



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt

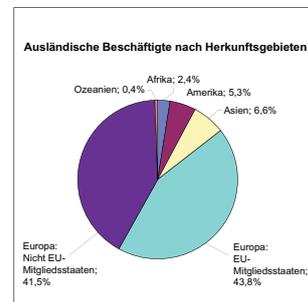


Aktuelles, Aktivitäten, Ansichten

blickpunkt personal

Personalbericht 2006
Band 1

Personalstrukturbericht





Dr. Volker Bonorden
Leiter Personalamt

Personalbericht 2006 liegt vor

Krankheitsbedingte Fehlzeiten: Was dazu mal gesagt werden muss

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

in diesem Jahr ist der Personalbericht das dritte Mal in der neuen, zweiteiligen Form bestehend aus Personal**struktur**- und Personal**management**bericht erstellt worden. Diese Veröffentlichung befasst sich ausschließlich mit den Ergebnissen des Personal**struktur**berichts.

Mit dem jährlichen Personal**struktur**bericht wird konsequent das Ziel verfolgt, Personalstrukturdaten transparent und aktuell aufzubereiten, um damit eine verlässliche Basis für Managemententscheidungen zur Verfügung zu stellen. Unter anderem wird das beim Thema „krankheitsbedingte Fehlzeiten als Grundlage für die betriebliche Gesundheitsförderung“ deutlich. Die transparente Darstellung der Fehlzeitenquoten in der öffentlichen Verwaltung führt immer wieder dazu, dass diese mit den Fehlzeitenquoten der privaten Wirtschaft verglichen werden. Durch die im Vergleich höheren Fehlzeitenquoten bei Beschäftigten, z.B. in der hamburgischen Verwaltung, wird dabei häufig durch die veröffentlichte Meinung der Eindruck erweckt, dass es sich Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung aufgrund ihrer Arbeitsplatzsituation eher mal „leisten“ können, „krank zu machen“. Dieser Annahme möchte ich hier ganz deutlich widersprechen. Bei Vergleichen dieser Art werden Äpfel mit Birnen verglichen. Sollen krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten unterschiedlicher Bereiche, wie z.B. private Wirtschaft und öffentliche Verwaltung, miteinander verglichen werden, muss man sich schon der Mühe unterziehen, einerseits die unterschiedlichen Strukturen und andererseits die Methodik

der Erhebung miteinander zu vergleichen - nur die jeweiligen Zahlenwerte gegenüberzustellen und daraus Schlussfolgerungen abzuleiten, ist zu kurz gesprungen und bedient, sicherlich ungewollt, nur Vorurteile. Zu berücksichtigen sind insbesondere:

- Die Altersstruktur ist eine völlig andere. In der hamburgischen Verwaltung werden wesentlich mehr ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt als in vielen privatwirtschaftlichen Unternehmen.
- In den Behörden und Ämtern der Freien und Hansestadt Hamburg werden viele Schwerbehinderte beschäftigt - über die gesetzliche Quote hinaus.
- Es gibt eine Reihe von Berufsgruppen mit gefahreneneigten und besonders belastenden Arbeitsbedingungen wie z.B. Feuerwehr, Polizei, Strafvollzug, die es so in der Privatwirtschaft wiederum gar nicht gibt.

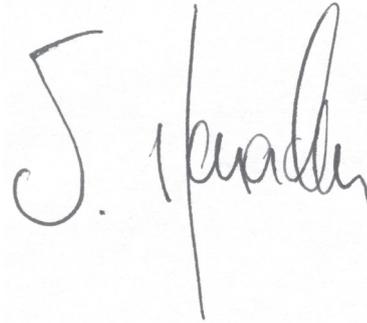
Die für Vergleiche oft herangezogenen Daten der großen Krankenversicherer basieren außerdem auf anderen methodischen Grundlagen. So erfassen die Krankenversicherungen in der Regel erst die ab dem 3. Tag folgenden Fehltage, in der hamburgischen Verwaltung werden dagegen alle Krankheitstage transparent vom 1. Tag an erfasst. Auch die Berechnung der Quoten auf der Basis von Kalendertagen (Versicherungen) bzw. Arbeitstagen (hamburgische Verwaltung) führt zu unterschiedlichen Ergebnissen. Unter

Berücksichtigung der Angleichung der Methoden würden die krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten der in der hamburgischen Verwaltung Beschäftigten durchaus in vergleichbaren Größenordnungen liegen. Das bedeutet selbstverständlich nicht, dass wir nicht auch weiterhin im Rahmen unseres Gesundheitsmanagements intensive Anstrengungen unternehmen müssen, um die Fehlzeitenquote zu senken. In den Behörden und Ämtern gibt es dazu vielfältige Projekte und Ansätze, wie auch dem Personalmanagementbericht zu entnehmen ist.

Damit es auch keine Missverständnisse gibt, möchte ich abschließend deutlich darauf hinweisen, dass aus Kostengesichtspunkten und Gründen der Personalfürsorge jede krankheitsbedingte Fehlzeitenquote zu hoch ist.

Und auch in Einzelfällen gilt es, ganz genau hinzuschauen. Für völlig inakzeptabel halte ich es allerdings, wenn aus Vergleichen nur von reinen Zahlen implizit den Beschäftigten pauschal bestimmte Verhaltensweisen unterstellt werden.

Ihr

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. Spahn'. The signature is written in a cursive style with a large initial 'J' and a long, sweeping underline.

Inhalt

Personalstrukturbericht 2006

A	Einleitung	5
B	Methodische Anmerkungen	6
C	Personalstatistische Auswertungen	8
C.1	Personalübersichten für das Jahr 2005: Wichtige Kennzahlen auf einen Blick	8
C.2	Personalbestandsstatistik	12
C.2.1	Personalbestand nach Beschäftigtenaggregaten	12
C.2.2	Teilzeitbeschäftigung	22
C.2.3	Personalbestand nach Status- und Laufbahngruppen	28
C.2.4	Beschäftigung nach Staatsangehörigkeit	32
C.2.5	Beschäftigung und Bezahlungsstruktur	35
C.2.6	Beschäftigung nach Berufskategorien	43
C.2.7	Schwerbehinderte	45
C.2.8	Nebentätigkeiten	47
C.3	Altersstruktur und Personalbedarf	51
C.4	Personalveränderungen	56
C.4.1	Fluktuation	56
C.4.2	Dienstunfähigkeit	59
C.4.3	Personalbestandsveränderungen	60
C.5	Vergleichende Fehlzeitenanalyse als Grundlage für betriebliche Gesundheitsförderung ..	63
C.5.1	Aufbau und Methodik der Fehlzeitenanalyse	63
C.5.2	Gesamte krankheitsbedingte Fehlzeiten	65
C.5.3	Bezahlte krankheitsbedingte Fehlzeiten	73
C.5.4	Standardisierte Fehlzeitenquoten im Behördenvergleich	76
	Impressum	81

A Einleitung

Der diesjährige Personal**struktur**bericht (Band I des Personalberichts) analysiert die Beschäftigungsverhältnisse der Freien und Hansestadt Hamburg in den Einzelplänen, den Landesbetrieben nach § 26 der Landeshaushaltsordnung (LHO) und in den Wirtschaftsplänen nach § 15 LHO nach verschiedenen Strukturmerkmalen. Nicht berücksichtigt wurden die Beschäftigungsverhältnisse der juristisch selbständigen Einheiten wie Anstalten, Körperschaften und öffentlichen Unternehmen. Der Bericht beruht auf Daten aus dem Bezügeabrechnungssystem PAISY. Aufgrund des erheblichen Umfangs, den der Personalstrukturbericht in den letzten Jahren angenommen hat, wurde zur Verbesserung der Lesbarkeit der Analyseteil gestrafft, indem die Auswertungen auf wesentliche Kennzahlen konzentriert wurden. Zudem sind sämtliche Tabellen mit Detailinformationen auf Behördenebene in einem gesonderten Tabellenanhang zusammengefasst, der den Behörden in den Öffentlichen Ordnern des FHHinfoNet zur Verfügung steht. Um Entwicklungen im Zeitverlauf aufzuzeigen, wurden in diesem Personal**struktur**bericht vermehrt Zeitreihen aufgenommen.

Die Kennzahlen, die Basis der ausgewerteten Beschäftigtenaggregate und Quoten sind, sind in einem „Leitfaden personalwirtschaftlicher Kennzahlen und Methoden (Kennzahlenbuch)“ dokumentiert, der ebenfalls gesondert veröffentlicht wird¹. Laut Senatsbeschluss sind die darin getroffenen Festlegungen für alle hamburgischen Behörden verbindlich.

Aufgrund der engen Verknüpfung mit Fragen des Personalmanagements wurde der Abschnitt „Personalbedarfsplanung“ mit den Planungsübersichten verschiedener Berufsgruppen komplett in den Band II des Personalberichts, den Personal**management**bericht, übernommen. Dort wird auch die Frage thematisiert, wie die Planungsergebnisse künftig umgesetzt werden sollen. Das bisherige Kapitel C.6 des Personal**struktur**berichts entfällt dadurch.

Ausführlich behandelt wird wieder die vergleichende Fehlzeitenanalyse als Grundlage für betriebliche Gesundheitsförderung. Die Stellungnahmen der Behörden, die aufgrund dieser Analyse berichtspflichtig sind, werden im Personal**management**bericht zusammengefasst.

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

B Methodische Anmerkungen

Ein mit der Aufbereitung des vorliegenden Personalstrukturberichts verfolgtes Ziel ist eine möglichst hohe Transparenz hinsichtlich der Methodik der Datenerhebung und -verarbeitung. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, sind alle den statistischen Darstellungen zu Grunde liegenden Verfahren und Methoden - wie im einleitenden Kapitel erwähnt - gesondert in einem „Leitfaden personalwirtschaftlicher Kennzahlen und Methoden - Kennzahlenbuch“ dokumentiert. Diese Form der Darstellung ermöglicht eine detaillierte und nachvollziehbare Dokumentation der jeweils gewählten Methodik und eine Vereinheitlichung von personalwirtschaftlichen Verfahren in der hamburgischen Verwaltung. Nachstehend werden die grundlegenden Begriffe kurz beschrieben; in den folgenden Kapiteln zu den einzelnen Themenbereichen finden sich spezielle Erläuterungen.

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

Der statistische Personalbestand (P stat) setzt sich aus den unbefristeten und befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit Bezahlung zusammen, soweit sie nicht Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Referendarinnen und Referendare, Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung, geringfügig oder sonstige budgetrelevante Beschäftigte sind. Dieses Aggregat bildet die zentrale Grundlage fast aller im Personalbericht aufgeführten Berichtsfelder (vgl. Kennzahlenbuch A-02).

Der budgetrelevante Personalbestand (P bud) enthält neben dem statistischen Personalbestand zusätzlich noch folgende Beschäftigungsverhältnisse: die Gruppe der Auszubildenden, Anwärterinnen und Anwärter, Referendarinnen und Referendare sowie die Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung, die Gruppe der geringfügig Beschäftigten und - ab diesem Jahr wieder in neuer Abgrenzung - die Gruppe der sonstigen budgetrelevanten Beschäftigten. Der budgetrelevante Personalbestand umfasst damit alle Beschäftigungsverhältnisse, für die im Berichtszeitraum Personalkosten über die zentrale Bezügeabrechnung angewiesen wurden (vgl. Kennzahlenbuch A-03).

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

Der im Rahmen der Produktinformationen für die Ermittlung des Betreuungsaufwands herangezogene Personalbestand umfasst über die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Freien und Hansestadt Hamburg hinaus noch weitere betreuungsrelevante Gruppen, für die Daten zentral nicht vorliegen: über Drittmittelprojekte Beschäftigte, über Sachmittel Beschäftigte sowie externe Beschäftigte, die im Rahmen von besonderen Fachaufgaben Betreuungsaktivitäten auslösen.

Eine Übersicht des Personaltableaus und der verschiedenen Beschäftigtenaggregate ist im Kennzahlenbuch enthalten (Kennzahlen A-01 bis A-04). Das Tableau ermöglicht auf Grund seines modu-

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

laren Aufbaus, Beschäftigtenkategorien je nach Auswertungsinteresse voneinander abzugrenzen und gezielt zusammenzufassen. So werden auch Vergleiche mit anderen Gebietskörperschaften möglich.

Der überwiegende Teil der Auswertungen für diesen Personalbericht erfolgt stichtagsbezogen zum 31.12.2005. Auswertungen, die zeitraumbezogene Themen zum Gegenstand haben (Fehlzeiten- und Fluktuationsanalysen), beschreiben das gesamte Berichtsjahr 2005³.

Im vorherigen Personal**struktur**bericht 2005 konnte die Beschäftigtengruppe der sonstigen budget-relevanten Beschäftigungsverhältnisse aufgrund der Umstellung auf SAP-Ordnungsmerkmale im Personalabrechnungs- und Informationssystem PAISY nicht mehr getrennt ausgewiesen werden. Um wieder eine differenziertere Darstellung der Beschäftigtengruppen vornehmen zu können, wurde diese Gruppe in einer abbildbaren neuen Definition wieder eingeführt. Sie umfasst jetzt alle Beschäftigungsverhältnisse, deren Bezahlung nicht aus Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppen gemäß Besoldungs- oder Tarifrecht bzw. nicht aus Sonderdienstverträgen erfolgt. Darin sind sowohl befristet als auch unbefristet Beschäftigte enthalten.

Auf Wunsch der Personalcontrollingbereiche der Behörden hat eine Arbeitsgruppe eine teilweise Neuordnung der Zusammenfassung der ausgeübten Berufe zu übergreifenden Berufskategorien vorgenommen. Dabei wurden einige ausgeübte Berufe aus der Berufskategorie "Übrige Dienstleistungsberufe" herausgelöst und Berufskategorien gebildet bzw. verändert⁴.

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

³ Die Fehlzeitenanalysen umfassen den Zeitraum 1.1.2005 bis 31.12.2005. Die Fluktuationsrechnung beschreibt mit dem Zeitraum 1.1.2005 bis 1.1.2006 die Personalabgänge eines vollständigen Jahres (vgl. Kennzahl B-01Fluktuationsrate im Kennzahlenbuch).

⁴ Die Kategorie "Bergleute, Mineralgewinner/innen" wird aufgegeben - die dazugehörigen ausgeübten Berufe werden der Kategorie "Sonstige und nicht zugeordnete Fälle" zugeordnet. Die Berufe „Bürofachkräfte“ und „Bürohilfskräfte“ werden zu einer gemeinsamen Kategorie "Bürofach-/Bürohilfskräfte" zusammengefasst. Es wird eine neue umfassende Kategorie "Gesundheitsberufe" (aus den Berufen „Ärzte“, „Krankenschwestern“ etc.) gebildet. Der Beruf „Rechtspfleger“ wird getrennt in einer eigenen Kategorie "Rechtspflegerschaft" ausgewiesen. "Heimleiter/innen, Sozialpädagogen/innen", "Sozialarbeiter/innen, Sozialpfleger/innen" und "Kindergärtner/innen, Kinderpfleger/innen" werden in einer neuen Kategorie "Sozialpäd. Fachkräfte" zusammengefasst.

C Personalstatistische Auswertungen

Die Abschnitte zu den personalstatistischen Auswertungen beinhalten die Analyse des Personalkörpers der Einzelpläne, der Landesbetriebe sowie der Wirtschaftspläne nach verschiedenen Strukturmerkmalen.

C.1 Personalübersichten für das Jahr 2005: Wichtige Kennzahlen auf einen Blick

Der nachfolgende Abschnitt gibt einen Überblick über wichtige Kennzahlen auf einen Blick. Diese werden in zwei Tabellen zusammengefasst:

- Den zentralen personalwirtschaftlichen Kennzahlen im Vorjahresvergleich (vgl. Abbildung C.1-1).
- Der Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung (vgl. Abbildung C.1-2)

Gegenüber dem Vorjahr hat es folgende Veränderungen gegeben:

- **Alle Beschäftigungsverhältnisse:** Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse verringerte sich um **2.765** (= **-3,6 %**) auf **73.757** (Vorjahr: 76.522). Den quantitativ umfangreichsten Beschäftigtenrückgang gab es in den Einzelplänen mit **2.477** Beschäftigungsverhältnissen. Dieser ist hauptsächlich auf die rechtliche Verselbständigung des Amtes für Strom- und Hafenbau der Behörde für Wirtschaft und Arbeit und die daraus zum 1.10.2005 gegründete Hamburg Port Authority (HPA) zurückzuführen.
- **Statistischer Personalbestand:** Der statistische Personalbestand (alle befristet und unbefristet Beschäftigten) umfasste am 31.12.2005 insgesamt **64.000** Beschäftigungsverhältnisse (Vorjahr: 66.179). Gegenüber dem Vorjahr war das ein Rückgang um **2.179** Beschäftigungsverhältnisse (= **-3,3 %**). Der Beschäftigtenrückgang hat mehrere Gründe. Zum einen hat die Gründung der Hamburg Port Authority dazu beigetragen. Zum anderen sind befristete Beschäftigungsverhältnisse zum Jahresende 2005 ausgelaufen. Umgerechnet in Vollkräfte ergab sich ein Rückgang um **2.264,8** (= **-3,9 %**) auf **56.287,3** Vollkräfte (Vorjahr: 58.552,1). Dieses Phänomen, dass der Beschäftigtenrückgang ausgedrückt in Vollkräften höher ist als der Beschäftigtenrückgang auf Basis von Kopffzahlen/Beschäftigungsverhältnissen, ist in Hamburg seit einigen Jahren zu beobachten. Dahinter steht das Sinken des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs⁵. Der Anteil der Geschlechter am statistischen Personalbestand hat sich im Vergleich zum letzten Jahr leicht verändert: Am 31.12.2005 waren **32.645** Männer (Vorjahr: 34.590; = -1945) und **31.355** Frauen (Vorjahr: 31.589; = -234) beschäftigt. Der Anteil der Männer am statistischen Personalbestand reduzierte sich damit auf **51,0 %** (Vorjahr: 52,3 %), der der Frauen erhöhte sich auf **49,0 %** (Vorjahr: 47,7 %).
- **Teilzeitquote:** Die Teilzeitquote erhöhte sich auf **29,1 %** (Vorjahr: 27,7 %; **+ 1,4 Prozentpunkte**). Insgesamt arbeiteten **18.628** Beschäftigte in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen (Vorjahr: 18.317), davon **3.550** Männer (Vorjahr: 3.504) und **15.078** Frauen (Vorjahr: 14.813). Die geschlechtsspezifische Teilzeitquote erhöhte sich sowohl bei den Männern wie auch bei den Frauen. Von allen beschäftigten Frauen arbeiteten **48,1 %** (Vorjahr: 46,9 %; **+ 1,2 Prozentpunkte**) in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen. Dagegen waren von allen beschäftigten Männern **10,9 %** (Vorjahr: 10,1 %; **+ 0,8 Prozentpunkte**) in Teilzeit beschäftigt.
- **Fluktuation:** Die Zahl der Fluktuationsfälle hat sich im Berichtsjahr 2005 auf **5.448** (= -519) verringert. Das entspricht einer Gesamtluktuationsrate von **8,4 %** (Vorjahr: 8,9 %). Auffällig ist die nach wie vor hohe Grundfluktuationsrate im Bereich der Einrichtungen nach § 15 LHO (u.a.

⁵ Der durchschnittliche Beschäftigungsumfang ist definiert als Quotient aus der Anzahl der Vollkräfte und der Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse.

Hochschulen). Dahinter steht eine hohe Zahl von Fällen mit dem Abgangsgrund „Zeit- bzw. Vertragsablauf“.

- **Freistellung wegen Altersteilzeit bzw. im Sabbatjahr:** Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten, die sich im Rahmen eines Sabbatmodells bzw. eines Altersteilzeitmodells in der Freistellungsphase befinden, ist gestiegen. Am 31.12.2005 befanden sich von den **2.918** Beschäftigten (Vorjahr: 3.195), die eine Altersteilzeitvereinbarung abgeschlossen haben, **647** in der Freistellungsphase (**+104**). Von den **792** in Sabbatmodellen Beschäftigten (Vorjahr: 792) waren **161** freigestellt (**+31**).
- **Fehlzeitenquoten:** Die Fehlzeitenquote (bezogen auf die bezahlten Fehltage) für die Beschäftigten in den Einzelplänen (ohne Lehrkräfte an staatlichen Schulen und ohne Hochschullehrer) hat sich um **0,1 Prozentpunkte** auf **6,6 %** (Vorjahr: 6,5 %) erhöht.⁶ In den Einrichtungen nach § 15 LHO stieg die Fehlzeitenquote um **0,5 Prozentpunkte** auf **4,3 %** (Vorjahr: 3,8 %) an. Auch in den Landesbetrieben nach § 26 LHO erhöhte sich die Fehlzeitenquote um **0,5 Prozentpunkte** auf **7,1 %** (Vorjahr: 6,6 %). Die Fehlzeitenquote für die Lehrkräfte an staatlichen Schulen, die in einem gesonderten Verfahren ermittelt wird, erhöhte sich im Schuljahr 2004/2005 um **0,1 Prozentpunkte** auf **5,2 %**.⁷
- **Auszubildende, Anwärterinnen/Anwärter und Referendarinnen/Referendare:** Die Zahl der in Ausbildungsverhältnissen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat sich gegenüber dem 31.12. des Vorjahres um **392** auf **3.100** verringert (Vorjahr: 3.492; = **-11,2 %**). Als Grund dafür wird von den großen Ausbildungsbehörden die Anpassung des Ausbildungsbedarfs genannt. Zudem sind mit der Gründung der Hamburg Port Authority die Ausbildungsplätze des ehemaligen Amtes für Strom- und Hafenausbau nicht mehr Teil des Personalstrukturberichts.
- **Budgetrelevanter Personalbestand:** Der budgetrelevante Personalbestand verringerte sich um **2.228** Beschäftigungsverhältnisse auf **69.723** (Vorjahr: 71.951; = **-3,1 %**).
- **Ohne monatliche Bezüge Beurlaubte:** Die Zahl der ohne monatliche Bezüge beurlaubten Beschäftigten war auch im letzten Jahr rückläufig. Am 31.12.2005 waren insgesamt **3.216** Beschäftigte ohne Bezüge beurlaubt (Vorjahr: 3.462), davon **377** Männer (Vorjahr: 410) und **2.839** Frauen (Vorjahr: 3.052). Gegenüber dem Vorjahr reduzierte sich die Zahl der Beurlaubten um **246** (= **-7,1 %**).
- **Schwerbehinderte:** Am 31.12.2005 waren **3.554** (Vorjahr: 3.591) schwerbehinderte Menschen und ihnen Gleichgestellte in den Behörden, Einrichtungen nach § 15 LHO und Landesbetrieben nach § 26 LHO beschäftigt⁸. Die Schwerbehindertenbeschäftigungsquote erhöhte sich im Jahresdurchschnitt auf **5,75 %** (Vorjahr: 5,6 %).

⁶ Vgl. Kapitel C.5.3; Grundgesamtheit ist der statistische Personalbestand, berechnet werden bezahlte Fehltage. Es erfolgt eine Vollkräftebereinigung.

⁷ Die Fehlzeitenquoten für die Lehrkräfte an staatlichen Schulen werden jährlich in einem gesonderten Verfahren ermittelt. Der Berichtszeitraum ist das Schuljahr, die Sollarbeitszeit wird anders ermittelt.

⁸ Dieser Rückgang der absoluten Anzahl ist darauf zurückzuführen, dass das Amt für Strom- und Hafenausbau mit seinen 129 Schwerbehinderten (Stand: 31.12.2004) seit dem 1.10.2005 in seiner neuen Organisationsform nicht mehr zur hamburgischen Verwaltung gezählt wird. In den anderen Behörden und Ämtern wurden insgesamt 92 Schwerbehinderte mehr beschäftigt als im Vorjahr.

Zentrale Personalwirtschaftliche Kennzahlen im Vorjahresvergleich ¹									
Aggregat		Vorjahr 2004			Berichtsjahr 2005			Diff. absolut	Diff. v.H.
		m	w	ges	m	w	ges		
Alle Beschäftigungsverhältnisse									
Struktur	Einzelpläne	31.989	31.987	63.976	29.997	31.502	61.499	-2.477	-3,9
	Einrichtungen § 15 LHO	5.440	4.578	10.018	5.299	4.542	9.841	-177	-1,8
	Landesbetr. § 26 LHO	1.078	1.450	2.528	1.048	1.369	2.417	-111	-4,4
	gesamt	38.507	38.015	76.522	36.344	37.413	73.757	-2.765	-3,6
Statistischer Personalbestand									
Struktur	Beamte u. Beamtinnen	22.733	16.972	39.705	22.405	17.267	39.672	-33	-0,1
	Beamte/innen Vollkräfte	21.975,1	13.981,9	35.957,0	21.617,4	14.199,5	35.816,9	-140,1	-0,4
	Angestellte	9.626	13.470	23.096	8.624	12.969	21.593	-1.503	-6,5
	Angestellte Vollkräfte	8.896,9	10.821,9	19.718,8	7.948,6	10.337,4	18.286,0	-1.432,8	-7,3
	Arbeiter u. Arbeiterinnen	2.231	1.147	3.378	1.616	1.119	2.735	-643	-19,0
	Arbeiter/innen Vollkräfte	2.143,8	732,5	2.876,4	1.498,3	685,8	2.184,1	-692,3	-24,1
	gesamt	34.590	31.589	66.179	32.645	31.355	64.000	-2.179	-3,3
	Vollkräfte gesamt	33.015,8	25.536,3	58.552,1	31.064,5	25.222,8	56.287,3	-2.264,8	-3,9
	Altersstruktur < 30 Jahre	2.002	2.388	4.390	1.903	2.323	4.226	-164	-3,7
	Altersstruktur >= 50 Jahre	14.111	12.250	26.361	13.506	12.465	25.971	-390	-1,5
	Teilzeitquote bezogen auf P_Stat gesamt	5,3	22,4	27,7	5,5	23,6	29,1	1,4	
	geschlechtsspezifische Teilzeitquote bezogen auf P_Stat	10,1	46,9	27,7	10,9	48,1	29,1	1,4	
	Quote Nichtdeutsche Staatsangehörigkeit ges.	1,7	2,4	2,0	1,5	2,1	1,8	-0,2	
Fluktuationsraten									
Grundfluktuation	Einzelpläne	5,5	6,3	5,9	5,0	5,7	5,3	-0,6	
	Einrichtungen § 15 LHO	19,9	22,1	20,9	19,4	21,7	20,4	-0,5	
	Landesbetr. § 26 LHO	6,5	6,5	6,5	5,9	6,0	6,0	-0,5	
Zusatzfluktuation	Einzelpläne	0,3	2,5	1,3	0,2	2,5	1,3	0,0	
	Einrichtungen § 15 LHO	0,5	1,7	1,0	0,4	2,1	1,2	0,2	
	Landesbetr. § 26 LHO	0,7	2,0	1,4	0,5	1,7	1,2	-0,2	
Gesamtfluktuation	Einzelpläne	5,8	8,8	7,2	5,2	8,2	6,6	-0,6	
	Einrichtungen § 15 LHO	20,5	23,8	21,9	19,8	23,8	21,6	-0,3	
	Landesbetr. § 26 LHO	7,1	8,5	7,9	6,4	7,7	7,1	-0,8	
Freistellung	wegen Altersteilzeit, ges.	279	264	543	299	348	647	104	19,2
	wegen Sabbatjahr, ges.	52	78	130	67	94	161	31	23,8
Fehlzeitenquoten	berechnet werden bezahlte Fehltage mit Vollkräftebereinigung, ausgewertet wird P_Stat								
Quote² Personal o. Lehrer	Einzelpläne	6,2	6,8	6,5	6,4	6,9	6,6	0,1	
	Einrichtungen § 15 LHO	3,3	4,5	3,8	3,8	5,0	4,3	0,5	
	Landesbetr. § 26 LHO	6,2	7,0	6,6	6,9	7,2	7,1	0,5	
Quote Lehrer	gesamt, Zeitraum = Schulj. 2004/2005	4,4	5,6	5,1	4,5	5,7	5,2	0,1	
Auszubild., Anwärter/innen, Referendare/innen	gesamt	1.750	1.742	3.492	1.502	1.598	3.100	-392	-11,2
Budgetrelevanter Personalbestand	gesamt	37.497	34.454	71.951	35.519	34.204	69.723	-2.228	-3,1
	Vollkräfte	34.767,0	27.278,2	62.045,2	32.671,6	26.916,0	59.587,6	-2.457,6	-4,0
Ohne monatliche Bezüge Beurlaubte	gesamt	410	3.052	3.462	377	2.839	3.216	-246	-7,1
	Altersstruktur < 30 Jahre	25	132	157	23	117	140	-17	-10,8
	Altersstruktur >= 50 Jahre	221	480	701	205	494	699	-2	-0,3
Schwerbehinderte	besetzte Pflichtplätze			3.849			3.895		
	Quote			5,6			5,8		

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

2) ohne Lehrkräfte u. ohne Hochschulpersonal

Abbildung C.1-1: Zentrale Kennzahlen im Vorjahresvergleich

In der nachfolgenden Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung sind ausgewählte Strukturdaten differenziert nach organisatorischer Zugehörigkeit der Beschäftigten für das Berichtsjahr 2005 zusammengestellt.

Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung												
Stand 31.12.2005												
	Einzelpläne			Einrichtungen nach § 15 LHO			Landesbetriebe nach § 26 LHO			Hmb. Verwaltung		
	m	w	ges	m	w	ges	m	w	ges	m	w	ges
Statistischer Personalbestand	27.801	27.132	54.933	3.871	3.064	6.935	973	1.159	2.132	32.645	31.355	64.000
darunter unbefristet Beschäftigte	27.546	26.726	54.272	3.290	2.572	5.862	957	1.137	2.094	31.793	30.435	62.228
darunter befristet Beschäftigte	255	406	661	581	492	1.073	16	22	38	852	920	1.772
darunter Beschäftigte in Vollzeit	24.959	13.964	38.923	3.302	1.667	4.969	834	646	1.480	29.095	16.277	45.372
darunter Beschäftigte in Teilzeit	2.842	13.168	16.010	569	1.397	1.966	139	513	652	3.550	15.078	18.628
Vollkräfte gesamt	26.579,5	21.868,8	48.448,3	3.593,2	2.422,1	6.015,3	891,8	931,9	1.823,7	31.064,5	25.222,8	56.287,3
Beamte und Beamtinnen	20.824	16.587	37.411	1.401	525	1.926	180	155	335	22.405	17.267	39.672
darunter einfacher Dienst	131	34	165	0	0	0	0	0	0	131	34	165
darunter mittlerer Dienst	6.212	3.360	9.572	93	73	166	38	72	110	6.343	3.505	9.848
darunter gehobener Dienst	7.547	5.139	12.686	154	172	326	102	66	168	7.803	5.377	13.180
darunter höherer Dienst	6.928	8.053	14.981	1.145	275	1.420	40	17	57	8.113	8.345	16.458
Vollkräfte Beamte/Beamtinnen	20.087,3	13.604,2	33.691,6	1.357,7	466,6	1.824,3	172,4	128,7	301,2	21.617,4	14.199,5	35.816,9
Angestellte	5.798	9.644	15.442	2.140	2.403	4.543	686	922	1.608	8.624	12.969	21.593
darunter einfacher Dienst	108	123	231	47	39	86	8	4	12	163	166	329
darunter mittlerer Dienst	2.610	5.626	8.236	499	1.296	1.795	347	553	900	3.456	7.475	10.931
darunter gehobener Dienst	2.176	3.000	5.176	643	510	1.153	300	332	632	3.119	3.842	6.961
darunter höherer Dienst	877	886	1.763	945	552	1.497	29	33	62	1.851	1.471	3.322
Vollkräfte Angestellte	5.406,9	7.750,6	13.157,5	1.919,4	1.850,0	3.769,3	622,3	736,8	1.359,2	7.948,6	10.337,4	18.286,0
Arbeiter und Arbeiterinnen	1.179	901	2.080	330	136	466	107	82	189	1.616	1.119	2.735
darunter einfacher Dienst	534	847	1.381	55	109	164	14	27	41	603	983	1.586
darunter mittlerer Dienst	645	53	698	274	27	301	93	55	148	1.012	135	1.147
Vollkräfte Arbeiter/Arbeiterinnen	1.085,2	514,0	1.599,2	316,1	105,5	421,6	97,0	66,3	163,3	1.498,3	685,8	2.184,1
ausgewählte Berufskategorien												
Lehrkräfte an staatlichen Schulen	5.979	9.536	15.515	0	0	0	0	0	0	5.979	9.536	15.515
Polizeivollzugsbedienstete	6.835	1.595	8.430	0	0	0	0	0	0	6.835	1.595	8.430
Steuerfachpersonal	1.422	1.985	3.407	0	0	0	0	0	0	1.422	1.985	3.407
Vollstreckungs-, Vollzugspersonal	1.079	174	1.253	33	1	34	0	0	0	1.112	175	1.287
Beschäftigte nach Altersgruppen												
Anteil (v.H.) bis 29 Jahre	5,7	7,3	6,5	6,9	8,6	7,7	3,7	5,6	4,7	5,8	7,4	6,6
Anteil (v.H.) 30-39 Jahre	20,8	20,9	20,8	19,2	21,1	20,1	17,8	18,7	18,3	20,5	20,8	20,7
Anteil (v.H.) 40-49 Jahre	33,0	31,8	32,4	27,4	32,5	29,7	32,3	36,1	34,3	32,3	32,0	32,2
Anteil (v.H.) 50-59 Jahre	31,0	32,7	31,9	29,1	29,5	29,3	33,7	33,6	33,7	30,9	32,4	31,6
Anteil (v.H.) ab 60 Jahre	9,5	7,3	8,4	17,3	8,2	13,3	12,5	6,0	9,0	10,5	7,3	8,9
Fluktuation insgesamt	1.458	2.192	3.650	852	786	1.638	66	94	160	2.376	3.072	5.448
davon Grundfluktuation	1.394	1.531	2.925	833	716	1.549	61	73	134	2.288	2.320	4.608
davon Zusatzfluktuation	64	661	725	19	70	89	5	21	26	88	752	840
Budgetrelevanter Personalbestand	29.452	28.767	58.219	5.067	4.253	9.320	1.000	1.184	2.184	35.519	34.204	69.723
darunter Auszubildende etc.	1.391	1.375	2.766	99	218	317	12	5	17	1.502	1.598	3.100
darunter geringfügig und sonstige B.	260	260	520	1.097	971	2.068	15	20	35	1.372	1.251	2.623

Abbildung C.1-2: Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung

C.2 Personalbestandsstatistik

C.2.1 Personalbestand nach Beschäftigtenaggregaten

Die verschiedenen Beschäftigungsverhältnisse werden zu vergleichbaren Beschäftigengruppen zusammengefasst. Diese werden wiederum zu so genannten Beschäftigtenaggregaten zusammengefasst: Dem statistischen Personalbestand, dem budgetrelevanten Personalbestand und der Summe aller Beschäftigungsverhältnisse. Damit kann für unterschiedliche Auswertungszwecke jeweils der passende Personalbestand ermittelt und herangezogen werden. Der hierarchische Aufbau dieser Systematik ist im Personaltableau beschrieben (vgl. Kennzahl A-01).

C.2.1.1 Summe aller Beschäftigungsverhältnisse

Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse ist das umfassendste Beschäftigtenaggregat. Darin enthalten sind die im nachfolgenden Personaltableau (vgl. Kennzahl A-01) ersichtlichen Beschäftigengruppen:

C.1.1 Stand 31.12.05	Personaltableau der hamburgischen Verwaltung											
	Einzelpläne			Einrichtungen nach § 15 LHO			Landesbetriebe nach § 26 LHO			Hmb. Verwaltung		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
Unbefristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen	27.546	26.726	54.272	3.290	2.572	5.862	957	1.137	2.094	31.793	30.435	62.228
Befristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen	255	406	661	581	492	1.073	16	22	38	852	920	1.772
Statistischer Personalbestand	27.801	27.132	54.933	3.871	3.064	6.935	973	1.159	2.132	32.645	31.355	64.000
Auszubildende, Anwärter/innen, Referendare/innen und Praktikanten/innen mit Ausbildungsvergütung	1.391	1.375	2.766	99	218	317	12	5	17	1.502	1.598	3.100
Geringfügig Beschäftigte	185	187	372	873	777	1.650	15	20	35	1.073	984	2.057
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	75	73	148	224	194	418	0	0	0	299	267	566
Personalbestand, budgetrelevant	29.452	28.767	58.219	5.067	4.253	9.320	1.000	1.184	2.184	35.519	34.204	69.723
Bedienstete, die wg. längerer AU ohne Krankenbezüge sind (OK)	73	152	225	16	28	44	9	12	21	98	192	290
Ohne monatliche Bezüge beurlaubte Beschäftigte	309	2.465	2.774	34	203	237	34	171	205	377	2.839	3.216
Sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag (OZ)	163	118	281	182	58	240	5	2	7	350	178	528
Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der FHH	29.997	31.502	61.499	5.299	4.542	9.841	1.048	1.369	2.417	36.344	37.413	73.757

Abbildung C.2-1: Personaltableau der hamburgischen Verwaltung

Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Freien und Hansestadt Hamburg betrug am 31.12.2005 insgesamt **73.757**⁹. Das waren **2.765 (= -3,6 %)** Beschäftigungsverhältnisse weniger als am 31.12.2004. Die Anteile der einzelnen Beschäftigtengruppen sind der nachfolgenden Abbildung zu entnehmen:

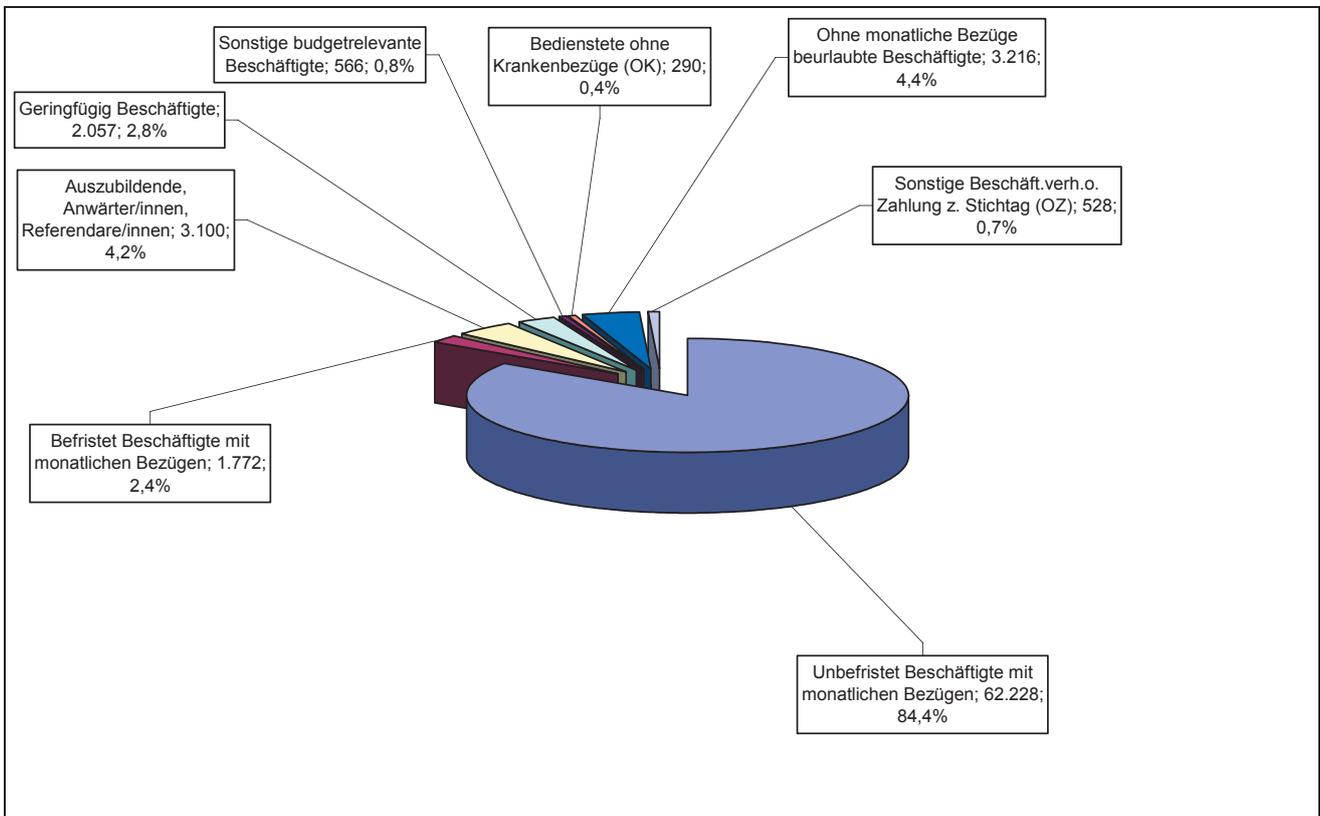


Abbildung C.2-2: Summe aller Beschäftigungsverhältnisse

⁹ Der Landesbetrieb Philharmonisches Orchester ist im Personalbestand nicht enthalten, da die Personaldaten dieses Landesbetriebes nicht im zentralen PAISY-Datenbestand gespeichert sind. Das Philharmonische Staatsorchester beschäftigte am 31.12.2005 138 Personen (Vorjahr: 140) (94 männlich und 44 weiblich; Vorjahr: 98 männlich und 42 weiblich). Darunter sind 6 Auszubildende / Orchesterpraktikanten (Vorjahr: 4) (3 männlich, 3 weiblich; Vorjahr: 3 männlich und 1 weiblich).

C.2.1.2 Budget- bzw. kostenrelevanter Personalbestand

Der budgetrelevante Personalbestand setzt sich aus den **64.000** Beschäftigten des statistischen Personalbestands, den **3.100** Auszubildenden, Anwärterinnen und Anwärtern, Referendarinnen und Referendaren sowie Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung, den **2.057** geringfügig Beschäftigten und den **566** sonstigen budgetrelevanten Beschäftigten zusammen. Insgesamt umfasste der budgetrelevante Personalbestand am 31.12.2005 **69.723** Beschäftigungsverhältnisse (Vorjahr: 71.951; = -2.228).

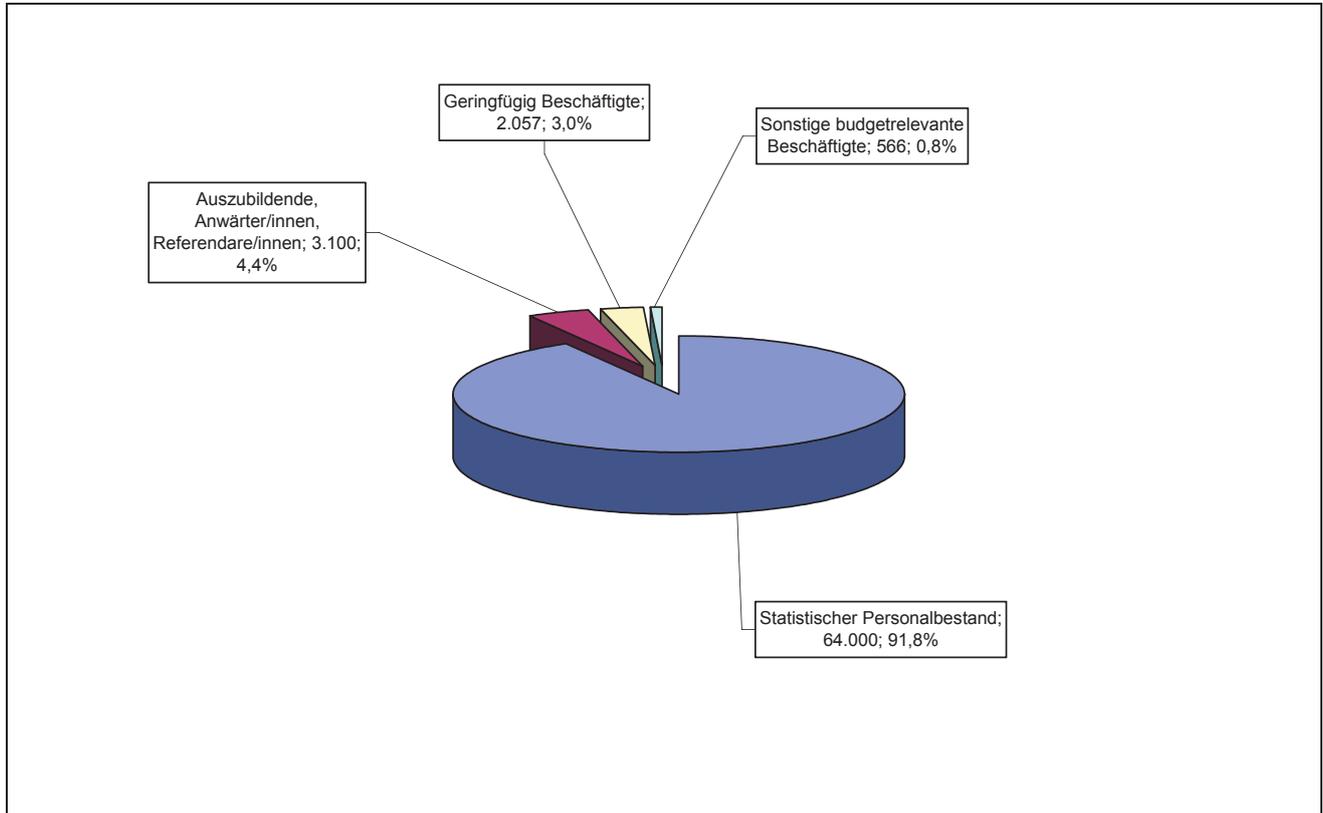


Abbildung C.2-3: Budgetrelevanter Personalbestand der hamburgischen Verwaltung

Die 69.723 Beschäftigungsverhältnisse entsprachen **59.587,6** Vollkräften (Vorjahr: 62.045,2). Die Vollkraftzahl ist eine Maßzahl für das tatsächlich zur Verfügung stehende Personal und das bezahlte Arbeitsvolumen (ohne Überstunden und Mehrarbeit; vgl. Kennzahlenbuch B-06). Damit hat sich das Beschäftigungsvolumen gegenüber dem 31.12.2004 um **2.457,6** Vollkräfte bzw. **4,0 %** verringert.

C.2.1.3 Statistischer Personalbestand

Ein Großteil der Analysen im Personalstrukturbericht basiert auf dem Beschäftigtenaggregat des statistischen Personalbestands. Der statistische Personalbestand hat sich in den vergangenen Jahren wie folgt entwickelt:

C.2.1.3 Statistischer Personalbestand												
Jahr (31.12.)	Einzelpläne			Einrichtungen nach § 15 LHO			Landesbetriebe nach § 26 LHO			Hmb. Verwaltung		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
1999	32.266	26.967	59.233	5.824	6.597	12.421	1.062	994	2.056	39.152	34.558	73.710
2000	31.585	26.958	58.543	5.872	6.582	12.454	1.097	972	2.069	38.554	34.512	73.066
2001	30.971	27.013	57.984	4.010	2.849	6.859	1.115	980	2.095	36.096	30.842	66.938
2002	30.468	26.921	57.389	3.997	2.935	6.932	1.134	1.003	2.137	35.599	30.859	66.458
2003	29.801	26.795	56.596	4.049	2.988	7.037	1.387	1.198	2.585	35.237	30.981	66.218
2004	29.544	27.282	56.826	4.049	3.097	7.146	997	1.210	2.207	34.590	31.589	66.179
2005	27.801	27.132	54.933	3.871	3.064	6.935	973	1.159	2.132	32.645	31.355	64.000

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

Der Rückgang des statistischen Personalbestands seit dem 31.12.1999 wird auch in der nachfolgenden Grafik noch einmal deutlich:

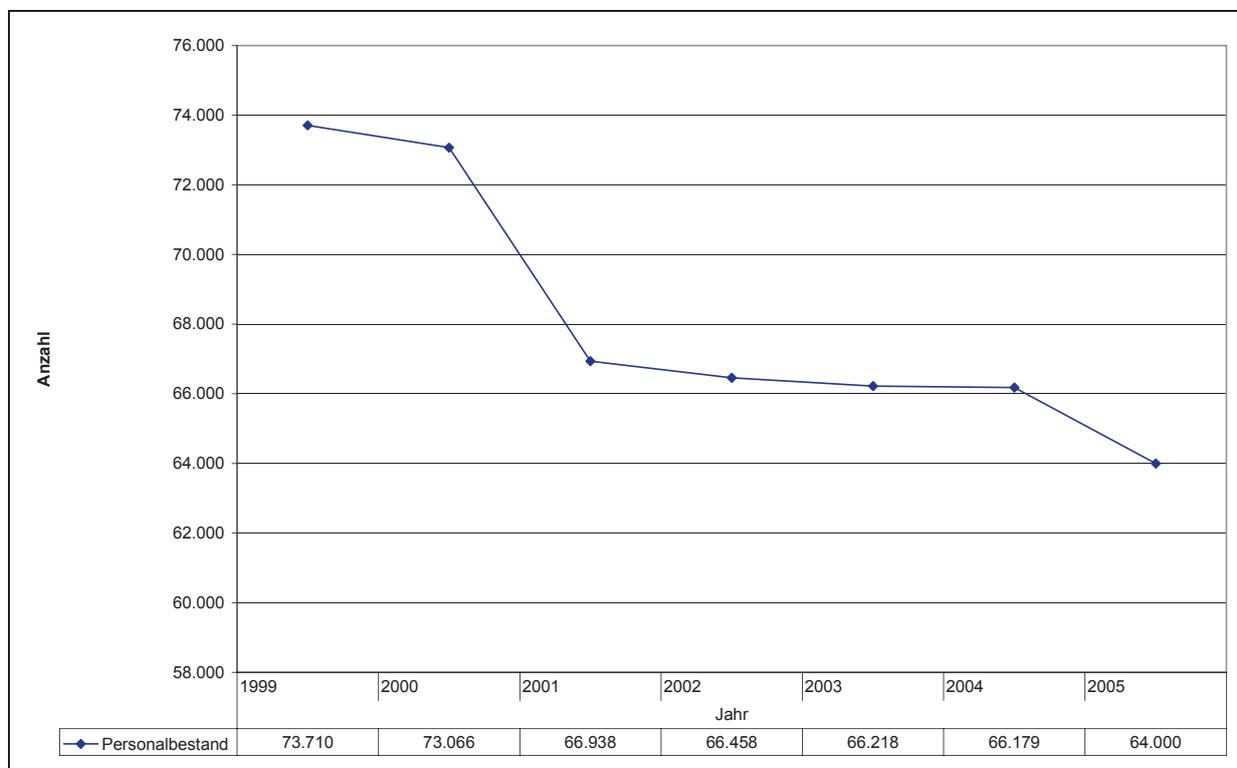


Abbildung C.2-5: Entwicklung des statistischen Personalbestands

Der deutlich sichtbare Rückgang zwischen dem 31.12.2000 und dem 31.12.2001 ist hauptsächlich durch die rechtliche Verselbständigung des Universitäts-Krankenhauses Eppendorf zum 15.9.2001 bedingt. Die Abnahme des statistischen Personalbestandes zwischen dem 31.12.2004 und dem 31.12.2005 ist im Wesentlichen durch die Umwandlung des Amtes für Strom- und Hafenausbau in die Anstalt Öffentlichen Rechts „Hamburg Port Authority“ sowie das Auslaufen vieler befristeter Verträge zu erklären.

Am 31.12.2005 umfasste der statistische Personalbestand **64.000** Beschäftigungsverhältnisse. Gegenüber dem Vorjahr war das ein Rückgang um **2.179** Beschäftigungsverhältnisse. Die 64.000 Beschäftigungsverhältnisse entsprachen einem Beschäftigungsvolumen von **56.287,3** Vollkräften (**-2.264,9**).

Anteilmäßig nahezu unverändert arbeiteten **85,8 %** der Beschäftigten im Bereich der Einzelpläne. Der Anteil der Beschäftigten in den Einrichtungen nach § 15 LHO betrug **10,8 %**, der in den Landesbetrieben nach § 26 LHO **3,3 %**.

Der Anteil von Männern und Frauen am statistischen Personalbestand hat sich im Vergleich zum letzten Jahr leicht verändert: Am 31.12.2005 waren **32.645** Männer (Vorjahr: 34.590; = -1945) und **31.355** Frauen (Vorjahr: 31.589; = -234) beschäftigt. Der Anteil der Männer am statistischen Personalbestand betrug damit **51,0 %** (Vorjahr: 52,3 %), der der Frauen **49,0 %** (Vorjahr: 47,7 %). Wesentlich zu dieser Entwicklung beigetragen hat die Ausgliederung des Amtes für Strom- und Hafenausbau mit einem Anteil an männlichen Beschäftigten von 86 % am 31.12.2004 (entsprechend 1.301 Personen).

C.2.1.4 Auszubildende

Die Freie und Hansestadt Hamburg bildet nach wie vor Nachwuchskräfte in den verschiedenen Verwaltungsbereichen aus, um die Leistungsfähigkeit der Verwaltung auch in Zukunft sicherstellen zu können. Am 31.12.2005 waren **3.100** Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Referendarinnen und Referendare sowie Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung in den Einzelplänen, Landesbetrieben und Wirtschaftsplänen beschäftigt. Wie aus der nachfolgenden Abbildung ersichtlich ist, waren seit dem 31.12.2000 - mit Ausnahme des Jahres 2002, in dem verstärkt Auszubildende eingestellt wurden - immer zwischen **4 Prozent** und **5 Prozent** der Beschäftigten des budgetrelevanten Personalbestandes in Ausbildungsverhältnissen beschäftigt.

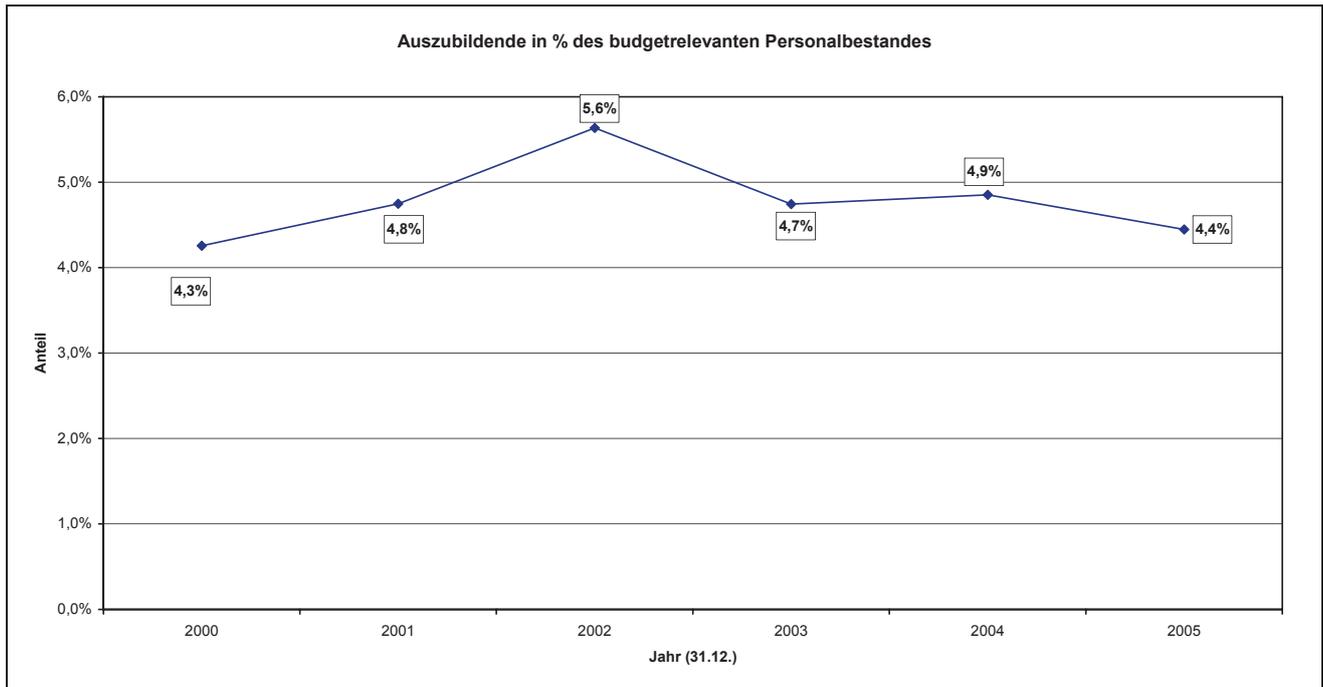


Abbildung C.2-6: Anteil der Auszubildenden am budgetrelevanten Personalbestand

Ausbildungsverhältnisse gibt es im Bereich der Allgemeinen Verwaltung, der Steuerverwaltung, der Polizei und der Feuerwehr, im Justiz- und im Strafvollzugsdienst, im Institut für Hygiene und Umwelt sowie im Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung für das Lehramtsreferendariat. Darüber hinaus werden in verschiedenen Behörden Auszubildende in gewerblichen und technischen Berufen ausgebildet.

Es gibt Ausbildungsgänge für den mittleren Dienst und den gehobenen Dienst sowie Traineeprogramme bzw. Vorbereitungsdienste für den höheren Dienst. **1.877** Auszubildende werden im Beamtenverhältnis beschäftigt, **1.223** Auszubildende arbeiten in einem Ausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz oder nach besonderen Tarifverträgen. **1.598** Auszubildende waren Frauen und **1.502** Auszubildende waren Männer.

Im vergangenen Jahr ist die Ausbildung für die Nachwuchskräfte des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes neu geordnet worden. Diese werden seit dem Wintersemester 2005/2006 im Rahmen einer dualen Ausbildung in einem Studiengang an der Hochschule für angewandte Wis-

senschaften Hamburg theoretisch sowie in den Behörden und Ämtern der FHH praktisch ausgebildet.

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

- Im **Personalamt**, das für die Ausbildungsgänge für den allgemeinen Verwaltungsdienst zuständig ist, ging die Zahl der Auszubildenden um **49** auf **329** zurück, da mehr Auszubildende ihre Ausbildung beendet als neu begonnen haben. Die Zahl der einzustellenden Auszubildenden im mittleren und gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst wird jährlich zusammen mit den Behörden neu festgelegt.
- In der **Justizbehörde** gab es am 31.12.2005 insgesamt **828** Beschäftigte in Ausbildungsverhältnissen. Das waren **87** weniger als am 31.12.2004. Dahinter stehen folgende Entwicklungen: Die Zahl der Referendare unterliegt aufgrund der Examenstermine generell Schwankungen. Weiterhin bildet die Justizbehörde bedarfsgerecht aus. Zudem haben sich in Folge des Auslaufens der Altersteilzeitregelung für Beamte die Prognosen hinsichtlich der Zahl der Altersabgänge verändert.
- Am **Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung** der **Behörde für Bildung und Sport** erhöhte sich die Zahl der Referendare um **45** auf **773**, da nach Umsetzung der von Senat und Bürgerschaft beschlossenen strukturellen Einsparungen zwischenzeitlich die vorgesehenen Kapazitäten für das Referendariat wieder fast erreicht werden.
- Die **Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt** beschäftigte am 31.12.2005 **43** Auszubildende mehr als vor einem Jahr, und damit insgesamt **64**. Diese Steigerung resultiert zum einen aus der Zusammenlegung der Behörden, zum anderen wurden im vergangenen Jahr vermehrt technische Praktikanten mit einer Vergütung beschäftigt.
- Bei der **Behörde für Wirtschaft und Arbeit** verringerte sich die Zahl der Auszubildenden durch die Verselbständigung des Amtes für Strom- und Hafengebühren um **89** auf **4**. Im Amt für Strom- und Hafengebühren waren am 31.12.2004 insgesamt 90 Auszubildende beschäftigt.
- In der **Behörde für Inneres** verringerte sich die Zahl der Auszubildenden auf **472** (Vorjahr: 737). Im **Polizeivollzugsdienst** wurden **383** Personen¹⁰ in Ausbildungsverhältnissen beschäftigt (= -228), im **feuerwehrtechnischen Dienst** gab es **82** Auszubildende (= -38). In beiden Bereichen ergibt sich der Rückgang an Auszubildenden durch die Anpassung des Ausbildungsbedarfs; im Polizeibereich wirkt sich dabei auch die in den vergangenen Jahren erfolgte Übernahme von 500 Polizeivollzugsbeamten aus Berlin aus.
- In der **Steuerverwaltung** der **Finanzbehörde** erhöhte sich die Zahl der Auszubildenden um **15** auf **228**.

¹⁰ Die Anzahl der Auszubildenden im Polizeivollzugsdienst erhöht sich um 6 Anwärterinnen und Anwärter des mittleren Dienstes ab dem 2. Ausbildungsjahr. Da diese derzeit noch Besoldung nach A5 erhalten, werden sie nicht als Auszubildende gekennzeichnet, sondern sind im statistischen Personalbestand enthalten.

C.2.1.5 Beurlaubte Beschäftigte ohne Bezahlung

Eine weitere Beschäftigtengruppe sind die beurlaubten Beschäftigten ohne Bezahlung. In der Systematik des Personaltableaus werden die Beurlaubten zur Summe aller Beschäftigungsverhältnisse gezählt. Am 31.12.2005 gehörten **3.216** Beschäftigte in diese Kategorie, davon waren **377** Männer und **2.839** Frauen. Wie aus der nachfolgenden Zeitreihe ersichtlich ist, hat die Zahl der beurlaubten Beschäftigten ohne Bezahlung in den letzten Jahren kontinuierlich abgenommen.

Betrachtet man das Verhältnis zwischen der Zahl der Beurlaubten und der Summe aller Beschäftigungsverhältnisse, so ergibt sich folgendes Bild:

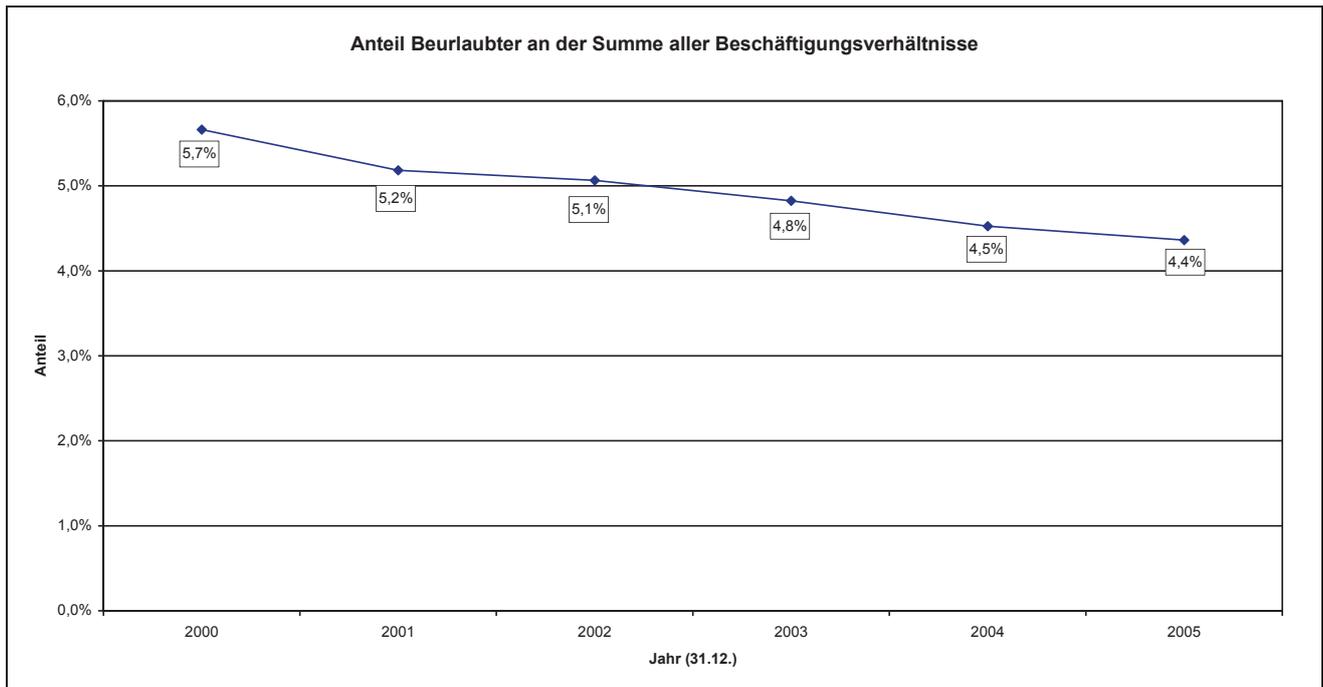


Abbildung C.2-7: Anteil der ohne Bezahlung Beurlaubten an der Summe aller Beschäftigungsverhältnisse

Danach ist der Anteil der beurlaubten Beschäftigten ohne Bezahlung seit dem Jahr 2000 rückläufig.

Die Beurlaubungsgründe verteilen sich wie folgt:

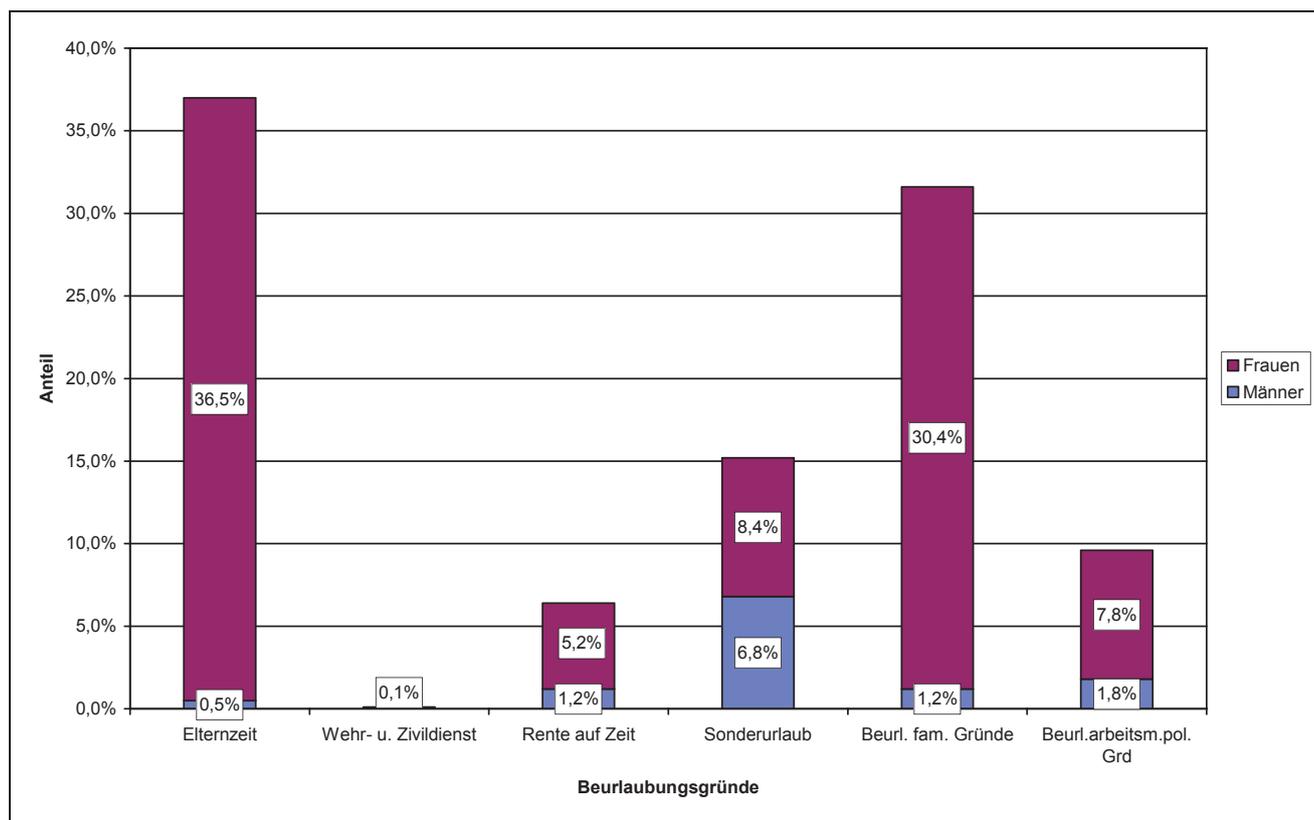


Abbildung C.2-8: Beurlaubte nach Beurlaubungsgründen¹¹

Der Senat hat es sich zum Ziel gesetzt, die Situation von Familien in Hamburg weiter zu verbessern. Dazu hat er im Juni 2005 ein umfangreiches Maßnahmenpaket verabschiedet, das alle für Familien relevanten Bereiche betrifft. Auch im Innenverhältnis soll u.a. durch die vorhandenen Beurlaubungsregelungen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessert werden. Wie die nachfolgenden Zahlen deutlich machen, werden diese auch von einer Vielzahl von Beschäftigten in Anspruch genommen.

¹¹ **Rente auf Zeit:** Rente auf Zeit wird von den Rentenversicherungsträgern befristet gewährt im Fall von verminderter Erwerbsfähigkeit. **Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen:** Beamtinnen und Beamte mit Dienstbezügen können nach dem Hamburgischen Beamtengesetz (§ 95a Absatz 1 Nr. 1) eine Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen beantragen. Möglich ist dies in Bereichen, in denen wegen der Arbeitsmarktsituation ein außergewöhnlicher Bewerberüberhang besteht und deshalb ein dringendes öffentliches Interesse daran gegeben ist, verstärkt Bewerberinnen oder Bewerber im öffentlichen Dienst zu beschäftigen. Dies gilt in Anlehnung an das Beamtinnenrecht auch für Angestellte sowie für Arbeiterinnen und Arbeiter.

Hauptsächlich werden Beurlaubungen aufgrund von Elternzeit bzw. aus familiären Gründen beantragt. Diese beiden Beurlaubungskategorien machen **68,7 %** aller Beurlaubungsfälle am 31.12.2005 aus. Im zeitlichen Verlauf betrachtet ergibt sich folgende Entwicklung für diese beiden Beurlaubungsgründe zusammengenommen:

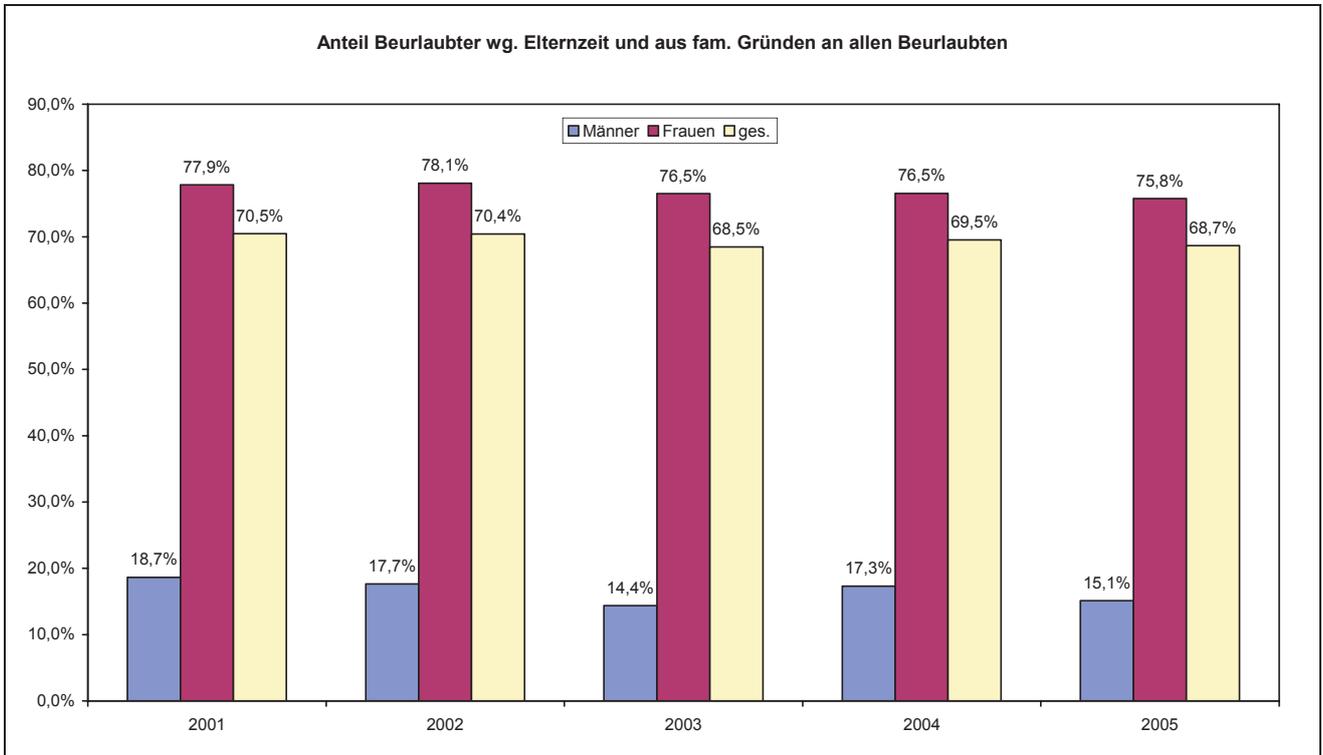


Abbildung C.2-9: Beurlaubte wegen Elternzeit und aus familiären Gründen

Es wird deutlich, dass zum größten Teil Frauen eine Beurlaubung wegen Elternzeit bzw. aus familiären Gründen in Anspruch nehmen. Der Rückgang der Beurlaubungsfälle insgesamt wird aber auch in diesen ausgewählten Kategorien deutlich.

C.2.2 Teilzeitbeschäftigung

C.2.2.1 Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsumfang

Die Zahl und der Anteil der Teilzeitbeschäftigten sind im vergangenen Jahr erneut angestiegen. Damit hat sich die seit mehreren Jahren andauernde Entwicklung fortgesetzt. Am 31.12.2005 bestanden **18.628** Teilzeitarbeitsverhältnisse. Das entspricht einer Teilzeitquote von **29,1** Prozent. Gegenüber dem Vorjahr hat der Anteil der Teilzeitbeschäftigten damit um **1,4** Prozentpunkte zugenommen. Das Verhältnis von Frauen und Männern stellte sich wie folgt dar: **3.550** Teilzeitbeschäftigte waren Männer (= **5,5 Prozent**) und **15.078** Teilzeitbeschäftigte waren Frauen (= **23,6 Prozent**). Die Teilzeitquote der Frauen ist immer noch wesentlich höher als die der Männer. Von allen Teilzeitbeschäftigten waren **80,9 %** weiblich. Die Differenzierung aller Beschäftigungsverhältnisse nach Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht ist aus der nachfolgenden Abbildung ersichtlich:

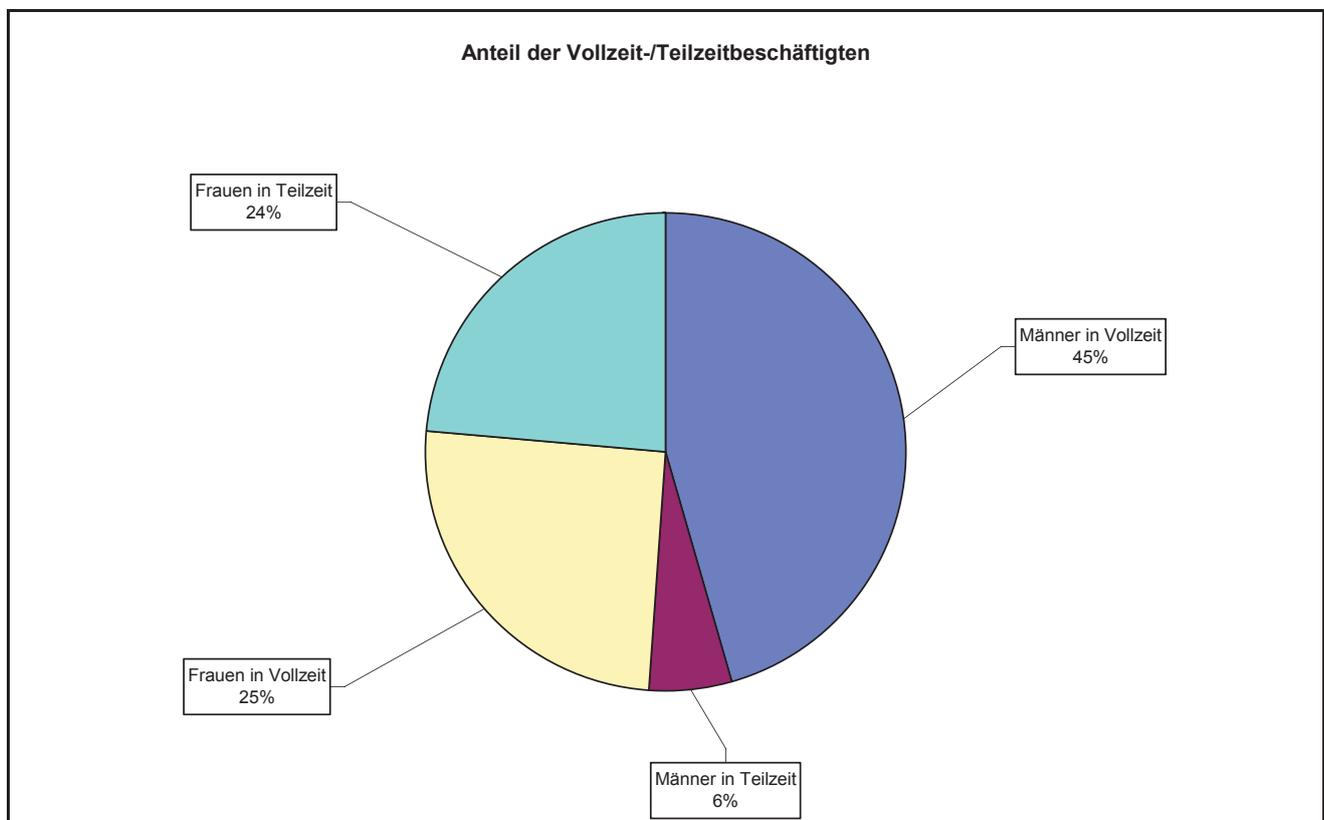


Abbildung C.2-10: Anteil der Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigten in der hamburgischen Verwaltung

Interessant ist auch die Betrachtung der geschlechtsspezifischen Teilzeitquoten. Dazu werden die Teilzeitanteile in der Gruppe der Männer bzw. der Frauen getrennt betrachtet. Die geschlechtsspezifische Teilzeitquote der Männer betrug am 31.12.2005 **10,9 %**, die der Frauen **48,1 %**, d.h. von allen beschäftigten Frauen arbeiteten 48,1 % in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen. Die geschlechtsspezifischen Teilzeitquoten haben sich sowohl bei den Männern wie auch bei den Frauen gegenüber dem Vorjahr erhöht: Bei den Männern um **0,8 Prozentpunkte** und bei den Frauen um **1,2 Prozentpunkte**.

Der durchschnittliche Beschäftigungsumfang der Teilzeitbeschäftigten ist sehr unterschiedlich, wie aus der nachfolgenden Abbildung ersichtlich ist. Der Schwerpunkt liegt bei einer wöchentlichen Arbeitszeit im Umfang von 50-59 % der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten: **31,3 %** der Teilzeitbeschäftigten arbeiten zwischen 50 und 59 % der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten.

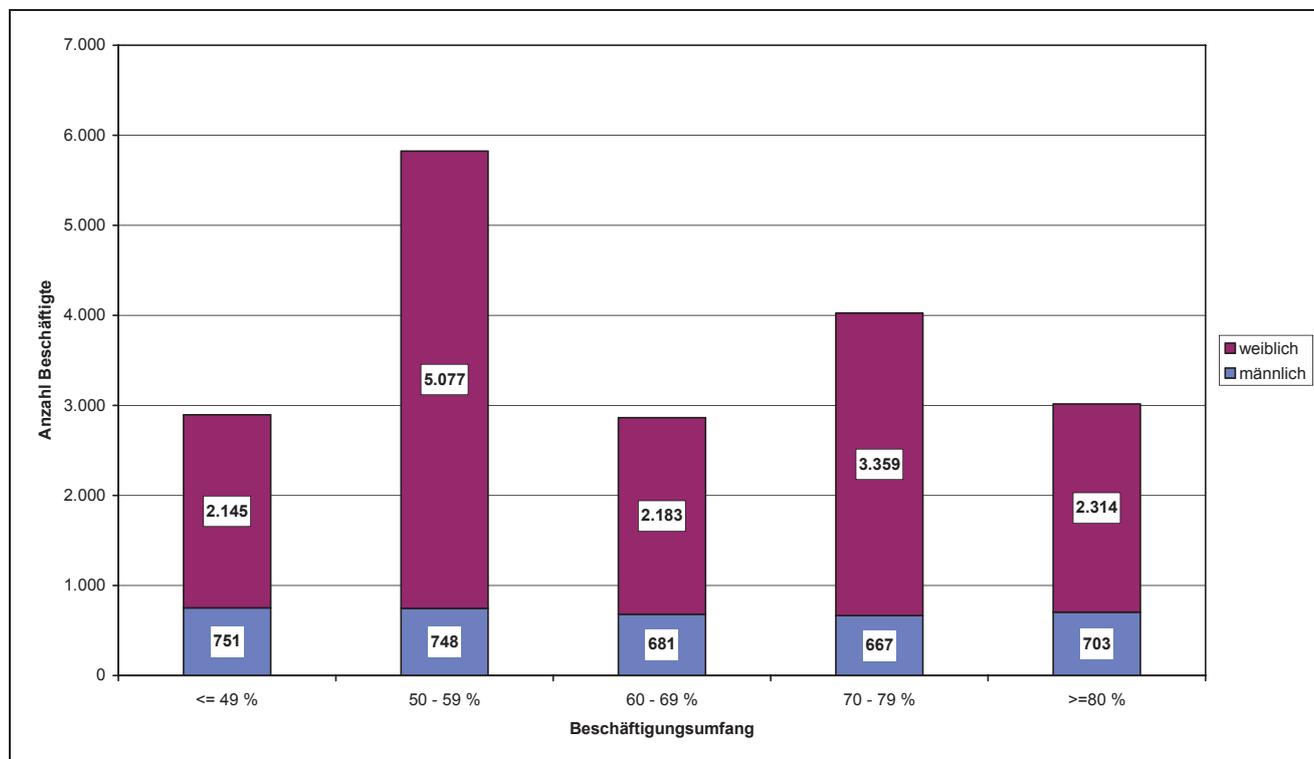


Abbildung C.2-11: Beschäftigungsumfang der Teilzeitbeschäftigten in der hamburgischen Verwaltung

Der durchschnittliche Beschäftigungsumfang, d.h. der Quotient aus der Anzahl der Vollkräfte und der Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse, hat sich im Zeitverlauf folgendermaßen entwickelt:

Entwicklung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs	
Jahr	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang
1999	90,6%
2000	89,8%
2001	90,0%
2002	89,8%
2003	89,5%
2004	88,5%
2005	87,9%

Abbildung C.2-12: Entwicklung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs

Wie aus der Tabelle ersichtlich ist, hat sich der durchschnittliche Beschäftigungsumfang seit 2000 in jedem Jahr verringert, d.h. der Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung hat zugenommen.

Die Entwicklung der Teilzeitquote seit dem Jahr 2000 ist aus der nachfolgenden Tabelle ersichtlich:

Entwicklung der Teilzeitquote seit 2000			
Jahr	Männer	Frauen	gesamt
2000	4,5%	21,2%	25,7%
2001	4,5%	21,4%	25,9%
2002	4,7%	21,5%	26,2%
2003	5,0%	21,9%	26,9%
2004	5,3%	22,4%	27,7%
2005	5,5%	23,6%	29,1%

Abbildung C.2-13: Entwicklung der Teilzeitquote

C.2.2.2 Teilzeitbeschäftigung differenziert nach Laufbahngruppen

Die Analyse der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse hat wie bereits im Vorjahr ergeben, dass es die meisten Teilzeitbeschäftigten im höheren Dienst (**7.424, = 39,9 %**) und die wenigsten im einfachen Dienst (**1.109, = 6,0 %**) gibt. Die Betrachtung nach organisatorischer Zugehörigkeit zeigt, dass es besonders viele Teilzeitbeschäftigte im höheren Dienst in der Behörde für Bildung und Sport gibt. Dort arbeiten **5.758** Lehrkräfte an staatlichen Schulen in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen. Auch an der Universität Hamburg sind **535** Beschäftigte im höheren Dienst in Teilzeit beschäftigt. Es folgen die Justizbehörde mit **185** und die Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt mit **138** Teilzeitbeschäftigten im höheren Dienst. Von den 1.109 im einfachen Dienst Beschäftigten sind **748** in der Behörde für Bildung und Sport beschäftigt.

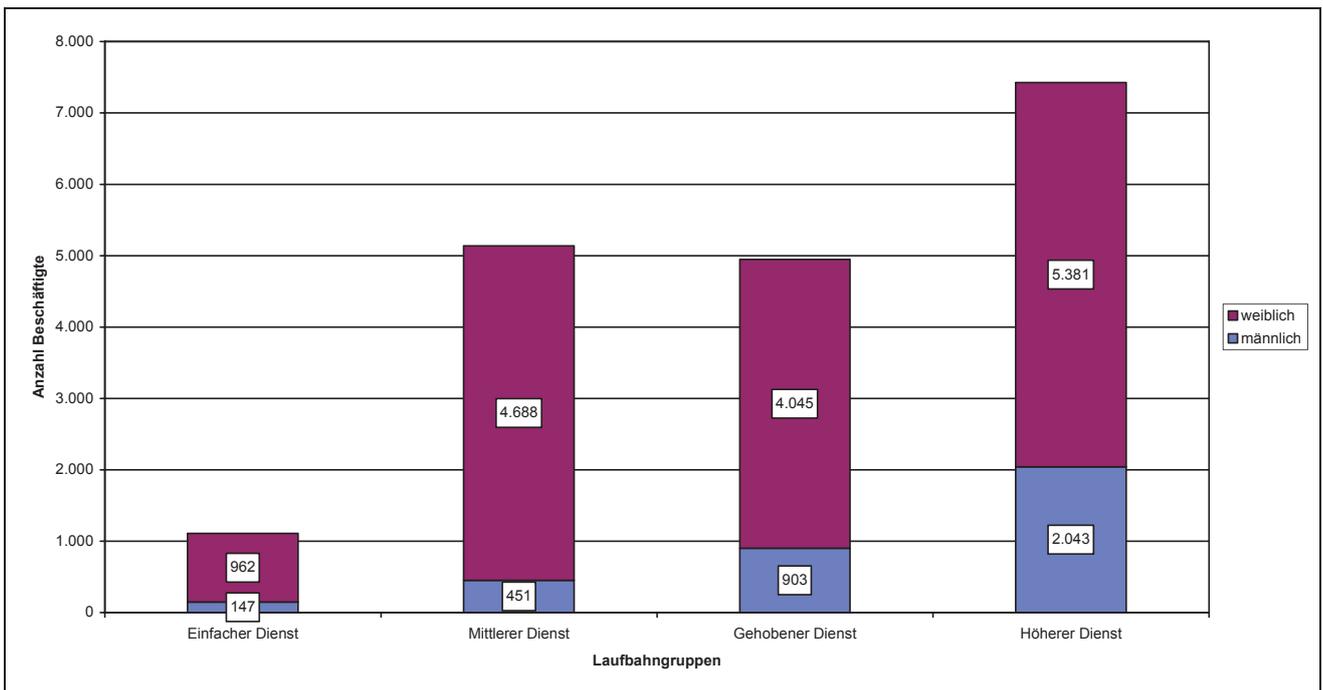


Abbildung C.2-14: Verteilung der Teilzeitbeschäftigten der hamburgischen Verwaltung nach Laufbahngruppen und Geschlecht

C.2.2.3 Sabbatmodelle und Altersteilzeit als Sonderformen der Teilzeitbeschäftigung

Besondere Formen der Teilzeitarbeit sind das Blockmodell im Rahmen einer Altersteilzeitbeschäftigung und die so genannten Sabbatmodelle. Die Besonderheit bei diesen Teilzeitmodellen ist, dass die geleistete Arbeitszeit und die Bezahlung in unterschiedlichen Perioden liegen können. Die Sabbatmodelle sind dadurch gekennzeichnet, dass Beschäftigte über den vereinbarten Zeitraum von unter 2 Jahren¹² und höchstens sieben Jahren Arbeitszeit auf einem Zeitkonto ansparen. In dieser Zeit erhält er durchgängig (während der Ansparphase und der Freistellungsphase) sein Entgelt auf Basis der reduzierten Arbeitszeit. Bei der Altersteilzeitbeschäftigung wird zwischen zwei Formen unterschieden: Dem Blockmodell und dem Teilzeitmodell. In beiden Fällen wird die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit grundsätzlich auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit reduziert (bei Beamtinnen und Beamten auf 60 % eines Vollzeitbeschäftigten). Das Blockmodell ist hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit dem Sabbatmodell vergleichbar. Das Teilzeitmodell ermöglicht es, die Arbeitszeit während der Laufzeit der Altersteilzeit gleichmäßig zu reduzieren. Eine Besonderheit der Altersteilzeit ist, dass die linear zur Teilzeit reduzierte Bezahlung um einen Aufstockungsbetrag (Beamtinnen und Beamte: Altersteilzeitzuschlag) erhöht wird.

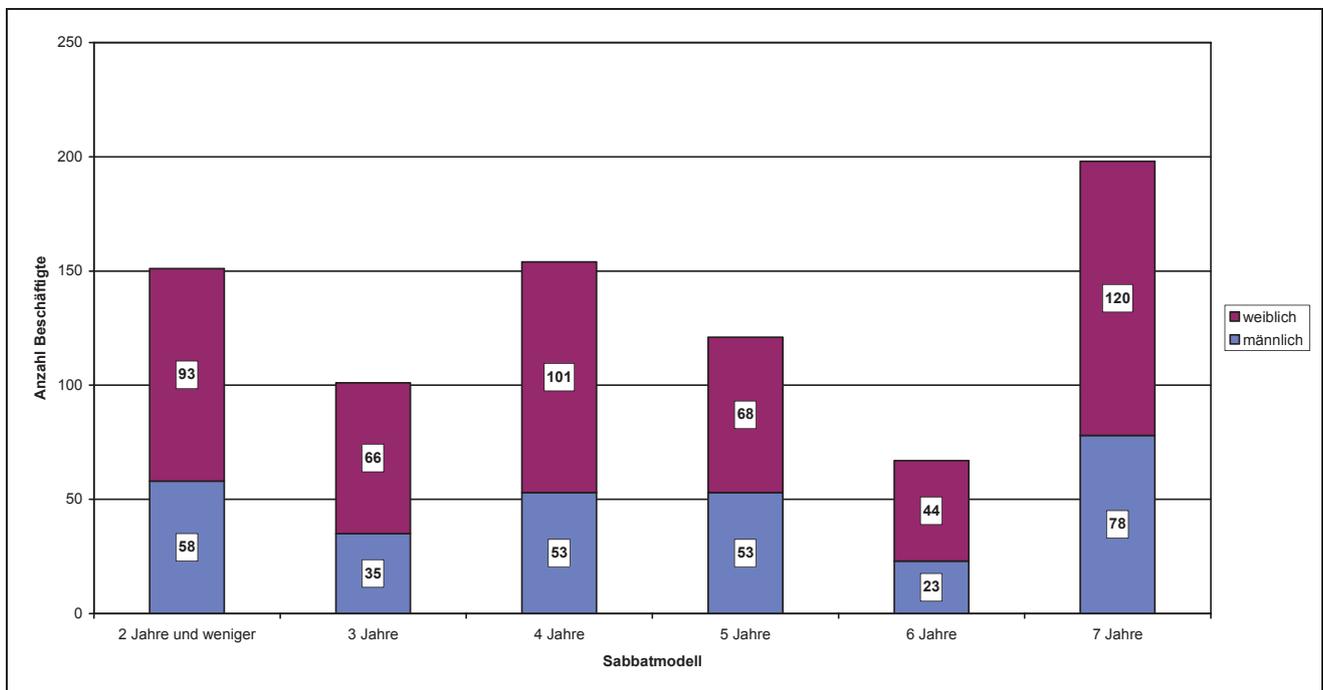


Abbildung C.2-15: Beschäftigte im Sabbatmodell nach Dauer des Sabbatmodells

Am 31.12.2005 befanden sich **792** Beschäftigte (Vorjahr: 792) in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis nach einem Sabbatmodell, davon waren **492** Frauen (Vorjahr: 491) und **300** Männer (Vorjahr: 301). Den größten Zuspruch fand das Modell über 7 Jahre (**198** Beschäftigte). In der Freistellungsphase befanden sich am 31.12.2005 **161** Beschäftigte (Vorjahr: 130)¹³. Der größte Teil der Beschäftigten in Sabbatmodellen (**634 = 84,3 %**) arbeitet in der Behörde für Bildung und Sport (darunter: **587** Lehrkräfte an staatlichen Schulen).

¹² Unter Sabbatmodellen werden hier sowohl Kurzsabbaticals wie auch das so genannte Sabbatjahr zusammengefasst. Für Sabbatmodelle (ohne Kurzsabbaticals) gilt, dass die Ansparphase mindestens 2 Jahre betragen muss.

¹³ Die Freistellungsphase muss abhängig vom gewählten Modell mindestens ein Jahr andauern und kann bis auf 3,5 Jahre beim siebenjährigen Modell ausgedehnt werden.

Die Altersteilzeitbeschäftigung hat sich folgendermaßen entwickelt:

Am 31.12.2005 befanden sich **2.918** Beschäftigte in einem Altersteilzeitmodell (Vorjahr: 3.195). Davon waren **1.528** Frauen (Vorjahr: 1.571) und **1.390** Männer (Vorjahr: 1.624). Insgesamt befanden sich **4,6 %** der Beschäftigten des statistischen Personalbestands in Altersteilzeit (Vorjahr: 4,8 %), davon waren **647** in der Freistellungsphase (Vorjahr: 543).

48,5 % der Altersteilzeitbeschäftigten waren Beamtinnen und Beamte, **47,2 %** waren Angestellte und **4,3 %** waren Arbeiterinnen und Arbeiter. Die Verteilung nach Statusgruppen, und dem gewählten Altersteilzeitmodell ist der folgenden Abbildung zu entnehmen:

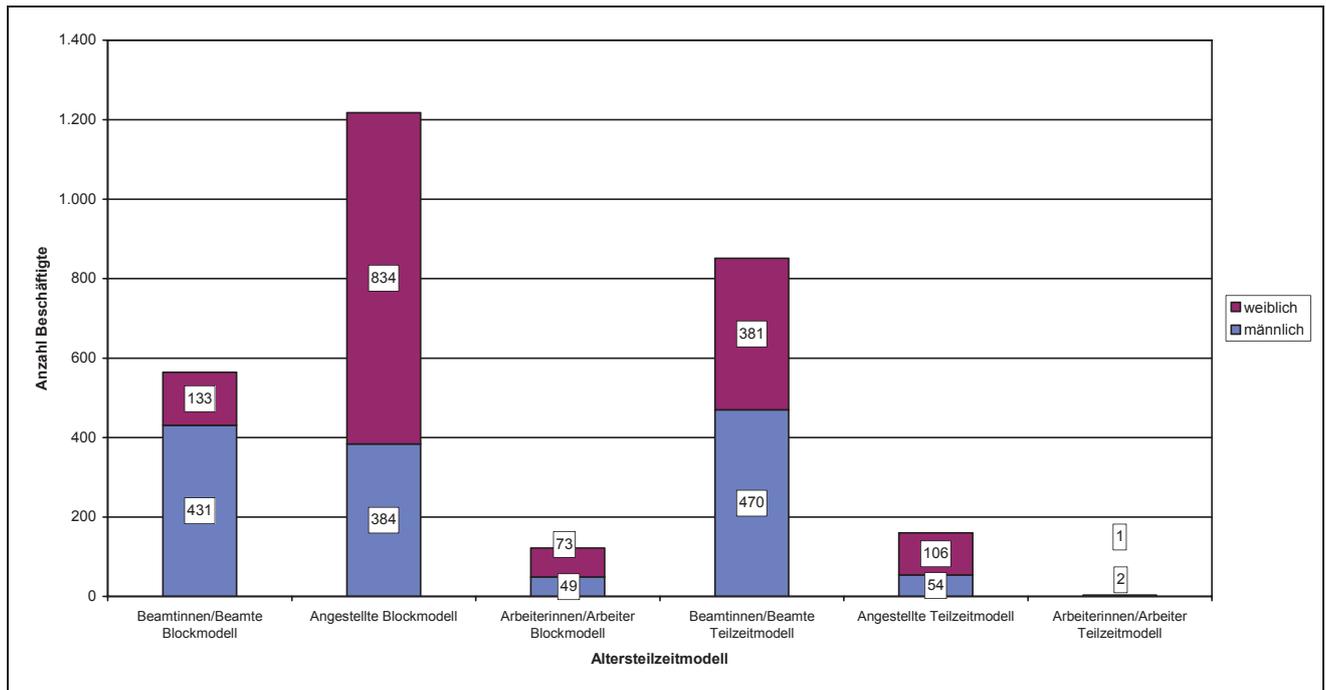


Abbildung C.2-16: Beschäftigte in Altersteilzeit

Von den **2.918** Beamten und Beamtinnen sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Altersteilzeit (Vorjahr: 3.195) waren **1.904** im Rahmen eines Blockmodells (Vorjahr: 2.013) und **1.014** im Rahmen eines Teilzeitmodells (Vorjahr: 1.164) beschäftigt.

Die Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte ist ein gesetzlich befristetes Modell und musste spätestens am 1.8.2004 beginnen. Seit diesem Zeitpunkt gibt es für diese Beschäftigtengruppe keine neuen Altersteilzeitbewilligungen mehr. In den kommenden Jahren werden demnach die Altersteilzeitzahlen im Beamtenbereich stetig sinken.

C.2.3 Personalbestand nach Status- und Laufbahngruppen

Für Analysezwecke ist die Differenzierung der Beschäftigten nach Status- und Laufbahngruppen von Interesse. Die nachfolgende Abbildung zeigt die Anteile von Beamtinnen und Beamten, Angestellten sowie Arbeiterinnen und Arbeitern am statistischen Personalbestand. Der größte Teil der Beschäftigten, nämlich **62,0 %**, sind Beamtinnen und Beamte (Vorjahr: 60,0 %). Die Angestellten machen einen Anteil von **33,7 %** (Vorjahr: 34,9 %) und die Arbeiterinnen und Arbeiter von **4,3 %** (Vorjahr: 5,1 %) an den Beschäftigten aus.

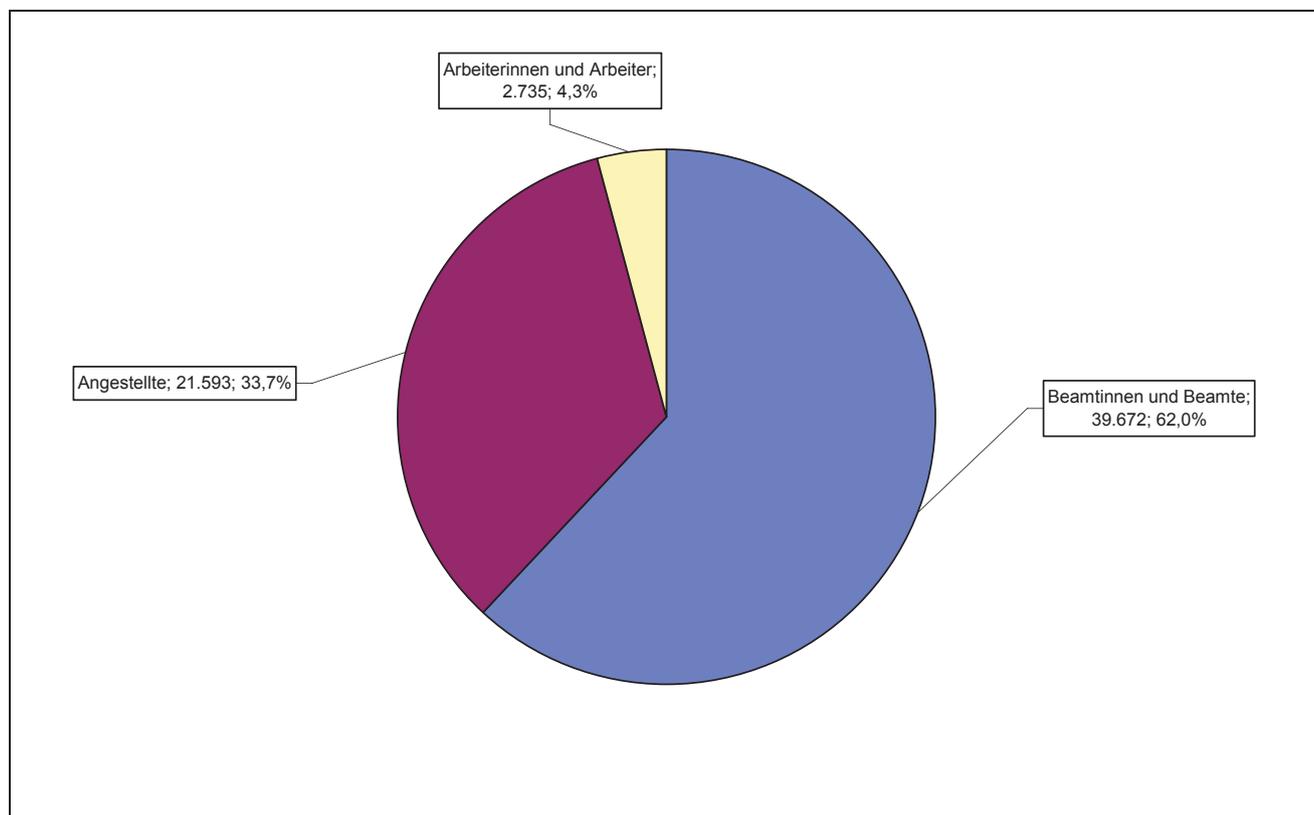


Abbildung C.2-17: Anteile der Statusgruppen am statistischen Personalbestand

Um einheitliche Auswertungen nach den beamtenrechtlichen Laufbahngruppen für alle Beschäftigten durchführen zu können, werden die nicht verbeamteten Beschäftigten den vergleichbaren Laufbahngruppen zugewiesen. Dabei dient bei Angestellten die Vergütung als Gruppierungsmerkmal (vgl. Abschnitt C.2.5). Die Arbeiterinnen und Arbeiter in den Lohngruppen 1 bis 3a werden dem einfachen Dienst, ab Lohngruppe 4 dem mittleren Dienst zugeordnet¹⁴.

Die Zahl der Beschäftigten in den einzelnen Laufbahngruppen getrennt nach Geschlechtern ist der nachfolgenden Abbildung zu entnehmen. Bezogen auf alle Beschäftigungsverhältnisse des statistischen Personalbestands sind **3,3 %** (Vorjahr: 3,3 %) im einfachen Dienst beschäftigt, **34,3 %** gehören dem mittleren Dienst an (Vorjahr: 35,3 %), **31,5 %** arbeiten im gehobenen Dienst (Vorjahr: 30,7 %) und **30,9 %** im höheren Dienst (Vorjahr: 30,6 %).



Abbildung C.2-18: Männliche und weibliche Beschäftigte der hamburgischen Verwaltung nach Laufbahngruppen

¹⁴ Nicht bei allen Beschäftigungsverhältnissen ist eine Laufbahngruppenzuordnung möglich. Daher weicht die Summe der für die Laufbahngruppenzuordnung herangezogenen Beschäftigungsverhältnisse in geringem Maße vom statistischen Personalbestand ab.

Die nachfolgenden Zeitreihen verdeutlichen die Entwicklung in den verschiedenen Laufbahn- und Statusgruppen seit dem Jahr 2000.

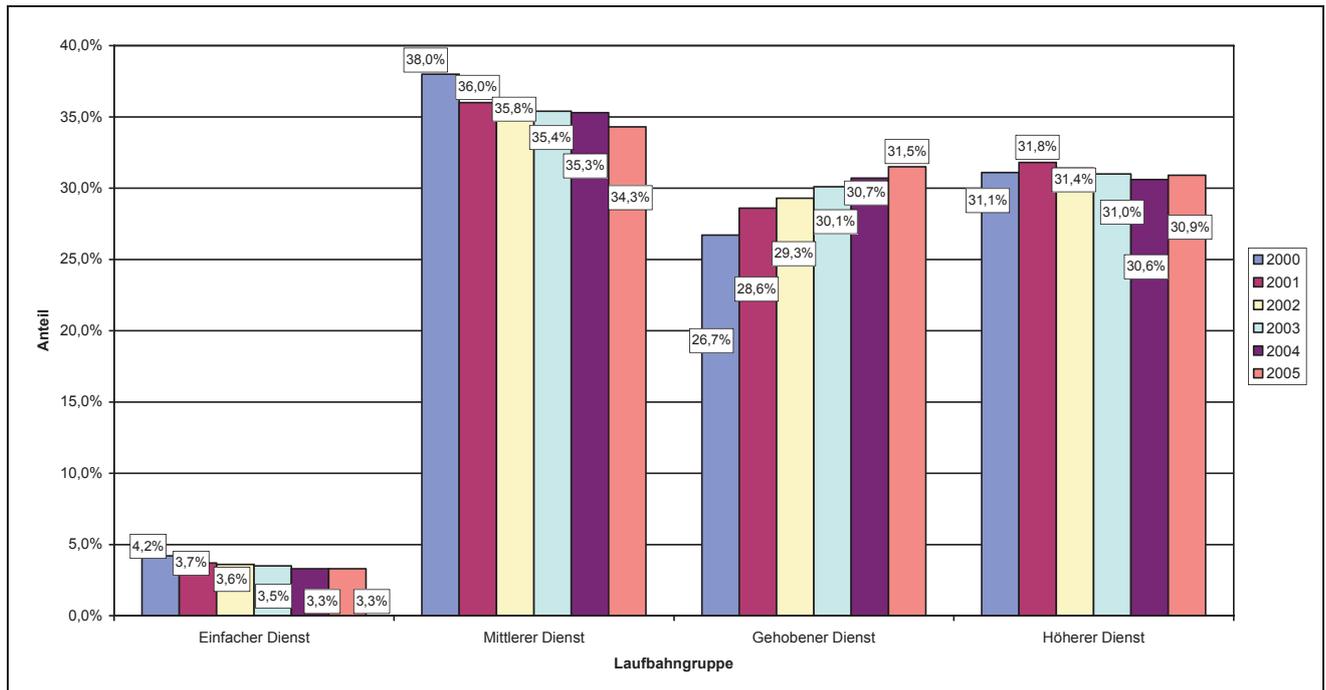


Abbildung C.2-19: Entwicklung des Anteils der Laufbahngruppen von 2000-2005

Aus der Abbildung wird deutlich, dass sich in den letzten Jahren die Anteile der einzelnen Laufbahngruppen teilweise erheblich verschoben haben. Während im einfachen Dienst sowie im mittleren Dienst die Anteile der Beschäftigten zurückgegangen sind, hat der Anteil der Beschäftigten im gehobenen Dienst zugenommen. Der Anteil der Beschäftigten im höheren Dienst schwankt dagegen nur wenig und liegt konstant um die 31 %.

Die Entwicklung der Anteile der einzelnen Statusgruppen seit dem Jahr 2000 verlief wie folgt:

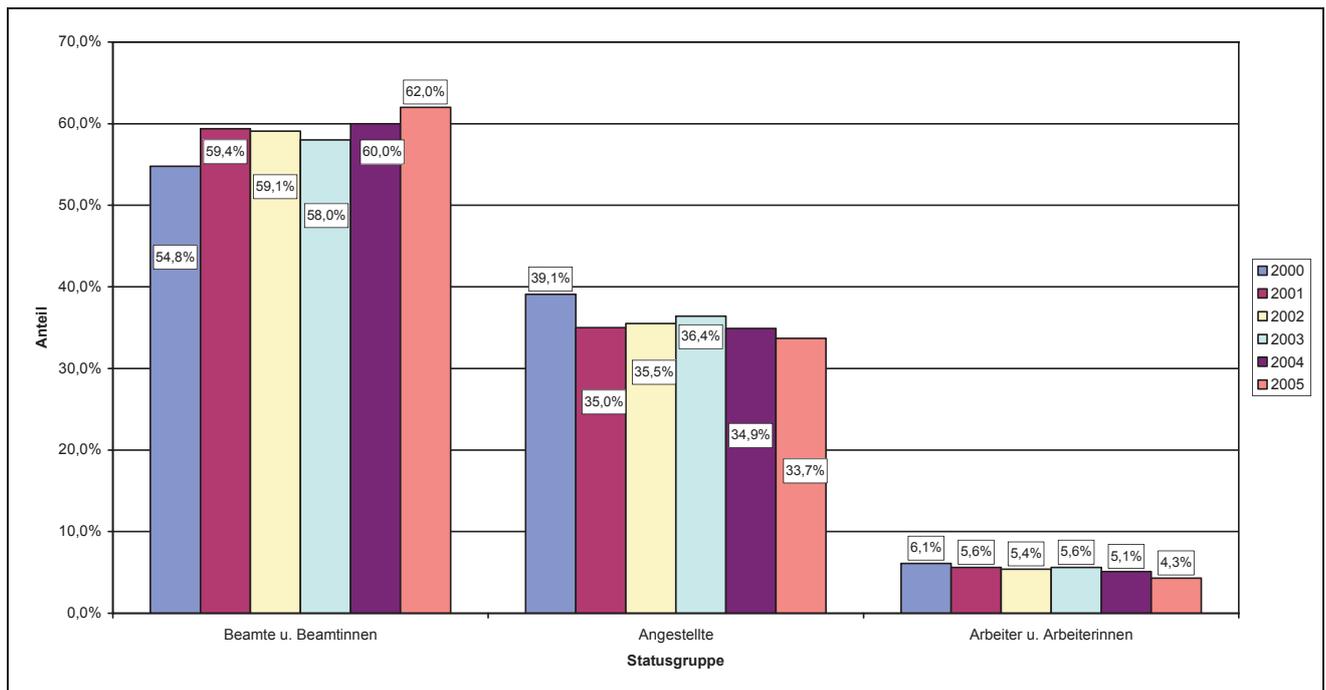


Abbildung C.2-20: Entwicklung der Anteile der Statusgruppen von 2000 bis 2005

Der Anteil der Beamtinnen und Beamten am statistischen Personalbestand ist von **54,8 %** am 31.12.2000 auf **62,0 %** am 31.12.2005 angestiegen, d.h. fast zwei Drittel der Beschäftigten waren Beamtinnen und Beamte. Dagegen hat sich der Anteil der Angestellten im gleichen Zeitraum von **39,1 %** auf **33,7 %** verringert. Der Anteil der Arbeiterinnen und Arbeiter hat sich ebenfalls von **6,1 %** auf **4,3 %** verringert. Zur Veränderung der Anteile der Statusgruppen im Jahr 2005 hat die rechtliche Verselbständigung des Amtes für Strom- und Hafenbau der Behörde für Wirtschaft und Arbeit in die Anstalt öffentlichen Rechts „Hamburg Port Authority“ im Wesentlichen beigetragen. Die Beschäftigtenstruktur des ausgegliederten Bereichs war durch einen geringen Anteil von Beamtinnen und Beamten sowie durch einen hohen Anteil von Arbeiterinnen und Arbeitern geprägt. In der Folge erhöht sich der relative Anteil der Beamtinnen und Beamten im verbleibenden Personalbestand, während er bei den Arbeiterinnen und Arbeitern sinkt.

C.2.4 Beschäftigung nach Staatsangehörigkeit

Die Anteil der im hamburgischen öffentlichen Dienst Beschäftigten mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit ist seit Jahren relativ konstant (s. die nachfolgende Abbildung).

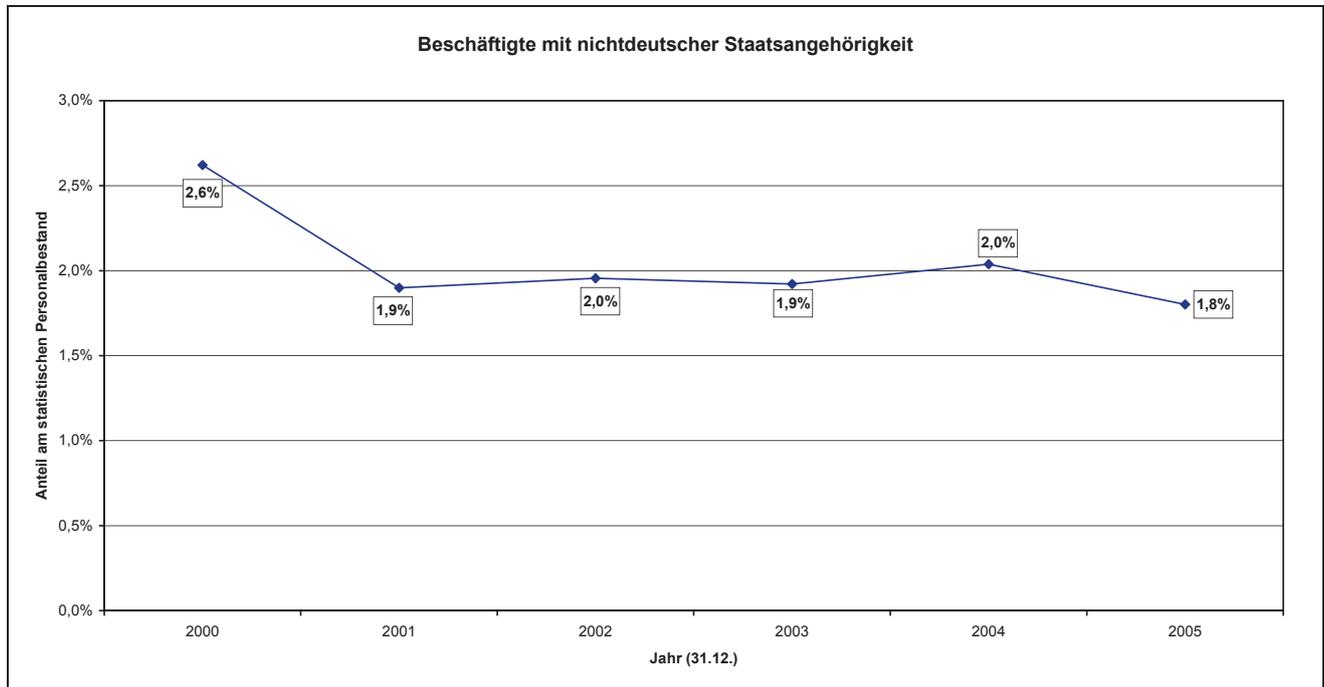


Abbildung C.2-21: Anteil der Beschäftigten mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit

Der Rückgang um 0,7 Prozentpunkte im Jahr 2001 erklärt sich durch die Umwandlung des Universitäts-Krankenhauses Eppendorf in eine Anstalt Öffentlichen Rechts, deren Beschäftigte seitdem nicht mehr zum Berichtskreis des Personalberichts gehören. Am 31.12.2005 arbeiteten **1.153** nichtdeutsche Beschäftigte in der hamburgischen Verwaltung (Vorjahr: 1.349), das entspricht einem Anteil von **1,8 %** am statistischen Personalbestand. Davon waren **43,5 %** Männer und **56,5 %** Frauen. Der Rückgang um **196** Beschäftigte mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit hat hauptsächlich in drei Behörden stattgefunden: In der Behörde für Bildung und Sport verringerte sich die Zahl um **72** Beschäftigte¹⁵, in der Behörde für Wirtschaft und Arbeit gab es **54** Beschäftigte weniger durch die Vselbständigung des Amtes für Strom- und Hafengebäude und bei der Universität Hamburg reduzierte sich die Zahl ausländischer Beschäftigter um **45**.

Im Personalabrechnungssystem PAISY wird lediglich die aktuelle Staatsangehörigkeit erfasst. Insofern kann über einen eventuellen Migrationshintergrund Beschäftigter mit deutscher Staatsangehörigkeit keine Auskunft gegeben werden.

Die nichtdeutschen Beschäftigten stammen aus **82** Herkunftsländern. Die meisten Beschäftigten stammen aus folgenden Ländern: Türkei (**286**), Österreich (**82**) und Serbien und Montenegro (**61**). Die Zusammenfassung der Herkunftsländer nach Kontinenten ergibt folgendes Bild:

¹⁵ Die Behörde für Bildung und Sport weist darauf hin, dass der Rückgang um 72 ausländische Beschäftigte technischer Natur ist. Allein in 69 Fällen handelt es sich um Fremdsprachenassistentinnen und -assistenten, die im Jahr 2004 noch als sonstige Beschäftigte (SB) im statistischen Personalbestand aufgeführt waren (vgl. auch Abschnitt B Methodische Anmerkungen).

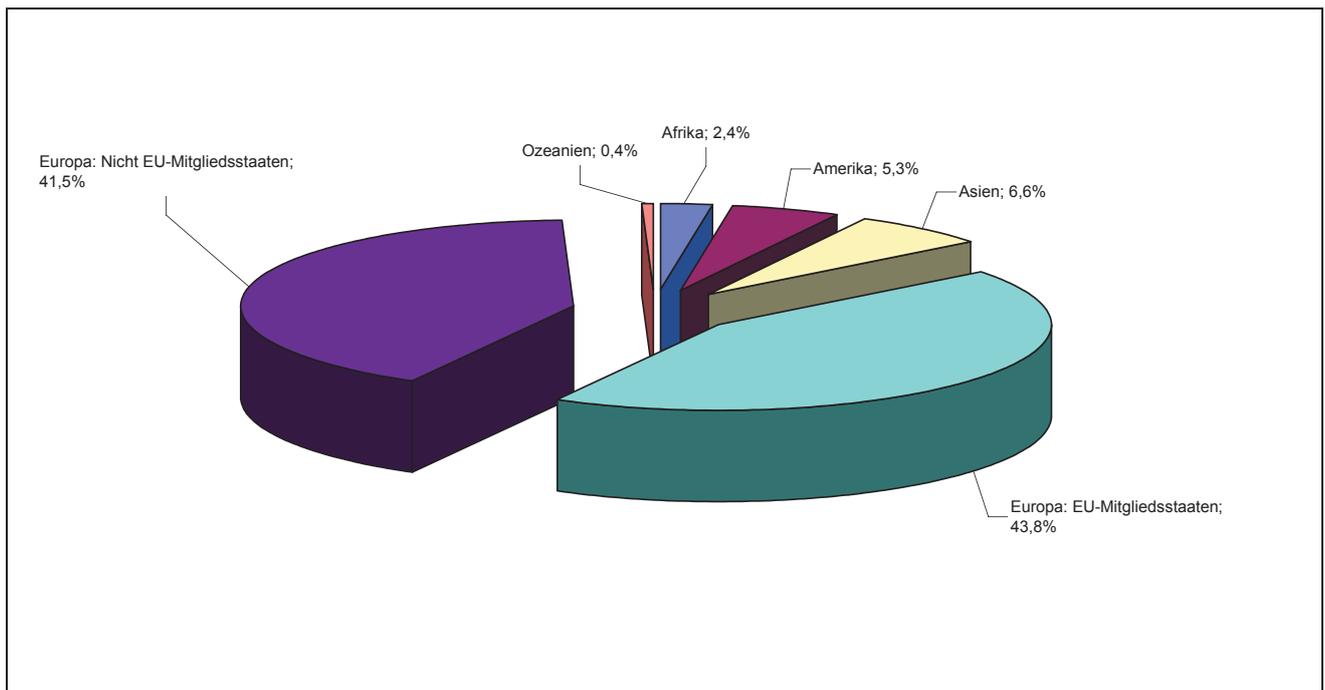


Abbildung C.2-22: Beschäftigte der Freien und Hansestadt Hamburg mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit gegliedert nach Kontinenten

Der Großteil der Beschäftigten mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit stammt aus europäischen Staaten. Dabei kamen **41,5 %** aus europäischen Nicht-EU-Mitgliedsstaaten und **43,8 %** aus EU-Staaten bzw. diesen gleichgestellten Ländern.

Die Analyse der nichtdeutschen Beschäftigten nach Statusgruppenzugehörigkeit zeigt, dass die meisten Beschäftigten zu den Angestellten zu rechnen sind (s. nachfolgende Abbildung).

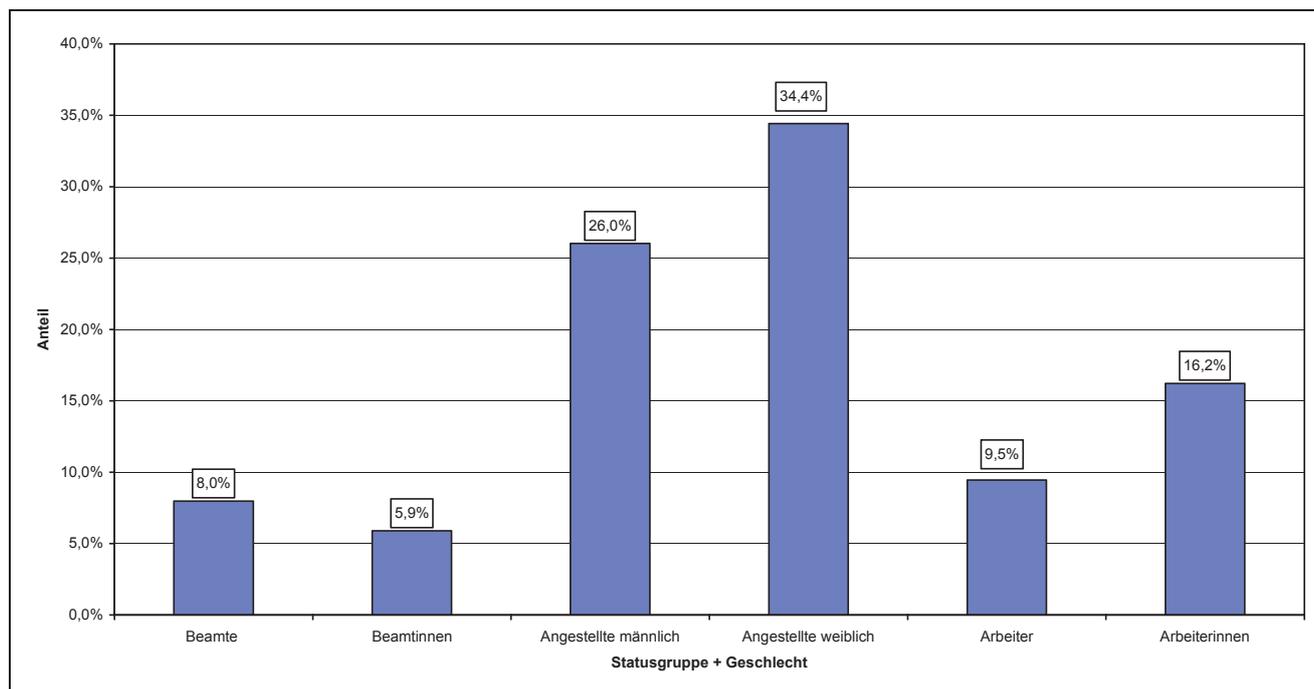


Abbildung C.2-23: Beschäftigte mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit nach Statusgruppen und Geschlecht

Die Analyse der Beschäftigungsfelder der nichtdeutschen Beschäftigten zeigt eine Konzentration in wenigen Berufskategorien. Die fünf Berufskategorien mit den meisten nichtdeutschen Beschäftigten sind: Hochschullehrkräfte, Dozenten/innen (**152** Beschäftigte), Raum-, Hausratreinigungskräfte (**151** Beschäftigte), Bürofach- und Bürohilfskräfte (**127** Beschäftigte), Lehrkräfte an staatlichen Schulen (zusammengefasst **151** Beschäftigte) sowie sozialpädagogische Fachkräfte (**87** Beschäftigte).

Die Angestellten arbeiten überwiegend als Hochschullehrkräfte bzw. Dozentinnen und Dozenten, als Bürofach- bzw. Bürohilfskräfte, als sozialpädagogische Fachkräfte sowie als Lehrkräfte an staatlichen Schulen.

Bei den Beamtinnen und Beamten überwiegt die Beschäftigung als Hochschullehrkraft bzw. Dozent, als Lehrkraft an staatlichen Schulen und im Polizeivollzugsdienst.

Arbeiterinnen und Arbeiter sind hauptsächlich als Raum- und Hausratreinigungskräfte und in der Haus- und Gewerbeverwaltung tätig.

C.2.5 Beschäftigung und Bezahlungsstruktur

Etwa ein Drittel der bereinigten Gesamtausgaben des Hamburger Haushalts entfallen auf die Personalausgaben (Hauptgruppe 4). Hinzu kommen die Personalausgaben der Einrichtungen nach § 15 LHO und der Landesbetriebe nach § 26 LHO, die in den Wirtschaftsplänen veranschlagt sind.

Die in diesem Bericht erfassten Ausgaben setzen sich zusammen aus:

- den Bezügen für aktiv Beschäftigte
- den Ausgaben für Versorgung der Beamtinnen und Beamten (Beamtenversorgung) sowie der Angestellten und Arbeiterinnen und Arbeiter (Zusatzversorgung)
- den Ausgaben für Beihilfen und Heilfürsorge.

Die Zusammensetzung der Personalausgaben (einschließlich Einrichtungen nach § 15 LHO und Landesbetriebe nach § 26 LHO) von insgesamt **3,75 Mrd. €** im Jahr 2005 ist in der folgenden Abbildung dargestellt.

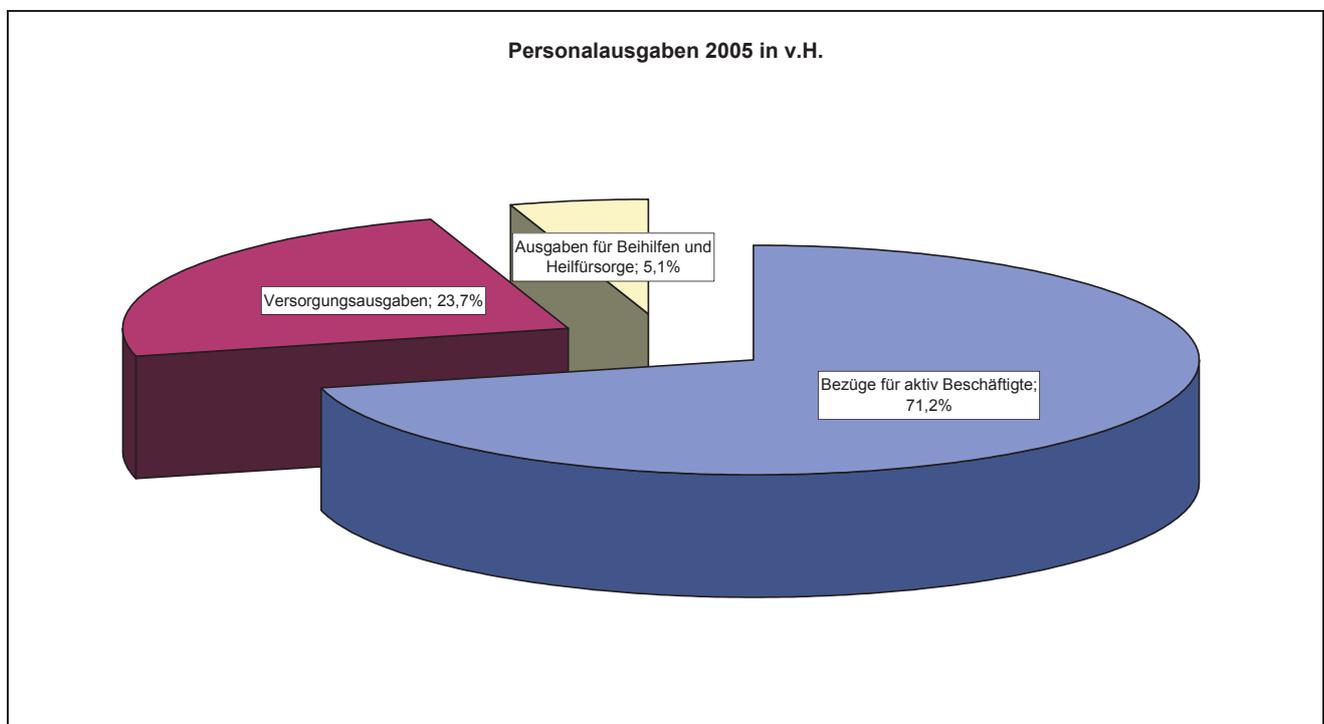


Abbildung C.2-24: Personalausgaben der hamburgischen Verwaltung im Jahr 2005

Für Bezüge der aktiv Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung inkl. der Einrichtungen nach § 15 LHO sowie der Landesbetriebe nach § 26 LHO wendete die Freie Hansestadt Hamburg in 2005 insgesamt **2,67 Mrd. €** auf, wovon **2,22 Mrd. €** auf den Kernbereich und **0,45 Mrd. €** auf die Einrichtungen und Landesbetriebe entfielen.¹⁶

Die Versorgungsaufwendungen beliefen sich im Jahr 2005 auf insgesamt **0,89 Mrd. €**.

¹⁶ Die Zahlen des Finanzberichts erfassen ausschließlich den Kontenrahmen Dienstbezüge bzw. die Titelgruppen der NSM-Bereiche der Kernverwaltung.

Beihilfe und Heilfürsorge¹⁷ wurden in 2005 insgesamt in Höhe von **0,19 Mrd. €** geleistet. 46,4 % hiervon sind den aktiv Beschäftigten zuzuschreiben, 53,6 % dem Versorgungsbereich. Sonstige Personalausgaben und Nebenleistungen wie z.B. die Erstattungen für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger an die Rentenversicherungsträger sind nicht berücksichtigt.

¹⁷ Beihilfe ist von der Freien Hansestadt Hamburg zu gewähren:

- für aktiv Beschäftigte in der Kernverwaltung, den Einrichtungen nach § 15 LHO und den Landesbetrieben nach § 26 LHO (Polizeivollzugsbeamte und Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes, die vor dem 01.01.2005 ernannt wurden, erhalten keine Beihilfen, sondern Heilfürsorge-Leistungen nach § 122 HmbBG. Ihre Kostenbeteiligung hierfür beträgt 1,4 % des Grundgehalts.)
- für Versorgungsempfängerinnen und -empfänger der hamburgischen Verwaltung sowie für deren berücksichtigungsfähige Angehörige und Hinterbliebene.

Ab dem 01.08.2005 ist die hamburgische Beihilfeverordnung geändert worden. Mit der sog. Kostendämpfungspauschale wird die zu gewährende Beihilfe je Kalenderjahr gestaffelt nach Besoldungs- und Statusgruppen gekürzt.

Die nachstehende Grafik zeigt die Veränderung der Bruttoeinkommensverteilung in den Einzelplänen. Für die Ermittlung der Werte wurde der Monat Oktober, also ein Zahlmonat ohne Sonderfaktoren wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld, herangezogen.

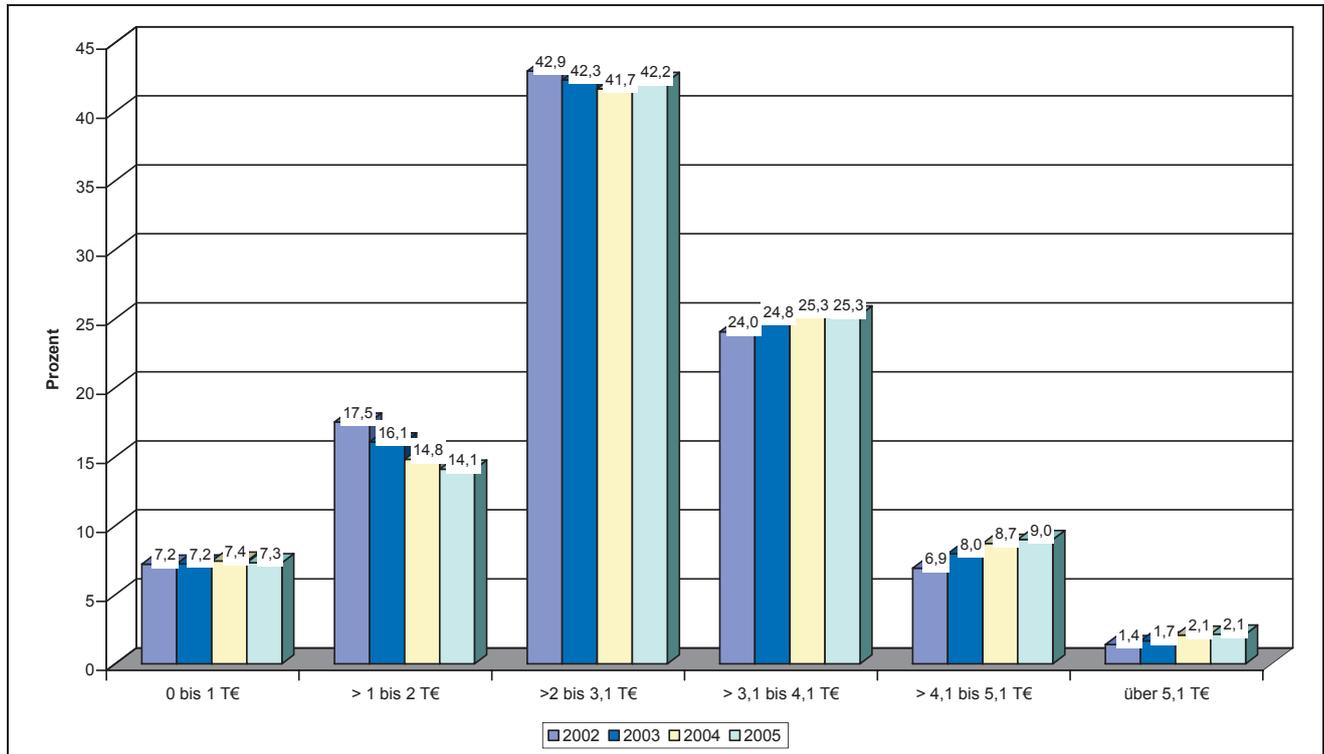


Abbildung C.2-25: Bruttoeinkommensverteilung in den Einzelplänen

Der Anteil der Geringverdienenden (bis 1.000 € monatlich) liegt mit **7,3 %** nahezu unverändert auf dem Niveau der Vorjahre (7,2 % bzw. 7,4 %). Der Anteil der Einkommensklasse zwischen 1.000 und 2.000 € ist von 2002 bis 2005 auf **14,1 %** (Vorjahr 14,8 %) gesunken. Von 2002 bis 2005 bedeutet dies eine Verringerung um 3,4 Prozentpunkte. In der Einkommensklasse zwischen 2.000 und 3.100 € hat sich der sinkende Trend nicht fortgesetzt. Hier ist 2005 ein leichter Zuwachs von 41,7 % im Vorjahr auf **42,2 %** zu verzeichnen. Die in der Einkommensklasse zwischen 3.100 und 4.100 € in den Jahren 2002 bis 2004 zu verzeichnende Erhöhung des Anteils ist im Jahr 2005 ausgeblieben: mit **25,3 %** stagniert der Anteil auf dem Vorjahresniveau. Der Anteil in der Einkommensklasse zwischen 4.100 und 5.100 € ist im Jahr 2005 auf **9,0 %** (Vorjahr 8,7 %) weiter angestiegen. 2,1 % aller Beschäftigten verfügen über ein monatliches Einkommensniveau über 5.100 €; dieser Wert ist zum Vorjahr unverändert.

Gegenüber dem Vorjahr ist 2005 in den höheren Bruttoeinkommensklassen lediglich eine geringe Steigerung zu verzeichnen. Die Zunahme ihrer Anteile seit 2002 erklärt sich im Wesentlichen durch Ausgliederungen von Organisationseinheiten aus der Kernverwaltung der Freien und Hansestadt Hamburg. Von diesen Umstrukturierungen sind untere Einkommensklassen stärker betroffen, so dass der relative Anteil höherer Besoldungsgruppen steigt. Darüber hinaus führten die linearen Besoldungs- und Tarifierpassungen aus dem Jahr 2004 insbesondere in den Einkommensklassen von 3.100 bis 4.100 € und von 4.100 – 5.100 € dazu, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus diesen Klassen den nächst höheren Einkommensklassen zuzuordnen waren. Dieser Einfluss ist im Jahr 2005 merklich schwächer.

Die nachfolgenden Tabellen geben eine Übersicht über die Beschäftigtenzahl und das Beschäftigtenvolumen – gegliedert nach den jeweiligen Bezahlungsstrukturen für die verschiedenen Statusgruppen (Stand: 31.12.2005):

C.2.5-BE	Beschäftigtenanzahl und Beschäftigungsvolumen von Beamten u. Beamtinnen - gegliedert nach Bezahlungsstruktur											
Stand 31.12.2005												
Geschlecht / Bezahlungsgruppe	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Anteil (v.H.) Laufbahngruppe			Anteil (v.H.) Statusgruppe		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
	1	2	3=1+2	4	5	6=4+5	7	8	9	10	11	12
Beamte/Beamtinnen - Senatoren/Senatorinnen - Bürgermeister/Bürgermeisterinnen												
B 11	7	3	10	7,0	3,0	10,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
B 10	14	1	15	14,0	1,0	15,0	0,2	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0
B 9	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
B 8	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
B 6	25	2	27	25,0	2,0	27,0	0,3	0,0	0,2	0,1	0,0	0,1
B 4	21	5	26	21,0	4,0	25,0	0,3	0,1	0,2	0,1	0,0	0,1
B 3	34	5	39	34,0	4,3	38,3	0,4	0,1	0,2	0,1	0,0	0,1
B 2	10	2	12	9,0	1,0	10,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
A 16	280	70	350	266,6	65,1	331,7	3,4	0,8	2,1	1,2	0,4	0,8
A 15	856	341	1.197	807,1	311,1	1.118,2	10,3	3,9	7,0	3,7	1,9	2,9
A 14	2.227	1.172	3.399	2.017,3	978,7	2.996,0	26,7	13,5	20,0	9,6	6,4	8,2
A 13	2.063	3.018	5.081	1.913,8	2.345,0	4.258,8	24,7	34,9	29,9	8,9	16,5	12,2
A 13 StR VR	1.005	3.100	4.105	905,6	2.482,5	3.388,1	12,0	35,8	24,1	4,3	17,0	9,9
C 4	256	38	294	251,6	38,0	289,6	3,1	0,4	1,7	1,1	0,2	0,7
C 3	410	102	512	395,2	93,5	488,6	4,9	1,2	3,0	1,8	0,6	1,2
C 2	245	46	291	238,7	42,8	281,4	2,9	0,5	1,7	1,1	0,3	0,7
C 1	36	26	62	36,0	23,8	59,8	0,4	0,3	0,4	0,2	0,1	0,1
W3	16	5	21	15,5	5,0	20,5	0,2	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1
W2	20	13	33	18,3	10,9	29,1	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1
W1	22	12	34	22,0	11,5	33,5	0,3	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1
R 6	5	1	6	5,0	1,0	6,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
R 5	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
R 4	2	1	3	2,0	1,0	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
R 3	28	10	38	26,9	10,0	36,9	0,3	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1
R 2	193	69	262	191,0	63,0	254,0	2,3	0,8	1,5	0,8	0,4	0,6
R 1	333	306	639	327,5	253,9	581,3	4,0	3,5	3,8	1,4	1,7	1,5
Sonderdienstvertrag	2	0	2	2,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Referendare	235	303	538	235,0	303,0	538,0	2,8	3,5	3,2	1,0	1,7	1,3
Summe Höherer Dienst	8.348	8.651	16.999	7.790,1	7.054,9	14.845,0	100%	100%	100%	35,9	47,4	40,9
A 13	650	191	841	622,7	171,6	794,2	8,0	3,3	6,0	2,8	1,0	2,0
A 13 Stufenlehrer alt	151	448	599	140,6	362,8	503,4	1,8	7,6	4,3	0,6	2,5	1,4
A 13 Stufenlehrer neu	2	6	8	2,0	5,4	7,4	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
A 12	1.239	519	1.758	1.197,0	453,3	1.650,3	15,2	8,9	12,5	5,3	2,8	4,2
A 12 Lehrer	116	747	863	107,6	602,1	709,6	1,4	12,7	6,1	0,5	4,1	2,1
A 12 Stufenlehrer neu	106	444	550	96,5	355,4	451,9	1,3	7,6	3,9	0,5	2,4	1,3
A 11	1.816	1.087	2.903	1.782,8	866,2	2.649,0	22,2	18,6	20,7	7,8	6,0	7,0
A 11 Fachlehrer	23	27	50	22,0	23,1	45,1	0,3	0,5	0,4	0,1	0,1	0,1
A 10	2.063	1.051	3.114	2.036,0	844,8	2.880,9	25,2	17,9	22,2	8,9	5,8	7,5
A 10 Fachlehrer	39	51	90	38,3	41,0	79,3	0,5	0,9	0,6	0,2	0,3	0,2
A 9	1.600	810	2.410	1.589,4	758,5	2.347,9	19,6	13,8	17,2	6,9	4,4	5,8
Anwärter	316	267	583	316,0	267,0	583,0	3,9	4,6	4,2	1,4	1,5	1,4
Lehramtsanwärter	54	203	257	54,0	203,0	257,0	0,7	3,5	1,8	0,2	1,1	0,6
Studienreferendare	0	8	8	0,0	8,0	8,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
Summe Gehobener Dienst	8.175	5.859	14.034	8.004,8	4.962,2	12.967,0	100%	100%	100%	35,1	32,1	33,8
A 9	2.830	1.033	3.863	2.793,5	864,5	3.658,0	42,7	27,9	37,4	12,2	5,7	9,3
A 8	1.720	1.267	2.987	1.707,9	1.011,3	2.719,2	26,0	34,2	28,9	7,4	6,9	7,2
A 7	1.780	1.030	2.810	1.773,6	890,6	2.664,3	26,9	27,8	27,2	7,6	5,6	6,8

Geschlecht / Bezahlungsgruppe	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Anteil (v.H.) Laufbahngruppe			Anteil (v.H.) Statusgruppe		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
	1	2	3=1+2	4	5	6=4+5	7	8	9	10	11	12
Beamte/Beamtinnen - Senatoren/Senatorinnen - Bürgermeister/Bürgermeisterinnen												
A 6	77	173	250	77,0	163,1	240,1	1,2	4,7	2,4	0,3	0,9	0,6
A 5	5	5	10	5,0	5,0	10,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
Anwärter	209	201	410	209,0	201,0	410,0	3,2	5,4	4,0	0,9	1,1	1,0
Summe Mittlerer Dienst	6.621	3.709	10.330	6.566,1	3.135,5	9.701,6	100%	100%	100%	28,4	20,3	24,9
A 6	33	7	40	33,0	7,0	40,0	25,2	20,6	24,2	0,1	0,0	0,1
A 5	61	19	80	60,5	18,3	78,8	46,6	55,9	48,5	0,3	0,1	0,2
A 4	21	4	25	21,0	3,8	24,8	16,0	11,8	15,2	0,1	0,0	0,1
A 3	16	4	20	16,0	4,0	20,0	12,2	11,8	12,1	0,1	0,0	0,0
Summe Einfacher Dienst	131	34	165	130,5	33,1	163,6	100%	100%	100%	0,6	0,2	0,4
Summe Beamte/innen	23.275	18.253	41.528	22.491,5	15.185,7	37.677,2				100%	100%	100%

Beschäftigtengruppe: budgetrelevanter Personalbestand

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

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

Beschäftigte mit Sonderarbeitsverträgen können seit dem Personalbericht 2005 infolge der Umstellung auf SAP-Ordnungsmerkmale im Personalabrechnungs- und Informationssystem PAISY nicht mehr getrennt ausgewiesen werden (vgl. auch Personalstrukturbericht 2005 Abschnitt B Methodische Anmerkungen). Sie sind in der obigen Tabelle der Gruppe der Beamtinnen und Beamten mit ihrer jeweiligen Besoldungsgruppe zugeordnet. Ihre Anzahl wird jährlich zum Stichtag 1.7. durch das Personalamt bei den Behörden und Ämtern erhoben: am 1.7.2005 gab es 89 Sonderarbeitsverträge.

Getrennt darstellbar sind weiterhin Beschäftigte mit Sonderdienstverträgen. Als solche werden hier Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bezeichnet, die zeitlich befristet eine von den Besoldungs- und Vergütungsgruppen des Besoldungs- und Tarifrechts abweichende Bezahlung erhalten.

C.2.5-ANG	Beschäftigtenanzahl und Beschäftigungsvolumen von Angestellten - gegliedert nach Bezahlungsstruktur											
	Stand 31.12.2005											
Geschlecht / Vergütungsgruppe	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Anteil (v.H.) Laufbahngruppe			Anteil (v.H.) Statusgruppe		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
	1	2	3=1+2	4	5	6=4+5	7	8	9	10	11	12
Angestellte												
Sonst. Professoren	7	0	7	7,0	0,0	7,0	0,3	0,0	0,2	0,1	0,0	0,0
I	38	12	50	36,3	11,5	47,8	1,6	0,7	1,2	0,4	0,1	0,2
I a	127	79	206	118,1	67,3	185,4	5,4	4,5	5,0	1,2	0,5	0,8
I b	603	402	1.005	559,1	320,1	879,2	25,7	22,8	24,5	5,8	2,7	4,0
II a	1.069	979	2.048	870,4	680,7	1.551,1	45,6	55,5	49,9	10,3	6,7	8,2
Lehrbeauftragte	65	13	78	13,0	2,0	15,0	2,8	0,7	1,9	0,6	0,1	0,3
Sonderdienstvertrag	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sonstige Vergütungen	10	9	19	4,0	1,0	5,0	0,4	0,5	0,5	0,1	0,1	0,1
Auszubildende	422	265	687	422,0	265,0	687,0	18,0	15,0	16,7	4,1	1,8	2,7
Assistenten	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Praktikant	1	4	5	1,0	4,0	5,0	0,0	0,2	0,1	0,0	0,0	0,0
Summe Höherer Dienst	2.344	1.763	4.107	2.032,9	1.351,6	3.384,5	100%	100%	100%	22,5	12,0	16,4
II a	410	191	601	379,0	155,6	534,6	9,6	3,8	6,5	3,9	1,3	2,4
II b	11	15	26	8,6	11,3	19,9	0,3	0,3	0,3	0,1	0,1	0,1
III	886	566	1.452	836,6	442,0	1.278,6	20,8	11,2	15,6	8,5	3,9	5,8
IV a	512	402	914	470,8	323,7	794,5	12,0	8,0	9,8	4,9	2,7	3,6
IV b	1.010	2.084	3.094	918,1	1.682,2	2.600,3	23,7	41,3	33,3	9,7	14,2	12,3
V b	280	539	819	242,9	414,0	656,9	6,6	10,7	8,8	2,7	3,7	3,3
KR IX	0	1	1	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
KR VIII	0	5	5	0,0	3,0	3,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
KR VII	0	4	4	0,0	4,0	4,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Sonderdienstvertrag	0	1	1	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sonstige Vergütungen	1.092	1.054	2.146	120,9	149,9	270,8	25,6	20,9	23,1	10,5	7,2	8,6
Praktikant	57	180	237	57,0	180,0	237,0	1,3	3,6	2,5	0,5	1,2	0,9
Summe Gehobener Dienst	4.258	5.042	9.300	3.034,0	3.367,5	6.401,6	100%	100%	100%	40,9	34,4	37,1
V b	854	1.734	2.588	790,7	1.412,4	2.203,1	23,5	22,6	22,9	8,2	11,8	10,3
V c	611	1.282	1.893	571,1	1.061,9	1.633,1	16,8	16,7	16,8	5,9	8,7	7,5
VI a	1	1	2	1,0	1,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
VI b	932	2.693	3.625	893,6	2.176,6	3.070,2	25,7	35,2	32,1	8,9	18,4	14,4
VII	1.003	1.651	2.654	957,2	1.252,9	2.210,0	27,7	21,6	23,5	9,6	11,3	10,6
VIII	83	79	162	56,2	44,0	100,2	2,3	1,0	1,4	0,8	0,5	0,6
KR VI	1	18	19	1,0	15,3	16,3	0,0	0,2	0,2	0,0	0,1	0,1
KR V	1	2	3	1,0	1,8	2,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
KR Va	10	59	69	9,8	45,3	55,1	0,3	0,8	0,6	0,1	0,4	0,3
KR IV	0	6	6	0,0	4,8	4,8	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
KR III	11	0	11	11,0	0,0	11,0	0,3	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0
Sonstige Vergütungen	0	2	2	0,0	0,2	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Auszubildende	120	130	250	120,0	130,0	250,0	3,3	1,7	2,2	1,2	0,9	1,0
Summe Mittlerer Dienst	3.627	7.657	11.284	3.412,6	6.146,1	9.558,7	100%	100%	100%	34,8	52,2	45,0
VIII	13	13	26	8,1	5,8	14,0	7,0	6,1	6,5	0,1	0,1	0,1
IX a	116	96	212	98,9	65,4	164,3	62,0	45,3	53,1	1,1	0,7	0,8
IX b	51	48	99	29,6	17,4	47,0	27,3	22,6	24,8	0,5	0,3	0,4
X	4	7	11	0,5	1,0	1,5	2,1	3,3	2,8	0,0	0,0	0,0

Geschlecht / Vergütungsgruppe	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Anteil (v.H.) Laufbahngruppe			Anteil (v.H.) Statusgruppe		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
	1	2	3=1+2	4	5	6=4+5	7	8	9	10	11	12
Angestellte												
KR II	3	2	5	3,0	1,5	4,5	1,6	0,9	1,3	0,0	0,0	0,0
KR I	0	1	1	0,0	1,0	1,0	0,0	0,5	0,3	0,0	0,0	0,0
Sonstige Vergütungen	0	45	45	0,0	41,1	41,1	0,0	21,2	11,3	0,0	0,3	0,2
Summe Einfacher Dienst	187	212	399	140,2	133,1	273,3	100%	100%	100%	1,8	1,4	1,6
Summe Angestellte	10.416	14.674	25.090	8.619,7	10.998,4	19.618,1				100%	100%	100%

Beschäftigtengruppe: budgetrelevanter Personalbestand

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

C.2.5-ARB	Beschäftigtenanzahl und Beschäftigungsvolumen von Arbeitern u. Arbeiterinnen - gegliedert nach Bezahlungsstruktur											
Stand 31.12.2005												
Geschlecht / Lohngruppe	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Anteil (v.H.) Laufbahngruppe			Anteil (v.H.) Statusgruppe		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
	1	2	3=1+2	4	5	6=4+5	7	8	9	10	11	12
Arbeiter/Arbeiterinnen												
9	14	0	14	14,0	0,0	14,0	1,4	0,0	1,2	0,8	0,0	0,5
8a	73	5	78	70,5	4,5	75,0	7,2	3,7	6,8	4,3	0,4	2,7
8	13	0	13	13,0	0,0	13,0	1,3	0,0	1,1	0,8	0,0	0,4
7a	107	4	111	104,0	4,0	108,0	10,6	3,0	9,7	6,2	0,3	3,8
7	18	3	21	18,0	2,4	20,4	1,8	2,2	1,8	1,1	0,3	0,7
6a	331	36	367	320,2	29,8	350,0	32,7	26,7	32,0	19,3	3,1	12,7
6	60	6	66	58,5	5,2	63,7	5,9	4,4	5,7	3,5	0,5	2,3
5a	179	3	182	172,5	2,5	175,0	17,7	2,2	15,9	10,4	0,3	6,3
5	40	5	45	40,0	5,0	45,0	3,9	3,7	3,9	2,3	0,4	1,6
4a	112	67	179	105,0	59,4	164,4	11,1	49,6	15,6	6,5	5,7	6,2
4a	18	0	18	17,0	0,0	17,0	1,8	0,0	1,6	1,1	0,0	0,6
4	48	6	54	47,5	5,4	52,9	4,7	4,4	4,7	2,8	0,5	1,9
Summe Mittlerer Dienst	1.013	135	1.148	980,2	118,3	1.098,5	100%	100%	100%	59,1	11,5	39,7
3a	49	182	231	44,9	108,9	153,8	7,0	17,4	13,2	2,9	15,4	8,0
3a	62	2	64	62,0	2,0	64,0	8,8	0,2	3,7	3,6	0,2	2,2
3	329	193	522	319,2	98,8	418,0	46,9	18,5	29,9	19,2	16,4	18,0
2a	54	131	185	51,0	89,5	140,5	7,7	12,5	10,6	3,2	11,1	6,4
2	50	35	85	38,2	21,0	59,3	7,1	3,4	4,9	2,9	3,0	2,9
1a	3	407	410	2,2	242,3	244,4	0,4	39,0	23,5	0,2	34,5	14,2
1	154	94	248	0,7	5,0	5,7	22,0	9,0	14,2	9,0	8,0	8,6
Summe Einfacher Dienst	701	1.044	1.745	518,2	567,5	1.085,8	100%	100%	100%	40,9	88,5	60,3
Summe Arbeiter/innen	1.714	1.179	2.893	1.498,4	685,8	2.184,2				100%	100%	100%

Beschäftigtengruppe: budgetrelevanter Personalbestand

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

C.2.6 Beschäftigung nach Berufskategorien

In den Berufskategorien werden verschiedene Berufe zusammengefasst. Grundlage ist ein im Personalabrechnungs- und Informationssystem (PAISY) vorhandenes Merkmal für den ausgeübten Beruf (AB-Schlüssel). Die dahinter stehende Berufssystematik ist eine bundesweit einheitliche Vorgabe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. Aktuell wurde zur Verbesserung der Auswertungsmöglichkeiten im Rahmen der Personalbedarfsplanung u.a. die Berufskategorie „Übrige Dienstleistungsberufe“ neu gefasst: Bestimmte AB-Schlüssel wurden als eigene Berufskategorie ausgegliedert (Beispiel: Rechtspflegerschaft) bzw. neu zusammengefasst (Beispiel: Gesundheitsberufe, sozialpädagogische Fachkräfte) oder anderen bestehenden Berufskategorien zugeordnet (Beispiel: Bergleute/Mineralgewinner).

Die nachfolgende Grafik zeigt die Berufsgruppen, die den größten Anteil an den Beschäftigungsverhältnissen haben.¹⁸ Diese umfassen **86,5 %** der Beschäftigten des statistischen Personalbestands.

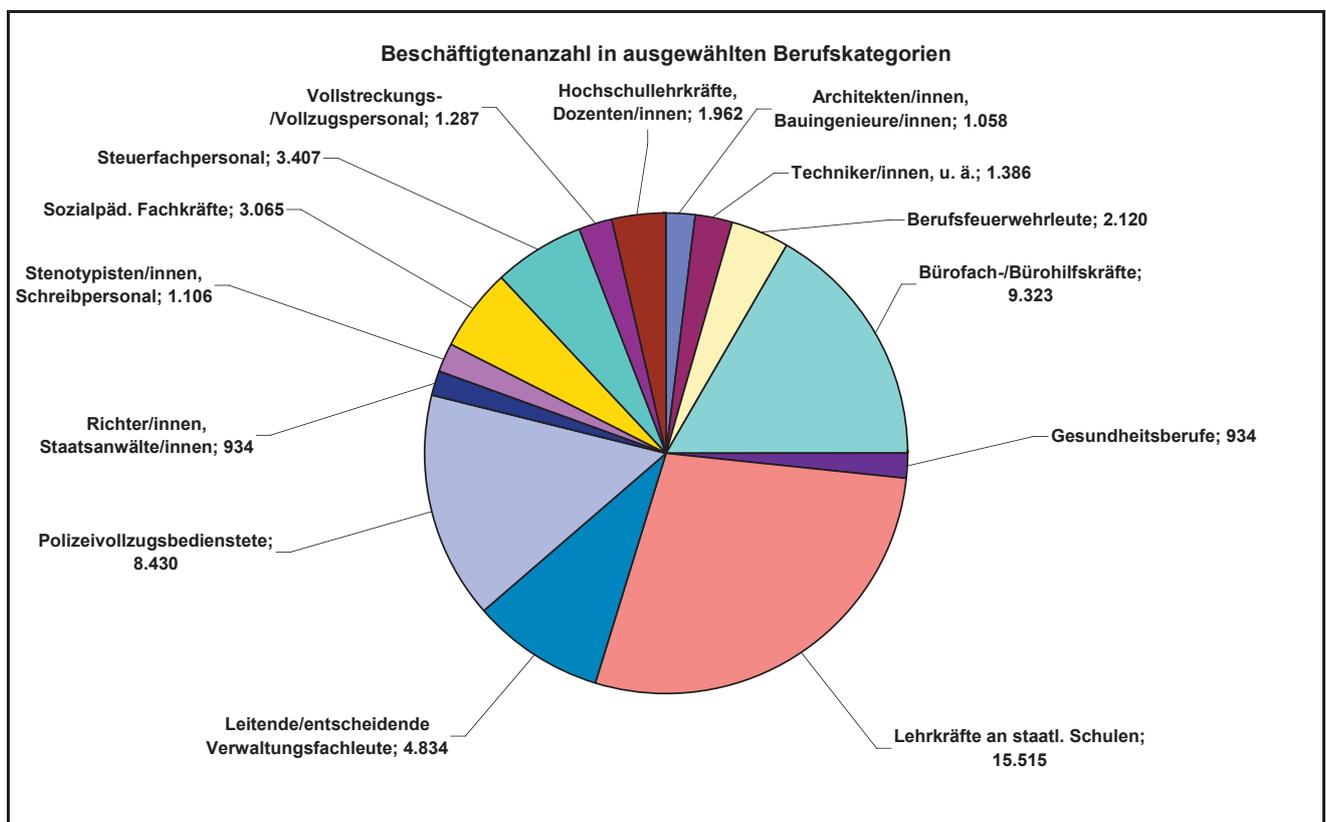


Abbildung C.2-26: Anzahl der Beschäftigten in ausgewählten Berufskategorien

Der Großteil der Beschäftigten verteilt sich auf 14 Berufskategorien. Eine umfassende Liste der Zuordnung aller Beschäftigungsverhältnisse zu den Berufskategorien findet sich im Tabellenanhang des Personalstrukturberichts (vgl. Tabellen C.2.6.1-E und C.2.6.1-WL).

Die Differenzierung nach Statusgruppen zeigt, dass in den einzelnen Statusgruppen bestimmte Berufsgruppen besonders stark vertreten sind. Bei den Beamtinnen und Beamten sind dies die Lehrkräfte an staatlichen Schulen, die Polizeivollzugsbediensteten, die leitenden bzw. entscheidenden

¹⁸ Die Lehrkräfte an staatlichen Schulen verteilen sich auf mehrere Berufskategorien, die für die obige Darstellung zusammengefasst worden sind.

Verwaltungsfachleute, die Bürofach- und Bürohilfskräfte sowie das Steuerfachpersonal. In der Statusgruppe der Angestellten sind neben den Bürofach- und Bürohilfskräfte die sozialpädagogischen Fachkräfte stark vertreten. In der Statusgruppe der Arbeiter sind die Berufskategorien Haus- und Gewerbeverwaltung, Raum- und Hausratreinigungskräfte sowie die Fertigungsberufe vom Umfang her herausragend.

C.2.7 Schwerbehinderte

Zum Stichtag 31.12.2005 waren in den Behörden **2.945** (Vorjahr: 3.019), in den Einrichtungen nach § 15 Landeshaushaltsordnung **422** (Vorjahr: 382) und in den Landesbetrieben nach § 26 Landeshaushaltsordnung **187** (Vorjahr: 190) schwerbehinderte und gleichgestellte Kolleginnen und Kollegen beschäftigt. In der hamburgischen Verwaltung **insgesamt** waren es **3.554** Beschäftigte (Vorjahr: 3.591). Dieser Rückgang der absoluten Anzahl ist darauf zurückzuführen, dass das Amt für Strom- und Hafenbau mit seinen 129 Schwerbehinderten (Stand: 31.12.2004) seit dem 1.10.2005 in seiner neuen Organisationsform nicht mehr zur hamburgischen Verwaltung gezählt wird. In den anderen Behörden und Ämtern wurden insgesamt 92 Schwerbehinderte mehr beschäftigt als im Vorjahr.

Die Verteilung auf die einzelnen Bereiche zeigt dabei folgendes Bild:

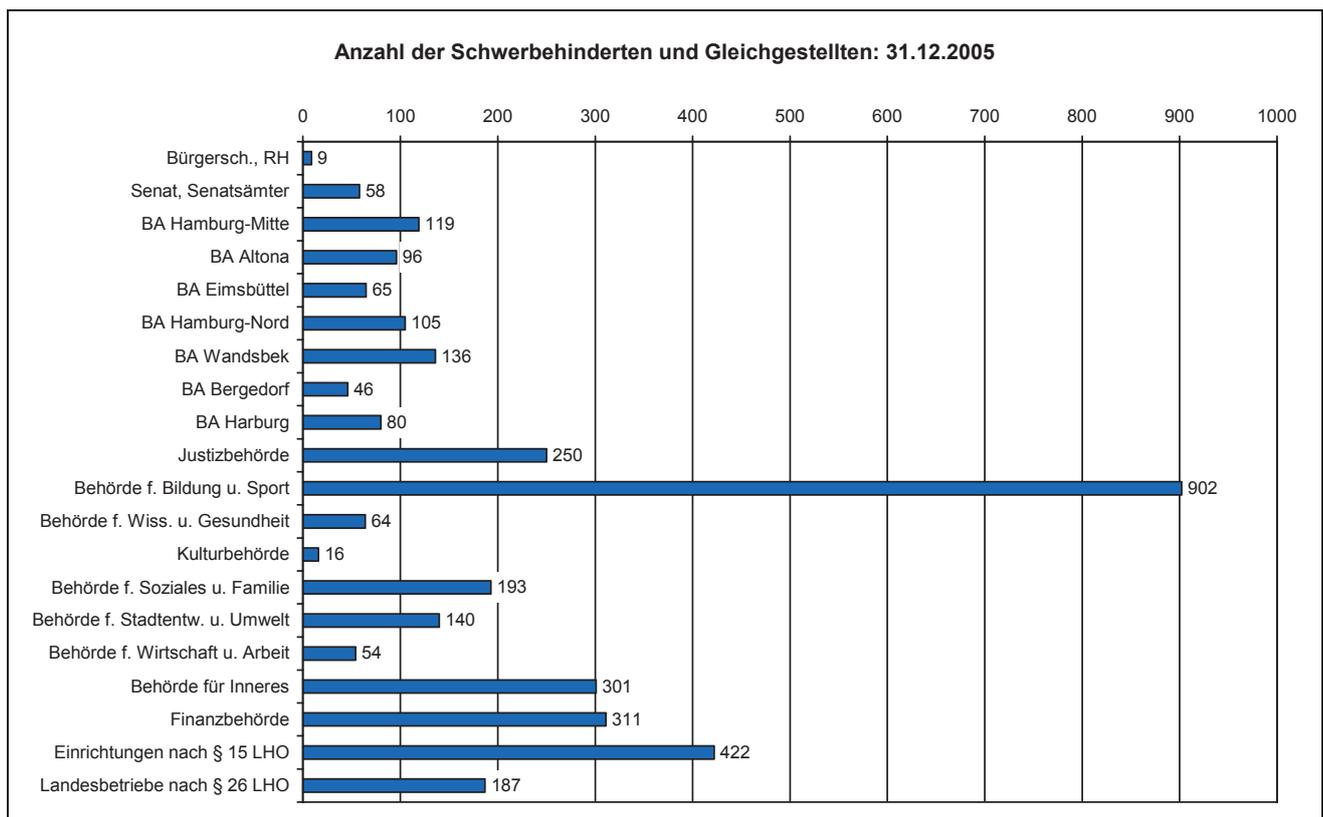


Abbildung C.2-27: Anzahl der Schwerbehinderten und Gleichgestellten

Die Schwerbehindertenbeschäftigungsquote für die FHH insgesamt beträgt im Durchschnitt des Jahres 2005 **5,75 %**. Damit ist die gesetzliche Vorgabe einer Schwerbehindertenbeschäftigungsquote von 5 % auch für das Jahr 2005 erfüllt worden. Der Vergleich der Zahlen für die Jahre 2002 bis 2005 zeigt folgendes Bild:

	Zu zählende Arbeitsplätze	Pflichtplatz-Soll (5 %)	Besetzte Pflichtplätze	Beschäftigungsquote
Jahresdurchschnitt 2002	70.329	3.517	3.667	5,21 %
Jahresdurchschnitt 2003	70.600	3.530	3.886	5,50 %
Jahresdurchschnitt 2004	68.656	3.433	3.849	5,60 %
Jahresdurchschnitt 2005	67.700	3.385	3.895	5,75 %

In der nachfolgenden Graphik werden die Quoten der einzelnen Behörden, der Einrichtungen nach § 15 Landeshaushaltsordnung und der Landesbetriebe nach § 26 Landeshaushaltsordnung als Jahresdurchschnitt 2005 dargestellt:

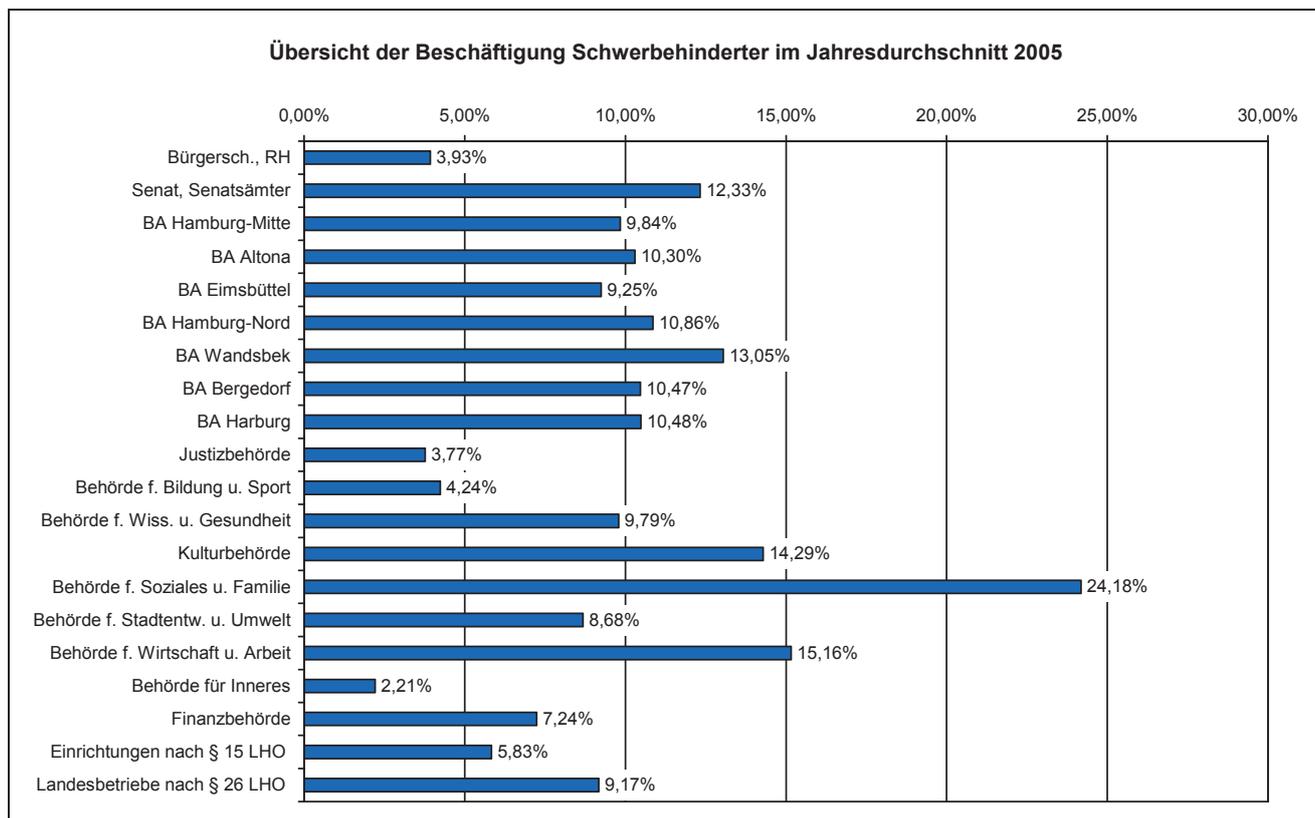


Abbildung C.2-28: Übersicht der Beschäftigung Schwerbehinderter

C.2.8 Nebentätigkeiten

Die Anzahl der angezeigten oder genehmigten Nebentätigkeiten¹⁹ in der hamburgischen Verwaltung betrug **7.268** am 31.12.2005 und war damit um **5,9 %** höher als ein Jahr zuvor (6.864). Grundlage der Auswertung ist der budgetrelevante Personalbestand.

Der Anteil der genehmigungspflichtigen entgeltlichen Nebentätigkeiten hat sich auf **81,5 %** (Vorjahr: 82,4 %) verringert. Demgegenüber sind die Anteile der nur anzeigepflichtigen und der genehmigungspflichtigen unentgeltlichen Nebentätigkeiten auf **10,9 %** (Vorjahr: 10,6 %) bzw. **7,6 %** (Vorjahr: 7,0 %) gestiegen.

Die Nebentätigkeiten wurden zu **72,9 %** (Vorjahr: 70,6 %) bei einem Arbeitgeber außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt. Bei **16,2 %** (Vorjahr: 17,5 %) bzw. **9,3 %** (Vorjahr: 10,0 %) der Nebentätigkeiten war der Arbeitgeber bzw. Dienstherr die Freie und Hansestadt Hamburg bzw. ein anderer öffentlicher Arbeitgeber bzw. Dienstherr. In **1,6 %** (Vorjahr 1,9 %) der Fälle konnte eine Zuordnung aufgrund fehlender Eingaben nicht vorgenommen werden.

Die Zahl der Beschäftigten mit Nebentätigkeiten ist um **3,8 %** auf **6.189** (Vorjahr: 5.961) gestiegen. Das Verhältnis der Anzahl der erfassten Nebentätigkeiten zur Anzahl von Beschäftigten mit Nebentätigkeiten erhöhte sich damit leicht auf **1,17** (Vorjahr 1,15).

Die Verteilung der Personen mit Nebentätigkeiten auf die Laufbahngruppen wird in der folgenden Tabelle dargestellt. Um die Aussagekraft zu erhöhen, wurde dabei die Anzahl der Beschäftigten mit Nebentätigkeiten in einer Laufbahngruppe ins Verhältnis gesetzt zu allen budgetrelevanten Beschäftigten der jeweiligen Laufbahngruppe:

Laufbahngruppe	Beschäftigte	Beschäftigte mit Nebentätigkeit	prozentualer Anteil
Höherer Dienst	21.106	1.806	8,6%
Gehobener Dienst	23.333	2.078	8,9%
Mittlerer Dienst	22.762	2.106	9,3%
Einfacher Dienst	2.309	197	8,5%
Ohne Laufbahngruppenzuordnung	213	2	0,9%
Gesamt	69.723	6.189	8,9%

¹⁹ Ohne unentgeltliche Tätigkeiten: öffentliche Ehrenämter, Betreuung Angehöriger. Ohne Nebentätigkeitsverpflichtungen nach § 68 HmbBG.

Die folgende Übersicht zeigt die Entwicklung der Nebentätigkeit in der hamburgischen Verwaltung ab dem Jahr 2001, in dem die Vorschriften des Hamburgischen Beamtengesetzes über die Ausübung von Nebentätigkeiten (Februar 2001) geändert wurden²⁰.

	2001	2002	2003	2004	2005
Nebentätigkeiten	3.116	5.527	6.130	6.864	7.268
Veränderung in %		77,4 %	10,9 %	12,0 %	5,9 %
Beschäftigte mit Nebentätigkeiten	2.911	4.942	5.394	5.961	6.189
Veränderung in %		69,8 %	9,1 %	10,5 %	3,8 %
budgetrelevanter Personalbestand	71.536	71.877	72.193	71.951	69.723
Veränderung in %		0,5 %	0,4 %	-0,3 %	-3,1 %
Nebentätigkeiten pro Beschäftigten mit Nebentätigkeiten	1,07	1,12	1,14	1,15	1,17
Beschäftigte mit Nebentätigkeiten in % des budgetrelevanten Personalbestandes	4,1 %	6,9 %	7,5 %	8,3 %	8,9 %

Abbildung C.2-29: Entwicklung der Nebentätigkeiten in der hamburgischen Verwaltung

Diese Änderungen wurden für alle übrigen Statusgruppen der Freien und Hansestadt entsprechend angewendet. Die zuvor erteilten Genehmigungen sind ab dem 31.12.2001 erloschen. Nahezu alle Nebentätigkeiten sind seither genehmigungs- oder zumindest anzeigepflichtig.

Für die Behörden und Ämter, Einrichtungen und Landesbetriebe wird in den beiden Abbildungen auf den folgenden Seiten das Verhältnis von Beschäftigten mit Nebentätigkeiten zum budgetrelevanten Personalbestand am 31.12.2005 dargestellt. Es zeigen sich weiterhin deutliche Unterschiede in der Höhe der Nebentätigkeitsquoten.

²⁰ Der Anstieg der Zahl der Nebentätigkeiten korrespondiert für die hamburgische Verwaltung insgesamt und auch für einzelne Bereiche - wie schon in den Vorjahren - nicht mit einer entsprechenden Zunahme der Beschäftigungsverhältnisse. Im Jahr 2001 und wohl auch in 2002 konnte aufgrund der gesetzlichen Übergangs- und Genehmigungsfristen noch keine vollständige Erfassung erreicht werden. Eine eindeutige und verifizierbare Erklärung für die Zunahme danach liegt weiterhin nicht vor. Vermutet werden kann aber, dass die tatsächliche Erhöhung des Umfangs der Nebentätigkeiten nicht in dem Ausmaß stattgefunden hat, wie ihn die ausgewiesenen Zahlen wiedergeben. Beispielsweise könnten in den Jahren 2003 und 2004 Aktualisierungen des Erfassungsstandes im Gefolge der Prüfung durch den Rechnungshof (2003) und die Unterstützung der Eingaben in PAISY sowie die Bereitstellung von Prüflisten durch den Landesbetrieb Zentrum für Personaldienste eine Rolle gespielt haben.

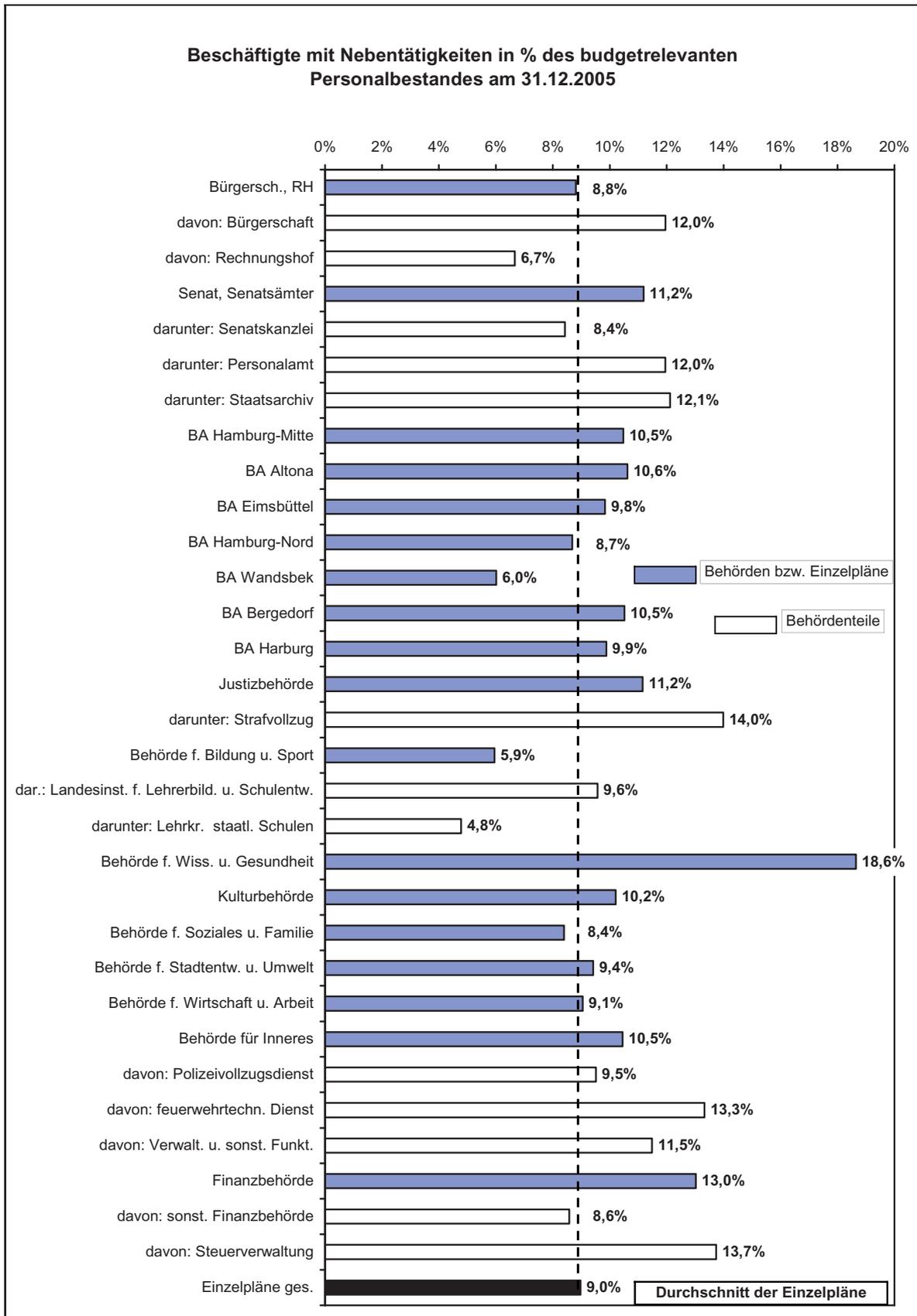


Abbildung C.2-30: Beschäftigte mit Nebentätigkeiten in Behörden und Ämtern

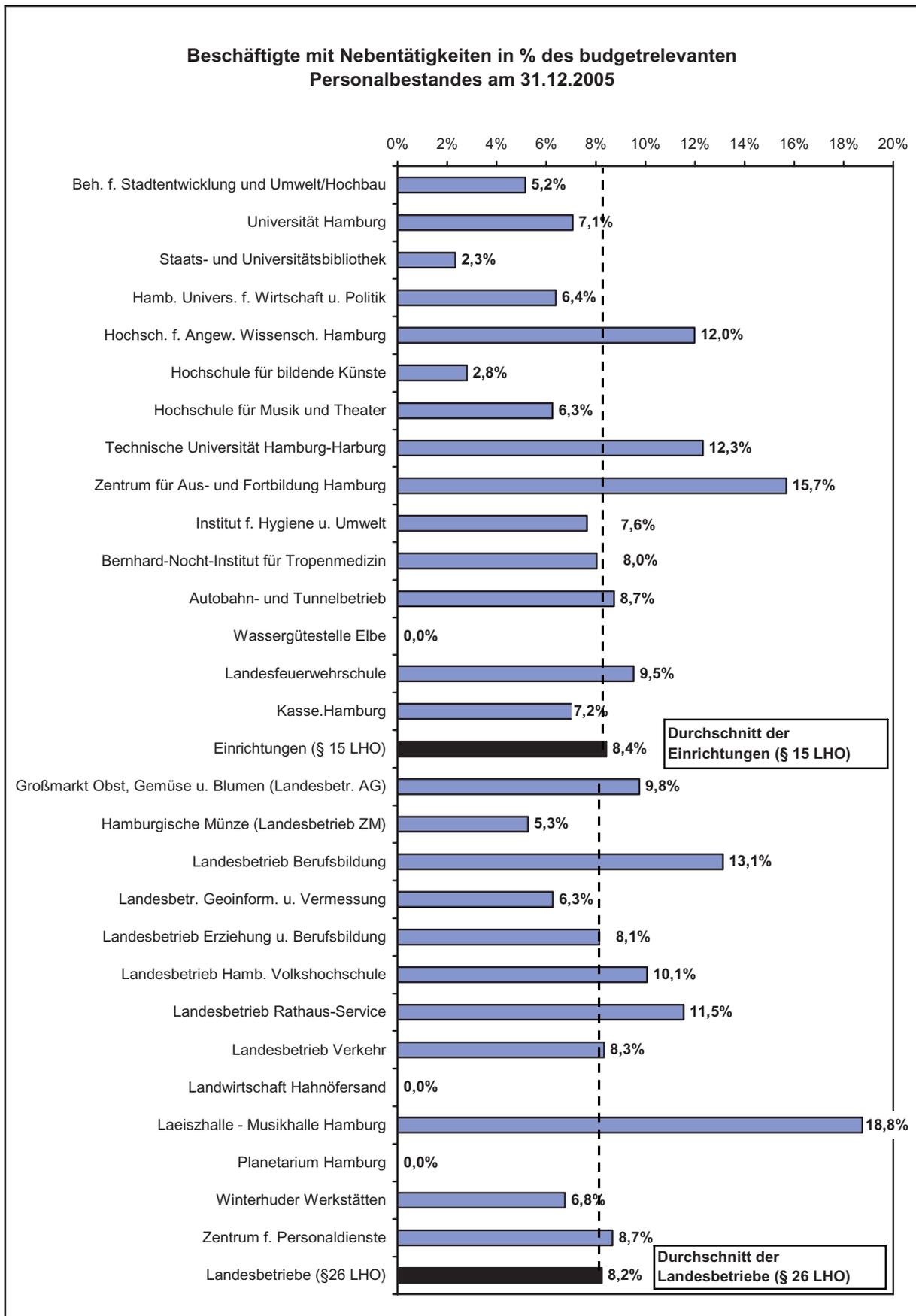


Abbildung C.2-31: Beschäftigte mit Nebentätigkeiten in Einrichtungen und Landesbetrieben

C.3 Altersstruktur und Personalbedarf

Die Themen Altersstrukturentwicklung der Beschäftigten und Personalbedarfsplanung stehen in enger Beziehung zueinander. Veränderungen in der Altersstruktur haben unmittelbar Auswirkungen auf den Personalbedarf. Daneben spielen Faktoren wie Veränderungen der Aufgabenentwicklung und Rationalisierungseffekte eine Rolle. Die für die hamburgische Verwaltung entwickelte Methode zur Durchführung der Personalbedarfsplanung und die konkreten Ergebnisse für die einzelnen Personalplanungsbereiche sind im Band 2, dem Personalmanagementbericht, zusammengefasst, und werden dort zusammen mit den sich aus den Ergebnissen ergebenden Konsequenzen thematisiert.

Im Folgenden wird die Entwicklung der Altersstruktur dargestellt.

Die Altersstruktur der Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg ist in den letzten Jahren zunehmend in den Fokus des Interesses gerückt, da die Folgen der Alterung der Belegschaft zu Aktivitäten sowohl im Bereich Personalentwicklung wie auch im Bereich Personalbedarfsplanung geführt haben und auch weiterhin führen werden.

Die aktuelle Altersstruktur der Beschäftigten des statistischen Personalbestandes stellte sich am 31.12.2005 wie folgt dar:

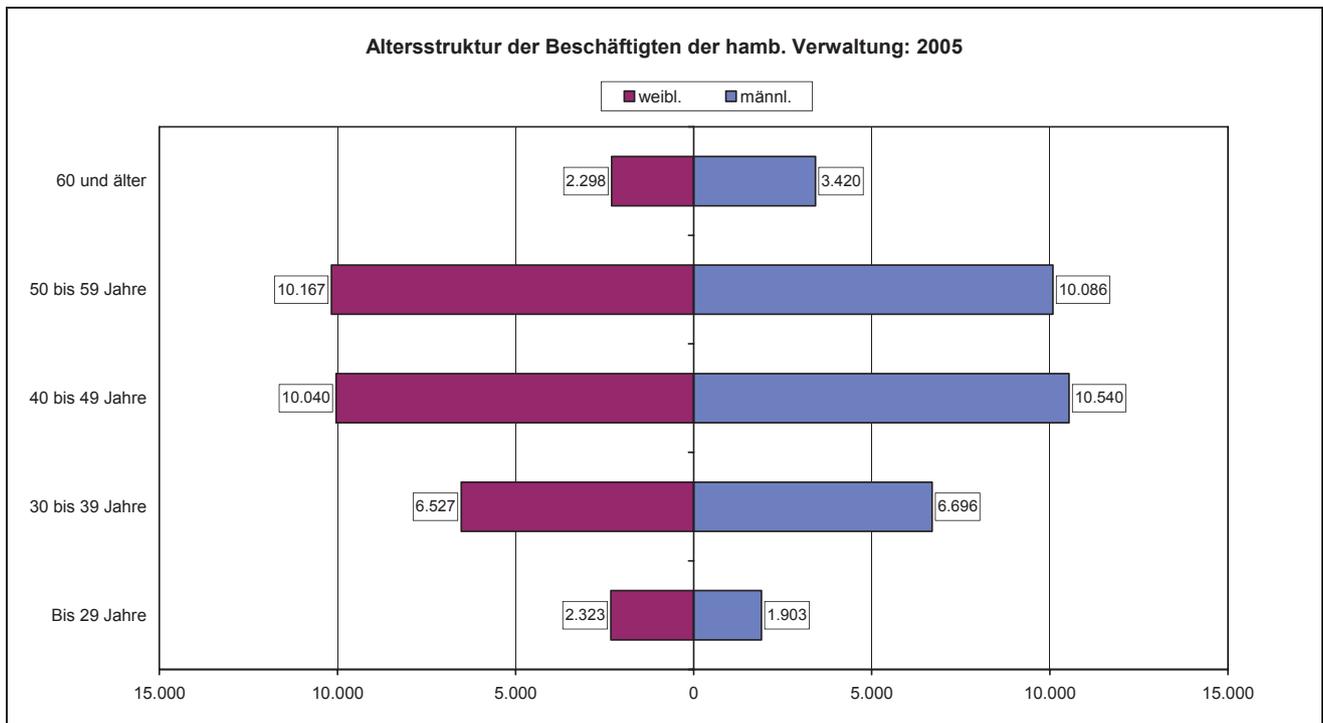


Abbildung C.3-1: Altersstruktur der hamburgischen Verwaltung am 31.12.2005

Erkennbar ist, dass sich die meisten Beschäftigten in den Altersgruppen zwischen 40 und 49 Jahren und zwischen 50 und 59 Jahren befinden.

Ein Vergleich der Altersstruktur der Beschäftigten am 31.12.2000 und am 31.12.2005 zeigt (vgl. nachfolgende Abbildung), dass der Anteil der Beschäftigten in der Altersgruppe bis 39 Jahre deutlich zurückgegangen ist, während der Anteil in der Altersgruppe zwischen 40 und 49 Jahren um **2,4 Prozentpunkte** zugenommen hat. In der Altersgruppe der 60jährigen und älteren ist der Anteil der Beschäftigten um **2,5 Prozentpunkte** angestiegen, d.h. die Altersstruktur der Belegschaft hat sich weiter hin zu den höheren Altersgruppen verschoben.

Das Durchschnittsalter ist dabei von 45 auf 46 Jahre gestiegen.

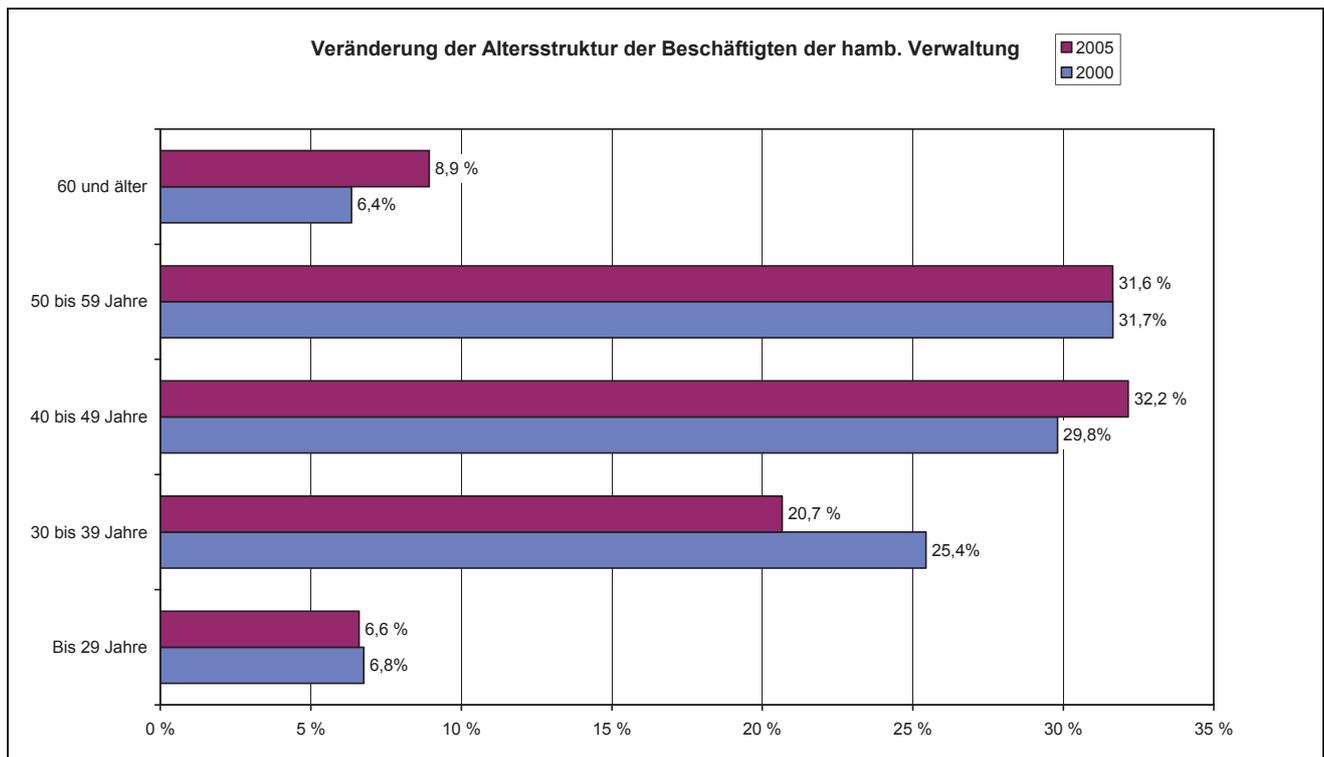


Abbildung C.3-2: Altersstruktur der Beschäftigten am 31.12.2000 und am 31.12.2005

Die bisher im Zentrum für Personaldienste durchgeführten Hochrechnungen zum altersbedingten Ausscheiden des Personals basieren auf der so genannten „Variante 63“. Dieser Hochrechnung liegt die Annahme zugrunde, dass Beschäftigte im Vollzugsdienst mit 60 Jahren ausscheiden, alle anderen Beschäftigten mit Vollendung des 63. Lebensjahres. Vor dem Hintergrund der Reformen im Rentenversicherungssystem und in den Versorgungssystemen mit dem Ziel der Heraufsetzung des Verrentungs- bzw. Pensionsalters ist diese Annahme regelmäßig zu überprüfen. Dazu wurde eine Zeitreihe zum tatsächlichen Ausscheidensalter entwickelt und in diesem Personalstrukturbericht fortgeschrieben. Die nachfolgende Abbildung zeigt das durchschnittliche Ausscheidensalter der befristet und unbefristet Beschäftigten (statistischer Personalbestand), die mit Erreichen der gesetzlichen bzw. einer individuell vorgezogenen Altersgrenze in den Ruhestand gegangen sind.

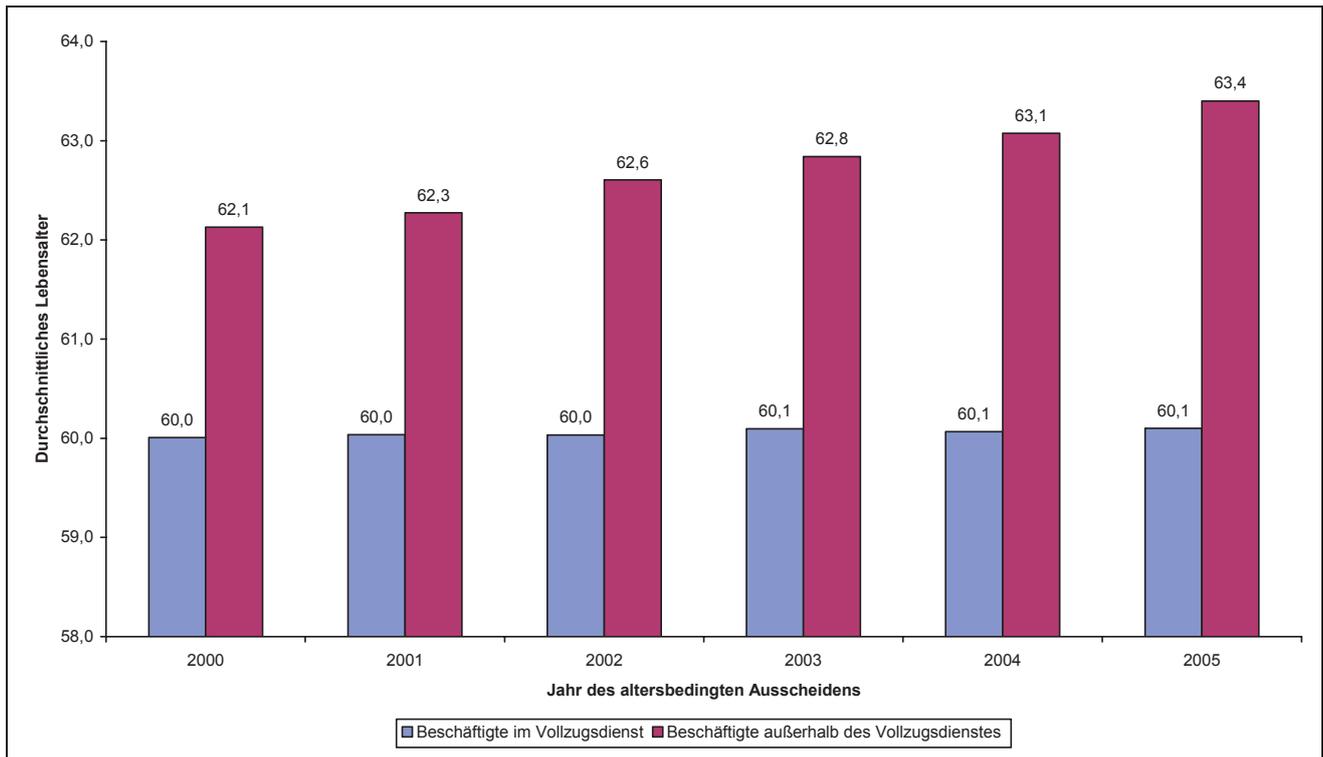


Abbildung C.3-3: Entwicklung des durchschnittlichen Lebensalters der altersbedingt ausscheidenden Beschäftigten²¹

Wie aus der Abbildung ersichtlich ist, hat sich das **tatsächliche** Ausscheidensalter der Beschäftigten außerhalb des Vollzugsdienstes weiter erhöht. Es lag im Jahr 2005 durchschnittlich bei **63,4 Jahren**. Aufgrund dieser Entwicklung ist eine Anpassung des angenommenen Ausscheidensalters für die Hochrechnung derzeit noch nicht erforderlich.

²¹ Ein durchschnittliches Ausscheidensalter von mehr als 60,0 Jahren bei den Vollzugsbediensteten ergibt sich rechnerisch dadurch, dass Personen, die aus dem Vollzugsdienst in andere Aufgabenbereiche gewechselt haben und später ausscheiden, weiterhin als Vollzugsbedienstete geschlüsselt sind.

Für die Durchführung der Personalbedarfsplanung haben sich die Behörden auf so genannte Personalplanungsbereiche verständigt. Für die Personalbedarfsplanung ist von besonderem Interesse, welches Gewicht die jeweiligen Planungsbereiche bezogen auf den Personalbestand haben, und wie viele Altersabgänge in den jeweiligen Bereichen zu erwarten sind. Dieses wird in der nachfolgenden Abbildung veranschaulicht:

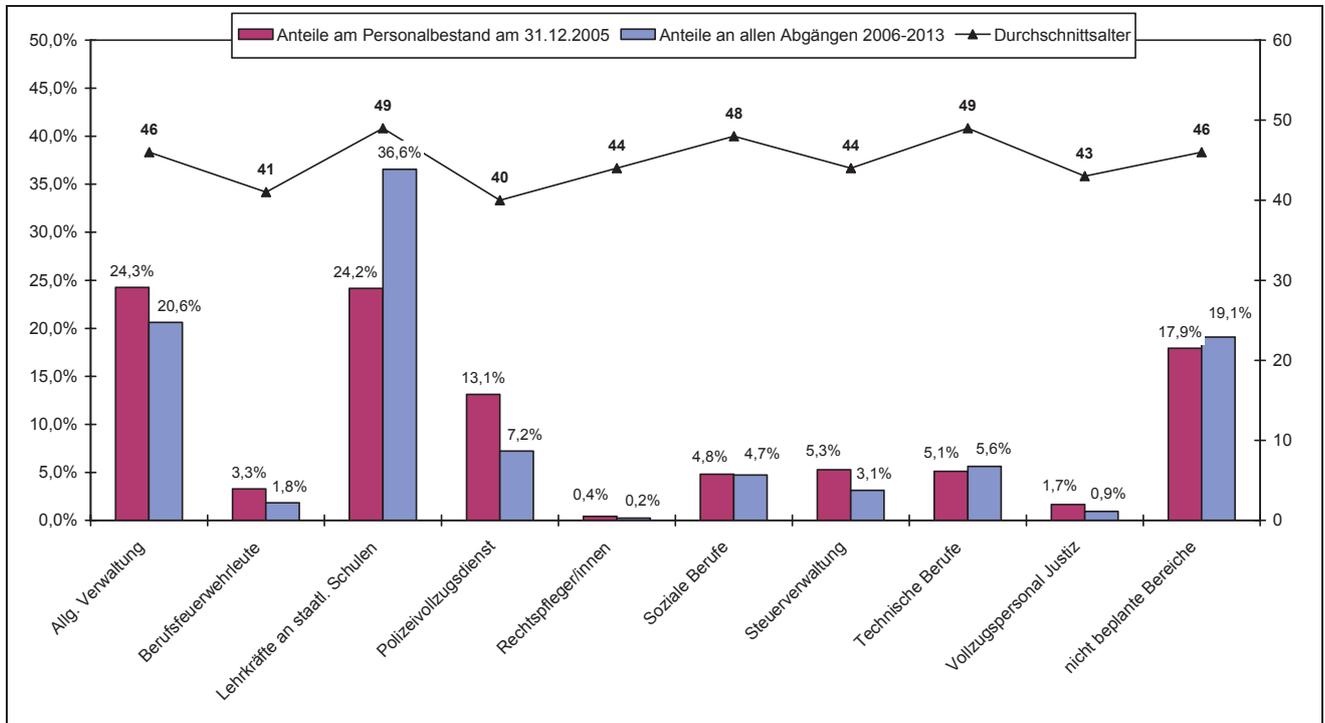


Abbildung C.3-4: Anteile der Personalplanungsbereiche am Personalbestand und deren Anteil an allen Altersabgängen 2006-2013

Der Grafik ist zu entnehmen, dass das ebenfalls eingezeichnete Durchschnittsalter der Beschäftigten in den Planungsbereichen sehr unterschiedlich ist. Für Personalplanungszwecke ist die differenzierte Ausweisung des Durchschnittsalters zweckmäßiger, als die Errechnung eines Durchschnittsalters für alle Beschäftigten, da es dabei zu starken Nivellierungseffekten kommt. Die Bandbreite liegt zwischen 40 und 50 Jahren. In den Bereichen, deren Anteil an allen Altersabgängen hoch ist (Allgemeine Verwaltung, Lehrkräfte an staatlichen Schulen, nicht geplante Bereiche), ist das Durchschnittsalter der Beschäftigten ebenfalls hoch.

Abschließend werden die altersbedingten Abgänge auf Basis der Variante 63²² im derzeitigen Planungszeitraum 2006-2013 differenziert nach Planungsbereichen veranschaulicht:

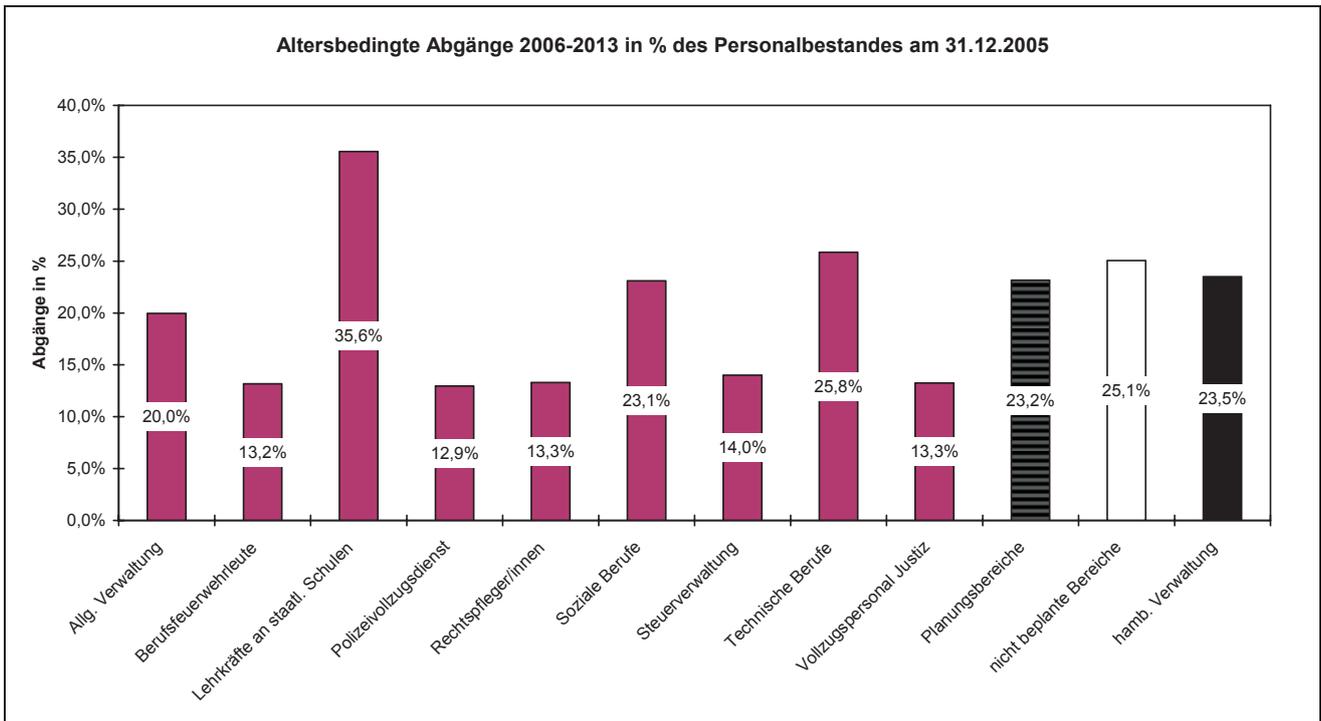


Abbildung C.3-5: Altersbedingte Abgänge in den Planungsbereichen im Zeitraum 2006-2013

Wie aus der Abbildung ersichtlich ist, sind in allen Planungsbereichen bis 2013 Altersabgänge in erheblichem Ausmaß zu erwarten. Herausragend ist der Anteil der Abgänge bei den Lehrkräften an staatlichen Schulen mit **35,6 %** des Personalbestandes am 31.12.2005 (= **5.523** altersbedingt Ausscheidende), gefolgt von den technischen Berufen mit einem Anteil alterbedingter Abgänge von **25,8 %** (= **848** Beschäftigte) sowie den sozialen Berufen mit einem Anteil von **23,1 %** (= **714** Beschäftigte). Im Planungsbereich „Allgemeine Verwaltung“ schließlich werden voraussichtlich **20 %** (= **3.112** Beschäftigte) des am 31.12.2005 vorhandenen Personalbestandes bis Ende 2013 ausscheiden. Im Durchschnitt der hamburgischen Verwaltung werden bis 2013 **23,5 %** des derzeitigen Personals aus Altersgründen ausscheiden.

Das Thema Personalbedarfsplanung wird im Band II des Personalberichts (Personalmanagementbericht) behandelt.

²² Für die Hochrechnung der altersbedingten Abgänge auf Basis der Variante 63 werden als Grundlage der statistische Personalbestand und die Bediensteten, die wegen längerer Arbeitsunfähigkeit ohne Krankenbezüge sind (OK), am 31.12. des Jahres zugrunde gelegt. Es wird angenommen, dass die Vollzugsbediensteten mit Erreichung des 60. Lebensjahres ausscheiden, alle anderen Beschäftigten mit 63 Jahren.

C.4 Personalveränderungen

Der folgende Abschnitt beinhaltet einen Überblick über die Fluktuation in der hamburgischen Verwaltung im Berichtsjahr 2005 für den statistischen Personalbestand. Weiterhin werden relevante Veränderungen gegenüber dem Vorjahr und die Entwicklung seit dem Jahr 2000 dargestellt.

In einem zweiten Abschnitt wird näher auf das vorzeitige Ausscheiden aufgrund von Dienstunfähigkeit von Beamtinnen und Beamten eingegangen.

In einem dritten Abschnitt wird die Veränderung des budgetrelevanten Personalbestandes am Stichtag 31.12.2005 gegenüber dem Stand am 31.12.2004 in Form einer Vollkräfterechnung untersucht. Außerdem werden die Veränderungen dieses Aggregats seit 1999 dargestellt.

C.4.1 Fluktuation

Die Fluktuationsrechnung²³ liefert wichtige Hinweise für personalwirtschaftliche Entscheidungen und Prognosen; insbesondere bildet sie eine Grundlage der Personalbedarfsplanung. Die Fluktuationsraten beschreiben dabei, wie viele Beschäftigungsverhältnisse der hamburgischen Verwaltung im Laufe eines Jahres im Verhältnis zum Personalbestand am Anfang des Jahres beendet oder unterbrochen wurden.

Zur Grundfluktuation werden alle Fälle gezählt, in denen es zu einer Beendigung des Dienst- oder des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Alter, Tod, Vertrags- bzw. Zeitablauf, Dienstunfähigkeit²⁴, Kündigung bzw. Entlassung und aus sonstigen Gründen²⁵ kommt. Es werden auch die Fälle erfasst, die im Personalbestand am 31.12.2005 noch vorhanden waren, die aber zum 1.1.2006 aus der hamburgischen Verwaltung ausgeschieden sind. Die Grundfluktuation erklärt somit nicht die Veränderungen des Personalbestands zwischen dem 31.12.2005 und dem Vorjahresstand, sondern die zwischen dem 1.1.2005 und dem 1.1.2006.

Die Zusatzfluktuation beschreibt eine zeitweise Unterbrechung des Dienst- oder des Arbeitsverhältnisses in der Berichtsperiode und vor Beginn der nächsten vor allem durch Beurlaubungen²⁶ (nur Neubeurlaubungen).

Nachfolgend werden Umfang und Veränderung der Grund- und Zusatzfluktuation in der hamburgischen Verwaltung dargestellt. Die ausgewertete Grundgesamtheit ist der statistische Personalbestand.

Die Zahl der Fluktuationsfälle hat sich im Berichtsjahr 2005 gegenüber 2004 - vor allem bei der Grundfluktuation - wieder verringert. Dies trifft auch auf die Raten der Grund- und der Gesamtfluktuation zu. Der Rückgang ist im Wesentlichen Ergebnis der veränderten Abgrenzung der Grundgesamtheit²⁷.

²³ Vgl. Kennzahlenbuch B-01.

²⁴ In dieser Kategorie sind Dienstunfähigkeit und verminderte Erwerbsfähigkeit enthalten.

²⁵ Sonstige Gründe sind: Verlust der Beamtenrechte, Entfernung aus dem Dienst, Nichtigkeit oder Rücknahme der Ernennung, einstweiliger Ruhestand und Übertritt zu anderen öffentlichen Dienststellen.

²⁶ Im Einzelnen: Elternzeit, Wehr- oder Zivildienst, Rente auf Zeit, Sonderurlaub, Beurlaubung aus familiären Gründen, Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen.

²⁷ Aufgrund der Neudefinition der sonstigen budgetrelevanten Beschäftigungsverhältnisse im vorliegenden Personalbericht sind diese nicht mehr im statistischen Personalbestand enthalten (Vgl. Abschnitt „B Methodische Anmerkungen“).

Beschäftigungsverhältnisse	Grundfluktuation	Zusatzfluktuation	Gesamfluktuation
2000	5.283	1.142	6.425
2001	4.368	924	5.292
2002	4.073	915	4.988
2003	4.497	861	5.358
2004	5.094	873	5.967
2005	4.608	840	5.448

Raten in %	Grundfluktuationsrate	Zusatzfluktuationsrate	Gesamfluktuationsrate
2000	7,2%	1,5%	8,7%
2001	6,5%	1,4%	7,9%
2002	6,1%	1,4%	7,5%
2003	6,8%	1,3%	8,1%
2004	7,6%	1,3%	8,9%
2005	7,1%	1,3%	8,4%

Bei unveränderter Zusatzfluktuationsrate ist die Rate der Grundfluktuation im Jahr 2005 wieder gesunken. Im Jahr zuvor war sie durch die kräftige Zunahme von Fluktuationen mit dem Abganggrund „Zeit- bzw. Vertragsablauf“ infolge der Einbeziehung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse bei den sonstigen budgetrelevanten Beschäftigten (vor allem im Bereich der Einrichtungen nach § 15 LHO und dort bei den Hochschulen) deutlich gestiegen²⁸.

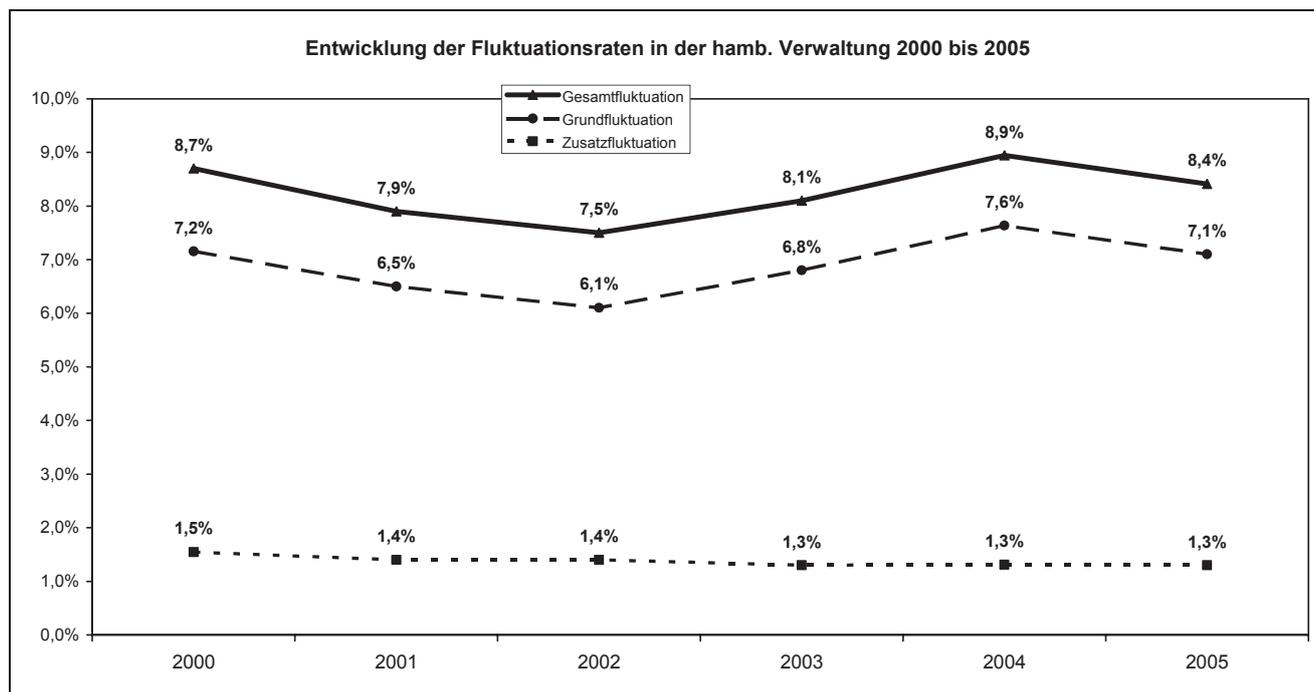


Abbildung C.4-1: Fluktuationsraten seit dem Jahr 2000

²⁸ Vgl. Personalbericht 2005 - Band 1 Personalstrukturbericht: Kapitel C.4.1 Fluktuation.

Die Rate der Grundfluktuation ist weiterhin geprägt durch eine hohe Zahl von Fällen mit dem Abgangsgrund „Zeit- bzw. Vertragsablauf“²⁹. Entsprechend hoch bleibt der Anteil dieses Fluktuationsgrundes an der Grundfluktuation. Im Jahr 2005 betrug er **49,8 %** nach 50,5 % im Jahr zuvor.

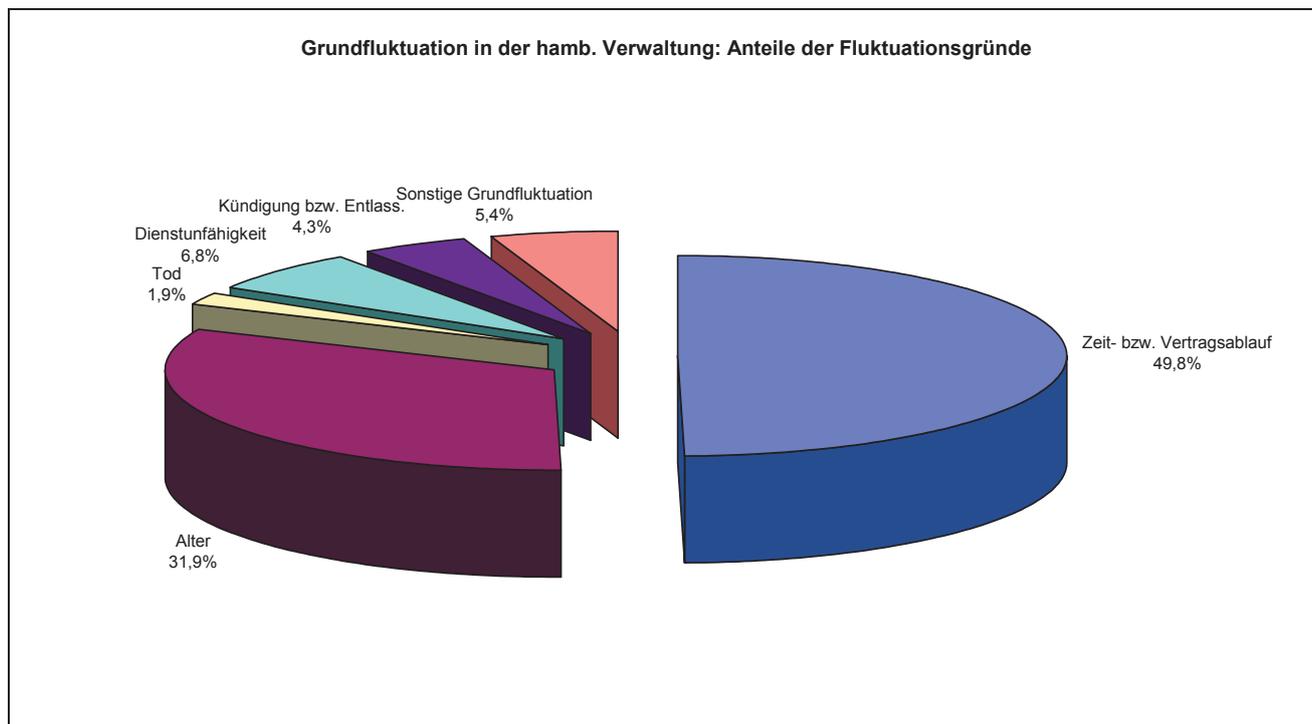


Abbildung C.4-2: Anteile der Fluktuationsgründe im Jahr 2005

²⁹ Das geregelte Einstellungsverfahren ist ab dem 1.3.2005 geändert worden. Danach müssen auch Verlängerungen von befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit dem Projekt Interner Arbeitsmarkt (PIA) abgestimmt werden und Entfristungen bedürfen ebenfalls eines Ausnahmeantrags. Es wird vermutet, dass die Behörden vor diesem Hintergrund Befristungen nicht verlängern oder in dauerhafte Arbeitsverhältnisse umwandeln.

C.4.2 Dienstunfähigkeit

Die Zahl der Ausscheidensfälle bei Beamtinnen und Beamten aufgrund von Dienstunfähigkeit hat sich im Jahre 2005 nur geringfügig verändert. Die Entwicklung der Quote bei den Frühpensionierungen aufgrund von Dienstunfähigkeit hat sich vermutlich auch infolge zwischenzeitlich greifender Rechtsänderungen, vor allem der seit 1.1.2001 eingeführten Versorgungsabschlüsse auch bei Frühpensionierungen wegen Dienstunfähigkeit, im Vergleich zu den Vorjahren 1996 bis 2000 verbessert und mit nicht erkennbarer Tendenz stabilisiert. Für die nächsten Jahre ist ein Trend weiterhin noch nicht erkennbar, von leichten Schwankungen ist wiederum auszugehen.

Beamtinnen und Beamte		2000			2002			2004			2005		
Ausscheidensgründe		RA	AA	DU	RA	AA	DU	RA	AA	DU	RA ³⁰	AA ³¹	DU ³²
Lehrerinnen bzw. Lehrer	Abs.	37	238	244	33	295	183	56	242	145	71	273	161
	Proz.	7,1	45,9	47,0	6,5	57,7	35,8	12,6	54,6	32,7	14,1	54,1	31,9
Polizei	Abs.	213	7	54	198	2	30	152	2	11	112	0	18
	Proz.	77,7	2,6	19,7	86,1	0,9	13,0	92,1	1,2	6,7	86,2	0,0	13,8
Feuerwehr	Abs.	36	0	5	52	0	5	28	0	5	19	0	3
	Proz.	87,8	0,0	12,2	91,2	0,0	8,8	84,8	0,0	15,2	86,4	0,0	13,6
Strafvollzug	Abs.	29	1	15	32	1	20	39	0	24	27	2	12
	Proz.	64,5	2,2	33,3	60,4	1,9	37,7	61,9	0,0	38,1	65,9	4,9	29,3
Hochschullehrerinnen bzw. -lehrer	Abs.	47	13	4	48	24	2	50	20	2	59	13	2
	Proz.	73,4	20,3	6,3	64,9	32,4	2,7	69,4	27,8	2,8	79,7	17,6	2,7
übrige Dienste	Abs.	51	121	130	71	138	84	156	185	109	139	100	73
	Proz.	16,9	40,1	43,0	24,2	47,1	28,7	34,7	41,1	24,2	44,6	32,1	23,4
Richterinnen bzw. Richter	Abs.	14	7	5	7	12	1	14	16	4	14	13	1
	Proz.	53,9	26,9	19,2	35,0	60,0	5,0	41,2	47,1	11,8	50,0	46,4	3,6
Gesamt	Abs.	427	387	457	441	472	325	495	465	300	441	401	270
	Proz.	33,6	30,4	36,0	35,6	38,1	26,3	39,3	36,9	23,8	39,7	36,1	24,3
		1.271			1.238			1.260			1.112		

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

Im Jahr 2005 gingen **39,7 %** der Beamtinnen und Beamten nach Erreichen der Regelaltersgrenze (RA) in den Ruhestand sowie **36,1 %** im Rahmen der Antragsaltersgrenze (AA). In **24,3 %** der Fälle erfolgte eine Versetzung in den Ruhestand aufgrund von Dienstunfähigkeit.

³⁰ Regelaltersgrenze (einschl. besondere Altersgrenzen)

³¹ Antragsaltersgrenze

³² Dienstunfähigkeit

C.4.3 Personalbestandsveränderungen

Der budgetrelevante Personalbestand in der hamburgischen Verwaltung ist **seit dem Jahresende 1999** bis zum Ende des vergangenen Jahres um 11.136 auf 59.588 Vollkräfte (vgl. die folgende Abbildung) gesunken. Dies entspricht einer prozentualen **Abnahme von 15,7 %**. Die Veränderungen in den Jahren vor 2005 waren Thema der Personalberichte 2001 bis 2005. Besonders stark wirkte sich im Jahr 2001 die rechtliche Verselbständigung des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf aus.

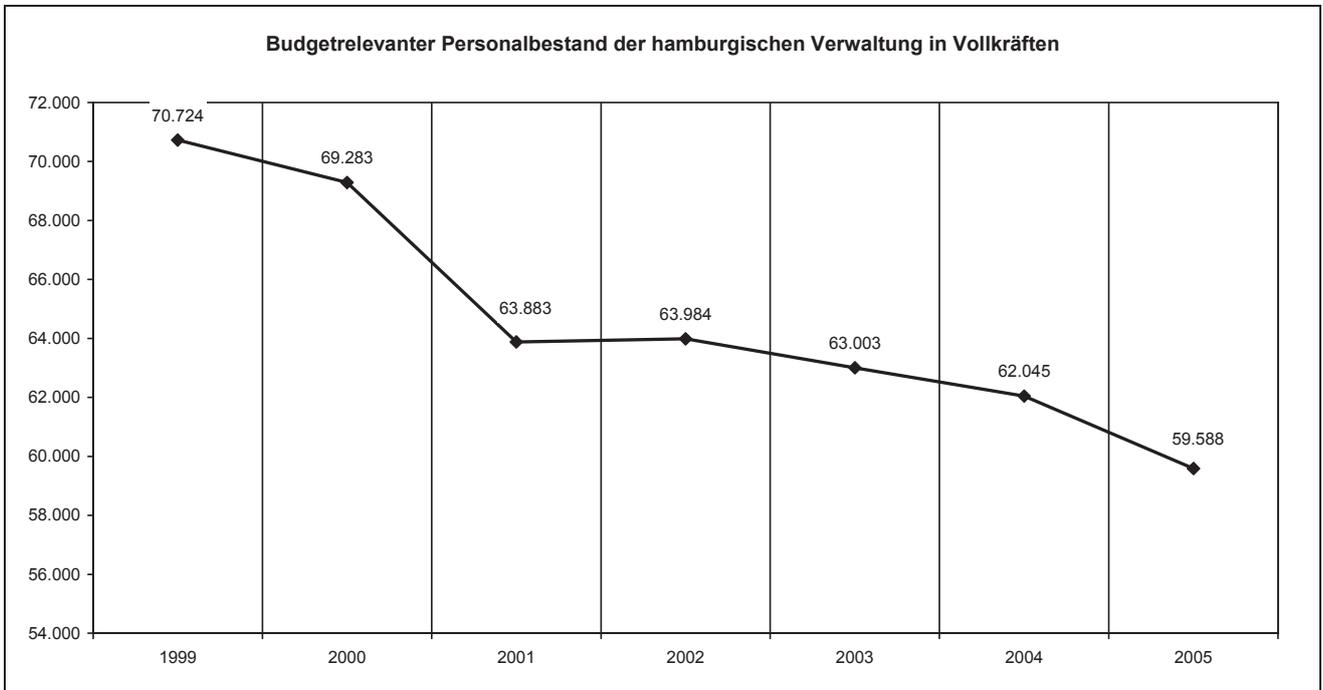


Abbildung C.4-4: Entwicklung des budgetrelevanten Personalbestandes in Vollkräften seit 1999

Im vergangenen Jahr ist der budgetrelevante Personalbestand in Vollkräften weiter gesunken. Am **31.12.2005** war er um **4,0 % niedriger als Ende 2004**. Maßgeblich für den verstärkten Rückgang war die Verselbständigung des Bereichs Strom- und Hafenbau der Behörde für Wirtschaft und Arbeit in eine Anstalt öffentlichen Rechts „Hamburg Port Authority“.

Die Veränderungen gegenüber 2004 in den Behörden und Ämtern, den Einrichtungen nach § 15 LHO und den Landesbetrieben nach § 26 LHO sind in den folgenden Abbildungen dargestellt.

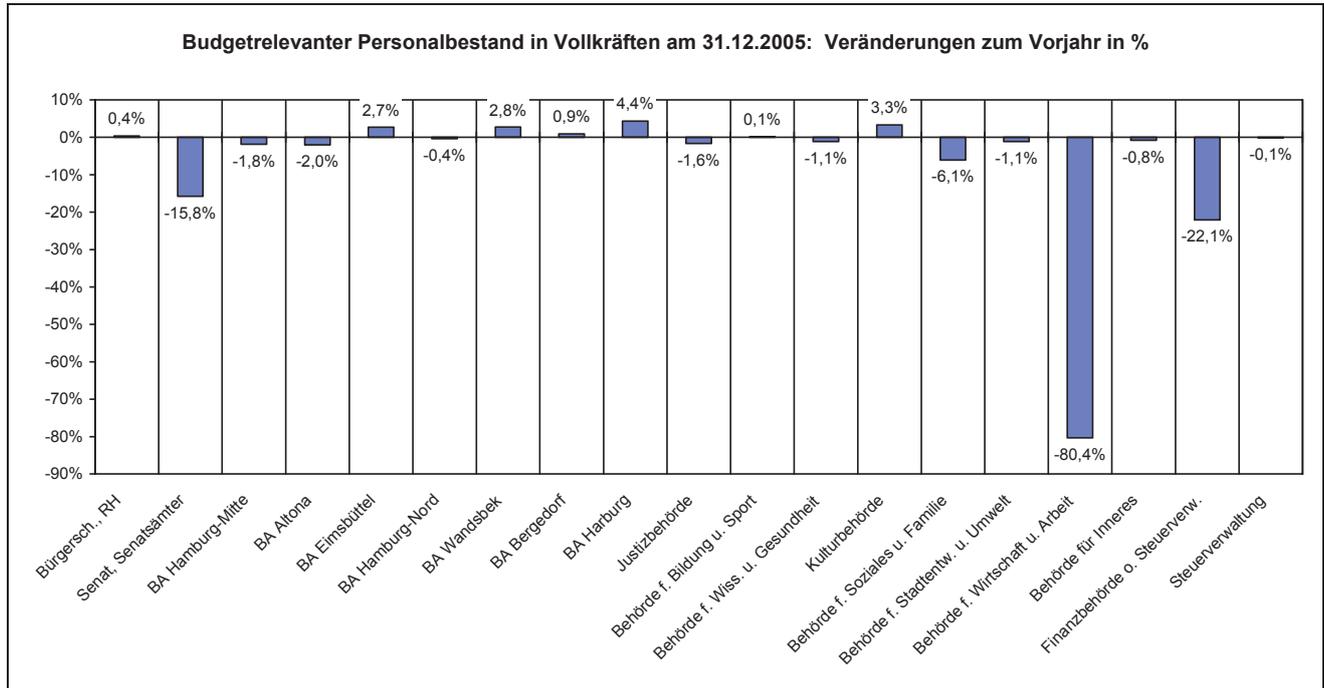


Abbildung C.4-5: Veränderung des budgetrelevanten Personalbestandes in Vollkräften gegenüber 2004 in Behörden und Ämtern

Die Abnahme des Personalbestandes bei der Behörde für Wirtschaft und Arbeit ist durch die bereits genannte Ausgliederung des ehemaligen Bereichs Strom- und Hafengebäude bedingt. Bei der Finanzbehörde wirkte sich die Verselbständigung von Aufgabengebieten zur „Kasse.Hamburg“ (Einrichtung nach § 15 LHO) aus. Aus dem Bereich „Senat, Senatsämter“ wurden das „Zentrum für Aus- und Fortbildung Hamburg“ als Einrichtung nach § 15 LHO und der „Landesbetrieb Rathaus-Service“ als § 26 LHO - Betrieb organisiert. Der Fachbereich „Allgemeine Verwaltung“ der „Fachhochschule für Öffentliche Verwaltung“ (Personalamt) wurde als dualer Studiengang an die „Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg“ (HAW) verlagert. Damit wurde auch das Personal des Fachbereichs an die HAW (Einrichtung gemäß § 15 LHO) versetzt.

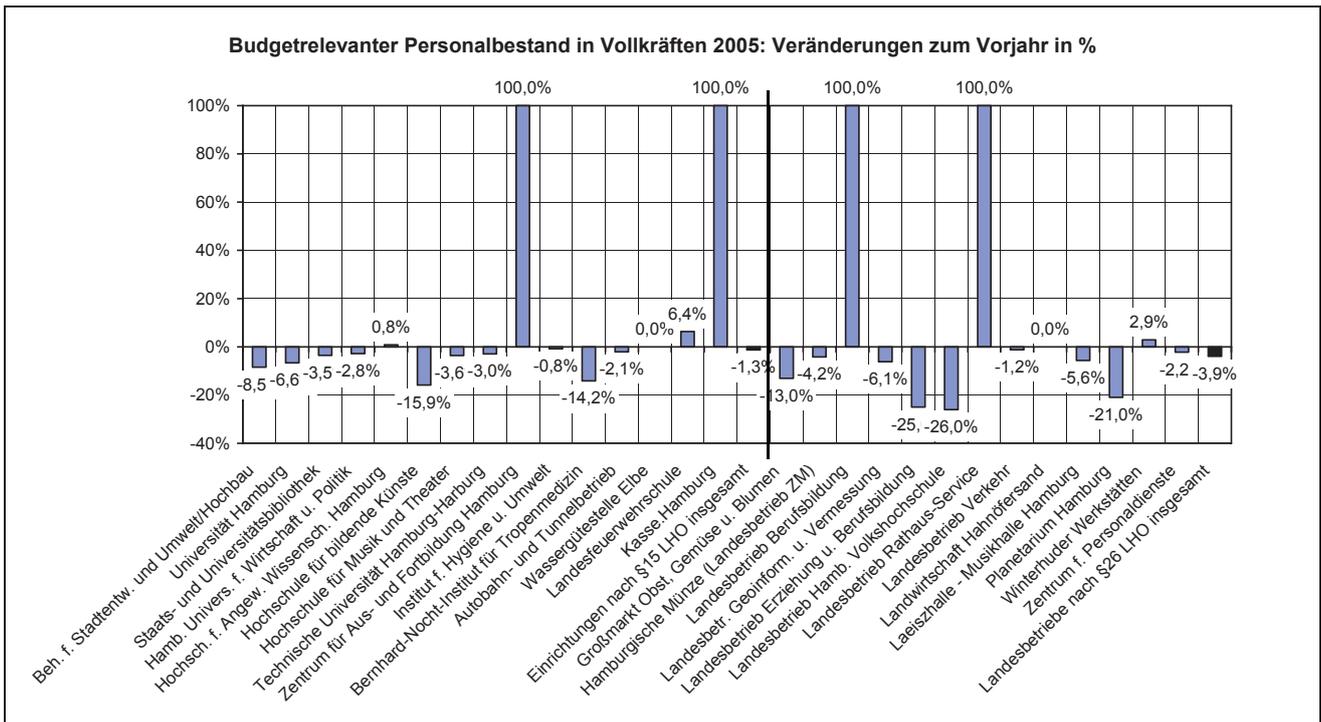


Abbildung C.4-6: Veränderung des budgetrelevanten Personalbestandes in Vollkräften gegenüber 2004 in den Einrichtungen und Landesbetrieben

Die 2005 neu entstandenen Einrichtungen und Landesbetriebe sind in der vorstehenden Abbildung mit einer Rate von 100 % kenntlich gemacht. Der oben separat aufgeführte „Landesbetrieb Berufsbildung“ entstand aus dem Landesbetrieb „Erziehung und Berufsbildung“³³. Die deutlichen Abnahmen in den anderen Einrichtungen und Landesbetrieben sind überwiegend auf hohe Fluktuation durch Zeit- bzw. Vertragsablauf und im Fall des Planetariums (bei geringer Fallzahl) auf altersbedingtes Ausscheiden von Personal zurückzuführen.

³³ Um die innerbetriebliche Flexibilität bzgl. der organisatorischen und personalplanerischen Aktivitäten des Berufsbildungsbereiches zu gewährleisten, führt der Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung den Geschäftsbereich Berufsbildung als eigenständige Firma in einer gemeinsamen Dienststelle „Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung“ nach § 26 LHO.

C.5 Vergleichende Fehlzeitenanalyse als Grundlage für betriebliche Gesundheitsförderung

Das im Jahr 2002 vorgelegte Konzept zur Gesundheitsförderung in der hamburgischen Verwaltung hat deutlich gemacht, dass eine dauerhafte Reduktion von krankheitsbedingten Fehlzeiten nur im Rahmen eines Gesamtkonzeptes und über einen längeren Zeitraum erreichbar ist. Analysen krankheitsbedingter Fehlzeiten und daraus abgeleitete Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung bleiben daher ein Schwerpunktthema des jährlichen Personalberichts.

Der Personalstrukturbericht beinhaltet dabei eine Darstellung von Entwicklung und Struktur der krankheitsbedingten Fehlzeiten in der hamburgischen Verwaltung insgesamt. Zusätzlich werden die Unterschiede im Krankenstand der einzelnen Behörden anhand einer Gegenüberstellung der krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten herausgearbeitet. Dieser Behördenvergleich bildet die Grundlage für die Berichterstattung der Behörden falls Richtwerte in behördlich oder in hamburgweit relevanten Berufskategorien überschritten werden.

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

C.5.1 Aufbau und Methodik der Fehlzeitenanalyse

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

Die ausgewertete Grundgesamtheit für alle krankheitsbedingten Fehltag in Abschnitt C.5.2 ist das Beschäftigtenaggregat statistischer Personalbestand plus Beschäftigte ohne Krankenbezüge³⁴ bzw. für die bezahlten Fehlzeiten in den Abschnitten C.5.3 und C.5.4 nur der statistische Personalbestand. Die krankheitsbedingten Fehlzeiten beinhalten die Arbeitstage, an denen der Beschäftigte seinen Verpflichtungen am Arbeitsplatz wegen Krankheit, Unfall oder Kur nicht nachkommen kann. Um den Ausfall von Arbeitstagen in den einzelnen Organisationseinheiten vergleichen zu können, werden die Ausfalltage in Bezug zu einer Sollarbeitszeit gesetzt und so eine Fehlzeitenquote ermittelt³⁵. Die Sollarbeitszeit wird errechnet, indem die Normalarbeitstage pro Jahr (d.h. die Arbeitstage ohne Wochenenden und Feiertage) mit der Grundgesamtheit am 1.1. des Berichtszeitraums 2005 multipliziert werden.

Die Lehrkräfte an staatlichen Schulen werden in den folgenden Fehlzeitenanalysen nicht berücksichtigt, da für sie aufgrund der Ferienregelung eine abweichende Sollarbeitszeit und als Berichtszeitraum das Schuljahr zugrunde zu legen ist. Eine gesonderte Fehlzeitenauswertung für diesen Personenkreis ist im Abschnitt „C.5.3.2 Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten nach Berufskategorien“ nachrichtlich wiedergegeben (vgl. Tabelle „Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten nach Statusgruppen - gegliedert nach Schulformen...“). Die an den staatlichen Hochschulen in Hamburg beschäftigten Hochschullehrerinnen und -lehrer sowie die Lehrbeauftragten werden aufgrund der vielfach un-

³⁴ Sie erhalten aufgrund der gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen keine Entgeltfortzahlung bzw. keinen Krankengeldzuschuss mehr.

³⁵ Diese Methode wird auch auf die Schichtdienstmodelle der Polizei angewandt, da Vergleichsuntersuchungen ergeben haben, dass eine Berücksichtigung der unterschiedlichen Modelle nur zu so geringen Abweichungen bei der Berechnung der Fehlzeitenquote führen würde, dass diese zu vernachlässigen sind.

regelmäßigen Anwesenheits- und Arbeitszeiten ebenfalls nicht in die Fehlzeitemessungen einbezogen.

Im Abschnitt C.5.2 werden die Ausfälle durch alle (d.h. bezahlte und unbezahlte) krankheitsbedingten Fehltage im Berichtsjahr 2005 analysiert. Vorangestellt ist eine Darstellung der Entwicklung der Fehlzeitenquote in der hamburgischen Verwaltung beginnend mit dem Berichtsjahr 2002. Seit diesem Jahr ist durch den Ausschluss der Hochschullehrer und Lehrbeauftragten eine methodisch einheitliche Ermittlung der Krankheitszeiten aus dem Personalabrechnungs- und Informationssystem PAISY möglich.

Die bezahlten Fehlzeiten in Abschnitt C.5.3 beinhalten alle bezahlten Arbeitstage. Sie werden durch eine rechnerische Zusammenfassung der Vollzeitbeschäftigten- und Teilzeitbeschäftigtentage auf Vollkräftetage umgerechnet. Entsprechend wird auch die Sollarbeitszeit für die Fehlzeitenquoten bereinigt.

Im Abschnitt C.5.4 wird ein Behördenvergleich auf der Grundlage standardisierter Fehlzeitenquoten³⁶ vorgenommen. Der Fokus liegt dabei - wie in Abschnitt C.5.3 - auf den bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten des statistischen Personalbestandes in einer Vollkräfterechnung. Dieser Behördenvergleich bildet die Grundlage für die Berichterstattung der Behörden zur Beeinflussung der krankheitsbedingten Fehlzeiten durch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung.

³⁶ Die standardisierten Fehlzeitenquoten stellen um Einflüsse unterschiedlicher Altersstrukturen und Schwerbehindertenzahlen bereinigte Anteile der bezahlten, krankheitsbedingten Fehlzeiten an der jeweiligen Sollarbeitszeit dar. Bedingt durch die Standardisierung bilden sie nicht den tatsächlichen Arbeitszeitausfall der Behörden ab.

C.5.2 Gesamte krankheitsbedingte Fehlzeiten

Die Betrachtung der bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten steht im Vordergrund der vergleichenden Fehlzeitenanalyse als Grundlage der betrieblichen Gesundheitsförderung in den späteren Abschnitten C.5.3 und C.5.4. Die Analyse der gesamten krankheitsbedingten Fehlzeiten ist aber für die Personaleinsatzplanung von Bedeutung, da auch unbezahlte Fehlzeiten einen nicht unwesentlichen negativen Kapazitäts- und Produktivitätseffekt haben. Diese sind zudem für die vollständige Ermittlung der Langfristerkrankungen (also auch von solchen bei denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Ablauf bestimmter Fristen keine Bezahlung mehr erhalten) erforderlich. Auch erlaubt ihre Einbeziehung einen Vergleich mit Fehlzeitenberichten anderer Stellen.

Das Gewicht der unbezahlten Fehlzeiten als Teil der Gesamtquote variiert in den einzelnen Bereichen der hamburgischen Verwaltung deutlich (vgl. die folgende Abbildung). Es hat sich insgesamt aber im Zeitablauf kaum verändert.

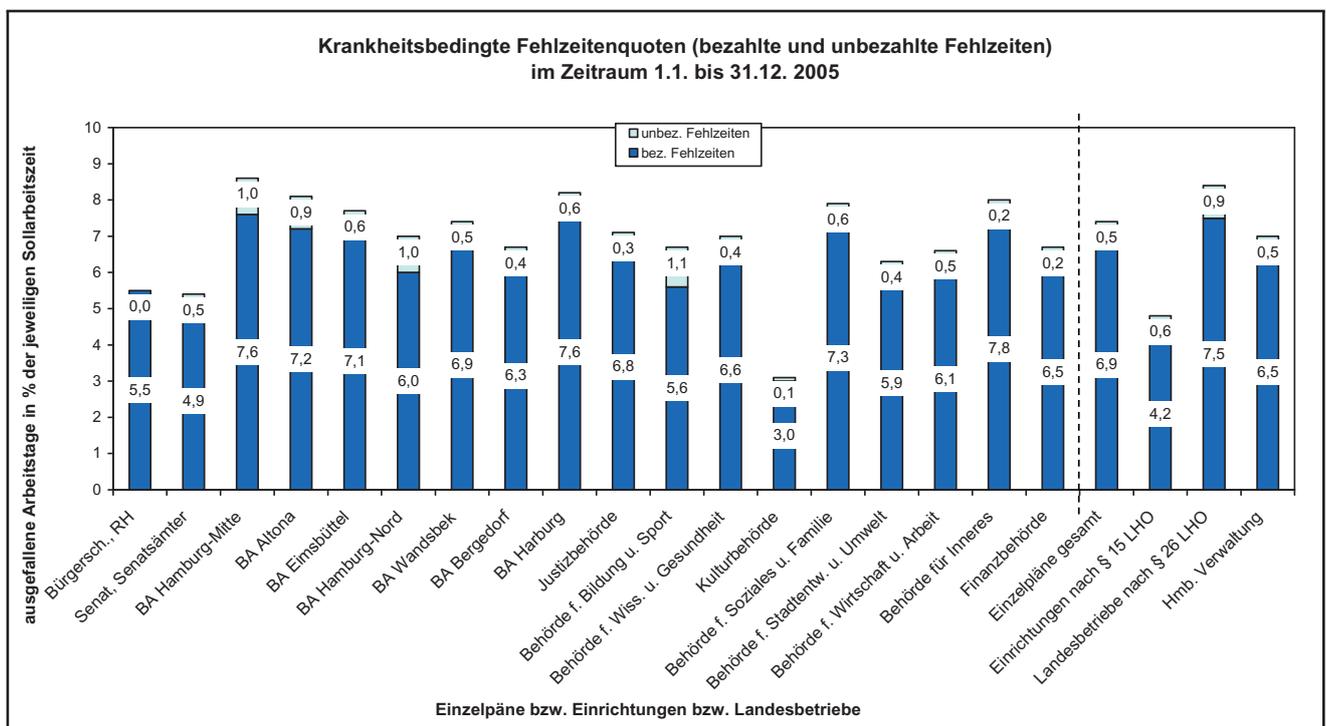


Abbildung C.5-1: Quoten bezahlter und unbezahlter Fehlzeiten

In der folgenden Abbildung ist die Entwicklung der Quoten der gesamten krankheitsbedingten Fehlzeiten seit dem Jahr 2002 dargestellt, ab dem eine methodisch einheitliche Auswertung der Krankheitszeiten möglich ist³⁷. Bis 2004 zeigt sich eine leichte Abwärtstendenz bei den organisatorischen Bereichen der Einzelpläne und Einrichtungen nach § 15 LHO und für die hamburgische Verwaltung insgesamt. Im Jahr 2005 ist die Fehlzeitenquote etwas gestiegen; für die hamburgische Verwaltung insgesamt betrug sie **7,0 % (Vorjahr 6,9 %)**. Bei den Landesbetrieben nach § 26 LHO kam es fast durchgehend zu einem Anstieg.

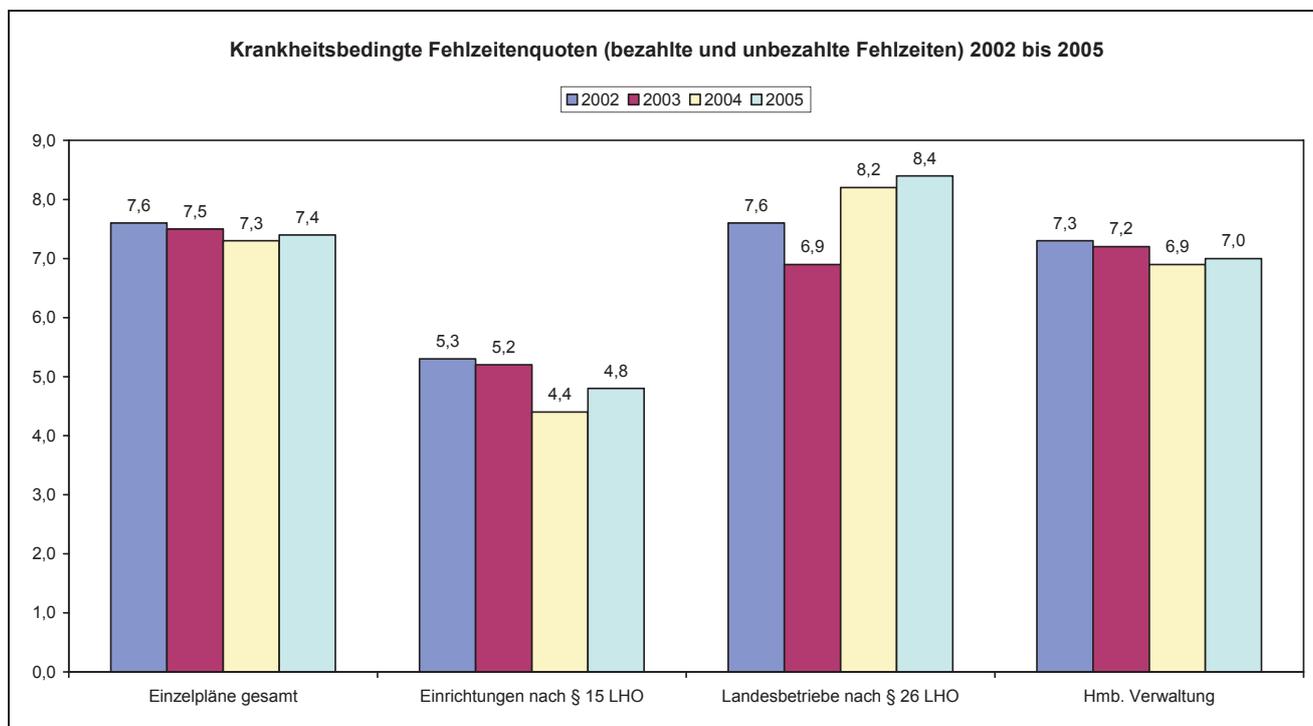


Abbildung C.5-2: Entwicklung der Quoten der gesamten krankheitsbedingten Fehlzeiten

³⁷ Ab diesem Jahr sind die Fehlzeiten der Lehrbeauftragten und der Hochschullehrerinnen und -lehrer nicht mehr Gegenstand der Fehlzeitarstellung.

Die Veränderung der Fehlzeitenquote des Jahres 2005 gegenüber der des Jahres 2004 fiel in den einzelnen Behörden und Ämtern sehr unterschiedlich aus, wie die folgende Grafik verdeutlicht. Zwar ist die Quote in den meisten Bereichen gestiegen, doch kam es auch zu deutlichem Absinken. Hierbei dürften auch die in Abschnitt C.4.3 beschriebenen Ausgliederungen eine Rolle gespielt haben.

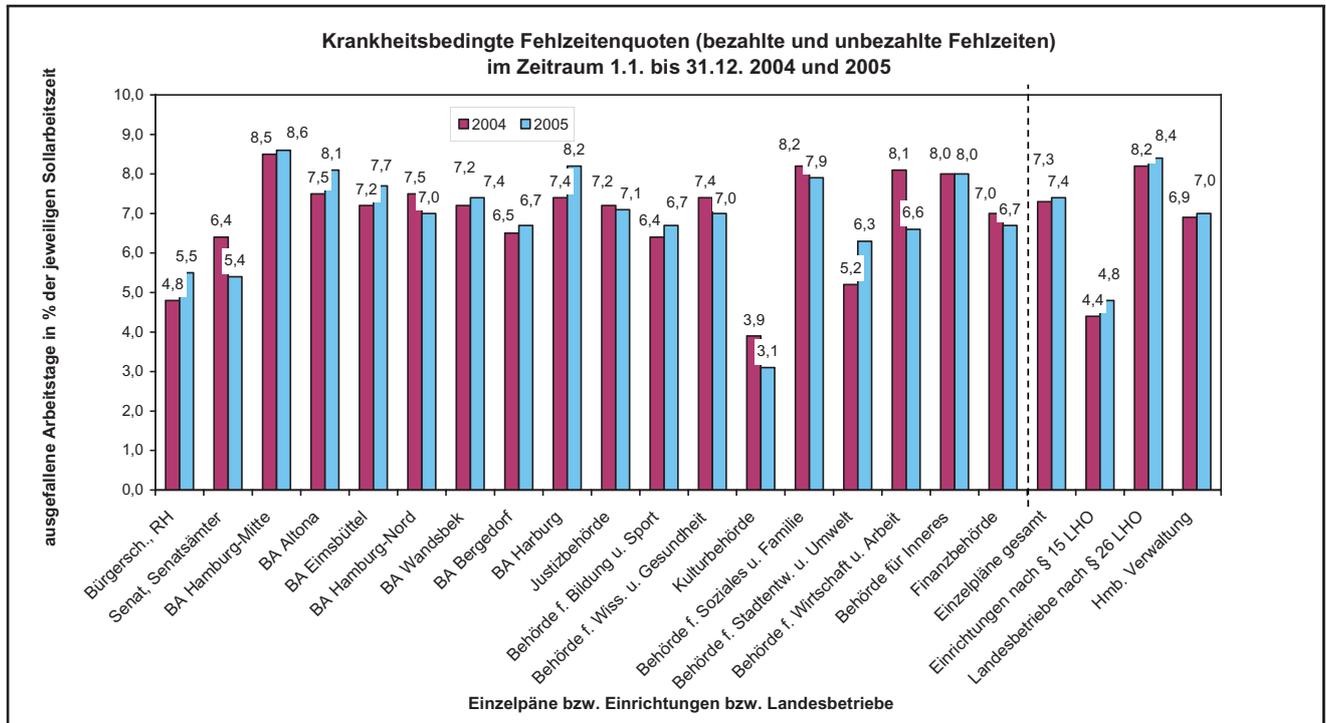


Abbildung C.5-3: Vorjahresvergleich der krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten

Der Einfluss von Häufigkeit und Dauer der Erkrankungen wird in der folgenden Abbildung dargestellt. Sie zeigt die Anteile der Krankheitstage und -fälle geordnet nach der Dauer der Erkrankungen. Es wird deutlich, dass der größte Teil der Krankheitsfälle (rechte Seite des Balkendiagramms) auch im Jahr 2005 durch Kurzeiterkrankungen von 1 bis 3 Tagen (rund 65 %) verursacht wird. Für den Arbeitszeitausfall sind jedoch die längerfristigen Erkrankungen von Bedeutung. Auf Erkrankungen von mehr als 30 Tagen entfallen zwar nur 3 % der Erkrankungsfälle aber fast 40 % der Erkrankungstage (linke Seite des Diagramms).

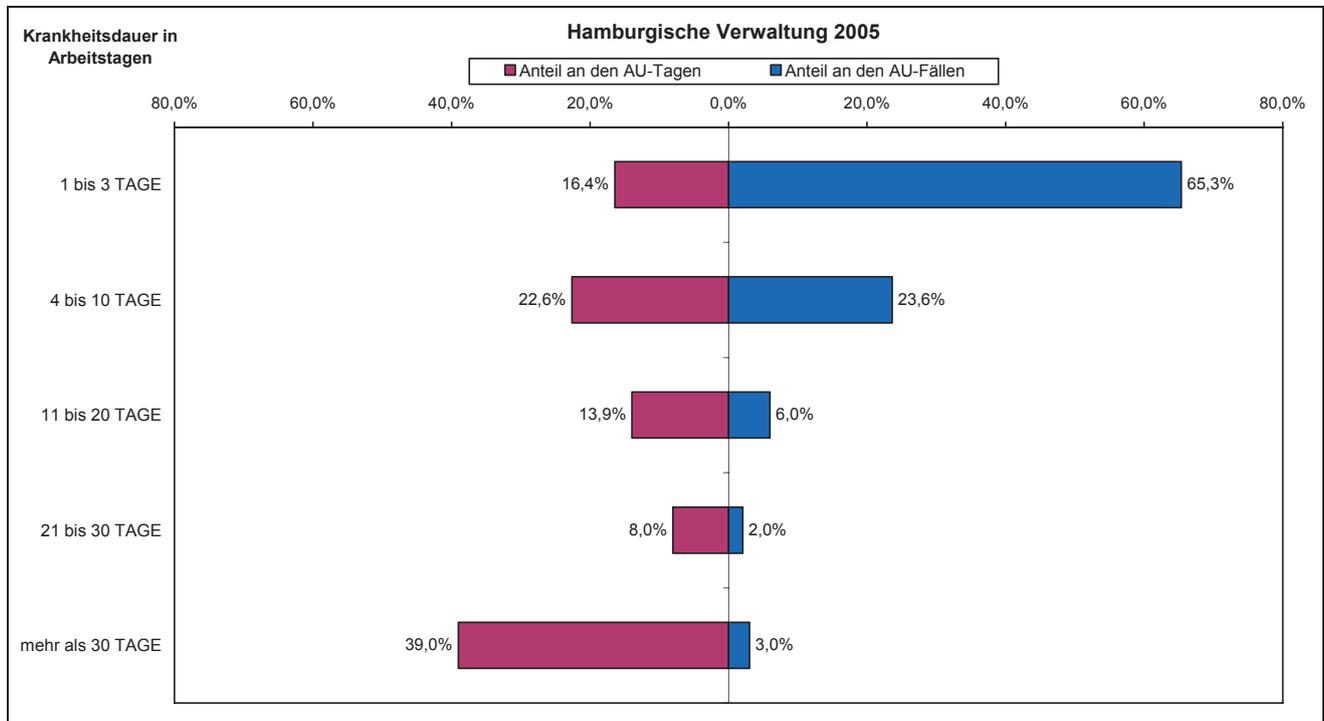


Abbildung C.5-4: Alle Erkrankungen nach Dauer und Häufigkeit

Bei den weiblichen Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung ist der Anteil der Kurzfristerkrankungen an den Ausfalltagen stärker ausgeprägt als bei den männlichen Beschäftigten. Bei den männlichen Beschäftigten spielen hinsichtlich der Ausfalldauer die Langfristerkrankungen eine größere Rolle als bei den weiblichen Beschäftigten. Bei den Krankheitsfallanteilen wird der stärkere Anteil von Kurzfristerkrankungen mit einer Dauer von 1 bis 3 Tagen bei den weiblichen Beschäftigten deutlich.

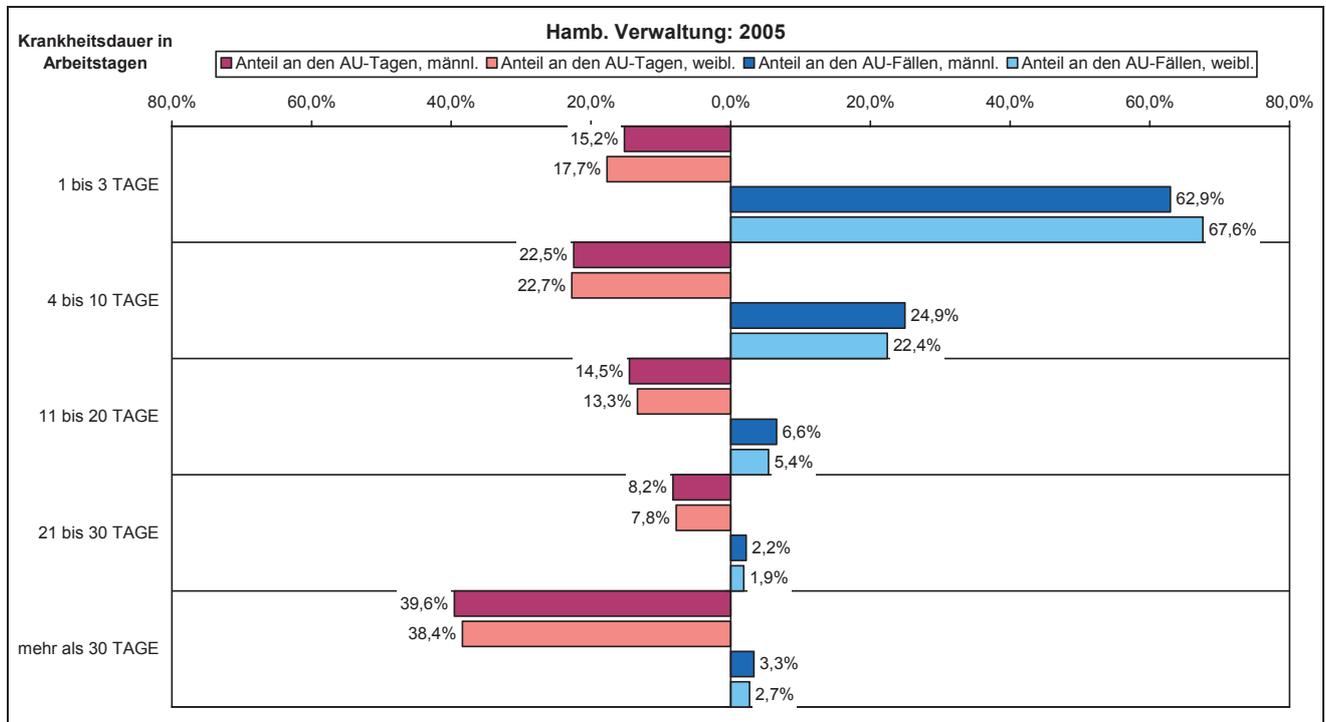


Abbildung C.5-5: Erkrankungsdauer und -häufigkeit nach Geschlecht

Den Einfluss der Altersgruppen auf die Fehlzeiten zeigen die altersspezifischen Fehlzeitenquoten. Sie nehmen sowohl bei männlichen Beschäftigten als auch bei weiblichen Beschäftigten bis zur Altersgruppe der 50 bis 59-Jährigen zu und gehen dann merklich zurück. Durchgehend sind die Fehlzeitenquoten bei den weiblichen Beschäftigten höher als die der männlichen Beschäftigten. Die Differenz zwischen beiden ist in der Altersgruppe der 50 bis 59-Jährigen gegenüber 2004 deutlich gesunken. In der Altersgruppe der über 60-Jährigen ist sie erheblich gestiegen.

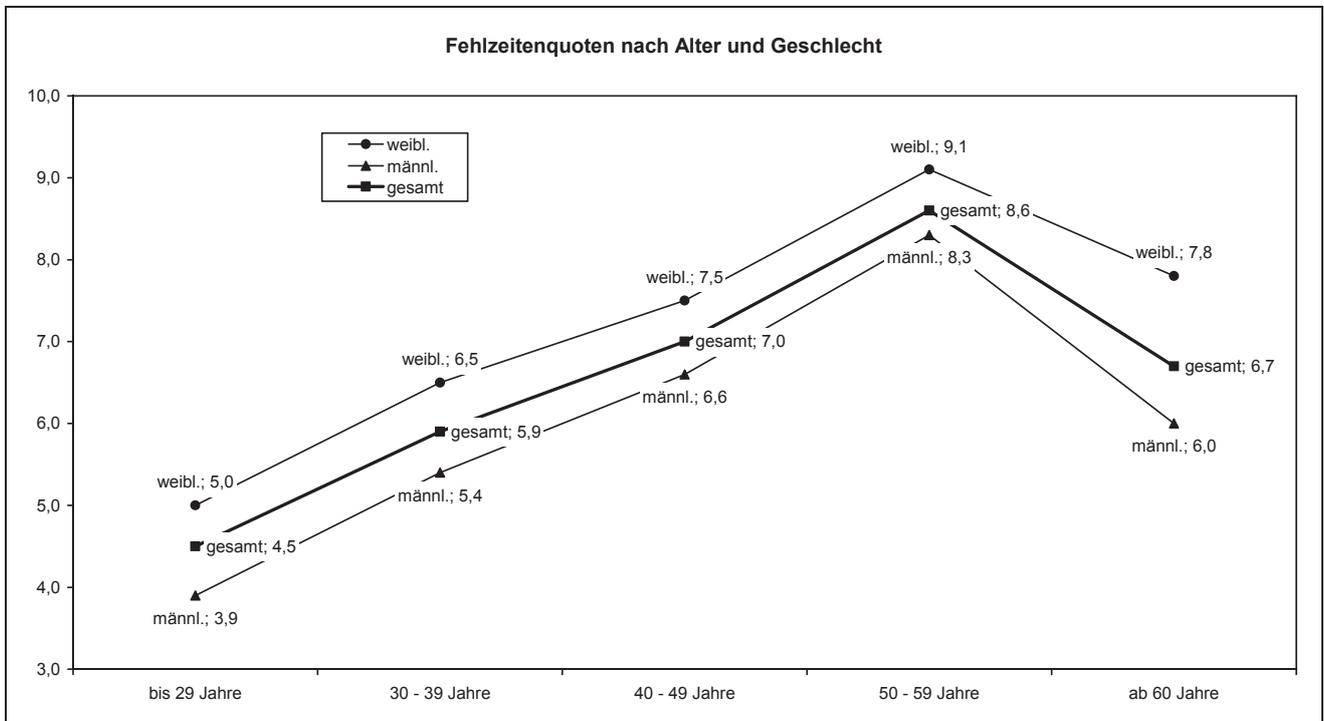


Abbildung C.5-6: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten nach Alter und Geschlecht

Eine weitere Messzahl für das Krankheitsgeschehen ist die Betroffenenquote. Sie setzt die Anzahl der Beschäftigten mit mindestens einer Erkrankung im Berichtsjahr ins Verhältnis zum ausgewerteten Personalbestand. Für die hamburgische Verwaltung betrug sie im Jahr 2005 **78,4 % (Vorjahr 77,1 %)**. Das bedeutet, dass rund 22 % der Beschäftigten des statistischen Personalbestands einschließlich der Beschäftigten mit unbezahlten Fehlzeiten (ohne Lehrkräfte an staatlichen Schulen und ohne Hochschullehrerinnen und -lehrer sowie Lehrbeauftragte an Hochschulen) in Hamburg keine Erkrankungen im Berichtsjahr hatten³⁸.

Um eine Aussage darüber zu erhalten, wie viel Prozent der gesamten krankheitsbedingten Ausfalltage im Berichtsjahr auf welchen Anteil der Erkrankten entfallen, werden die Beschäftigten mit Erkrankungen nach der Dauer des krankheitsbedingten Ausfalls ermittelt und gruppiert. Dem wird die gruppenspezifische Verteilung der Ausfalltage gegenübergestellt (vgl. die folgende Abbildung). Diese Analyse unterscheidet sich von der Untersuchung der Erkrankungen nach Dauer und Häufigkeit dadurch, dass hier auch mehrere Erkrankungen zu einer Gesamtausfalldauer summiert werden.

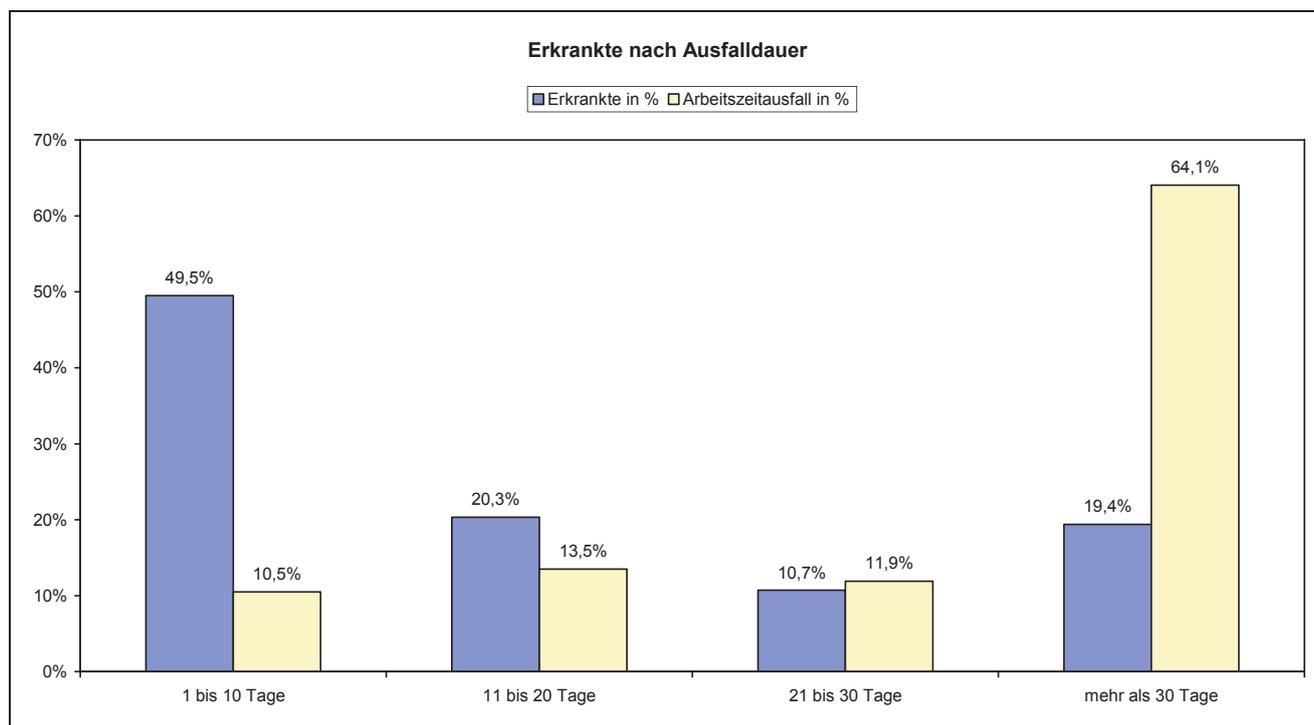


Abbildung C.5-7: Krankheitsbedingte Ausfalltage und Erkrankte nach Gesamtausfalldauer

19,4 % der Erkrankten haben demnach einen Arbeitsausfall von mehr als 30 Tagen und verursachen **64,1 %** der krankheitsbedingten Arbeitsausfalltage³⁹. Im Umkehrschluss entfallen somit auf **80,6 %** der Erkrankten nur **35,9 %** des gesamten Arbeitsausfalls.

³⁸ Im Personalstrukturbericht 2005 war eine Betroffenenquote von 73,4 % genannt worden: Diese bezog sich indes nur auf die bezahlten Fehlzeiten.

³⁹ Durch Multiplikation mit der Betroffenenquote von 78,4 % ergibt sich, dass diese 64,1 % des Ausfalls auf nur 15,2 % der Beschäftigten zurückzuführen sind.

In den jährlichen Gesundheitsreports der Krankenkassen werden ebenfalls Krankheitskennzahlen wie z.B. eine Betroffenenquote (dort: Arbeitsunfähigkeitsquote) der Versicherten ausgewiesen. Beispielsweise betrug sie für die Versicherten der AOK im Jahr 2004 51,2 %⁴⁰. Die Betroffenenquote der hamburgischen Verwaltung fällt demgegenüber deutlich höher aus. Dabei ist zu berücksichtigen, dass bei den Krankenkassen die Kurzzeiterkrankungen von bis zu 3 Tagen in der Regel nicht erfasst werden und Kalendertage gezählt werden. Die Ermittlung der Fehlzeiten in der hamburgischen Verwaltung stützt sich auf alle ausgefallenen Arbeitstage.

Um eine Annäherung an die Methodik der Krankenkassen zu erreichen, werden im Folgenden verschiedene Kennzahlen des Krankheitsgeschehens in der hamburgischen Verwaltung nach Arbeitstagen und Kalendertagen ausgewiesen.

Weitere Fehlzeitenkennziffern:	Arbeitstage		Kalendertage		über 3 Kalendertage	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Durchschn. Falldauer (Tage je Krankheitsfall)	6,4	6,4	8,4	8,3	20,3	19,8
Durchschn. Fallhäufigkeit (Fälle je Erkranktem)	3,6	3,5	3,6	3,6	1,9	1,9
Durchschn. Ausfalldauer (Tage je Erkranktem)	22,7	22,5	29,9	29,7	38,3	37,4
Durchschn. Ausfallumfang (Tage je Beschäftigtem)	17,5	17,6	23,1	23,4	20,3	20,6
Durchschn. Ausfallhäufigkeit (Fälle je Beschäftigtem)	2,7	2,8	2,7	2,8	1,0	1,0
Betroffenenquote (Beschäftigte mit Erkrankungen in % der Beschäftigten)	77,1 %	78,4 %	77,2 %	78,6 %	53,1 %	54,9 %
Fehlzeitenquote (unbereinigt)	6,9 %	7,0 %	6,3 %	6,4 %	5,6 %	5,6 %

Es wird deutlich, dass die Betroffenenquote und die Fehlzeitenquote gerechnet nach Kalendertagen und ohne die Kurzzeiterkrankungen erheblich geringer ausfallen.

⁴⁰ Vgl. C. Vetter, I. Küsgens, F. Bonkass: Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2004, S 249 ff; in: B. Badura u.a.: Fehlzeitenreport 2005; Springer-Verlag Berlin, Heidelberg 2006.

C.5.3 Bezahlte krankheitsbedingte Fehlzeiten

Im Berichtsjahr 2005 ist die Quote der bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten etwas stärker als die der gesamten Fehlzeiten gestiegen. Sie erreichte für die gesamte hamburgische Verwaltung **6,4 % nach 6,2 %** in 2004.

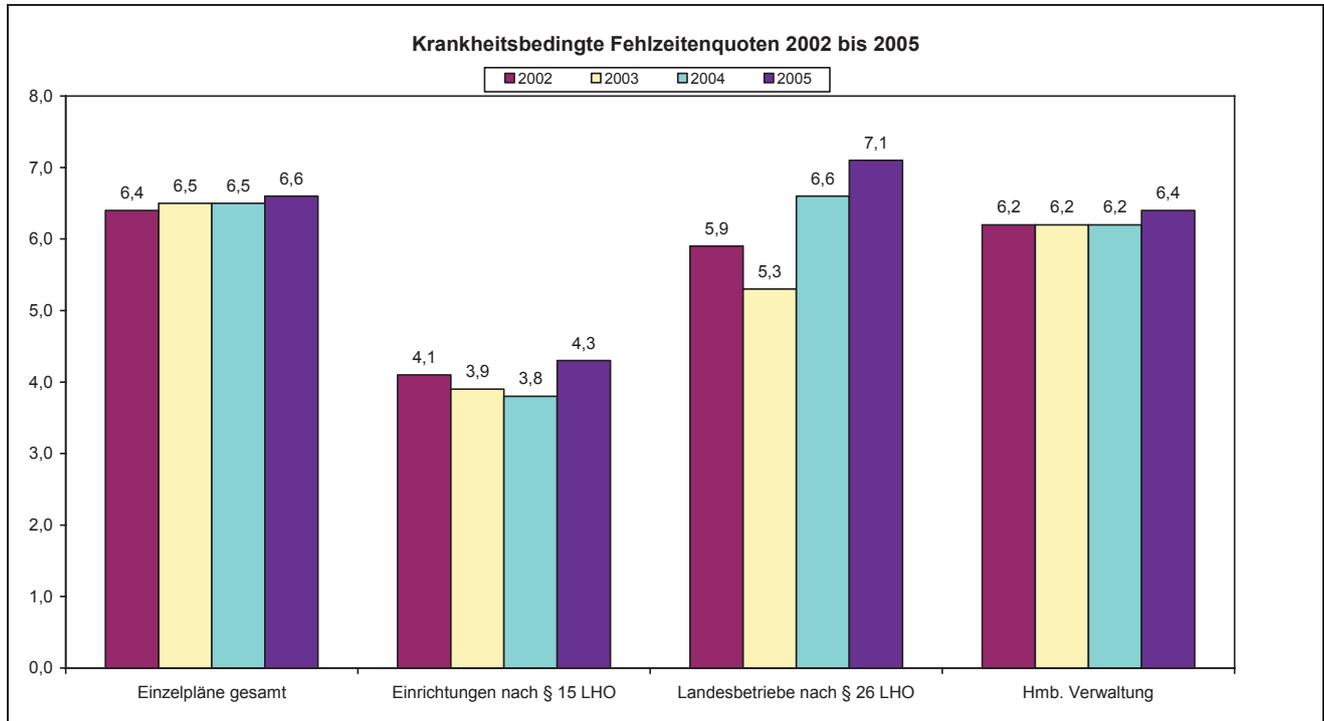


Abbildung C.5-8: Entwicklung der Quoten der bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten

Höhe und Veränderung der Quoten der Behörden und Ämter gegenüber dem Jahr 2004 werden im abschließenden Kapitel C.5.4 im Rahmen eines Behördenvergleichs auf der Grundlage standardisierter Fehlzeitenquoten behandelt.

In der unterschiedlichen Höhe der Fehlzeitenquoten der Statusgruppen spiegeln sich - wie bei den Behörden und Ämtern - die Einflüsse abweichender Berufs- und Altersstrukturen sowie der Schwerbehindertenbeschäftigung wider. Die Fehlzeitenquote bei den **Arbeiterinnen und Arbeitern** ist weiterhin mit **7,6 % (Vorjahr 7,5 %)** am höchsten. Bei den **Beamtinnen und Beamten** steigt sie auf **6,5 % (Vorjahr 6,3 %)** und bei den **Angestellten** auf **6,0 % (Vorjahr 5,8 %)**.

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

Die Höhe der Fehlzeitenquoten in den verschiedenen Berufskategorien ist breit gestreut (vgl. die folgende Abbildung). Quoten von Berufskategorien mit geringen Bestandszahlen, bei denen relativ

geringe absolute Veränderungen in den Fehltagen zu starken Veränderungen führen können, sind nicht dargestellt). Die Rangfolge der Berufskategorien ist bedingt durch die Neudefinition einzelner Berufskategorien⁴¹ im Detail nicht vergleichbar mit der im Personalstrukturbericht 2005 vorgestellten.



Abbildung C.5-9: Fehlzeitenquoten nach Berufskategorien

⁴¹ Vgl. dazu Kapitel „B: Methodische Anmerkungen“.

Die Fehlzeiten der Lehrkräfte an staatlichen Schulen sind Gegenstand einer eigenen Berichterstattung der zuständigen Behörde für Bildung und Sport. Zugrunde liegen Auswertungen, die aus der Datenbank und nach der Methodik des jährlichen Personalberichts erstellt werden. Abweichend ist dabei der Bezug auf das Schuljahr für die Lehrerfehlzeiten und eine abweichende Sollarbeitszeit, bei der die Ferienzeiten nicht berücksichtigt sind. Die nachstehende Tabelle zeigt nachrichtlich die Ergebnisse für das Schuljahr 2004/2005 anhand der Quoten der bezahlten Fehlzeiten in einer Vollkräfterechnung. Insgesamt hat sich die Fehlzeitenquote im Schuljahr 2004/2005 auf 5,2 % (von 5,1 % im Vorjahr) leicht erhöht.

Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten ⁽¹⁾ nach Statusgruppen - gegliedert nach Schulformen (Voll- und Teilzeitbeschäftigte)												
Berichtszeitraum 01.08.2004 bis 31.07.2005												
Statusgruppe	Beamte u. Beamtinnen			Angestellte			Arbeiter u. Arbeiterinnen			Beschäftigte gesamt		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Schulform												
- Lehrkräfte an Beruflichen Schulen	4,6	6,3	5,2	3,1	5,5	4,3	0,0	0,0	0,0	4,5	6,2	5,1
- Lehrkräfte an Gesamtschulen	4,2	6,2	5,3	4,0	6,8	5,5	0,0	0,0	0,0	4,2	6,3	5,4
- Lehrkräfte an Grund/Haupt/Realschulen	4,9	5,6	5,5	5,2	5,7	5,6	0,0	0,0	0,0	5,0	5,6	5,5
- Lehrkräfte an Gymnasien	4,4	5,1	4,7	4,2	2,9	3,6	0,0	0,0	0,0	4,4	4,9	4,6
- Lehrkräfte an Sonderschulen	4,6	5,8	5,5	4,0	6,0	5,2	0,0	0,0	0,0	4,6	5,8	5,5
Gesamt:	4,5	5,7	5,2	4,0	5,4	4,8	0,0	0,0	0,0	4,5	5,7	5,2

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

C.5.4 Standardisierte Fehlzeitenquoten im Behördenvergleich

Bei einem Behördenvergleich von krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten zu Steuerungszwecken müssen Einflüsse auf den Krankheitsstand, die betrieblich nicht beeinflussbar sind oder die wegen besonderer personalpolitischer Zielsetzungen nicht Gegenstand eines Vergleichs von Fehlzeiten sein sollen, ausgeblendet werden. Im Folgenden werden daher standardisierte Fehlzeitenquoten betrachtet, die die Einflüsse der Altersstruktur und des Anteils an Schwerbehinderten rechnerisch bereinigen. Sie stellen damit aber nicht den tatsächlichen Arbeitsausfall der Behörden dar.

Gegenstand der Betrachtung sind die Quoten der bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten in einer Vollkräfterechnung.

Durch die Standardisierung werden die Fehlzeitenquoten der einzelnen Verwaltungsbereiche in unterschiedlichem Ausmaß beeinflusst. In Abhängigkeit vom Umfang der Schwerbehindertenbeschäftigung und des Alters der Beschäftigten erfolgt rechnerisch eine mehr oder weniger starke Veränderung. In der folgenden Abbildung sind die nicht standardisierten und die standardisierten Fehlzeitenquoten (d.h. altersstandardisierte Fehlzeitenquoten ohne Schwerbehinderte und Gleichgestellte) der Behörden zusammen dargestellt. Der Durchschnitt der hamburgischen Verwaltung ist als Orientierungswert dargestellt. Im Berichtsjahr 2005 liegen die standardisierten Fehlzeitenquoten der Bezirksämter Hamburg-Mitte, Altona, Eimsbüttel und Harburg sowie der Justizbehörde, der Behörde für Soziales und Familie und der Behörde für Inneres über dem Orientierungswert.

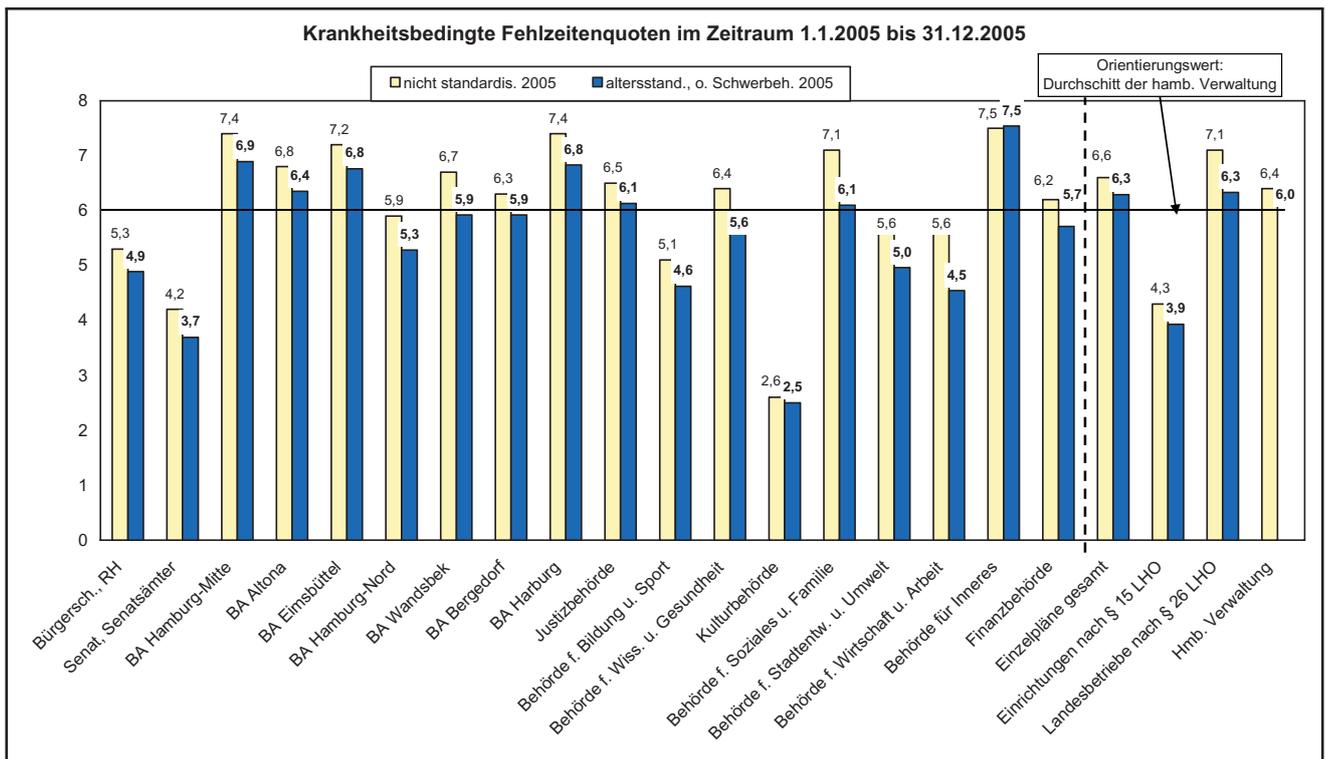


Abbildung C.5-10: Standardisierte und nichtstandardisierte Fehlzeitenquoten in Behörden und Ämtern

Im Durchschnitt der hamburgischen Verwaltung ist die standardisierte Fehlzeitenquote - wie auch die nichtstandardisierte Quote (vgl. Kapitel C.5.2) - gestiegen. Sie betrug **im Jahr 2005 6,0 % nach 5,8 % im Vorjahr**. In den einzelnen Behörden und Ämtern fällt der Anstieg oder der Rückgang der standardisierten Quoten zum Teil deutlicher aus als der der unstandardisierten. Hier wirken sich unterschiedliche Veränderungen des Beschäftigungsumfanges sowie der Altersstruktur oder des Schwerbehindertenanteils aus. Am stärksten haben sich die Fehlzeitenquoten in den Bezirksämtern Eimsbüttel und Harburg und in der Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt erhöht. Den deutlichsten Rückgang verzeichneten die Behörde für Wirtschaft und Arbeit, die Behörde für Wissenschaft und Gesundheit sowie der Bereich Senat/Senatsämter.

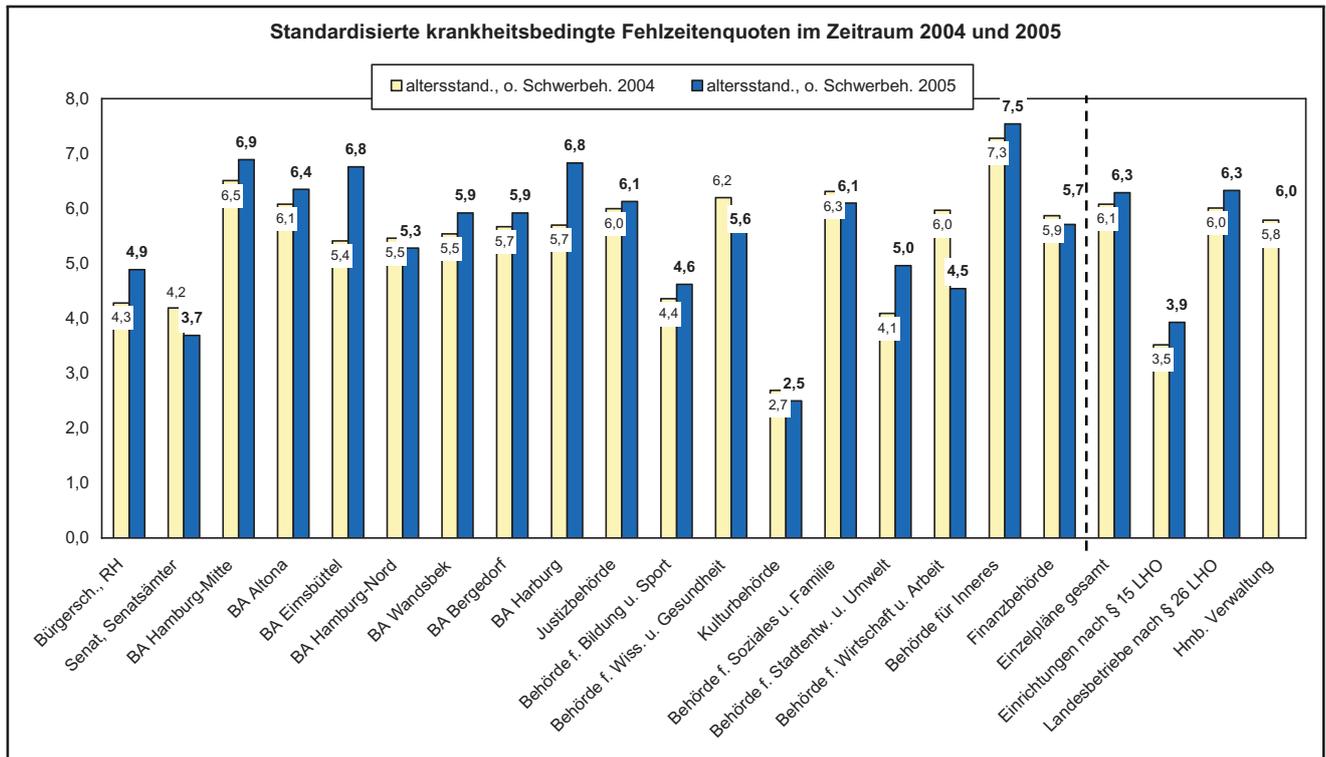


Abbildung C.5-11: Standardisierte Fehlzeitenquoten im Vorjahresvergleich

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

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

In der letzten Spalte rechts sind die so genannten Richtwerte - also die Ergebnisse für die jeweilige Berufskategorie in der hamburgischen Verwaltung insgesamt - aufgeführt. In den Spalten davor finden sich die Ergebnisse für die einzelnen Behörden⁴². Die Richtwerte sind grau unterlegt, wenn sie den Orientierungswert - also den Durchschnitt der hamburgischen Verwaltung - um einen Prozentpunkt überschreiten.

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

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

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

⁴² In den einzelnen Feldern erscheint keine Angabe, wenn die zugrunde liegende Zahl der Vollkraftbeschäftigungsverhältnisse (Nenner) kleiner oder gleich 10 ist, oder wenn im Zähler bzw. im Nenner der berechneten Quote kein Wert vorhanden ist. Dadurch ist es möglich, dass in einer Berufskategorie mit insgesamt geringem Personalbestand für jeden Einzelplan ein leeres Feld erscheint, aber ein Wert für die hamburgische Verwaltung insgesamt ausgewiesen wird.

Richtwerte Orientierungswert	Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten, altersstandardisiert ⁽¹⁾ ,																			Richt- werte ⁽²⁾
	nach Einzelplänen und hamb. Verwaltung insgesamt - gegliedert nach Berufskategorien																			
Berichtszeitraum 01.01.2005 bis 31.12.2005	1.0	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	2.0	3.1	3.2	3.3	4.0	6.0	7.0	8.1	9.1	hamb. Verw. insges. ⁽³⁾	
Einzelpläne	Bi. Re	Sen, SenÄ	BA Mitte	BA Altona	BA Eimsb.	BA Nord	BA Wandsb.	BA Berged.	BA Harb.	JB	BBS	BWG	KB	BSF	BSU	BWA	Bff	FB		
Berufskategorie																				
Berufsbereich: I																				
Gärtner/innen, Gartenarbeiter/innen			8,4	7,6	9,3	8,3	7,4	6,2	8,5											7,9
Land- und forstwirtschaftliche Berufe						3,0	2,4	2,8							3,8	7,2				5,3
Berufsbereich: III																				
Fertigungsberufe			5,8			8,6	7,1				3,2				7,5		6,4			6,4
Berufsbereich: IV																				
Architekten/innen, Bauingenieure/innen			2,9	2,9	5,2	3,5	5,7	4,6	7,3						3,9					3,7
Ingenieure/innen, sonstige				5,5			5,1					7,6			4,6		3,3			3,4
Techniker/innen, u. ä.			4,4		8,8	5,2	3,9	5,9	5,0		5,9	14,6			6,1		6,2	3,8		5,8
Wissenschaftliche Berufe															4,8					3,5
Berufsbereich: V																				
Berufsfeuerwehrlaute																		8,3		8,3
Bibliothekskräfte, Museumsfachleute		2,5									2,8									4,5
Bürofach-/Bürohilfskräfte	4,5	4,7	7,9	7,6	7,4	6,0	6,9	7,9	7,8	6,7	5,0	7,0	3,3	7,6	7,1	5,4	8,6	6,7		7,0
Datenverarbeitungsfachleute		3,9								3,3	3,0	4,1		4,4	4,1		6,8			4,3
Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe										3,0	1,3	3,2	2,1		3,3		2,3			2,3
Gesundheitsberufe		4,2	7,3	4,2	5,5	4,9	4,7	4,0	6,7	6,9	5,4	5,3		3,2			0,4			5,3
Haus-, Gewerbeverwaltung			2,8		3,3	2,5	5,5		3,1	7,0	4,7		0,0							4,5
Hochschullehrkräfte, Dozenten/innen																		1,0		1,3
Lehrkräfte, sonstige										0,3	3,1						4,5			2,7
Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	4,5	2,9	7,5	4,4	3,1	4,5	4,5	6,8	5,4	6,0	4,1	4,4	2,4	4,6	3,7	3,3	4,3	4,2		4,5
Pförtner/innen, Hauswartpersonal			5,2							4,9	2,9							2,3		3,9
Polizeivollzugsbedienstete																	7,4			7,4
Raum-, Hausreinigungskräfte			5,2							5,7	7,9									8,5
Rechtspflegerschaft										4,4										4,4
Richter/innen, Staatsanwälte/innen										1,0										1,0
Sozialpäd. Fachkräfte			5,5	5,0	4,9	5,4	4,9	4,3	5,8	5,7	5,6	7,6		6,1						5,6
Stenotypisten/innen, Schreibpersonal				6,1	11,0		10,7		4,1	8,3		5,9		9,4	6,1	5,2	9,5	7,7		6,5
Steuerfachpersonal																		5,7		5,7
Übrige Dienstleistungsberufe		2,0	6,9	5,5	7,3	5,4	3,9	2,1	6,0	5,5	6,1	5,3		8,7	7,3	2,4	7,0	11,3		6,3
Vollstreckungs-/Vollzugspersonal										9,2										9,1
Berufsbereich: VI																				
Sonstige und nicht zugeordnete Fälle				1,8		6,6				2,3										3,7
nachrichtl.: Behördenergebnisse bzw. Orientierungswert																				
Gesamt	4,9	3,7	6,9	6,4	6,8	5,3	5,9	5,9	6,8	6,1	4,6	5,6	2,5	6,1	5,0	4,5	7,5	5,7		6,0

(1) Erfasste Zeitarten: Krankheit, Unfall (Arbeitsunfälle), Kur. Ohne Lehrkräfte an staatlichen Schulen (BBS). Ohne Hochschullehrer u. Lehrbeauftragte an Hochschulen. Ohne Schwerbehinderte und Gleichgestellte. Die Altersstandardisierung unterlegt rechnerisch den Behörden, Einrichtungen und Landesbetrieben dieselbe Altersstruktur, wie sie sich für die hamburgische Verwaltung insgesamt ergibt.
Die obigen Feldern bleiben leer, wenn die zugrunde liegende Zahl der Vollkraftbeschäftigungsverhältnisse (Nenner) kleiner oder gleich 10 ist, oder wenn im Zähler bzw. im Nenner der berechneten Quote kein Wert vorhanden ist.

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

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

Um die Auswahl der nach den obigen Maßstäben „auffälligen“ Felder auf zahlenmäßig bedeutsame zu beschränken, wurde der Analyse- und Handlungsbedarf einzelner Behörden durch die zusätzliche Anwendung eines Relevanzkriteriums, dass auf einen mindestens 10-prozentigen Beschäftigtenanteil entweder an der eigenen Behörde oder an der gesamten hamburgischen Verwaltung abstellt, auf wichtige Bereiche konzentriert.

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

Hamburgweit relevante Berufskategorien 2005:

Berufskategorie	standardisierte Fehlzeitenquote	berichtspflichtige Behörde	Beschäftigtenanteil in der FHH in %	Beschäftigtenanteil in der Behörde in %
Polizeivollzugsbedienstete	7,4	BfI	17,8	67,2

Behördenrelevante Berufskategorien 2005:

Berufskategorie	standardisierte Fehlzeitenquote	berichtspflichtige Behörde	Beschäftigtenanteil in der Behörde in %
Berufsfeuerwehrleute	8,3	BfI	16,4
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	7,2	BWA	14,6
Leitende/Entscheidende Verwaltungsfachleute	7,5	BA Mitte	22,3
Leitende/Entscheidende Verwaltungsfachleute	6,8	BA Bergedorf	20,2
Vollstreckungs-/Vollzugspersonal	9,2	JB	23,2

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

eMail: blickpunkt@personalamt.hamburg.de

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

Layout:
Susanne Neugebauer

Druck:
Bahruth Druck & Medien GmbH
Gutenbergstraße 17
21465 Reinbek

Auflage:
1.550 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.

