



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt

Aktuelles, Aktivitäten, Aussichten



blickpunkt personal

Personalbericht 2006

Band 2

Personalmanagementbericht





Dr. Volker Bonorden
Leiter Personalamt

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

seit dem Jahr 2000 veröffentlichen wir einen jährlichen Personalbericht, der relevante Strukturdaten für Managemententscheidungen beinhaltet. Im Zuge der weiteren Optimierung des zentralen Berichtswesens gibt es seit 2004 insofern eine Neuerung als es nunmehr jährlich einen zweibändigen Personalbericht mit dem Ziel gibt, damit den politischen und administrativen Entscheidungsträgern relevante Informationen für ein effektives HR-Management zur Verfügung zu stellen. Im Band II, dem Personalmanagementbericht, wird anhand wechselnder Schwerpunktthemen erläutert, welche personalstrategischen Ziele Senat und Behörden aus den Personalstrukturdaten (Band I) ableiten.

Für das diesjährige Schwerpunktthema Betriebliche Gesundheitsförderung bedeutet das beispielsweise, dass die Behörden und Ämter sich verstärkt auf das betriebliche Eingliederungsmanagement konzentrieren. Fehlzeitendaten sind dabei nur eine wichtige Kennzahl. Mit der vergleichenden Fehlzeitenanalyse in den Berufskategorien, die die hamburgische Verwaltung seit 2004 nutzt, steht mittlerweile ein funktionierendes Instrument zur Ressourcensteuerung und Ableitung strategischer Handlungsschwerpunkte für Betriebliche Gesundheitsförderung zur Verfügung.

Neben gesunden Beschäftigten ist deren Employability personalpolitisch eine Voraussetzung für das Funktionieren einer Verwaltung, vor allem einer Verwaltung in Veränderungsprozessen. Daher müssen wir die Mobilität für unsere Beschäftigten fördern, Veränderungsfähigkeit aber auch

mit Nachdruck verlangen. Das Thema Mobilität wurde im Personalbericht 2005 erstmals aufgegriffen. Die im diesjährigen Bericht vorgestellten Ansätze machen deutlich, welche Instrumente zur Verfügung stehen und welche Einflussfaktoren zur verstärkten Sensibilisierung gegenüber Mobilität beitragen.

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung ist dies wichtiger denn je. Im dritten Schwerpunktthema – Personalbedarfsplanung – wird sichtbar, welche strukturellen Veränderungen die Entwicklung der Altersstruktur auslösen. Nur eine langfristige Personalbedarfsplanung ermöglicht uns, diese Entwicklungen zu erkennen und ihnen rechtzeitig entgegenzuwirken.

Der vorliegende Band II ist das Produkt einer breit angelegten Diskussion personalpolitischer Fragestellungen und damit Teil eines kontinuierlichen Prozesses, und er gibt einen spannenden Einblick in das strategische Personalmanagement der hamburgischen Verwaltung!

Ihr

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. Spahn'. The signature is written in a cursive, flowing style.

Inhalt Personalmanagementbericht 2006

1	Einleitung	3
2	Schwerpunktthema Betriebliche Gesundheitsförderung	5
2.1	Betriebliches Eingliederungsmanagement gem. § 84 Abs. 2 SGB IX	6
2.2	Vergleichende Fehlzeitenanalyse – Stellungnahmen der Behörden und Ämter zu überdurchschnittlichen Fehlzeiten in relevanten Berufskategorien	11
2.3	Fazit.....	16
3	Schwerpunktthema Mobilität und Interner Arbeitsmarkt	18
3.1	Einleitung.....	18
3.2	Obligatorischer Planstellenwechsel für den höheren Dienst	20
3.3	Verwaltungsreform.....	22
3.4	Europaportal	25
4	Schwerpunktthema Personalbedarfsplanung (PBP)	27
4.1	Bisherige Berichterstattung	28
4.2	Planungsmethodik und Personalbedarfsplanungs-Matrix	29
4.3	Personalbedarfsplanung bis zum Jahr 2013	30
4.4	Ausblick.....	32
4.5	Darstellung ausgewählter Behördenplanungen	33

1 Einleitung

Seit 2004 berichtet die Freie und Hansestadt Hamburg (FHH) jährlich in ihrem Personalmanagementbericht über zentrale strategische Themen des Personalmanagements.

In diesen Prozess sind alle mit Personalmanagement befassten Funktionsebenen einbezogen. Im Berichtsjahr 2005 haben die Personalentwicklerinnen und Personalentwickler nach 2004 zum zweiten Mal gemeinsam mit den PersonalControllerinnen und PersonalControllern der Behörden und Ämter einen Vorschlag zu den strategischen Handlungsfeldern des Personalmanagements erarbeitet. Dieser Vorschlag wurde dem Gesprächsforum Personalmanagement (GFP) vorgelegt. Das Staatsrätekollegium hat im Herbst 2005 im Rahmen der Personalstrategischen Staatsräterunde (PSR) die Ergebnisse des vergangenen Jahres diskutiert und auf dieser Basis die Themen des Personalmanagementberichts 2006 festgelegt.

Dem Personalmanagementbericht liegen folgende Fragen zugrunde:

- Welchen Beitrag leistet das Personalmanagement für die Umsetzung der fachlichen und politischen Strategien der FHH?
- Wie greift die FHH die Herausforderungen im Personalmanagement auf bzw. welche Schlussfolgerungen sind von den Behörden und Ämtern zu ziehen?

Durch die fortlaufende und wechselseitige Auseinandersetzung mit diesen Fragen wird der Strategieentwicklungsprozess im Sinne eines Regelkreises zu einem lebendigen Prozess. Die Ergebnisse und Erkenntnisse des Jahres 2005 finden im vorliegenden Personalmanagementbericht 2006 ihren Niederschlag. Gleichzeitig wird mit der nächsten gemeinsamen Strategiesitzung der Personalentwicklerinnen und Personalentwickler und der PersonalControllerinnen und PersonalController im Juni 2006 ein neuer Kreislauf für den Personalmanagementbericht 2007 in Gang gesetzt.

Im Personalmanagementbericht 2004 wurde erstmalig das neue Berichtswesen vorgestellt. Ferner wurde das Thema „Betriebliche Gesundheitsförderung“ mit dem Schwerpunkt „Fehlzeiten“ aus dem Personalbericht 2003 aufgegriffen und qualitativ weiter entwickelt. Dabei ging es für die Behörden und Ämter insbesondere um die Entwicklung von Standards beim Umgang mit Fehlzeiten und den Aufbau einer behördlichen Berichterstattung. Von besonderem Interesse waren Aktivitäten im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung, wenn beispielsweise in einzelnen Berufskategorien überdurchschnittliche Fehlzeiten im Vergleich zum Vorjahr aufgetreten waren.

Nach Auswertung der Berichtsergebnisse zeigte sich allerdings, dass Analysen für Berufskategorien, die in den Behörden und Ämtern zahlenmäßig nur gering vertreten sind, nicht zu strategisch relevanten Aussagen führen. Die Aussagefähigkeit der Ergebnisse konnte im Personalmanagementbericht 2005 durch die Einführung von Relevanzkriterien erhöht werden. Dieses Vorgehen wird auch für den Personalmanagementbericht 2006 beibehalten. Näheres ist unter dem Schwerpunkt Betriebliche Gesundheitsförderung im **Abschnitt 2** erläutert. Der diesjährige Bericht erweitert diesen Schwerpunkt um das Thema Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM).

Das Thema „Mobilität und Interner Arbeitsmarkt“ wurde erstmals für den Personalmanagementbericht 2005 als strategisches Handlungsfeld aufbereitet. Dabei wurde anhand einer Definition von Mobilität und der Unterscheidung von „Mobilität im engeren“ und „Mobilität im weiteren Sinne“ die Basis für die Entwicklung einer Kennzahl zur Messung zwischenbehördlicher Personalwechsel geschaffen. Der Bericht 2005 hatte auch deutlich gemacht, dass in der hamburgischen Verwaltung der Förderung von Mobilität bereits seit vielen Jahren ein hoher Stellenwert zukommt. Das „Projekt Interner Arbeitsmarkt

(PIA)“ und nicht zuletzt die vielen behördenspezifischen Projekte zur Förderung der Mobilität werden in diesem Zusammenhang auch weiterhin eine wichtige Rolle spielen.

Gleichzeitig wurde anhand der Vertiefung des Themas in den sieben Handlungsfeldern des Personalmanagements¹ deutlich, wo sich die FHH weiter entwickeln muss, um den wachsenden Anforderungen an die Flexibilität und Mobilität der Beschäftigten gerecht zu werden.

In **Abschnitt 3** dieses Berichts wird das Thema „Mobilität und Interner Arbeitsmarkt“ erneut aufgegriffen. Nach ausführlicher Berichterstattung im Vorjahr soll nun der Blick durch die Fokussierung auf wenige Vorhaben vertieft werden.

Das Thema Personalbedarfsplanung begleitet die hamburgische Verwaltung seit den Anfängen des Personalberichtswesens. Es wurde seitdem stetig weiter entwickelt und auf weitere Berufsgruppen ausgedehnt. Strategische Herausforderungen für das Personalmanagement sind auf der einen Seite die prognostizierte „Demografische Lücke“ durch mittelfristig massive altersbedingte Abgänge sowie auf der anderen Seite die künftige Aufgabenentwicklung in einer sich verändernden Verwaltungslandschaft. In diesem Jahr wird der Schwerpunkt erstmals im Berichtsteil **Personalmanagementbericht** und nicht wie in den früheren Personalberichten im **Personalstrukturbericht** dargestellt. Damit soll untermauert werden, dass sich der Schwerpunkt der Personalbedarfsplanung zu einer strategischen und handlungsorientierten Frage entwickelt hat.

Flankiert wird die Personalbedarfsplanung der Berufsgruppen der FHH seit 2004 durch eine einheitliche Darstellung im Personalbericht mit einem einheitlichen Planungshorizont von acht Jahren. Die Planungshoheit verbleibt dabei in den Behörden und Ämtern.

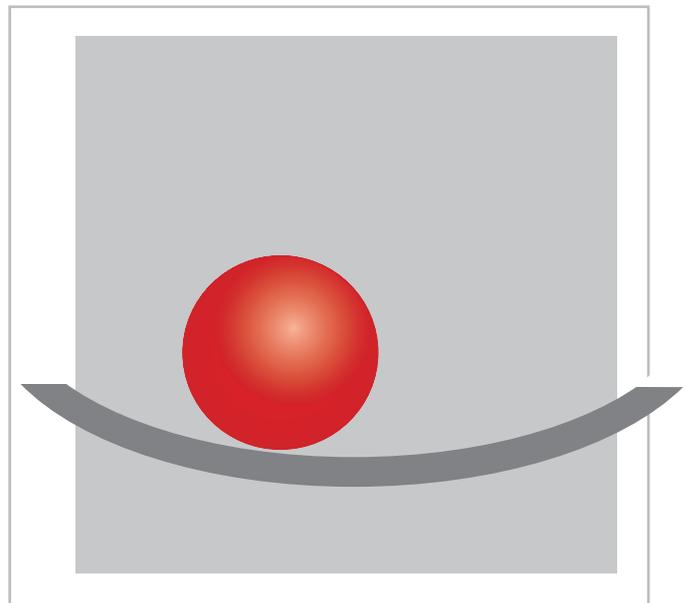
Die in die Planung einzubeziehenden Berufsgruppen werden im **Personalmanagementbericht 2006** weiter ergänzt: Nachdem im **Personalmanagementbericht 2005** bereits erstmals die Sozialen Berufe und der Strafvollzug in die Planung einbezogen wurden, werden in diesem Bericht im **Abschnitt 4** erstmals die Technischen Berufe sowie die Rechtspflegerschaft der Justizbehörde dargestellt.

¹ Dies sind: Personalgewinnung und Ausbildung, Systematische Führungskräfteauswahl und -entwicklung, Kommunikationsfähigkeit der Beschäftigten, Employabilität - Förderung der Lern- und Veränderungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Flexible Arbeitsorganisation, Arbeitsformen und -zeiten, Professionalisierung/ Steuerungsfähigkeit des Personalmanagements, Personalplanung. Vgl. dazu insbesondere den Personalmanagementbericht 2004, Download unter: <http://fhh.hamburg.de/stadt/Aktuell/behoerden/personalamt/service/publikationen-und-formulare/personalberichtswesen.html>

2 Schwerpunktthema Betriebliche Gesundheitsförderung

Betriebliche Gesundheitsförderung ist seit einigen Jahren ein Schwerpunktthema des Personalmanagements. In den vorausgegangenen Diskussionen zum Personalmanagementbericht 2006 fiel deshalb die Entscheidung, Betriebliche Gesundheitsförderung als ein Schwerpunktthema des Berichts aufzunehmen, eindeutig aus. Dies hat sicherlich mit dem gestiegenen Bewusstsein zu tun, dass krankheitsbedingte Fehlzeiten die Leistungsfähigkeit und Aufgabenerfüllung der Organisation nachhaltig negativ beeinflussen. Aber zunehmend werden auch Bezüge von Betrieblicher Gesundheitsförderung zu anderen Handlungsfeldern des Personalmanagements – unabhängig von der Fehlzeitendiskussion – deutlicher.

Eine enge Verknüpfung gibt es z.B. zum Handlungsfeld *Employability*: Steigende Anforderungen an die Mobilität und Flexibilität der Beschäftigten haben auch steigende Anforderungen an die physische und psychische Belastbarkeit zur Folge. Wenn im Rahmen aufgabenkritischer Prozesse Beschäftigte strukturell mobil werden, gibt es durch den Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen im Grundsatz eine hohe Sicherheit vor existenziellen Sorgen. Dennoch wird auch der Verlust eines vertrauten Arbeitsplatzes/-umfeldes und eines langfristig planbaren Berufsverlaufs von vielen betroffenen Beschäftigten als stark belastend erlebt. Eine gezielte Unterstützung und Stabilisierung während der Veränderungen dient dabei sowohl der Gesunderhaltung der einzelnen Beschäftigten – und ist zentrale Voraussetzung für ihre Vermittlungsfähigkeit – als auch der Funktionalität der Organisation hamburgische Verwaltung insgesamt. Eine erhöhte Employability aller Beschäftigten trägt entscheidend zu der notwendigen Flexibilität für zukünftige Modernisierungsprozesse der Verwaltung bei. In Bereichen, in denen Betriebliche Gesundheitsförderung gelebte Kultur ist, werden diese Zusammenhänge in Planungsprozessen von allen Akteuren berücksichtigt und aufgegriffen.



Betriebliche Gesundheitsförderung in der hamburgischen Verwaltung

Ein weiterer Zusammenhang wird zum Handlungsfeld *Professionalisierung/Steuerungsfähigkeit des Personalmanagements* sichtbar: Durch die demografische Entwicklung wird das Durchschnittsalter der Beschäftigten insgesamt weiter ansteigen. Durch die im Personalbedarfsplanungsprozess hinterlegten Szenarien wird deutlich, dass sich der Anstieg des Durchschnittsalters nicht in allen Berufsgruppen gleichermaßen auswirken wird. Jedoch lassen sich einzelne Berufsgruppen identifizieren, in denen durch eine ungünstige Altersstruktur einerseits und Nachwuchskräftemangel andererseits bereits heute kritische Werte erreicht werden. Durch die Erhöhung der Lebensarbeitszeit bekommen präventive Ansätze der Betrieblichen Gesundheitsförderung zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit und zur konsequenteren Nutzung von Gesundheitsressourcen einen weiter wachsenden Stellenwert.

Ein wichtiger Impuls für präventive Ansätze ist in diesem Zusammenhang auch das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Die gesetzlich verankerte Präventionsverpflichtung des Arbeitgebers bezieht sich auf langzeiterkrankte Beschäftigte. Vor dem Hintergrund einer älter werdenden Belegschaft wird BEM ein wesentliches Instrument sein, um gerade ältere Beschäftigte, die in höherem Maße als jüngere von chronischen Erkrankungen betroffen sind, in der Gesunderhaltung und -stabilisierung zu unterstützen.

2.1 Betriebliches Eingliederungsmanagement gem. § 84 Abs. 2 SGB IX

Die Erarbeitung von Strukturen für BEM war und ist ein thematischer Schwerpunkt Betrieblicher Gesundheitsförderung. Mit dem § 84 Abs. 2 SGB IX wird der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, bei mehr als sechswöchiger Arbeitsunfähigkeit (ununterbrochen oder aufsummiert) von Beschäftigten innerhalb der letzten zwölf Monate tätig zu werden. Er hat zu klären, welche Möglichkeiten es gibt, um akute Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. Übergeordnetes Ziel ist der Erhalt des Arbeitsplatzes. Daher wurde diese Präventionsverpflichtung im SGB IX verankert, gleichwohl gilt sie gegenüber allen Beschäftigten und nicht nur gegenüber schwerbehinderten Menschen bzw. Gleichgestellten, die ansonsten Zielgruppe des SGB IX sind.

2.1.1 Handlungsrahmen

Der Gesetzgeber hat nicht konkretisiert, wie ein solches Präventionsangebot auszugestalten ist, der Begriff „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ verweist aber deutlich auf ein strukturiertes Vorgehen. Experten- und Strategiekreis Betriebliche Gesundheitsförderung² haben deshalb 2005 in Abstimmung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände einen Handlungsrahmen für die Umsetzung in der hamburgischen Verwaltung entwickelt³ und Eckpunkte für ein regelhaftes Verfahren zur Umsetzung beschrieben. Dazu gehört z.B. auch die Umrechnung der im Gesetz genannten *sechs Wochen* krankheitsbedingter Abwesenheit in 30 Arbeitstage. Dies entspricht den Erhebungsgrundlagen der Fehlzeitenstatistik in der hamburgischen Verwaltung.

Diese Eckpunkte sind auf relativ hohem Abstraktionsniveau formuliert, um den unterschiedlichen organisationalen Rahmenbedingungen und Abläufen aller Behörden und Ämter innerhalb der hamburgischen Verwaltung gerecht zu werden. Außerdem ist durch die Formulierung im Gesetz „Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind“ eine ausgesprochen heterogene Zielgruppe gebildet worden. Die Präventionsverpflichtung gilt genauso gegenüber Langzeiterkrankten, die aufgrund einer schweren Erkrankung dauerhaft fehlen, wie auch gegenüber Beschäftigten, die im Verlauf von zwölf Kalendermonaten durch mehrere – auch von einander unabhängige – Kurzzeiterkrankungen arbeitsunfähig waren. Eine Grundregel für den Erfolg von gesundheitsförderlichen Maßnahmen ist die Entwicklung zielgruppenspezifischer Angebote. Hinter krankheitsbedingten Fehlzeiten von mehr als 30 Arbeitstagen können allerdings völlig unterschiedliche Phänomene liegen. BEM muss daher so angelegt werden, dass den einzelnen Beschäftigten individuell passende Angebote gemacht werden können. Standardisierungen für die Umsetzung des § 84 Abs. 2 SGB IX können sich also nur auf ein Verfahren, nicht aber auf den konkreten Umgang mit einzelnen Beschäftigten beziehen. Hier werden nur individuelle Lösungen zur Unterstützung von Gesundung, Wiedereingliederung und dauerhafter Stabilisierung im Arbeitsprozess führen (Case Management).

Strategie- und Expertenkreis haben deshalb vorgeschlagen, dass sich Behörden und Ämter auf klare Regeln einigen, wer für das BEM und die mit der Interessenvertretung zu vereinbarenden Maßnahmen verantwortlich ist und ab wann und wie mit Langzeiterkrankten Kontakt aufgenommen werden soll.

² Strategie- und Expertenkreis Betriebliche Gesundheitsförderung in der hamburgischen Verwaltung sind überbehördlich zusammengesetzte Gremien. Im Strategiekreis sitzen hochrangige Personalentscheidende aus den Fachbehörden und Bezirksamtern und Vertreter der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände. Im Expertenkreis arbeiten Funktionsträgerinnen und -träger aus den verschiedenen beteiligten Disziplinen (Personalentwicklung, Personalcontrolling, Arbeitsmedizin, Sucht- und Sozialberatung etc.) zusammen.

³ „Standards im Umgang mit Langzeiterkrankten“ als Download im Internet: <http://fhh.hamburg.de/stadt/Aktuell/behoerden/personalamt/service/publikationen-und-formulare/betriebliche-gesundheitsfoerderung.html>

Im Grundsatz gilt die Erkenntnis aus der Arbeitsmedizin, dass die Gefahr einer Chronifizierung und des dauerhaften Ausfalls steigt, je länger der Kontakt zwischen Betrieb und Erkrankten unterbrochen ist. Dies gilt nicht für alle Erkrankungsarten gleichermaßen. Für Rückenerkrankungen gibt es dazu aber bereits viele Erfahrungswerte und als Reaktion darauf bereits seit einigen Jahren in Unternehmen spezielle Wiedereingliederungsmaßnahmen am Arbeitsplatz. Auch für einige psychische Belastungen ist der verlässliche Kontakt zur Arbeitswelt ein deutlicher Stabilitätsfaktor für die Gesundung, während fehlender Kontakt die Gefahr von Stigmatisierungen und Hürden für den Wiedereinstieg deutlich erhöht. Völlig anders gelagert können Fälle sein, in denen Beschäftigte krankheitsbedingte Fehlzeiten von mehr als 30 Arbeitstagen aufweisen, die nicht im Zusammenhang mit einer oder zwei längerfristigen Erkrankungen stehen. Aber auch wenn durch häufiges krankheitsbedingtes Fehlen im Verlauf von zwölf Monaten Fehlzeiten von mehr als 30 Arbeitstagen aufsummiert werden, greift die gesetzliche Präventionsverpflichtung des Arbeitgebers und Dienstherrn. Hier kommen Hintergründe wie z.B. chronische Krankheiten mit schwankender Arbeitsfähigkeit, überarbeitungsbedingte Erkrankungen, demotivational bedingte Faktoren etc. in Betracht.

Ziel aller Aktivitäten ist – unabhängig davon, ob es sich um eine Langzeit- oder mehrere Kurzzeiterkrankungen handelt – möglichst früh mit den Erkrankten in Kontakt zu kommen bzw. zu bleiben, um betrieblich beeinflussbare Faktoren für die Genesung bzw. Stabilisierung zu nutzen und Chronifizierungen zu vermeiden.

Die Durchführung eines Verfahrens nach § 84 Abs. 2 SGB IX ist für die Beschäftigten freiwillig. Die Verpflichtung des Dienstherrn aus § 84 Abs. 2 SGB IX korrespondiert bei Beamtinnen und Beamten jedoch mit der Gesunderhaltungspflicht und den sich hieraus ergebenden Mitwirkungspflichten.

Geleitet u.a. von diesen Überlegungen haben sich Experten- und Strategiekreis auf folgende Eckpunkte verständigt:

- Die Personalabteilung prüft monatlich durch elektronische Auswertungen, welche Beschäftigte unter die Präventionspflicht gem. § 84 Abs. 2 SGB IX fallen und informiert die direkten Vorgesetzten dieser Beschäftigten.
- Vorgesetzte, Personalabteilung und der Personalrat bzw. eine von ihm benannte Vertretung klären, wer für ein persönliches und vertrauliches Gespräch mit der/dem Langzeiterkrankten am besten geeignet ist. Zur Unterstützung/Beratung kommen hierbei der Betriebsarzt/Arbeitsmedizinischer Dienst, die Sucht-/Sozialberatung, der Personalrat und bei schwerbehinderten Menschen bzw. Gleichgestellten die Schwerbehindertenvertretung sowie zusätzlich die Personalentwicklung, die Personalabteilung oder Kolleginnen und Kollegen in Frage.
- Die/der Langzeiterkrankte wird über Beratungsangebote informiert.
- Den Erstkontakt stellen grundsätzlich die Vorgesetzten her. Sie klären dabei, ob die/der Beschäftigte mit einem Eingliederungsgespräch und mit der entsprechenden Information an Personalabteilung, Personalrat und ggf. Schwerbehindertenvertretung einverstanden ist. Ein solches Gespräch hat das Ziel, konkrete Maßnahmen zur Eingliederung miteinander zu verabreden. Diese werden in der Personalakte dokumentiert und der Personalabteilung zur weiteren Veranlassung übermittelt. Ist die/der Beschäftigte nicht bereit, ein Eingliederungsgespräch zu führen, so ist das Verfahren an dieser Stelle beendet. Sie/er wird über die weiterhin bestehende Möglichkeit zur vertraulichen Beratung bei o.g. Stellen informiert.

Diese Eckpunkte bilden einen Handlungsrahmen, der an die konkreten Anforderungen und Bedingungen vor Ort angepasst und hinsichtlich der Verfahrensausgestaltung weiter konkretisiert werden muss. Das Personalamt arbeitet zurzeit an einem Leitfaden, in dem weitere Hilfestellungen und ergänzende Hinweise zur Einführung und Umsetzung gegeben werden sollen. Darin sollen auch die Fragen, die im Rahmen der bisherigen Entwicklung und Abstimmung behördeninterner Verfahren entstanden

sind, aufgegriffen werden. Im Folgenden werden beispielhaft einige Verfahren aus Fachbehörden und Ämtern vorgestellt. Diese konzipierten und z.T. schon begonnenen Verfahren können sich durch die praktischen Erfahrungen vor Ort und die ergänzenden Hinweise im Leitfaden in Teilen noch verändern und anpassen.

2.1.2 Beispiele für konkretisierte und abgestimmte Verfahren aus den Behörden und Ämtern

(1) Behörde für Inneres – Amt A –

In Anwendung und Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen und unter Berücksichtigung der Vorgaben des Personalamtes entstand für die Beschäftigten des – Amtes A – ein Handlungskonzept zum BEM, das am 16.12.2005 in Kraft trat. Entwickelt wurde ein ablauforientiertes Konzept mit eindeutiger Verantwortungszuordnung. Das Konzept gibt den Rahmen vor, in dem die jeweils Beteiligten eine vom Einzelfall abhängige Lösung erarbeiten.

Koordiniert werden alle Verfahrensschritte vom Referat Personalmanagement. So kann die dort vorhandene Sachkompetenz genutzt werden, um die betroffenen Vorgesetzten zu unterstützen. Die Koordinierung durch das Referat *Personalmanagement* eröffnet außerdem die Möglichkeit, bei erkennbarem Konfliktpotential zwischen Vorgesetztem und Erkranktem, den Erstkontakt zum Langzeiterkrankten in Abstimmung mit dem Vorgesetzten auf eine andere Person zu übertragen.

1. Ausgangspunkt des Verfahrens ist die Auswertung der Fehlzeiten aus PAISY.
2. Die/der Vorgesetzte wird vom Referat Personalmanagement schriftlich über die Fehlzeiten informiert.
3. Sie/er nimmt möglichst zeitnah einen ersten Kontakt zur/zum Beschäftigten auf. Ziel dieses ersten Kontaktes ist es, die Beschäftigte/den Beschäftigten zur Mitwirkung an einem BEM zu bewegen und bei Bedarf ihre/seine Zustimmung zur Beteiligung weiterer Stellen zu erlangen.
4. Das Ergebnis des ersten Kontaktes wird protokolliert und dem Referat Personalmanagement zur Koordinierung der weiteren Schritte übermittelt.
5. Personalrat und ggf. Schwerbehindertenvertretung werden informiert.
6. Nach Abschluss der Beratungen werden die vereinbarten Eingliederungsmaßnahmen in einem Protokoll festgehalten.
7. Die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen wird vom Referat Personalmanagement organisiert und koordiniert.
8. Die Maßnahmen werden einem Controlling unterzogen.

Von entscheidender Bedeutung für den Erfolg des BEM wird es sein, betroffene Beschäftigte zur Mitwirkung zu bewegen, auch wenn ihnen die Regelungen des § 84 Abs. 2 SGB IX direkt keine Pflichten auferlegen. Ein für alle Beschäftigten einheitliches Vorgehen kann, als Akzeptanz fördernde Maßnahme, dazu beitragen, dieses Ziel zu erreichen.

(2) Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz

Zum 1.5.2006 wurden die ehemalige Behörde für Soziales und Familie (BSF) und das Amt für Gesundheit und Verbraucherschutz (Amt G) der Behörde für Wissenschaft und Gesundheit (BWG) zusammengeführt. Beide Bereiche haben parallel zwei Verfahren entwickelt, die künftig nebeneinander bestehen. Nach einjähriger Laufzeit werden beide Verfahren ausgewertet und ggf. angepasst.

(2.1) Ehemalige BSF

Die Abteilung Organisations- und Personalmanagement der damaligen BSF hat ein Verfahren zur

Umsetzung von BEM entwickelt und mit dem Personalrat und der Vertrauensperson der Schwerbehinderten abgestimmt. Danach identifiziert das Personalreferat monatlich die Beschäftigten, die die Voraussetzungen des § 84 Abs. 2 SGB IX erfüllen. Diesen wird schriftlich die Teilnahme am BEM angeboten. Die bzw. der Betroffene kann sich bei Bedarf mit der Interessenvertretung oder anderen Ansprechpersonen auf das Verfahren vorbereiten.

In einem Erstkontakt – im Regelfall mit der/dem Vorgesetzten – wird zunächst geklärt, ob es für den Arbeitgeber und Dienstherrn Möglichkeiten gibt, bei der Überwindung der Krankheit bzw. dem Wiedereinstieg in die Arbeit behilflich zu sein. Thematisiert werden können z.B. Erleichterungen im Arbeitsalltag, mögliche Stressfaktoren, Störungen in den Arbeitsbeziehungen, Unter- und Überforderung im Aufgabengebiet sowie die Inanspruchnahme der Sozialberatung (Reha-Maßnahme, stufenweise Wiedereingliederung etc.). Es wird Unterschiede bei der Auswahl der Gesprächsschwerpunkte geben in Abhängigkeit zur Krankheit selbst: Eine psychische Erkrankung ist sicher anders zu bewerten als die Heilung eines Beinbruchs mit klarer Diagnose und kalkulierbarem Therapieverlauf.

Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, das erste Gespräch zunächst mit einer anderen Ansprechperson als der/dem Vorgesetzten zu führen (z.B. bei mit Konflikten belasteten Arbeitsbeziehungen) oder Dritte in das Erstgespräch einzubeziehen. Sollte in dem Gespräch deutlich werden, dass psychosoziale Ursachen der Arbeitsunfähigkeit zu Grunde liegen, wird die Einbeziehung der Sozial- und Suchtberatung angestrebt.

(2.2) Amt für Gesundheit und Verbraucherschutz

Im Amt für Gesundheit und Verbraucherschutz der damaligen Behörde für Wissenschaft und Gesundheit werden Kolleginnen und Kollegen bei Arbeitsunfähigkeit, die mehr als 30 Arbeitstage in den vergangenen zwölf Monaten andauerte, ab dem 1. Februar 2006 mit dem Instrument BEM unterstützt. Das Hilfsangebot sieht ein geregeltes Verfahren vor, bei dem der/die betroffene Beschäftigte zusammen mit einer BEM-Beraterin oder einem BEM-Berater einen Eingliederungsplan erarbeitet. So soll die Rückkehr an den Arbeitsplatz ermöglicht werden. Das Verfahren ist für ein Jahr auf Probe angesetzt. Geplant ist weiterhin, die Erfahrungen anschließend in einer Dienstvereinbarung festzuschreiben.

Die Teilnahme an einem Eingliederungsmanagement ist für die/den Betroffene/n freiwillig. Auslöser ist die Meldung aus PAISY, die das Personalmanagement darauf aufmerksam macht, dass der Zeitraum 30 Arbeitstage überschritten wurde. Die Personalsachbearbeitung versendet ein Anschreiben an Betroffene mit einem BEM-Angebot, das sie mit einem vorbereiteten Antwortschreiben annehmen oder ablehnen können. Im positiven Fall wird dann u.a. gemeinsam geklärt, ob weitere Stellen zu beteiligen sind. Das können der Vorgesetzte, der Arbeitsmedizinische Dienst (AMD), der Schwerbehindertenvertreter aber auch externe Serviceeinrichtungen oder das Integrationsamt sein. Die Beteiligten erarbeiten einen Eingliederungsplan mit dem Ziel, dass die/der Beschäftigte den Arbeitsplatz wieder in vollem Umfang einnehmen kann. Der BEM-Berater ist erste Anlaufstelle für die/den Betroffenen. Er ist Experte für das nun folgende Verfahren. Er koordiniert die Verfahrensschritte, führt die Gespräche, beteiligt Dritte, unterstützt die/den Beschäftigten bei ihren/seinen Vorhaben und behält die Ergebnisse im Fokus. Er bildet auch die Schnittstelle zum AK Gesundheit, der das „Verfahren auf Probe“ begleitet. Diese Aufgabe übernimmt im Amt G der Sozial- und Suchtberater. Er wird diese Aufgabe in Zusammenarbeit mit einer Kollegin übernehmen, damit auch eine Ansprechpartnerin die Beschäftigten bei besonderen Anliegen unterstützen kann.

Es gab einige Punkte, die sich nur sehr schwer innerhalb des Verfahrens einbringen ließen. Vor diesem Hintergrund hat der AK Gesundheit in Abstimmung mit der Amtsleitung ein „Verfahren auf Probe“ für ein Jahr vereinbart. Notwendige Verfahrensschritte können so getestet und Veränderungen eingebaut werden. Dazu gehört auch die Frage, wann und wie die/dem Vorgesetzte beim Eingliederungsmanagement einbezogen werden soll/kann. Hier hat sich das Amt G für die Zeit der Erprobung darauf

verständnis, dass Vorgesetzte nach dem Erstgespräch mit dem BEM-Berater und nur mit der Zustimmung der Betroffenen in das Verfahren integriert werden. Die fürsorgliche Rolle der Vorgesetzten, ein Gespräch mit den Betroffenen außerhalb des Verfahrens zu führen, bleibt davon völlig unberührt. Hintergrund dafür war die Annahme, dass es z.B. in schwierigen Beziehungskonstellationen vertrauensförderlich sein wird, die Entscheidung über das Hinzuziehen der Vorgesetzten dem/der Erkrankten zu überlassen. Auch kritisch eingeschätzt werden die Einzelfälle, aus denen sich personal- bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen/Bedenken ergeben könnten. Diese Fälle wird der BEM-Berater an das Personalmanagement verweisen.

2.1.3 Zusammenfassung

Die oben geschilderten Beispiele für konkrete Verfahren zur Umsetzung des § 84 Abs. 2 SGB IX zeigen exemplarisch zwei unterschiedliche Vorgehensweisen auf. Eine Möglichkeit BEM zu organisieren liegt in der Bestärkung der Führungsverantwortung. Dabei müssen und sollen Vorgesetzte von inner- und außerbetrieblichen Expertinnen und Experten unterstützt werden. Ein anderes Modell favorisiert einen Beratungsansatz, in dem ein Ansprechpartner für alle Erkrankten benannt wird. Auch bei diesem Modell spielt die/der Vorgesetzte eine wichtige Rolle, weil sie als Verantwortliche bzw. er als Verantwortlicher für die Gestaltung des konkreten Arbeitsplatzes mit einbezogen werden muss. Die steuernde Rolle liegt hier jedoch bei dem BEM-Berater. Unabhängig vom gewählten Modell wird BEM allerdings nur dann effizient sein können, wenn in den Behörden und Ämtern zunehmend Wissen über Lösungswege sowie interne und externe Kooperationspartner an einer Stelle zusammenläuft. Dies werden in der Regel die Personalabteilungen bzw. die Bereiche Personalmanagement oder eben der BEM-Berater sein. Auch dem AMD wird eine wichtige Rolle zukommen. Hier laufen über die verschiedenen Betriebsärztinnen und -ärzte, die in den Behörden und Ämtern in Einzelfällen beteiligt werden, viele Informationen und Erfahrungen an zentraler Stelle zusammen.

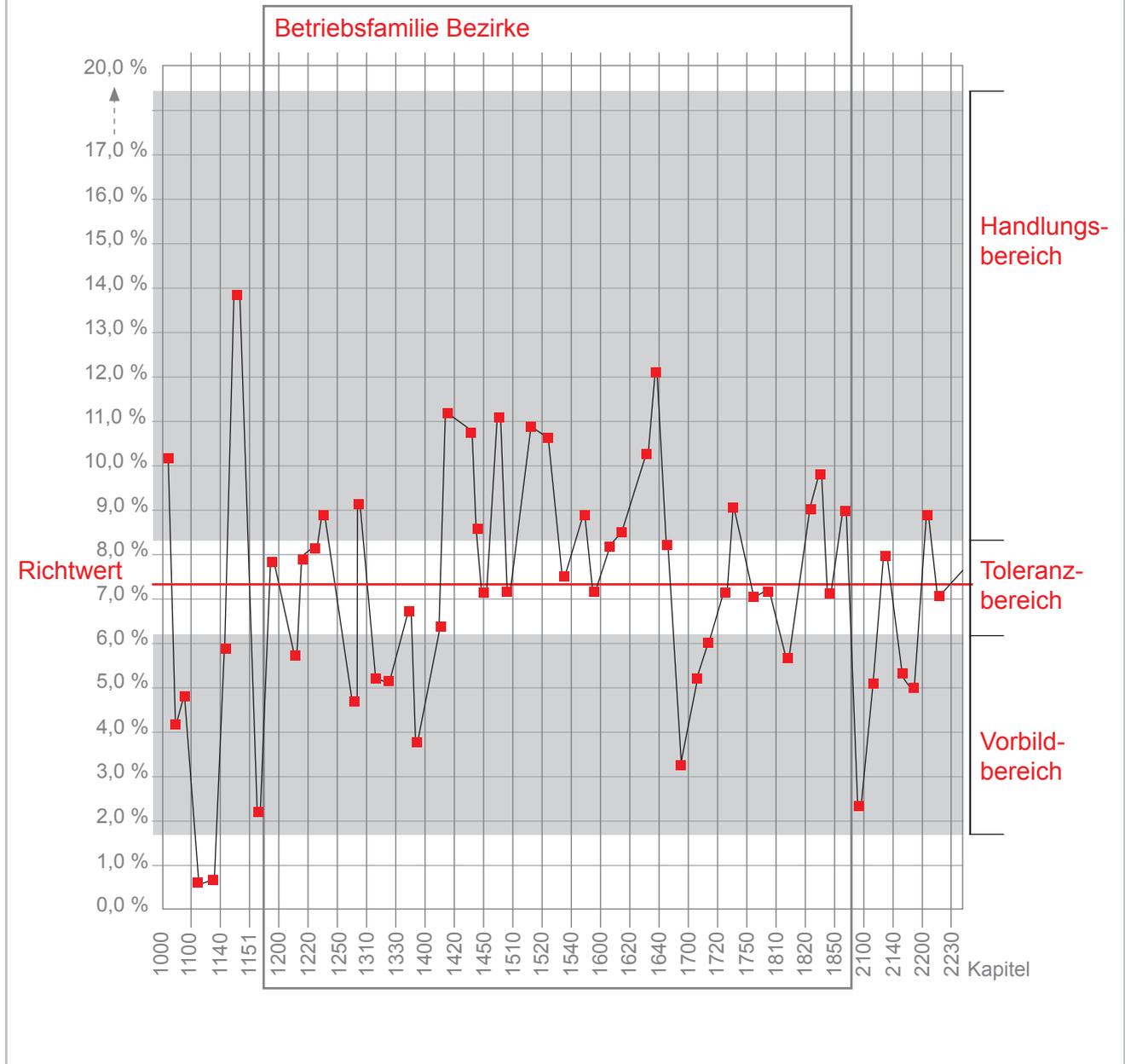
Die Bandbreite der Handlungsmöglichkeiten zur organisatorischen und inhaltlichen Ausgestaltung soll im Hinblick auf die spezifischen Anforderungen der Behörden und Ämter nicht eingengt werden. Soweit ergänzender Handlungsbedarf besteht (z.B. Gestaltung administrativer Unterstützungsverfahren), werden sich Lösungsansätze an diesem Prinzip ausrichten. In dem o.g. Leitfaden werden die ersten Erfahrungen und die spezifischen Anforderungen der Behörden und Ämter einfließen. Ziel ist, die Charakteristika alternativer Lösungsansätze sowie ggf. Kombinationsmöglichkeiten aufzuzeigen.

2.2 Vergleichende Fehlzeitenanalyse – Stellungnahmen der Behörden und Ämter zu überdurchschnittlichen Fehlzeiten in relevanten Berufskategorien

Seit 2003 gibt es mit dem Papier „Standards zur Analyse von Fehlzeiten und der daraus folgenden Maßnahmenplanung der Betrieblichen Gesundheitsförderung“⁴ ein überbehördlich abgestimmtes Instrument zum Umgang mit Fehlzeitendaten (siehe dazu auch die Darstellungen in den Personalmanagementberichten 2004 und 2005). Das Zentrum für Personaldienste (ZPD) stellt den Behörden und Ämtern die Daten zur Verfügung. Die Behörden und Ämter sind dafür verantwortlich, diese Daten unterjährig auszuwerten und daraus Schlussfolgerungen für ihr Handeln zu ziehen. Mit der vergleichenden Fehlzeitenanalyse in den Berufskategorien, die die hamburgische Verwaltung seit 2004 nutzt, steht mittlerweile ein funktionierendes Instrument zur Ressourcensteuerung und Ableitung strategischer Handlungsschwerpunkte für Betriebliche Gesundheitsförderung zur Verfügung.

Fehlzeiten

Beispielhafte Fehlzeitenquote nach Berufskategorie und Kapitel
 - Berufskategorie Bürofachkräfte -



Bereits in den vergangenen Jahren waren die Behörden und Ämter, die in einer oder mehreren Berufskategorien überdurchschnittliche Fehlzeiten aufwiesen, aufgefordert, ihre Erkenntnisse aus der internen Fehlzeitenanalyse anhand eines Fragenkatalogs aufzubereiten. Seit 2005 wurde die Berichtspflicht im Hinblick auf die relative Größe der zu betrachtenden Berufskategorien eingeschränkt, weil nur bei entsprechend großer Personenzahl personalpolitische Ableitungen und Aussagen möglich sind.

⁴ als Download im Internet: <http://fhh.hamburg.de/stadt/Aktuell/behoerden/personalamt/service/publikationen-und-formulare/betriebliche-gesundheitsfoerderung.html>

2.2.1 Überdurchschnittliche Fehlzeiten in hamburgweit relevanten Berufskategorien

Eine Berichtspflicht besteht – wie im Vorjahr – für alle Behörden und Ämter, deren Personalkörper zu mindestens 10 % aus einer hamburgweit relevanten Berufskategorie besteht und bei denen in dieser Berufskategorie die Fehlzeitenquote über dem Richtwert (Richtwert = durchschnittliche Fehlzeitenquote in dieser Berufskategorie über alle Behörden und Ämter) plus 1 % Toleranz liegt. Dadurch werden drei unterschiedliche Kriterien miteinander verknüpft:

1. Es werden nur direkt vergleichbare Gruppen (Berufskategorien) miteinander in Relation gesetzt.
2. Es werden alle Berufskategorien mit einem relevanten Anteil (10 %) am Personalbestand der FHH betrachtet.
3. Behörden und Ämter mit auffälliger Fehlzeitenquote in hamburgweiten Berufskategorien werden nur dann berichtspflichtig, wenn diese Berufskategorie auch innerhalb ihres Personalkörpers eine relevante Größe (mindestens 10 %) ausmacht.

Bezogen auf die Daten des Jahres 2005 fällt 2006 die Behörde für Inneres für Polizeivollzugsbedienstete unter die Berichtspflicht. Hier gilt der Vergleich mit der durchschnittlichen Fehlzeitenquote FHH-Gesamt plus 1 % Toleranz entsprechend der für den letzten Personalmanagementbericht verabredeten Regelung für hamburgweit relevante Berufskategorien, die nur in einer Behörde/einem Amt vertreten sind. Der Vergleich innerhalb der Berufskategorie ist nicht möglich und ein bundesweiter Vergleich wegen der unterschiedlichen Erhebungsgrundlagen methodisch nicht haltbar.

(1) Behörde für Inneres für die Polizeivollzugsbediensteten

Polizeivollzugsbedienstete stellen 67,2 % des Personalbestands der Bfl, dies entspricht 8.424 Personen⁵. Die Fehlzeitenquote in dieser Berufskategorie lag 2005 bei 7,4 % (im Vorjahr: 7 %). Richtwert ist die Fehlzeitenquote FHH-Gesamt von 6 %. Die Abweichung der Fehlzeitenquote des Polizeivollzugsdienstes von der durchschnittlichen Fehlzeitenquote aller Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung ist vor allem auf die deutlich höheren körperlichen und gesundheitlichen Anforderungen im Vollzugsdienst zurückzuführen. Diese Anforderungen gehören zum Berufsbild im Polizeivollzug.

Eine erste Analyse der Fehlzeiten nach Häufigkeit der Krankheitsdauer und nach Altersgruppen ergab keine besonderen Erkenntnisse. Eine ebenfalls durchgeführte Analyse der Fehlzeiten nach Monaten ergab, dass in den Zeiträumen Februar und März, Juni sowie November und Dezember jeweils die Krankheitszeiten über denen der Vorjahre liegen. Noch im zweiten Quartal dieses Jahres beabsichtigt die Polizei, das Betriebliche Eingliederungsmanagement einzuführen. Mit dieser Einführung wird die Erwartung verbunden, dass sich die Fehlzeitenquoten verringern bzw. noch besser aufklären lassen. Aufgrund der sehr guten Resonanz der Gesundheitstage und der wiederum gestiegenen Fehlzeitenquote wurde am 20.02.2006 ein Workshop zum Thema „Gesundheitsschutz in der Polizei“ durchgeführt, an dem Vertreter aller Polizeidienststellen teilgenommen haben. Es wurde vereinbart, dass in der Polizei Hamburg zur Vernetzung der vorhandenen Erkenntnisse und Maßnahmenansätze ein Arbeitskreis Gesundheit eingesetzt werden soll, der u.a. Kennzahlen zur Steuerung und Messung der Nachhaltigkeit entwickeln wird. Darüber hinaus wird für den Bereich der Polizeivollzugsbeschäftigten der Dienstsport unter Einbeziehung eines Sporttests neu geregelt. Ziel des Dienstsports ist es insbesondere, Grundlagentraining für die Förderung der im Polizeivollzugsdienst erforderlichen körperlichen Leistungsfähigkeit durchzuführen und die Polizeivollzugsbeamten zu regelmäßiger Sportausübung zu motivieren. Dabei steht die allgemeine körperliche Fitness im Sinne der Dienst- und Einsatzfähigkeit sowie der Gesundheitsvorsorge im Mittelpunkt. Vor diesem Hintergrund soll der Gesundheits- und Präventionsgedanke durch Sport gefördert werden.

⁴ Daten sind aus Gründen der einheitlichen Darstellung der Zentralen Auswertung entnommen, siehe Tabelle im Kapitel C.5.4 des Personalstrukturberichts 2006.

2.2.2 Überdurchschnittliche Fehlzeiten in behördenrelevanten Berufskategorien

Eine Berichtspflicht entsteht für diejenigen Behörden und Ämter, bei denen in den für sie relevanten Berufskategorien die Fehlzeitenquote über dem Richtwert (plus 1 % Toleranz) liegt. Auch hier gilt die durchschnittliche Fehlzeitenquote FHH-Gesamt (plus 1 % Toleranz) als Vergleichsgröße, wenn die Berufskategorie nur in einer Behörde/einem Amt vertreten ist. Es wird über auffällige Berufskategorien berichtet, die aufgrund ihres hohen Anteils am Personalbestand einer Behörde (mindestens 10 %) relevant sind. Bezogen auf die Daten des Jahres 2005 fallen unter die Berichtspflicht:

- Behörde für Inneres für Berufsfeuerwehrlaute
- Behörde für Wirtschaft und Arbeit für land- und forstwirtschaftliche Berufe
- Bezirksamt Hamburg-Mitte für leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute
- Bezirksamt Bergedorf für leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute
- Justizbehörde für Vollstreckungs-/Vollzugspersonal

Stellungnahmen der Behörden und Ämter:

(1) Behörde für Inneres für Berufsfeuerwehrlaute

Die Berufsgruppe der Berufsfeuerwehrlaute beträgt 16,4 % am Gesamtpersonalkörper der Behörde für Inneres, dies entspricht 2.056 Personen. Ihre Fehlzeitenquote liegt mit 8,3 % über der Fehlzeitenquote FHH-Gesamt von 6 %.

Das Verfahren zum BEM gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX wird seit Februar 2005 praktiziert. In Einzelfällen konnten leichte Defizite im beruflichen Umfeld erkannt und abgestellt werden. Die bereits im letzten Jahr angekündigten Vorhaben bzw. die schon seit längerer Zeit durchgeführten Maßnahmen wie z.B.

- Wiedereingliederungs- bzw. Rückkehrgespräche nach längeren Erkrankungen,
- das Verwenden einer Orientierungshilfe zur Gesundheitsförderung und
- Fortbildungen zur Gesundheitsprävention

werden weiterhin intensiv betrieben.

Darüber hinaus hat die Feuerwehr im Dezember 2005 eine Dienstvereinbarung über den Umgang mit suchtkranken und suchtgefährdeten Beschäftigten abgeschlossen. Dienststelle und Personalrat der Feuerwehr sind der Auffassung, dass zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten und des Erhalts ihrer Arbeitskraft sowohl der Aufklärung über den Umgang mit suchtfördernden Mitteln als auch der Sensibilisierung hinsichtlich des Umgangs mit suchtgefährdeten bzw. suchtkranken Beschäftigten eine besondere Bedeutung zuzumessen ist. Zur Unterstützung der Umsetzung der Dienstvereinbarung wird in 2006 in Zusammenarbeit mit dem Sozialtherapeutischen Dienst der BfI ein Tagesseminar angeboten. Die Teilnahme aller Beschäftigten in Vorgesetztenfunktion ist Pflicht.

Eine Dienstvereinbarung zum Nichtraucherschutz soll in Kürze abgeschlossen werden und hat das Ziel, nichtrauchende Beschäftigte und Kunden vor den gesundheitsschädigenden Einflüssen des Passivrauchens zu schützen. In den Dienstgebäuden soll grundsätzlich Rauchverbot herrschen. Die rauchenden Beschäftigten erhalten die Möglichkeit, in extra ausgewiesenen Räumen/Bereichen zu rauchen. Die Zigarettenautomaten wurden in allen Dienstgebäuden entfernt, Seminare zur Raucher-Entwöhnung werden fortlaufend angeboten.

Die Dienstvereinbarung „Dienstsport und Gesundheitsförderung“ wurde im vergangenen Jahr dahingehend überarbeitet, dass Ziele und Inhalte des Dienstsports als gesunderhaltende Maßnahmen festgeschrieben wurden. Die Dienstvereinbarung enthält u. a. Hinweise zur Ernährung sowie zur Unfallverhütung.

⁷ Daten sind aus Gründen der einheitlichen Darstellung der Zentralen Auswertung entnommen, siehe Tabelle im Kapitel C.5.4 des Personalstrukturberichts 2006.

(2) Behörde für Wirtschaft und Arbeit für land- und forstwirtschaftliche Berufe

Die Fehlzeitenquote in der Berufskategorie land- und forstwirtschaftliche Berufe liegt in der Behörde für Wirtschaft und Arbeit (BWA) bei 7,2 %, der Richtwert in dieser Berufsgruppe ist 5,3 %. Die BWA beschäftigt 67 Personen in dieser Berufskategorie. Dies entspricht einem Anteil von 14,6 % des statistischen Personalbestandes der BWA⁷.

Die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in den land- und forstwirtschaftlichen Berufen sind überwiegend durch Witterungseinflüsse, körperlich schwere, belastende und gefahrgeneigte Arbeiten geprägt. Das Forstamt verfügt für den betrieblichen Teil über einen eigenen Arbeitsschutzausschuss, in dem neben der Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Sicherheitsbeauftragten der Revierförstereien auch eine Fachkraft des AMD vertreten ist. Die Aktivitäten dieses Gremiums sind überwiegend auf die Verbesserung der Arbeitssicherheit und Ergonomie ausgerichtet. Neben der Arbeit eines Qualitätszirkels besteht die Möglichkeit, an Fortbildungen zu Themenstellungen der Arbeitssicherheit, Forsttechnik und Ergonomie teilzunehmen. In Zusammenarbeit mit der Landesunfallkasse werden in regelmäßigen Abständen Projekte zur Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit durchgeführt. Zwischen den Personalverantwortlichen, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem AMD und der Personalvertretung findet ein regelmäßiger Informationsaustausch mit dem Ziel statt, die Arbeitsbedingungen im Sinne der Gesundheitsfürsorge zu verbessern.

Das Papier **Standards zur Fehlzeitenanalyse** finden Sie im Internet als download:
<http://fhh.hamburg.de/stadt/Aktuell/behoerden/personalamt/service/publikationen-und-formulare/betriebliche-gesundheitsfoerderung.html>

(3) Bezirksamt Hamburg-Mitte für leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute

Die Fehlzeitenquote in der Berufskategorie der leitenden und entscheidenden Verwaltungsfachleute liegt im Bezirksamt Hamburg-Mitte bei 7,5 % (Richtwert 4,5 %). Das Bezirksamt Hamburg-Mitte beschäftigt 283 Personen in dieser Berufskategorie. Dies entspricht einem Anteil von 22,3 % des statistischen Personalbestandes⁸. In dieser Berufskategorie ist die Fehlzeitenquote im Vergleich zum Vorjahr nahezu unverändert. Betroffen sind vor allem die Bereiche der ARGE, der Grundsicherungsämter und der Ortsämter. Neben Führungskräften umfasst diese Berufsgruppe mit großem Anteil Personen aus der qualifizierten Sachbearbeitung (u.a. ARGE, Grundsicherungsämter, Jugendamt). Diese Bereiche sind oder waren im Berichtszeitraum von einschneidenden Veränderungsprozessen betroffen. Für Führungskräfte hat sich hieraus eine zusätzliche Belastung entwickelt. Künftig soll verstärkt Hilfestellung/Begleitung bei der Bewältigung dieser strukturellen und inhaltlichen Problematik angeboten werden. Dies hat auch im vergangenen Jahr stattgefunden und in einzelnen, begrenzten Arbeitsgruppen zur Situationsverbesserung beigetragen.

Die hohe Fehlzeitenquote der Berichtszielgruppe beruht auf einer größeren Zahl von Erkrankungen, die ausschließlich auf den Einzelfall bezogen begleitet werden können. Daher wird 2006 BEM vorangetrieben. Die konzeptionelle Arbeit ist weitgehend abgeschlossen; Schulungsveranstaltungen und Informationsschreiben sind in Vorbereitung.

⁸ Daten sind aus Gründen der einheitlichen Darstellung der Zentralen Auswertung entnommen, siehe Tabelle im Kapitel C.5.4 des Personalstrukturberichts 2006.

⁹ Daten sind aus Gründen der einheitlichen Darstellung der Zentralen Auswertung entnommen, siehe Tabelle im Kapitel C.5.4 des Personalstrukturberichts 2006.

Die Erfahrungen im Jahr 2005 haben erneut gezeigt, dass die Faktoren Arbeitsverdichtung und strukturelle/organisatorische und inhaltliche Veränderungen entscheidende Faktoren für das Fehlzeiten geschehen sind. Das Bezirksamt Hamburg-Mitte wird hier weiter mit den gebotenen Mitteln gegensteuern.

(4) Bezirksamt Bergedorf für leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute

Die Fehlzeitenquote in der Berufskategorie leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute liegt im Bezirksamt Bergedorf bei 6,8 %, der Richtwert in dieser Berufsgruppe ist 4,5 %. Der Anteil dieser Berufskategorie am Personalbestand des Bezirksamts Bergedorf beträgt 20,2 %, es handelt sich um insgesamt 104 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter⁹.

Diese Berufskategorie verteilt sich auf den gesamten Bereich des Bezirksamtes Bergedorf. Daher wird sie grundsätzlich von allen Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung erfasst. Die Analyse der Daten für 2005 hat ergeben, dass in dieser Berufskategorie ca. 2,4 % der Arbeitsunfähigkeitsfälle ca. 48 % der Arbeitsunfähigkeitstage ausmachen. Einfach gerechnet bedeutet dies, dass fast die Hälfte aller Fehlzeiten auf max. acht Personen zurückgeht. Es handelt sich eindeutig um Langzeiterkrankungen. Diese Fälle sind bekannt und werden im Sinne eines BEM betreut. Hier würden aufgrund der bekannten Krankheitsbilder allgemeine Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung nicht greifen.

(5) Justizbehörde für Vollstreckungs-/Vollzugspersonal

Die Berufskategorie Vollstreckungs-/Vollzugspersonal (mittlerer allgemeiner Vollzugsdienst AVD) gibt es nur im Strafvollzugsamt. Der Anteil des AVD am Personalbestand des Strafvollzugsamtes beträgt 73 % bzw. 1.278 Personen. Die Fehlzeitenquote für diese Berufskategorie liegt bei 9,2 %, der Richtwert ist die durchschnittliche Fehlzeitenquote der FHH-Gesamt von 6 %.

Für diese Berufskategorie war die Justizbehörde auch im letzten Personalmanagementbericht berichtspflichtig, da hier die Fehlzeitenquote dauerhaft über dem Richtwert FHH-Gesamt liegt. Insofern werden die bereits laufenden Aktivitäten der letzten Jahre überwiegend fortgeführt. Für das Jahr 2006 sind außerdem folgende Aktivitäten für Vollstreckungs-/Vollzugspersonal geplant:

- Ausweitung des Schichtsystems mit freiwilligen sog. Langschichten auf weitere Justizvollzugsanstalten.
- Durchführung von Eignungstests und Umsetzung von Qualifikationsmaßnahmen von Beamtinnen und Beamten des mittleren allgemeinen Vollzugsdienstes für Laufbahnaufgaben des mittleren Verwaltungsdienstes beim Strafvollzug und des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes im Rahmen des § 47 Abs. 3 HmbBG.
- Umsetzung der Rahmenvereinbarung zwischen dem Strafvollzugsamt und dem Personalamt zur Förderung der beruflichen Mobilität zur Vermeidung von Frühpensionierungen strafvollzugsdienstuntauglicher Beamtinnen und Beamter.
- Durchführung von weiteren Gesundheitstagen in den Justizvollzugsanstalten unter Beteiligung des AMD. In einigen Bereichen wird Ohrakupunktur zur Unterstützung der Raucherentwöhnung sowie zur Stressbewältigung angeboten. Das Angebot soll erweitert werden.
- Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme für Laufbahnaufgaben des mittleren Verwaltungsdienstes beim Strafvollzug für strafvollzugsdienstuntaugliche Beamtinnen und Beamte.
- Fortführung der geregelten Verfahrensabläufe mit erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- Erweiterung des bestehenden Sportangebotes.

2.3 Fazit

Im Berichtsfeld Betriebliche Gesundheitsförderung ist insgesamt eine deutliche Professionalisierung zu erkennen. Immer mehr Behörden und Ämter werten unterjährig ihre Fehlzeiten aus und können daraus Handlungsbedarfe ableiten. Grundsätzlich sind zwei Trends in der Betrieblichen Gesundheitsförderung der hamburgischen Verwaltung erkennbar:

Einerseits werden gezielt Beschäftigtengruppen angesprochen, die aufgrund tätigkeitsbezogener Belastungen besondere Unterstützung zur Gesunderhaltung brauchen. Dazu gehören z.B. die Vollzugsdienste, Berufsfeuerwehrleute und Beschäftigte in Bereichen mit hohem Veränderungsdruck. Unterstützend sind dabei vor allem Angebote, die Beschäftigten helfen, gesundheitsförderlich mit den spezifischen Anforderungen ihrer Tätigkeit umzugehen (z.B. Ausgleichssport, Umgang mit Umstrukturierungen). In der Langfristspektive wird es allerdings auch darauf ankommen, für diese Beschäftigtengruppen Ansätze und Instrumente zu entwickeln, um Einzelne rechtzeitig, d.h. vor dauerhaften Erkrankungen, aus besonderen Belastungsbereichen herauszulösen. Gerade für die Vollzugsdienste wird vor dem Hintergrund der Diskussionen um weiter steigende Lebensarbeitszeit der Präventionsansatz erweitert werden müssen. Wenn es die – auch durch eine hohe Zahl frühzeitiger Dienstunfähigkeitsfälle – begründete Vermutung gibt, dass in bestimmten Tätigkeitsfeldern eine lebenslange Verweildauer für Einige gesundheitlich eher unwahrscheinlich ist, sollten verstärkt Qualifizierungsmöglichkeiten zur beruflichen Entwicklung in andere Verwendungen angeboten werden. Bremen hat aus dieser Erkenntnis heraus ein – wenn auch zahlenmäßig noch kleines – Qualifizierungsprojekt für Bedienstete im Strafvollzug entwickelt. Das Projekt sieht vor, Bedienstete für Aufgaben in der allgemeinen Verwaltung zu qualifizieren und dann in die Kernverwaltung zu vermitteln. Der Erfolg solcher Qualifizierungs- und Vermittlungsansätze steigt deutlich an, wenn die betroffenen Beschäftigten durch ihre vorherige Tätigkeit nicht schon erheblich gesundheitlich eingeschränkt sind (z.B. Vollzugsdienstuntauglichkeit) oder aufgrund einer Teildienstfähigkeit nur noch in Aufgaben mit sehr spezifischem Anforderungsprofil vermittelt werden können.

Das Personalamt hat deshalb mit dem Strafvollzugsamt eine Rahmenvereinbarung geschlossen, mit dem Ziel, einen Teil der dienstuntauglichen Beschäftigten aus dem Strafvollzugsdienst mit Hilfe von PIA außerhalb der Justizbehörde in den internen Arbeitsmarkt zu integrieren. Dazu wurden bereits dienstuntaugliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Justizbehörde gemeldet. In fast allen Fällen ist eine psychische Erkrankung der Grund für die Strafvollzugsuntauglichkeit. Diese erheblichen gesundheitlichen Einschränkungen verhindern zurzeit überwiegend die Vermittlung.

Vor diesem Hintergrund wäre zu überlegen, ob ein spezifischer Mobilitätsansatz mit vereinbarten Höchstverweildauern für Beschäftigte mit besonderen Anforderungen gesundheitlichen Einschränkungen vorbeugen kann. Denkbar wäre, bestimmte Zeitfenster zu definieren (z.B. nach fünf Jahren in einer Verwendung), in denen Beschäftigten die Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung in anderen Verwendungen angeboten wird. Die Frage, ob und wenn ja welche Berufsgruppen für einen solchen Ansatz geeignet wären, und die damit verbundenen Konsequenzen (z.B. Veränderungen der Einstellungsvoraussetzungen, behördenübergreifende Vermittlung, status- und besoldungsrechtliche Fragestellungen) muss aufgrund der Auswirkungen auf die Gesamtverwaltung behördenübergreifend diskutiert werden.

Ein anderer Trend, der bereits im letzten Berichtszyklus im Mittelpunkt stand, ist der Umgang mit Langzeiterkrankten. In vielen Behörden und Ämtern ist daher BEM ein Handlungsschwerpunkt. In der Vorbereitung der Verfahren in den Behörden und Ämtern ist in vielen Bereichen intensiv diskutiert worden, wie die präventive Zielrichtung von BEM einerseits und ggf. folgende dienst- bzw. arbeitsrechtliche Schritte andererseits zu bewerten sind. Hintergrund dieser Diskussion sind Einschätzungen von Arbeitsrechtlern, dass mit dem neu gefassten § 84 Abs. 2 SGB IX krankheitsbedingte Kündigungen

vor Arbeitsgerichten nur dann Bestand haben werden, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass er BEM implementiert hat. Diese Einschätzung hat in vielen Unternehmen, aber auch im öffentlichen Dienst, die Erarbeitung strukturierter Verfahren für BEM deutlich befördert. Nun steht der Präventionsverpflichtung des Arbeitgebers und seiner Verpflichtung, sein Präventionsangebot auch nachzuweisen, die Freiwilligkeit des/der erkrankten Beschäftigten gegenüber. BEM ist ausdrücklich nur mit der Einwilligung der Beschäftigten möglich. Lehnt eine erkrankte Beschäftigte oder ein Beschäftigter wiederholt ab, mit dem Arbeitgeber über präventive Maßnahmen zur Vermeidung erneuter Erkrankungen ins Gespräch zu kommen und dokumentiert der Arbeitgeber dies, ist eine krankheitsbedingte Kündigung weiterhin möglich.

Fraglich ist, wie vor diesem Hintergrund die Freiwilligkeit der/des Erkrankten zu bewerten ist. Bisher gab es innerhalb der hamburgischen Verwaltung in verschiedenen Bereichen bereits Aktivitäten zur Wiedereingliederung Langzeiterkrankter. Dies waren aber in der Regel individuelle Bemühungen und keine strukturellen Ansätze. Insofern gibt es bisher wenig Erfahrungswerte, mit deren Hilfe eine Bewertung dieser Fragestellung möglich wäre. Grundsätzlich gilt, dass BEM, unabhängig davon, wie es in den einzelnen Behörden und Ämtern konkret umgesetzt wird, nur dann erfolgreich sein wird, wenn alle Beteiligten offen und vertrauensvoll miteinander umgehen. Die Sorge, durch Offenheit ggf. selbst zur krankheitsbedingten Kündigung beizutragen, wird weder die Vorgesetzten noch die betroffenen Beschäftigten ermutigen, lernend und flexibel miteinander neue Wege zur Unterstützung und Stabilisierung der Gesundheit im Arbeitsprozess zu gehen. Andererseits muss – auch zum Schutz der (noch) gesunden Beschäftigten – der Arbeitgeber/Dienstherr auf dauerhafte krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit reagieren können. Vor diesem Hintergrund ist eine klare Trennung präventiver Ansätze und Verfahren von arbeits- bzw. dienstrechtlichen Verfahren notwendig. Dazu gehört auch die konsequente Nutzung bestehender dienstrechtlicher Regelungen, wie z.B. die Prüfung der Dienstfähigkeit durch den Personalärztlichen Dienst beim Vorliegen der rechtlichen Grundlagen. Diese Aktivitäten sind aber deutlich zu trennen vom BEM.

Insgesamt ist die Wirkung der Langzeiterkrankungen auf die Höhe der Fehlzeitenquote in den meisten Behörden und Ämtern eklatant, so dass sich an das Instrument BEM große Erwartungen auch hinsichtlich der – allerdings nicht kurzfristig zu erreichenden – Senkung von Fehlzeiten knüpfen.

3 Schwerpunktthema Mobilität und Interner Arbeitsmarkt

3.1 Einleitung

Im Personalmanagementbericht 2005 wurde erstmals über das Thema Mobilität und Interner Arbeitsmarkt der hamburgischen Verwaltung berichtet. Das Thema wurde umfassend in seinen Facetten an den sieben Handlungsfeldern des hamburgischen Personalmanagements¹⁰ aufgefächert und dargestellt. Dadurch wurde deutlich, in welchen Feldern die FHH bereits aktiv ist und wo Handlungsbedarfe bestehen.

Seit dem letzten Bericht hat das Thema in den Behörden und Ämtern – vor allem auch durch die konstruktive Diskussion zum Personalmanagementbericht – weiter an Bedeutung gewonnen. In dieser Zeit sind darüber hinaus einige größere neue Projekte initiiert worden.

Zur verstärkten Sensibilisierung gegenüber Mobilität haben mehrere Einflussfaktoren beigetragen:

1. Die Frage der Alterung der Belegschaft beschäftigt nicht nur die hamburgische Verwaltung. Mit einem Altersdurchschnitt von 46 Jahren ist die hamburgische Verwaltung allerdings deutlich älter als der Durchschnitt der deutschen Kommunalverwaltungen mit 42 Jahren. Die aktuelle politische Diskussion wird dahingehend geführt, dass die jüngeren Bediensteten – mit Ausnahme der Vollzugsbediensteten – mit 67 Jahren in den Ruhestand gehen sollen, gleichzeitig werden sich die Anforderungen der Verwaltung immer schneller verändern. Flexibilität wird daher die wichtigste Antwort auf diese Herausforderung sein. Die Förderung der Mobilität wird zukünftig ein noch wichtigeres zentrales Instrument zur Gewährleistung der Flexibilität bilden.

2. Im Zuge der Diskussion um die Verwaltungsreform ist die Notwendigkeit deutlich geworden, die Mobilität zwischen der Bezirksverwaltung und den Fachbehörden durch geeignete Maßnahmen zu erhöhen. Hintergrund ist der nicht auszuschließende Effekt, dass mit einer weiteren Entflechtung von ministeriellen und Durchführungsaufgaben das gegenseitige Verständnis und das Wissen um den jeweilig anderen Arbeitsbereich leiden, weil Beschäftigte in diesen Bereichen die unterschiedlichen Perspektiven nicht auch aus eigenem Erleben kennen.

3. Die Anforderungen des BEM (vgl. **Abschnitt 2**) und die Analysen zu den krankheitsbedingten Fehlzeiten haben das Augenmerk stärker auf Beschäftigte gelegt, die in ihrer jetzigen Aufgabe nur eingeschränkt einsetzbar sind. Mobilität kann hier eine Möglichkeit sein, die Beschäftigungsfähigkeit in anderer Umgebung wieder zu erlangen und dem internen Arbeitsmarkt wieder uneingeschränkt zur Verfügung zu stehen, um dadurch insgesamt für die FHH die Personalkapazitäten zu erhöhen.

Diese drei Beispiele verdeutlichen, was im Personalmanagementbericht 2005 mit dem Ziel der Steigerung der „Employabilität“ beschrieben wurde. Im Kern geht es um die Förderung der Fähigkeit von Beschäftigten, die gestiegenen Anforderungen des (internen) Arbeitsmarktes zu erfüllen, sei es durch Perspektivenwechsel oder Veränderungen der betrieblichen Rahmenbedingungen. Nur so kann die hamburgische Verwaltung eine ständige Anpassung ihrer Strukturen an die sich verändernden Bedingungen und Aufgaben erreichen.

¹⁰ Dies sind: Personalgewinnung und Ausbildung, systematische Führungskräfteauswahl und -entwicklung, Kommunikationsfähigkeit der Beschäftigten, Employabilität – Förderung der Lern- und Veränderungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Flexible Arbeitsorganisation, Arbeitsformen und -zeiten, Professionalisierung/ Steuerungsfähigkeit des Personalmanagements, Personalplanung.

Ein wichtiger Schritt des Personalmanagementberichts 2005 war die Definition von Mobilität mit ihrer Unterscheidung von Mobilität im engeren Sinne und Mobilität im weiteren Sinn.

Als „Mobilität im weiteren Sinn“ hat der Personalmanagementbericht 2005 diejenige Mobilität definiert, die durch Veränderungen der Aufgaben oder bei Abordnungen kürzerer Dauer hervorgerufen wird. Organisationale Änderungen spielen bei dieser Form der Mobilität keine Rolle. Mobilität im weiteren Sinne kann nicht oder nur mit unverhältnismäßig großem Aufwand gemessen werden.

Hingegen wurden zur Messung der „Mobilität im engeren Sinn“ (das sind z.B. Versetzungen, Abordnungen und Zuweisungen mit einer Dauer von mehr als einem halben Jahr) im Berichtszeitraum die notwendigen Voraussetzungen geschaffen: Auch Abordnungen und Zuweisungen werden seit Juli 2005 von den Behörden und Ämtern in PAISY erfasst. Die Kennzahl wird allerdings frühestens im Personalmanagementbericht 2007 zu aussagekräftigen Ergebnissen führen. Da hier keine laufenden Altfälle (z.B. Abordnungen, die vor Juli 2005 begonnen, aber zu diesem Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen waren) eingepflegt werden können, hat die Kennzahl insgesamt noch keine Aussagekraft. Mit den Behörden und Ämtern ist verabredet worden, die dann gewonnenen Werte ausführlich miteinander zu erörtern und zu bewerten. Erste Ergebnisse werden voraussichtlich mit dem Personalmanagementbericht 2007 vorgelegt.

Bei den Behörden und Ämtern sowie bei PIA gibt es ein gestiegenes Interesse insbesondere an der Umsetzung von Formen der „Mobilität im weiteren Sinne“. Hier geraten zunehmend die Spezialistinnen und Spezialisten in das Blickfeld, denen es in der Regel nicht möglich ist, befristet oder auf Dauer in ein anderes Arbeitsfeld zu wechseln, da sie gerade aufgrund ihrer Spezialisierung in ihrer Behörde benötigt werden. Wenn allerdings, z.B. durch aufgabenkritische Prozesse, solche Beschäftigte strukturell mobil werden, kann es ausgesprochen schwierig sein, sie in andere Verwendungen zu vermitteln. Neben diesem organisationalen Interesse am Erhalt der Employability können Mobilitätsangebote für diese Beschäftigtengruppe auch unterstützend für die Arbeitszufriedenheit und Motivation der Einzelnen sein. Die Angebote zur Förderung der Mobilität von Spezialistinnen und Spezialisten bestehen deshalb z.B. aus Kurzzeit-Hospitationen oder Austauschprogramme mit anderen Bundesländern.

Weiter bestärkt wurde die im Personalmanagementbericht 2005 getroffene Einschätzung, dass Mobilität zwischen Behörden und Ämtern durch eine sorgsame Anwendung des Neuen Beurteilungswesens unterstützt wird. Die überbehördliche Vergleichbarkeit von Beurteilungen ist eine wichtige Voraussetzung für Chancengerechtigkeit in Bewerbungsverfahren. Im Berichtsjahr erfolgten daher erhebliche Anstrengungen, die Vergleichbarkeit des Beurteilungsmaßstabes langfristig sicherzustellen. Behörden und Ämter haben damit begonnen, Funktionsgruppen für vergleichbare Stellen zu bündeln, für die jeweils gemeinsame Anforderungen definiert werden. Es ist vorgesehen, die abgestimmten Ergebnisse verwaltungsintern zu veröffentlichen, so dass sie auch für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber und alle weiteren Interessierten transparent sind. Darüber hinaus wurde mit dem Abschluss einer ergänzenden Vereinbarung gem. § 94 HmbPersVG zum Beurteilungswesen die Basis gelegt, künftig Beurteilungen nach verschiedenen Merkmalen anonym im Hinblick auf ihre Ergebnisse auszuwerten. Mit Hilfe der Auswertungen möchte die Verwaltung künftig Rückschlüsse auf Abweichungen der Maßstäbe zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen, z.B. zwischen Organisationseinheiten, zwischen verschiedenen Laufbahnen, zwischen Frauen und Männern oder zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten feststellen. Durch diese Ursachenanalyse kann eventuellen Fehlentwicklungen schnell und effizient entgegengewirkt werden.

Zur Förderung der Mobilität von Führungskräften wurde im Berichtszeitraum das Angebot eines Mentoring für den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst in einem Pilotprojekt auf den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst ausgedehnt. Die Teilzeitbörse wurde ebenfalls auf den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst ausgeweitet. Sie soll den Teilzeitbeschäftigten Karrieremöglichkeiten eröffnen, indem sich mögliche Partnerinnen und Partner für ein Führen im Tandem kennen lernen (vgl.

Personalmanagementbericht 2005, S. 38). Dieses Vorhaben wird durch gezielte Fortbildungsmaßnahmen („Auf dem Weg zu gemeinsamer Führung“) unterstützt. Darüber hinaus wurde das Instrument der Mobilitätsveranstaltungen („Moves“) weiter geführt. Die Move-Veranstaltungen dienen dazu, an Mobilität interessierte Personen der Eingangssämter des höheren Dienstes über Wechsel- und Tauschmöglichkeiten zu informieren (vgl. Personalmanagementbericht 2005, S. 37). Das Instrument der Netzwerke für Führungskräfte im höheren Dienst wird zurzeit weiter ausgebaut.

Im Folgenden werden exemplarisch drei Projekte dargestellt, die im Berichtsjahr zur Förderung der Mobilität zwischen Behörden und Ämtern entwickelt worden sind. Sie zeigen, wie das Thema Mobilität im letzten Jahr weiterentwickelt wurde. Ziel der hier vorgestellten Projekte ist in erster Linie die Förderung von Verhaltens- und Einstellungsänderungen bei Vorgesetzten und Beschäftigten gegenüber beruflicher Mobilität. Ihre Wirkung werden sie deshalb erst in längeren Zeiträumen entfalten. Alle Vorhaben werden einer internen Bewertung unterzogen.

3.2 Obligatorischer Planstellenwechsel für den höheren Dienst

Die strategische Führungskräfteentwicklung ist ein zentrales personalpolitisches Ziel. Im Interesse einer Professionalisierung dieser Handlungsstrategie gilt es, die zentrale Wahrnehmung der im übergeordneten Interesse liegenden Führungskräfteentwicklung zu stärken, die behördenübergreifenden Instrumente für neue Zielgruppen zu öffnen und sie um weitere Bausteine zu ergänzen.

Mit dem geplanten obligatorischen Wechsel der ersten Planstelle für die Nachwuchskräfte (NWK) im höheren allgemeinen Verwaltungsdienst werden folgende Ziele verfolgt:

- Ergänzung der Strategischen Führungskräfteentwicklung um das Element der Mobilitätsförderung
- Erhöhung der Employabilität der Nachwuchskräfte durch geplanten Behörden- und Aufgabenwechsel

In der ersten Personalstrategischen Staatsräterunde (PSR) am 24.10.2004 wurde das Personalamt beauftragt, einen Vorschlag zur Verbesserung der Mobilität im höheren allgemeinen Verwaltungsdienst und für ein Rückkehrkonzept für Beschäftigte aus der Senatskanzlei vorzulegen. Das Staatsrätekollegium ist am 27.06.2005 dem Vorschlag des Personalamtes gefolgt, dass für die Zielgruppe der Nachwuchskräfte (NWK) zukünftig ein obligatorischer Wechsel der ersten Planstelle nach einer festgelegten Zeitdauer vorzusehen ist. Die zweite Maßnahme im Sinne der Mobilitätsförderung bezieht sich auf die Verwendungsdauer innerhalb der Senatskanzlei für die Beschäftigten, die dort in ihrer zweiten oder dritten Planstelle sind. Auch insoweit ist vorgesehen, die Verwendung auf einen bestimmten Zeitkorridor zu begrenzen. Weiterhin soll dem Personalamt ein Vorschlagsrecht zur Berücksichtigung in Auswahlverfahren für die Personengruppe der Beschäftigten der Senatskanzlei eingeräumt werden, um die Mobilität zu erleichtern und im Sinne einer Personalentwicklungs- und Verwendungsplanung zu fördern. Die Steuerung beider Verfahren soll nach dem Beschluss der Staatsräte auf das Personalamt übertragen werden.

Im Zeitraum bis Ende des Jahres 2013 werden voraussichtlich insgesamt 424 Personen des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes (288 Beamtinnen und Beamte und 136 Angestellte) altersbedingt ausscheiden¹¹. Diese müssen – wenn auch voraussichtlich nicht in vollem Umfang – durch hoch quali-

¹¹ Statistischer Personalbestand und Bedienstete, die wegen längerer Krankheit ohne Bezüge sind (OK) und Beurlaubte (OB), Höherer Dienst, Allgemeiner Verwaltungsdienst, Variante 63, Zeitraum 2005 – 2013 (Stand: 31.12.2005).

fizierte und flexibel einsetzbare Führungskräfte ersetzt werden. Insbesondere im höheren allgemeinen Verwaltungsdienst erfordert die Komplexität der ministeriellen Aufgaben und der andauernde Veränderungsprozess der Verwaltungen zunehmend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht nur die Aufgaben- und Verfahrensabläufe ihrer eigenen Behörde, sondern auch übergreifende Fragestellungen sicher beurteilen können.

Vor diesem Hintergrund ist die Förderung der Employabilität ein wichtiges Handlungsfeld der strategischen Führungskräfteentwicklung. Die ausgeprägte Fähigkeit, ständig wechselnde Aufgaben aus unterschiedlichen Fachbereichen zu übernehmen, ist insbesondere bei den Führungskräften des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes und bei höheren Besoldungsgruppen von großer Bedeutung. Bei Wegfall von Stellen aufgrund von Konsolidierungsverpflichtungen und Aufgabenkritik ist hohe Flexibilität hinsichtlich der zu übernehmenden Aufgaben gefordert. Durch Planstellenwechsel und eine behördenübergreifende Führungskräfteentwicklung werden Lern- und Veränderungsfähigkeit gefördert und die Flexibilität der Beschäftigten erhöht.

Bisher werden die Nachwuchskräfte des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes, deren Stellen während der 18-monatigen Einführungszeit (in der sie bereits drei unterschiedliche Verwaltungsbereiche kennen lernen) beim Personalamt angesiedelt sind, nach dem Ablauf dieser Einführungszeit in die Behörde versetzt, in der sie ihre erste Planstelle antreten. Laut dem Personalentwicklungskonzept für den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst ist vorgesehen, dass diese Verwendung befristet übertragen wird, in der Praxis gibt es jedoch aufgrund der fehlenden Verbindlichkeit dieser Vorgabe teils erhebliche Abweichungen von diesem Ziel. Durch die Einführung des obligatorischen Planstellenwechsels wird die erwünschte Mobilität gewährleistet. Ein Ergebnis der Behördenabstimmung ist, den Wechsel in der Regel nach vier Jahren vorzunehmen.

Selbstverständlich steht es den NWK frei, sich vor Ablauf von vier Jahren auf andere freie Stellen zu bewerben. In Fällen, in denen NWK bereits innerhalb der ersten vier Jahre ihre Planstelle gewechselt haben, entscheidet das Personalamt aufgrund der Dauer bzw. der Intensität der gezeigten Mobilität (d.h. Verschiedenartigkeit der Aufgaben, Wechsel der Organisationseinheiten usw.), ob eine Teilnahme am Rotationsverfahren noch erforderlich ist oder nicht.

Für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Senatskanzlei/Planungsstab war bereits bisher vorgesehen, nach Ablauf von ca. drei Jahren einen Wechsel in eine andere Behörde oder ein anderes Amt erfolgen zu lassen. Eine verbindliche Vorgabe und ein Rückkehrkonzept existieren hier jedoch nicht. Für die Nachwuchskräfte des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes, die ihre erste Planstelle in der Senatskanzlei antreten, wird der Wechsel in Zukunft entsprechend den vorangegangenen Absätzen ebenfalls verbindlich auf vier Jahre festgesetzt¹². Für Beschäftigte auf Referentenebene, die nicht unter diese Regelung fallen, sondern zu einem späteren Zeitpunkt in die Senatskanzlei versetzt werden, soll die Verweildauer in der Senatskanzlei auch auf maximal vier Jahre begrenzt werden.

Durch den verbindlichen Wechsel soll zum einen erreicht werden, dass eine Vielzahl von geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Gelegenheit erhält, ihre Fähigkeiten im Bereich der besonderen Querschnittsaufgaben der Senatskanzlei einzubringen und die dort gewonnenen Erfahrungen nutzbringend für andere Verwaltungsbereiche einzusetzen. Zum anderen sollen die in den dortigen Tätigkeitsfeldern erforderlichen Impulse durch den Personalwechsel regelhaft gesetzt bzw. neu hinzugewonnen werden.

¹² Die Regelung der Befristung der Verwendung in der Senatskanzlei gilt für Beschäftigte, die eine Funktion der Besoldungs-/Vergütungsgruppen A13 / A14 oder BAT IIa / Ib in der Senatskanzlei (einschließlich Hanse Office und LV Berlin) ausüben und dorthin von einer anderen Behörde versetzt wurden.

3.3 Verwaltungsreform

Die Bezirksverwaltung und die Fachbehörden der FHH verfügen über unterschiedliche Strukturen, Aufgaben und Anforderungen. Diese Vielfalt des Arbeitgebers und Dienstherrn FHH ist auch ein Merkmal der Attraktivität und Leistungsfähigkeit der hamburgischen Verwaltung.

Durch die Entflechtung von ministeriellen und Durchführungsaufgaben im Zusammenhang mit der Verwaltungsreform wächst der Bedarf, die Mobilität zwischen Bezirksverwaltung und Fachbehörden zu steuern, um die jeweilig unterschiedlichen Perspektiven in den entflochtenen Bereichen zu erhalten¹³. Die Drucksache Verwaltungsmodernisierung (Bürgerschafts-Drs. 18 / 2498) hat sich deshalb in einem eigenen Abschnitt mit dem Aspekt Personalmanagement auseinandergesetzt und der Verwaltung den Auftrag erteilt, Maßnahmen zur Förderung der Mobilität vorzuschlagen.

Unter anderem werden dort Maßnahmen angeregt mit dem Ziel,

- die Mobilitätsbereitschaft zu fördern,
- Bezirkserfahrung als Voraussetzung für die Übernahme von Führungsverantwortung zu machen,
- in besonders belasteten Bereichen der Bezirksverwaltung die Verabredung von Höchstverweildauern zu ermöglichen.

Ein Wechsel zwischen Bezirksverwaltung und Fachbehörden ist eher nicht die Regel. „Wanderungsgewinner“ zwischen den Fachbehörden und Bezirken sind die Fachbehörden. Innerhalb der ausgewählten Berufsgruppen „Allgemeiner Verwaltungsdienst“, „Hoch- und Tiefbau“, „Gartenbau“ und „Soziale Dienste“ haben zwischen 1998 und 2005¹⁴ Wechsel in folgendem Umfang stattgefunden:

Berufsgruppen	Zahl der Wechsel zwischen Bezirksverwaltung und Fachbehörden	Grundgesamtheit der Berufsgruppe (Stichtag 31.12.2004) ¹⁵
Allgemeiner Verwaltungsdienst	303	18.340
Hoch- und Tiefbau	41	2.222
Gartenbau	9	244
Soziale Dienste	45	3.581

¹³ Dieser Vorschlag entspricht auch den Erfahrungen anderer Bundesländer (vgl. Personalmanagementbericht 2005, S. 20): „Weit verbreitet ist die Mobilität unter Einbeziehung eines „Perspektivwechsels“, also z.B. vom Stab in Linienfunktionen und umgekehrt oder von der mittleren bzw. höheren Verwaltungsebene in die Kommunalverwaltung.“

¹⁴ Bei der Berechnung wurden organisatorische Verlagerungen ganzer Organisationseinheiten zwischen Bezirken und Fachbehörden (Liegenschaftsämter, Hochbaudienststellen, äußere Schulverwaltung, Vollstreckung, Hundekontrolldienst, Soziale Stadtteilentwicklung, IuK-Verlagerungen, Einwohnerzentralamt) nicht berücksichtigt.

Bei der Auswertung müssen einige Ungenauigkeiten berücksichtigt werden: Ausgewertet wurde nur die letzte Versetzung einer Person. Haben innerhalb des angegebenen Zeitraums mehrere Versetzungen stattgefunden, so konnte dies in PAISY nicht abgebildet werden. Ebenso wenig kann geklärt werden, wann der Wechsel stattgefunden hat, da PAISY keine Historie abgebildet hat. Die Auswertungen beziehen sich auf den Personalbestand vom 31.12.2004. Bei Personen, die zwischenzeitlich aus dem Dienst ausgeschieden sind, mag ein Behördenwechsel vorgekommen sein, der aufgrund fehlender Informationen nicht mehr gezählt werden kann.

¹⁵ Die Daten beruhen auf einer Sondererhebung des ZPD vom März 2005 rückwirkend für die Zeit von 1998 bis Anfang 2005. Auf eine erneute Erhebung der Daten zum Stichtag 31.12.2005 wurde verzichtet, da sich mit hoher Wahrscheinlichkeit nur einzelne Zahlen verändert haben, nicht jedoch die Tendenz.

Der Anteil derer, die zwischen der Bezirksverwaltung und Fachbehörde gewechselt haben, erscheint demnach auch unter Berücksichtigung der zeitlichen Ausdehnung des Beobachtungszeitraums deutlich ausbaufähig. Noch aussagekräftiger ist indes die Analyse der Richtung der stattgefundenen Wechsel. Auf niedrigem Niveau sind die Wechsel aus Bezirken in Fachbehörden deutlich höher als umgekehrt:

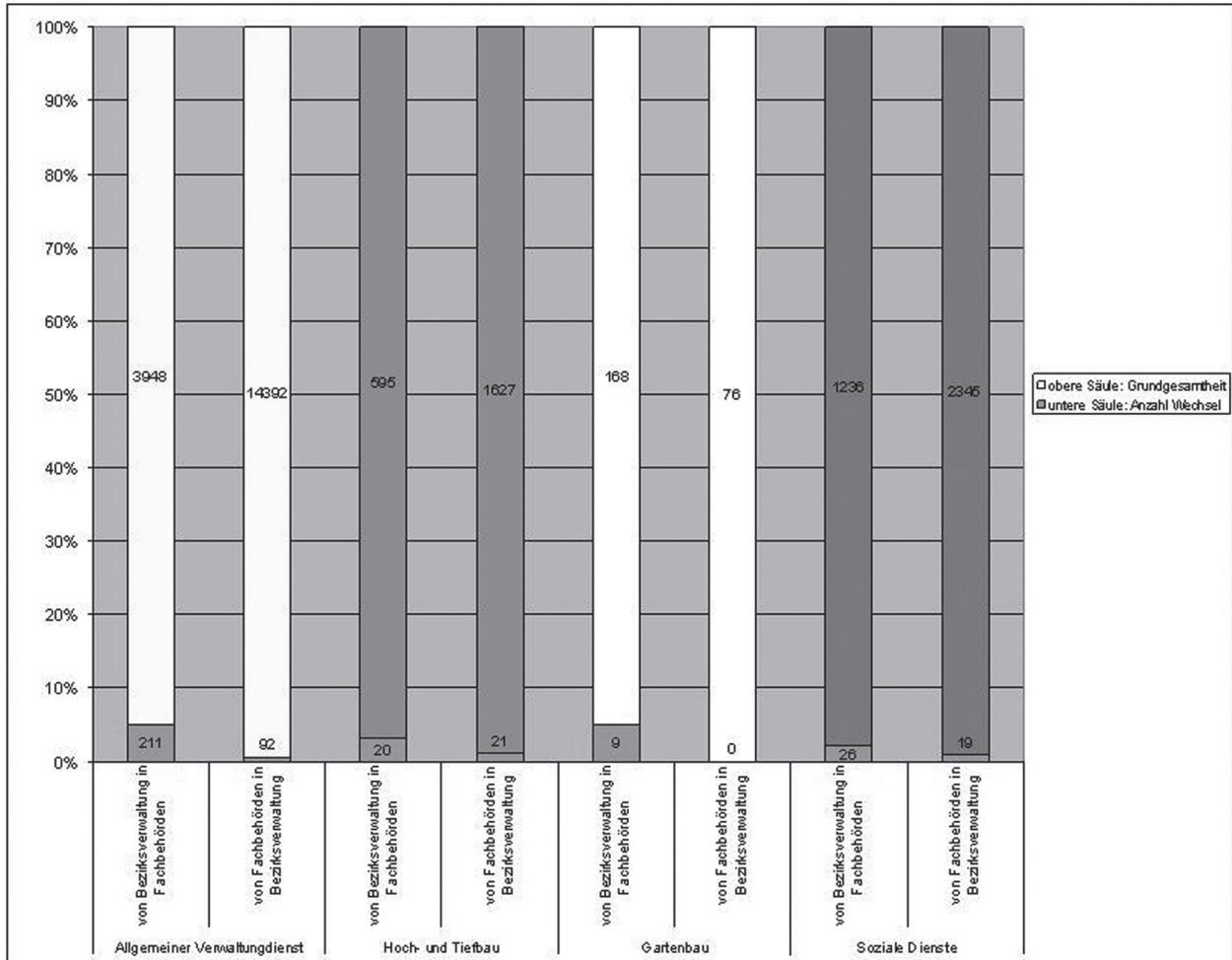


Abbildung 3.3-1 Wechsel zwischen Bezirksverwaltung und Fachbehörden und umgekehrt im Zeitraum 1998 - Anfang 2005 - Berechnung PersA

Berücksichtigt man dabei auch noch die meist deutlich geringere Personalstärke der Fachbehörden, ergibt sich daraus, dass die Wahrscheinlichkeit, dass eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter von einer Fachbehörde in ein Bezirksamt wechselt deutlich geringer ist als umgekehrt.

Für die Beschäftigten gibt es verschiedene Gesichtspunkte, die einen Arbeitsplatz in der Bezirksverwaltung oder einer Fachbehörde attraktiv machen. In die Bewertung fließen objektive und subjektive Zuschreibungen und Erfahrungen ein, wie Vielfältigkeit, Kontakte zu Bürgerinnen und Bürgern, Kompetenzen und Verantwortung, Bezahlung und Karriereaussichten.

Die Fachbehörden verfügen über mehr höherwertige Stellen – d.h. auch Karriereperspektiven – für die Beschäftigten als die Bezirksverwaltung. Diese Aussage wird gestützt durch eine Analyse der Stellenkegel der verschiedenen Laufbahnen durch die Finanzbehörde aus dem Jahre 2005. Insgesamt – wenn auch nicht für alle Berufsgruppen gleichermaßen – gibt es in den Fachbehörden mehr höher bewertete Stellen, das Verhältnis von Stellen zu Beförderungsstellen ist in den Fachbehörden

günstiger, und in den Bezirken gibt es im Bereich von A12 und A13 Stellen des gehobenen Dienstes Engpässe.

Aus diesem Grund liegt es nahe, die Mobilität zwischen Bezirksverwaltung und Fachbehörden bereits früh, d.h. bei den Eingangssämtern zu steuern, also zu einem Zeitpunkt, wenn eine berufliche Festlegung noch nicht erfolgt ist und eine prinzipiell größere Offenheit für neue Perspektiven besteht. Die ersten Jahre der Berufstätigkeit einer Nachwuchskraft sollen auch dafür genutzt werden, Erfahrung mit dem direkten Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern zu machen und Vorlieben zu erkennen.

Vor diesem Hintergrund werden zurzeit verschiedene Modelle zur Förderung der Mobilität erarbeitet und im zweiten Halbjahr 2006 dem Senat zur Entscheidung vorgelegt.

3.4 Europaportal

Das Europaportal ist ein Intranetportal, das interessierten Beschäftigten einen schnellen und umfassenden Überblick über potenzielle Arbeitsfelder und Tätigkeiten in der EU verschafft. Damit liefert es einen wichtigen Beitrag zu den europapolitischen Aktivitäten der FHH.

Grundlage des Europaportals ist das vom Senat im November 2003 verabschiedete „Konzept zur Förderung der Europakompetenz der Hamburger Verwaltung“. Zentrale Bausteine dieses Konzeptes sind Entsendungen hamburgischer Landesbediensteter nach „Europa“ sowie eine bedarfsorientierte Stärkung des europabezogenen Fortbildungsangebots. Mittels des Europaportals haben nunmehr die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der hamburgischen Verwaltung einen internetbasierten Zugang zu allen wichtigen Informationen zu den Themen „Europaeinsätze und Europakompetenz“.

Das Europaportal wurde im Juni 2005 eingerichtet und setzt sich aus folgenden Schwerpunktthemen zusammen:

- **Stellenausschreibungen**

Hier werden aktuelle europäische Stellenausschreibungen, z.B. für nationale Experten, Twinning-Projekte etc. eingestellt. In den allgemeinen Stellenausschreibungen des Personalamts für die hamburgische Verwaltung soll künftig durch eine Link-Verbindung auf die europäischen Stellenausschreibungen verwiesen werden. Darüber hinaus kann man direkt zum „Internationalen Personalpool“ des Auswärtigen Amtes gelangen und dessen Datenbank mit Stellenausschreibungen von internationalen Organisationen nutzen.

- **Tätigkeiten in Europa**

Hier werden Möglichkeiten und Rahmenbedingungen zur Entsendung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der hamburgischen Verwaltung nach Europa aufgezeigt. Hervorzuheben ist hier der so genannte „Hamburger Europa-Pool“ mit drei Poolstellen (1 x A16; 2 x A15), mittels derer eine institutionalisierte Vorgehensweise bei der Abordnung hamburgischer Landesbediensteter als nationale Expertinnen bzw. Experten zur Europäischen Kommission ermöglicht wird. Ferner sind unter diesem Gliederungspunkt Erfahrungsberichte ehemaliger Europaentsandter zu finden. Deren Erfahrungen sollen praxisnah die Arbeit und das Umfeld bei Europaeinsätzen näher bringen.

- **Interessentenpool**

Mit Hilfe des Interessentenpools werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich für einen europäischen Einsatz interessieren, zentral erfasst. Ziel ist, einen besseren Abgleich zwischen den Anforderungsprofilen der europabezogenen Stellen und vorhandenen Kandidatinnen und Kandidaten vornehmen zu können. Bedienstete, die im Interessentenpool eingetragen sind, können sich durch bedarfsorientierte Fortbildungen auf den (potenziellen) Europaeinsatz vorbereiten. Sie werden zudem bei der Stellensuche und in Bewerbungsverfahren durch die Koordination der Europaeinsätze individuell unterstützt.

- **Koordination der Europaeinsätze (KEE):**

Die KEE des Personalamts ist in der hamburgischen Verwaltung die zentrale Ansprechpartnerin für Europaeinsätze und Europakompetenz. Ihr obliegt die Administration des Interessentenpools. Eine der wichtigsten Funktionen der KEE ist die Vorbereitung sowie Begleitung eines systematischen und gezielten Einsatzes in Europa. Um diese Funktion optimal wahrnehmen zu können, arbeitet sie in enger Kooperation mit dem Hanse-Office zusammen.



- **Hanse-Office**

Unter diesem Punkt sind prägnant die Funktionen der gemeinsamen Europa-Vertretung von Schleswig-Holstein und Hamburg aufgeführt. Das Hanse-Office hat im Oktober 2005 auch eine Vertretung in St. Petersburg eröffnet. Ziel ist es, die Beziehungen zwischen Norddeutschland und Nordwestrussland weiter auszubauen. Im Europaportal werden die Aufgaben des Hanse-Office zur Steigerung der Europakompetenz der hamburgischen Verwaltung genannt.

- **Europa-Fortbildung**

Hier sind die aktuellen Fortbildungsangebote zur Stärkung der Europakompetenz der Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung abrufbar. Vom Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) werden zielgruppen- und bedarfsorientiert spezielle Europa-Fortbildungen angeboten.

- **„Welcome-to-Hamburg“-Portal**

Der Senat hat sich zum Ziel gesetzt, Beschäftigte der Europäischen Union für eine befristete Tätigkeit in der hamburgischen Verwaltung zu gewinnen. Damit soll der Informationsaustausch zwischen der EU und Hamburg gestärkt werden. Mit der (in drei Sprachen abrufbaren) Einladung des Europabeauftragten des Senats sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der EU ermutigt werden, sich über die Möglichkeiten eines temporären Einsatzes in Hamburg zu informieren.

4 Schwerpunktthema Personalbedarfsplanung (PBP)

Altersbedingte Veränderungen des Personalbestandes rechtzeitig erkennen und personalpolitische und personalstrategische Entscheidungen möglichst frühzeitig treffen zu können, erfordert eine Personalbedarfsplanung auf längere Sicht. Ziel ist, die Handlungsfähigkeit der hamburgischen Verwaltung zu sichern, indem die erforderliche Personalkapazität in quantitativer und insbesondere qualitativer Hinsicht stets zur Verfügung steht. Nur so können kundengerechte staatliche Dienstleistungen in hoher Qualität angeboten werden.

Ausgehend von den demografischen Veränderungen ist es für den Arbeitgeber und Dienstherrn von Bedeutung, frühzeitig den Umfang des Ersatzbedarfes zu erkennen. Dadurch können Rekrutierungsmaßnahmen rechtzeitig unter der Maßgabe einer künftigen Deckung des Personalbedarfs und einer ausgeglichenen Altersstruktur eingeleitet werden. Dies gilt im Besonderen für Bereiche, in denen die Rekrutierung von Arbeitskräften auf Probleme stoßen kann, etwa wenn spezielle Kenntnisse erforderlich sind und die öffentliche Verwaltung in scharfer Konkurrenz zu privaten Arbeitgebern steht. Ebenso trifft dies die Rekrutierung von Nachwuchskräften des öffentlichen Dienstes. Da die FHH ihre Nachwuchskräfte entsprechend den Anforderungen selbst ausbildet bzw. im Rahmen eines Auftraggeber-/Auftragnehmeverhältnisses an der HAW im Rahmen eines voll dualen Studienfaches Public Management ausbilden lässt, steht sie als Ausbilderin um besonders qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber bei sinkenden Bewerberzahlen im Wettbewerb zur Privatwirtschaft.

Neuere Schätzungen zur demografischen Entwicklung gehen davon aus, dass Metropolregionen nicht von sinkenden Bevölkerungszahlen betroffen sein werden. Als Grund werden die Wanderungsbewegungen angeführt, die hauptsächlich zu Abwanderungen aus ländlichen Gebieten und Zuwanderungen in die Großstädte führen. Hinzu kommt, dass bei knappen Haushaltsmitteln und rückläufiger Bevölkerungszahl die Versorgung mit öffentlichen Dienstleistungen für die ländlichen Regionen zu teuer wird, dagegen in den großstädtischen Regionen die Pro-Kopf-Ausgaben für die öffentlichen Dienstleistungen sich verbilligen. Hamburg als Stadtstaat und Metropolregion mit hoher Attraktivität als Wohn- und Arbeitsstätte wird nach diesen Schätzungen eher einen Bevölkerungszuwachs haben. Dies hat auch Auswirkungen auf das Arbeitskräfteangebot. Allerdings darf gleichwohl nicht die Wettbewerbssituation um qualifizierte und z.T. hoch spezialisierte Arbeitskräfte verkannt werden. Die öffentliche Verwaltung muss hier ihre Attraktivität als moderner, leistungsfähiger Arbeitgeber und Dienstherr unter Beweis stellen. Bei Fachkräftemangel können private Arbeitgeber eher über finanzielle Möglichkeiten die Anwerbung für sich entscheiden, diese Möglichkeit hat der öffentliche Arbeitgeber bei knappen Finanzmitteln eher nicht. Dies hat sich in der Vergangenheit bereits in z.T. sehr geringen Bewerbungszahlen im Bereich von Wirtschaftswissenschaftlerinnen und Wirtschaftswissenschaftlern niedergeschlagen, die sich in bestimmten Zeiträumen auch in (zu) geringen Einstellungszahlen ausgewirkt haben.

Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte kann nicht nur zwischen „innen“ und „außen“, sondern auch innerhalb der Behörden und Ämter entstehen. Die Personalbedarfsplanung aus gesamtstädtischer Sicht deckt auf, wo Überkapazitäten oder Unterdeckungen in einzelnen Bereichen der hamburgischen Verwaltung vorausgesehen werden. Dies offenbart sich im Bereich der Rekrutierung von Personal, wenn dies überwiegend aus dem Reservoir anderer Behörden und Ämter geschieht. Nur aus der gesamtstädtischen Sicht kann ermittelt werden, dass es möglicherweise zu Engpässen kommt, da sich die Behörden und Ämter zulasten – im Extremfall – einer Behörde oder eines Amtes ihr erforderliches Personal beschaffen. Auch im Falle der zurückhaltenden Rekrutierung seitens der Behörden und Ämter zeigt die Gesamtschau eine Konkurrenz um ausgebildete Nachwuchskräfte untereinander, die ohne eine systematische Personalbedarfsplanung nicht zu erkennen gewesen wäre.

4.1 Bisherige Berichterstattung

Die Freie und Hansestadt Hamburg hat frühzeitig eine Analyse der Altersstruktur ihrer Beschäftigten vorgenommen und personalplanerische Instrumente entwickelt. Dabei hat sich gezeigt, dass die Behörden und Ämter einerseits sowie Berufsgruppen andererseits recht unterschiedlich von den altersbedingten Veränderungen betroffen sind bzw. sein werden.

Bereits im Personalbericht 2004 haben Behörden mit großen und überwiegend geschlossenen Personalkörpern eine Personalbedarfsplanung vorgelegt: Lehrkräfte, Polizeivollzugsbeamte, Vollzugsdienst der Feuerwehr, Steuerverwaltung, Allgemeiner Verwaltungsdienst. Im Personalbericht 2005 wurden weitere Berufskategorien aufgenommen. Neben dem Strafvollzug mit einem geschlossenen Personalkörper bei der Justizbehörde kamen die sozialen Berufe (Sozialpädagoginnen und -pädagogen, Erzieherinnen und Erzieher) als behörden- und ämterübergreifende Berufsgruppe hinzu. Im Bereich des Allgemeinen Verwaltungsdienstes wurden weitere Berufsgruppen in die Planung aufgenommen. Die Behörden und Ämter planen ihren Personalkörper in abgestimmten, vereinheitlichten Personalbedarfsplanungs-Matrizen.

Die Bedeutung der Personalbedarfsplanung wird in den Behörden und Ämtern geteilt. Dennoch herrscht Unzufriedenheit über den hohen Aufwand und den im Vergleich dazu geringen Nutzen. Deutlich wurde, dass aus den Planungen sowohl intern in den Behörden und Ämtern als auch behörden- und ämterübergreifend wenig Konsequenzen zu erkennen sind. Die im Rahmen der Behördenabstimmung zum Personalbericht 2005 geäußerten kritischen Anmerkungen der Behörden und Ämter wurden deshalb aufgegriffen. Im Zusammenhang mit der Drucksache zum Personalmanagementbericht 2005 hat der Senat dem Personalamt den Auftrag erteilt, gemeinsam mit der Finanzbehörde und der Senatskanzlei einen Vorschlag zur methodischen Weiterentwicklung und zum Umgang mit den inhaltlichen Schlussfolgerungen der Personalbedarfsplanung vorzulegen.

Aus diesem Auftrag und der bisherigen Erfahrung haben sich ein Experten- und ein Strategiekreis zur Personalbedarfsplanung gebildet, die im vergangenen Jahr mehrfach getagt haben. Dieses Vorgehen knüpft an das Verfahren zur Betrieblichen Gesundheitsförderung an, das sich in der Vergangenheit bewährt hat. Der Expertenkreis setzte sich aus Personalentwicklerinnen und -entwicklern sowie Personalcontrollerinnen und -controllern aus den Behörden und Ämtern zusammen. Seine Aufgabe bestand darin, die Inhalte der Planungsmatrix eindeutiger als bisher zu definieren. Außerdem sollen in der Matrix möglichst viele Daten aus PAISY verwendet werden, die eine Qualitätskontrolle seitens des ZPD ermöglicht. Darüber hinaus wurden genaue Absprachen über die Abgrenzung der Berufskategorien für die veröffentlichten Planungsmatrizen getroffen.

Im Strategiekreis waren unter der Federführung des Personalamtes der Planungsstab der Senatskanzlei, die Finanzbehörde mit den Ämtern 2 (Haushalt) und 6 (Bezirksangelegenheiten), die Behörde für Bildung und Sport (BBS) und die damalige Behörde für Soziales und Familie (BSF) mit Amtsleitungen bzw. stellvertretenden Amtsleitungen vertreten. Der Strategiekreis beschäftigte sich insbesondere auf der Basis der von Senat und Bürgerschaft formulierten Ziele und Handlungsfelder mit der Personalbedarfsplanung. Als Ziele wurden benannt:

- Ersatzbedarfe durch Entwicklung der Altersstruktur und der Fluktuation der Beschäftigten ermitteln (reines Ersetzen der Abgänge im Personalbestand),
- Rekrutierungsnotwendigkeiten ableiten,
- gesamtstädtische Perspektive einnehmen und Entwicklungen analysieren,
- formulieren einer quantitativen und qualitativen Zielperspektive für den Personalbestand.

Die einzelnen Ziele werden in ihrer Realisierung unterschiedlich bewertet. Insbesondere die Vorstellung, eine langfristige quantitative Zielperspektive für den Personalbestand aus gesamtstädtischer Sicht einzunehmen, wird als nicht seriös abschätzbar beurteilt. Der Strategiekreis betont hauptsächlich, dass die Zahlen eine Exaktheit nahe legen, die von einer Planung mit zunehmender Unsicherheit in der längerfristigen Betrachtung nicht erwartet werden kann. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund der weiteren Aufgabenentwicklung als Grundlage für die Personalbedarfsprognose. Realistischerweise können bei der Planung nur die Aufgabenveränderungen berücksichtigt werden, die bereits auf Beschlüssen des Senats und der Bürgerschaft beruhen. Das Ziel, eine gesamtstädtische Sichtweise einzunehmen, ist in den letzten Jahren näher gerückt, auch wenn dies nicht immer in den konkreten Entscheidungssituationen zum Tragen kommt. Dennoch herrscht Einvernehmen darüber, dass dies eine gemeinsame Aufgabe aller Entscheidungsträger und der Behörden und Ämter ist.

Der Strategiekreis hat die Notwendigkeit betont, die vier Handlungsfelder – Aufgabenplanung, Geschäftsprozesse, Finanzplanung und Personalbedarfsplanung – stärker miteinander zu verzahnen.

4.2 Planungsmethodik und Personalbedarfsplanungs-Matrix

Planung ist immer mit Unsicherheit behaftet. Selbst in einer eher kurzfristigen Schau können sich Planungen als überholt erweisen, wenn gravierende Veränderungen die Zusammensetzung der Beschäftigten in einer Behörde oder in einem Amt verschieben. Einflussfaktoren wie strukturelle Veränderungen, Umorganisationen oder der Einsatz von eGovernment sind in ihren Auswirkungen auf die Personalplanung nicht genau abzuschätzen. Mit zunehmendem Zeithorizont zum Anfangsjahr haben Aussagen über die weitere Entwicklung des Personalbedarfs eine geringere Aussagekraft. Bei dem vorgegebenen Planungshorizont sind in der mittel- bis langfristigen Perspektive dann vor allem die Altersabgänge eine zuverlässige und bedeutsame Grundlage. Mit fortschreitendem Planungsjahr liefern insofern die altersbedingten Veränderungen die wesentliche Grundlage für personalpolitische und personalstrategische Entscheidungen.

Um den Behörden und Ämtern die Einschätzung der Auswirkungen der allgemeinen Einflussfaktoren zu erleichtern, hat das Personalamt wie im vergangenen Jahr in Zusammenarbeit mit der Finanzbehörde und der Senatskanzlei auch in diesem Jahr einen Katalog mit Rahmenbedingungen zusammengestellt. Diese Rahmenbedingungen wurden im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf den Personalbedarf eingeschätzt.

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

Gegenstand der Planung sind Beschäftigte in bestimmten 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.

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 Soll: Statistischer Personalbestand in Vollkräften plus erkrankte Beschäftigte ohne Krankenbezüge plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanzen
- Position 4a Veränderung des Solls durch Veränderung der Aufgabenentwicklung

Position 4b	Veränderung des Solls durch Rationalisierung und Einsatz von IuK-Technik
Position 5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang als Schätz- bzw. Rechengröße
Position 6	Ist-Prognose: voraussichtliche Entwicklung des Personalbestandes durch Abgänge
Position 6a	Personalbestandsveränderungen durch altersbedingte Abgänge (z.B. „Variante 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

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

4.3 Personalbedarfsplanung bis zum Jahr 2013

Insgesamt werden Berufsgruppen beplant, die ca. 82 % des Personalbestandes ausmachen. Erstmals werden in diesem Bericht die Planungen des Personalbedarfs für die technischen Berufe und die Rechtspflegerschaft veröffentlicht. Die Arbeitsgruppe zu den technischen Berufen unter der Federführung der Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt (BSU) hat beschlossen, drei getrennte Matrizen darzustellen:

- Architekten/-innen, Bauingenieure/-innen,
- Sonstige Ingenieure/-innen,
- Techniker/-innen.

Dazu war eine detaillierte Nacherfassung der technischen Berufe erforderlich, die die Behörden und Ämter im vergangenen Jahr bewerkstelligt haben.

Die Personalbedarfsplanung des Allgemeinen Verwaltungsdienstes umfasst in diesem Jahr drei Matrizen, jeweils eine für den mittleren, den gehobenen und den höheren Dienst¹⁶. Für die sozialen Berufe liegen nunmehr getrennte Matrizen für Sozialpädagogen/-innen und Erzieher/-innen vor. Geprüft wurde im vergangenen Jahr, ob für die Berufsgruppe der Ärztinnen und Ärzte eine Planung aufgrund der besonderen Problematik bei der Rekrutierung angestrebt werden sollte. Unter Federführung der damaligen Behörde für Wissenschaft und Gesundheit (BWG), Amt G haben die betroffenen Behörden und Ämter beschlossen, von einer Planung aufgrund der geringen Anzahl der Beschäftigten in dieser

¹⁶ Bei der Personalbedarfsplanung für den Allgemeinen Verwaltungsdienst wurden die Beschäftigten in der ARGE, der Hochschule für Musik und Theater, der Hochschule für bildende Kunst und der Hafencity University nicht berücksichtigt. Gegenwärtig läuft das Verfahren zum Zusammenschluss der genannten Hochschulen zur Hafencity University (HCU).

Berufsgruppe abzusehen. Die Auflistung der Ärzteschaft durch die Behörden und Ämter nach den speziellen Fachrichtungen hat zu einer höheren Transparenz in diesem Bereich geführt.

In Vorbereitung für das kommende Jahr ist die Planung der Berufsgruppe der Beschäftigten in den Geschäftsstellen der Gerichte. Die Einbeziehung der Berufsgruppe der Richter- und Staatsanwaltschaft wurde vorerst zurückgestellt. Insbesondere die gegenwärtig guten Rekrutierungschancen in diesem Bereich waren für diese Entscheidung ausschlaggebend. Die weitere Entwicklung der Altersstruktur dieser Berufsgruppe wird beobachtet werden und zur Grundlage für eine neue Bewertung der Beplanung herangezogen.

Besonderes Augenmerk richtet sich auf die Deckung von Personalbedarfen, wie sie in der Position 8 und – falls keine ausreichende Rekrutierung geschieht – in der Position 9 erfolgt. 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 verschiedene Möglichkeiten in Betracht: 1. Behörden und Ämter übernehmen Auszubildende bzw. Nachwuchskräfte, 2. sie nehmen externe Einstellungen vor oder 3. sie rekrutieren Personal aus anderen Behörden und Ämtern. Die Absicht, Personal aus anderen Behörden und Ämtern zu rekrutieren, birgt die Gefahr, dass bei erfolgreichem Mobilitätsverlauf in den abgebenden Behörden und Ämtern eine Lücke zwischen Abgängen und Zugängen entsteht. Dies hätte zur Folge, dass der nicht gedeckte Nettopersonalbedarf noch höher ausfiele als vorgesehen.

Die Ergebnisse der diesjährigen Personalbedarfsplanung zeigen, dass der nicht gedeckte Nettopersonalbedarf (= Position 9) mit Ausnahme der Steuerverwaltung in der Finanzbehörde relativ gering ausfällt. Die Steuerverwaltung weist auf diese Problematik ausdrücklich hin: Die Möglichkeit der Aufstockung der Ausbildungszahlen zur Deckung des Nettopersonalbedarfs sieht sie nicht, da dies das voraussichtlich zur Verfügung stehende Personalkostenbudget nicht erlaubt.

Externe Einstellungen werden in den Bereichen als erforderlich angesehen, in denen die FHH nicht selbst ausbildet. Dazu gehören u.a. die Lehrkräfte, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen. Bevor externe Einstellungen überlegt werden, planen die Behörden und Ämter ihre Personalbedarfe aus der eigenen Behörde oder anderen Behörden (= Position 8b) zu decken. Dieses Verfahren hat häufig Vorrang vor der Nachwuchskräfteausbildung und der externen Einstellung. Die damit verbundenen Risiken für die abgebenden Behörden und Ämter wurden bereits erwähnt.

4.4 Ausblick

Durch die getroffenen Vereinbarungen im vergangenen Jahr hat sich die Qualität der Personalbedarfsplanung gegenüber dem Vorjahr deutlich verbessert. Dazu trägt auch bei, dass mit diesem neuen Instrument inzwischen Erfahrungen gesammelt werden konnten. Gleichwohl sind noch Möglichkeiten zur Optimierung der Ergebnisse vorhanden. Dies betrifft zum einen die Planungsmatrix selbst, zum anderen die Konsequenzen aus den Ergebnissen.

Der Strategiekreis zur Personalbedarfsplanung hat vorgeschlagen, dass in der Planungsmatrix auch optisch die unterschiedliche Planungsqualität zum Ausdruck kommen soll. Dafür sollen drei Planungsphasen unterschieden werden:

- 1. bzw. 1. und 2. Planungsjahr: Finanzielle Absicherung im Rahmen des Haushalts bzw. Doppelhaushalts,
- 3. - 5. Planungsjahr: relative Absicherung innerhalb des Zeitraums der Mittelfristigen Finanzplanung,
- 6. - 8. Planungsjahr: Fortschreibung der Altersabgänge und Erfahrungswerte zur Fluktuation.

Neben der Sicherung der Datenqualität in den Behörden und Ämtern sollte dort auch sichergestellt sein, dass die Planungen jährlich überprüft werden, indem ein Abgleich der geplanten mit der tatsächlichen Entwicklung stattfindet, um dann in den neuen Planungsprozess einzusteigen.

Als kritisch stellte sich auch in diesem Jahr wieder der sehr enge Zeitplan sowohl für die Behörden und Ämter als auch für das Personalamt als koordinierende und zusammenfassende Stelle heraus. Zur Qualitätssicherung und Plausibilitätsprüfung bleibt bei allen Beteiligten zu wenig Zeit. Diese Zeit ist insbesondere für die zusammengefassten Matrizen erforderlich, die einzig durch das Aufaddieren der einzelnen Matrizen aus den Behörden und Ämtern erstellt werden. Deshalb hat das Staatsrätekollegium am 27.3.2006 einen geänderten Zeitplan beschlossen, der ab 2007 umgesetzt werden soll. Er sieht eine Ausschöpfung des Zeitplans bis zu den Haushaltsberatungen vor. Außerdem soll das Ziel einer stärkeren Anbindung der PBP an die politischen Ziele und die daraus folgende Aufgabenentwicklung erreicht werden. Dies soll dadurch erreicht werden, dass das Gesprächsforum Personalmanagement (GFP)¹⁷ in den behördenübergreifenden Qualitätssicherungsprozess einbezogen und die Ergebnisse und Schlussfolgerungen aus der PBP jährlich zum Gegenstand einer Sitzung des Staatsrätekollegiums gemacht wird. Damit ist die PBP gemäß den Beschlüssen des letzten Jahres optimiert worden.

¹⁷ Leiter und Leiterinnen der Allgemeinen Verwaltung der Behörden und Ämter sowie der Assistenzeinheiten des Senats unter Federführung des Personalamts.

4.5 Darstellung ausgewählter Behördenplanungen

Position	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörde für Bildung und Sport								
2	Plangruppe:	Lehrkräfte								
3	Jahr	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
		Ist	Plan							
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	13.486	13.512	13.449	13.441	13.351	13.000	12.915	12.874	12.825
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		26	-63	-8	-90	-351	-85	-41	-49
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u a. IuK-Technik)									
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	86,8%	88,2%	88,5%	88,5%	88,5%	87,8%	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.))	15.528	14.779	14.582	14.517	14.475	14.203	13.856	13.889	13.834
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-544	-547	-500	-553	-728	-810	-853	-874
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche nicht altersbedingte Abgänge		-205	-191	-180	-160	-155	-140	-134	-121
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	13.486,0	13.035,1	12.805,1	12.847,5	12.810,4	12.470,2	12.193,3	12.046,3	11.997,9
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0,0	476,9	543,9	593,5	540,6	529,8	721,7	827,7	827,1
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	541	615	671	611	603	820	941	940
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	541	615	671	611	603	820	940	940
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		481	562	518	540	547	533	540	547
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden									
8c	Externe Einstellungen		60	53	153	71	56	287	400	393
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	536	540	553	527	540	547	533	554	533
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

Behörde für Bildung und Sport

Lehrkräfte

Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2006-2013

Pos. 2:	Berufskategorie Lehrkräfte (AB-Schl. 872, 873, 874), Aktive = P-Stat + GB + OK, qualitätsgesichert durch die BBS.
Pos. 4:	Dargestellt wird die mittelfristige Bedarfsentwicklung im Lehrerstellenplan. Für 2005 wird die Anzahl besetzter Stellen (13.331) zuzüglich der planmäßig freigehaltenen Stellen (155) angegeben.
Pos. 4a:	Die Entwicklung der Lehrerstellenbedarfe hängt vorwiegend von der konkreten Entwicklung der Schülerzahlen ab. Für die Schülerzahlen liegt das Ist-Ergebnis laut Herbststatistik 2005 zugrunde – die Prognose für die Folgejahre basiert auf der 10. Koordinierten Bevölkerungsvorhersage, mittlere Variante. Hiernach wird für den Planungszeitraum ein Rückgang der Schülerzahlen aufwachsend von bis zu rd. – 14.000 prognostiziert. Diese Entwicklung stellt sich in den verschiedenen Schulformen und -stufen unterschiedlich dar. Wie in der Sitzung des Schulausschusses der Bürgerschaft am 01.03.06 vorgestellt, erfolgt in dem Planungszeitraum eine strategische Neuausrichtung der Planung und Steuerung für die Personalversorgung der Schulen (insbesondere bedarfsorientierte Ressourcenplanung und -zuweisung. Die Personalausstattung wird im Rahmen der halbjährlichen (01.02. bzw. 01.08. eines Jahres) Personalorganisation der Schulen an die konkrete Bedarfsentwicklung angepasst.
Pos. 4b:	Veränderungen/Reduzierungen durch z.B. den Einsatz von IuK-Technik sind eher nicht zu erwarten.
Pos. 5:	Der für 2005 ausgewiesene Teilzeitfaktor ist rein rechnerisch ermittelt. Der für die Folgejahre veranschlagte Teilzeitfaktor berücksichtigt Erfahrungswerte der Vergangenheit, wonach mit einem leichten Ansteigen zu rechnen sein dürfte. Diese Annahme 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 rd. 1 % des Vorjahrespersonalbestandes. Davon entfallen etwa 0,9 % der Abgänge auf Dienstunfähigkeit und Tod sowie etwa 0,1 % auf andere Gründe. Berücksichtigt wurden ferner auch die nach derzeitigem Stand bekannten vorzeitigen Abgänge durch den Beginn der Freistellungsphase nach der Altersteilzeit im Blockmodell.
Pos. 8a:	Bei den vorliegenden Zahlen handelt es sich um das Rekrutierungspotenzial aus den <u>voraussichtlichen</u> Absolventenzahlen des Hamburger Studienseminars. Die Absolventenzahlen unterliegen ständigen fluktuationsbedingten Zu- und Abgängen im Teilpersonalkörper der Referendare. Ferner ist zu berücksichtigen, dass unter dem Primat der Bestenauslese sowie dem fächerspezifischen Bedarf nicht jede/r Absolvent/in tatsächlich zur Einstellung gelangt. Die Angaben für 2009 ff. sind erstellt worden unter der Maßgabe derzeit gültiger politischer Vorgaben und ohne Umsteuerung zwischen den Schulformen.
Pos. 8b:	

Pos. 8c:	Bei der Ermittlung des Einstellungsbedarfs wurden lediglich Ersatz-, Minder-, nicht aber Zusatzbedarfe berücksichtigt. Dieses Modell stellt eine untere Linie künftiger Einstellungsbedarfe dar. In den Angaben enthalten sind Übernahmen aus anderen Bundesländern im Rahmen des so genannten Lehrertauschverfahrens nach KMK. Dies waren durchschnittlich jährlich 49 Lehrkräfte (Mittel der letzten 5 Jahre). Enthalten sind ferner 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.
Pos. 9:	

Position	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörde für Inneres, Polizei								
2	Plangruppe:	Polizei vollzugsbeamte aller Laufbahngruppen								
3	Jahr	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
		Ist	Plan							
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	7.885	7.957	7.886	7.828	7.677	7.677	7.677	7.677	7.677
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		72	-71	-58	-151				
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u a. IuK-Technik)									
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	98,2%	98,2%	98,2%	98,2%	98,2%	98,2%	98,2%	98,2%	98,2%
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.))	8.031	7.848	7.856	7.835	7.745	7.630	7.628	7.620	7.592
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-138	-145	-138	-102	-126	-125	-131	-151
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche nicht altersbedingte Abgänge		-46	-46	-45	-46	-46	-46	-46	-46
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	7.885,4	7.705,7	7.713,6	7.693,0	7.604,6	7.491,7	7.489,7	7.481,9	7.454,4
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6d)	0,0	251,7	172,8	135,4	72,8	185,7	187,7	195,6	223,0
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	256	176	138	74	189	191	199	227
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	198	162	57	56	168	168	168	196
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		198	162	57	56	168	168	168	196
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden									
8c	Externe Einstellungen									
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	28	56	140	168	168	168	196	196	196
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	57	14	79	18	21	23	31	31

Behörde für Inneres

Polizeivollzugsbeamte aller Laufbahngruppen

Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2006 - 2013

Pos. 2:	
Pos. 4:	7.797 Vollkräfte und 88 Vakanzen am 31.12.2005
Pos. 4a:	<p><u>2006:</u> Saldo aus neuen Stellen zur Umsetzung des Konzepts Innere Sicherheit und der Rückwandlung von temporär für Berliner Polizeivollzugsbeamte in Planstellen umgewandelte Ausbildungsstellen</p> <p><u>2007 + 2008:</u> Streichungen für die 2003 und 2004 temporär geschaffenen Buchungsmöglichkeiten nach Art. 8 Haushaltsbeschluss für die Unterbringung von Polizeivollzugsbeamten. Diese werden im Rahmen des normalen Fluktuationsausgleichs auf regulär freiwerdenden Stellen untergebracht.</p> <p><u>2009:</u> Stellenstreichung für Arbeitszeitverlängerung</p>
Pos. 4b:	
Pos. 5:	Der für 2005 errechnete Wert wird für die Folgejahre übernommen.
Pos. 6:	Das Ist zum 31.12.2005 stellt den statistischen Personalbestand ohne Auszubildende der Besoldungsgruppe A 5 dar.
Pos. 6a:	Die planmäßigen Ruhestände erfassen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Planungsjahr das 60. Lebensjahr vollenden.
Pos. 6b:	Die aus der Dezentralen Datenbank ermittelbare „Grundfluktuation“ ist mangels Differenzierbarkeit auf Polizeivollzugsbeamte nicht als Grundlage für künftige Prognosen nutzbar. Es ist daher ein systemunabhängiger Erwartungswert entwickelt worden.
Pos. 8a:	Aufgrund der unterschiedlichen Dauer der Ausbildung (m. D. 2,5 Jahre, g. D. 3 Jahre) lassen sich nicht in jedem Fall Beziehungen zu den Rekrutierungen von Auszubildenden (Pos. 8d) herstellen. Die Übernahmen für 2006 bis 2008 bilden aktuelle Daten aus der laufenden Ausbildung ab. Bei den Werten ab 2009 handelt es sich um Planungsdaten.
Pos. 8b:	
Pos. 8c:	
Pos. 8d:	Grundsätzlich wird bei der Einstellung von Nachwuchskräften mit einer Studien-/Lehrgruppengröße von 28 Anwärterinnen und Anwärtern kalkuliert.
Pos. 9:	Der nicht gedeckte Personalbedarf ist durch die Besetzung von Stellen mit Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern und durch die Notwendigkeit des Freihaltens von Stellen für die Übernahme der Nachwuchskräfte des kommenden Jahres und die Reduzierung des Stellenbestandes (2007 bis 2009) begründet.

Position	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörde für Inneres, Feuerwehr								
2	Plangruppe:	Berufsfeuerwehrleute des gesamten feuerwehrtechnischen Dienstes								
3	Jahr	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
		Ist	Plan							
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	2.202	2.202	2.234	2.234	2.234	2.234	2.234	2.234	2.234
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung			32						
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)									
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	100,0%	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.))	2.199	2.160	2.160	2.184	2.181	2.176	2.188	2.181	2.182
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-29	-32	-24	-41	-43	-26	-45	-37
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche nichtaltersbedingte Abgänge		-10	-10	-10	-10	-10	-10	-10	-10
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	2.199,0	2.160,0	2.160,0	2.184,0	2.181,0	2.176,0	2.188,0	2.181,0	2.182,0
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6d)	3,0	42,0	74,0	50,0	53,0	58,0	46,0	53,0	52,0
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	3	42	74	50	53	58	46	53	52
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	42	58	48	48	48	48	48	48
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		37	48	48	48	48	48	48	48
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden									
8c	Externe Einstellungen		5	10						
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)	3	0	16	2	5	10	-2	5	4

Behörde für Inneres

Berufsfeuerwehrleute des gesamten feuerwehrtechnischen Dienstes

Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2006 - 2013

Pos. 2:	
Pos. 4:	2.102 Vollkräfte im Einsatzdienst und 18 Vakanzen am 31.12.2005 sowie 82 Personen (A7), die sich bereits in der Ausbildung befinden.
Pos. 4a:	Mit dem Stellenplan 2007 werden 32 zusätzliche Stellen wegen der Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 50 auf 48 Stunden beantragt.
Pos. 4b:	
Pos. 5:	Der durchschnittliche Beschäftigungsumfang wurde mit 100 % angesetzt, da der Anteil der Berufsfeuerwehrleute, die in Teilzeit beschäftigt sind, so gering ist, dass er zu vernachlässigen ist.
Pos. 6:	Budgetrelevanter Personalbestand am 31.12.2005
Pos. 6a:	
Pos. 6b:	Nach den Erfahrungen der vergangenen Jahre ist durchschnittlich mit 10 zusätzlichen nicht altersbedingten Abgängen zu rechnen. Es wird daher nicht die durch die dezentrale Berichtsdatenbank ermittelte Zahl für 2005 ausgewiesen.
Pos. 8a:	Bewerber/-innen die heute eingestellt werden, besetzen bereits mit ihrer Einstellung Planstellen, da die Laufbahnausbildung im Status einer Beamtin/eines Beamten auf Probe absolviert wird. Damit sie im Planungsjahr dem rekrutierten Personal hinzugerechnet werden (Pos. 8), werden sie in der Matrix unter Pos. 8a aufgeführt und nicht nachrichtlich unter Pos. 8d. Tatsächlich stehen sie dem Einsatzdienst erst nach Abschluss der Ausbildung (zwei Jahre später) zur Verfügung.
Pos. 8b:	
Pos. 8c:	Es bewerben sich erfahrungsgemäß voll ausgebildete Berufsfeuerwehrleute aus anderen Bundesländern, so dass in 2006 und 2007 voraussichtlich 5 bzw. 10 Personen eingestellt werden können. Über diesen Zeitraum hinaus sind keine verlässlichen Prognosen möglich. Es wird aber auch in den Folgejahren angestrebt, den Personalbedarf durch möglichst viele fertig ausgebildete Berufsfeuerwehrleute zu decken.
Pos. 8d:	
Pos. 9:	Der nicht gedeckte Nettopersonalbedarf entsteht grundsätzlich dadurch, dass die Feuerwehr nicht alle freiwerdenden Stellen des Einsatzdienstes unmittelbar neu besetzt, sondern diese z. T. für künftig an der Landesfeuerwehrschule auszubildende Nachwuchskräfte freihält. Es ist geplant, in 2006 zunächst 37 und danach jährlich regelhaft 48 Nachwuchskräfte jährlich einzustellen. Durch zusätzliche Einstellungen von voll ausgebildeten Berufsfeuerwehrleuten aus anderen Bundesländern könnte der nicht gedeckte Nettopersonalbedarf zusätzlich reduziert werden.

Position	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Finanzbehörde - Steuerverwaltung - und Finanzämter								
2	Plangruppe:	Alle Beschäftigten								
3	Jahr	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
		Ist	Plan							
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	3.522	3.516	3.516	3.516	3.515	3.515	3.513	3.512	3.512
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		-4					-1	-1	
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		-2,0			-1,0		-1,0		
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	88,5%	88,5%	88,5%	88,5%	88,5%	88,5%	88,5%	88,5%	88,5%
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.))	3.978	3.867	3.866	3.841	3.783	3.725	3.697	3.671	3.641
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-84	-66	-79	-83	-87	-75	-77	-78
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche nicht altersbedingte Abgänge		-27	-31	-29	-35	-34	-35	-33	-34
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	3.522,0	3.422,3	3.421,4	3.399,3	3.348,0	3.296,6	3.271,8	3.248,8	3.222,3
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0,0	93,7	94,6	116,7	167,0	218,4	241,2	263,2	289,7
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	106	107	132	189	247	272	297	327
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	96	83	60	63	82	84	82	82
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		91	78	57	57	79	79	79	79
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		5	5	3	6	3	5	3	3
8c	Externe Einstellungen		0	0	0	0	0	0	0	0
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf		66	66	90	90	90	90	90	90
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	9	21	64	111	146	167	191	217

Behörde: Finanzbehörde - Steuerverwaltung

Berufsgruppe: Alle Beschäftigten

Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2005 - 2013

Pos. 2:	Die Planungsansätze umfassen den gesamten Personalbestand der Steuerverwaltung (Finanzbehörde – Steuerverwaltung und Finanzämter) und schließen alle Statusgruppen ein. Lediglich die beurlaubten Beamtinnen/Beamten und Angestellten wurden nicht berücksichtigt.
Pos. 4:	
Pos. 4a:	
Pos. 4b:	
Pos. 5:	Der Beschäftigungsumfang wurde anhand der tatsächlichen Teilzeitquote ermittelt. Die aktuelle Quote wurde in die Planwerte ab 2006 übernommen.
Pos. 6:	
Pos. 6a:	Für altersbedingte Personalabgänge wird im Beamtenbereich jährlich jeweils ein Drittel der Gruppe der 63- bis 65-jährigen prognostiziert. Im Bereich der Angestellten werden unter Berücksichtigung eines Renteneintrittsalters mit 63 Jahren für Frauen und Männer die jährlichen Abgänge aufgrund der Altersstruktur ermittelt.
Pos. 6b:	Die Anzahl der nicht altersbedingten Abgänge wurde aus den Erfahrungswerten der Vergangenheit abgeleitet.
Pos. 8a:	Die Steuerverwaltung beabsichtigt, auch zukünftig alle geeigneten Nachwuchskräfte in die jeweilige Laufbahn zu übernehmen.
Pos. 8b:	Übernahmen aus anderen Behörden der FHH betreffen ausschließlich Bereiche, die keine steuerfachliche Ausbildung voraussetzen und erfolgen in geringem Umfang für die OPH-Bereiche.
Pos. 8c:	Externe Einstellungen sind grundsätzlich nicht vorgesehen.
Pos. 8d:	Für die Laufbahn des gehobenen Dienstes ist eine durchgängige Einstellung von 42 Finanzanwärterinnen und -anwärtern vorgesehen. Für den mittleren Dienst sollen in 2006 und 2007 jeweils 24 Steueranwärterinnen und -anwärter eingestellt werden. Ab 2008 ist eine Aufstockung auf 48 Steueranwärterinnen bzw. -anwärter geplant.
Pos. 9:	Eine weitergehende Aufstockung der Ausbildungszahlen zur vollständigen Deckung des bis 2013 ermittelten Nettopersonalbedarfs ist unter Berücksichtigung des voraussichtlich zur Verfügung stehenden Personalkostenbudgets nicht möglich.

Position	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Fachbehörden und Bezirksverwaltung								
2	Plangruppe:	mittlerer allgemeiner Verwaltungsdienst								
3	Jahr	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
		Ist	Plan							
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	5.905	5.834	5.796	5.769	5.736	5.705	5.674	5.641	5.609
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenerweiterung		-43	-19	-20	-25	-21	-18	-20	-20
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. ITK-Technik)		-28	-19	-7	-8	-10	-13	-13	-12
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	84,1%	84,6%	84,8%	84,9%	84,9%	84,9%	85,1%	85,2%	85,1%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 6a(Vorj.) + Pos. 6b(Vorj.) + Pos. 6c(Vorj.))	6.980	6.668	6.637	6.564	6.521	6.429	6.360	6.287	6.209
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variable 63")		-126	-131	-146	-150	-184	-187	-192	-200
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche nicht altersbedingte Abgänge		-186	-135	-136	-126	-127	-123	-126	-126
6c	Personalbestand ungeachtet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	5.871,9	5.640,1	5.625,1	5.571,9	5.535,5	5.460,9	5.412,8	5.353,0	5.284,9
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	33,2	193,9	170,9	197,0	200,5	244,1	261,1	287,9	324,1
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	39	229	202	232	236	287	307	338	381
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	234	209	233	219	240	245	248	269
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräfte		90	40	33	46	53	48	51	60
8b	Interne Einstellungen aus der gleichen oder anderen Behörde		156	141	165	147	160	166	170	169
8c	Externe Einstellungen		28	28	35	26	27	31	27	40
8d	Wichtig: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	60	60	*	*	*	*	*	*	*
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)	33	-4	-6	-1	15	40	53	77	95

Fachbehörden und Bezirke

Mittlerer allgemeiner Verwaltungsdienst

Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2006 - 2013

Pos. 2:	Berufskategorien (mit Arbeitsgruppenschlüssel): Bürofachkräfte (781), Stenographen, Stenotypisten, Maschinenschreiber (782), Bürohilfskräfte (784), Datenverarbeitungsfachleute (774). Nicht beplant wurden die Beschäftigten in der ARGE, der Hochschule für Musik und Theater, der Hochschule für bildende Kunst und der Hafencity University.
Pos. 4:	
Pos. 4a:	Die Aufgabenentwicklung bewirkt zum einen Stellenverschiebungen zwischen den Behörden (z.B. Verlagerung von Aufgabenbereichen der Fachbehörden zu den Bezirksämtern), die sich insgesamt nicht auf den Stellenbestand auswirken, aber auch zwischen den Laufbahngruppen (z.B. Stellenverschiebungen vom mittleren zum gehobenen Dienst). Daneben werden Aufgabenbereiche an freie Träger oder ausgegliederte Bereiche verlagert, die nicht beplant werden (z.B. dataport) oder fallen aufgrund struktureller Maßnahmen (z.B. Auflösung der Ortsämter) weg. In der Summe rechnen Behörden und Ämter im Planungszeitraum mit einem Wegfall von ca. 3 % der Stellen im mittleren Dienst (bezogen auf das Ausgangsjahr) durch Aufgabenentwicklung.
Pos. 4b:	Rationalisierungseffekte werden hauptsächlich durch Zusammenfassung von Arbeitsbereichen erwartet. In der Summe rechnen Behörden und Ämter im Planungszeitraum mit einem Wegfall von knapp 2 % der Stellen im mittleren Dienst (bezogen auf das Ausgangsjahr) durch Rationalisierungen.
Pos. 5:	Gewichteter Beschäftigungsumfang. Der Beschäftigungsumfang ist in den Bezirksämtern jährlich ca. 1 bis 2 % höher als in den Fachbehörden. Insgesamt wird ein leichter Anstieg des Beschäftigungsumfanges in Behörden und Ämtern erwartet. Gründe dafür sind z.B. das Ansteigen des Beschäftigungsumfanges durch das Auslaufen des Tarifvertrags über die Altersteilzeit ab 2011, Erhöhung des Beschäftigungsumfanges durch Verringerung der Teilzeitbeschäftigung aufgrund der wirtschaftlichen Lage und Auswirkungen der Änderung des Personalbemessungssystems für Schulsekretariate ab 2006. Daneben müssen aber auch Wünsche der Beschäftigten nach Erhöhung des individuellen Arbeitsumfangs aufgrund von Einsparverpflichtungen abgelehnt werden.
Pos. 6:	
Pos. 6a:	Bei der Ermittlung der altersbedingten Fluktuation wurde überwiegend ein rechnerisches Ausscheidensalter von 63 Jahren zugrunde gelegt („Variante 63“), In einigen Bereichen geht man bereits von einem Ausscheidensalter von 65 Jahren aus. Durch Altersabgänge wird der Personalbestand jährlich um 2 bis 3 % verringert. Im gesamten Planungszeitraum bis 2013 betragen die Altersabgänge ca. 22 % des Sollbestands im Jahr 2005.
Pos. 6b:	Ab 2007 geht die Zahl der zusätzlichen nicht altersbedingten Personalabgänge zurück. Es wird mit einem Rückgang der Kündigungszahlen und der auslaufenden Verträge gerechnet. Durch nicht altersbedingte Abgänge wird der Personalbestand jährlich nochmals um ca. 2 % verringert. Bezogen auf das Ausgangsjahr ist dies im Planungszeitraum bis 2013 ca. 18 % des Sollbestands im Jahr 2005.

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 durchgeführten mittelfristigen Planung. 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 Anzahl der einzustellenden Nachwuchskräfte ein.</p> <p>Besonders auffällig ist, dass die Behörden und Ämter nur ca. 20 % der zu rekrutierenden Personen im Planungszeitraum durch Nachwuchskräfte aus der internen Beamten- oder Angestelltenausbildung ersetzen wollen. Ein Grund für die Zurückhaltung ist hier die Verpflichtung zur Übernahme nach der Ausbildung (Kontrakte). Aufgrund der voraussichtlichen strukturellen, finanziellen und politischen Veränderungen bestehen diesbezüglich Unsicherheiten bei den Personalplanenden der Behörden und Ämter.</p>
Pos. 8b:	<p>Der weitaus größte Teil der insgesamt zu rekrutierenden Personen im Planungszeitraum (ca. 67 %) soll durch interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden erfolgen. Die Stellen sollen im Wesentlichen durch Rückkehrerinnen bzw. Rückkehrer aus der Beurlaubung, durch PIA unterstützte Mobilität und interne Ausschreibungen erfolgen. Die Absicht, Personal aus anderen Behörden und Ämtern über interne Ausschreibungen zu übernehmen birgt die Gefahr, bei den abgebenden Behörden eine Lücke entstehen zu lassen, die deren Nettopersonalbedarf erhöhen würde.</p>
Pos. 8c:	<p>Ca. 13 % der insgesamt zu rekrutierenden Personen im Planungszeitraum soll durch externe Einstellungen erfolgen. Die Rekrutierung Schwerbehinderter ist vom zurzeit bestehenden Einstellungsstopp nicht betroffen und kann ebenso wie die Rekrutierung von Personen mit besonderen Kompetenzen, die auf dem internen Arbeitsmarkt nicht im ausreichenden Maß vorhanden sind, relativ zeitnah und flexibel erfolgen.</p>
Pos. 8d:	<p>Der jeweilige zeitliche Vorlauf für die Rekrutierung der Nachwuchskräfte im mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst beträgt drei Jahre (Beamtinnen/Beamte) bis dreieinhalb Jahre (Angestellte). Die Ausbildung dauert zwei- bzw. zweieinhalb Jahre, die Rekrutierung beginnt mit einem zeitlichen Vorlauf von einem Jahr.</p> <p>Eine direkte Bewertung der Auskömmlichkeit der rekrutierten Nachwuchskräfte (Vergleich mit Pos. 8a) ist nicht möglich, da es aufgrund der unterschiedlichen Ausbildungsdauer Verschiebungen beim Übernahmetermin nach der Ausbildung über die Jahresfrist hinaus gibt.</p> <p>Für die Jahre 2005 und 2006 wurde die Anzahl der für die Gesamtverwaltung eingestellten Nachwuchskräfte für die Ausbildung im mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst dargestellt, die je nach Ausbildungsdauer in den Jahren 2007 bis 2009 zur Übernahme durch Behörden und Ämter zur Verfügung stehen werden. Die Zahl der Nachwuchskräfte für die Jahre ab Einstellungsjahr 2007 wird unter Berücksichtigung aktueller Planungen jährlich neu festgelegt. Die derzeitigen Planungen gehen von ca. 60 Nachwuchskräften pro Jahr für den gesamten Planungszeitraum aus.</p>
Pos. 9:	<p>Der in Position 9 ausgewiesene nicht gedeckte Personalbedarf beinhaltet vorübergehend vakante Stellen, nicht konkretisierbares Potenzial für Konsolidierungen und Synergien aus Neuorganisationen und anstehende, zeitlich nicht vorhersehbare Ausgliederungen von Beschäftigten. Insgesamt besteht hierfür laut Angaben der Behörden kein Rekrutierungsbedarf.</p>

Position	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Fachbehörden und Bezirksverwaltung								
2	Plangruppe:	gehobener allgemeiner Verwaltungsdienst								
3	Jahr	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
		Ist	Plan							
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	3.955	3.926	3.928	3.916	3.896	3.881	3.871	3.860	3.845
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		-12	5	-7	-15	-9	-5	-5	-9
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		-17	-3	-5	-5	-6	-5	-6	-6
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	90,7%	90,6%	90,5%	90,5%	90,5%	90,6%	90,8%	90,8%	90,8%
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.))	4.336	4.181	4.176	4.191	4.141	4.122	4.070	4.034	4.003
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-74	-91	-68	-114	-96	-115	-125	-126
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche nicht altersbedingte Abgänge		-81	-64	-64	-63	-62	-61	-62	-62
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	3.931,0	3.785,9	3.778,3	3.792,1	3.747,0	3.733,7	3.693,7	3.661,3	3.634,5
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	23,9	140,2	149,8	124,0	149,1	147,4	177,4	198,8	210,6
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	26	155	166	137	165	163	196	219	232
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	150	147	127	139	124	151	157	156
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		53	43	38	37	39	42	44	41
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		85	91	78	86	72	97	98	104
8c	Externe Einstellungen		12	13	11	16	13	12	15	11
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	63	54	50	50	50	50	50	50	50
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)	24	4	17	9	23	35	40	55	69

Fachbehörden und Bezirke

Gehobener allgemeiner Verwaltungsdienst

Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2006 - 2013

Pos. 2:	Berufskategorien (mit Arbeitsgruppenschlüssel): Leitende und administrativ entscheidende Verwaltungsfachleute (762) und Datenverarbeitungsfachleute (774). Nicht beplant wurden die Beschäftigten in der ARGE, der Hochschule für Musik und Theater, der Hochschule für bildende Kunst und der Hafencity University.
Pos. 4:	
Pos. 4a:	Die Aufgabenentwicklung bewirkt Stellenverschiebungen zwischen den Behörden (z.B. Verlagerung von Aufgabenbereichen aus anderen Behörden; ohne Auswirkung auf den Gesamt-Personalbestand), aber auch zwischen den Laufbahngruppen (Stellenverschiebungen vom mittleren zum gehobenen Dienst). Daneben werden Aufgabenbereiche an freie Träger oder ausgegliederte Bereiche verlagert, die nicht beplant werden (z.B. data-port) oder fallen aufgrund struktureller Maßnahmen (z.B. Abbau der Schuldnerberatung, Auflösung der Ortsämter) weg. In der Summe rechnen Behörden und Ämter im Planungszeitraum mit einem Wegfall von knapp 1,5 % der Stellen im gehobenen Dienst bezogen auf das Ausgangsjahr.
Pos. 4b:	Rationalisierungseffekte werden z. B. durch die Einführung von ESARI oder den Wegfall von Aufgabenbereichen erwartet. In der Summe rechnen Behörden und Ämter im gesamten Planungszeitraum mit einem Wegfall von ca. 1,3 % der Stellen im gehobenen Dienst bezogen auf das Ausgangsjahr.
Pos. 5:	Gewichteter Beschäftigungsumfang. Der Beschäftigungsumfang ist in den Bezirksämtern jährlich ca. 1 bis 2 % höher als in den Fachbehörden. Insgesamt wird ein leichter Anstieg des Beschäftigungsumfanges in Behörden und Ämtern erwartet. Ein Grund dafür ist z.B. das Ansteigen des Beschäftigungsumfanges durch das Auslaufen des Tarifvertrags Altersteilzeit ab 2011. Daneben scheitern aber z. B. im Bezirksamt Bergedorf Wünsche der Beschäftigten nach Erhöhung der individuellen Arbeitszeit aufgrund von Einsparverpflichtungen.
Pos. 6:	
Pos. 6a:	Bei der Ermittlung der altersbedingten Fluktuation wurde überwiegend ein rechnerisches Ausscheidensalter von 63 Jahren zugrunde gelegt („Variante 63“), in einigen Bereichen geht man bereits von einem Ausscheidensalter von 65 Jahren aus. Durch Altersabgänge wird der Personalbestand im Planungszeitraum bis 2013 um ca. 20 % bezogen auf das Ausgangsjahr verringert.
Pos. 6b:	Durch nicht altersbedingte Abgänge wird der Personalbestand im Planungszeitraum bis 2013 um ca. 13 % bezogen auf das Ausgangsjahr verringert.

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 jährlich durchgeführten mittelfristigen Planung, die ergänzend zu der hier abgebildeten langfristigen Planung durchgeführt wird. Die Behörden und Ämter ermitteln hierfür ihren Nachwuchsbedarf mit einem entsprechenden Vorlauf für Rekrutierung und Ausbildung. Das Personalamt aggregiert die so ermittelten Einstellungszahlen und rekrutiert - unter Berücksichtigung der langfristigen Perspektive - in entsprechendem Umfang Nachwuchskräfte. Das Personalamt und die Behörden schließen hierüber jährlich einen Kontrakt ab.</p> <p>Behörden und Ämter beabsichtigen ca. 30 % der insgesamt im Planungszeitraum zu rekrutierenden Personen durch Nachwuchskräfte aus der (internen) Beamtenausbildung zu ersetzen. Ein Grund für diese Zurückhaltung ist die Verpflichtung zur Übernahme nach der Ausbildung (Kontrakte). Aufgrund der unvorhersehbaren strukturellen, finanziellen und politischen Veränderungen bestehen diesbezüglich Unsicherheiten bei den Personalplanenden der Behörden und Ämter.</p>
Pos. 8b:	<p>Der weitaus größte Teil der zu rekrutierenden Personen im Planungszeitraum (ca. 61 %) soll durch interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden erfolgen. Die Stellen sollen im Wesentlichen durch Rückkehrerinnen bzw. Rückkehrer aus der Beurlaubung, durch PIA unterstützte Mobilität und interne Ausschreibungen erfolgen. Die Absicht, Personal aus anderen Behörden und Ämtern über interne Ausschreibungen zu übernehmen birgt die Gefahr, bei den abgebenden Behörden eine Lücke entstehen zu lassen, die deren Nettopersonalbedarf erhöhen würde.</p>
Pos. 8c:	<p>Ca. 9 % der zu rekrutierenden Personen im Planungszeitraum sollen durch externe Einstellungen erfolgen. Die Rekrutierung Schwerbehinderter ist vom zurzeit bestehenden Einstellungsstopp nicht betroffen und kann ebenso wie die Rekrutierung von Personen mit besonderen Kompetenzen, die auf dem internen Arbeitsmarkt nicht im ausreichenden Maß vorhanden sind, relativ zeitnah und flexibel erfolgen.</p>
Pos. 8d:	<p>Der jeweilige zeitliche Vorlauf für die Rekrutierung der Nachwuchskräfte im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst beträgt vier Jahre. Die Ausbildung dauert drei Jahre; die Rekrutierung beginnt mit einem zeitlichen Vorlauf von einem Jahr.</p> <p>Für die Jahre 2005 und 2006 wurde die Anzahl der für die Gesamtverwaltung eingestellten Nachwuchskräfte für die Ausbildung im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst dargestellt, die jeweils nach drei Jahren Ausbildungsdauer in den Jahren 2008 und 2009 zur Übernahme durch Behörden und Ämter zur Verfügung stehen werden. Die Zahl der Nachwuchskräfte für die Jahre ab Einstellungsjahr 2007 wird unter Berücksichtigung aktueller Planungen jährlich neu festgelegt. Die derzeitigen Planungen gehen von ca. 50 Nachwuchskräften pro Jahr für den gesamten Planungszeitraum aus.</p>
Pos. 9:	<p>Der in Position 9 ausgewiesene nicht gedeckte Personalbedarf beinhaltet vorübergehend vakante Stellen, nicht konkretisierbares Potenzial für Konsolidierungen und Synergien aus Neuorganisationen und anstehende, zeitlich nicht vorhersehbare Ausgliederungen von Beschäftigten. Insgesamt besteht hierfür laut Angaben der Behörden kein Rekrutierungsbedarf.</p>

Position	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Fachbehörden und Bezirksverwaltung								
2	Plangruppe:	höherer allgemeiner Verwaltungsdienst								
3	Jahr	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
		Ist	Plan							
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	1.203	1.192	1.188	1.184	1.181	1.179	1.174	1.170	1.164
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		-10	-3	-3	-3	-1	-3	-1	-4
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		-1	-1	-1	0	-1	-2	-3	-2
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	91,2%	91,4%	91,3%	91,3%	91,4%	91,4%	91,4%	91,5%	91,4%
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.))	1.316	1.249	1.249	1.251	1.239	1.244	1.236	1.233	1.218
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-42	-41	-29	-38	-34	-41	-40	-45
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche nicht altersbedingte Abgänge		-25	-21	-20	-23	-21	-20	-19	-20
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	1.200,1	1.141,3	1.139,8	1.142,5	1.132,8	1.136,6	1.129,8	1.127,9	1.113,2
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	3,4	51,2	48,7	41,9	48,7	42,9	44,6	42,6	51,3
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	4	56	53	46	53	47	49	47	56
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	62	51	49	60	53	55	50	54
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		13	13	14	13	12	13	12	15
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		43	33	28	40	35	37	33	35
8c	Externe Einstellungen		6	5	7	7	6	5	5	4
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	13	16	16	16	16	16	16	16	16
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)	3	-5	2	-3	-6	-6	-6	-3	2

**Fachbehörden und Bezirksverwaltung
Höherer allgemeiner Verwaltungsdienst**

Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2006 - 2013

Pos. 2:	Berufskategorien (mit Arbeitsgruppenschlüssel): Leitende und administrativ entscheidende Verwaltungsfachleute (762) und Datenverarbeitungsfachleute (774). Nicht geplant wurden die Beschäftigten in der ARGE, der Hochschule für Musik und Theater, der Hochschule für bildende Kunst und der Hafencity University.
Pos. 4:	
Pos. 4a:	Die Aufgabenentwicklung bewirkt Stellenverschiebungen zwischen den Behörden (z.B. Verlagerung von Stellen zu anderen Behörden), die sich in der Summe aber nicht auf den Soll-Personalbestand auswirken. Daneben werden Aufgabenbereiche an freie Träger oder ausgegliederte Bereiche verlagert, die nicht geplant werden (z.B. dataport) oder fallen aufgrund struktureller Maßnahmen (z.B. Auflösung der Ortsämter, Abbau von Stabsbereichen) weg. Andererseits wurden auch neue Stellen im höheren Dienst beantragt (z.B. im Rahmen der Föderalismusreform). In der Summe rechnen Behörden und Ämter im gesamten Planungszeitraum mit einem Wegfall von 2,3 % der Stellen im höheren Dienst (bezogen auf das Ausgangsjahr) durch Aufgabenentwicklung.
Pos. 4b:	Behörden und Ämter rechnen im Planungszeitraum mit einem Wegfall von 0,9 % der Stellen im höheren Dienst (bezogen auf das Ausgangsjahr) durch Rationalisierungsmaßnahmen.
Pos. 5:	Der Beschäftigungsumfang ist im höheren Dienst relativ hoch und relativ konstant. Ein leichter Anstieg des Beschäftigungsumfanges wird in Behörden und Ämtern z.B. aufgrund des Rückgangs kinderbedingter Arbeitszeitreduzierungen und zur Sicherstellung der Aufgabenerfüllung erwartet.
Pos. 6:	
Pos. 6a:	Der Anteil der Beschäftigten im höheren Dienst ist in den Fachbehörden wesentlich höher als in den Bezirksämtern. (Das Verhältnis der Beschäftigtenzahl beträgt ca. 93 % zu 7 %). Dementsprechend ist die Zahl der altersbedingten Personalabgänge in den Fachbehörden (insbesondere bei BBS, BWG, BSF, BSU, BWA, Bfl, Finanzbehörde) wesentlich höher als in den Bezirksämtern. Insgesamt rechnen Fachbehörden und Bezirksämter mit ca. 26 % (bezogen auf das Ausgangsjahr) altersbedingten Personalabgängen im gesamten Planungszeitraum.
Pos. 6b:	Die nicht altersbedingten Personalabgänge summieren sich im gesamten Planungszeitraum auf ca. 14 % bezogen auf das Ausgangsjahr 2005. Diese Zahl wird im Wesentlichen mit hoher Personalfluktuaton begründet.
Pos. 8a:	Der Regelzugang erfolgt für Nachwuchskräfte im höheren allgemeinen Verwaltungsdienst mit einer wirtschaftswissenschaftlichen Vorbildung über ein Wirtschaftsreferendariat (dreieinhalb Jahre) und für Juristinnen und Juristen über eine 18-monatige Einführungszeit. Die Rekrutierung von Nachwuchskräften über den Regelzugang beträgt für den gesamten Planungszeitraum ca. 24 % der gesamten Rekrutierungen.
Pos. 8b:	Der größte Anteil der Rekrutierungen im höheren Dienst soll durch interne Einstellungen (interne Mobilität, Rückkehrer aus der Beurlaubung) erfolgen (ca. 66 %).
Pos. 8c:	Ein relativ kleiner Anteil der Rekrutierungen soll über externe Einstellungen (z. B. Schwerbehinderte) erfolgen (ca. 10 %).

Pos. 8d:	Der jeweilige zeitliche Vorlauf für die Rekrutierung der Nachwuchskräfte im höheren allgemeinen Verwaltungsdienst liegt zwischen 1,5 und 3,5 Jahren. Für das Jahr 2005 wurde die Anzahl der für die Gesamtverwaltung eingestellten Nachwuchskräfte für den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst dargestellt, die je nach Ausbildungsdauer in den Jahren 2007 bis 2009 zur Übernahme durch Behörden und Ämter zur Verfügung stehen werden. Die Zahl der Nachwuchskräfte für die Jahre ab Einstellungsjahr 2006 wird unter Berücksichtigung aktueller Planungen jährlich neu festgelegt. Die derzeitigen Planungen gehen von ca. 16 Nachwuchskräften pro Jahr für den gesamten Planungszeitraum aus.
Pos. 9:	Der Personalbedarf ist relativ ausgeglichen. Temporäre Schwankungen gleichen sich im Planungszeitraum aus.

Position	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörden, Bezirksämter, Landesbetriebe								
2	Plangruppe:	Sozialpädagogen/-innen								
3	Jahr	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
		Ist	Plan							
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	1.989	1.980	1.974	1.970	1.969	1.960	1.947	1.937	1.927
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		6	5	5	5	4	2	2	2
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		-15	-11	-8	-6	-13	-15	-12	-12
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	87,8%	87,4%	87,5%	87,6%	87,9%	88,0%	88,4%	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.))	2.249	2.191	2.206	2.200	2.182	2.162	2.133	2.110	2.091
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-48	-43	-42	-56	-67	-85	-85	-86
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche nichtaltersbedingte Abgänge		-10	-15	-15	-11	-11	-11	-8	-10
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	1.974,1	1.915,9	1.930,0	1.927,2	1.917,9	1.901,2	1.885,1	1.869,1	1.853,5
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	14,9	64,0	43,7	43,2	51,3	58,9	61,6	67,9	73,9
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	17	73	50	49	58	67	70	77	83
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	73	50	49	58	67	70	77	83
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		0	0	0	0	0	0	0	0
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		35	26	19	14	15	16	17	19
8c	Externe Einstellungen		38	24	30	44	52	54	60	64
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	0	0	0	0	0	0	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)	15	0	0	0	0	0	0	0	0

**Behörden, Bezirksämter, Landesbetriebe
Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen
Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2005 - 2013**

Pos. 2:	Berufskategorie Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen AB-Schlüssel 861, 862; Statistischer Personalbestand + OK
Pos. 4:	
Pos. 4a:	Die Planung der BBS berücksichtigt die absehbaren Veränderungen, die sich durch den Ausbau der Ganztagschulen und die Neukonzeption der Vorschulklassen ergeben. Bezüglich der Vorschulklassen wurde davon ausgegangen, dass zum Schuljahr 2005/06 250 Vorschulklassen eingerichtet wurden. Die weitere Entwicklung ist abhängig vom Anmeldeverhalten der Eltern und steht ferner in Abhängigkeit zu den politischen Entscheidungen in Bezug auf die Veränderungen des Stellenbestandes. Die JB plant im Jahre 2006 die Verlagerung der sozialen Dienste im Rahmen des Senatsbeschlusses zur Verwaltungsreform auf die Ebene der Bezirke (ca. 84 Stellen) sowie in andere Dienststellen der Justizbehörde (ca. 2,5 Stellen). Berücksichtigt in der damaligen BSF sind die Verlagerung von SI 44 (Hilfen nach dem Betreuungsgesetz) und SI 54 (Hilfen für wohnungslose Menschen) mit ca. 43 Vollkräften. Minderbedarf im Amt G der damaligen BWG aufgrund der Übertragung der staatlichen Suchtberatungsstellen an Freie Träger (11 Stellen) und der Überleitung des Beratungszentrums „Sehen-Hören-Bewegen-Sprechen“ im Rahmen der Verwaltungsreform auf den Bezirk Hamburg-Nord (3 Stellen einschl. 0,5 Programmstelle) sowie Verlagerung von Aufgabe und 1 Stelle/Person auf die BSF. Auf Bezirksebene Neueinstellungen im ASD-Bereich wg. aktueller Diskussion über vernachlässigte Kinder durch Einrichtung der Task Force. LEB: Von Strukturmaßnahmen Betroffene wurden 2005 oder früher an PIA gemeldet, gehören jedoch noch dem LEB an und werden aus dem Modernisierungsfonds finanziert.
Pos. 4b:	Der quantitative Personalbestand des LEB soll als status quo erhalten bleiben. Die Personalpolitik des LEB kann unter den herrschenden Rahmenbedingungen lediglich kurzfristig ausgerichtet werden. Als oberste Maxime dient dem LEB der Grundsatz, dass sämtliche Personalbedarfe betriebsintern zu decken sind und von kurzfristigen Struktur- und politischen Entscheidungen betroffene Mitarbeiter/-innen in diese Vakanzen zu entwickeln sein werden. Von daher kann für den LEB in sämtlichen beplanten Berufskategorien nicht von einer personellen Deckungslücke ausgegangen werden. Um den Anforderungen der Matrix gerecht zu werden, wurden die Abgänge in den Zeilen 6b und 6c „gegengebucht“.
Pos. 5:	Gewichteter Beschäftigungsumfang. Der Teilzeitfaktor der BBS dürfte sich auf dem Niveau zwischen 86 % und 88 % einpendeln, da u.a. mit der Neukonzeption der Arbeit in Vorschulklassen eine Änderung des Bemessungssystems verbunden ist (Betreuung täglich verlässlich 5 Stunden); diese Annahme wird aufgrund der tatsächlich eintretenden Entwicklung jährlich überprüft werden müssen. Erhöhung des Beschäftigungsumfangs ab 2011 durch Auslaufen des Tarifvertrages ATZ (BA Altona).
Pos. 6:	
Pos. 6a:	Berücksichtigt sind die Mitarbeiter/Innen des Amtes G der damaligen BWG, die im Zusammenhang mit den Verlagerungen versetzt bzw. abgeordnet wurden/werden. Es ist zu erwarten, dass alle betroffenen Beschäftigten vermittelt werden können.

Pos. 6b:	<p>Weitgehend konstante Fluktuationsrate aus Erfahrungswerten. LEB nimmt stark fallende Tendenz an: Die aus dem Bericht Personalabgangsplanung Grundfluktuation ermittelte Grundfluktuationsquote für den Bereich Hilfen zur Erziehung und der Zentrale beläuft sich auf 3,6 %, die der Zusatzfluktuation auf 1,1 %. Für beide Quoten wird aufgrund der gesamtwirtschaftlichen inländischen Entwicklung eine stark fallende Tendenz angenommen: So werden z.B. Kündigungen durch den Arbeitnehmer aufgrund der rezessiven Arbeitsmarktlage weiter zurückgehen, Vertragsabläufe weiterhin abnehmen, da der LEB schon jetzt kaum noch befristete Arbeitsverhältnisse eingeht; aufgrund des zzt. geringen Bruttoinlandsprodukts werden von immer weniger Beschäftigten die Rechte auf Elternzeiten in Anspruch genommen, die Geburtenquote ist stark rückläufig und die temporäre Unterbrechung der Erwerbstätigkeit aus familiären Gründen könnte als ein arbeitsmarktpolitisches Risiko empfunden werden, unbezahlte Sonderurlaube und Beurlaubungen werden aus arbeitsmarktpolitischen Gründen immer weniger in Anspruch genommen. Es wurde daher über den gesamten Prognosezeitraum für alle zu beplanenden Berufskategorien von einer Gesamtfluktuationsquote von 1,5 % ausgegangen. Zum derzeitigen Planungsstand (damalige BWG, Amt G) befinden sich diverse Mitarbeiter/-innen im laufenden PIA-Verfahren (Abordnungen zu anderen Behörden), in Einzelfällen auch amtsinterne Abordnungen.</p>
Pos. 8a:	
Pos. 8b:	<p>Die Angaben der BBS basieren auf den Erfahrungen der letzten Jahre und antizipieren die mit der Einrichtung von PIA unterstützte Steigerung der internen Mobilität. Ferner wurde berücksichtigt, dass diese Berufskategorien im Mittel der letzten 5 Jahre 39 Beurlaubte (im Mittel der letzten 10 Jahre 37) aufzuweisen hatte, aus denen im Bedarfsfalle eine Anzahl wieder rekrutiert werden kann. Interne Einstellungen durch Übernahme von Stellen und Personal durch Verlagerung des ASD aus der Justizbehörde in die Bezirke sowie der Hilfen nach dem Betreuungsgesetz und der Hilfen für wohnungslose Menschen aus der BSF in die Bezirke.</p>
Pos. 8c:	<p>Es wird unterstellt, dass eine ausschließliche Rekrutierung über den internen Arbeitsmarkt nicht möglich sein wird. Einstellungen von Schwerbehinderten und vom Einstellungsstopp befreite Berufsgruppen.</p>
Pos. 8d:	
Pos. 9:	

Bezeichnung des Planungsgegenstands										
Behörde/Amt:	Behörden, Bezirksämter, Landesbetriebe									
Plangruppe:	Erzieherinnen und Erzieher									
Jahr	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
	Ist	Plan								
Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	675	667	659	655	649	642	638	632	626	
davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		-2	-3	-3	-2	-2	-2	-1	-1	
davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		-6	-5	-1	-4	-5	-2	-5	-5	
Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	84,8%	84,4%	84,5%	84,6%	84,7%	85,0%	85,1%	85,5%	85,6%	
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.))	796	779	770	766	756	742	743	722	700	
davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-10	-12	-8	-14	-19	-8	-25	-36	
davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche nicht altersbedingte Abgänge		-8	-9	-6	-4	-5	-4	-3	-4	
Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	675,2	666,7	650,2	647,9	640,5	630,7	632,4	617,0	608,9	
Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)										
Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0,0	10,1	8,6	6,9	8,3	11,1	5,4	14,8	26,9	
Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	12	10	8	10	13	8	17	31	
Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	12	10	8	10	13	8	18	31	
Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		0	0	0	0	0	0	0	0	
Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		11	9	7	9	10	4	8	12	
Externe Einstellungen		1	1	1	1	3	2	10	19	
nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
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	

Behörden, Bezirksämter, Landesbetriebe

Erzieherinnen und Erzieher

Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2005 - 2013

Pos. 2:	Berufskategorie Erzieherinnen und Erzieher AB-Schlüssel 864; Statistischer Personalbestand + OK
Pos. 4:	
Pos. 4a:	Für die Aufgabenentwicklung der Jahre 2006 – 2013 ist für die BBS Überrollung aus dem Jahr 2005 unterstellt. Die weitere Entwicklung bis 2013 steht in Abhängigkeit zu den politischen Entscheidungen in Bezug auf die Veränderungen des Stellenbestandes. Entkommunalisierung von Häusern der Jugend, Spielplatzhäusern u.a. führt zu Rückgang des Personalbestandes.
Pos. 4b:	Der quantitative Personalbestand des LEB soll als status quo erhalten bleiben. Die Personalpolitik des LEB kann unter den herrschenden Rahmenbedingungen lediglich kurzfristig ausgerichtet werden. Als oberste Maxime dient dem LEB der Grundsatz, dass sämtliche Personalbedarfe betriebsintern zu decken sind und von kurzfristigen Struktur- und politischen Entscheidungen betroffene Mitarbeiter/-innen in diese Vakanz zu entwickeln sein werden. Von daher kann für den LEB in sämtlichen geplanten Berufskategorien nicht von einer personellen Deckungslücke ausgegangen werden. Um den Anforderungen der Matrix gerecht zu werden, wurden die Abgänge in den Zeilen 6b und 6c „gegengebucht“.
Pos. 5:	Gewichteter Beschäftigungsumfang
Pos. 6b:	Berücksichtigt wurden die nach derzeitigem Stand bekannten vorzeitigen Abgänge durch den Beginn der Freistellungsphase nach der Altersteilzeit im Blockmodell. LEB: Die aus dem Bericht Personalabgangsplanung Grundfluktuation ermittelte Grundfluktuationsquote für den Bereich Hilfen zur Erziehung und der Zentrale beläuft sich auf 3,6 %, die der Zusatzfluktuation auf 1,1 %. Für beide Quoten wird aufgrund der gesamtwirtschaftlichen inländischen Entwicklung eine stark fallende Tendenz angenommen: So werden z.B. Kündigungen durch den Arbeitnehmer aufgrund der rezessiven Arbeitsmarktlage weiter zurückgehen, Vertragsabläufe weiterhin abnehmen, da der LEB schon jetzt kaum noch befristete Arbeitsverhältnisse einget; aufgrund des zzt. geringen Bruttoinlandsprodukts werden von immer weniger Beschäftigten die Rechte auf Elternzeiten in Anspruch genommen, die Geburtenquote ist stark rückläufig und die temporäre Unterbrechung der Erwerbstätigkeit aus familiären Gründen könnte als ein arbeitsmarktpolitisches Risiko empfunden werden, unbezahlte Sonderurlaube und Beurlaubungen werden aus arbeitsmarktpolitischen Gründen immer weniger in Anspruch genommen. Es wurde daher über den gesamten Prognosezeitraum für alle zu beplanenden Berufskategorien von einer Gesamfluktuationsquote von 1,5 % ausgegangen.
Pos. 8b:	Die Angaben der BBS basieren auf den Erfahrungen der letzten Jahre und antizipieren die mit der Einrichtung von PIA unterstützte Steigerung der internen Mobilität. Ferner wurde berücksichtigt, dass diese Berufskategorien im Mittel der letzten 5 Jahre 46 Beurlaubte (im Mittel der letzten 10 Jahre 50) aufzuweisen hatte, aus denen im Bedarfsfalle eine Anzahl wieder rekrutiert werden kann. Einstellungen durch Rückkehr aus Beurlaubungen.
Pos. 8c:	Für die Jahre 2012 ff unterstellt die BBS, dass eine ausschließliche Rekrutierung über den internen Arbeitsmarkt nicht mehr möglich sein wird

Position	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Justizbehörde/Strafvollzug samt								
2	Plangruppe:	Vollstreckungspersonal								
3	Jahr	2006	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
		Ist	Plan							
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	1.211	1.191	1.161	1.161	1.161	1.161	1.161	1.161	1.161
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		-10	-30						
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		-10,0							
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	98,9%	98,9%	98,9%	98,9%	98,9%	98,9%	98,9%	98,9%	98,9%
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.))	1.224	1.199	1.210	1.193	1.174	1.142	1.133	1.130	1.120
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-15	-14	-23	-25	-23	-20	-19	-31
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)	1.210,8	1.185,8	1.196,7	1.179,9	1.161,1	1.129,4	1.120,5	1.117,6	1.107,7
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0,0	5,0	-35,9	-19,1	-0,3	31,3	40,2	43,2	53,1
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	5	-36	-19	0	32	41	44	54
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	35	16	16	1	21	26	31	41
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		35	15	15	0	20	25	30	40
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		0	0	0	0	0	0	0	0
8c	Externe Einstellungen		0	1	1	1	1	1	1	1
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	15	15	0	20	25	30	40	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	-30	-20	-3	1	11	15	13	13

Justizbehörde - Strafvollzug

Vollstreckungspersonal

Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2006 - 2013

Pos. 2:	nur mittlerer allgemeiner Vollzugsdienst beim Strafvollzug ohne mittlerer Werkdienst beim Strafvollzug und ohne vergleichbare Angestellte
Pos. 4:	Sozialtherapie A in Altengamme und die JVA VL wurden geschlossen; die Sozialtherapie A Bergedorf ist in die JVA FB integriert; die Haftplatzkapazität in der JVA Billwerder wurde verdoppelt. Das vorhandene Personal ist mit den damit verbundenen Verlegungen der Inhaftierten entsprechend in die JVAen umgesetzt worden.
Pos. 4a:	wie 4
Pos. 6b:	langjähriger Mittelwert
Pos. 8b:	nicht möglich wegen fehlender Fachausbildung
Pos. 8c:	nur aus anderen Bundesländern möglich und daher nicht vorhersehbar

Position	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Justizbehörde								
2	Plangruppe:	Rechtspflegerschaft								
3	Jahr	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
		Ist	Plan							
4	Soll (Personalbestand in Völkkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	229	229	229	229	229	229	229	229	229
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		0	0	0	0	0	0	0	0
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)	88,4%	88,5%	88,6%	88,6%	88,7%	88,8%	88,8%	88,9%	89,0%
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.))	258	240	244	239	243	242	243	244	243
6a	davon: Personalbestandveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-6	-3	-7	-4	-5	-4	-3	-4
6b	davon: Personalbestandveränderung durch zusätzliche nicht altersbedingte Abgänge		-12	-12	-12	-11	-11	-11	-11	-11
6c	Personalbestand umgerechnet in Völkkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	228,1	212,4	216,2	211,8	215,5	214,9	215,8	216,9	216,3
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Völkkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0,9	16,6	12,8	17,2	13,5	14,1	13,2	12,1	12,7
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	1	19	14	19	15	16	15	14	14
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	19	14	19	15	16	15	14	14
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		12	5	8	5	7	7	6	6
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		7	7	8	8	8	8	8	8
8c	Externe Einstellungen		0	2	3	2	1	0	0	0
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	8	5	7	7	6	6	7	7	7
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Völkkräften ((Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5; bzw. wenn Pos. 7b < 0, (Pos. 7b + Pos. 8) x Pos. 5)	1	0	0	0	0	0	0	0	0

Justizbehörde

Rechtspfleger/-innen

Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2005 - 2013

Pos. 5:	Durch den Wegfall der Zeiterfassung und damit eine freie Einteilung der Arbeitszeit (z.B. außerhalb des Gleitzeitrahmens) brauchen die Betroffenen ihre Arbeitszeit nicht mehr im bisherigen Umfang zu reduzieren, um Beruf und Familienleben in Einklang zu bringen. Rückgang kinderbedingter Reduzierungen und finanzieller Ausgleichsbedarf wegen sinkender Besoldungsleistungen infolge inflationärer Entwicklungen und erwarteter geringerer Pensions- und Rentenleistungen.
Pos. 6b:	leichter Rückgang durch steigendes Durchschnittsalter
Pos. 8b:	hauptsächlich Rückkehrer/-innen aus dem Erziehungsurlaub
Pos. 8c:	Rückführung, da andere Bundesländer zunehmend weniger bedarfsübersteigend ausbilden

Position	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörden, Bezirksämter, Landesbetriebe								
2	Plangruppe:	Architekten/-innen und Bauingenieure/-innen								
3	Jahr	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
		Ist	Plan							
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	1.003	1.002	1.000	1.000	999	999	998	998	997
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		-1	-2	0	-1	0	-1	0	-1
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)	90,9%	90,9%	90,9%	90,9%	90,9%	90,9%	90,9%	90,9%	90,9%
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.))	1.103	1.069	1.055	1.057	1.046	1.055	1.047	1.033	1.021
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-27	-38	-32	-38	-25	-34	-44	-47
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche nicht altersbedingte Abgänge		-7	-6	-6	-8	-7	-7	-7	-6
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	1.003,0	971,7	959,0	960,8	950,8	959,0	951,7	939,0	928,1
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0,0	30,3	41,0	39,2	48,2	40,0	46,3	59,0	68,9
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	33	45	43	53	44	51	65	76
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	30	40	35	41	33	37	41	38
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		8	9	8	10	9	8	8	8
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		19	26	18	21	18	23	25	24
8c	Externe Einstellungen		3	5	9	10	6	6	8	6
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	9	8	10	9	8	8	8		
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	7	11	10	13	22	34

Behörden, Bezirksämter, Landesbetriebe

Architekten/-innen und Bauingenieure/-innen

Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2005 - 2013

Pos. 2:	Architekten/-innen und Bauingenieure/-innen – AB-Schlüssel 603. Die Personalbedarfsentwicklung im Planbereich der technischen Berufe wird für Fachbehörden, Bezirksämter und Landesbetriebe zusammengefasst dargestellt. Seitens der Hamburg Port Authority ist eine Aufnahme in die Personalbedarfsplanung der FHH für die „Technischen Berufe“ nicht vorgesehen.
Pos. 4:	P-Stat. + OK + Vakanzen. Ermittelt wurde der statistische Personalbestand in Vollkräften zuzüglich erkrankte „Beschäftigte ohne Krankenbezüge“ und der Vakanzen zum Stichtag 31.12.2005.
Pos. 4a + 4b:	Durch jetzt bereits konkret und verlässlich quantifizierbare Aufgabenentwicklungen und Rationalisierung wird sich der Personalbestand voraussichtlich bis zum Ende des Planungszeitraumes 2013 um ca. 1 % vermindern. Dies entspricht im Ergebnis lediglich einer unwesentlichen Veränderung des Personalbestandes.
Pos. 5:	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang - Der ausgewiesene Teilzeitfaktor für das Jahr 2005 ist rechnerisch ermittelt. Für die Folgejahre wird eine gleich bleibende Entwicklung unterstellt. Ob sich diese tatsächlich so einstellen wird, bedarf der jährlichen Überprüfung und Fortschreibung.
Pos. 6:	Statistischer Personalbestand (Beschäftigungsverhältnisse) zuzüglich erkrankte „Beschäftigte ohne Krankenbezüge“ und der Vakanzen entsprechend Pos. 4 (Vollkräfte) unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges.
Pos. 6a:	Personalabgänge (63er Variante - ermittelt aus der Dez Ber 12/05). Der Ermittlung der altersbedingten Fluktuation ist hier ein rechnerisches Ausscheidensalter von 63 Jahren zugrunde gelegt worden. Die BSU hält eine Überprüfung dieser Grundannahme für die Folgejahre für geboten. Durch die altersbedingte Fluktuation (63er Variante) wird sich der Personalbestand jährlich zwischen ca. 4 % und 6 % verringern.
Pos. 6b:	Erfahrungsgemäß liegt die nichtaltersbedingte Fluktuation bei ca. 1 %.
Pos. 8a:	Der Regelzugang für die Plangruppen der Architekten/innen und Bauingenieure/innen und sonstigen Ingenieuren/innen ist die Rekrutierung von Nachwuchskräften über eine Beamtenausbildung im gehobenen sowie höheren technischen Verwaltungsdienst – momentan werden insgesamt regelmäßig 23 Nachwuchskräfte für den 15monatigen bzw. 24monatigen Vorbereitungsdienst beschäftigt. 9-10 Nachwuchskräfte beenden jährlich die Ausbildung. Die Verantwortung und Federführung für die Einstellung von Nachwuchskräften obliegt der Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt. Ergebnis dieser Personalbedarfsplanung ist, dass die Zahl ausgebildeter Nachwuchskräfte die bereits höchst zurückhaltend ermittelte Rekrutierungszahl nicht abdeckt. Im Hinblick auf zudem kompensatorisch überhöhte Rekrutierungsprognosen in Ziffer 8b ist eine entsprechende Erhöhung bzw. Anpassung der Ausbildungskapazität unumgänglich. Die BSU hat daher zum Haushaltsplan 2007/2008 eine Erhöhung der Ausbildungsstellen von 23 auf zunächst 30 vorgesehen.

Pos. 8b:	Voraussichtliche Rückkehrer aus der Beurlaubung (Personalreserve bzw. +/- 0 Rechnung, weil neue Beurlaubungen dem gegenüber stehen) bleiben zum größten Teil unberücksichtigt. Die Angaben antizipieren zwar die mit der Einrichtung von PIA unterstützte Steigerung der internen Mobilität, gleichwohl sind die Angaben vorgeblich überhöht: In einem internen Personalkörper von 1103 Architekten/innen und Bauingenieure/innen ist ein (interner) Zugang aus Mobilität von 174 Beschäftigten (Summe der internen Rekrutierungsbedarfe im Planungszeitraum einschl. sonstige Ingenieure/-innen 282 Beschäftigte) nicht solide anzunehmen. Hier ist eine durchgehende Verstärkung des Zugangs durch zunächst jährlich 7 zusätzliche Ausbildungsstellen durch diese Personalbedarfsberechnung nachgewiesen.
Pos. 8c:	Hierin enthalten sind zum größten Teil Personalbedarfe, die zur Abdeckung von Sonderprojekten (Projektbezogene Zeitverträge, Spezialisten) dienen. Zudem erfordert der in Ziffer 7 aufgezeigte Rekrutierungsbedarf neben der Erhöhung der eigenen Ausbildung alsbald auch wieder eine Eröffnung des externen Arbeitsmarktes für den Regelzugang von Technischem Personal.
Pos. 8d:	Lediglich zur Information.
Pos. 9:	Nicht gedeckter Personalbedarf als Planungsreserve und Planungstoleranz. Potenzial für Konsolidierung und Synergien aus Neuorganisation der Behördenstrukturen; Fortschreibung der Vakanzen.

Position	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörden, Bezirksamter, Landesbetriebe								
2	Plangruppe:	sonst. Ingenieure/-innen								
3	Jahr	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
		Ist	Plan							
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	592	582	579	576	576	575	569	569	564
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		-10	-3	-3	0	-1	-6	0	-5
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)	89,7 %	89,7 %	89,7 %	89,7 %	89,7 %	89,7 %	89,7 %	89,7 %	89,7 %
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.))	660	627	618	616	618	608	599	588	585
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-30	-22	-14	-12	-18	-27	-27	-27
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche nicht altersbedingte Abgänge		-3	-2	-2	0	-3	-2	-2	-3
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	592,0	582,4	554,3	552,6	554,3	546,4	537,3	527,4	524,7
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettobedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0,0	19,6	24,7	23,4	21,7	29,6	31,7	41,6	39,3
7b	Nettobedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	22	27	26	24	33	35	46	44
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	15	14	14	11	20	18	27	21
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		2	2	0	2	2	2	2	2
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		13	12	11	7	14	12	24	15
8c	Externe Einstellungen		0	0	3	2	4	4	1	4
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	2	0	2	2	2	2	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	6	12	11	12	12	16	17	20

Behörden, Bezirksämter, Landesbetriebe

Sonstige Ingenieure/innen

Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2005 - 2013

Pos. 2:	Sonstige Ingenieure/innen – AB-Schlüssel 601, 602, 604 - 607. Die Personalbedarfentwicklung im Planbereich der technischen Berufe wird für Fachbehörden, Bezirksämter und Landesbetriebe zusammengefasst dargestellt. Seitens der Hamburg Port Authority ist eine Aufnahme in die Personalbedarfsplanung der FHH für die „Technischen Berufe“ nicht vorgesehen.
Pos. 4:	P-Stat. + OK + Vakanzen. Ermittelt wurde der statistische Personalbestand in Vollkräften zuzüglich erkrankte „Beschäftigte ohne Krankenbezüge“ und der Vakanzen zum Stichtag 31.12.2005.
Pos. 4a + 4b:	Durch jetzt bereits konkret und verlässlich quantifizierbare Aufgabenentwicklungen und Rationalisierung wird sich der Personalbestand voraussichtlich bis zum Ende des Planungszeitraumes 2013 um ca. 1 % vermindern. Dies entspricht im Ergebnis lediglich einer unwesentlichen Veränderung des Personalbestandes.
Pos. 5:	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang - Der ausgewiesene Teilzeitfaktor für das Jahr 2005 ist rechnerisch ermittelt. Für die Folgejahre wird eine gleich bleibende Entwicklung unterstellt. Ob sich diese tatsächlich so einstellen wird, bedarf der jährlichen Überprüfung und Fortschreibung.
Pos. 6:	Statistischer Personalbestand (Beschäftigungsverhältnisse) zuzüglich erkrankte „Beschäftigte ohne Krankenbezüge“ und der Vakanzen entsprechend Pos. 4 (Vollkräfte) unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges.
Pos. 6a:	Personalabgänge (63er Variante - ermittelt aus der Dez Ber 12/05). Der Ermittlung der altersbedingten Fluktuation ist hier ein rechnerisches Ausscheidensalter von 63 Jahren zugrunde gelegt worden. Die BSU hält eine Überprüfung dieser Grundannahme für die Folgejahre für geboten. Durch die altersbedingte Fluktuation (63er Variante) wird sich der Personalbestand jährlich zwischen ca. 4 % und 6 % verringern.
Pos. 6b:	Erfahrungsgemäß liegt die nichtaltersbedingte Fluktuation bei ca. 1 %.
Pos. 8a:	Die Ausbildung als Regelzugang innerhalb dieser Plangruppe bezieht sich auf die Vermessungsingenieure und ggf. auf die Fachrichtungen Maschinenbau und Elektrotechnik. Die Bedarfe dieser Plangruppe und die der Plangruppe Architekten/innen und Bauingenieure/innen werden zusammengefasst – hierzu wird auch auf die Erläuterungsmatrix „Architekten/innen und Bauingenieure/innen“ Ziffer 8a verwiesen. Die Verantwortung und Federführung für die Einstellung von Nachwuchskräften obliegt der Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt.
Pos. 8b:	Voraussichtliche Rückkehrer aus der Beurlaubung (Personalreserve bzw. +/- 0 Rechnung, weil neue Beurlaubungen dem gegenüber stehen) bleiben zum größten Teil unberücksichtigt. Die Angaben antizipieren zwar die mit der Einrichtung von PIA unterstützte Steigerung der internen Mobilität, gleichwohl sind die Angaben vorgeblich überhöht: In einem internen Personalkörper von 660 sonstigen Ingenieuren/innen ist ein (interner) Zugang aus Mobilität von ca. 108 Beschäftigten nicht solide anzunehmen (Summe der internen Rekrutierungsbedarfe im Planungszeitraum einschl. Architekten/innen und Bauingenieure/innen 282 Beschäftigte).

Pos. 8c:	Hierin enthalten sind zum größten Teil Personalbedarfe, die zur Abdeckung von Sonderprojekten (Projektbezogene Zeitverträge, Spezialisten) dienen. Zudem erfordert der in Pos. 7 aufgezeigte Rekrutierungsbedarf neben der Erhöhung der eigenen Ausbildung alsbald auch wieder eine Eröffnung des externen Arbeitsmarktes für den Regelzugang von Technischem Personal.
Pos. 8d:	Lediglich zur Information.
Pos. 9:	Nicht gedeckter Personalbedarf als Planungsreserve und Planungstoleranz. Potenzial für Konsolidierung und Synergien aus Neuorganisation der Behördenstrukturen; Fortschreibung der Vakanzen.

Position	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörden, Bezirksämter, Landesbetriebe								
2	Plangruppe:	Techniker-/innen								
3	Jahr	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
		Ist	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	1.059	1.059	1.055	1.049	1.043	1.037	1.029	1.024	1.019
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		1	-3	-4	-2	-5	-2	0	-2
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		-1,0	-1,0	-2,0	-4,0	-1,0	-6,0	-5,0	-3,0
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	87,5%	87,5%	87,5%	87,5%	87,5%	87,5%	87,5%	87,5%	87,5%
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.))	1.210	1.164	1.173	1.159	1.151	1.149	1.136	1.132	1.104
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 63")		-32	-24	-31	-37	-27	-36	-31	-52
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche nicht altersbedingte Abgänge		-14	-5	-9	-3	-6	-3	-3	-3
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	1.059,0	1.018,5	1.026,4	1.014,1	1.007,1	1.005,4	994,0	990,5	966,0
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0,0	40,5	28,8	34,9	35,9	31,6	35,0	33,5	53,0
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	46	33	40	41	36	40	38	61
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	38	26	32	31	26	30	27	49
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		3	0	2	2	2	4	2	2
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		32	22	23	22	18	19	14	36
8c	Externe Einstellungen		3	4	7	7	6	7	11	11
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	0	2	2	2	4	2	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	7	6	7	9	9	9	10	10

Behörden, Bezirksamter, Landesbetriebe

Techniker/-innen

Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2005 - 2013

Pos. 2:	Techniker/innen – AB-Schlüssel 621 - 629, 631 - 635. Die Personalbedarfentwicklung im Planbereich der technischen Berufe wird für Fachbehörden, Bezirksamter und Landesbetriebe zusammengefasst dargestellt. Seitens der Hamburg Port Authority ist eine Aufnahme in die Personalbedarfsplanung der FHH für die „Technischen Berufe“ nicht vorgesehen.
Pos. 4:	P-Stat. + OK + Vakanzen. Ermittelt wurde der statistische Personalbestand in Vollkräften zuzüglich erkrankte „Beschäftigte ohne Krankenbezüge“ und der Vakanzen zum Stichtag 31.12.2005.
Pos. 4a + 4b:	Durch jetzt bereits konkret und verlässlich quantifizierbare Aufgabenentwicklungen und Rationalisierung wird sich der Personalbestand voraussichtlich bis zum Ende des Planungszeitraumes 2013 um ca. 1 % vermindern. Dies entspricht im Ergebnis lediglich einer unwesentlichen Veränderung des Personalbestandes.
Pos. 5:	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang - Der ausgewiesene Teilzeitfaktor für das Jahr 2005 ist rechnerisch ermittelt. Für die Folgejahre wird eine gleich bleibende Entwicklung unterstellt. Ob sich diese tatsächlich so einstellen wird, bedarf der jährlichen Überprüfung und Fortschreibung.
Pos. 6:	Statistischer Personalbestand (Beschäftigungsverhältnisse) zuzüglich erkrankte „Beschäftigte ohne Krankenbezüge“ und der Vakanzen entsprechend Zeile 4 (Vollkräfte) unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges.
Pos. 6a:	Personalabgänge (63er Variante - ermittelt aus der Dezentralen Berichtsdatenbank 12/05). Der Ermittlung der altersbedingten Fluktuation ist hier ein rechnerisches Ausscheidensalter von 63 Jahren zugrunde gelegt worden. Die BSU hält eine Überprüfung dieser Grundannahme für die Folgejahre für geboten. Durch die altersbedingte Fluktuation (63er Variante) wird sich der Personalbestand jährlich zwischen ca. 4 % und 6 % verringern.
Pos. 6b:	Erfahrungsgemäß liegt die nichtaltersbedingte Fluktuation bei ca. 1 %.
Pos. 8a:	Die Rekrutierung und Einstellung von Nachwuchskräften über eine Ausbildung als Techniker/in im technischen Verwaltungsdienst obliegt den Behörden und Bezirksamtern in eigener Verantwortung. Die Behörde für Wissenschaft und Gesundheit bildet ausschließlich aufgrund von Eigenbedarfen innerhalb des Planungszeitraumes 4 Chemielaboranten/innen aus. Der Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung bildet sukzessiv 11 Nachwuchskräfte für Eigenbedarfe innerhalb des Planungszeitraumes aus.
Pos. 8b:	Voraussichtliche Rückkehrer aus der Beurlaubung (Personalreserve bzw. +/- 0 Rechnung, weil neue Beurlaubungen dem gegenüber stehen) bleiben zum größten Teil unberücksichtigt. Die Angaben antizipieren zwar die mit der Einrichtung von PIA unterstützte Steigerung der internen Mobilität, gleichwohl sind die Angaben vorgeblich überhöht: In einem internen Personalkörper von ca. 1.210 Technikerinnen und Technikern ist ein (interner?) Zugang aus Mobilität von 186 Beschäftigten nicht solide anzunehmen. Hier ist eine durchgehende Verstärkung des Zugangs durch externe Einstellungen wohl anzunehmen.

Pos. 8c:	Hierin enthalten sind zum größten Teil Personalbedarfe, die zur Abdeckung von Sonderkräften (Spezialfunktionen) dienen, ansonsten korrespondierend zu Ziffer 8b.
Pos. 8d:	Lediglich zur Information.
Pos. 9:	Nicht gedeckter Personalbedarf als Planungsreserve und Planungstoleranz. Potenzial für Konsolidierung und Synergien aus Neuorganisation der Behördenstrukturen; Fortschreibung der Vakanzen.

Impressum

Herausgeber:

Dr. Volker Bonorden

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg

Personalamt

Steckelhörn 12

20457 Hamburg

Telefon: (040) 4 28 31 - 14 10

Telefax: (040) 4 28 31 - 22 26

Redaktion und Druckvorbereitung:

Katharina Dahrendorf (verantwortliche Redakteurin)

Stefanie Keller

Diana Winkler-Büttner

Susanne Neugebauer

E-Mail: blickpunkt@personalamt.hamburg.de

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

Layout:

Susanne Neugebauer

Druck:

Druckerei der JVA Fuhlsbüttel

Am Hasenberge 26

22335 Hamburg

Auflage:

1.450 Stück

Ausgabe:

10. Jahrgang, Juli 2006

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.

