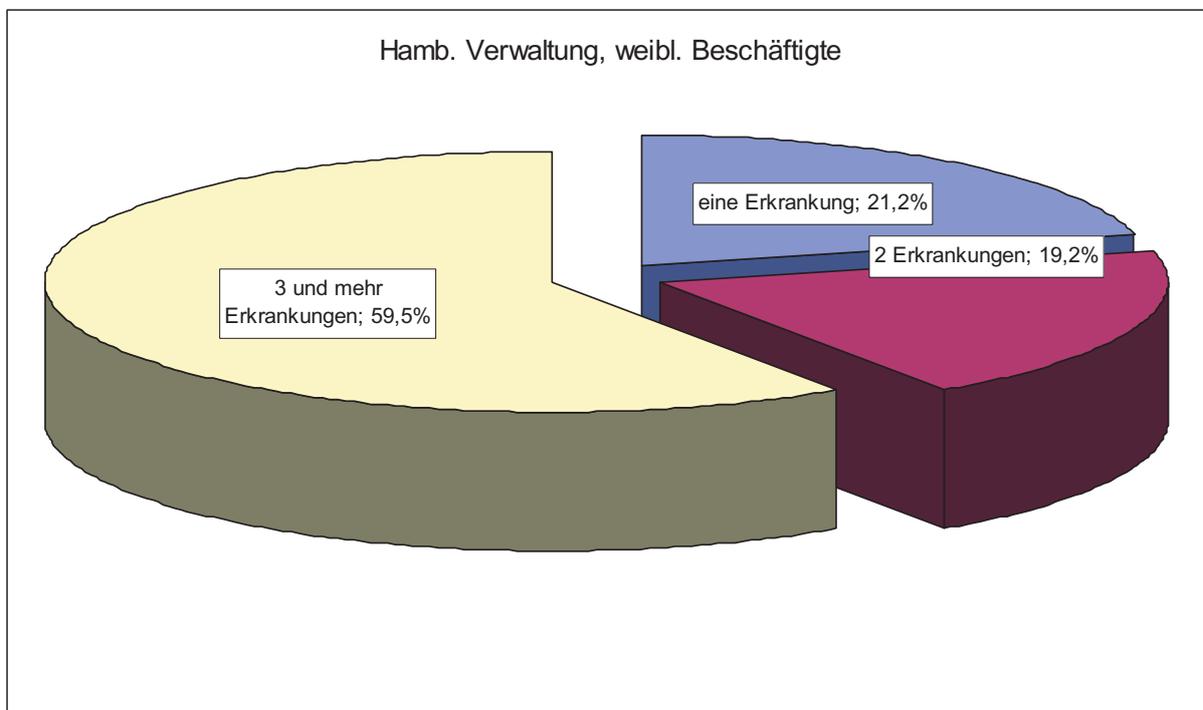


Abbildung C.5-8: Erkrankte nach Häufigkeit der Erkrankungen, weibliche Beschäftigte

Eine weitere Messzahl für das Krankheitsgeschehen ist die Betroffenenquote. Sie setzt die Anzahl der Beschäftigten mit mindestens einer Erkrankung im Berichtsjahr ins Verhältnis zum ausgewerteten Personalbestand. Für die hamburgische Verwaltung betrug sie im Jahr 2004 fast 74 %. Das bedeutet, dass nur 26 % der Beschäftigten des statistischen Personalbestands ohne Lehrer an staatlichen Schulen und ohne Hochschullehrer und Lehrbeauftragte an Hochschulen in Hamburg nicht von Erkrankungen betroffen waren. Von den weiblichen Beschäftigten waren 76 % mindestens einmal erkrankt – von den männlichen Beschäftigten fast 72 %.

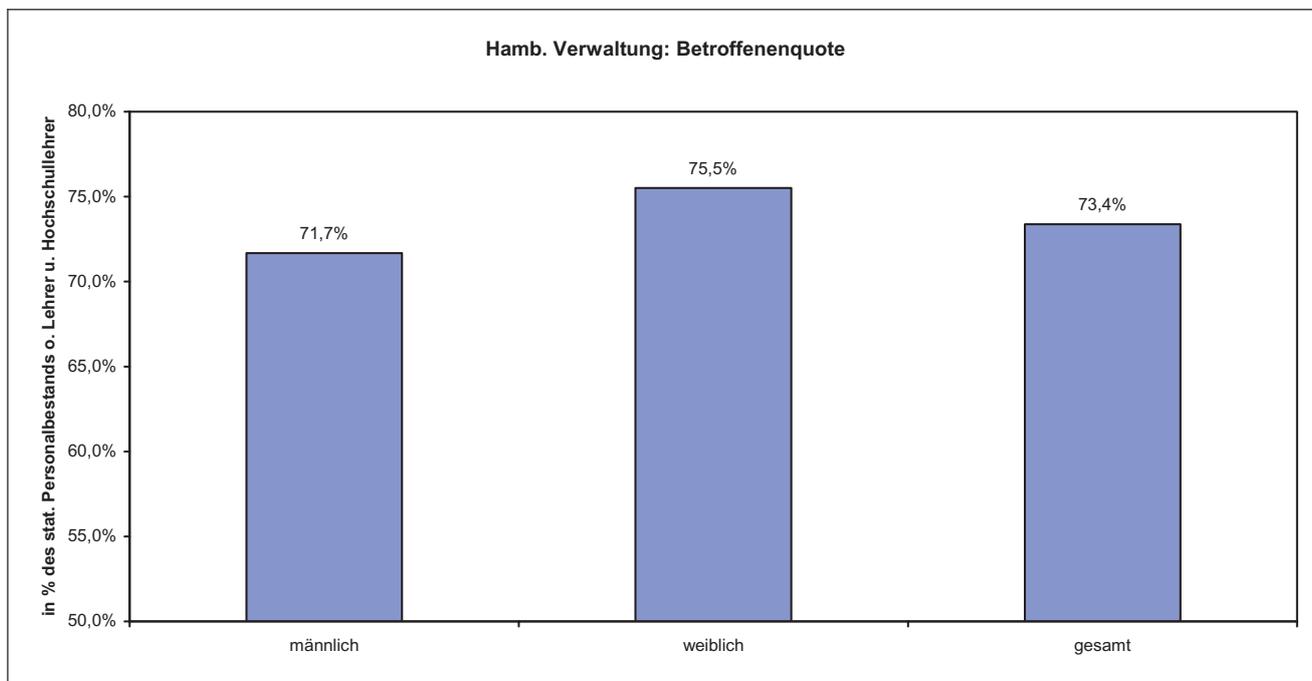


Abbildung C.5-9: Betroffenenquote nach Geschlecht

In den jährlichen Gesundheitsreports der Krankenkassen wird ebenfalls eine Betroffenenquote oder auch Arbeitsunfähigkeitsquote der dort Versicherten ausgewiesen. Beispielsweise betrug sie für die Versicherten der AOK im Jahr 2003 53,3 %³⁴. Die Betroffenenquote der hamburgischen Verwaltung fällt demgegenüber deutlich höher aus. Dabei ist zu berücksichtigen, dass bei den Krankenkassen die Kurzzeiterkrankungen von bis zu 3 Tagen in der Regel nicht erfasst werden, während für die Ermittlung der Fehlzeitenquoten in der hamburgischen Verwaltung jeder Krankheitstag gezählt wird. In der hamburgischen Verwaltung entfallen auf die Kategorie der Erkrankungen bis zu 3 Tagen fast 69 % aller Krankheitsfälle.

³⁴ Vgl. C. Vetter, I. Küsgens, A. Schumann: Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2003, S 275; in: B. Badura u.a.: Fehlzeitenreport 2004; Berlin, Heidelberg 2005.

C.5.2.4 Zeitliche Verteilung der Krankheitstage

Der Umfang der krankheitsbedingten Fehltage schwankt deutlich im Jahresverlauf. Hier schlägt sich das Auftreten saisonbedingter Erkrankungen nieder. Zwar ist das Grundmuster - Häufung der Fehltage in den Wintermonaten - in jedem Jahr ähnlich, doch ergeben sich im Jahresvergleich Abweichungen durch unterschiedliche starke Ausprägungen des Wetters und der Art und Schwere der auftretenden Krankheiten.

Die Verläufe im Berichtsjahr 2004 und im Vorjahr nach Monaten und Quartalen sind in der folgenden Abbildung wiedergegeben – dabei zeigen die unterbrochenen Linien den Verlauf im Vorjahr. Im ersten Quartal des Jahres sind nach wie vor mehr Fehltage zu verzeichnen als in allen anderen Quartalen. Hier entstanden 28,1 % (Vorjahr 29,7 %) der Fehltage, während im 2. bzw. 3. Quartal jeweils 22,4 % bzw. 22,9 % (Vorjahr 21,6 und 22,7 %) und im 4. Quartal 26,6 % (Vorjahr 25,9 %) der Fehltage des betrachteten Zeitraumes liegen. Die tatsächlichen Krankheitstage für das 4. Quartal sind aber aus ablauftechnischen Gründen unterrepräsentiert³⁵. Insgesamt zeigt sich aus den Monats- und Quartalsverläufen, dass der Anteil der krankheitsbedingten Fehltage, der auf die Wintermonate entfällt, abgenommen hat, während der Krankenstand in den Sommermonaten gestiegen ist.

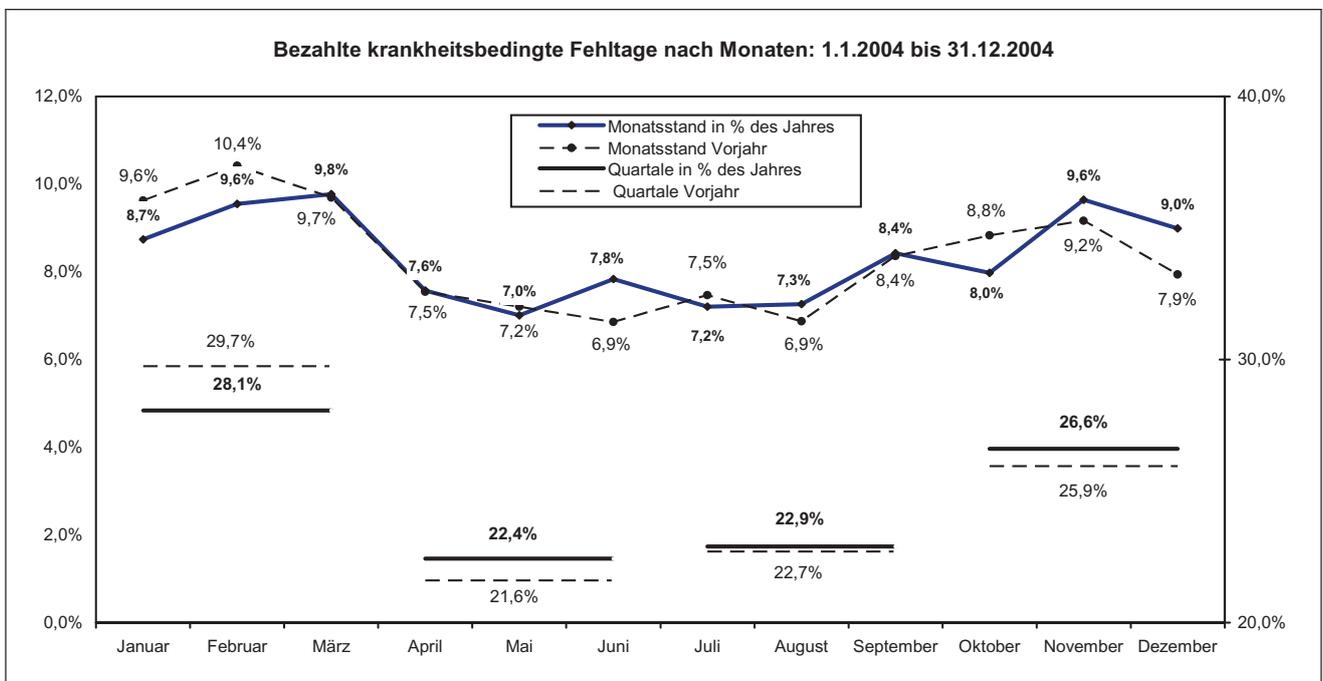


Abbildung C.5-10: Verteilung der krankheitsbedingten Fehltage nach Monaten und Quartalen

³⁵ Den ausgewiesenen Fehlzeiten im 4. Quartal liegen die Informationen aus dem Datenabzug Januar 2005 zu Grunde. Damit sind die tatsächlich angefallenen Fehlzeiten bei Beamten und Beamtinnen insbesondere für den Dezember aber noch nicht vollständig erfasst, denn sie werden in der Regel erst rückwirkend – nach dem Zeitpunkt des Datenabzugs für den Personalbericht - in das Personalabrechnung- und Informationssystem eingegeben.

C.5.3 Gesamte krankheitsbedingte Fehlzeiten

Für die Personaleinsatzplanung sind auch die unbezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten von Bedeutung, da sie einen nicht unwesentlichen Kapazitäts- bzw. Produktivitätsausfall hervorrufen. Auch sind sie für die vollständige Abschätzung der Folgen von Langfristerkrankungen erforderlich. Zur Ermittlung der unbezahlten Fehlzeiten werden die Beschäftigten analysiert, die keine Krankenbezüge mehr erhalten. Sie erhalten aufgrund der gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen keine Lohnfortzahlung mehr (dies betrifft nur Arbeiter und Arbeiterinnen sowie Angestellte). Für diesen Personenkreis kann keine Vollkraftberechnung durchgeführt werden. Daher ist in den folgenden Auswertungen im Gegensatz zum vorhergehenden Abschnitt keine rechnerische Zusammenfassung der Teilzeitbeschäftigtentage und Vollzeitbeschäftigtentage zu Vollkrafttagen enthalten.

Die Quoten der unbezahlten Fehlzeiten sind in der folgenden Abbildung mit den Quoten der bezahlten Fehlzeiten (ohne Vollkraftberechnung) für die hamburgische Verwaltung dargestellt. Deutlich zeigt sich die starke Streuung in der Höhe sowohl der unbezahlten wie auch der bezahlten Fehlzeitenquoten zwischen den einzelnen Verwaltungsbereichen. Das Verteilungsprofil entspricht aber weitgehend dem in Abschnitt C.5.2 gezeigten. Ein Vorjahresvergleich wird wegen der Neuordnung des Behördenzuschnitts nicht vorgenommen.

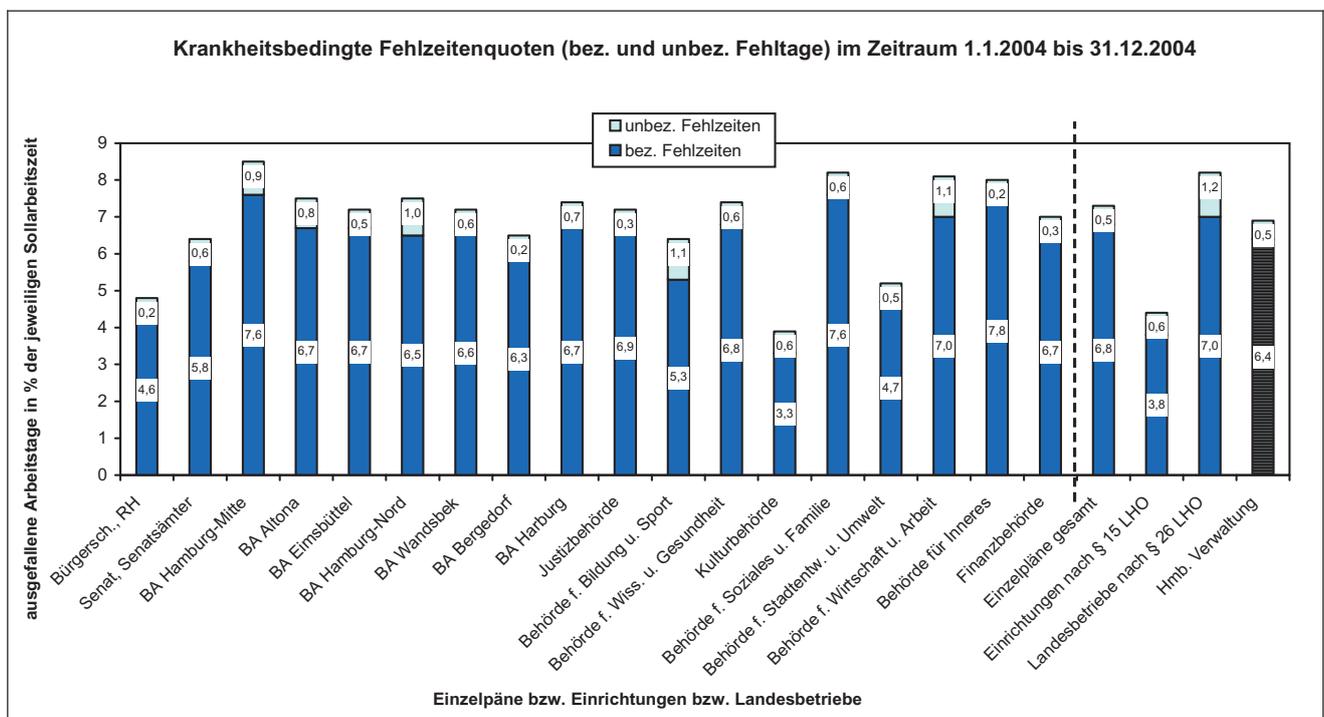


Abbildung C.5-11: Quoten bezahlter und unbezahlter krankheitsbedingter Fehlzeiten

Der Anteil der Langfristerkrankungen (d.h. Erkrankungen mit einer Krankheitsdauer von mehr als 30 Arbeitstagen) an den gesamten krankheitsbedingten Fehltagen ist in der hamburgischen Verwaltung im Jahr 2004 gegenüber 2003 von 41,1 auf 39,8 % leicht gesunken. In den einzelnen Verwaltungsbereichen ist das Gewicht der Langfristerkrankungen weiterhin sehr unterschiedlich. Besonders hoch ist es in der Kulturbehörde³⁶. Am geringsten fällt der Anteil in den Bereichen Bürgerschaft/Rechnungshof aus.

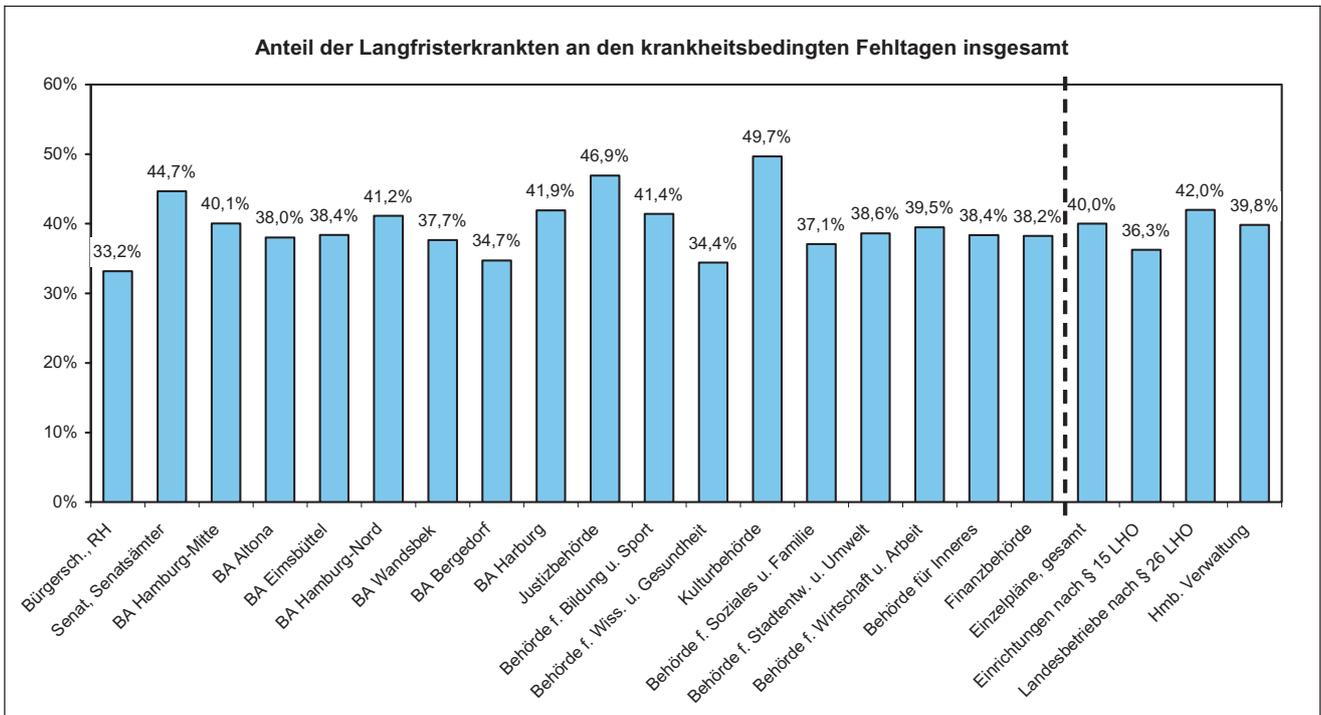


Abbildung C.5-12: Anteile der Langfristerkrankungen

³⁶ In der Kulturbehörde resultiert dies überwiegend aus Langzeiterkrankungen, die im Laufe des Jahres 2005 durch anschließenden Renten- oder Versorgungsbezug nicht mehr relevant sein werden. Eine Erläuterung hierzu ist im Personalmanagementbericht S. 10 enthalten.

Die folgenden beiden Abbildungen verdeutlichen den unterschiedlichen Einfluss der Erkrankungsdauer bei den Ausfalltagen und den Krankheitsfällen bei den gesamten krankheitsbedingten Fehltagen. Stärker noch als im Abschnitt C.5.2 wird ersichtlich, dass der Krankenstand besonders durch die längerfristigen Erkrankungen geprägt wird. Auf Erkrankungen mit einer Dauer von 21 und mehr Tagen entfallen 48,2 % der gesamten Fehlzeiten. Sie betreffen aber nur 5,3 % der Krankheitsfälle. Die Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten sind dabei weniger ausgeprägt als bei der Betrachtung nur der bezahlten Fehlzeiten.

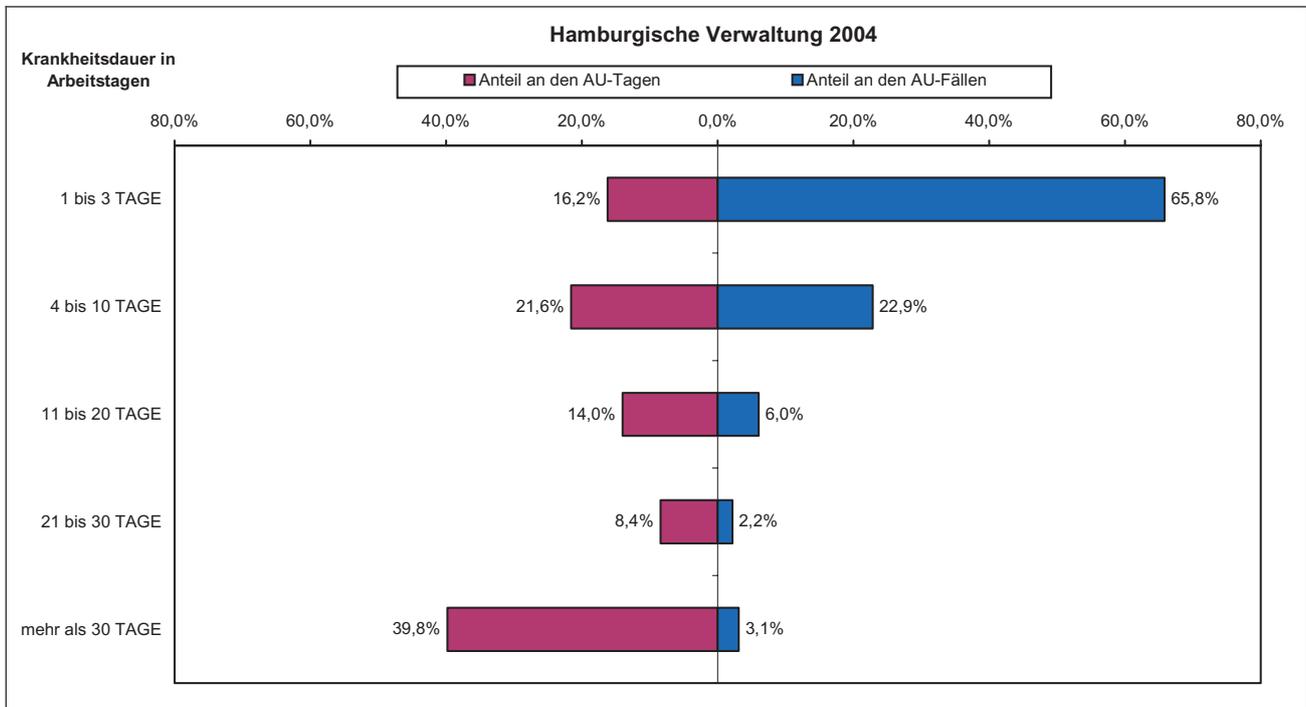


Abbildung C.5-13: Alle Erkrankungen nach Krankheitsdauer

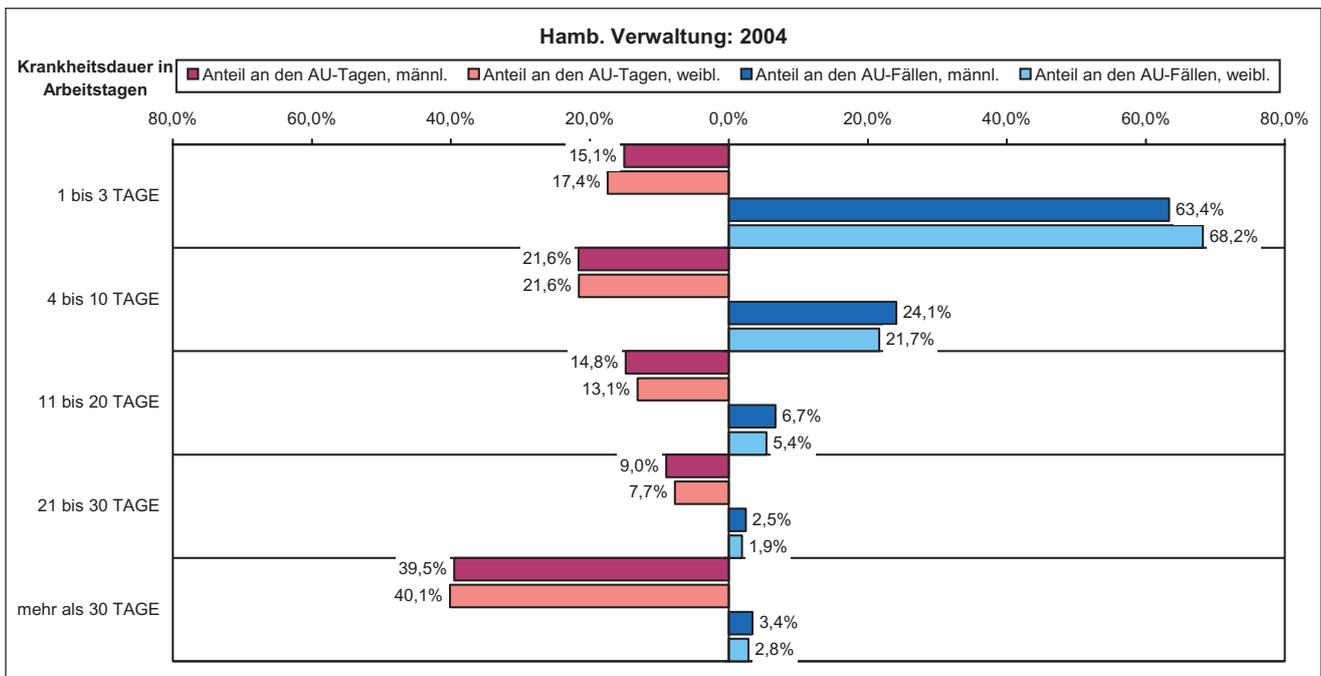


Abbildung C.5-14: Alle Erkrankungen nach Krankheitsdauer und Geschlecht

Der Einfluss der Altersgruppen auf die Fehlzeiten wird im Folgenden dargestellt. Bei den längerfristigen Erkrankungen mit mehr als 30 Arbeitstagen Dauer verursachen die Beschäftigten in den Altersgruppen von 50 und mehr Jahren etwa 50 % der Ausfalltage. Gegenüber dem Vorjahr ist die Verteilung unverändert.

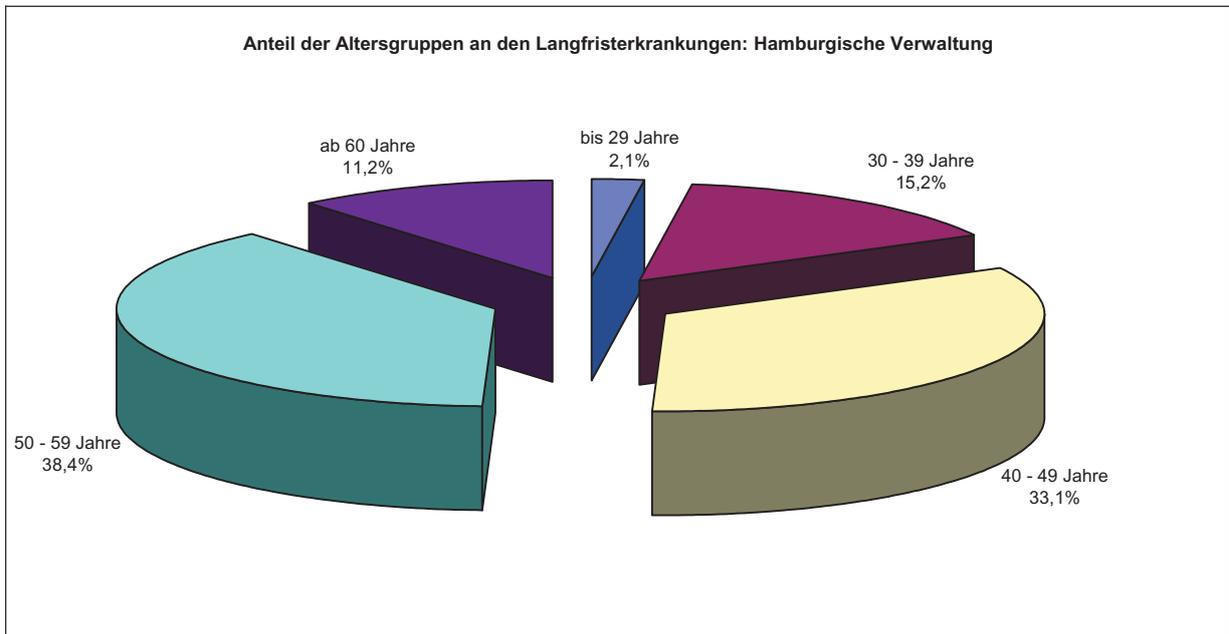


Abbildung C.5-15: Anteile der Altersgruppen an den Ausfalltagen durch Langfristerkrankungen

Die altersspezifischen Fehlzeitenquoten nehmen sowohl bei männlichen Beschäftigten als auch bei weiblichen Beschäftigten bis zur Altersgruppe der 50 bis 59-Jährigen zu und gehen dann merklich zurück. Durchgehend sind die Fehlzeitenquoten bei den weiblichen Beschäftigten höher als die der männlichen Beschäftigten. Die Differenz zwischen beiden ist am stärksten in der Altersgruppe der 50 bis 59-Jährigen ausgeprägt.

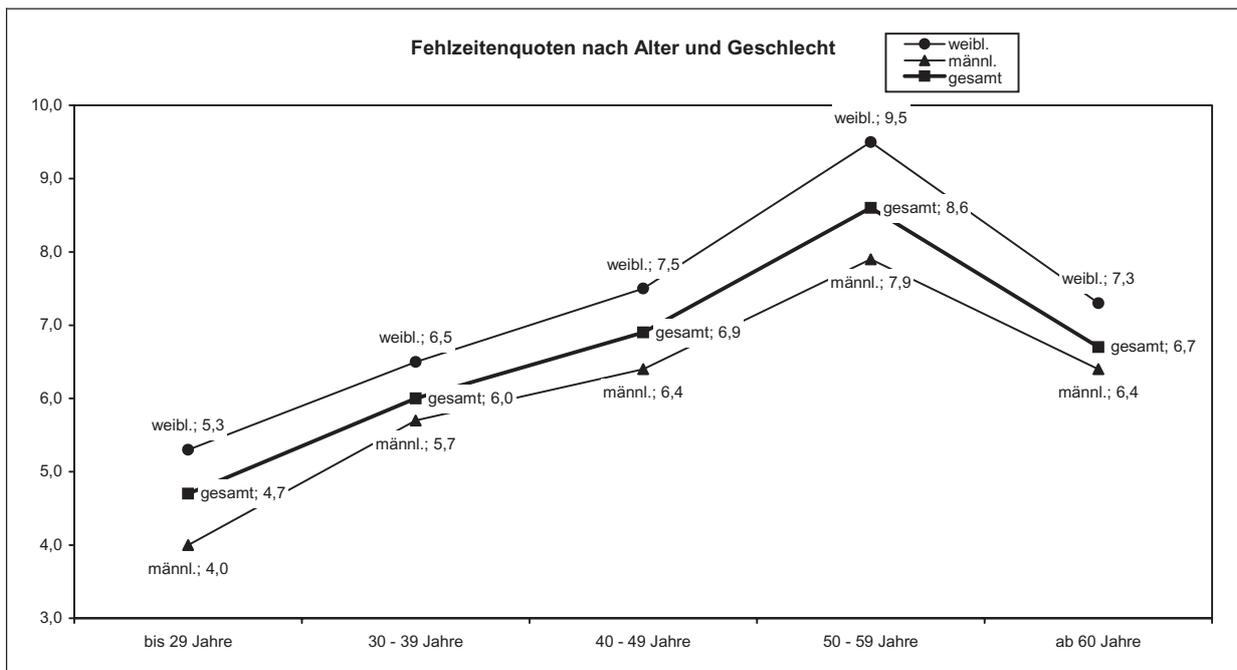


Abbildung C.5-16: Fehlzeitenquoten (bezahlte und unbezahlte Fehlzeiten) nach Altersgruppen

C.5.4 Standardisierte Fehlzeitenquoten im Behördenvergleich

Einflüsse auf den Krankheitsstand, die betrieblich nicht beeinflussbar sind, oder die wegen besonderer personalpolitischer Zielsetzungen nicht Gegenstand eines Vergleichs von Fehlzeiten sein sollen, müssen bei einem Behördenvergleich zu Steuerungszwecken ausgeblendet werden. Dies trifft insbesondere auf die Altersstruktur und den Anteil an Schwerbehinderten zu. Im Folgenden werden daher standardisierte Fehlzeitenquoten betrachtet, die diese Einflüsse rechnerisch bereinigen. Sie geben nicht den tatsächlichen Arbeitsausfall der Behörden wieder. Gegenstand der Darstellung sind die Quoten der bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten des statistischen Personalbestands in einer Vollkräfterechnung.

Durch die Standardisierung werden die Fehlzeitenquoten der einzelnen Verwaltungsbereiche in unterschiedlichem Ausmaß berührt. In Abhängigkeit vom Umfang der Schwerbehindertenbeschäftigung und des Alters der Beschäftigten erfolgt rechnerisch eine mehr oder weniger starke Veränderung. In der folgenden Abbildung sind die nicht standardisierten und die standardisierten Fehlzeitenquoten der Behörden zusammen dargestellt. Der Durchschnitt der hamburgischen Verwaltung ist als Orientierungswert dargestellt. Im Berichtsjahr 2004 liegen die standardisierten Fehlzeitenquoten der Bezirksämter Hamburg-Mitte und Altona sowie der Justizbehörde, der Behörde für Wissenschaft und Gesundheit, der Behörde für Soziales und Familie, der Behörde für Wirtschaft und Arbeit, der Behörde für Inneres und der Finanzbehörde über dem Orientierungswert.

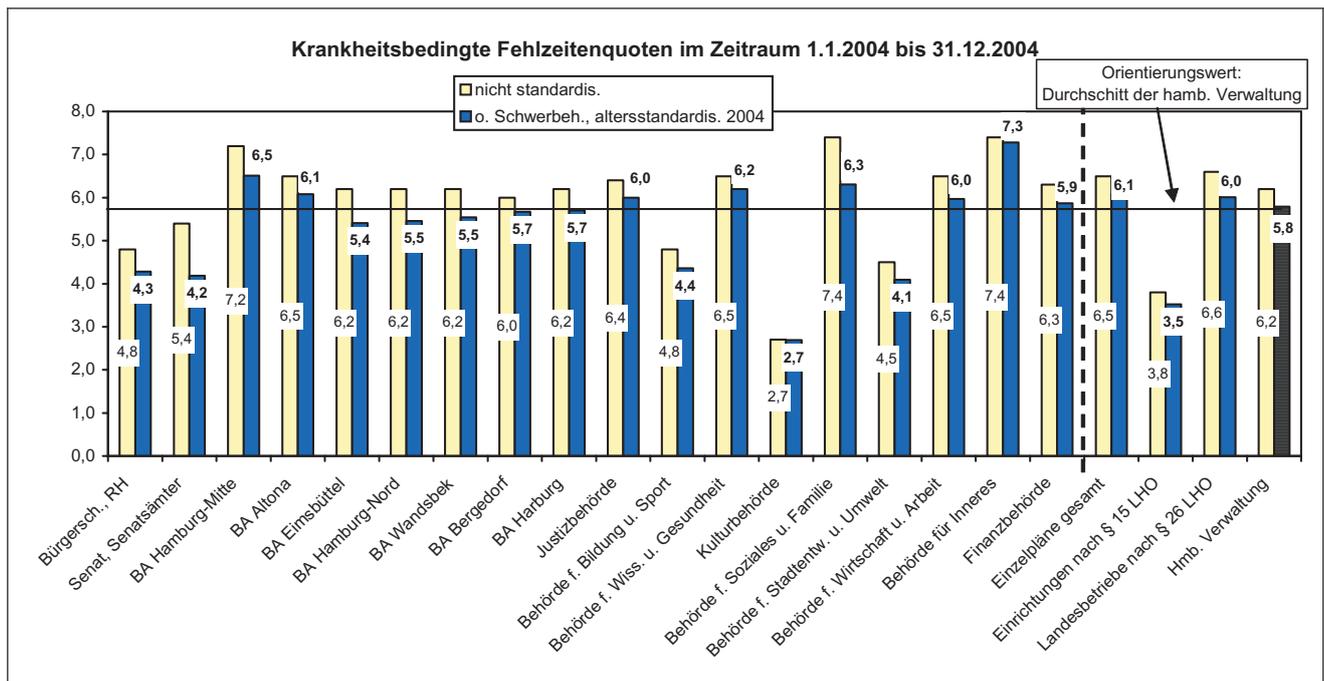


Abbildung C.5-17: Standardisierte und nicht standardisierte Fehlzeitenquoten der Behörden und Ämter

Die Art der Tätigkeit und das Arbeitsumfeld der Beschäftigten haben in der Regel erhebliche Auswirkungen auf den Krankenstand. Sie sind mit einem spezifischen Gefährdungspotenzial verbunden. Als Annäherung an Gruppen mit ähnlichem Gefährdungspotenzial können die ausgeübten Berufe in ihrer Zusammenfassung zu Berufskategorien betrachtet werden. Eine Betrachtung der Berufskategorien innerhalb der Behörden und Ämter ermöglicht eine differenziertere Analyse.

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

In der letzten Spalte rechts sind die so genannten Richtwerte - also die Ergebnisse für die jeweilige Berufskategorie in der hamburgischen Verwaltung insgesamt – aufgeführt. In den Spalten davor finden sich die Ergebnisse für die einzelnen Behörden³⁷. Die Richtwerte sind grau unterlegt, wenn sie den Orientierungswert – also den Durchschnitt der hamburgischen Verwaltung - um einen Prozentpunkt überschreiten.

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

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

³⁷ In den einzelnen Feldern erscheint die Angabe "x" (Nachweis nicht sinnvoll), wenn die zugrunde liegende Zahl der Vollkraftbeschäftigungsverhältnisse (Nenner) kleiner oder gleich 10 ist, oder wenn im Zähler bzw. im Nenner der berechneten Quote kein Wert vorhanden ist. Dadurch ist es möglich, dass in einer Berufskategorie mit insgesamt geringem Personalbestand für jeden Einzelplan ein „x“ erscheint, aber ein ausgewiesener Wert für die hamburgische Verwaltung insgesamt ausgewiesen wird.

Richtwerte Orientierungswert	Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten, altersstandardisiert ⁽¹⁾ ,																		Richt- werte ⁽²⁾
	nach Einzelplänen und hamb. Verwaltung insgesamt - gegliedert nach Berufskategorien																		
Berichtszeitraum 01.01.2004 bis 31.12.2004	1.0	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	2.0	3.1	3.2	3.3	4.0	6.0	7.0	8.1	9.1	hamb. Verw. insges. ⁽³⁾
Einzelpläne	Bü. Re	Sen, SenA	BA Mitte	BA Altona	BA Eimsb.	BA Nord	BA Wandsb.	BA Berged.	BA Harb.	JB	BBS	BWG	KB	BSF	BSU	BWA	Bfl	FB	
Berufskategorie																			
Berufsbereich: I																			
Gärtner/innen, Gartenarbeiter/innen	x	x	6,7	7,1	6,4	6,5	5,6	7,6	8,4	x	x	x	x	x	x	4,9	x	x	6,9
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	x	x	x	x	x	3,7	1,3	x	2,0	x	x	x	x	x	1,6	8,2	x	x	4,6
Berufsbereich: II																			
Bergleute, Mineralgewinner/innen	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0,2
Berufsbereich: III																			
Fertigungsberufe	x	x	5,1	x	x	4,1	6,4	x	x	x	1,8	x	x	x	6,8	8,3	5,6	x	6,8
Berufsbereich: IV																			
Architekten/innen, Bauingenieure/innen	x	x	5,2	3,7	2,7	4,6	3,2	2,7	5,9	x	x	x	x	x	2,6	3,2	x	x	3,1
Ingenieure/innen, sonstige	x	x	1,5	3,7	x	x	1,7	x	x	x	x	4,1	x	x	2,9	3,8	1,3	x	3,1
Techniker/innen, u. ä.	x	x	3,1	16,7	6,4	8,1	3,2	12,8	5,1	x	5,3	10,2	x	x	5,3	6,9	6,0	x	5,5
Wissenschaftliche Berufe	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	1,9	x	7,9	x	2,9
Berufsbereich: V																			
Ärzte/Ärztinnen	x	3,0	3,1	2,2	x	4,2	1,9	x	x	1,7	x	3,3	x	2,7	x	x	0,4	x	2,5
Berufsfeuerwehrleute	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	7,9	x	7,9
Bibliothekskräfte, Museumsfachleute	x	8,2	x	x	x	x	x	x	x	2,7	3,0	x	x	x	x	x	x	x	4,7
Bürofachkräfte	3,9	6,1	7,5	6,3	6,1	7,5	7,1	6,5	5,5	6,6	4,1	7,1	3,9	7,7	6,5	5,3	8,9	7,4	6,6
Datenverarbeitungsfachleute	x	3,3	x	x	x	x	x	x	x	4,1	4,8	14,6	x	x	4,2	4,9	4,6	x	4,4
Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe	x	x	x	x	x	x	x	x	x	1,8	4,1	3,3	3,1	1,1	1,9	x	3,9	x	2,0
Haus-, Gewerbeverwaltung	x	x	3,4	8,5	1,4	0,6	2,1	x	1,1	5,5	5,7	x	0,0	x	x	8,3	x	x	5,1
Heimleiter/innen, Sozialpädagogen/innen	x	x	5,3	3,1	3,3	6,3	5,1	5,5	6,5	3,9	4,3	x	x	3,6	x	x	x	x	4,7
Hochschullehrkräfte, Dozenten/innen	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	1,9	x	1,2
Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	x	x	x	x	x	x	x	x	x	6,0	x	2,3	x	x	x	x	x	x	5,7
Lehrkräfte, sonstige	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0,3	2,9	x	x	x	x	x	1,8	x	2,3
Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	4,5	2,6	7,4	6,0	2,4	4,6	5,3	4,1	4,3	3,3	3,4	4,4	2,6	5,0	3,5	3,4	4,8	4,9	4,3
Medizinallaboranten/innen	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	4,4
Pförtner/innen, Hauswartinpersonal	x	x	6,3	8,6	x	2,5	x	x	x	3,6	3,0	x	x	x	x	x	x	6,7	4,3
Polizeivollzugsbedienstete	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	7,0	x	7,0
Raum-, Hausreinigungskräfte	x	x	7,9	x	x	x	x	x	x	6,5	6,8	x	x	x	x	x	x	x	8,1
Richter/innen, Staatsanwälte/innen	x	x	x	x	x	x	x	x	x	1,8	x	x	x	x	x	x	x	x	1,8
Sozialarbeiter/innen, Sozialpfleger/innen	x	x	6,8	5,6	4,0	4,5	4,2	5,1	4,9	7,2	4,5	7,4	x	5,9	x	x	x	x	5,6
Stenotypisten/innen, Schreibpersonal	x	x	x	5,0	7,3	x	9,0	x	3,9	7,9	4,3	x	x	6,8	6,7	3,0	8,6	8,1	6,0
Steuerfachpersonal	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	5,9	5,9
Übrige Dienstleistungsberufe	x	6,1	5,4	5,3	7,1	4,5	5,1	3,0	6,0	6,8	6,3	6,5	x	7,2	8,0	6,4	6,8	8,6	6,6
Vollstreckungs-/Vollzugspersonal	x	x	x	x	x	x	x	x	x	8,2	x	x	x	x	x	x	x	x	8,2
Berufsbereich: VI																			
Sonstige und nicht zugeordnete Fälle	x	x	x	2,0	x	2,7	x	x	x	1,7	0,0	x	x	x	5,4	12,2	x	x	4,3
nachrichtl.: Behördenergebnisse bzw. Orientierungswert																			
Gesamt	4,3	4,2	6,5	6,1	5,4	5,5	5,5	5,7	5,7	6,0	4,4	6,2	2,7	6,3	4,1	6,0	7,3	5,9	5,8

(1) Erfasste Zeitarten: Krankheit, Unfall (Arbeitsunfälle), Kur. Ohne Lehrkräfte an staatlichen Schulen (BBS). Die Altersstandardisierung unterlegt rechnerisch den Behörden, Einrichtungen und Landesbetrieben dieselbe Alterstruktur, wie sie sich für die hamburgische Verwaltung insgesamt ergibt.
Ohne Schwerbehinderte.
In den obigen Feldern erscheint die Angabe "x" (Nachweis nicht sinnvoll), wenn die zugrunde liegende Zahl der Vollkraftbeschäftigungsverhältnisse (Nenner) kleiner oder gleich 10 ist, oder wenn im Zähler bzw. im Nenner der berechneten Quote kein Wert vorhanden ist.

(2) Fehlzeitenquoten eines Einzelplans, die für eine Berufskategorie oberhalb des Toleranzbereiches von +/- einem Prozentpunkt des Richtwerts (s. jeweils letzte Spalte) liegen, weisen auf einen Handlungsbedarf hin (grau unterlegte Felder), insbesondere wenn das Gesamtergebnis für eine Behörde (Einzelplan) den Durchschnitt der hamb. Verwaltung als Orientierungswert überschreitet (s. letzte Zeile: grau unterlegte Felder). Fehlzeitenquoten von Berufskategorien, die nur in einer Behörde vorkommen sind grau unterlegt, wenn sie den Durchschnitt der hamb. Verwaltung um einen Prozentpunkt überschreiten. Die Richtwerte sind grau unterlegt, wenn sie den Durchschnitt der hamb. Verwaltung um einen Prozentpunkt überschreiten.

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

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

Da es sich hier um zahlenmäßig bedeutende Beschäftigtengruppen handelt und andererseits die Analysen der Behörden zu Richtwertüberschreitungen im vergangenen Jahr gezeigt haben, dass hinter den grau unterlegten „auffälligen“ Berufskategorien in den Behörden zum Teil relativ kleine Beschäftigtenzahlen stehen, wurde der Analyse- und Handlungsbedarf einzelner Behörden durch die Anwendung eines Relevanzkriteriums, dass auf einen mindestens 10-prozentigen Beschäftigtenanteil entweder an der eigenen Behörde oder an der gesamten hamburgischen Verwaltung abstellt, auf zahlenmäßig wichtige Bereiche konzentriert.

Im Ergebnis verbleiben die in der folgenden Tabelle genannten Berufskategorien und Behörden. Die betreffenden Behörden wurden gebeten, einen Fragenkatalog zu bearbeiten, der im Rahmen des Personalmanagementberichtes ausgewertet wurde.

Hamburgweit relevante Berufskategorien:

Berufskategorie	standardisierte Fehlzeitenquote	berichtspflichtige Behörde	Beschäftigtenanteil in der FHH in %
Bürofachkräfte	7,7	BSF	18,2
Polizeivollzugsbedienstete	7,0	Bfl	16,9

Behördenrelevante Berufskategorien:

Berufskategorie	standardisierte Fehlzeitenquote	berichtspflichtige Behörde	Beschäftigtenanteil in der Behörde in %
Fertigungsberufe	8,3	BWA	18,4
Berufsfeuerwehrleute	7,9	Bfl	16,0
Geistes- und naturwiss. Berufe	3,1	KB	21,7
Leitende/Entscheidende Verwaltungsfachleute	7,4	BA Mitte	22,1
Leitende/Entscheidende Verwaltungsfachleute	6,0	BA Altona	12,4
Sozialarbeiter/innen, Sozialpfleger/innen	6,8	BA Mitte	10,4
Vollstreckungs-/Vollzugspersonal	8,2	JB	25,8

C.6 Personalbedarfsplanung in der hamburgischen Verwaltung

Altersbedingte Veränderungen des Personals treffen die Behörden und Ämter einerseits und die einzelnen Berufsgruppen andererseits recht unterschiedlich. Den künftigen Entwicklungen rechtzeitig entgegenzuwirken und personalpolitisch zu handeln, macht eine langfristige Personalbedarfsplanung erforderlich. Sie bietet die notwendigen Voraussetzungen, um den künftigen Anforderungen an den Staat und an seine Bediensteten gerecht zu werden. Dies gilt im Besonderen für Bereiche, in denen die Rekrutierung von Arbeitskräften auf Probleme stößt. Die Rekrutierung von Personal kann besonders problematisch sein, wenn etwa spezielle Kenntnisse erforderlich sind und der öffentliche Arbeitgeber und Dienstherr in scharfer Konkurrenz zu privaten Arbeitgebern steht. Ebenso trifft dies die Rekrutierung der Nachwuchskräfte des öffentlichen Dienstes. Der Staat bildet seine Nachwuchskräfte entsprechend den Anforderungen einer öffentlichen Verwaltung selbst aus. Er steht damit als Ausbilder um qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber bei sinkenden Angebotszahlen im Wettbewerb. Die Personalbedarfsplanung aus gesamtstädtischer Sicht deckt schließlich auch auf, wo Überkapazitäten oder Unterdeckungen in einzelnen Bereichen der hamburgischen Verwaltung vorausgeschätzt werden. Im Falle der zurückhaltenden Rekrutierung seitens der Behörden und Ämter entsteht dann aus der Gesamtschau eine Konkurrenz um ausgebildete Nachwuchskräfte untereinander, die ohne eine systematische Personalbedarfsplanung nicht zu erkennen gewesen wäre.

Die Verantwortung für die Personalbedarfsplanung liegt in den dafür zuständigen Behörden und Ämtern.

C.6.1 Bisherige Berichterstattung

Im Personalbericht 2004 haben erstmals Behörden mit großen und überwiegend geschlossenen Personalkörpern ihre Personalbedarfsplanung in einer einheitlichen Matrix dargestellt und zwar

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

Die Matrix für die Nachwuchskräfte des allgemeinen Verwaltungsdienstes unterscheidet sich von denen anderer Personalkörper. Erstmals liegt eine einheitliche Matrix vor, die - auf einem hochkomplexen Planungsprozess aufbauend - die über 70 einzelnen Planungsergebnisse der Behörden und Ämter abbildet. Das Ergebnis zeigt, dass der Prozess noch Optimierungspotential in sich trägt. Resultat für dieses Jahr ist, dass nicht nur eine Matrix für alle Laufbahnen des allgemeinen Verwaltungsdienstes, sondern getrennte Matrizen für den mittleren, gehobenen und höheren Dienst vorgelegt werden können.

C.6.2 Personalbedarfsplanung bis zum Jahr 2012

Zu den bisher beplanten Personalkörpern kommen in diesem Jahr zwei weitere Berufsgruppen hinzu: die sozialen Berufe und das Strafvollzugspersonal. Im Bereich des allgemeinen Verwaltungsdienstes sind nunmehr fünf, statt bisher drei Berufsgruppen in die Planung einbezogen, nämlich

- leitende und entscheidende Verwaltungsfachleute,
- DV-Fachleute,
- Bürofachkräfte,
- Bürohilfskräfte,
- Stenografen, Stenotypisten, Maschinenschreiber.

Weitere Berufsgruppen befinden sich bereits in der Vorbereitungsphase. Sie werden im Personalbericht 2006 ihre Personalbedarfsplanung darstellen. Neben den technischen Berufen sind dies die Rechtspfleger/-innen und die Beschäftigten in den Geschäftsstellen der Gerichte. Einzelne Behörden streben eine Berücksichtigung einzelner Berufsgruppen an, die zahlenmäßig nicht „spektakulär“ sind, aber eine besondere Problematik bei der Rekrutierung aufweisen (z.B. Ärzte); dies wird im Laufe des Jahres 2005 geprüft.

Insgesamt sind nunmehr rd. 77 % der Beschäftigten Hamburgs beplant; mit der Berücksichtigung des technischen Personals und der justizbezogenen Berufe (Rechtspfleger/-innen, Personal in Geschäftsstellen) wird sich dieser Prozentsatz auf gut 83 % erhöhen. Getrennt nach Einzelplänen und allen Einrichtungen bzw. Landesbetrieben sind im Bereich der Einzelpläne etwa 84 % und im Bereich der Landesbetriebe rd. 35 % des Personals in der langfristigen Planung berücksichtigt (Stand: 31.12.2004). Mit der Einbeziehung der weiteren Berufsgruppen innerhalb diesen Jahres erhöht sich dieser Prozentsatz weiter: fast 89 % bei den Einzelplänen und etwa 51 % bei den Einrichtungen bzw. Landesbetrieben.

C.6.3 Planungsmethodik

Planung ist immer mit Unsicherheit behaftet, die sich mit zunehmendem Zeithorizont erhöht. Die Behörden und Ämter sehen sich vor besonderen Schwierigkeiten, da sich ihre Aufgabenentwicklung gegenwärtig noch nicht klar abzeichnet. Einflussfaktoren, wie strukturelle Veränderungen, Umorganisationen, Einsatz von eGovernment, sind in ihren Auswirkungen auf die Personalplanung nicht deutlich abzuschätzen.

Um den Behörden und Ämtern die Einschätzung der Auswirkungen der allgemeinen Einflussfaktoren zu erleichtern, hat das Personalamt in Zusammenarbeit mit der Finanzbehörde und der Senatskanzlei in diesem Jahr einen Katalog mit Rahmenbedingungen zusammengestellt. Diese Rahmenbedingungen wurden im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf den Personalbedarf eingeschätzt. Damit steht das bisherige Verfahren der Szenario-Technik in der Nachwuchsbedarfsplanung in einer verschlankten Version allen zur Verfügung.

In einem nächsten Schritt oblag es nun den Behörden und Ämtern ihre spezifischen Rahmenbedingungen einzuschätzen und auf ihre Auswirkungen auf den Personalbedarf zu prüfen. Im Bereich der sozialen Berufe hat eine Arbeitsgruppe ein Verfahren entwickelt und abgestimmt, bei dem die Beteiligten auf einen Fragekatalog für die unterschiedlichen Ebenen in ihren Häusern zurückgreifen können.

Das mit fortschreitendem Zeithorizont steigende Prognoserisiko ist dadurch nicht aufgehoben. Deshalb sind die sich abzeichnenden Veränderungen in dem jährlich rollierenden Planungsprozess von allen Beteiligten neu zu bewerten.

C.6.4 Die Personalbedarfsplanungs-Matrix

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

Neben der Darstellung der Planungsdaten in der Matrix haben die Behörden und Ämter die Möglichkeit, ihre Daten ergänzend zu kommentieren. Hier besteht die Möglichkeit, Hintergrundinformationen zum Verfahren, zu verwendeten Definitionen und Planungsergebnissen darzustellen. Qualitative Aspekte und Rahmenbedingungen sowie Besonderheiten der Planung können kurz erläutert werden.

Die abgestimmte und einheitliche 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 Bruttoperpersonalbedarf: Voraussichtlicher jährlicher Stellenbedarf auf der Grundlage der im Verwaltungsgliederungsplan ausgewiesenen Stellen
- Position 4a Veränderung des Stellenbedarfs durch Veränderung der Aufgabenentwicklung.
- Position 4b Veränderung des Bruttoperpersonalbedarfs durch Rationalisierung und Einsatz von IuK-Technik
- Position 5 Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang als Schätz- bzw. Rechengröße
- Position 6 Ist-Personalbestand: voraussichtliche Entwicklung des Personalbestandes durch Abgänge
- Position 6a Personalbestandsveränderungen durch altersbedingte Abgänge (z.B. „Variante 63“)
- Position 6b Personalbestandsveränderungen durch zusätzliche nicht altersbedingte Abgänge
- Position 6c Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte

Position 7 Nettopersonalbedarf: voraussichtlicher jährlicher Einstellungsbedarf
Position 7a Jährlicher 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
Position 8d nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf
Position 9 nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften

Die Planungsunsicherheit der einzelnen Behörden und Ämter kommt u.a. in der Zeile 9: „Nicht gedeckter Personalbedarf in Vollkräften“ zum Ausdruck. Hohe Nettopersonalbedarfe entstehen und bauen sich im Zeitablauf auf, wenn altersbedingten und nicht altersbedingten Abgängen keine ausreichende Anzahl an Personenzugängen gegenübersteht. Um Personalbedarfe zu decken, kommen grundsätzlich drei (auch miteinander kombinierbare) 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. Insgesamt gehen die Behörden und Ämter davon aus, in den Jahren 2006 bis 2012 rd. 320 (Summe Position 8b) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ohne Polizei und Feuerwehr) jährlich aus der eigenen oder anderen Behörden und Ämtern als „Ersatz“ für die Abgänge zu rekrutieren. Davon entfallen etwa 280 Personen auf den allgemeinen Verwaltungsdienst. Die Absicht, Personal aus anderen Behörden und Ämtern zu rekrutieren, kann zur Folge haben, dass bei erfolgreichem Mobilitätsverlauf in den abgebenden Behörden und Ämtern eine Lücke zwischen Abgängen und Zugängen entsteht, mit dem Ergebnis, dass der nicht gedeckte Nettopersonalbedarf (Position 9) noch höher ausfiele als prognostiziert.

Einfluss auf den Nettopersonalbedarf hat daneben die Entwicklung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges. Vielfach gehen die Behörden und Ämter von einem konstanten Beschäftigungsumfang aus. Gründe für einen weiteren Anstieg der Teilzeitquote (Stichwort: Lebenslanges Lernen, Vereinbarkeit Familie und Beruf) sind ebenso denkbar wie für einen Rückgang der Teilzeitbeschäftigung (Stichwort: notwendige finanzielle Absicherung der Familie, Aufstockung von renten- und Pensionsansprüchen). Deshalb kann sich eine Lücke bilden oder schließen, die den ausgewiesenen nicht gedeckten Nettopersonalbedarf entsprechend erhöht oder verringert.

Beispiel: Eine Erhöhung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges im gehobenen Dienst der allgemeinen Verwaltung bei den Fachbehörden um 1 Prozentpunkt im Jahr 2012 würde in diesem Segment den nicht gedeckten Nettopersonalbedarf von 125 Vollkräften auf 96 Vollkräften senken.

Diese Gesamtproblematik offenbart sich insbesondere bei den Berufsgruppen, die über mehrere Behörden und Ämter verteilt tätig sind, wie z.B. im allgemeinen Verwaltungsdienst und den sozialen Berufen, und zwar nach der Aggregation der Einzelschätzungen aus den Behörden und Ämtern. Für Berufsgruppen mit einem breiteren Einsatzspektrum in Behörden und Ämtern gilt es, den Planungsprozess in den nächsten Planungsjahren zu optimieren, d.h. die Planungsprozesse der einzelnen Behörden/Ämter miteinander zu verzahnen und damit die prognostizierten Ergebnisse zu verbessern.

C.6.5 Darstellung ausgewählter Behördenplanungen

Position	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörde für Bildung und Sport								
2	Plangruppe:	Lehrkräfte (AB-Schl. 872, 873, 874)								
3	Jahr	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
		Ist	Plan							
4	Soll (Bruttopersonalbedarf in Stellen laut Verwaltungsgliederungsplan) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	13.766	13.703	13.703	13.703	13.703	13.703	13.703	13.703	13.703
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		-63							
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)									
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	89,1%	88,7%	88,0%	88,0%	88,0%	88,0%	88,0%	88,0%	88,0%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	15.447	14.889	14.712	14.821	14.859	14.841	14.680	14.604	14.573
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-404	-583	-598	-563	-585	-751	-833	-870
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche nicht altersbedingte Abgänge		-154	-154	-153	-150	-146	-141	-135	-129
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	13.766,0	13.206,5	12.946,6	13.042,5	13.075,9	13.060,1	12.918,4	12.851,5	12.824,2
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettobedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0,0	496,5	756,4	660,5	627,1	642,9	784,6	851,5	878,8
7b	Nettobedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	560	860	751	713	731	892	968	999
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	560	860	751	713	731	892	968	999
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		463	543	532	539	541	544	544	544
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		14							
8c	Externe Einstellungen		83	317	219	174	190	348	424	455
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf		532	539	541	544	544	544	544	544
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften ((Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5; bzw. wenn Pos. 7b<0, (Pos. 7b + Pos.8) x Pos. 5)	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Abbildung C.6-1: Lehrkräfte an staatlichen Schulen

Behörde für Bildung und Sport

hier: Lehrkräfte

Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2005 - 2012

Pos. 2:	Berufskategorie Lehrkräfte (AB-Schl. 872, 873, 874), Aktive = P-Stat + GB + SB + OK qualitätsgesichert durch die BBS
Pos 4:	Die beigefügte Planung geht bis 2005 von der Entwicklung der ausfinanzierten Stellen (Stellenbestand) entsprechend den Beschlüssen Jesteburg II aus. Dies beinhaltet den Zuwachs von 100 neuen Stellen in 2005 bei gleichzeitiger Erfüllung der Senatsbeschlüsse aus den Vorjahren sowie der Umwandlung in sogen. Komplementärbedarfe sowie der Verlagerung des Haus- und Krankenhausunterrichts nach REBUS. Die Stellenzahl für die Jahre 2006 – 2012 sind überrollt aus 2005.
Pos. 4a:	Der Prognose der Schülerzahlen liegt die 10. KBV, mittlere Variante zugrunde. Nach einem Anstieg bis 2008 wird ab 2009 ein langsames Absinken der Schülerzahlen prognostiziert. Dies stellt sich in den verschiedenen Schulformen und –stufen unterschiedlich dar. Die Umsetzung qualitativer Veränderungen im schulischen Bereich (wie z.B. Schulversuch Selbst verantwortete Schule (SvS), Ausweitung der Ganztagschulen) sind bei den vorliegenden Berechnungen berücksichtigt.
Pos. 5:	Der für 2004 ausgewiesene Teilzeitfaktor ist rein rechnerisch ermittelt. Der für die Folgejahre veranschlagte Teilzeitfaktor ist ein Erfahrungswert und wird in die Zukunft fortgeschrieben. Der Teilzeitfaktor wird jährlich zu überprüfen sein.
Pos. 6a:	Der Ermittlung der altersbedingten Fluktuation ist hier ein rechnerisches Ausscheidensalter von 63 Jahren zugrunde gelegt. Wegen des ungleichmäßigen Altersaufbaus der aktiven Lehrerschaft und der Dominanz älterer Kohorten sind für die kommenden Jahre hohe Altersabgänge zu erwarten.
Pos. 6b:	Erfahrungsgemäß liegt die nicht altersbedingte Fluktuation bei 1% des Vorjahrespersonalbestandes. Davon entfallen etwa 0,9% der Abgänge auf Dienstunfähigkeit und Tod sowie etwa 0,1% auf andere Gründe.
Pos. 8a:	Bei der Ermittlung des Einstellungsbedarfs wurden lediglich Ersatz-, Minder-, nicht aber Zusatzbedarfe berücksichtigt. Dieses Modell stellt eine untere Linie künftiger Einstellungsbedarfe dar. Bei den vorliegenden Zahlen handelt es sich um das Rekrutierungspotenzial aus den voraussichtlichen Absolventenzahlen des Hamburger Studienseminars. Die Absolventenzahlen unterliegen ständigen fluktuationsbedingten Zu- und Abgängen im Teilpersonalkörper der Studienreferendare. Die Angaben für 2009 ff. sind erstellt worden unter der Maßgabe derzeit gültiger politischer Vorgaben und ohne Umsteuerung zwischen den Schulformen.
Pos. 8b:	Hierbei handelt es sich um die voraussichtliche Übernahme von Beschäftigten aus der VHS im Rahmen der dortigen Reorganisationsmaßnahmen.
Pos. 8c:	Hierin enthalten sind auch Altbewerber aus dem Hamburger Studienseminar, deren Anzahl in Abhängigkeit zu Bewerbungen in anderen Bundesländern steht. Die BBS geht davon aus, dass der zukünftige jährliche Einstellungsbedarf durch entsprechende Rekrutierungen gedeckt werden kann.

Position	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörde für Inneres, Polizei (Kap. 8500 und 8520)								
2	Plangruppe:	Polizeivollzugsbeamte								
3	Jahr	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
		Ist	Plan							
4	Soll (Bruttopersonalbedarf in Stellen laut Verwaltungsgliederungsplan) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	7.568	7.876	7.960	7.889	7.791	7.640	7.640	7.640	7.640
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		308	84	-71	-98	-151			
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)									
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	99,8%	97,0%	97,0%	97,0%	97,0%	97,0%	97,0%	97,0%	97,0%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	7.583	7.429	7.861	7.834	7.814	7.722	7.608	7.575	7.536
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-109	-139	-147	-142	-103	-125	-128	-134
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche nicht altersbedingte Abgänge		-45	-45	-45	-45	-45	-45	-45	-45
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	7.568,0	7.206,1	7.625,2	7.599,0	7.579,6	7.490,3	7.379,8	7.347,8	7.309,9
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettobedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0,0	669,9	334,8	290,0	211,4	149,7	260,2	292,3	330,1
7b	Nettobedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	691	345	299	218	154	268	301	340
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	616	165	167	56	56	140	140	140
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		616	165	167	56	56	140	140	140
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden									
8c	Externe Einstellungen									
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	224	28	56	140	140	140	140	140	140
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften ((Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5; bzw. wenn Pos. 7b<0, (Pos. 7b + Pos.8) x Pos. 5)	0	72	175	128	157	95	124	156	194

Abbildung C.6-2: Vollzugsdienst der Polizei

Behörde für Inneres: Vollzugsdienst der Polizei**Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2005 - 2012**

Pos. 4a:	2005: 2006	308 neue Stellen zur Umsetzung des Konzepts Innere Sicherheit 84 neue Stellen zur Umsetzung des Konzepts Innere Sicherheit
	2007 + 2008	insgesamt 169 Stellenstreichungen für die 2003 und 2004 temporär geschaffenen Stellen für die Unterbringung von Polizeivollzugsbeamten aus Berlin. Diese werden im Rahmen des normalen Fluktuationsausgleichs auf regulär freiwerdenden Stellen untergebracht.
	2009	Streichung für Arbeitszeitverlängerung
Pos. 5	2004:	Der angegebene Wert ergibt sich rein rechnerisch. Die Differenz beruht im Wesentlichen darauf, dass Stellen für die Übernahme von Nachwuchskräften zum Jahresbeginn freigehalten werden müssen und dass einige Vollzugsstellen temporär mit Kräften der Verwaltung besetzt sind.
Pos. 6:		Das Ist zum 31.12.2004 stellt den statistischen Personalbestand ohne Auszubildende der Besoldungsgruppen A 4 und A 5 dar.
Pos. 8d:		Die Einstellungen ab 2008 wurden mit dem Wert für 2007 durchgeschrieben.
Pos. 9:		Der nicht gedeckte Personalbedarf ist durch die Notwendigkeit des Freihaltens von Stellen für die Übernahme der Nachwuchskräfte des kommenden Jahres und die Reduzierung des Stellenbestandes (2007 bis 2009) sowie durch die Besetzung von Stellen mit Verwaltungsmitarbeitern begründet.

Position	Bezeichnung des Planungsgegenstands										
1	Behörde/Amt:	Behörde für Inneres, Feuerwehr (Kap. 8550 und 8552)									
2	Plangruppe:	Berufsfeuerwehrleute des gesamten feuerwehrtechnischen Dienstes									
3	Jahr	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
		Ist	Plan								
4	Soll (Bruttopersonalbedarf in Stellen laut Verwaltungsgliederungsplan) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	2.223	2.225	2.225	2.225	2.225	2.225	2.225	2.225	2.225	
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		2								
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)										
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	103,3%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	2.153	2.121	2.153	2.160	2.172	2.172	2.170	2.184	2.180	
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-22	-29	-30	-26	-38	-40	-24	-42	
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche nicht altersbedingte Abgänge		-10	-10	-10	-10	-10	-10	-10	-10	
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	2.223,0	2.121,0	2.153,0	2.160,0	2.172,0	2.172,0	2.170,0	2.184,0	2.180,0	
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)										
7a	Jährlicher Nettobedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0,0	104,0	72,0	65,0	53,0	53,0	55,0	41,0	45,0	
7b	Nettobedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	104	72	65	53	53	55	41	45	
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	71	47	48	48	48	48	48	48	
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		56	32	48	48	48	48	48	48	
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden										
8c	Externe Einstellungen		15	15							
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf										
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften ((Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5; bzw. wenn Pos. 7b<0, (Pos. 7b + Pos.8) x Pos. 5)	0	33	25	17	5	5	7	-7	-3	

Abbildung C.6-3: Feuerwehrtechnischer Dienst

Behörde für Inneres: Feuerwehrtechnischer Dienst
Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2005 - 2012

Pos. 4a:		Neuschaffung von 2 Stellen für die Elbtunnelfeuerwehr in 2005
Pos. 5		Der durchschnittliche Beschäftigungsumfang ist in 2004 größer als 100%, da nicht alle Stellen besetzt sind. In den Folgejahren wurde der durchschnittliche Beschäftigungsumfang mit 100% angesetzt, da der Anteil der Berufsfeuerwehrleute, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, so gering ist, dass er zu vernachlässigen ist.
Pos. 6:		Budgetrelevanter Personalbestand am 31.12.2004
Pos. 8a		Die Zahlen beziehen sich auf die Einstellung von Nachwuchskräften, nicht auf ihre Übernahme in den Einsatzdienst, da Feuerwehrbeamte grundsätzlich ihre Ausbildung im Status eines Beamten auf Probe machen und so bereits Planstellen besetzen. Die rekrutierten Nachwuchskräfte eines Jahres stehen dem Einsatzdienst tatsächlich erst zwei Jahre später zur Verfügung.
Pos. 8c:		Die Bewerberlage stellt sich derzeit günstig dar, so dass in 2005 und 2006 voraussichtlich jeweils 15 voll ausgebildete Berufsfeuerwehrleute übernommen werden können. Über diesen Zeitraum hinaus sind derzeit keine verlässlichen Prognosen möglich.
Pos. 9:		Der nicht gedeckte Nettopersonalbedarf entsteht grundsätzlich dadurch, dass die Feuerwehr nicht alle freiwerdenden Stellen des Einsatzdienstes unmittelbar besetzt, sondern diese z. T. für künftig an der Landesfeuerweherschule auszubildende Nachwuchskräfte freihält. Ein Ausbildungslehrgang beginnt zudem erst dann, wenn eine ausreichende Anzahl von freien Stellen zur Verfügung steht. Die Ausbildung erfolgt bedarfsgerecht. Der Nettopersonalbedarf in den Jahren 2005 und 2006 wird sich voraussichtlich noch verringern, weil über die bisherigen Prognosen von jährlich 15 Kräften weitere ausgebildete Kräfte des feuerwehrtechnischen Dienstes übernommen werden können.

Position	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Finanzbehörde -Steuerverwaltung- und Finanzämter								
2	Plangruppe:	Alle								
3	Jahr	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
		Ist	Plan							
4	Soll (Bruttopersonalbedarf in Stellen laut Verwaltungsgliederungsplan) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	3.515	3.506	3.504	3.504	3.502	3.501	3.501	3.500	3.500
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		-9	-1						
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)			-1,0		-2,0	-1,0		-1,0	
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	88,6%	88,6%	88,6%	88,6%	88,6%	88,6%	88,6%	88,6%	88,6%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	3.995	3.873	3.851	3.834	3.804	3.769	3.742	3.722	3.701
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-80	-75	-69	-89	-92	-88	-77	-82
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche nicht altersbedingte Abgänge		-42	-33	-37	-35	-35	-34	-35	-33
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	3.539,6	3.431,5	3.412,0	3.396,9	3.370,3	3.339,3	3.315,4	3.297,7	3.279,1
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettobedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	-24,6	74,5	92,0	107,1	131,7	161,7	185,6	202,3	220,9
7b	Nettobedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	-28	84	104	121	149	182	209	228	249
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	86	89	94	92	95	92	94	92
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		73	81	84	84	84	84	84	84
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		13	8	10	8	11	8	10	8
8c	Externe Einstellungen		0	0	0	0	0	0	0	0
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	95	96	96	96	96	96	96	96	96
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften ((Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5; bzw. wenn Pos. 7b<0, (Pos. 7b + Pos.8) x Pos. 5)	-25	-2	13	24	50	77	104	119	139

Abbildung C.6-4: Steuerverwaltung

Finanzbehörde-Steuerverwaltung**Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2005 - 2012**

Pos. 2:	<p>Die Planungsansätze umfassen den gesamten Personalbestand der Steuerverwaltung (Finanzbehörde - Steuerverwaltung - und Finanzämter) und schließen alle Statusgruppen ein. Lediglich die beurlaubten Beamten und Angestellten wurden nicht berücksichtigt. Erfahrungen der Vergangenheit haben gezeigt, dass sich Eintritt in und Rückkehr aus der Beurlaubung annähernd gleichwertig gegenüber stehen.</p> <p>Die Erhöhung des Personalbestandes gegenüber dem Vorjahr erklärt sich im Wesentlichen daraus, dass nunmehr auch die Bediensteten der Finanzbehörde - Steuerverwaltung – „alt“ hier erfasst sind, da zwischenzeitlich die erforderlichen personalvertretungsrechtlichen Maßnahmen hierfür erfolgt sind. Dies hat zur Folge, dass der gesamte Personalbestand der Steuerverwaltung ab 2004 als einheitlicher Personalkörper anzusetzen ist.</p>
Pos 4:	<p>Hier wurden die im Verwaltungsgliederungsplan ausgebrachten Arbeitsplätze, korrigiert um zukünftig bekannte Veränderungen, angesetzt. Die Abweichungen zum vorherigen Bericht beruhen auf der Personalbedarfsberechnung (PersBB).</p> <p>Eine PersBB wird in der Steuerverwaltung alle drei Jahre durchgeführt und basiert auf einem Modell der Steuerverwaltung Nordrhein-Westfalens, das an die Organisations- und Ablaufstrukturen der Hamburger Steuerverwaltung angepasst wird. Die im vergangenen Jahr durchgeführte PersBB führte in der Konsequenz zu einer zusätzlichen Reduzierung von rd. 50 ausgewiesenen Arbeitsplätzen, die neben dem bisher prognostizierten Stellenabbau für Aufgabenveränderungen zu berücksichtigen sind. Es handelt sich dabei aber nicht um eine echte Aufgabenreduzierung, sondern vielmehr um den Tatbestand, dass nicht mehr alle Planstellen mit dem übertragenen Personalkostenbudget ausfinanziert sind und somit auch nicht mehr im Verwaltungsgliederungsplan ausgewiesen werden sollten.</p>
Pos. 5:	<p>Der Beschäftigungsumfang wurde anhand der tatsächlichen Teilzeitquote ermittelt. Die aktuelle Quote wurde in die Planwerte ab 2005 übernommen.</p>
Pos. 6a:	<p>Für die altersbedingten Personalabgänge wird im Beamtenbereich jährlich jeweils ein Drittel der Gruppe der 63- bis 65-jährigen prognostiziert. In Bereich der Angestellten werden unter Berücksichtigung eines Renteneintrittsalters mit 63 Jahren für Frauen und für Männer die jährlichen Abgänge aufgrund der Altersstruktur ermittelt. Bislang wurde ein Renteneintrittsalter von 60 Jahren für Frauen und 63 Jahren für Männer zugrunde gelegt. Die Anzahl der vorzeitigen Ruhestände wegen Dienstunfähigkeit wird aus den Erfahrungen der Vergangenheit in Wege der Schätzung abgeleitet. Gleiches gilt für sonstige Abgänge.</p>
Pos. 8:	<p>Im Beamtenbereich sind Seiteneinsteiger aufgrund der zwingend erforderlichen steuerfachlichen Ausbildung lediglich auf Einzelfälle beschränkt. Der Nachwuchs wird über die Ausbildung im mittleren und gehobenen Dienst rekrutiert. Der Ausbildungsvorlauf beträgt im mittleren Dienst zwei Jahre und im gehobenen Dienst drei Jahre.</p> <p>Im Angestelltenbereich hingegen gibt es nahezu ausschließlich Seitenein-</p>

		steiger. Eine gesonderte Ausbildungsmaßnahme wird nicht durchgeführt.
Pos. 8a:		Die im Vergleich zu den Jahren 2007 ff geringere Übernahme von Auszubildenden für die Jahre 2005 und 2006 resultiert einerseits aus niedrigeren Einstellungszahlen der Vorjahre sowie andererseits über eine deutlich über dem Durchschnitt liegende Entlassungsquote während der Ausbildungszeit für das Einstellungsjahr 2002.
Pos. 8d:		Diese Zahl von 96 Auszubildenden setzt sich zusammen aus 48 Steueranwärtern (Anwärter für den mittleren Dienst) und 48 Finanzanwärtern (Anwärter für den gehobenen Dienst). Nach gegenwärtiger Kenntnislage der künftigen Personalfluktuatation wird diese geänderte Anzahl für die nächsten Jahre voraussichtlich weiterhin Gültigkeit haben.

Position	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Bezirksämter								
2	Plangruppe:	mittlerer allgemeiner Verwaltungsdienst								
3	Jahr	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
		Ist	Plan							
4	Soll (Bruttopersonalbedarf in Stellen laut Verwaltungsgliederungsplan) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	1.768	1.743	1.718	1.694	1.671	1.645	1.621	1.597	1.575
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		-23	-23	-24	-23	-24	-23	-24	-23
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		-2	-2	-1	-1	-2	-1	-1	1
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	84,6%	84,6%	84,6%	84,6%	84,6%	84,6%	84,6%	84,6%	84,6%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	2.091	2.037	1.993	1.954	1.922	1.872	1.827	1.765	1.712
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-40	-53	-47	-45	-55	-51	-70	-62
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche nicht altersbedingte Abgänge		-14	-12	-10	-9	-10	-9	-10	-9
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	1.768,1	1.723,2	1.686,4	1.653,0	1.625,7	1.584,1	1.545,9	1.493,5	1.448,7
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettobedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0,0	20,0	31,8	40,9	44,9	61,2	75,6	103,5	126,2
7b	Nettobedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	24	38	48	53	72	89	122	149
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	21	18	22	16	15	18	18	24
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		18	7	11	7	8	6	7	8
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		2	10	9	7	7	9	8	9
8c	Externe Einstellungen		1	1	2	2	0	3	3	7
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	12	3	3	3	4	3	4	0	0
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften ((Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5; bzw. wenn Pos. 7b<0, (Pos. 7b + Pos.8) x Pos. 5)	0	2	17	22	31	49	60	88	106

Abbildung C.6-5: Mittlerer allgemeiner Verwaltungsdienst der Bezirksämter

Bezirksämter (gesamt): Mittlerer allgemeiner Verwaltungsdienst
Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2005 - 2012

Pos. 1:	<p>Die Stellen- und Bedarfsentwicklung im Funktionsbereich des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes werden für die Bezirksverwaltung und die Fachbehörden jeweils getrennt ausgewiesen, um die strukturellen Entwicklungen in diesen beiden Verwaltungsbereichen transparenter darstellen zu können.</p> <p>Dennoch sind die jeweiligen Planungsergebnisse wegen der internen Rekrutierung aus anderen Behörden (Pos. 8b) und bei der Bewertung von Pos. 9 im Zusammenhang zu betrachten.</p>
Pos 4:	<p>Zur Ermittlung des Brutto-Personalbedarfs wurden die Berufsgruppenschlüssel für Bürofachkräfte (781), Leitende und administrativ entscheidende Verwaltungsfachleute (762) und Datenverarbeitungsfachleute (774) ausgewertet. Gegenüber 2004 wurden für diesen Berichtszeitraum die Berufsgruppen Bürohilfskräfte (784) und Stenographen, Stenotypisten, Maschinenschreiber (782) neu in die Planung aufgenommen.</p> <p>Bei dieser Position ist zu berücksichtigen, dass sie einen gewissen Anteil von Stellen beinhalten kann (je nach Bezirk zwischen 5 und 10 v.H.), die im Verwaltungsgliederungsplan zwar ausgewiesen sind, die jedoch nicht ausfinanziert und dauerhaft zu bewirtschaften sind. Ob diese nicht besetzten Stellen in der langfristigen Perspektive bedarfsauslösend sind oder letztlich zur Einsparung aufgegeben werden, ist zurzeit offen.</p>
Pos 4a + 4b:	<p>Durch Aufgabenentwicklung und Rationalisierung werden pro Jahr voraussichtlich 1,4 bis 1,5 v.H. der Stellen wegfallen, das sind im Planungszeitraum bis 2012 bezogen auf das Ausgangsjahr ca. 11 v.H. der Stellen.</p>
Pos. 5	<p>Der ausgewiesene Beschäftigungsumfang beruht auf Erfahrungswerten.</p>
Pos. 6a + 6b:	<p>Bei der Ermittlung der altersbedingten Fluktuation wurde ein rechnerisches Ausscheidensalter von 63 Jahren zugrunde gelegt („Variante 63“).</p> <p>Durch Personalabgänge (6a und 6b) wird der Personalbestand jährlich zwischen 2 und 4 v.H. verringert. Bezogen auf das Ausgangsjahr sind dies im Planungszeitraum bis 2012 ca. 20 v.H.</p>
Pos. 8a:	<p>Der Regelzugang ist die Rekrutierung von Nachwuchskräften über eine Beamten- oder Angestelltenausbildung im mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst</p> <p>Die Verantwortung für die Einstellung in die Ausbildung übernimmt das Personalamt. Die Planung der Einstellungszahlen basiert auf einer ergänzend durchzuführenden mittelfristigen Planung (auf der Basis einer Szenariotechnik). Die Behörden und Ämter planen ihren Nachwuchsbedarf mit einem entsprechenden zeitlichen Vorlauf für Rekrutierung und Ausbildung. Das Personalamt aggregiert die so ermittelten Einstellungszahlen und rekrutiert in entsprechendem Umfang Nachwuchskräfte. Das Personalamt und die Behörden schließen hierüber jährlich einen Kontrakt ab. Die hier dargestellten aggregierten Ergebnisse der langfristigen Planung fließen in die Entscheidung über die Ausbildungszahlen ein.</p> <p>In 2005 werden für die Gesamtverwaltung rund 60 Nachwuchskräfte für die Ausbildung im mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst eingestellt (3 - 4 Ausbildungsklassen).</p>

Pos. 8b:	Eine interne Rekrutierung kann im Gesamtsystem (einschließlich Fachbehörden) nur gewährleistet werden, wenn insgesamt keine zu hohe Unterdeckung in Pos. 9 entsteht.
Pos. 8d:	Der jeweilige zeitliche Vorlauf für die Rekrutierung der Nachwuchskräfte im mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst beträgt drei (Beamte) bis dreieinhalb Jahre (Angestellte). Die Ausbildung dauert zwei- bzw. zweieinhalb Jahre, die Rekrutierung beginnt mit einem zeitlichen Vorlauf von einem Jahr.
Pos. 9:	<p>Die hohen Personalabgänge im mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst Dienst (6a und 6b) verbunden mit einer geringen Nachbesetzung der Stellen (8a bis 8c) verursachen einen hohen Personalbedarf in den kommenden Jahren (im Jahresdurchschnitt der Planjahre wird der Bedarf an 47 Vollkräften nicht gedeckt; dies entspricht 2 bis 3 Ausbildungsklassen).</p> <p>Kritisch wird die Betrachtung dieser Berufsgruppe, wenn zusätzlich die Entwicklung des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst in den Fachbehörden in die Betrachtung einbezogen wird. Hier wird als aggregiertes Planungsergebnis ein Unterdeckung von 108 NWK im Jahresdurchschnitt ausgewiesen.</p>

Position	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Bezirksämter								
2	Plangruppe:	Gehobener allgemeiner Verwaltungsdienst								
3	Jahr	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
		Ist	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan
4	Soll (Bruttopersonalbedarf in Stellen laut Verwaltungsgliederungsplan) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	1.111	1.090	1.069	1.050	1.032	1.015	998	981	964
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		-20	-20	-18	-17	-16	-16	-16	-16
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	88,0%	88,0%	88,0%	88,0%	88,0%	88,0%	88,0%	88,0%	88,0%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	1.263	1.230	1.233	1.216	1.197	1.184	1.156	1.120	1.084
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-22	-17	-34	-25	-24	-29	-39	-42
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche nicht altersbedingte Abgänge		-11	-8	-6	-7	-6	-7	-5	-5
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	1.110,9	1.081,9	1.084,5	1.069,7	1.053,3	1.041,3	1.017,0	985,0	953,9
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettobedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0,0	8,1	-15,4	-19,6	-21,2	-26,2	-18,9	-3,9	10,2
7b	Nettobedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	9	-18	-22	-24	-30	-22	-4	12
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	28	23	13	16	8	8	12	12
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		23	17	8	5	2	1	7	6
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		2	3	3	5	3	4	2	3
8c	Externe Einstellungen		3	3	2	6	3	3	3	3
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	9	0	1	1	5	4	0	0	0
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften ((Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5; bzw. wenn Pos. 7b<0, (Pos. 7b + Pos.8) x Pos. 5)	0	-16	5	-8	-7	-19	-12	7	0

Abbildung C.6-6: Gehobener allgemeiner Verwaltungsdienst der Bezirksämter

Bezirksämter (gesamt): Gehobener allgemeiner Verwaltungsdienst
Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2005 - 2012

Pos. 1:	<p>Diese Plangruppe wird von den Fachbehörden getrennt dargestellt, da die Bezirksämter in besonderem Maße von den Strukturveränderungen im Zuge der Verwaltungsreform betroffen sind. Die neuen Bezirksabgrenzungen und veränderte Aufgabenanbindungen werden die Personalstruktur wesentlich verändern. Bei den Bezirksämtern besteht deswegen große Planungsunsicherheit.</p> <p>Dennoch sind die vergleichbaren Laufbahngruppen von Bezirksämtern und Fachbehörden wegen der internen Rekrutierung aus anderen Behörden (Pos. 8b) und bei der Bewertung von Pos. 9 im Zusammenhang zu betrachten.</p>
Pos. 4:	<p>Zur Ermittlung des Brutto-Personalbedarfs wurden die Berufsgruppenschlüssel für Bürofachkräfte (781), Leitende und administrativ entscheidende Verwaltungsfachleute (762) und Datenverarbeitungsfachleute (774) ausgewertet.</p> <p>Bei dieser Position ist zu berücksichtigen, dass sie einen gewissen Anteil von Stellen beinhalten kann (je nach Bezirk zwischen 5 und 10 v.H.), die im Verwaltungsgliederungsplan zwar ausgewiesen sind, die jedoch nicht ausfinanziert und dauerhaft zu bewirtschaften sind. Ob diese nicht besetzten Stellen in der langfristigen Perspektive bedarfsauslösend sind oder letztlich zur Einsparung aufgegeben werden, ist zurzeit offen.</p>
Pos. 4a + 4b:	<p>Durch Aufgabenentwicklung und Rationalisierung werden pro Jahr voraussichtlich rund 2 v.H. der Stellen wegfallen; bezogen auf das Ausgangsjahr sind dies im Planungszeitraum bis 2012 ca. 13 v.H. der Stellen.</p>
Pos. 5:	<p>Der ausgewiesene Beschäftigungsumfang beruht auf Erfahrungswerten.</p>
Pos. 6a + 6b:	<p>Bei der Ermittlung der altersbedingten Fluktuation wurde ein rechnerisches Ausscheidensalter von 63 Jahren zugrunde gelegt („Variante 63“).</p> <p>Durch Personalabgänge (6a und 6b) wird der Personalbestand jährlich bis zu ca. 4 v.H. verringert. Bezogen auf das Ausgangsjahr sind dies im Planungszeitraum bis 2012 ca. 18 v.H..</p>
Pos. 8a:	<p>Der Regelzugang ist die Rekrutierung von Nachwuchskräften über eine Beamtenausbildung im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst.</p> <p>Die Verantwortung für die Einstellung in die Ausbildung übernimmt das Personalamt. Die Planung der Einstellungszahlen basiert auf einer ergänzend durchzuführenden mittelfristigen Planung (auf der Basis einer Szenariotechnik). Die Behörden und Ämter planen ihren Nachwuchsbedarf mit einem entsprechenden zeitlichen Vorlauf für Rekrutierung und Ausbildung. Das Personalamt aggregiert die so ermittelten Einstellungszahlen und rekrutiert in entsprechendem Umfang Nachwuchskräfte. Das Personalamt und die Behörden schließen hierüber jährlich einen Kontrakt ab. Die hier dargestellten aggregierten Ergebnisse der langfristigen Planung fließen in die Entscheidung über die Ausbildungszahlen ein.</p> <p>In 2005 werden für die Gesamtverwaltung rund 60 Nachwuchskräfte für die Ausbildung im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst eingestellt.</p>
Pos. 8d:	<p>Der jeweilige zeitliche Vorlauf für die Rekrutierung der Nachwuchskräfte im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst beträgt vier Jahre. (Ausbil-</p>

		dungsdauer drei Jahre, zeitlicher Vorlauf für die Rekrutierung ein Jahr).
Pos. 9:		<p>Im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst werden für den Bereich der Bezirke zeitlich variierende Personalüberhänge deutlich, die sich jedoch bis zum Ende des Prognosezeitraums wieder abbauen.</p> <p>Im Bereich der parallel zu betrachtenden Planungsergebnisse der Fachbehörden ergeben sich für diese Plangruppe im zeitlichen Verlauf deutlich steigende Bedarfe.</p>

Position	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Fachbehörden								
2	Plangruppe:	mittlerer allgemeiner Verwaltungsdienst								
3	Jahr	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
		Ist	Plan							
4	Soll (Bruttopersonalbedarf in Stellen laut Verwaltungsgliederungsplan) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	4.275	4.232	4.182	4.157	4.134	4.112	4.095	4.079	4.062
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		-26	-32	-18	-18	-19	-12	-12	-13
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		-18	-18	-7	-5	-3	-5	-4	-4
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	86,3%	86,3%	86,3%	86,3%	86,3%	86,3%	86,3%	86,3%	86,3%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	4.954	4.682	4.636	4.576	4.492	4.433	4.339	4.262	4.141
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-90	-114	-118	-145	-126	-151	-145	-166
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche nicht altersbedingte Abgänge		-182	-173	-167	-160	-162	-158	-158	-156
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	4.275,0	4.040,8	4.000,5	3.949,4	3.876,9	3.825,3	3.744,7	3.677,9	3.574,0
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettobedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0,0	191,1	181,5	207,6	257,0	286,6	350,1	400,8	487,6
7b	Nettobedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	221	210	241	298	332	406	464	565
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	240	226	221	229	216	226	202	210
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		40	36	24	20	20	17	18	20
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		171	160	157	168	164	168	164	168
8c	Externe Einstellungen		29	30	40	41	32	41	20	22
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	13	18	11	12	12	13	4	5	4
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften ((Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5; bzw. wenn Pos. 7b<0, (Pos. 7b + Pos.8) x Pos. 5)	0	-16	-14	17	59	100	155	226	306

Abbildung C.6-7: Mittlerer allgemeiner Verwaltungsdienst der Fachbehörden

Fachbehörden (gesamt): Mittlerer allgemeiner Verwaltungsdienst
Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2005 - 2012

Pos. 1:	<p>Die Stellen- und Bedarfsentwicklung im Funktionsbereich des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes werden für die Fachbehörden und die Bezirksverwaltung jeweils getrennt ausgewiesen, um die strukturellen Entwicklungen in diesen beiden Verwaltungsbereichen transparenter darstellen zu können.</p> <p>Dennoch sind die jeweiligen Planungsergebnisse wegen der internen Rekrutierung aus anderen Behörden (Pos. 8b) und bei der Bewertung von Pos. 9 im Zusammenhang zu betrachten.</p>
Pos 4:	<p>Zur Ermittlung des Brutto-Personalbedarfs wurden die Berufsgruppenschlüssel für Bürofachkräfte (781), Leitende und administrativ entscheidende Verwaltungsfachleute (762) und Datenverarbeitungsfachleute (774) ausgewertet. Gegenüber 2004 wurden für diesen Berichtszeitraum die Berufsgruppen Bürohilfskräfte (784) und Stenographen, Stenotypisten, Maschinenschreiber (782) neu in die Planung aufgenommen.</p> <p>Bei dieser Position ist zu berücksichtigen, dass sie einen gewissen Anteil von Stellen beinhalten kann (je nach Behörde/Amt zwischen 5 und 10 v.H.), die im Verwaltungsgliederungsplan zwar ausgewiesen sind, die jedoch nicht ausfinanziert und dauerhaft zu bewirtschaften sind. Ob diese nicht besetzten Stellen in der langfristigen Perspektive bedarfsauslösend sind oder letztlich zur Einsparung aufgegeben werden, ist zurzeit offen.</p>
Pos. 4a + 4b:	<p>Durch Aufgabenentwicklung und Rationalisierung werden im gesamten Planungszeitraum bis 2012 ca. 5 v.H. der Stellen wegfallen. Dies entspricht im Ergebnis nur einer geringfügigen Veränderung des Stellenbestandes.</p>
Pos. 5	<p>Der ausgewiesene Beschäftigungsumfang beruht auf Erfahrungswerten.</p>
Pos. 6a + 6b:	<p>Bei der Ermittlung der altersbedingten Fluktuation wurde ein rechnerisches Ausscheidensalter von 63 Jahren zugrunde gelegt („Variante 63“).</p> <p>Durch Personalabgänge (6a und 6b) wird der Personalbestand jährlich zwischen 5 v.H. und 7,5 v.H. verringert. Im gesamten Planungszeitraum bis 2012 werden bezogen auf das Ausgangsjahr ca. 21 v.H. Personen altersbedingt ausscheiden, die sonstige Fluktuation summiert sich auf 26 v.H. Die nicht altersbedingte Fluktuation ist bezogen auf die Vergleichsgruppe des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes der Bezirke deutlich höher ausgewiesen, bewegt sich aber mit zwischen 2,5 v.H. und 3,5 v.H. in einem realistischen Rahmen.</p>
Pos. 8a:	<p>Der Regelzugang ist die Rekrutierung von Nachwuchskräften über eine Beamten- oder Angestelltenausbildung im mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst.</p> <p>Die Verantwortung für die Einstellung in die Ausbildung übernimmt das Personalamt. Die Planung der Einstellungszahlen basiert auf einer ergänzend durchzuführenden mittelfristigen Planung (auf der Basis einer Szenariotechnik). Die Behörden und Ämter planen ihren Nachwuchsbedarf mit einem entsprechenden zeitlichen Vorlauf für Rekrutierung und Ausbildung. Das Personalamt aggregiert die so ermittelten Einstellungszahlen und rekrutiert in entsprechendem Umfang Nachwuchskräfte. Das Personalamt und die Behörden schließen hierüber jährlich einen Kontrakt ab. Die hier dargestellten aggregierten Ergebnisse der langfristigen Planung fließen in die</p>

	<p>Entscheidung über die Ausbildungszahlen ein.</p> <p>In 2005 werden für die Gesamtverwaltung rund 60 Nachwuchskräfte für die Ausbildung im mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst eingestellt (3 - 4 Ausbildungsklassen).</p>
Pos. 8b:	Die relativ hohe Rekrutierung über den internen Arbeitsmarkt korrespondiert mit der in Pos. 6b ausgewiesenen nicht altersbedingten Fluktuation.
Pos. 8d:	Der jeweilige zeitliche Vorlauf für die Rekrutierung der Nachwuchskräfte im mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst beträgt drei (Beamte) bis dreieinhalb Jahre (Angestellte). Die Ausbildung dauert zwei- bzw. zweieinhalb Jahre, die Rekrutierung beginnt mit einem zeitlichen Vorlauf von einem Jahr.
Pos. 9:	<p>Die hohen Personalabgänge im mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst (6a und 6b) verbunden mit einer geringen Nachbesetzung der Stellen (8a bis 8c) verursachen bei dieser Prognose ab 2007 einen hohen - nicht gedeckten - Personalbedarf. Im Planungszeitraum summiert sich dieser auf 835 Vollkräfte auf (im Jahresdurchschnitt sind dies rund 104 Vollkräfte; dies entspräche ca. 5 Ausbildungsklassen pro Jahr).</p> <p>Besonders kritisch wird die Betrachtung, wenn zusätzlich die Entwicklung des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst in den Bezirken in die Betrachtung einbezogen wird. Im Jahresdurchschnitt ergibt sich bereits hier eine Unterdeckung von rund 47 Vollkräften.</p>

Position	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Fachbehörden								
2	Plangruppe:	gehobener allgemeiner Verwaltungsdienst								
3	Jahr	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
		Ist	Plan							
4	Soll (Bruttopersonalbedarf in Stellen laut Verwaltungsgliederungsplan) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	2.924	2.908	2.885	2.869	2.860	2.847	2.836	2.826	2.814
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		-2	-25	-1	0	-3	-1	0	-1
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		-14	2	-15	-9	-10	-11	-10	-11
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	93,6%	93,6%	93,6%	93,6%	93,6%	93,6%	93,6%	93,6%	93,6%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	3.123	2.992	2.969	2.926	2.906	2.872	2.847	2.806	2.764
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-52	-66	-87	-58	-79	-69	-86	-85
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche nicht altersbedingte Abgänge		-79	-82	-70	-69	-69	-67	-67	-67
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	2.923,7	2.800,2	2.779,4	2.739,1	2.719,7	2.687,9	2.664,9	2.626,6	2.587,2
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettobedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0,0	107,5	105,2	129,6	140,4	159,6	170,8	199,5	227,1
7b	Nettobedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	115	112	138	150	171	183	213	243
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	126	113	106	113	111	112	110	109
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		51	28	22	30	26	25	29	24
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		72	81	79	79	80	82	76	81
8c	Externe Einstellungen		3	4	5	4	5	5	5	4
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	20	15	15	12	15	6	5	3	4
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften ((Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5; bzw. wenn Pos. 7b<0, (Pos. 7b + Pos.8) x Pos. 5)	0	-10	-1	30	35	56	66	97	125

Abbildung C.6-8: Gehobener allgemeiner Verwaltungsdienst der Fachbehörden

Fachbehörden (gesamt): Gehobener allgemeiner Verwaltungsdienst
Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2005 - 2012

Pos. 1:	<p>Die Stellen- und Bedarfsentwicklung im Funktionsbereich des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes werden für die Fachbehörden und die Bezirksverwaltung jeweils getrennt ausgewiesen, um die strukturellen Entwicklungen in diesen beiden Verwaltungsbereichen transparenter darstellen zu können.</p> <p>Dennoch sind die jeweiligen Planungsergebnisse wegen der internen Rekrutierung aus anderen Behörden (Pos. 8b) und bei der Bewertung von Pos. 9 im Zusammenhang zu betrachten.</p>
Pos 4:	<p>Zur Ermittlung des Brutto-Personalbedarfs wurden die Berufsgruppenschlüssel für Bürofachkräfte (781), Leitende und administrativ entscheidende Verwaltungsfachleute (762) und Datenverarbeitungsfachleute (774) ausgewertet.</p> <p>Bei dieser Position ist zu berücksichtigen, dass sie einen gewissen Anteil von Stellen beinhalten kann (je nach Behörde/Amt zwischen 5 und 10 v.H.), die im Verwaltungsgliederungsplan zwar ausgewiesen sind, die jedoch nicht ausfinanziert und dauerhaft zu bewirtschaften sind. Ob diese nicht besetzten Stellen in der langfristigen Perspektive bedarfsauslösend sind oder letztlich zur Einsparung aufgegeben werden, ist zurzeit offen.</p>
Pos. 4a + 4b:	<p>Durch Aufgabenentwicklung und Rationalisierung werden voraussichtlich im Planungszeitraum bis 2012 ca. 4 v.H. der Stellen im Verwaltungsgliederungsplan wegfallen. Dies entspricht im Ergebnis nur einer geringfügigen Veränderung des Stellenbestandes.</p>
Pos. 5	<p>Der ausgewiesene Beschäftigungsumfang beruht auf Erfahrungswerten.</p>
Pos. 6a + 6b:	<p>Bei der Ermittlung der altersbedingten Fluktuation wurde ein rechnerisches Ausscheidensalter von 63 Jahren zugrunde gelegt („Variante 63“).</p> <p>Durch Personalabgänge (6a und 6b) wird der Personalbestand jährlich bis zu ca. 5 v.H. verringert. Im gesamten Planungszeitraum bis 2012 werden bezogen auf das Ausgangsjahr ca. 18 v.H. Personen altersbedingt ausscheiden, die sonstige Fluktuation summiert sich ebenfalls auf 18 v.H. Die nicht altersbedingte Fluktuation ist bezogen auf die Vergleichsgruppe des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes der Bezirke deutlich höher ausgewiesen, bewegt sich aber mit zwischen 2 v.H. und 3 v.H. in einem realistischen Rahmen.</p>
Pos. 8a:	<p>Der Regelzugang ist die Rekrutierung von Nachwuchskräften über eine Beamtenausbildung im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst</p> <p>Die Verantwortung für die Einstellung in die Ausbildung übernimmt das Personalamt. Die Planung der Einstellungszahlen basiert auf einer ergänzend durchzuführenden mittelfristigen Planung (auf der Basis einer Szenariotechnik). Die Behörden und Ämter planen ihren Nachwuchsbedarf mit einem entsprechenden zeitlichen Vorlauf für Rekrutierung und Ausbildung. Das Personalamt aggregiert die so ermittelten Einstellungszahlen und rekrutiert in entsprechendem Umfang Nachwuchskräfte. Das Personalamt und die Behörden schließen hierüber jährlich einen Kontrakt ab. Die hier dargestellten aggregierten Ergebnisse der langfristigen Planung fließen in die Entscheidung über die Ausbildungszahlen ein.</p> <p>In 2005 werden für die Gesamtverwaltung rund 60 Nachwuchskräfte für die</p>

	Ausbildung im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst eingestellt (3 Studiengruppen).
Pos. 8b:	Die relativ hohe Rekrutierung über den internen Arbeitsmarkt korrespondiert mit der in Pos. 6b ausgewiesenen nicht altersbedingten Fluktuation.
Pos. 8d:	Der jeweilige zeitliche Vorlauf für die Rekrutierung der Nachwuchskräfte im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst beträgt vier Jahre. (Ausbildungsdauer drei Jahre, zeitlicher Vorlauf für die Rekrutierung ein Jahr).
Pos. 9:	<p>Die hohen Personalabgänge im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst der Fachbehörden (6a und 6b) verbunden mit einer geringen Nachbesetzung der Stellen (8a bis 8c) verursachen bei dieser Prognose ab 2007 einen hohen - nicht gedeckten - Personalbedarf. Im Planungszeitraum summiert sich dieser auf 398 Vollkräfte auf (im Jahresdurchschnitt sind dies rund 50 Vollkräfte; dies entspräche ca. 2-3 Studiengruppen pro Jahr).</p> <p>Im Bereich der parallel zu betrachtenden Planungsergebnisse der Bezirksverwaltung ergeben sich für diese Plangruppe im zeitlichen Verlauf keine weiteren Effekte.</p>

Position	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Bezirksämter, Fachbehörden								
2	Plangruppe:	höherer allgemeiner Verwaltungsdienst								
3	Jahr	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
		Ist	Plan							
4	Soll (Bruttopersonalbedarf in Stellen laut Verwaltungsgliederungsplan) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	1.208	1.206	1.203	1.197	1.188	1.183	1.177	1.172	1.167
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		-1	-1	-2	-4	-1	-2	-1	-1
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		0	-2	-4	-4	-3	-4	-3	-4
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	98,8%	98,8%	98,8%	98,8%	98,8%	98,8%	98,8%	98,8%	98,8%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	1.223	1.150	1.150	1.147	1.147	1.137	1.146	1.137	1.137
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-44	-44	-40	-29	-45	-31	-41	-37
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche nicht altersbedingte Abgänge		-29	-24	-26	-26	-25	-24	-24	-24
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	1.207,9	1.136,4	1.136,1	1.133,1	1.133,1	1.123,2	1.132,1	1.123,2	1.123,2
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettobedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0,0	70,1	67,0	63,6	55,0	60,2	44,7	49,0	43,4
7b	Nettobedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	71	68	64	56	61	45	50	44
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	68	63	55	60	64	56	61	56
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		20	20	20	20	20	20	20	20
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		41	39	29	33	40	32	38	32
8c	Externe Einstellungen		7	4	6	7	4	4	3	4
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	7	3	7	4	7	2	2	1	2
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften ((Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5; bzw. wenn Pos. 7b<0, (Pos. 7b + Pos.8) x Pos. 5)	0	3	5	9	-4	-3	-11	-11	-12

Abbildung C.6-9: Höherer allgemeiner Verwaltungsdienst der Bezirksämter und Fachbehörden

Bezirksämter und Fachbehörden (gesamt): Höherer allgemeiner Verwaltungsdienst
Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2005 - 2012

Pos. 1:	Die Stellen- und Bedarfsentwicklung im Funktionsbereich des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes werden für Bezirksämter und Fachbehörden zusammen abgebildet, da in den Bezirken nur ca. 6 v.H. der Beschäftigten des höheren Dienstes arbeiten und diese Berufsgruppe auch in den Bezirken von der Verwaltungsreform nicht in besonderem Umfang betroffen ist.
Pos. 4:	Zur Ermittlung des Brutto-Personalbedarfs wurden die Berufsgruppenschlüssel für Bürofachkräfte (781), Leitende und administrativ entscheidende Verwaltungsfachleute (762) und Datenverarbeitungsfachleute (774) ausgewertet.
Pos. 5	Der ausgewiesene Beschäftigungsumfang beruht auf Erfahrungswerten der Behörden und Ämter.
Pos. 6a + 6b:	Bei der Ermittlung der altersbedingten Fluktuation wurde ein rechnerisches Ausscheidensalter von 63 Jahren zugrunde gelegt („Variante 63“). Durch Personalabgänge (6a und 6b) wird der Personalbestand jährlich bis zu ca. 6 v.H. verringert. Im gesamten Planungszeitraum bis 2012 werden bezogen auf das Ausgangsjahr ca. 25 v.H. Personen altersbedingt ausscheiden, die sonstige Fluktuation summiert sich auf 16 v.H.
Pos. 8:	Es werden drei unterschiedliche Rekrutierungsstrategien dargestellt: <ul style="list-style-type: none"> • Der Regelzugang, d. h. die Rekrutierung erfolgt für Nachwuchskräfte im höheren allgemeinen Verwaltungsdienst (Pos. 8a) mit einer wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Vorbildung über ein Wirtschaftsreferendariat und für Juristinnen und Juristen über eine 18-monatige Einführungszeit. Des Weiteren werden Nachwuchskräfte mit einer wirtschaftswissenschaftlichen und/oder IuK-technischen Ausrichtung als IuK-Trainees eingestellt. • Die Rekrutierung aus anderen Bereichen der Verwaltung, sog. interne Mobilität (Pos. 8b). • Die Rekrutierung von Externen, sog. Seiteneinsteigern (Pos. 8c).
Pos. 8a:	Die Verantwortung für die Einstellung in die Ausbildung übernimmt für die Wirtschaftsreferendarinnen/-referendare und die Juristinnen/Juristen das Personalamt, für die IuK-Trainees die Finanzbehörde. In 2005 werden insgesamt rund 20 Nachwuchskräfte eingestellt.
Pos. 8b:	Die hier ausgewiesene Rekrutierung über interne Mobilität korrespondiert nicht mit der in Position 6b abgebildeten Fluktuation.
Pos. 8d:	Der jeweilige zeitliche Vorlauf für die Rekrutierung der Nachwuchskräfte im höheren allgemeinen Verwaltungsdienst liegt zwischen 1,5 und 3,5 Jahren.
Pos. 9:	Die bisherigen Rekrutierungsstrategien führen in der ersten Hälfte des Planungszeitraums zu einer zunächst leichten Unterdeckung und in der zweiten Hälfte zu einer leichten Überdeckung.

Position	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Zusammenfassung - Behörden + Bezirksamter								
2	Plangruppe:	Soziale Berufe								
3	Jahr	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
		Ist	Plan							
4	Soll (Bruttopersonalbedarf in Stellen laut Verwaltungsgliederungsplan) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	2.493	2.504	2.476	2.486	2.493	2.497	2.500	2.503	2.506
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		11	-28	10	7	4	3	3	3
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	85,7%	85,7%	85,7%	85,7%	85,7%	85,7%	85,7%	85,7%	85,7%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	2.910	2.840	2.787	2.716	2.664	2.609	2.548	2.492	2.398
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-33	-51	-80	-68	-61	-79	-88	-97
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche nicht altersbedingte Abgänge		-37	-34	-34	-31	-33	-27	-23	-25
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	2.493,0	2.433,9	2.388,5	2.327,6	2.283,0	2.235,9	2.183,6	2.135,6	2.055,1
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettobedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0,0	70,1	87,5	158,4	210,0	261,1	316,4	367,4	450,9
7b	Nettobedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	82	102	185	245	305	369	429	526
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	32	43	47	39	45	55	28	26
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften									
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		24	26	26	25	26	30	22	18
8c	Externe Einstellungen		8	17	21	14	19	25	6	8
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf									
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften ((Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5; bzw. wenn Pos. 7b<0, (Pos. 7b + Pos.8) x Pos. 5)	0	43	51	118	177	223	269	343	429

Abbildung C.6-10: Soziale Berufe

Bezirksämter und Fachbehörden (gesamt): Soziale Berufe**Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2005 - 2012**

Pos. 2:	Berufskategorie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Erzieherinnen und Erzieher: AB-Schl. 861, 862, 864. Berücksichtigt wurden die Personen, die tatsächlich in Funktionen der sozialen Berufe tätig sind.
Pos 4:	Angaben der beteiligten Behörden und Bezirksämter Zu berücksichtigen ist, dass in dieser Position Stellen enthalten sind, die im Verwaltungsgliederungsplan ausgewiesen, jedoch nicht ausfinanziert und dauerhaft zu bewirtschaften sind (schätzungsweise bis 5% der Stellen).
Pos. 4a:	<p>Die beigefügte Planung berücksichtigt die Veränderungen die sich durch den Ausbau der Ganztagschulen und der Neukonzeption der Vorschulklassen ergeben. Es wird davon ausgegangen, dass zum Schuljahr 2005/06 250 Vorschulklassen eingerichtet werden. Die weitere Entwicklung ist abhängig vom Anmeldeverhalten der Eltern und zu den politischen Entscheidungen in Bezug auf die Veränderungen des Stellenbestandes.</p> <p>Die Stellenzahl für Erzieherinnen und Erzieher im Bereich der BBS sind von 2005 auf die Jahre 2006-12 überrollt.</p> <p>Veränderungen struktureller Art, z.B. durch Aufgabenverlagerungen im Rahmen der angestrebten Entflechtung aus der BSF sind nicht berücksichtigt.</p> <p>Im Jahr 2005 findet durch Aufgabentransfer aus der BSF in die Bezirksämter eine Stellenumschichtung bei den Sozialarbeiter/-innen statt (Fachstellenkonzept), die durch 1:1 Umsetzung keine Auswirkungen auf die Stellen insgesamt hat.</p> <p>Die kurz- und mittelfristige Entwicklung des LEB ist abhängig von seiner wirtschaftlichen Lage und den davon abgeleiteten Entscheidungen der Aufsicht führenden Behörde und beruht somit auf hypothetischen Annahmen bzgl. des Personalbedarfs.</p> <p>Für Eingliederungshilfen im Bereich des Gesundheitsamtes wird ein Aufgabenzuwachs prognostiziert.</p>
Pos. 5	Der Teilzeitfaktor für 2004 ist rechnerisch ermittelt. Der Teilzeitfaktor variiert bei den beteiligten Behörden zwischen 69 % und 100 %. Überwiegend wird von einem konstanten Teilzeitfaktor ausgegangen (Ausnahme: BBS für Sozialpädagogen/-innen, BA-Altona, BA-Bergedorf mit leichten Anstiegen). In der Zusammenfassung wurde der rechnerisch ermittelte Teilzeitfaktor für 2004 auf die Jahre 2005-12 angewendet.
Pos. 8b:	Die Angaben basieren auf den Erfahrungen der letzten Jahre und antizipieren z.T. die mit der Einrichtung von PIA unterstützte Steigerung der internen Mobilität.
Pos. 9:	Durch altersbedingte und nicht altersbedingte Abgänge sowie Aufgabenzuwächse entsteht ein Nettopersonalbedarf, der sich im Prognosezeitraum aufbaut, da die Zahl der Einstellungen relativ gering ist. Überwiegend werden Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden (Pos. 8b) vorgenommen. Eine Erhöhung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges um 1 Prozentpunkt würde den nicht gedeckten Nettopersonalbedarf um 24 Vollkräfte im Jahr 2012 verringern.

Position	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Justizbehörde - Strafvollzugsamt								
2	Plangruppe:	Rechtvollstrecker, LA 814								
3	Jahr	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
		Ist	Plan							
4	Soll (Bruttopersonalbedarf in Stellen laut Verwaltungsgliederungsplan) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	1.117	1.117	1.117	1.117	1.117	1.117	1.117	1.117	1.117
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung									
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	103,1%	103,1%	103,1%	103,1%	103,1%	103,1%	103,1%	103,1%	103,1%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	1.083	1.045	1.067	1.066	1.033	1.001	992	1.000	996
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-13	-11	-14	-23	-22	-24	-17	-19
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche nicht altersbedingte Abgänge		-25	-25	-25	-25	-25	-25	-25	-25
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	1.117,0	1.077,4	1.100,1	1.099,0	1.065,0	1.032,0	1.022,8	1.031,0	1.026,9
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettobedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0,0	39,6	16,9	18,0	52,0	85,0	94,2	86,0	90,1
7b	Nettobedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	38	16	17	50	82	91	83	87
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	58	38	15	15	40	50	40	40
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		58	38	15	15	40	50	40	40
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		0	0	0	0	0	0	0	0
8c	Externe Einstellungen		0	0	0	0	0	0	0	0
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	38	15	15	40	50	40	40		
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften ((Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5; bzw. wenn Pos. 7b<0, (Pos. 7b + Pos.8) x Pos. 5)	0	-20	-22	2	37	44	43	45	49

Abbildung C.6-11: Rechtvollstrecker

Justizbehörde – Strafvollzugsamt: Rechtsvollstrecker**Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2005 - 2012**

Pos. 2:		nur mittlerer allgemeiner Vollzugsdienst beim Strafvollzug ohne mittlerer Werkdienst beim Strafvollzug und ohne vergleichbare Angestellte
Pos 4:		aufgrund der voraussichtlich bis Ende 2005 vollzogenen Verlagerung der Sozialtherapie sind hierzu derzeit keine Aussagen möglich. Darüber hinaus sind noch ca. 40 Planstellen wegen der Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu streichen. Wann und in welcher Weise das geschieht, hängt von der vorgenannten Neukonzeption der Sozialtherapie ab
Pos. 4a:		wie 4.
Pos. 5		Erfahrungsgemäß liegt die Anzahl der am Stichtag besetzten Stellen (Pos. 6) unter dem Soll (Pos. 4), so dass sich rechnerisch ein durchschnittlicher Beschäftigungsumfang von über 100 % ergibt, zumal der Anteil der Teilzeitbeschäftigten außerordentlich gering ist.
Pos. 6b:		langjähriger Mittelwert
Pos. 8a:		unter Berücksichtigung von Pos. 4 ist derzeit nur eine sehr grobe Planung möglich
Pos. 8b:		nicht möglich wegen fehlender Fachausbildung
Pos. 8c:		nur aus anderen Bundesländern möglich und daher nicht vorhersehbar, auch Pos. 4

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:
Jutta Schuppe (verantwortliche Redakteurin)
Wolfgang Crinius
Dr. Sabine Frisk
P.-Peter Jakobi

eMail:
blickpunkt@personalamt.hamburg.de

Layout:
Susanne Neugebauer

Druck:
Bahruth Druck & Medien GmbH
Gutenbergstraße 17
21465 Reinbek

Auflage:
2.000 Stück

Ausgabe:
9. Jahrgang, August 2005

Erscheinungsweise:
vierteljährlich

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.

