



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg  
Personalamt

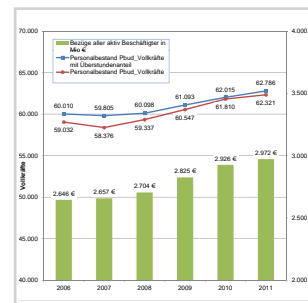


Aktuelles, Aktivitäten, Ansichten

# blickpunkt personal

Personalbericht 2012  
Band 1

Personalstrukturbericht







**Bettina Lentz**  
Leiterin des Personalamtes

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

im vorliegenden Personalbericht mit seinen beiden Teilen, dem Personal**struktur**bericht (Bd. 1) und dem Personal**management**bericht (Bd. 2), wird wieder eine Vielzahl von Informationen rund um das Thema Personal dargestellt. Der Berichtszeitraum ist das Jahr 2011.

Vor dem Hintergrund der vom Senat geplanten Personalreduzierung liefern die Berichte wichtige steuerungsrelevante Daten als Grundlage für alle personalpolitischen Entscheidungen.

Positiv hervorzuheben ist, dass die Zahl der in Ausbildungsverhältnissen Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr um 132 auf 3.506 gestiegen ist. Das entspricht einer Steigerung von 3,9 Prozent.

Auch die gesetzlich vorgeschriebene Schwerbehindertenbeschäftigungsquote wurde wieder deutlich überschritten. Im Jahresdurchschnitt 2011 waren auf 6,2 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen beschäftigt.

Ihre

A handwritten signature in black ink that reads "Bettina Lentz". The signature is written in a cursive, flowing style.



## Inhalt Personalstrukturbericht 2012

<b>A</b>	<b>Einleitung.....</b>	<b>3</b>
<b>B</b>	<b>Methodische Anmerkungen .....</b>	<b>4</b>
<b>C</b>	<b>Personalstatistische Auswertungen .....</b>	<b>6</b>
<b>C.1</b>	<b><i>Personalübersichten.....</i></b>	<b>6</b>
<b>C.2</b>	<b><i>Personalbestandsstatistik.....</i></b>	<b>11</b>
C.2.1	Personalbestand nach Beschäftigtenaggregaten.....	11
C.2.2	Teilzeitbeschäftigung .....	25
C.2.3	Personalbestand nach Status- und Laufbahngruppen .....	32
C.2.4	Beschäftigung nach Staatsangehörigkeit.....	35
C.2.5	Personalkosten und Bezahlungsstruktur.....	38
C.2.6	Beschäftigung nach Berufskategorien.....	53
C.2.7	Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen.....	55
C.2.8	Nebentätigkeiten .....	58
<b>C.3</b>	<b><i>Altersstruktur und Personalbedarf.....</i></b>	<b>60</b>
<b>C.4</b>	<b><i>Personalveränderungen.....</i></b>	<b>65</b>
C.4.1	Fluktuation.....	66
C.4.2	Dienstunfähigkeit.....	69
C.4.3	Personalbestandsveränderungen .....	71
<b>C.5</b>	<b><i>Vergleichende Fehlzeitenanalyse als Grundlage für betriebliche Gesundheitsförderung .....</i></b>	<b>76</b>
C.5.1	Aufbau und Methodik der Fehlzeitenanalyse .....	76
C.5.2	Gesamte krankheitsbedingte Fehlzeiten .....	78
C.5.3	Bezahlte krankheitsbedingte Fehlzeiten.....	84
C.5.4	Standardisierte Fehlzeitenquoten im Behördenvergleich .....	87

C.5.5	Bewertung des Krankenstandes im Vergleich .....	88
<b>C.6</b>	<b><i>Einsatz von Leiharbeitskräften</i></b> .....	<b>90</b>
	<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	<b>93</b>
	<b>Tabellenverzeichnis</b> .....	<b>94</b>

## A Einleitung

Der diesjährige Personal**struktur**bericht korrespondiert in einigen Bereichen wieder mit dem Band 2 des Personalberichts, dem Personal**management**bericht. Die Verbindung der Themen Altersstruktur und Personalbedarfsplanung ist in jedem Bericht ein Schwerpunktthema. Da das Schwerpunktthema „Betriebliche Gesundheitsförderung“ erst wieder im Personal**management**bericht 2013 im Fokus steht, wird auch die Standardisierung der Fehlzeiten im Behördenvergleich als Grundlage für die Gesundheitsförderung nicht in diesem Bericht dargestellt, sondern den Behörden zu einem späteren Zeitpunkt zur Verfügung gestellt.

Die Ergebnisse des Personal**struktur**berichts beziehen sich auf die hamburgische Verwaltung, die die Einzelpläne, die Landesbetriebe nach § 26 der Landeshaushaltsordnung (LHO) sowie die Einrichtungen nach § 15 LHO (Wirtschaftspläne) umfasst. Andere Organisationseinheiten wie juristisch selbständige Einheiten (z.B. Anstalten öffentlichen Rechts, Körperschaften, öffentliche Unternehmen) sind nicht Gegenstand des Berichts. Als ergänzende Information wird in den Tabellenanhang des Personal**struktur**berichts eine Übersicht über die seit 2004 erfolgten Ausgliederungen aufgenommen.

Die Berichterstattung erfolgt noch auf Basis der Behördenstruktur der 19. Legislaturperiode, da die der Personalberichterstattung zugrunde liegenden Haushaltsmerkmale laut Senatsbeschluss erst zum 1. Januar 2012 geändert wurden. Der Personal**struktur**bericht berichtet jedoch über das zurückliegende Jahr 2011.

Der Personal**struktur**bericht besteht aus drei Teilen:

- dem Analyseteil,
- dem Tabellenanhang,
- dem Leitfaden personalwirtschaftlicher Kennzahlen und Methoden (Kennzahlenbuch).

Das Kennzahlenbuch mit der Definition aller Kennzahlen wurde grundlegend überarbeitet, da sich durch die Umstellung der technischen Aufbereitung und auch durch den Einsatz der Software Business Objects methodische Änderungen ergeben haben. Die Kennzahlen bilden einen für alle Behörden verbindlichen Rahmen für die methodische Vorgehensweise zur behördenübergreifenden Standardisierung der Berichtsinstrumente. Dies ermöglicht, die präsentierten Daten und Statistiken einzuordnen und methodisch nachzuvollziehen.

Aufgrund eines Bürgerschaftlichen Ersuchens wird in diesem Personalbericht erstmals ein Abschnitt über das Thema Leiharbeit neu aufgenommen. Da Leiharbeiter keine Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg sind, sind die Daten zu deren Beschäftigungsverhältnissen nicht aus dem Personalabrechnungssystem Paisy abrufbar. Die Daten können nur über eine Behördenabfrage ermittelt werden und stimmen daher methodisch nicht mit den anderen Auswertungen im Personalstrukturbericht überein.

## B Methodische Anmerkungen

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

Von zentraler Bedeutung für alle personalstatistischen Auswertungen ist der Begriff „Personalbestand“. Für das Verständnis der Ergebnisse ist dabei die Kenntnis des jeweils zu Grunde liegenden Beschäftigtenaggregats und der Definition der verschiedenen Gruppen der in der hamburgischen Verwaltung Beschäftigten zwingend nötig. Um dies mit einem hohen Maß an Transparenz zu erreichen, wurde eine Klassifizierung der bestehenden Beschäftigungsverhältnisse vorgenommen, die zu hierarchisch aufeinander aufbauenden Beschäftigtenaggregaten<sup>1</sup> in einem Personaltableau zusammengefasst wurden. Eine Darstellung des Personaltableaus und der verschiedenen Beschäftigtenaggregate ist im Kennzahlenbuch enthalten (Kennzahlen A-01 bis A-04). Das Tableau ermöglicht auf Grund seines modularen Aufbaus, Beschäftigtengruppen je nach Auswertungsinteresse voneinander abzugrenzen und gezielt zusammenzufassen. So werden auch Vergleiche mit anderen Gebietskörperschaften möglich.

Der überwiegende Teil der Auswertungen für diesen Personalbericht erfolgt monatsbezogen auf den Dezember 2011. D.h., Auswertungen zu den Personalbeständen berücksichtigen Personalfälle des gesamten Betrachtungsmonats Dezember. Scheidet beispielsweise ein Beschäftigter Mitte Dezember aus, so wird dieser noch im Personalbestand für Dezember berücksichtigt. Diese Betrachtungsweise des sogenannten Wirkungsmonats erfolgt in allen dezentralen Monatsberichten (sowohl Budgetberichte wie auch Strukturberichte und Monatsberichte zu den Vollzeitäquivalenten) seit diese mit Business Objects (BO) erstellt werden. Für diesen erstmals mit BO erstellten zentralen Personalbericht wird methodisch ebenso verfahren.

Ausnahmen bilden Auswertungen zum Thema Nebentätigkeiten, Sabbat und Altersteilzeit, die stichtagsbezogen zum 31.12.2011 erfolgen. Auswertungen, die zeitraumbezogene Themen zum Gegenstand haben (Fehlzeiten- und Fluktuationsanalysen), beschreiben ein gesamtes Berichtsjahr<sup>2</sup>.

Im Zuge der Behördenneustrukturierung sind Aufgabenbereiche innerhalb der Behörden und Ämter verlagert und eine neue Fachbehörde gebildet worden. Ferner haben sich vier Behördenbezeichnungen geändert (vgl. Bürgerschafts-Drucksache 20/119 vom 05.04.2011).<sup>3</sup> Diese organisatorischen Änderungen gelten ab 01. Mai 2011. Mit der Bürgerschaftsdrucksache 20/1633 vom 20.09.2011 hat das Parlament beschlossen, die alten Haushaltsmerkmale für das bereits beschlossene Haushaltsjahr 2011 nach der alten Behördenstruktur fortzuführen. Da die Personalberichterstattung auf den Haushaltsmerkmalen aufsetzt, weist der Personalstrukturbericht 2012 alle Auswertungen und Analysen ebenfalls auf Basis der alten Behördenstruktur aus.

Im Rahmen des bisherigen Projekts Neues Haushaltswesen Hamburg (NHH) sind bereits die Justizbehörde, die Behörde für Inneres und Sport, die Hochschule der Polizei, die Feuerwehrakademie, die Finanzbehörde, das Immobilienmanagement und die Behörde für Wissenschaft und Forschung von der Kameralistik auf die doppische Buchführung umgestellt worden. Die NHH-Bereiche werden aber in gewohnter Weise gemäß den bisherigen organisatorischen Gliederungen nach alter Struktur im Personalbericht ausgewiesen.

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Die Fehlzeiten- und Fluktuationsanalysen umfassen den Zeitraum 1.1.2011 bis 31.12.2011.

<sup>3</sup> Die davon betroffenen Behörden sind die Behörde für Kultur und Medien, Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz, Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt und Behörde für Wirtschaft und Arbeit.



Am 1. Januar 2010 ist die Neufassung des Hamburgischen Beamtengesetzes, am 1. Februar 2010 das neue Hamburgische Besoldungs- und Beamtenversorgungsrecht in Kraft getreten. Seither gibt es nur noch zwei Laufbahngruppen. Dabei entsprechen die ehemaligen Laufbahngruppen des einfachen und des mittleren Dienstes der Laufbahngruppe 1. Die ehemaligen Laufbahngruppen des gehobenen und höheren Dienstes entsprechen der Laufbahngruppe 2. Der hier vorliegende Bericht stellt nur noch die beiden gültigen Laufbahngruppenbezeichnungen 1 und 2 dar. Eine weitere Differenzierung innerhalb der beiden Laufbahngruppen über die sog. Einstiegsämter wird bei der Darstellung der Bezahlsstruktur der Beschäftigten vorgenommen (Kapitel C.2.5.2).

Als Grundlage für die Zuordnung von Laufbahngruppen wird die Laufbahngruppenunterscheidung aus dem Beamtenrecht gewählt. Um vergleichbare Auswertungen nach Laufbahngruppen für alle Beschäftigten durchführen zu können, werden die nicht verbeamteten Beschäftigten ebenfalls der jeweils entsprechenden Laufbahngruppe der Beamten zugeordnet, obwohl es im Arbeitnehmerbereich keine Laufbahngruppen gibt. Dabei dient bei Tarifbeschäftigten die Entgeltgruppe als Zuordnungsmerkmal (vgl. Abschnitt C.2.5). Dieses gilt auch für die folgenden Auswertungen und Tabellen, in denen lediglich nach Laufbahngruppen unterschieden wird.

Mit Beginn des Berichtsjahrs 2011 erfolgte eine Systemumstellung, die die Bereiche Datenaufbereitung und Datenhaltung in einem Datawarehouse sowie die neue Berichtsoberfläche Business Objects umfasst. Neben der technischen Umstellung wurden auch Berechnungsmethoden verändert, die bei einigen Berichten zu einer Präzisierung der Berechnungen führen, die in der Vergangenheit technisch nicht möglich waren. So erfolgte (z.B. für Fehlzeiten und Fluktuation) in der Vergangenheit die Quotenbildung für ein gesamtes Berichtsjahr auf Grundlage des statistischen Personalbestands des Monats Januar. Unterjährige organisatorische Veränderungen konnten nicht abgebildet werden. Seit 01.01.2011 wird bei der Quotenbildung der tatsächliche Personalbestand eines jeden Monats des Betrachtungszeitraumes berücksichtigt, so dass keine Verzerrungen der Quoten aufgrund von Umorganisationen mehr entstehen (vgl. hierzu die Abschnitte B-07 Fehlzeiten und B-01 Fluktuation im Kennzahlenbuch Version 3.0).

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

## C Personalstatistische Auswertungen

Im Abschnitt C des Personalstrukturberichts sind alle personalstatistischen Auswertungen zusammengefasst.

### C.1 Personalübersichten

Der folgende Abschnitt enthält drei Personalübersichten, in denen wichtige Personalkennzahlen unter unterschiedlichen Aspekten zusammengefasst werden. Die erste Übersicht beinhaltet die zentralen personalwirtschaftlichen Kennzahlen im Vorjahresvergleich (vgl. Tabelle C.1-1). Deren wesentliche Ergebnisse werden im nachfolgenden Text noch einmal aufgegriffen. Die zweite Übersicht ist die Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung (vgl. Tabelle C.1-2). Die dritte Übersicht ist ein Tableau mit ausgewählten gleichstellungspolitischen Kennziffern (vgl. Tabelle C.1-3).

Wichtige Kennzahlen auf einen Blick:

- **Alle Beschäftigungsverhältnisse:** Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um **1.533** Beschäftigungsverhältnisse auf **78.986 (+1,9 %)**. Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse erhöhte sich in den Einzelplänen um **564**, in den Einrichtungen nach § 15 LHO um **612** und in den Landesbetrieben nach § 26 LHO um **357** Beschäftigungsverhältnisse.
- **Statistischer Personalbestand:** Der statistische Personalbestand (er umfasst alle befristet und unbefristet Beschäftigten) erhöhte sich auf **67.667** Beschäftigungsverhältnisse (**1.004** bzw. **+1,5 %**). Die Zahl der Vollkräfte (VZÄ) erhöhte sich um **753,1** bzw. **1,3 %** auf **58.853,1** Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse. Der Anstieg um 753,1 VZÄ setzte sich aus einem Zuwachs von 306,7 VZÄ in den Monaten Januar bis März 2011 und einem Zuwachs von 446,4 VZÄ in den Monaten März bis Dezember 2011 zusammen. Die Personalzuwächse seit März 2011 hatten u.a. folgende Gründe:
  - 450 VZÄ durch den mit der Drucksache 19/6273 beschlossenen Zuwachs im Lehrstellenplan.
  - 123 VZÄ durch den Ausbau der Schulsozialarbeit (Drucksache 20/433).
  - 141 VZÄ durch den Personalzuwachs an den Hochschulen (auf der Grundlage der eigenständigen Bewirtschaftung des Personalbudgets).
 Demgegenüber stand ein Personalabbau u.a. in den Bereichen der
  - Bürofach- und Hilfskräfte um 118 Beschäftigungsverhältnisse,
  - der übrigen Dienstleistungsberufe um 79 sowie
  - der Technikerinnen und Techniker um 63 Beschäftigungsverhältnisse (s. Kapitel C.2.6).
- **Teilzeitquote:** Der Anstieg der Teilzeitquote setzte sich auch im vergangenen Jahr weiter fort. Sie erhöhte sich um **0,6 Prozentpunkte** auf **32,3 %**. Im Dezember 2011 arbeiteten **21.870** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen (Vorjahr: 21.102) davon waren **4.267** Männer (Vorjahr: 3.949) und **17.603** Frauen (Vorjahr: 17.153). In Bezug auf den statistischen Personalbestand insgesamt betrug die Teilzeitquote der Männer **6,3 %** (Vorjahr: 5,9 %), die der Frauen **26,0 %** (Vorjahr: 25,7 %).
- **Fluktuation:** Der Trend einer steigenden Fluktuationsrate hat sich im Jahr 2011 nicht weiter fortgesetzt. So sank die Gesamtluktuationsrate im Vorjahresvergleich um **953 Fälle** auf **10,2 % (-1,5 Prozentpunkte)**. Die Grundfluktuationsrate sank auf **7,9 %** (Vorjahr: 9,5 %). Bei der Zusatzfluktuation ist die Rate trotz einer Erhöhung der Fluktuationsfälle um 72 Beschäftigte auf 1.560 bei **2,3 %** (Vorjahr 2,2 %) nahezu konstant geblieben. Für den Rückgang der Grundfluktuationsrate war hauptsächlich ein Rückgang der Fälle mit dem Ausscheidensgrund „Zeit- und Vertragsablauf“ im Bereich der Einzelpläne verantwortlich.

- **Freistellung im Sabbatjahr:** Im Dezember 2011 hatten **1.073** Beschäftigte (Vorjahr: 1.004) vertraglich ein Sabbatmodell vereinbart, davon waren **383** Männer (Vorjahr: 362) und **690** Frauen (Vorjahr: 642). **270** Beschäftigte befanden sich in der Freistellungsphase (Vorjahr: 197).
- **Auszubildende, Anwärterinnen/Anwärter und Referendarinnen/Referendare:** Die Zahl der in Ausbildungsverhältnissen Beschäftigten hat sich zum Dezember 2011 auf **3.506** erhöht (Vorjahr: 3.374). Damit hat sich die Zahl der Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr um **132 (+3,9 %)** erhöht.
- **Budgetrelevanter Personalbestand:** Der budgetrelevante Personalbestand umfasste im Dezember 2011 **74.769** Beschäftigungsverhältnisse. Er erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um **1.185** Beschäftigungsverhältnisse bzw. **1,6 %**. Umgerechnet in Vollkräfte ergab sich eine Zunahme von **510,3** auf **62.320,7** Vollkräfte (Vorjahr: 61.810,4; **+0,83 %**).
- **Ohne monatliche Bezüge Beurlaubte:** Im Dezember 2011 waren **2.934** Beschäftigte ohne Bezahlung beurlaubt (Vorjahr: 2.981). Deren Zahl reduzierte sich erneut um insgesamt **18 Frauen** und **29 Männer**. Die Verteilung nach Geschlechtern ist weitgehend unverändert: **85,4 %** der Beurlaubten sind Frauen (Vorjahr 84,1 %) und **14,6 %** sind Männer (Vorjahr 15,9 %).
- **Schwerbehinderte:** Die Zahl der in der hamburgischen Verwaltung beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen hat sich zum Dezember 2011 um **174** auf **4.291** erhöht (Vorjahr: 4.117). Im Jahresdurchschnitt 2011 erreichte die Freie und Hansestadt Hamburg eine Schwerbehindertenbeschäftigungsquote von **6,2 %** und hat damit die höchste Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen seit Jahren erreicht.
- **Fehlzeitenquoten:** Die Quote der bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten (ohne Lehrkräfte an staatlichen allgemeinbildenden sowie an staatlichen beruflichen Schulen und ohne Hochschullehrkräfte) hat sich im Berichtsjahr 2011 erhöht. Sie betrug **7,7 %** nach 7,6 % im Vorjahr. Der Anstieg der Fehlzeitenquote hat sich für die gesamte hamburgische Verwaltung fortgesetzt. In den Einzelplänen ist ein Anstieg um **0,2 Prozentpunkte** auf **8,2 %** zu verzeichnen (Vorjahr: 8,0 %). Die Quote in den Landesbetrieben nach § 26 LHO ist auf **7,3 %** gesunken (Vorjahr: 7,6 %). Im Bereich der Einrichtungen nach § 15 LHO sank die Quote der bezahlten Fehlzeiten geringfügig auf **4,8 % (-0,1 Prozentpunkte)**.  
Die Fehlzeitenquoten für die Lehrkräfte an staatlichen allgemeinbildenden sowie an staatlichen beruflichen Schulen werden in einem gesonderten Verfahren mit Bezug auf das Schuljahr ermittelt. Die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote der Lehrkräfte an staatlichen Schulen betrug im Schuljahr 2010/2011 **5,8 %**. Sie erhöhte sich gegenüber dem Schuljahr 2009/2010 um **0,7 Prozentpunkte**.

Zentrale Personalwirtschaftliche Kennzahlen im Vorjahresvergleich <sup>1</sup>									
Aggregat		Vorjahr 2010			Berichtsjahr 2011			Diff. absolut	Diff. v.H.
		m	w	ges	m	w	ges		
<b>Alle Beschäftigungsverhältnisse</b>									
<b>Struktur</b>	Einzelpläne	26.754	32.554	59.308	26.697	33.175	59.872	564	1,0
	Einrichtungen § 15 LHO	5.796	5.442	11.238	6.106	5.744	11.850	612	5,4
	Landesbetr. § 26 LHO	3.388	3.519	6.907	3.495	3.769	7.264	357	5,2
	gesamt	35.938	41.515	77.453	36.298	42.688	78.986	1.533	2,0
<b>Statistischer Personalbestand</b>									
<b>Struktur</b>	Beamte u. Beamtinnen	20.606	18.722	39.328	20.524	19.217	39.741	413	1,1
	Beamte/innen Vollkräfte	20.084,7	15.579,4	35.664,1	19.990,5	15.966,4	35.956,9	292,8	0,8
	Arbeitnehmer u. Arbeitnehmerinnen	11.066	16.269	27.335	11.351	16.575	27.926	591	2,2
	Arbeitnehmer/innen Vollkräfte	9.856,6	12.579,4	22.435,9	10.000,7	12.895,4	22.896,1	460,2	2,1
	gesamt	31.672	34.991	66.663	31.875	35.792	67.667	1.004	1,5
	Vollkräfte gesamt	29.941,2	28.158,8	58.100,0	29.991,2	28.861,9	58.853,1	753,1	1,3
	Altersstruktur < 30 Jahre	1.776	3.298	5.074	1.916	3.409	5.325	251	4,9
	Altersstruktur >= 50 Jahre	13.681	14.081	27.762	13.839	14.385	28.224	462	1,7
	Teilzeitquote bezogen auf P_stat gesamt	5,9	25,7	31,7	6,3	26,0	32,3	0,6	
	geschlechtsspezifische Teilzeitquote bezogen auf P_stat	12,5	49,0	31,7	13,4	49,2	32,3	0,6	
	Quote Nichtdeutsche Staatsangehörigkeit ges.	1,8	2,3	2,1	1,9	2,3	2,1	0,0	
<b>Fluktuationsraten</b>									
<b>Grundfluktuation</b>	hamb. Verwaltung gesamt	9,0	10,0	9,5	7,6	8,1	7,9	-1,6	
<b>Zusatzfluktuation</b>	hamb. Verwaltung gesamt	1,6	2,8	2,2	1,4	3,1	2,3	0,1	
<b>Gesamtfluktuation</b>	hamb. Verwaltung gesamt	10,6	12,8	11,7	9,0	11,2	10,2	-1,5	
<b>Freistellung</b>	wegen Altersteilzeit, ges.	236	469	705	288	540	828	123	17,4
	wegen Sabbatjahr, ges.	63	134	197	97	173	270	73	37,1
<b>Fehlzeitenquoten</b>		berechnet werden bezahlte Fehltag mit Vollkräftebereinigung, ausgewertet wird P_Stat							
<b>Quote<sup>2</sup> Personal o. Lehrer</b>	Einzelpläne	7,9	8,1	8,0	8,1	8,3	8,2	0,2	
	Einrichtungen § 15 LHO	4,1	5,7	4,9	3,9	5,7	4,8	-0,1	
	Landesbetr. § 26 LHO	7,0	8,2	7,6	6,8	7,9	7,3	-0,3	
<b>Quote Lehrer</b>	gesamt, Zeitraum = Schulj. 2010/2011	4,1	5,7	5,1	4,8	6,5	5,8	0,7	
<b>Auszubildende etc.</b>	gesamt	1.534	1.840	3.374	1.536	1.970	3.506	132	3,9
<b>Budgetrelevanter Personalbestand</b>									
	gesamt	34.996	38.588	73.584	35.261	39.508	74.769	1.185	1,6
	Vollkräfte	31.652,1	30.158,3	61.810,4	31.510,1	30.810,6	62.320,7	510,3	0,8
<b>Ohne monatliche Bezüge Beurlaubte</b>									
	gesamt	473	2.508	2.981	427	2.507	2.934	-47	-1,6
	Altersstruktur < 30 Jahre	41	149	190	26	172	198	8	4,2
	Altersstruktur >= 50 Jahre	203	507	710	201	507	708	-2	-0,3
<b>Schwerbeh. Menschen</b>									
	besetzte Pflichtplätze			4286			4355	69	
	Quote			6,2			6,2	0,0	

1) Hamburg. Verw. insges., wenn nicht anders gekennzeichnet  
 2) ohne Lehrkräfte u. ohne Hochschulpersonal

Tabelle C.1-1: Zentrale Kennzahlen im Vorjahresvergleich

Dezember 2011	Personalübersicht 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
<b>Statistischer Personalbestand</b>	24.636	28.912	53.548	3.917	3.497	7.414	3.322	3.383	6.705	31.875	35.792	67.667
darunter unbefristet Beschäftigte	23.928	27.651	51.579	2.912	2.609	5.521	3.174	3.220	6.394	30.014	33.480	63.494
darunter befristet Beschäftigte	708	1.261	1.969	1.005	888	1.893	148	163	311	1.861	2.312	4.173
darunter Beschäftigte in Vollzeit	21.812	14.711	36.523	3.043	1.854	4.897	2.753	1.624	4.377	27.608	18.189	45.797
darunter Beschäftigte in Teilzeit	2.824	14.201	17.025	874	1.643	2.517	569	1.759	2.328	4.267	17.603	21.870
<b>Vollkräfte gesamt</b>	23.475,8	23.463,4	46.939,2	3.474,7	2.739,2	6.213,9	3.040,7	2.659,3	5.700,0	29.991,2	28.861,9	58.853,1
<b>Beamte u. Beamtinnen</b>	17.643	17.110	34.753	1.252	622	1.874	1.629	1.485	3.114	20.524	19.217	39.741
darunter Laufbahngr. 1, Einstiegsamt 1	125	31	156	0	0	0	0	0	0	125	31	156
darunter Laufbahngr. 1, Einstiegsamt 2	4.891	3.265	8.156	115	84	199	50	108	158	5.056	3.457	8.513
darunter Laufbahngr. 2, Einstiegsamt 1	7.964	6.770	14.734	162	189	351	245	242	487	8.371	7.201	15.572
darunter Laufbahngr. 2, Einstiegsamt 2	4.663	7.043	11.706	975	348	1.323	1.334	1.135	2.469	6.972	8.526	15.498
<b>Vollkräfte Beamte/Beamtinnen</b>	17.208,9	14.176,8	31.385,7	1.227,5	562,1	1.789,6	1.554,1	1.227,5	2.781,6	19.990,5	15.966,4	35.957
<b>Arbeitnehmer u. Arbeitnehmerinnen</b>	6.993	11.802	18.795	2.665	2.875	5.540	1.693	1.898	3.591	11.351	16.575	27.926
darunter Laufbahngr. 1, Einstiegsamt 1	369	483	852	138	158	296	299	270	569	806	911	1.717
darunter Laufbahngr. 1, Einstiegsamt 2	3.242	6.185	9.427	611	1.182	1.793	663	904	1.567	4.516	8.271	12.787
darunter Laufbahngr. 2, Einstiegsamt 1	2.230	3.809	6.039	599	563	1.162	497	541	1.038	3.326	4.913	8.239
darunter Laufbahngr. 2, Einstiegsamt 2	1.114	1.319	2.433	1.291	969	2.260	232	182	414	2.637	2.470	5.107
<b>Vollkräfte Arbeitnehmer/innen</b>	6.267,0	9.286,6	15.553,5	2.247,2	2.177,1	4.424,2	1.486,5	1.431,8	2.918,4	10.000,7	12.895,4	22.896
<b>ausgewählte Berufskategorien</b>												
Lehrkräfte an staatlichen Schulen	4.314	9.885	14.199	0	0	0	1.486	1.345	2.831	5.800	11.230	17.030
Polizeivollzugsbedienstete	6.303	1.795	8.098	3	0	3	0	0	0	6.306	1.795	8.101
Steuerfachpersonal	1.420	2.238	3.658	1	0	1	2	0	2	1.423	2.238	3.661
Vollstreckungs-, Vollzugspersonal	1.045	191	1.236	29	3	32	0	0	0	1.074	194	1.268
<b>Beschäftigte nach Altersgruppen</b>												
Anteil (v.H.) bis 29 Jahre	5,4	9,5	7,6	12,0	13,6	12,8	3,4	5,6	4,5	6,0	9,5	7,9
Anteil (v.H.) 30-39 Jahre	18,7	21,1	20,0	20,1	20,6	20,3	13,5	14,8	14,2	18,3	20,5	19,5
Anteil (v.H.) 40-49 Jahre	33,6	29,6	31,5	27,4	28,5	27,9	27,8	33,0	30,4	32,3	29,8	31,0
Anteil (v.H.) 50-59 Jahre	32,0	29,4	30,6	27,6	27,5	27,6	33,4	33,3	33,4	31,6	29,6	30,6
Anteil (v.H.) ab 60 Jahre	10,3	10,4	10,3	12,9	9,7	11,4	21,9	13,2	17,5	11,8	10,6	11,2
<b>Fluktuation insgesamt</b>	2.050	3.199	5.249	487	439	926	339	328	667	2.876	3.966	6.842
davon Grundfluktuation	1.677	2.255	3.932	446	356	802	306	242	548	2.429	2.853	5.282
davon Zusatzfluktuation	373	944	1.317	41	83	124	33	86	119	447	1.113	1.560
<b>Budgetrelevanter Personalbestand</b>	26.079	30.545	56.624	5.783	5.487	11.270	3.399	3.476	6.875	35.261	39.508	74.769
darunter Auszubildende etc.	1.317	1.450	2.767	202	497	699	17	23	40	1.536	1.970	3.506
darunter geringfügig und sonstige B.	126	183	309	1.664	1.493	3.157	60	70	130	1.850	1.746	3.596

Tabelle C.1-2: Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung

Ausgewählte gleichstellungsrelevante Kennzahlen in der hamb. Verwaltung im Vorjahresvergleich						
	2010		2011		Differenz	
	m	w	m	w	m	w
<b>Summe aller Beschäftigungsverhältnisse</b>						
Summe aller Beschäftigungsverhältnisse	46,4%	53,6%	46,0%	54,0%	-0,4	0,4
Ohne monatliche Bezüge Beurlaubte (OB)	15,9%	84,1%	14,6%	85,4%	-1,3	1,3
Anteil OB von Summe aller Beschv. je Geschlecht	1,3%	6,0%	1,2%	5,9%	-0,1	-0,1
<b>Statistischer Personalbestand</b>						
<b>Voll- und Teilzeitbeschäftigte</b>						
Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse	47,5%	52,5%	47,1%	52,9%	-0,4	0,4
Vollkräfte	51,5%	48,5%	51,0%	49,0%	-0,5	0,5
<b>Voll- und Teilzeitbeschäftigte</b>						
<b>Beamte und Beamtinnen</b>						
	m	w	m	w	m	w
Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 2	34,3%	44,9%	34,0%	44,3%	-0,3	-0,6
Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 1	40,6%	36,6%	40,8%	37,5%	0,2	0,9
Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 2	24,5%	18,3%	24,6%	18,0%	0,1	-0,3
Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 1	0,6%	0,2%	0,6%	0,2%	0,0	0,0
Gesamt	100%	100%	100,0%	100,0%		
<b>Voll- und Teilzeitbeschäftigte</b>						
<b>Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen</b>						
	m	w	m	w	m	w
Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 2	22,5%	14,4%	23,4%	14,9%	0,9	0,5
Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 1	29,0%	28,8%	29,5%	29,7%	0,5	0,9
Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 2	40,9%	50,9%	40,0%	49,9%	-0,9	-1,0
Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 1	7,6%	5,9%	7,1%	5,5%	-0,5	-0,4
Gesamt	100%	100%	100,0%	100,0%		
<b>Statistischer Personalbestand</b>						
<b>Teilzeitbeschäftigte</b>						
Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse	18,7%	81,3%	19,5%	80,5%	0,8	-0,8
Vollkräfte	17,7%	82,3%	18,3%	81,7%	0,6	-0,6
<b>Teilzeitbeschäftigte</b>						
<b>Beamte und Beamtinnen</b>						
	m	w	m	w	m	w
Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 2	65,1%	49,0%	62,4%	47,9%	-2,7	-1,1
Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 1	27,6%	36,6%	29,3%	37,9%	1,7	1,3
Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 2	7,2%	14,4%	8,2%	14,2%	1,0	-0,2
Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 1	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0	0,0
Gesamt	100%	100%	100,0%	100,0%		
<b>Teilzeitbeschäftigte</b>						
<b>Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen</b>						
	m	w	m	w	m	w
Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 2	37,6%	15,8%	38,9%	16,6%	1,3	0,8
Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 1	27,3%	26,7%	29,1%	27,2%	1,8	0,5
Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 2	25,2%	48,0%	23,3%	47,4%	-1,9	-0,6
Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 1	9,9%	9,5%	8,7%	8,8%	-1,2	-0,7
Gesamt	100%	100%	100,0%	100,0%		
<b>Teilzeitbeschäftigte</b>						
	m	w	m	w	m	w
bis 29 Jahre	28,2%	71,8%	31,4%	68,6%	3,2	-3,2
30 bis 39 Jahre	19,9%	80,1%	21,1%	78,9%	1,2	-1,2
40 bis 49 Jahre	13,5%	86,5%	14,3%	85,7%	0,8	-0,8
50 bis 59 Jahre	15,8%	84,2%	15,6%	84,4%	-0,2	0,2
ab 60 Jahre	30,6%	69,4%	30,0%	70,0%	-0,6	0,6
<b>Budgetrelevanter Personalbestand</b>						
	m	w	m	w	m	w
Budgetrelevanter Personalbestand	47,6%	52,4%	47,2%	52,8%	-0,4	0,4
Auszubildende/Anwärter/innen (AZ)	45,5%	54,5%	43,8%	56,2%	-1,7	1,7
Referendare/innen u. Auszubildende L2E2 (hD) <sup>1</sup>	43,5%	56,5%	39,4%	60,6%	-4,1	4,1

1) Referendare im ehemals höheren Dienst und Lehramtswärter und Studienreferendare im ehemals gehobenen Dienst.

Tabelle C.1-3: Ausgewählte gleichstellungsrelevante Kennzahlen

## **C.2 Personalbestandsstatistik**

### **C.2.1 Personalbestand nach Beschäftigtenaggregaten**

Der Personalbestand der hamburgischen Verwaltung wird je nach Auswertungsinteresse durch die Zusammenfassung verschiedener Beschäftigtengruppen definiert. Die verschiedenen Beschäftigtengruppen sind zu folgenden Beschäftigtenaggregaten zusammengefasst worden:

- Statistischer Personalbestand,
- Budgetrelevanter Personalbestand,
- Summe aller Beschäftigungsverhältnisse.

Die Zusammensetzung und die hierarchische Struktur dieser Systematik ist dem Personaltableau der hamburgischen Verwaltung (vgl. Kennzahl A-01) zu entnehmen.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Mit der Systemumstellung seit dem 1.1.2011 werden aufgrund einer veränderten Datenaufbereitung Beschäftigtengruppen präziser zugeordnet. Dies kann zu leichten Verschiebungen in den einzelnen Beschäftigtengruppen führen.

### C.2.1.1 Summe aller Beschäftigungsverhältnisse

Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse stellt das umfassendste Beschäftigtenaggregat im Rahmen der hamburgischen Personalberichterstattung dar. Darin zusammengefasst werden folgende Beschäftigtengruppen:

- Unbefristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen,
- Befristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen,
- Auszubildende,
- Geringfügig Beschäftigte,
- Sonstige budgetrelevante Beschäftigte,
- Beschäftigte ohne Krankenbezüge,
- Ohne monatliche Bezüge beurlaubte Beschäftigte,
- Sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag.

Dem nachfolgenden Personaltableau (vgl. auch Kennzahl A-01) ist die Verteilung der einzelnen Beschäftigtengruppen in den verschiedenen Organisationsbereichen zu entnehmen.

Dezember 2011	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	23.928	27.651	51.579	2.912	2.609	5.521	3.174	3.220	6.394	30.014	33.480	63.494
Befristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen	708	1.261	1.969	1.005	888	1.893	148	163	311	1.861	2.312	4.173
<b>Statistischer Personalbestand</b>	<b>24.636</b>	<b>28.912</b>	<b>53.548</b>	<b>3.917</b>	<b>3.497</b>	<b>7.414</b>	<b>3.322</b>	<b>3.383</b>	<b>6.705</b>	<b>31.875</b>	<b>35.792</b>	<b>67.667</b>
Auszubildende, Anwärter/innen, Referendare/innen und Praktikanten/innen mit Ausbildungsvergütung	1.317	1.450	2.767	202	497	699	17	23	40	1.536	1.970	3.506
Geringfügig Beschäftigte	105	134	239	1.350	1.239	2.589	51	60	111	1.506	1.433	2.939
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	21	49	70	314	254	568	9	10	19	344	313	657
<b>Personalbestand, budgetrelevant</b>	<b>26.079</b>	<b>30.545</b>	<b>56.624</b>	<b>5.783</b>	<b>5.487</b>	<b>11.270</b>	<b>3.399</b>	<b>3.476</b>	<b>6.875</b>	<b>35.261</b>	<b>39.508</b>	<b>74.769</b>
Bedienstete, die wg. längerer AU ohne Krankenbezüge sind (OK)	177	379	556	28	63	91	45	73	118	250	515	765
Ohne monatliche Bezüge beurlaubte Beschäftigte	336	2.139	2.475	42	154	196	49	214	263	427	2.507	2.934
Sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag (OZ)	105	112	217	253	40	293	2	6	8	360	158	518
<b>Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der FHH</b>	<b>26.697</b>	<b>33.175</b>	<b>59.872</b>	<b>6.106</b>	<b>5.744</b>	<b>11.850</b>	<b>3.495</b>	<b>3.769</b>	<b>7.264</b>	<b>36.298</b>	<b>42.688</b>	<b>78.986</b>

Tabelle C.2-1: Personaltableau der hamburgischen Verwaltung



Im Dezember 2011 betrug die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse **78.986** (Vorjahr: 77.453)<sup>5</sup>. Sie war damit um **1.533** Beschäftigungsverhältnisse höher als am 31.12.2010.

Eine detaillierte Analyse der Personalveränderungen (Personalzuwächse bzw. Personalreduzierungen) ist dem Kapitel C.4.3 „Personalveränderungen“ zu entnehmen.

Die Anteile der oben genannten Beschäftigtengruppen am Gesamtpersonalbestand sind der nachfolgenden Abbildung zu entnehmen:

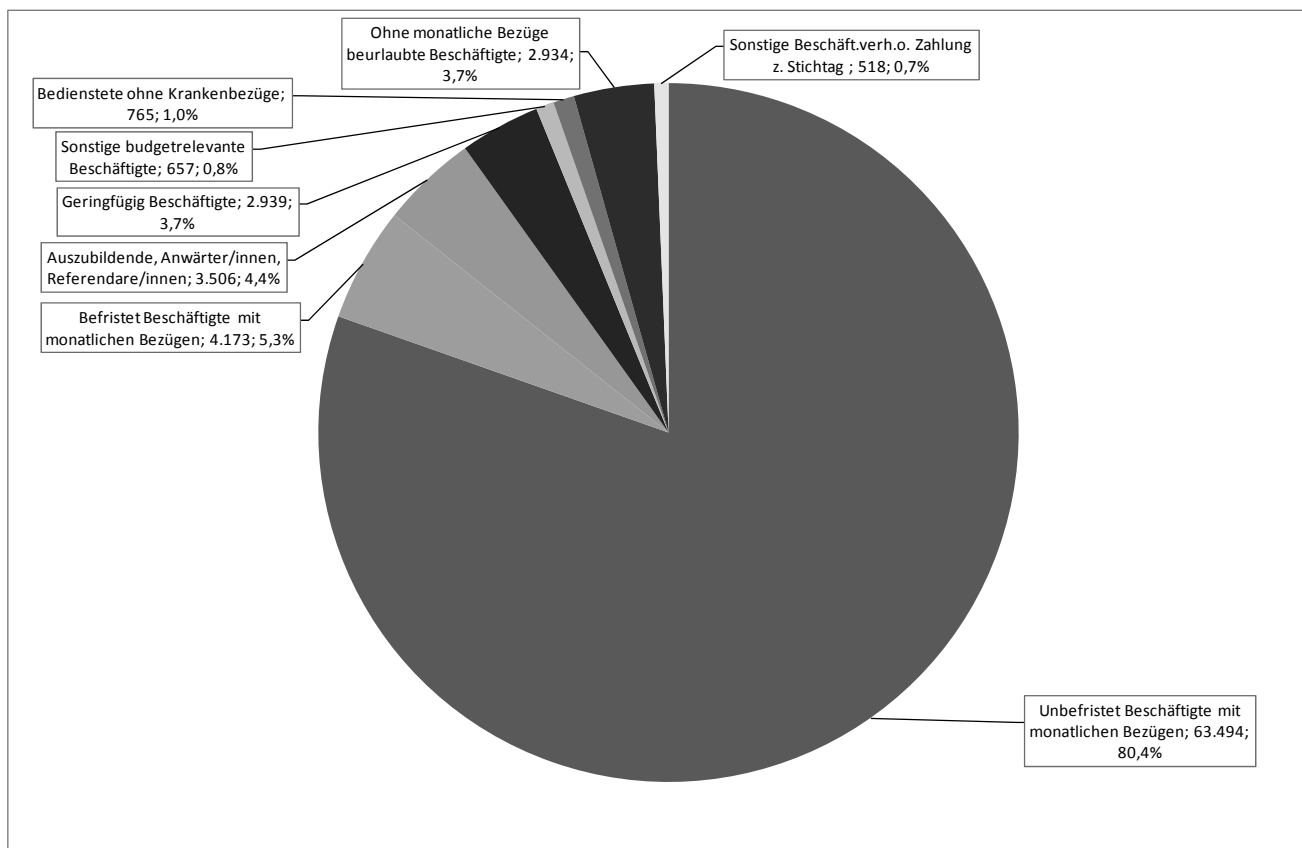


Abbildung C.2-1: Summe aller Beschäftigungsverhältnisse

<sup>5</sup> Der Landesbetrieb Philharmonisches Staatsorchester ist im Personalbestand nicht enthalten, da die Personaldaten dieses Landesbetriebes nicht im zentralen PAISY-Datenbestand gespeichert sind. Im Philharmonischen Staatsorchester waren am 31.12.2011 **154** Personen beschäftigt (Vorjahr: 144). Im Einzelnen waren das **103** Männer (Vorjahr: 94) und **51** Frauen (Vorjahr: 50). Davon waren **9** Orchesterpraktikanten (**5** männliche und **4** weibliche) (Vorjahr: 5, davon 3 Männer und 2 Frauen).

Die Verteilung der Summe aller Beschäftigungsverhältnisse nach Einzelplänen, Einrichtungen nach § 15 LHO und Landesbetrieben nach § 26 LHO ist aus den beiden folgenden Tabellen ersichtlich:

<b>Summe aller Beschäftigungsverhältnisse</b>			
<b>Stand Dezember 2011</b>			
<b>Einzelpläne</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>ges.</b>
<b>1.0 Bürgerschaft, Verfassungsgericht, Rechnungshof</b>	<b>105</b>	<b>144</b>	<b>249</b>
davon: Bürgerschaft	35	78	113
davon: Rechnungshof	70	66	136
<b>1.1 Senat und Senatsämter</b>	<b>406</b>	<b>760</b>	<b>1.166</b>
davon: Senatskanzlei	99	97	196
davon: Personalamt - ohne PSI	141	250	391
davon: Personalamt - PSI	166	413	579
<b>1.2 Bezirksamt Hamburg-Mitte</b>	<b>700</b>	<b>1.035</b>	<b>1.735</b>
<b>1.3 Bezirksamt Altona</b>	<b>524</b>	<b>709</b>	<b>1.233</b>
<b>1.4 Bezirksamt Eimsbüttel</b>	<b>409</b>	<b>632</b>	<b>1.041</b>
<b>1.5 Bezirksamt Hamburg-Nord</b>	<b>465</b>	<b>739</b>	<b>1.204</b>
<b>1.6 Bezirksamt Wandsbek</b>	<b>614</b>	<b>1.000</b>	<b>1.614</b>
<b>1.7 Bezirksamt Bergedorf</b>	<b>249</b>	<b>357</b>	<b>606</b>
<b>1.8 Bezirksamt Harburg</b>	<b>340</b>	<b>517</b>	<b>857</b>
<b>2.0 Justizbehörde</b>	<b>2.927</b>	<b>3.265</b>	<b>6.192</b>
davon: Strafvollzug	1.255	450	1.705
<b>3.1 Behörde für Schule und Berufsbildung</b>	<b>6.123</b>	<b>15.348</b>	<b>21.471</b>
darunter: Landesinst. f. Lehrerbild. u. Schulentw.	460	1.004	1.464
darunter: Lehrkr. staatl. allgemeinb. Schulen	4.513	10.864	15.377
<b>3.2 Behörde für Wissenschaft und Forschung</b>	<b>56</b>	<b>82</b>	<b>138</b>
<b>3.3 Behörde für Kultur und Medien</b>	<b>124</b>	<b>201</b>	<b>325</b>
darunter: Staatsarchiv	30	48	78
<b>4.0 Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz</b>	<b>603</b>	<b>975</b>	<b>1.578</b>
<b>6.0 Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt</b>	<b>826</b>	<b>766</b>	<b>1.592</b>
<b>7.0 Behörde für Wirtschaft und Arbeit</b>	<b>261</b>	<b>330</b>	<b>591</b>
<b>8.1 Behörde für Inneres und Sport</b>	<b>9.980</b>	<b>3.228</b>	<b>13.208</b>
davon: Polizeivollzugsdienst	6.648	2.089	8.737
davon: feuerw ehrtechn. Dienst	2.255	26	2.281
davon: Verw alt. u. sonst. Funktionen	1.077	1.113	2.190
<b>9.1 Finanzbehörde</b>	<b>1.985</b>	<b>3.087</b>	<b>5.072</b>
davon: sonst. Finanzbehörde	358	358	716
davon: Steuerverw altung	1.627	2.729	4.356
<b>Einzelpläne Gesamt</b>	<b>26.697</b>	<b>33.175</b>	<b>59.872</b>

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

Summe aller Beschäftigungsverhältnisse			
Stand Dezember 2011			
Einrichtungen nach §15 LHO	m	w	ges.
Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt/Hochschulbau	22	16	38
Feuerwehrakademie Hamburg	333	14	347
HafenCity Universität Hamburg	217	185	402
Hochschule der Polizei	17	11	28
Hochschule für Angewandte Wissenschaften	941	727	1.668
Hochschule für bildende Künste	86	70	156
Hochschule für Musik und Theater	196	119	315
Immobilienmanagement	89	102	191
Institut für Hygiene und Umwelt	129	204	333
Kasse.Hamburg	87	112	199
Technische Universität Hamburg-Harburg	916	534	1.450
Universität Hamburg	2.917	3.279	6.196
Zentrum für Aus- und Fortbildung Hamburg	156	371	527
<b>Einrichtungen nach §15 LHO Gesamt</b>	<b>6.106</b>	<b>5.744</b>	<b>11.850</b>

Landesbetriebe nach §26 LHO	m	w	ges.
Großmarkt Obst, Gemüse und Blumen	31	9	40
Hamburger Institut für Berufliche Bildung	1.660	1.728	3.388
Hamburger Volkshochschule	50	156	206
Hamburgische Münze	32	20	52
Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung	186	438	624
Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung	208	181	389
Landesbetrieb Straßen, Brücken u. Gewässer	423	173	596
Landesbetrieb Verkehr	131	208	339
Planetarium Hamburg	6	7	13
Rathaus-Service	28	19	47
Sondervermögen Schule - Bau und Betrieb	485	396	881
Staats- und Universitätsbibliothek	99	178	277
Zentrum für Personaldienste	156	256	412
<b>Landesbetriebe nach §26 LHO Gesamt</b>	<b>3.495</b>	<b>3.769</b>	<b>7.264</b>
<b>Hamb. Verwaltung insgesamt</b>	<b>36.298</b>	<b>42.688</b>	<b>78.986</b>

Tabelle C.2-3: Summe aller Beschäftigungsverhältnisse in Einrichtungen nach § 15 LHO<sup>6</sup> und Landesbetrieben nach § 26 LHO

<sup>6</sup> Hochschule für Angewandte Wissenschaften: Einschließlich der studentischen Hilfskräfte, Tutoren, Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung im Studiengang Sozialpädagogik

### C.2.1.2 Budget- bzw. kostenrelevanter Personalbestand

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

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

Im Dezember 2011 umfasste der budgetrelevante Personalbestand **74.769** Beschäftigungsverhältnisse (Vorjahr: 73.584). Damit erhöhte sich der budgetrelevante Personalbestand um **1.185** Beschäftigungsverhältnisse bzw. **1,6 %**. Die nachfolgende Abbildung zeigt die Zusammensetzung des budgetrelevanten Personalbestands:

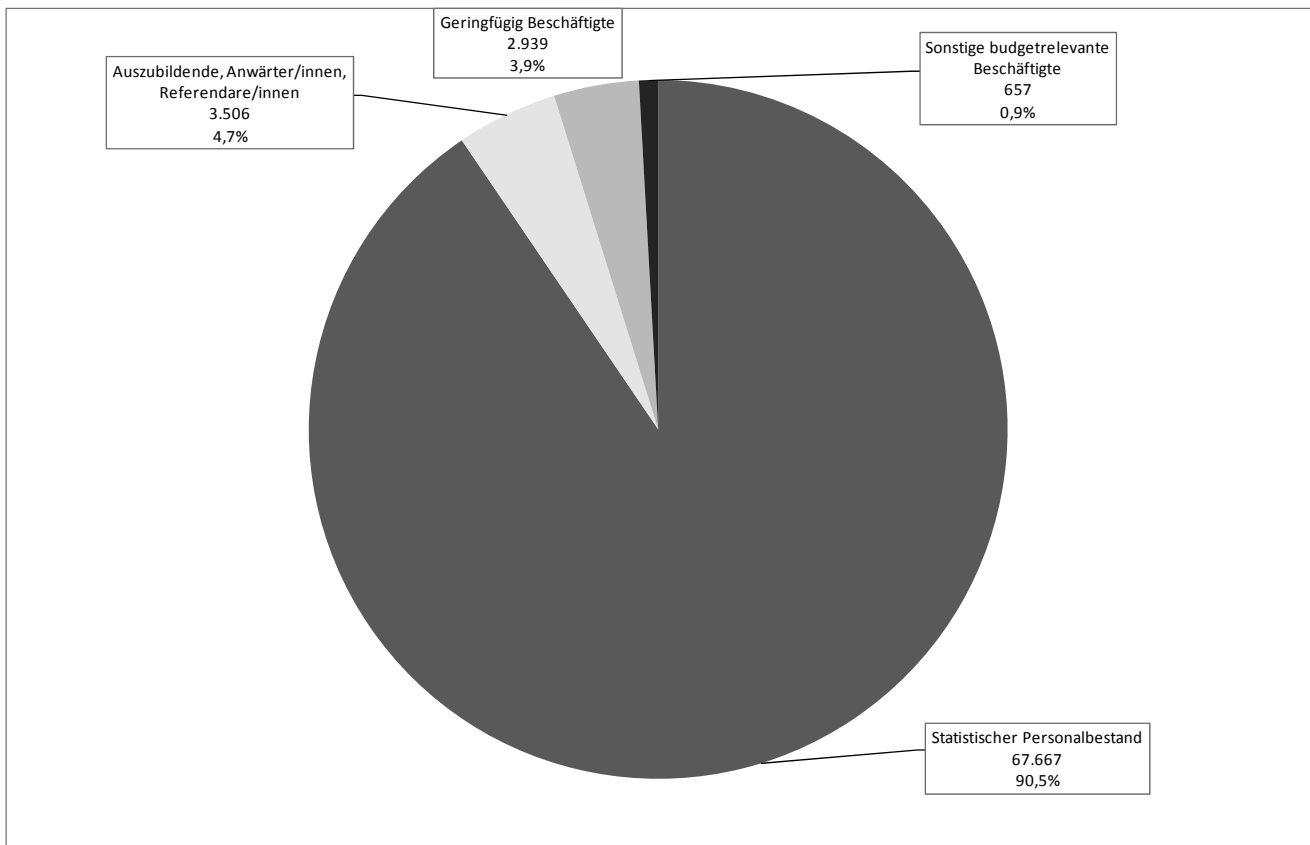


Abbildung C.2-2: Budgetrelevanter Personalbestand der hamburgischen Verwaltung

Im Detail ergaben sich folgende Veränderungen gegenüber dem Vorjahr:

- Statistischer Personalbestand: **+1.004** Beschäftigungsverhältnisse
- Auszubildungsverhältnisse: **+132** Beschäftigungsverhältnisse
- Geringfügig Beschäftigte: **+174** Beschäftigungsverhältnisse
- Sonstige budgetrelevante Beschäftigungsverhältnisse: **-125** Beschäftigungsverhältnisse.

Zur Ermittlung des bezahlten Arbeitsvolumens (ohne Überstunden und Mehrarbeit; vgl. Kennzahl B-05) erfolgt alternativ die Ausweisung des budgetrelevanten Personalbestands in Vollkräften. Der budgetrelevante Personalbestand bestand im Dezember 2011 aus **62.320,6** Vollkräften (Vorjahr: 61.810,4).

### C.2.1.3 Statistischer Personalbestand

Der statistische Personalbestand bildet die zentrale Auswertungskategorie im hamburgischen Personalberichtswesen. Ein Großteil der Auswertungen im Personalstrukturbericht bezieht sich auf dieses Beschäftigtenaggregat. Sofern andere Beschäftigtenaggregate der Auswertung zugrunde liegen, wird dieses extra angegeben. Der statistische Personalbestand hat einen Anteil von **85,7 %** an der Summe aller Beschäftigungsverhältnisse.

Jahr	Statistischer Personalbestand											
	Einzelpläne			Einrichtungen nach § 15 LHO			Landesbetriebe nach § 26 LHO			Hmb. Verwaltung		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
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
2006	27.538	27.415	54.953	3.782	3.048	6.830	941	1.178	2.119	32.261	31.641	63.902
2007	24.981	26.015	50.996	3.611	3.039	6.650	3.100	2.772	5.872	31.692	31.826	63.518
2008	25.042	27.030	52.072	3.492	3.035	6.527	2.983	2.791	5.774	31.517	32.856	64.373
2009	24.981	27.689	52.670	3.700	3.326	7.026	2.931	2.839	5.770	31.612	33.854	65.466
2010	24.597	28.253	52.850	3.822	3.522	7.344	3.253	3.216	6.469	31.672	34.991	66.663
2011	24.636	28.912	53.548	3.917	3.497	7.414	3.322	3.383	6.705	31.875	35.792	67.667

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

Im Dezember 2011 wurden **67.667** Beschäftigungsverhältnisse dem statistischen Personalbestand zugerechnet (Vorjahr: 66.663; **+1.004** bzw. **1,5 %**). Die nachfolgende Grafik dokumentiert die Entwicklung seit 2003:

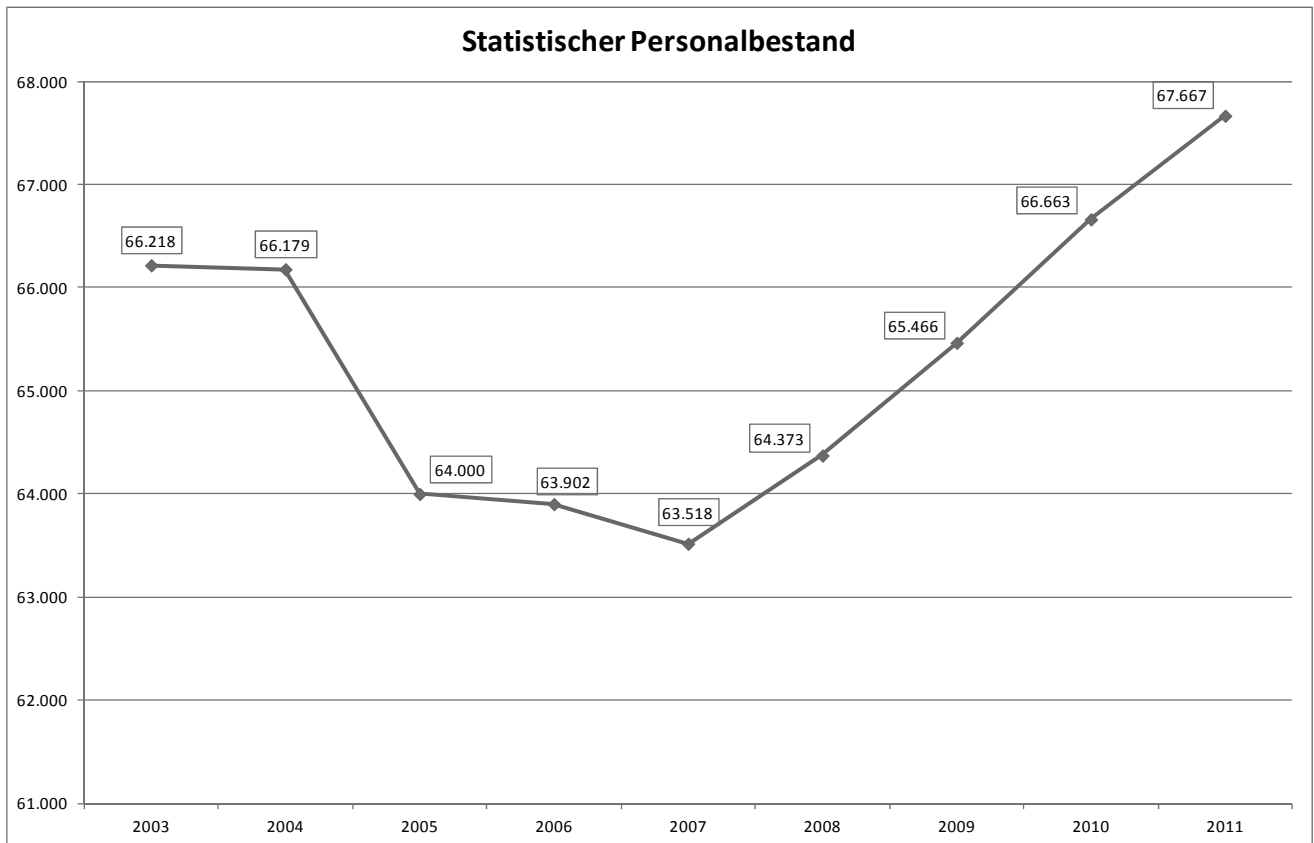


Abbildung C.2-3: Entwicklung des statistischen Personalbestands

Umgerechnet in Vollkräfte ergab sich im Dezember 2011 ein Beschäftigungsvolumen von **58.853,1** Vollkräften (Vorjahr: 58.100,0; **+ 753,1**). Der Anstieg um 753,1 VZÄ setzte sich aus einem Zuwachs von 306,7 VZÄ in den Monaten Januar bis März 2011 und einem Zuwachs von 446,4 VZÄ in den Monaten März bis Dezember 2011 zusammen. Die Personalzuwächse seit März 2011 hatten u.a. folgende Gründe:

- 450 VZÄ durch den mit der Drucksache 19/6273 beschlossenen Zuwachs im Lehrstellenplan.
- 123 VZÄ durch den Ausbau der Schulsozialarbeit (Drucksache 20/433).
- 141 VZÄ durch den Personalzuwachs an den Hochschulen (auf der Grundlage der eigenständigen Bewirtschaftung des Personalbudgets).

Demgegenüber stand ein Personalabbau u.a. in den Bereichen der

- Bürofach- und Hilfskräfte um 118 Beschäftigungsverhältnisse,
- der übrigen Dienstleistungsberufe um 79 sowie
- der Technikerinnen und Techniker um 63 Beschäftigungsverhältnisse (s. Kapitel C.2.6).

Die Beschäftigungsverhältnisse verteilen sich wie folgt auf die einzelnen Organisationsbereiche:

- Einzelpläne: **79,1 %** (Vorjahr: 79,3 %)
- Einrichtungen nach § 15 LHO: **11,0 %** (Vorjahr: 11,0 %)
- Landesbetriebe nach § 26 LHO: **9,9 %** (Vorjahr: 9,7 %).

Die Verteilung nach Geschlecht ergab folgendes Bild: **31.875** Beschäftigte waren Männer (Vorjahr: 31.672; **+203**), **35.792** Beschäftigte waren Frauen (Vorjahr: 34.991; **+801**). Der Beschäftigtenanteil der Frauen hat sich damit weiter erhöht auf **52,9 %** (Vorjahr: 52,5%).

Unbefristet Beschäftigte bilden mit einem Anteil von **93,8 %** (Vorjahr: 94,5 %) zusammen mit den befristet Beschäftigten mit einem Anteil von **6,2 %** (Vorjahr: 5,5 %) den statistischen Personalbestand. Die Zahl der befristet Beschäftigten erhöhte sich gegenüber dem 31.12.2010 um **498** auf **4.173** (Vorjahr: 3.675). Ähnlich wie in den Vorjahren sind waren die fünf Behörden mit den meisten befristet Beschäftigten:

- Behörde für Schule und Berufsbildung: **1.493** (Vorjahr: 1.268)
- Universität Hamburg : **1.406** (Vorjahr: 1.249)
- Technische Universität Hamburg-Harburg: **299** (Vorjahr: 227)
- Landesbetrieb Hamburger Institut für berufliche Bildung: **149** (Vorjahr: 126)
- Behörde für Inneres und Sport: **107** (Vorjahr: 65).

Für die Behörde für Schule und Berufsbildung sowie für den Landesbetrieb Hamburger Institut für Berufliche Bildung ist davon auszugehen, dass der Anstieg der befristeten Beschäftigungsverhältnisse durch die Zunahme von Lehraufträgen begründet ist. Schulleitungen nutzen im Rahmen der selbst verantworteten Schule verstärkt ihre Vertretungs- und Organisationsmittel zum Ausgleich von Ausfallzeiten.



### C.2.1.4 Auszubildende

Unter dem Begriff „Auszubildende“ werden für das hamburgische Personalberichtswesen folgende in Ausbildungsverhältnissen beschäftigte Personen zusammengefasst:

- Auszubildende,
- Anwärterinnen und Anwärter,
- Referendarinnen und Referendare,
- Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung.

Das heißt, es werden Ausbildungsgänge nach dem Berufsbildungsgesetz, klassische Beamtenausbildungsgänge, Traineeprogramme und Ausbildungsverhältnisse der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehem. Höherer Dienst) sowie bezahlte Praktika dazu gezählt.

Im Dezember 2011 waren **3.506** Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Referendarinnen und Referendare sowie Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung in der hamburgischen Verwaltung beschäftigt (Vorjahr: 3.374; **+132**). Von den in Ausbildungsverhältnissen Beschäftigten waren **1.536** Männer (Vorjahr: 1.534) und **1.970** Frauen (Vorjahr: 1.840). Das entspricht einem Frauenanteil von **56,2 %** (Vorjahr: 54,5 %).

Die nachfolgende Abbildung zeigt, wie sich der Anteil der Auszubildenden am budgetrelevanten Personalbestand seit 2000 entwickelt hat:

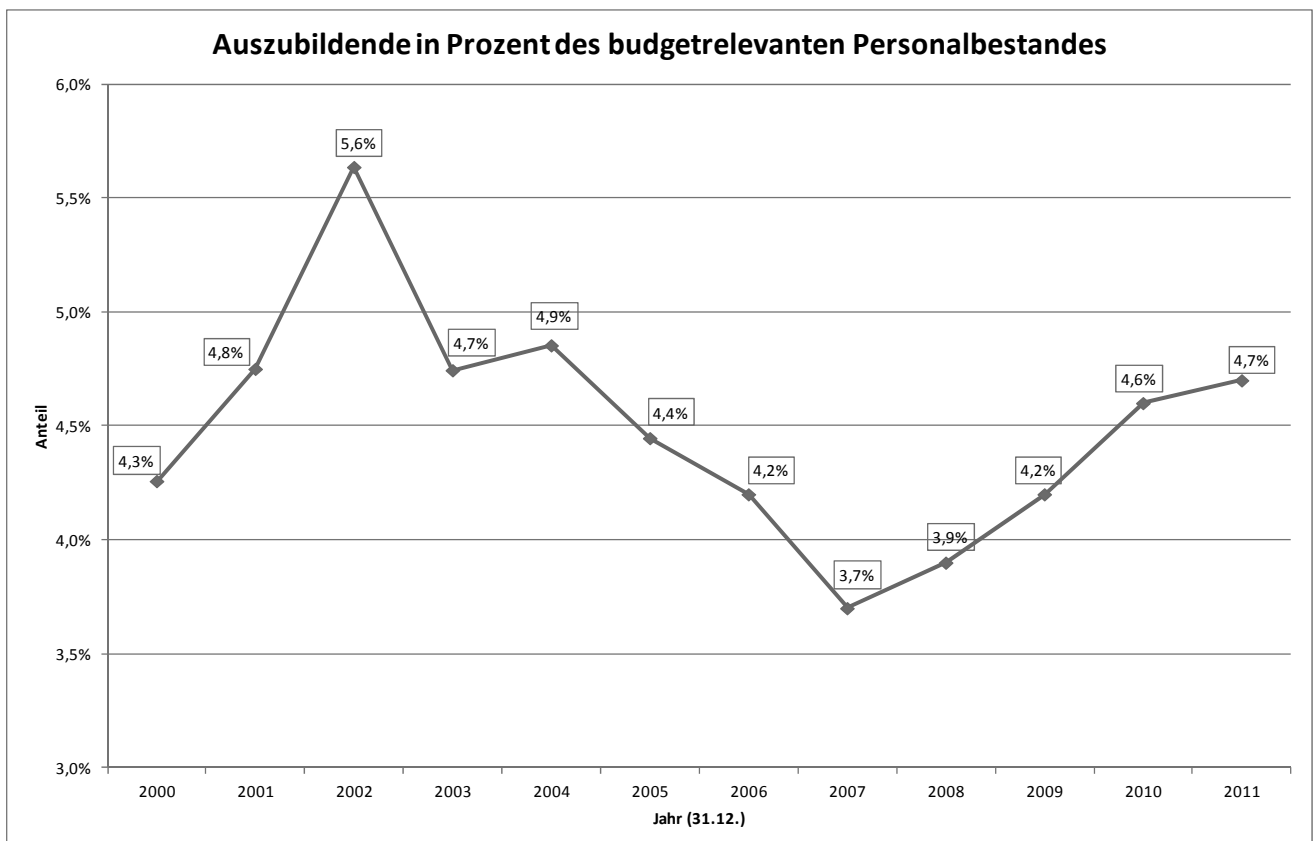


Abbildung C.2-4: Anteil der Auszubildenden am budgetrelevanten Personalbestand

Über **90 %** der Auszubildenden werden in folgenden Behörden beschäftigt:

- Behörde für Schule und Berufsbildung: **1.079** (Vorjahr: 962), (davon: Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung: **1.067**; Vorjahr: 950)
- Behörde für Inneres und Sport: **634** (Vorjahr: 598), davon
  - Polizeivollzugsdienst: **490** (Vorjahr: 437)
  - Feuerwehrtechnischer Dienst: **128** (Vorjahr: 151)
- Justizbehörde: **594** (Vorjahr: 649)
- Zentrum für Aus- und Fortbildung (zuständig für die Ausbildungsgänge im allgemeinen Verwaltungsdienst): **421** (Vorjahr: 476, ausgewiesen beim Personalamt)
- Finanzbehörde, Steuerverwaltung: **281** (Vorjahr: 242)
- Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg: **191**<sup>7</sup> (Vorjahr: 174).

Im Laufe des Jahres 2011 haben **89** Auszubildende eine Berufsausbildung nach dem Berufsausbildungsgesetz (Vorjahr: 155) und **529** Beschäftigte mit einer Beamtenausbildung in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt sowie der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (Vorjahr: 562) in verschiedenen Ausbildungsgängen<sup>8</sup> neu begonnen.<sup>9</sup>

Der Einstellungsanteil junger Menschen mit Migrationshintergrund konnte im Einstellungsjahr 2011 auf **16,5 %** erhöht werden. D.h. von den **550** im Jahr 2011 in den beteiligten Ausbildungsgängen eingestellten Auszubildenden hatten **91** Personen einen Migrationshintergrund. Die Kampagne wird fortgesetzt (s. auch Personalmanagementbericht 2012).

---

<sup>7</sup> Einschließlich der Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung im Studiengang Sozialpädagogik.

<sup>8</sup> Zum Beispiel in der allgemeinen Verwaltung, Steuerverwaltung, Polizei oder Feuerwehr.

<sup>9</sup> Eine detaillierte Übersicht der jährlichen Neueinstellungen in die Beamtenausbildungen und BBiG-Berufsausbildungen findet sich im Tabellenanhang des Personalstrukturberichts.

### C.2.1.5 Beurlaubte Beschäftigte ohne Bezahlung

Eine Beschäftigtengruppe innerhalb der Summe aller Beschäftigungsverhältnisse sind die Beurlaubten ohne Bezahlung. Zu dieser Gruppe wurden im Dezember 2011 **2.934** Beschäftigte gezählt (Vorjahr: 2.981). Die Zahl reduzierte sich um insgesamt **eine** Frau und um **46** Männer. Die Verteilung nach Geschlechtern zeigt, dass der relative Anteil der beurlaubten Frauen zugenommen hat: **85,4 %** sind Frauen und **14,6 %** sind Männer.

Aus der nachfolgenden Abbildung ist ersichtlich, wie sich der Anteil der ohne Bezahlung Beurlaubten an der Summe alle Beschäftigungsverhältnisse in den vergangenen Jahren entwickelt hat:

Der Anteil der ohne Bezahlung Beurlaubten ist von **5,7 %** am 31.12.2000 auf **3,7 %** im Dezember 2011 gesunken. In absoluten Zahlen:

- **4.822** Beurlaubte am 31.12.2000
- **2.934** Beurlaubte im Dezember 2011.

Der Trend zum Rückgang der Beurlaubungen ohne Bezahlung hat sich auch im vergangenen Jahr fortgesetzt.

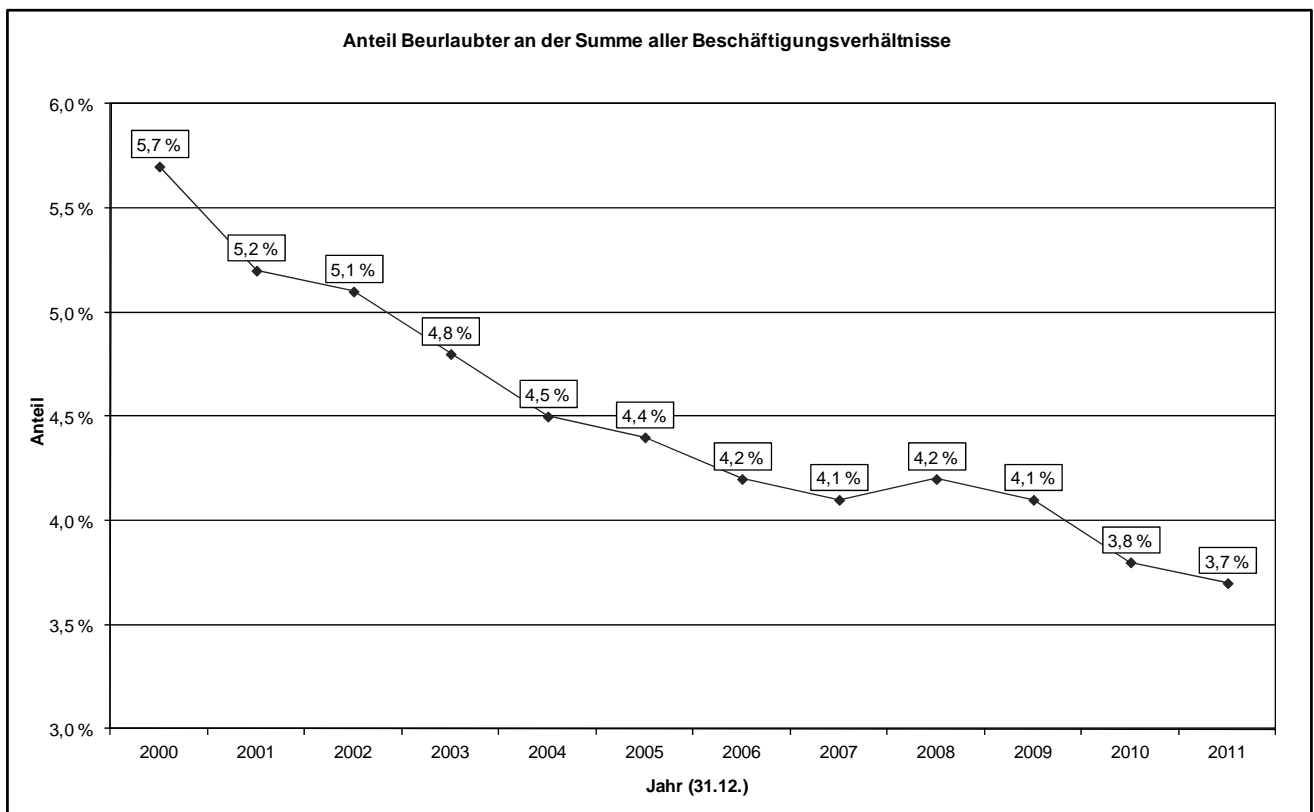


Abbildung C.2-5: Anteil der ohne Bezahlung Beurlaubten an der Summe aller Beschäftigungsverhältnisse

Die Verteilung der Beurlaubten nach Beurlaubungsgründen ist aus der nachfolgenden Abbildung ersichtlich:

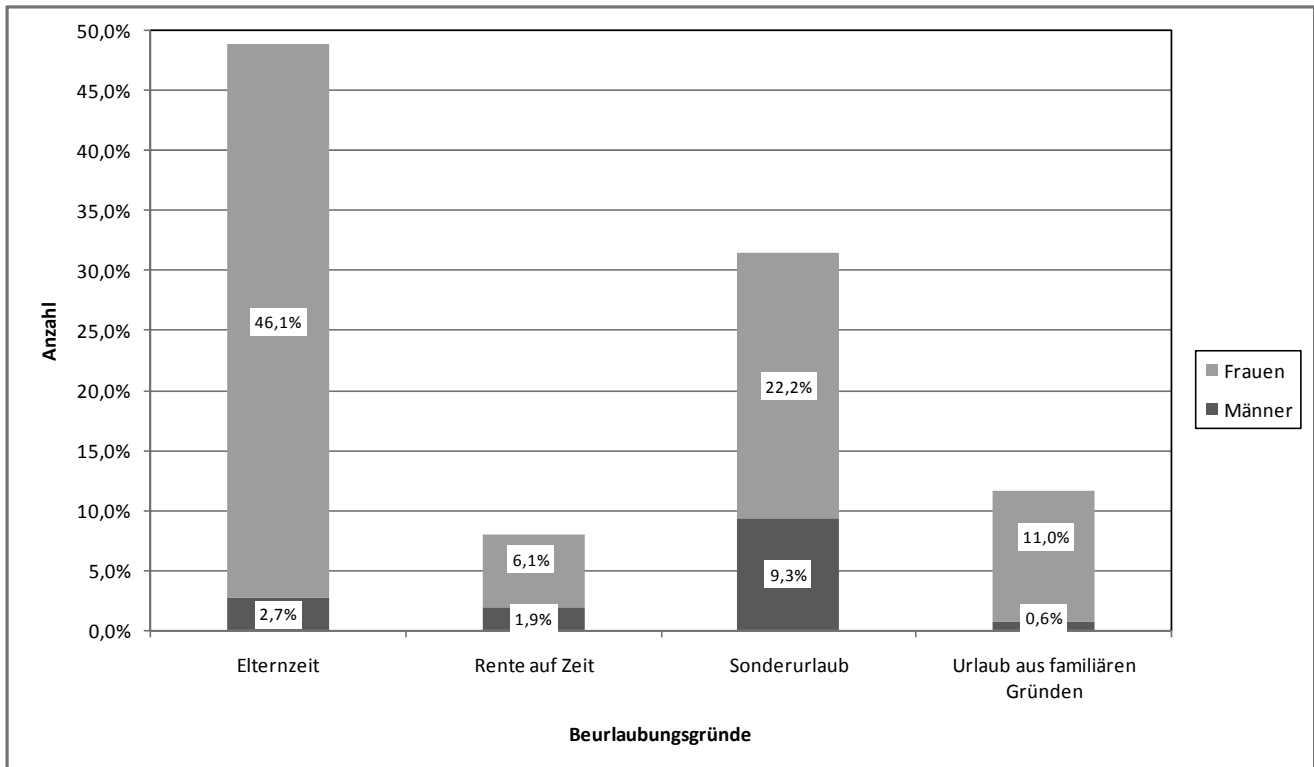


Abbildung C.2-6: Beurlaubte nach Beurlaubungsgründen

Der bisher aufgeführte Wehr- und Zivildienst entfällt ab dem Berichtsjahr 2011.

Aufgrund methodischer Änderungen in der Auswertungssystematik ergeben sich im Vergleich zum Vorjahr Verschiebungen zwischen den Kategorien „Sonderurlaub“ und „Beurlaubung aus familiären Gründen“. Dadurch ist eine inhaltliche Interpretation dieser Zahlen erst wieder im nächsten Personalbericht möglich. Unverändert befinden sich die meisten der Beurlaubten (**60,4 %**) in Elternzeit bzw. sind aus familiären Gründen beurlaubt. Bemerkenswert ist allerdings, dass die Elternzeit insgesamt zwar um **2,8 Prozentpunkte** gestiegen ist, die von Männern genommene Elternzeit aber um **0,9 Prozentpunkte** und damit um **ein Viertel** zurückgegangen ist.

Die Zahl der Beurlaubten, die aufgrund von „Rente auf Zeit“<sup>10</sup> beurlaubt sind, ist im Vergleich zum Vorjahr im Wesentlichen konstant geblieben. Lediglich bei den Männern ist ein kleiner Rückgang von **0,2 Prozentpunkten** zu verzeichnen.

<sup>10</sup> Rente auf Zeit: Rente auf Zeit wird von den Rentenversicherungsträgern im Fall von verminderter Erwerbstätigkeit befristet gewährt.

## C.2.2 Teilzeitbeschäftigung

### C.2.2.1 Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsumfang

Die Anzahl der in Teilzeit arbeitenden Beschäftigten erhöhte sich in der hamburgischen Verwaltung in den letzten Jahren stetig. Als teilzeitbeschäftigt gelten all jene, deren regelmäßige Arbeitszeit geringer ist als die eines Vollzeitbeschäftigten. Im Dezember 2011 arbeiteten **21.870** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen (Vorjahr: 21.102). Darunter waren **4.267** Männer (Vorjahr: 3.949) und **17.603** Frauen (Vorjahr: 17.153). Der Anteil der Frauen an allen Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen betrug **80,5 %** (Vorjahr: 81,3 %). Im Dezember 2011 war die Teilzeitquote weiter auf **32,3 %** angestiegen (Vorjahr: 31,7 %; **+ 0,6 Prozentpunkte**). Von allen Beschäftigten arbeiteten **6,3 %** der Männer in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen (Vorjahr: 5,9 %). Bei den Frauen betrug der Anteil **26,0 %** nach 25,7 % im Vorjahr.

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

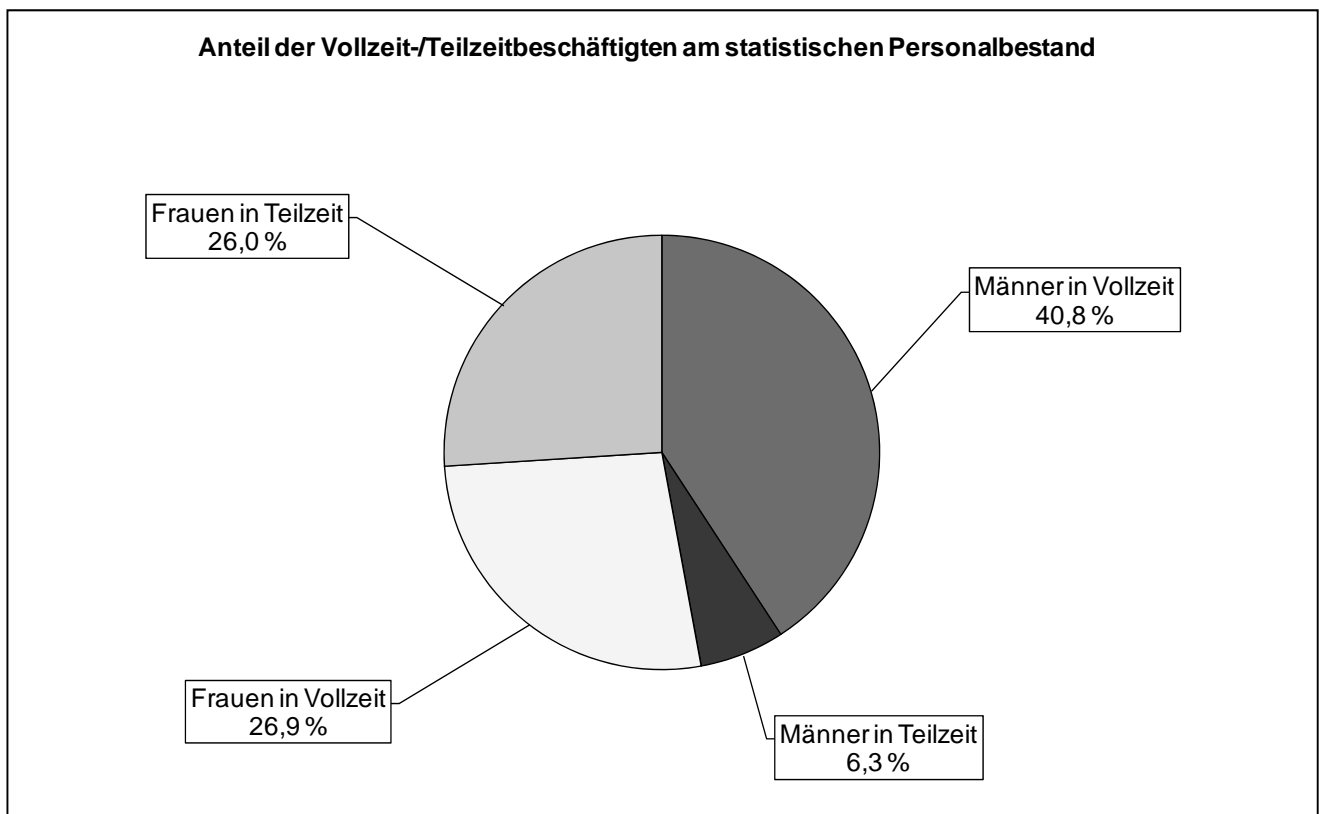


Abbildung C.2-7: Anteil der Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigten am statistischen Personalbestand

Folgendes Ergebnis ergibt sich bei der Betrachtung der sog. geschlechtsspezifischen Teilzeitquote: Von allen Frauen des statistischen Personalbestandes arbeiteten **49,2 %** (Vorjahr 49,0 %) in Teilzeit. Von allen Männern des statistischen Personalbestandes arbeiteten **13,4 %** (Vorjahr: 12,5 %) in Teilzeit.

In welchen unterschiedlichen Umfängen die Teilzeitbeschäftigten arbeiteten, wird aus folgender Abbildung ersichtlich:

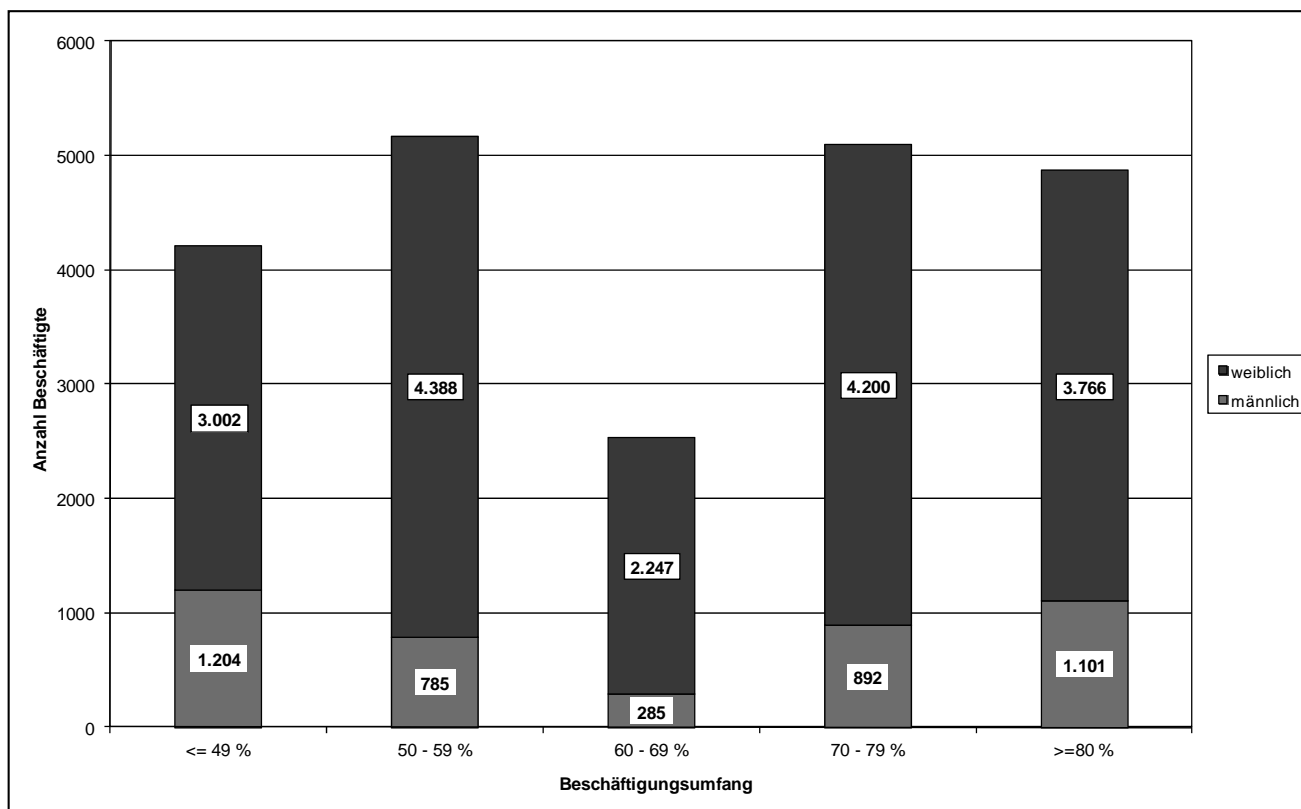


Abbildung C.2-8: Beschäftigungsumfang der Teilzeitbeschäftigten in der hamburgischen Verwaltung

Wie die Abbildung zeigt, arbeiteten

- **19,2 %** (4.206) der Teilzeitbeschäftigten mit einer Arbeitszeit „kleiner/gleich 49 %“ eines Vollzeitbeschäftigten (Vorjahr: 19,0 %),
- **23,7 %** (5.173) mit einem Arbeitszeitanteil zwischen „50 und 59 %“ (Vorjahr: 24,8 %),
- **11,6 %** (2.532) mit einem Arbeitszeitanteil zwischen „60 und 69 %“ (Vorjahr: 11,5 %),
- **23,3 %** (5.092) mit einem Arbeitszeitanteil zwischen „70 und 79 %“ (Vorjahr: 23,6 %),
- **22,3 %** (4.867) mit einem Arbeitszeitanteil zwischen „80 % und mehr“ (Vorjahr: 21,1 %).

Der Beschäftigtenanteil in der Kategorie „kleiner/gleich 49 %“ erhöhte sich marginal um **0,2 Prozentpunkte**. Ebenso gab es einen leichten Anstieg in der Kategorie „60 bis 69 %“ um **0,1 Prozentpunkte** als auch in der Kategorie „80 % und mehr“ um **1,2 Prozentpunkte**. Im Gegensatz dazu verringerte sich der Beschäftigtenanteil in der Kategorie „50 bis 59 %“ um **1,1 Prozentpunkte** und in der Kategorie „70 bis 79 %“ um **0,3 Prozentpunkte**.

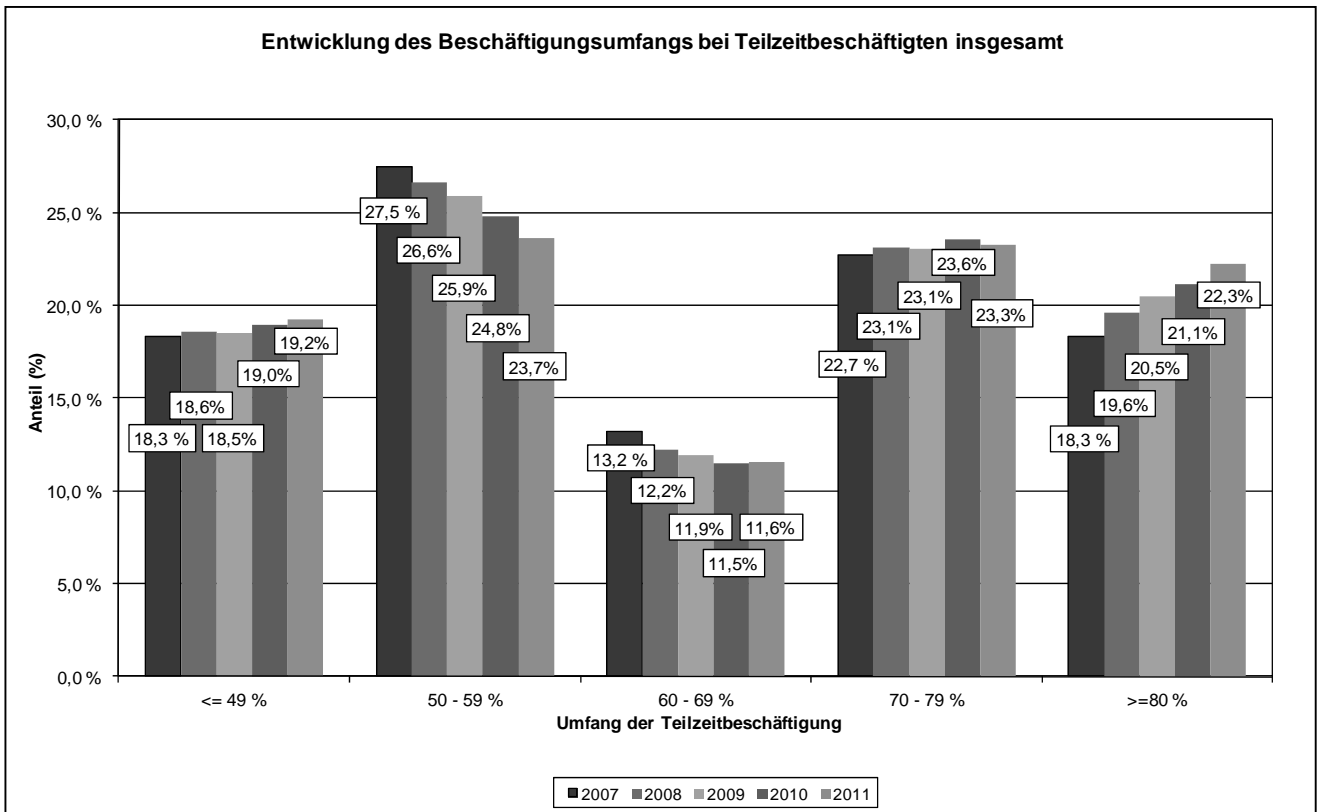


Abbildung C.2-9: Entwicklung des Beschäftigungsumfangs bei Teilzeitbeschäftigten

Eine Maßzahl für die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung ist der durchschnittliche Beschäftigungsumfang. Der durchschnittliche Beschäftigungsumfang wird errechnet, indem die Anzahl der Vollkräfte ins Verhältnis zur Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse gesetzt wird. Insbesondere in der Personalbedarfsplanung haben Veränderungen dieser Größe erhebliche Auswirkungen auf die Höhe des zukünftigen Personalbedarfs. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Entwicklung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs der vergangenen Jahre:

Entwicklung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs	
Jahr	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang
2004	88,5%
2005	87,9%
2006	87,6%
2007	87,3%
2008	87,3%
2009	87,4%
2010	87,2%
2011	87,0%

Tabelle C.2-5: Entwicklung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs

Im Vorjahresvergleich ist der durchschnittliche Beschäftigungsumfang im Jahr 2011 abermals um **0,2 Prozentpunkte** gesunken. Diese Entwicklung korrespondiert mit der ansteigenden Teilzeitquote.

Im vergangenen Jahr erhöhte sich die Teilzeitquote um **0,6 Prozentpunkte**. Die nachfolgende Tabelle zeigt an, welche Entwicklung die Teilzeitquote in den vergangenen Jahren genommen hat:

Entwicklung der Teilzeitquote seit 1999			
Jahr	Männer	Frauen	gesamt
1999	4,4 %	21,0 %	25,4 %
2000	4,5 %	21,2 %	25,8 %
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 %
2006	5,8 %	24,1 %	29,8 %
2007	5,9 %	24,6 %	30,5 %
2008	5,6 %	25,1 %	30,7 %
2009	5,8 %	25,2 %	31,0 %
2010	5,9 %	25,7 %	31,7 %
2011	6,3 %	26,0 %	32,3 %

Tabelle C.2-6: Entwicklung der Teilzeitquote

Seit Jahren steigt die Teilzeitquote kontinuierlich an. Im Zeitraum vom 31.12.1999 (Berichtsjahr des 1. Personalberichts) bis einschließlich Dezember 2011 erhöhte sich die Teilzeitquote um **6,9 Prozentpunkte** auf **32,3 %**.

In der hamburgischen Verwaltung übten am 31.12.1999 **18.753** Beschäftigte eine Teilzeittätigkeit aus. Im Dezember 2011 betrug die Anzahl **21.870** Beschäftigte.



### C.2.2.2 Teilzeitbeschäftigung differenziert nach Laufbahngruppen

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse nach Laufbahngruppen und Geschlecht im Dezember 2011 wird in der folgenden Abbildung ersichtlich:

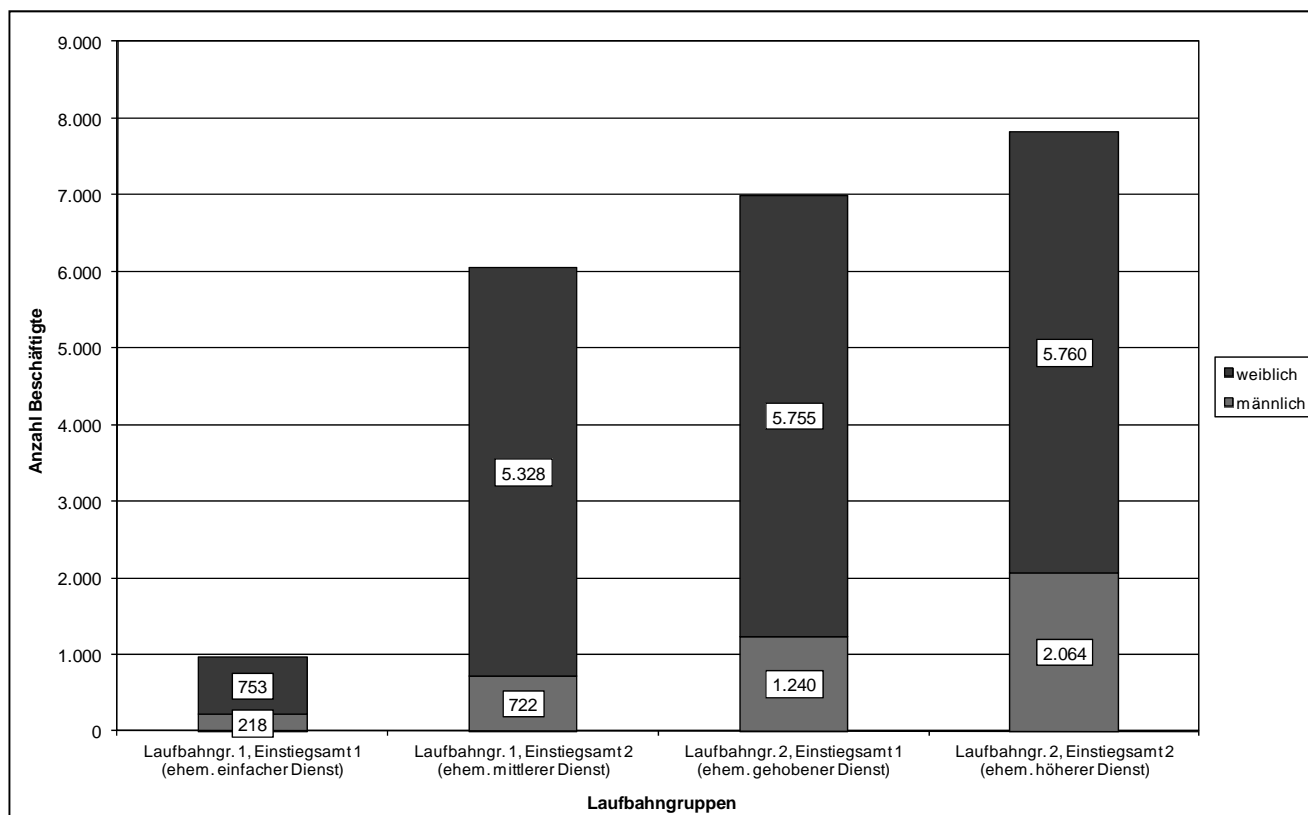


Abbildung C.2-10: Verteilung der Teilzeitbeschäftigten der hamburgischen Verwaltung nach Laufbahngruppen und Geschlecht

Die Anteile der einzelnen Laufbahngruppen an den Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen verteilen sich folgendermaßen:

- Laufbahngr. 1, Einstiegsamt 1 (ehem. einfacher Dienst) **4,4 %** (Vorjahr 4,8 %),
- Laufbahngr. 1, Einstiegsamt 2 (ehem. mittlerer Dienst) **27,7 %** (Vorjahr: 28,3 %),
- Laufbahngr. 2, Einstiegsamt 1 (ehem. gehobener Dienst) **32,0 %** (Vorjahr: 31,0 %),
- Laufbahngr. 2, Einstiegsamt 2 (ehem. höherer Dienst) **35,8 %** (Vorjahr: 35,9 %).

Gegenüber dem Vorjahr hat sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im ehemaligen gehobenen Dienst um **1,0 Prozentpunkte** erhöht. Wie im Vorjahr sind die Anteile der anderen Laufbahngruppen leicht gesunken.

In den folgenden Behörden gab es die meisten Teilzeitbeschäftigten, unabhängig von der Zuordnung zu einer Laufbahngruppe:

- Behörde für Schule und Berufsbildung **9.789** (52,0 % der Beschäftigten),
- Finanzbehörde **1.443** (31,7 % der Beschäftigten),
- Universität Hamburg **1.635** (40,6 % der Beschäftigten),
- Landesbetrieb Hamburger Institut für Berufliche Bildung **1.199** (36,9 % der Beschäftigten),
- Justizbehörde **1.132** (21,9 % der Beschäftigten),
- Behörde für Inneres und Sport **1.105** (9,0 % der Beschäftigten).

### C.2.2.3 Sabbatmodelle als Sonderform der Teilzeitbeschäftigung

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

Unter Sabbatmodellen werden hier sowohl Kurzsabbaticals als auch das so genannte Sabbatjahr zusammengefasst. Für sogenanntes Sabbatjahr gilt, dass die Ansparphase mindestens ein Jahr betragen muss. Die Freistellungsphase muss abhängig vom gewählten Modell mindestens ein Jahr andauern und kann bis auf 3,5 Jahre beim siebenjährigen Modell ausgedehnt werden. Im Unterschied zum letzten Jahr werden diejenigen Modelle unter „Sonstige“ erstmalig differenziert ausgewiesen, die eine Anspar- und Freistellungsphase von unter einem Jahr aufweisen.

Im Dezember 2011 befanden sich **1.073** Beschäftigte (Vorjahr: **1.004**) in einem Sabbatmodell, darunter **383** Männer (Vorjahr: **362**) und **690** Frauen (Vorjahr: **642**). Der folgenden Abbildung kann die Aufteilung der Beschäftigten auf die unterschiedlichen Sabbatmodelle, differenziert nach Dauer des Modells und Geschlecht, entnommen werden:

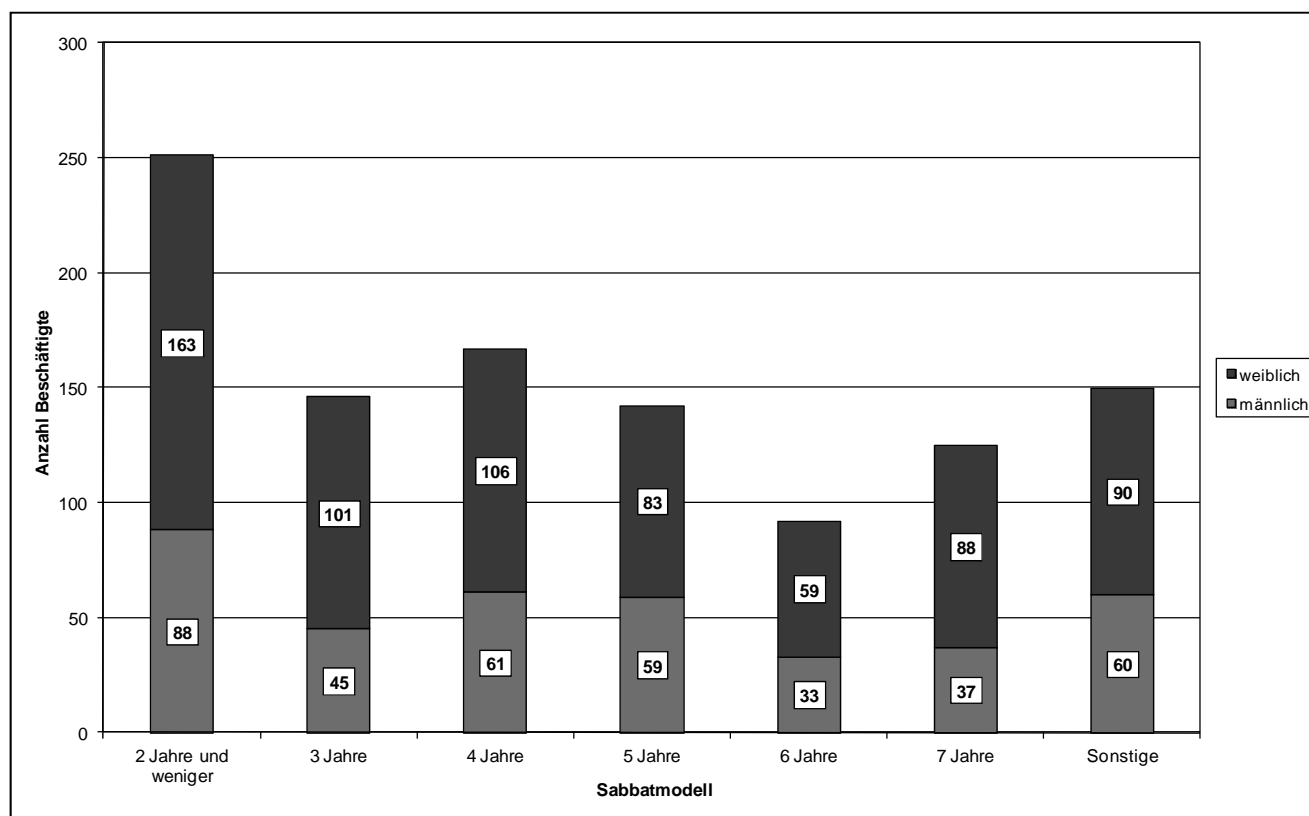


Abbildung C.2-11: Beschäftigte im Sabbatmodell nach Dauer des Sabbatmodells

Die Zahl der Beschäftigten, die das jeweilige Modell gewählt haben, stellte sich wie folgt dar:

- Sabbatmodell 2 Jahre und weniger: **251** Beschäftigte
- Sabbatmodell 3 Jahre: **146** Beschäftigte
- Sabbatmodell 4 Jahre: **167** Beschäftigte
- Sabbatmodell 5 Jahre: **142** Beschäftigte
- Sabbatmodell 6 Jahre: **92** Beschäftigte
- Sabbatmodell 7 Jahre: **125** Beschäftigte
- Sabbatmodell Sonstige: **150** Beschäftigte.

Von den insgesamt **1.073** Beschäftigten befanden sich **270** in der Freistellungsphase (Vorjahr: **197**). Mit einem Anteil von **67,7 %** an allen Beschäftigten in Sabbatmodellen bzw. mit **726** Sabbatbeschäftigungsverhältnissen sind die Behörde für Schule und Berufsbildung und der Landesbetrieb Hamburger Institut für Berufliche Bildung vertreten. Außerdem gab es in der Behörde für Inneres und Sport im Dezember 2011 **125** Sabbatbeschäftigungsverhältnisse (11,6 %).

### C.2.3 Personalbestand nach Status- und Laufbahngruppen

Zur Durchführung gleichstellungspolitischer Analysen wird häufig die Differenzierung nach Status- und Laufbahngruppen herangezogen. Aus der nachfolgenden Tabelle ist die Verteilung der Statusgruppen nach Geschlecht ersichtlich:

Statusgruppen nach Geschlecht				
Stand Dezember 2011				Anteil in v.H.
	m	w	ges.	ges.
Beamte u. Beamtinnen	20.524	19.217	39.741	58,7 %
Arbeitnehmer/innen	11.351	16.575	27.926	41,3 %
gesamt	31.875	35.792	67.667	100,0 %

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

Das Verhältnis von Beamten zu Arbeitnehmern beträgt seit einigen Jahren ca. 60 % Beamte/Beamtinnen zu ca. 40 % Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern. Konkret betrug der Anteil der Beamtinnen und Beamten im Dezember 2011 **58,7 %** (Vorjahr: 59,0 %) und der der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer **41,3 %** (Vorjahr: 41,0 %). Der Anteil der Beamtinnen und Beamten verringerte sich gegenüber dem Vorjahr um **0,3 Prozentpunkte**.

Als Grundlage für die Zuordnung von Laufbahngruppen wird die Laufbahngruppenunterscheidung aus dem Beamtenrecht gewählt. Um vergleichbare Auswertungen nach Laufbahngruppen für alle Beschäftigten durchführen zu können, werden die nicht verbeamteten Beschäftigten ebenfalls der jeweils entsprechenden Laufbahngruppe der Beamten zugeordnet. Dabei dient bei Tarifbeschäftigten die Entgeltgruppe als Zuordnungsmerkmal (vgl. Abschnitt C.2.5)<sup>11</sup>. Dieses gilt auch für die folgenden Auswertungen und Tabellen, in denen lediglich nach Laufbahngruppen unterschieden wird.

Im Ergebnis ergeben sich folgende Anteile der Beschäftigten je Laufbahngruppe:

- Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 1 (ehem. einfacher Dienst) **2,8 %** (Vorjahr: 2,9 %),
- Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 (ehem. mittlerer Dienst) **31,5 %** (Vorjahr: 31,9 %),
- Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 (ehem. gehobener Dienst) **35,2 %** (Vorjahr: 34,7 %),
- Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 (ehem. höherer Dienst) **30,5 %** (Vorjahr: 30,5 %).

Verschiebungen gab es insbesondere zwischen der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (**-0,4 Prozentpunkte**) und der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (**+ 0,5 Prozentpunkte**).

<sup>11</sup> 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 nachfolgende Zeitreihe zeigt die Entwicklung des Verhältnisses der Laufbahngruppen seit 2006:

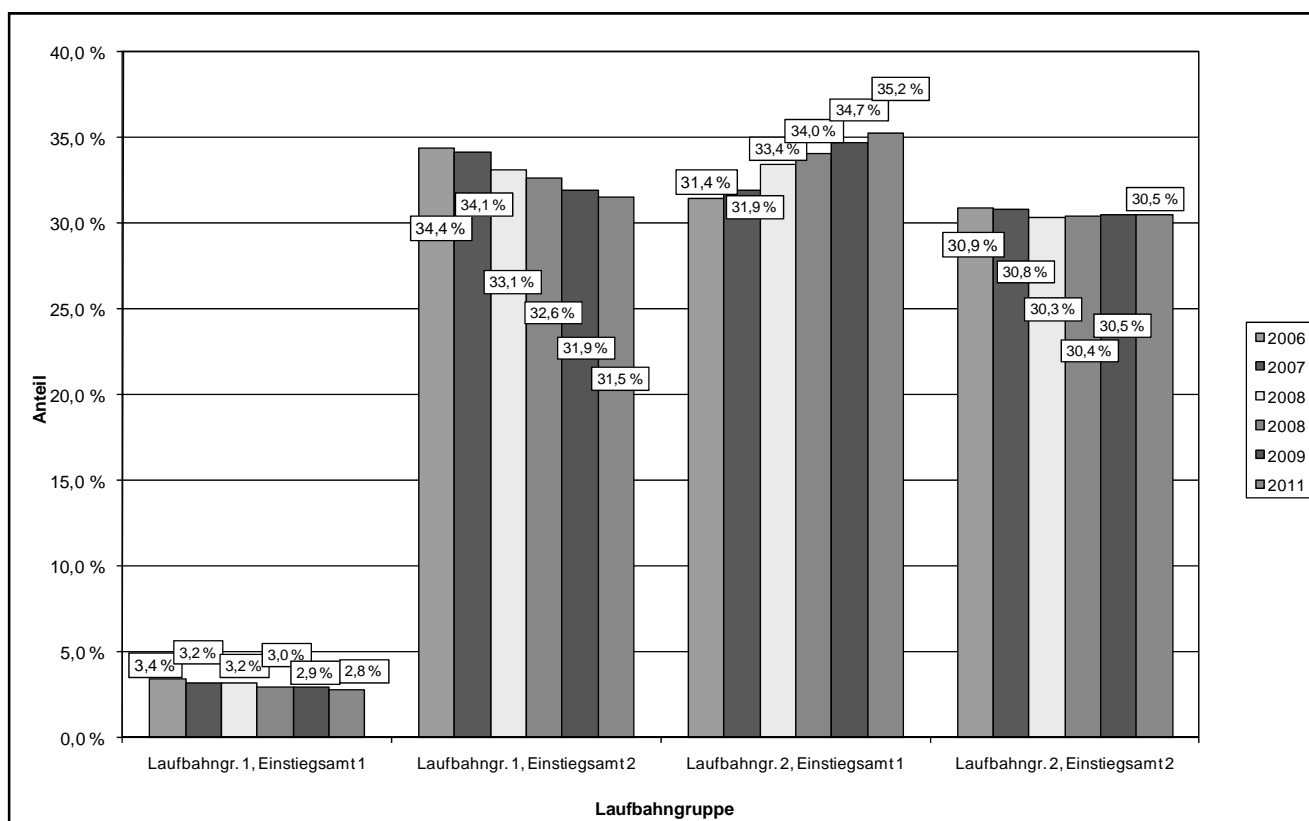


Abbildung C.2-12: Entwicklung des Anteils der Laufbahngruppen von 2006 - 2011

Die Zahl der männlichen und weiblichen Beschäftigten in den einzelnen Laufbahngruppen ist aus der nachfolgenden Abbildung ersichtlich:

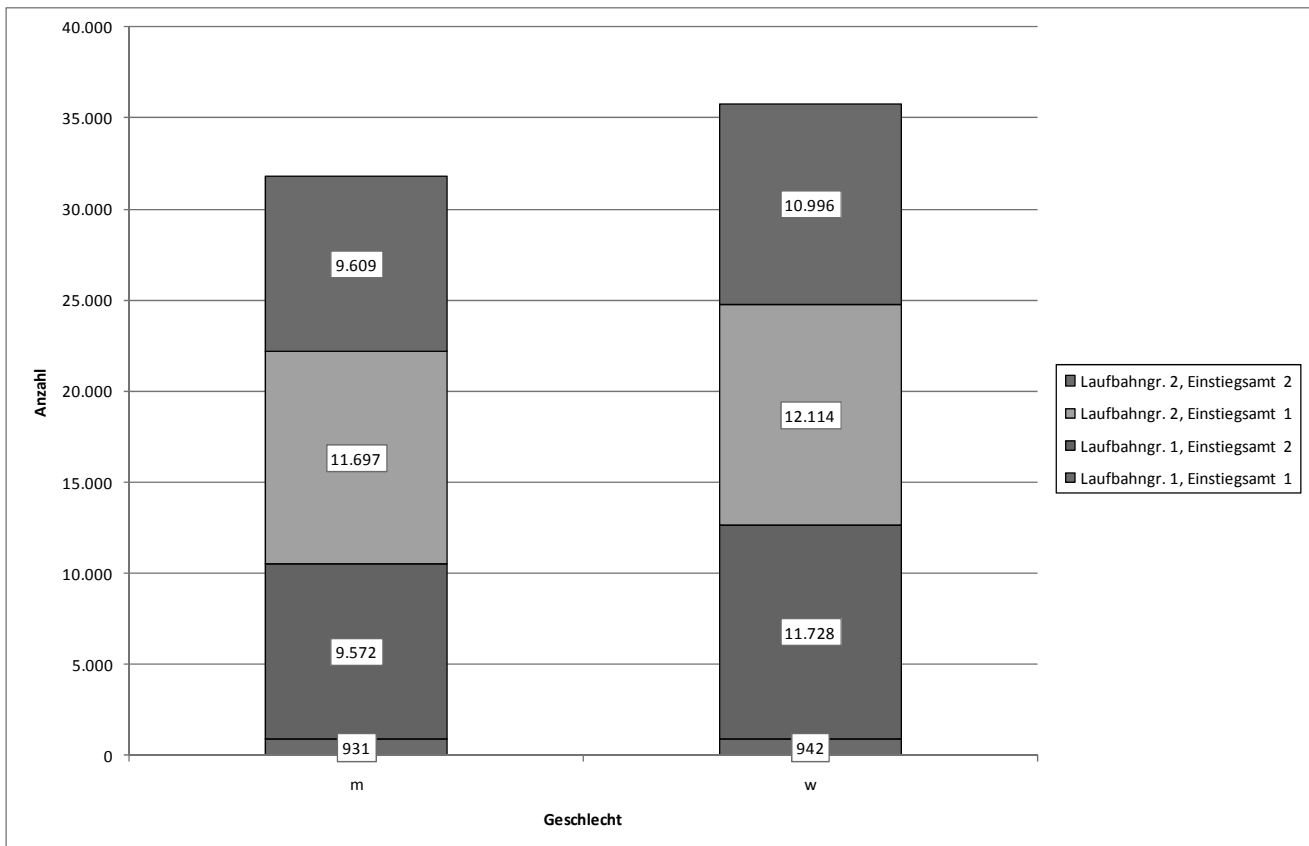


Abbildung C.2-13: Männliche und weibliche Beschäftigte der hamburgischen Verwaltung nach Laufbahngruppen

Der Anteil der Männer und Frauen nach Beschäftigungsverhältnissen und Vollkräften je Laufbahngruppe ist in der nachfolgenden Tabelle ausgewiesen:

	Beschäftigte		Vollkräfte	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 1 (ehem. einfacher Dienst)	49,7 %	50,3 %	58,7 %	41,3 %
Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 (ehem. mittlerer Dienst)	44,9 %	55,1 %	49,0 %	51,0 %
Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 (ehem. gehobener Dienst)	49,1 %	50,9 %	53,1 %	46,9 %
Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 (ehem. höherer Dienst)	46,6 %	53,4 %	49,8 %	50,2 %

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

Bei der Betrachtung der Beschäftigungsverhältnisse ist der Anteil der Frauen in allen Laufbahngruppen 50 Prozent und höher. Betrachtet man die Auswertung nach Vollkräften, so ergibt sich ein anderes Bild: Der Anteil der Frauen in der Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 und der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt liegt ebenfalls bei 50 bzw. 51 Prozent. In den Laufbahngruppen Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt und Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt beträgt der Frauenanteil jedoch weniger als 50 Prozent, nämlich **41,3 %** bzw. **46,9 %**.

### C.2.4 Beschäftigung nach Staatsangehörigkeit

Der Anteil der Beschäftigten des statistischen Personalbestands, die nicht die deutsche Staatsangehörigkeit hatten, betrug am 31.12.2011 **2,1 %** (Vorjahr: 2,1 %). Unter Betrachtung der absoluten Zahlen ist eine Steigerung von **1.384** Beschäftigten im Vorjahr auf nunmehr **1.414** Beschäftigte erkennbar.

Folgende Abbildung zeigt, aus welchen Herkunftsländern - zusammengefasst nach Kontinenten, die Beschäftigten mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit kommen:

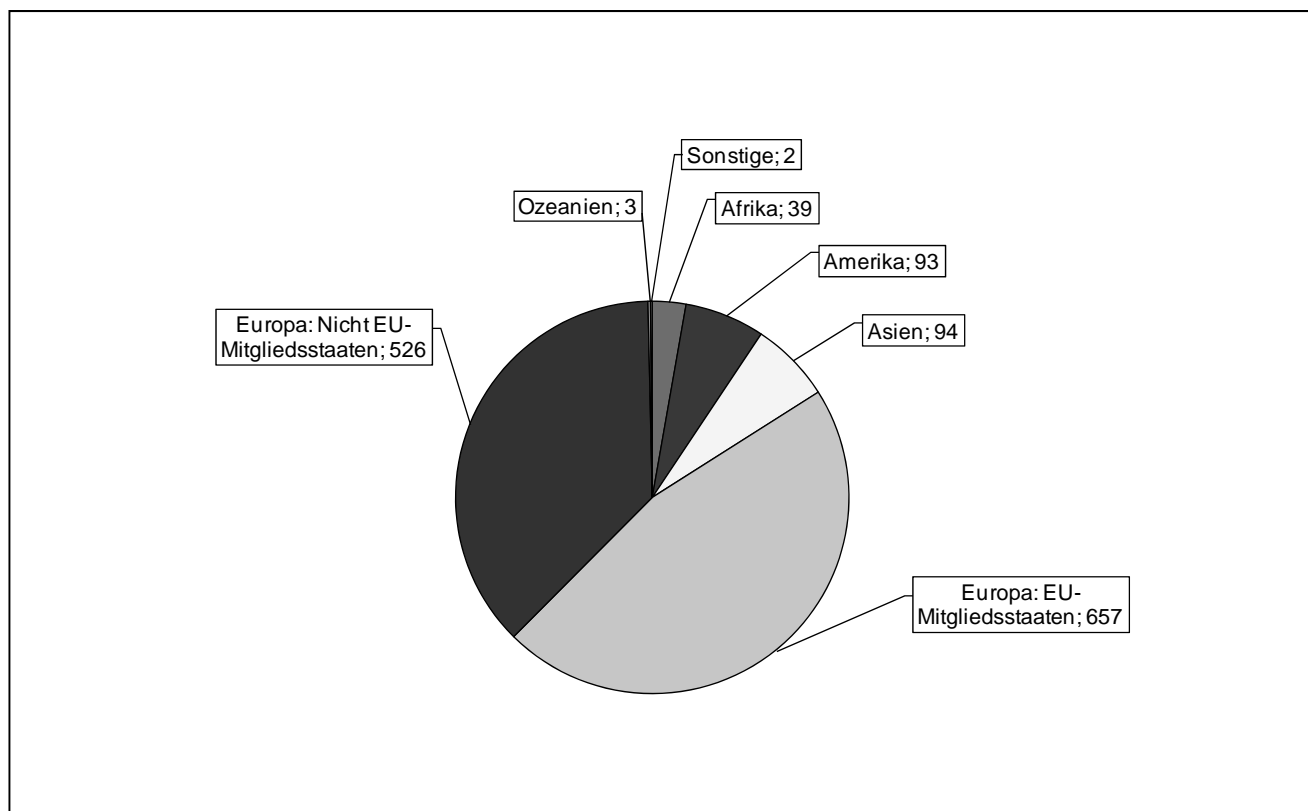


Abbildung C.2-14: Beschäftigte der hamburgischen Verwaltung nichtdeutscher Staatsangehörigkeit gegliedert nach Kontinenten

Die Beschäftigten, welche aus europäischen Staaten (sowohl EU-Mitgliedsstaaten als auch nicht EU-Mitgliedstaaten) stammen, machen mit **83,7 %** den größten Anteil der ausländischen Beschäftigten aus. Österreich ist mit **95** Beschäftigten der EU-Mitgliedsstaat, aus dem die größte Gruppe der Beschäftigten mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit stammt. Der nicht EU-Mitgliedstaat, aus dem die meisten ausländischen Beschäftigten stammen, ist die Türkei mit **277** Beschäftigten.<sup>12</sup>

<sup>12</sup> Eine detaillierte Übersicht mit den Zahlen aller Beschäftigten nach einzelnen Herkunftsländern kann der Tabelle C.2.4.1 im Tabellenanhang entnommen werden.

Folgende Abbildung zeigt die Verteilung nach Statusgruppe und Geschlecht:

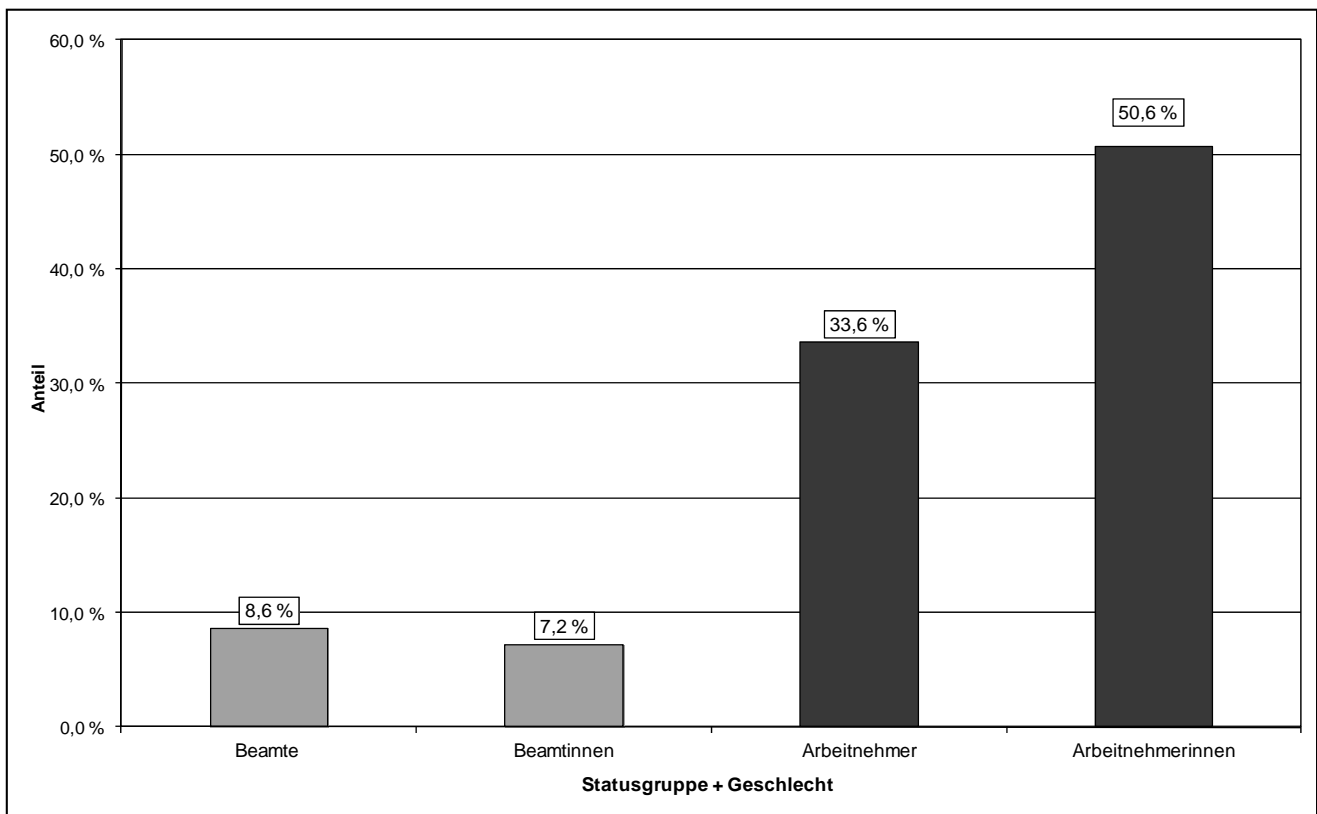


Abbildung C.2-15: Beschäftigte mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit nach Statusgruppen und Geschlecht

Der Anteil der Beamtinnen und Beamten an den Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit ist von **14,9 %** im Vorjahr auf **15,8 %** gestiegen. Allerdings ist der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von **85,1 %** im Vorjahr auf **84,2 %** gesunken.

Nach dem Beamtenstatusgesetz dürfen in der Bundesrepublik Deutschland neben deutschen Staatsangehörigen auch Angehörige anderer Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (EU), anderer Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (d.h. Island, Liechtenstein und Norwegen) sowie eines Drittstaates, dem Deutschland und die EU vertraglich die Anerkennung der Berufsqualifikationen eingeräumt haben (z.B. Schweiz), in das Beamtenverhältnis berufen werden.

Folgende Berufskategorien weisen die meisten Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit (incl. ihres **Anteils an der jeweiligen Berufskategorie**) auf:

- Lehrkräfte an staatlichen Schulen mit insgesamt **247** Beschäftigten (1,5 %),
- Bürofach- und Bürohilfskräfte mit **203** Beschäftigten (2,1 %),
- Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe mit **143** Beschäftigten (7,8 %),
- Hochschulkräfte und Dozent/innen mit **134** Beschäftigten (9,1 %),
- Sozialpädagogische Fachkräfte mit **114** Beschäftigten (3,2 %),
- Raum- und Hausratsreinigungskräfte mit **87** Beschäftigten (33,6 %),
- Haus- und Gewerbeverwaltung mit **73** Beschäftigten (9,8 %).



Die meisten Beamtinnen und Beamten ohne deutsche Staatsangehörigkeit waren in den nachfolgenden Berufskategorien beschäftigt:

- Lehrkräfte an staatlichen Schulen (zusammengefasst): **89**,
- Hochschulkräfte und Dozent/innen: **50**,
- Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe: **20**,
- Polizeivollzugsbedienstete: **26**,
- Berufsfeuerwehrleute: **10**.

## C.2.5 Personalkosten und Bezahlungsstruktur

### C.2.5.1 Personalkosten

Mit einem Anteil von **30,8 %**<sup>13</sup> (2010: 31,8 %) stellen die Personalausgaben (Hauptgruppe 4) einen nicht unerheblichen Anteil an den bereinigten Gesamtausgaben<sup>14</sup> des Hamburger Haushalts dar. Hinzu kommen die Ausgaben für das Personal der Einrichtungen nach § 15 LHO bzw. der Landesbetriebe nach § 26 LHO, deren Veranschlagung in Wirtschaftsplänen erfolgt.

Die Personalausgaben für alle Beschäftigten der Hamburger Verwaltung inkl. der Einrichtungen nach § 15 LHO sowie der Landesbetriebe nach § 26 LHO beliefen sich im Jahr 2011 auf **4.352,99 Mio. Euro** (2010: 4.307,68 Mio. Euro; +1,05 %).<sup>15</sup>

Diese Gesamtausgaben lassen sich wie folgt differenzieren:

- **2.972,49 Mio. Euro** - Bezüge für aktiv Beschäftigte (2010: 2.925,67 Mio. Euro; +1,60 %)
- **1.105,85 Mio. Euro** - Ausgaben für die Versorgung der Beamtinnen und Beamten (Beamtenversorgung) sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Zusatzversorgung) (2010: 1.120,85 Mio. Euro; -1,34 %)
- **237,64 Mio. Euro** - Ausgaben für Beihilfen und Unterstützungen (z.B. Heilfürsorge und Heilbehandlung nach Dienstunfällen) (2010: 233,23 Mio. Euro; +1,89 %)
- **22,82 Mio. Euro** - Aufwendungen für Abgeordnete und ehrenamtliche Tätigkeiten (2010: 14,71 Mio. Euro; +55,13 %)<sup>16</sup>
- **14,19 Mio. Euro** - Sonstige personenbezogene Ausgaben (z.B. Erstattungen an Rentenversicherungsträger im Rahmen von Ehescheidungen (Versorgungsausgleich), Trennungsgeld, betriebliches Vorschlagswesen) (2010: 13,22 Mio. Euro; +7,34 %)

<sup>13</sup> Im Haushaltsbeschluss der Bürgerschaft werden die Auswahlbereiche des Projekte Neues Haushaltswesen Hamburg lediglich netto mit ihren Zuschüssen bzw. Abführungen berücksichtigt. Aufgrund der besseren Vergleichbarkeit mit den Vorjahren beinhaltet der aufgeführte Wert eine um diese Effekte bereinigte Sicht über den Gesamthaushalt.

<sup>14</sup> Gesamtausgaben minus Zahlungen an den Länderfinanzausgleich, Zuführungen an Rücklagen, Haushaltstechnische Verrechnungen und Deckung von Fehlbeträgen aus den Vorjahren.

<sup>15</sup> inkl. der Ausgaben für Beihilfe und Heilfürsorge.

<sup>16</sup> Anstieg der Aufwendungen für ehrenamtliche Tätigkeiten ist auf ehrenamtliche Wahlhelfer bei den Landtagswahlen 2011 zurückzuführen.

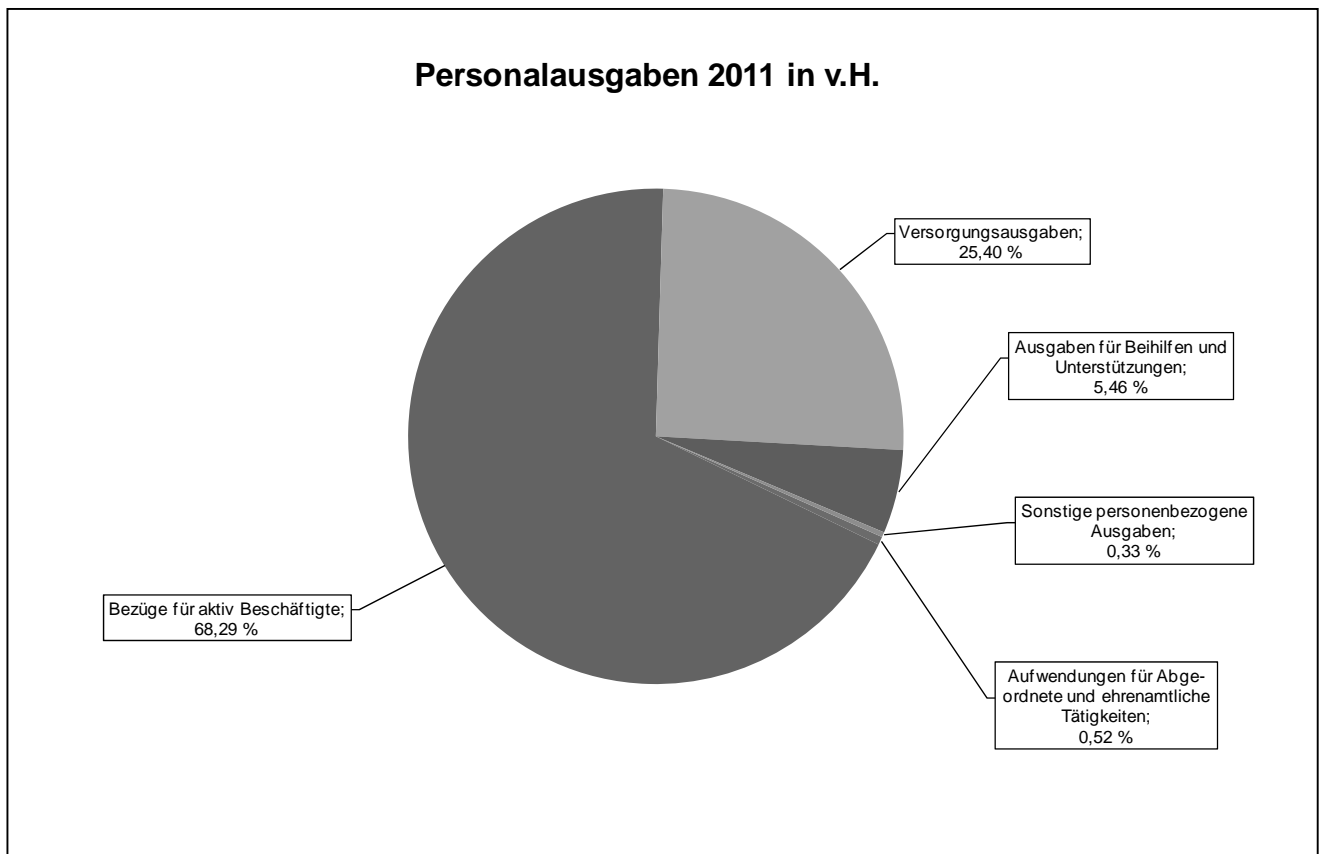


Abbildung C.2-16: Personalausgaben der hamburgischen Verwaltung

### C.2.5.1.1 Entwicklung von Vollkräften und Personalausgaben

In der folgenden Grafik sind die Bezüge/Vergütungen der aktiv Beschäftigten seit 2006 im Verhältnis zu der Entwicklung sowohl der Vollkräfte des budgetrelevanten Personalbestandes (Pbud\_Vollkräfte) als auch im Verhältnis zum budgetrelevanten Personalbestand mit Überstundenanteil (Pbud\_Vollkräfte mit Überstundenanteil) dargestellt.

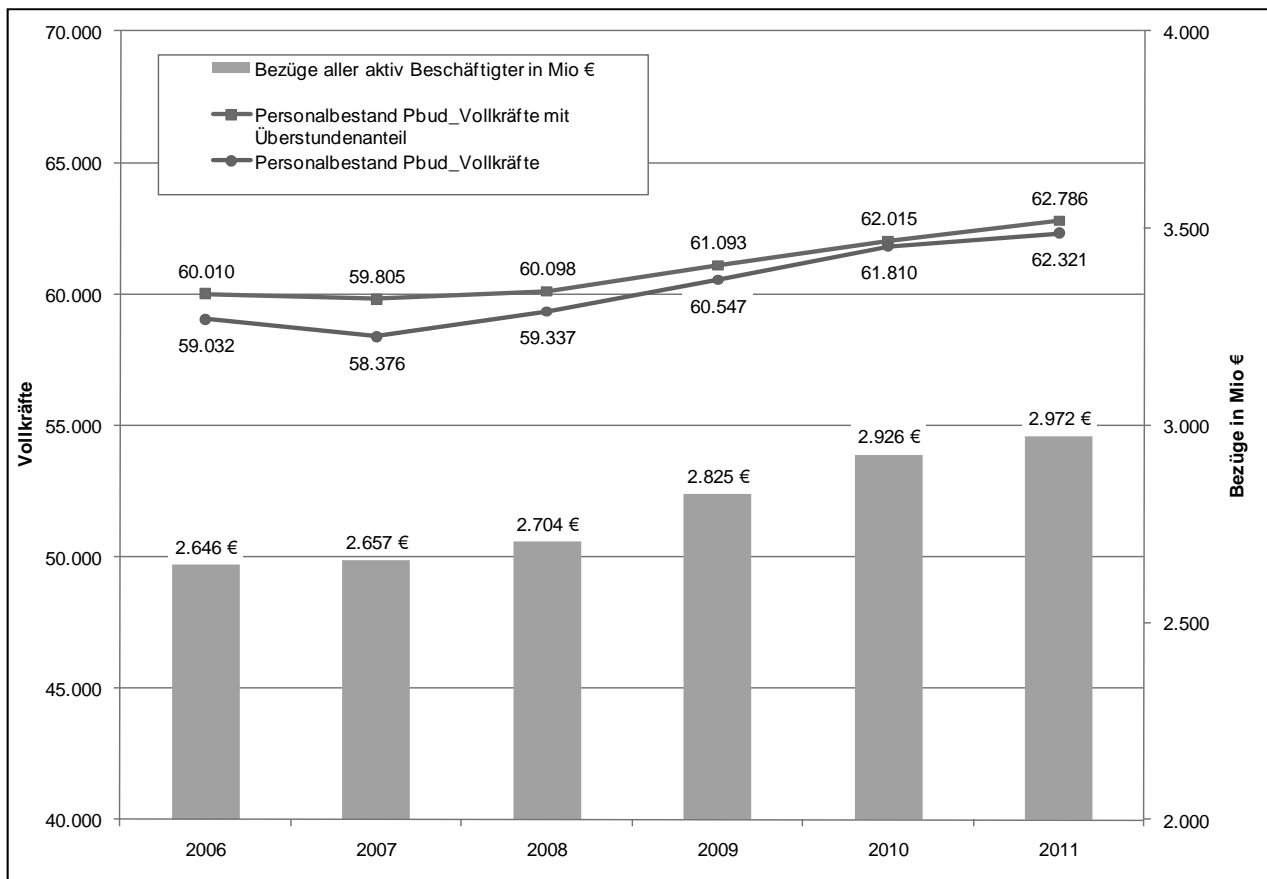


Abbildung C.2-17: Entwicklung von Vollkräften und Bezügen

Im Ergebnis zeigt sich, dass seit 2006 sowohl die Anzahl der budgetrelevanten Vollkräfte als auch die Summe der Bezüge dieser Personengruppe gestiegen sind. Eine nähere Betrachtung der folgenden Tabelle ergibt, dass sich die Steigerungsraten der Ausgaben für die Bezüge zum jeweiligen letzten Jahr von zunächst **0,45 %** von **2006** auf **2007** bis zu **1,58 %** von **2010** auf **2011** erhöht haben. Darüber hinaus sind auch die durchschnittlichen Bezüge pro Vollkraft kontinuierlich gestiegen. So ist dieser Quotient von **2006** mit **44.817 €** auf **47.689 €** in **2011** angestiegen.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Bezüge aller aktiv Beschäftigten in Mio €	2.646 €	2.657 €	2.704 €	2.825 €	2.926 €	2.972 €
Steigerungsrate zum jeweils letzten Jahr in %		0,45%	1,77%	4,47%	3,55%	1,58%
Personalbestand in Vollkräften	59.032	58.376	59.337	60.547	61.810	62.321
durchschnittliche Kosten einer Vollkraft	44.817 €	45.522 €	45.578 €	46.662 €	47.333 €	47.689 €

Tabelle C.2-9: Entwicklung von Vollkräften und Höhe der Bezüge

Hinter dieser Steigerung verbergen sich im Wesentlichen Mengen- und Struktureffekte. Im Vergleich zum Berichtsjahr 2006 hat sich der budgetrelevante Personalbestand um 3.289 Vollkräfte auf 62.321 Vollkräfte in 2011 erhöht. Bedeutend ist vor allem die strukturelle Veränderung innerhalb der Laufbahngruppen, die für die gestiegenen durchschnittlichen Bezüge pro Vollkraft verantwortlich ist. Der nachstehenden Abbildung ist zu entnehmen, dass der Anteil an Vollkräften im ehemaligen mittleren Dienst um 2,4 Prozentpunkte auf 31,8 % zurückgegangen ist. Dagegen hat sich der Anteil an Vollkräften im ehemals gehobenen Dienst um 3,3 Prozentpunkte auf 35,7 % erhöht. Die Anteile im ehemals einfachen und höheren Dienst sind im Vergleich zu 2006 um 0,6 bzw. 0,3 Prozentpunkte gesunken.

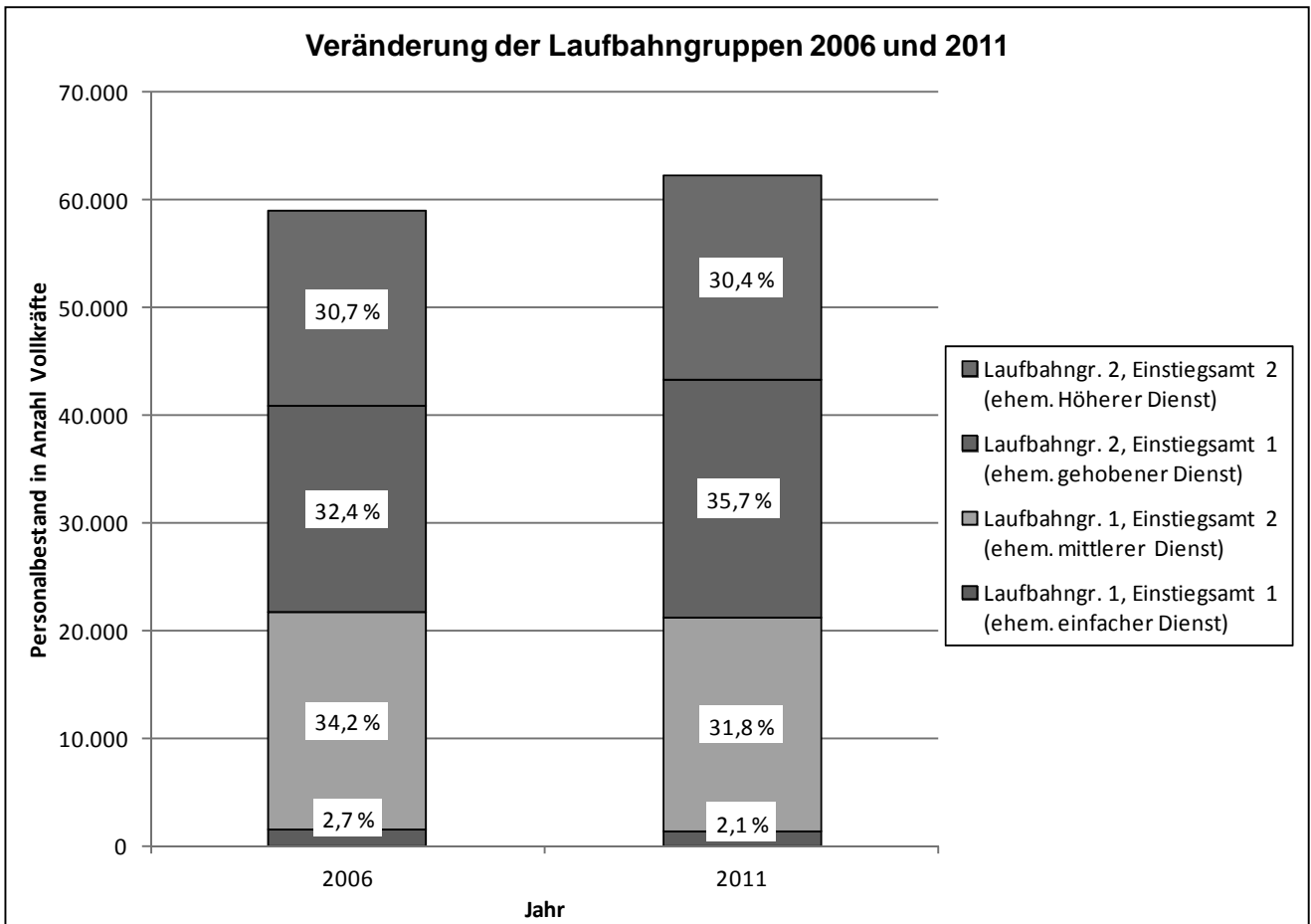


Abbildung C.2-18: Veränderung der Laufbahngruppen 2006 und 2011

### C.2.5.1.2 Beihilfe und Heilfürsorge

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

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

Die Ausgaben für Beihilfen und Heilfürsorge beliefen sich im Jahr 2011 auf ca. **238 Mio. Euro**. Der folgenden Abbildung ist die Aufteilung auf die einzelnen Empfängergruppen zu entnehmen:

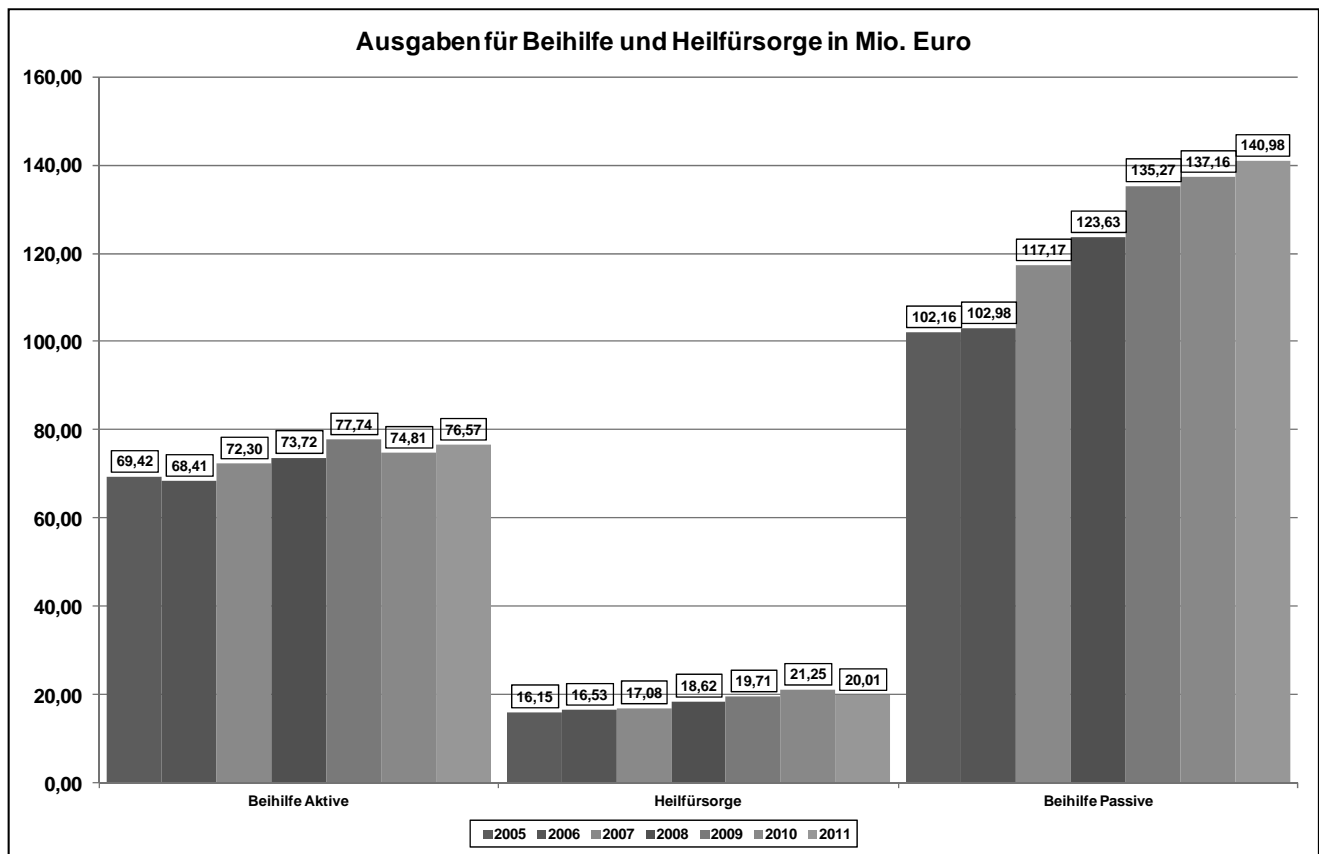


Abbildung C.2-19: Ausgaben der hamburgischen Verwaltung für Beihilfe und Heilfürsorge

Gab es im Vergleich der Jahre 2005 und 2006 keine wesentliche Veränderung bei den Ausgaben für Beihilfe und Heilfürsorge zu verzeichnen, so zeigt sich ab 2007 in allen drei betrachteten Teilbereichen (Beihilfe Aktive, Heilfürsorge und Beihilfe Passive) trotz Minderausgaben durch die zum 01.08.2005 eingeführte Kostendämpfungspauschale<sup>17</sup> bei den aktiv Beschäftigten und bei den Versorgungsempfängerinnen und -empfänger eine teils deutliche Erhöhung der Ausgaben.

Im betrachteten Berichtszeitraum 2010 zu 2011 ist wieder in zwei Bereichen eine Steigerung festzustellen, jedoch sanken erstmals die Ausgaben für Heilfürsorge. Wurden hier 2010 noch **21,25 Mio. Euro** ausgegeben so waren es 2011 nur **20,01 Mio. Euro**; die Ausgaben für Heilfürsorge verringerten sich somit um **5,8 %**. Die Beihilfeausgaben für aktiv Beschäftigte erhöhten sich um **2,4 %** von **74,81 Mio. Euro** auf **76,57 Mio. Euro**. Mit **2,8 %** fiel die Steigerung bei den Beihilfeausgaben der Versorgungsempfängerinnen und -empfängern wieder etwas höher aus als im Vergleich von 2009 zu 2010 (+1,38%). Von 2010 zu 2011 erhöhten sich die Ausgaben für Beihilfe von **137,16 Mio. Euro** auf **140,98 Mio. Euro**. Im Jahr 2011 zog die Kostendämpfungspauschale Minderausgaben in Höhe von **2,30 Mio. Euro**<sup>18</sup> bei den aktiv Beschäftigten und **2,38 Mio. Euro**<sup>19</sup> bei den Versorgungsempfängerinnen und -empfängern nach sich. Insgesamt belaufen sich die Einsparungen seit Einführung der Kostendämpfungspauschale im Jahr 2005 auf **29,89 Mio. Euro**.

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

<sup>18</sup> Stand 03.04.2012.

<sup>19</sup> Stand 03.04.2012.

Die Betrachtung des Zeitraums 2009 bis 2011 der jeweils fünf größten Aufwandsarten bei den aktiv und passiv Beschäftigten macht ersichtlich, dass diese Kostenarten mehr als 4/5tel aller Gesamtaufwendungen der Beihilfe ausmachen. Die beiden nachfolgenden Grafiken zeigen, dass die Entwicklung der jeweils fünf größten Aufwandsarten bei den Aktiven und Passiven seit 2009 nahezu konstant geblieben ist:

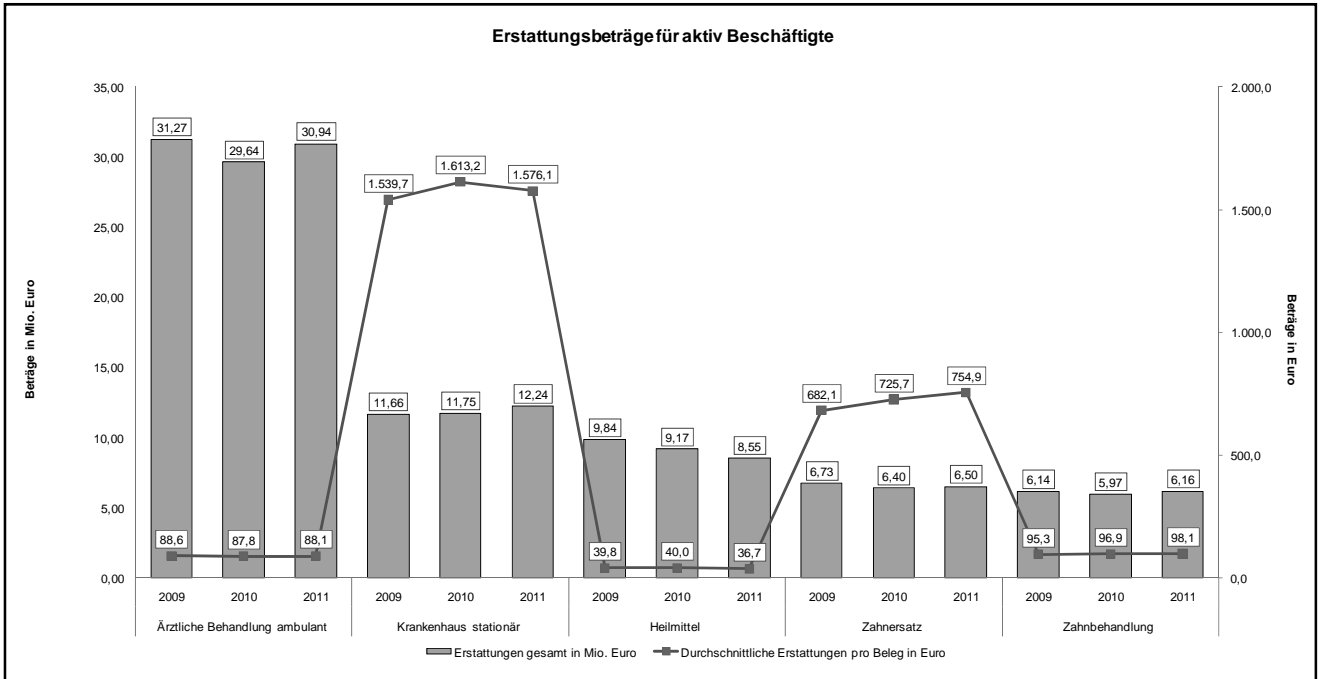


Abbildung C.2-20: Ausgaben für die Erstattung von Beihilfe an aktiv Beschäftigte

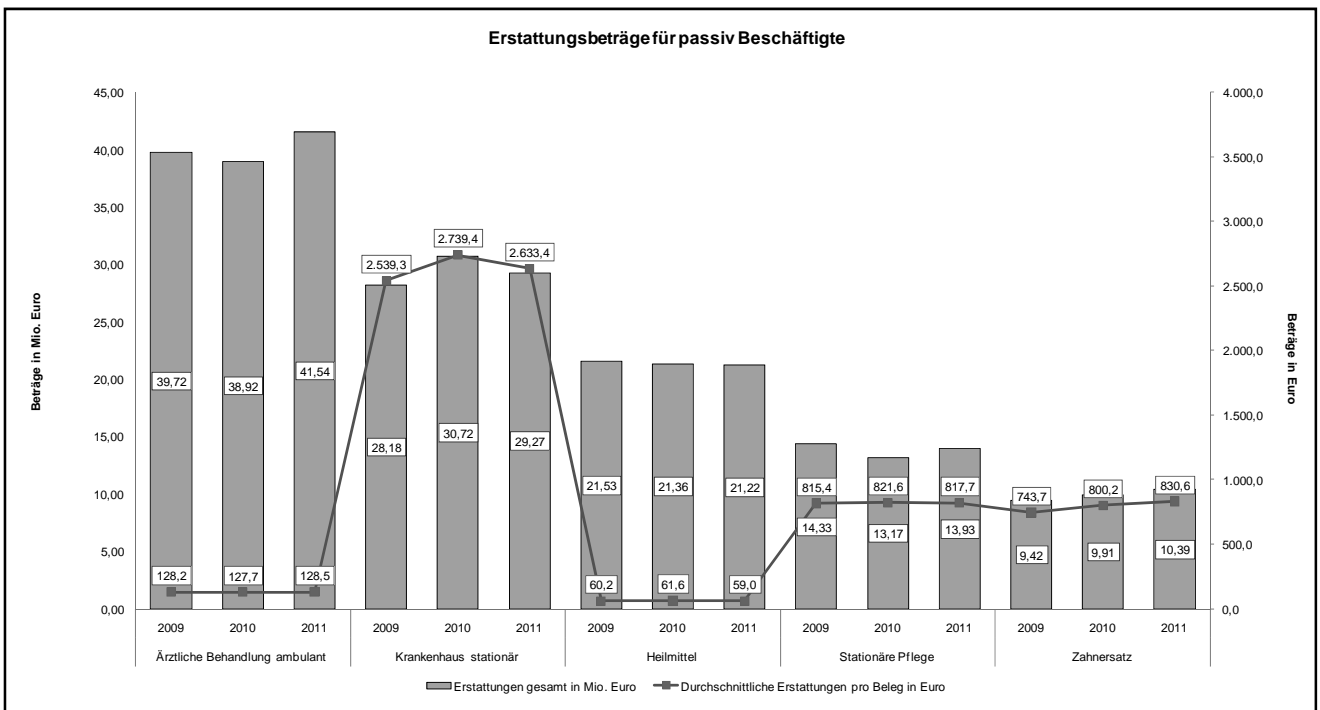


Abbildung C.2-21: Ausgaben für die Erstattung von Beihilfe an passiv Beschäftigte

Um korrekte Schlüsse aus der Entwicklung der Erstattungsbeträge pro Beleg ziehen zu können, ist nachfolgende Tabelle zu berücksichtigen. Sie veranschaulicht die Schwankungen innerhalb der Anzahl der bearbeiteten Belege:

<b>Aktive</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>Differenz 2009/2010</b>	<b>Differenz 2010/2011</b>
Ärztliche Behandlung ambulant	353.133	337.686	351.312	-15.447	13.626
Krankenhaus stationär	7.572	7.282	7.764	-290	482
Heilmittel	246.923	229.449	233.012	-17.474	3.563
Zahnersatz	9.871	8.821	8.610	-1.050	-211
Zahnbehandlung	64.407	61.630	62.860	-2.777	1.230
<b>Summe</b>	<b>681.906</b>	<b>644.868</b>	<b>663.558</b>	<b>-37.038</b>	<b>18.690</b>

<b>Passive</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>Differenz 2009/2010</b>	<b>Differenz 2010/2011</b>
Ärztliche Behandlung ambulant	309.761	304.626	323.336	-5.135	18.710
Krankenhaus stationär	11.098	11.213	11.116	115	-97
Heilmittel	357.917	346.962	359.911	-10.955	12.949
Stationäre Pflege	17.579	16.029	17.038	-1.550	1.009
Zahnersatz	12.671	12.384	12.505	-287	121
<b>Summe</b>	<b>709.026</b>	<b>691.214</b>	<b>723.906</b>	<b>-17.812</b>	<b>32.692</b>

Tabelle C.2-10: Anzahl der bearbeiteten Belege im Jahresvergleich

Die Entwicklung der Beleganzahl in 2011 zeigt, dass die Bearbeitungsrückstände aus dem Jahr 2010 weitestgehend ausgeglichen wurden.

### C.2.5.1.3 Personalausgaben nach Kostenartengruppen

Als Bestandteil der Kostenrechnung ist die Kostenart ein sachliches Kriterium zur Gliederung von Kosten hinsichtlich Art bzw. Typ. Im Unterschied zur Kostenstelle, die darüber Auskunft gibt, wo die Kosten entstanden sind, ist in der Kostenart die Information enthalten, wofür diese angefallen sind. Die in der Systematik des Personalcontrollings des Hamburger Haushalts definierten 42 Kostenarten wurden für die Übersicht auf der folgenden Seite hinsichtlich ihrer Bedeutung (Gleichartigkeit) und zur besseren Übersichtlichkeit zu 16 Kostenartengruppen aggregiert. Im Gegensatz zur Betrachtung im letzten Personalbericht werden in diesem Jahr die Kostenarten „Versorgungszuschlag“ und „Beihilfezuschlag“ nicht mehr aufgeführt. Dies resultiert aus der Systematik des „Neuen Haushaltswesen Hamburg“ (NHH), welche diese Größen nicht mehr vor sieht. Stattdessen werden unter NHH reale Versorgungs- und Beihilferückstellungen auf der Grundlage eines versicherungsmathematischen Gutachtens gebildet.

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



Die Anteile der einzelnen Kostenartengruppen sind dem folgenden Diagramm zu entnehmen.

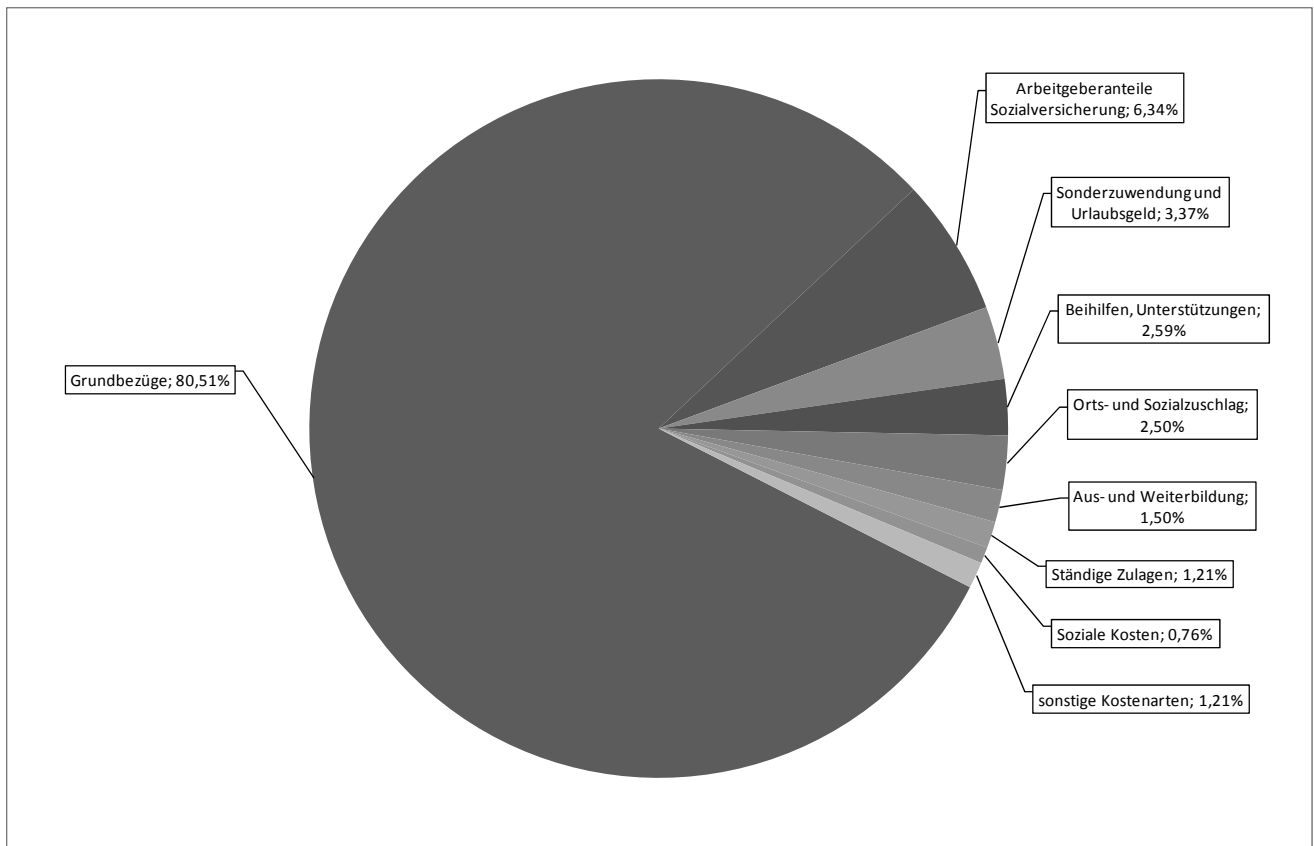


Abbildung C.2-22: Darstellung der Kostenartengruppen im Jahr 2011

#### C.2.5.1.4 Familienbezogene Bezügebestandteile und Kindergeld

Im Jahr 2011 wurden insgesamt **77.548.590,55 Euro** an Kindergeldzahlungen für aktiv Beschäftigte der Freien und Hansestadt Hamburg geleistet, die in den Einzelplänen bzw. Einrichtungen nach § 15 LHO oder Landesbetrieben nach § 26 LHO beschäftigt waren. Da Kindergeld eine Leistung des Bundes ist, werden diese Zahlungen direkt mit der Steuerlast an Lohnsteuer der Stadt Hamburg verrechnet.

Weiterhin wurden im Berichtszeitraum **43.557.737 Euro** familienbezogene Bezügebestandteile ermittelt. Dabei handelt es sich für Beamte um einen Kinder-Familienzuschlag und für Tarifbeschäftigte um kinderbezogene Entgeltbestandteile. Letztere werden seit der Einführung des TV-L zu November 2006 nur noch als Besitzstand gewährt.

#### C.2.5.1.5 Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung

Die Beiträge zur Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung werden grundsätzlich zur Hälfte vom Arbeitgeber und zur Hälfte vom Arbeitnehmer getragen; ausgenommen hiervon sind die sog. Mini-Jobs. Für die Krankenversicherung zahlen jedoch die Arbeitnehmer seit dem 1. Juli 2005 einen Zusatzbeitrag von 0,9 %; für Arbeitnehmer über einem Alter von 23 Jahren wird ein Zusatzbei-

trag von 0,25 % erhoben. Die Entwicklung der Beitragssätze und der Beitragsbemessungsgrenzen sind in der folgenden Tabelle dargestellt:

Entwicklung der Beitragssätze und der Bemessungsgrenzen in der Sozialversicherung seit 2006							
Jahr	Renten- versicherung in %	Arbeitslosen- versicherung in %	Pflegeversicherung in %		Kranken- versicherung in % 1)	Beitragsbe- messungs- grenze in Euro 2)	Versicherungs- pflichtgrenze in Euro 3)
			Regelsatz	kinderlose Mitglieder über 23			
<b>2006</b>	19,50	6,50	1,70	1,95	13,38	5.250	3.563,00
<b>2007</b>	19,90	4,20	1,70	1,95	13,97	5.250	3.563,00
<b>2008</b>	19,90	3,30	1,83	2,08	14,00	5.300	3.600,00
<b>2009</b>	19,90	2,80	1,95	2,20	15,20	5.400	3.675,00
<b>2010</b>	19,90	2,80	1,95	2,20	14,90	5.500	3.750,00
<b>2011</b>	19,90	3,00	1,95	2,20	15,50	5.500	3.712,50

1) Durchschnittlicher Beitragssatz der Pflichtmitglieder in der gesetzlichen Krankenversicherung mit sofortigem Anspruch auf Krankengeld  
 2) Gültig in der Renten- und Arbeitslosenversicherung  
 3) Gültig in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung

**Tabelle C.2-11: Entwicklung der Beitragssätze und der Bemessungsgrenzen**

### C.2.5.2 Einkommensverteilung und Bezahlungsstruktur

Die folgende Grafik zeigt die Bruttoeinkommensverteilung der Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung einschließlich der Einrichtungen nach § 15 LHO und der Landesbetriebe nach § 26 LHO. Für die Ermittlung der Werte wurde jeweils der Monat Oktober, also ein Zahlmonat ohne Sonderzahlungen, herangezogen.

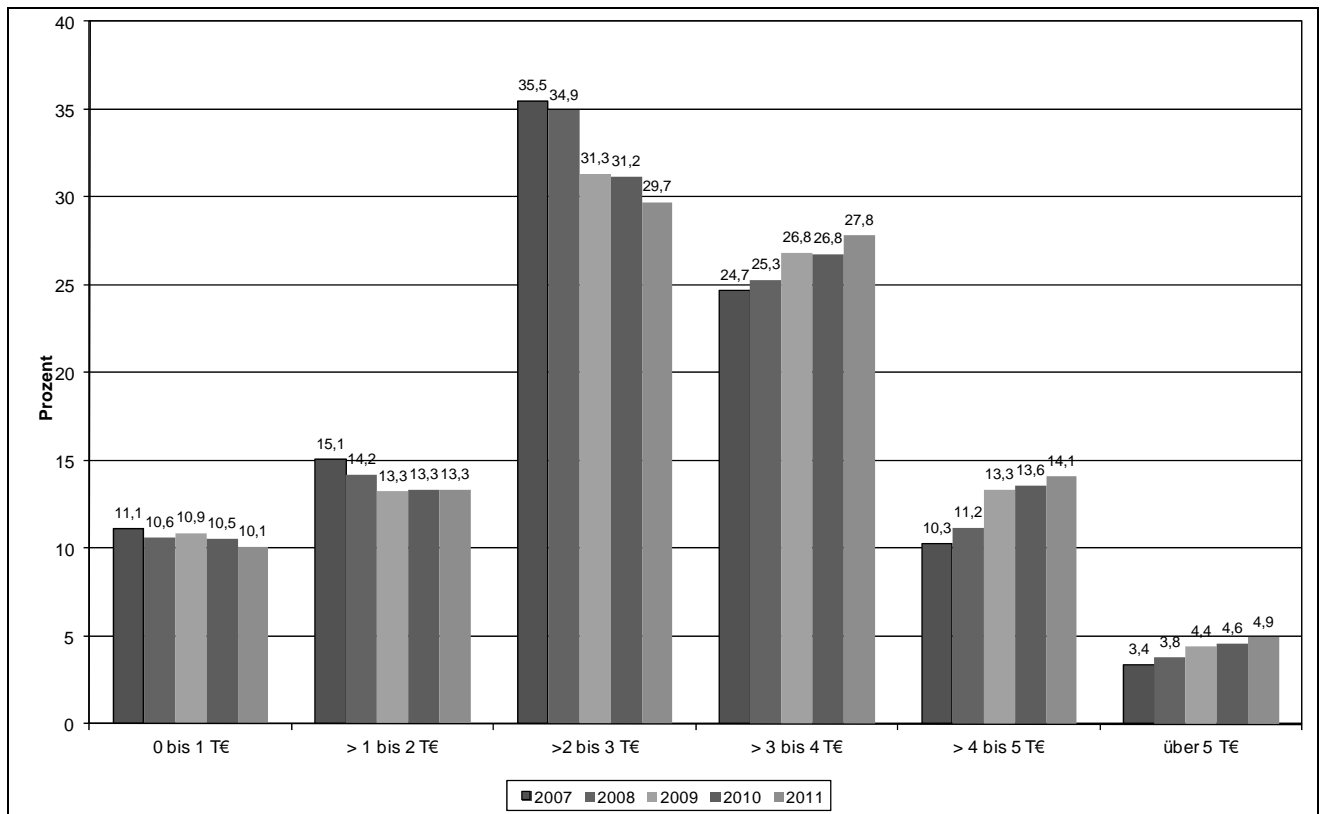


Abbildung C.2-23: Bruttoeinkommensverteilung in der hamburgischen Verwaltung

Der Anteil der Geringverdiener (**bis 1.000 Euro** monatlich) ist im letzten Jahr auf **10,1 %** gesunken. Der Anteil der Einkommensklasse zwischen **1.000 und 2.000 Euro** ist unverändert bei **13,3 %** geblieben. Die meisten Beschäftigten befinden sich weiterhin in der Einkommensklasse zwischen **2.000 und 3.000 Euro**. Dieser Anteil ist von 2007 an kontinuierlich auf nun **29,7 %** gesunken. Die Anteile der Einkommensklasse zwischen **3.000 und 4.000 Euro** haben sich kontinuierlich auf nun **27,8 %** erhöht. Erhöht hat sich ebenfalls der Anteil in der Einkommensklasse zwischen **4.000 und 5.000 Euro**. Der Anteil der Beschäftigten mit einem monatlichen Bruttoeinkommen **über 5.000 Euro** erreichte in 2011 den höchsten Stand von **4,9 %**.

Der bereits im letzten Jahr wahrzunehmende Entwicklung setzte sich in dem Berichtsjahr fort: seit 2007 verringerten sich die Anteile der Einkommensklassen zwischen 1.000 und 3.000 Euro von insgesamt 61,7 % in 2007 auf 53,2 % in 2011. Die Anteile der Einkommensklassen zwischen 3.000 bis über 5.000 Euro dagegen stiegen von 2007 um **8,5 Prozentpunkte** auf 46,8 % in 2011.

Ergänzend zu dem Tableau der „Ausgewählten gleichstellungsrelevanten Kennzahlen in der hamburgischen Verwaltung im Vorjahresvergleich“ des Kapitels C.1 wird an dieser Stelle eine gleichstellungsspezifische Darstellung der Einkommensverteilung<sup>20</sup> aller Beschäftigten vorgenommen:

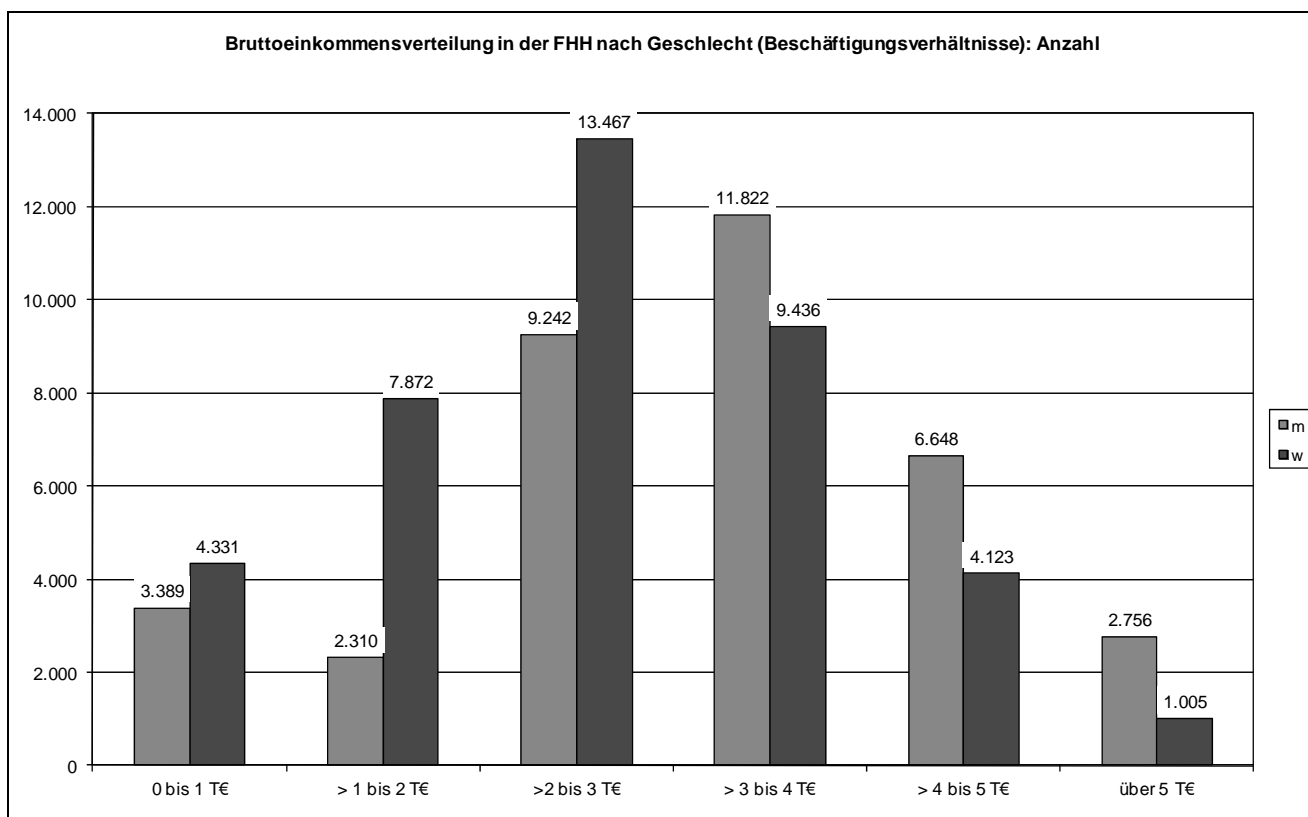


Abbildung C.2-24: Bruttoeinkommensverteilung nach Geschlecht in der FHH

In der Einkommensklasse **bis 1.000 Euro** stehen **3.389** männlichen Beschäftigten **4.331** weibliche Beschäftigte gegenüber, das entspricht einem Frauenanteil von **56,1 %**. Die größte Differenz ist in der Einkommensklasse zwischen **1.000 und 2.000 Euro** zu verzeichnen, hier beträgt der Frauenanteil **77,3 %**. In der Einkommensklasse zwischen **2.000 und 3.000 Euro** haben Männer einen Anteil von **40,7 %** und Frauen einen Anteil von **59,3 %**. Von den **21.258** Beschäftigten in der Einkommensklasse zwischen **3.000 und 4.000 Euro** sind **9.436** weiblich, das entspricht einem Anteil von **44,4 %**. In der Einkommensklasse zwischen **4.000 und 5.000 Euro** entfallen **38,3 %** auf weibliche Beschäftigte. In der Einkommensklasse **über 5.000 Euro** sind die Frauen am wenigsten vertreten, die **1.005** weiblichen Beschäftigten entsprechen einem Anteil von **26,7 %**.

In der Abbildung wird deutlich, dass in den unteren Einkommensklassen bis 3.000 Euro die Frauen und in den oberen Einkommensklassen ab 3.000 Euro die Männer überwiegen. Die individuelle Einkommenshöhe ist abhängig von

- dem Beschäftigungsumfang (also dem Teilzeitfaktor),
- der jeweiligen Laufbahngruppe und
- der Bezahlungsgruppe (incl. der Erfahrungsstufen).

<sup>20</sup> Im öffentlichen Dienst werden Frauen und Männer sowohl im Beamten- als auch im Arbeitnehmerbereich für gleiche Arbeit gleich besoldet bzw. bezahlt.

Die Einkommensunterschiede lassen sich u.a. mit der ungleichen Inanspruchnahme von Teilzeittätigkeit erklären: die geschlechtsspezifische Teilzeitquote liegt bei Frauen bei **49,2 %** und bei Männern bei **13,4 %** (vgl. Kapitel C.2.2.1). Der unterschiedliche Beschäftigungsumfang schlägt sich in der Höhe des tatsächlichen Einkommens nieder.

Die Entwicklung des Frauenanteils in den Bruttoeinkommensklassen – gemessen in Vollkraftäquivalenten – in den vergangenen fünf Jahren ist der nachfolgenden Abbildung zu entnehmen:

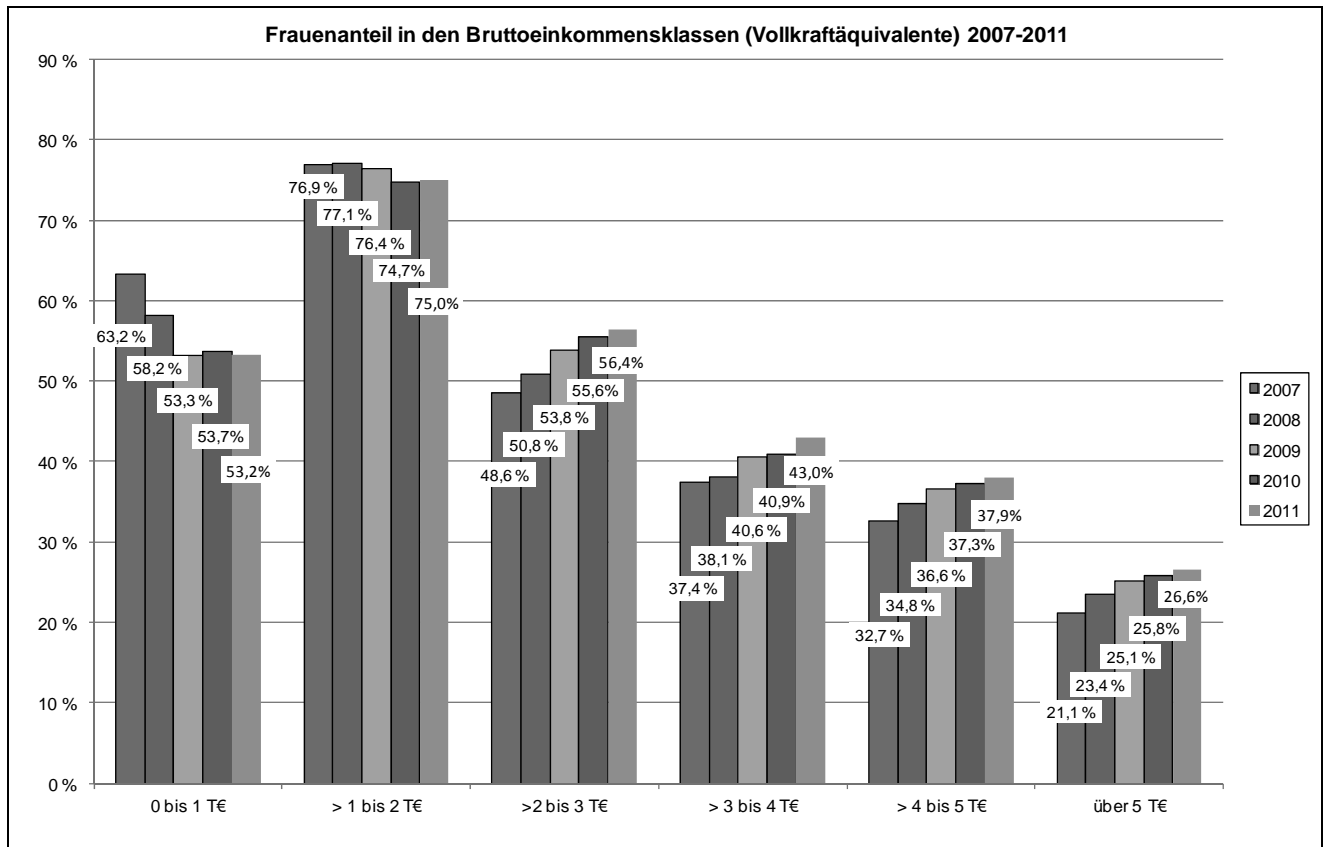


Abbildung C.2-25: Entwicklung des Frauenanteils in den Einkommensklassen

Die Entwicklung des Frauenanteils von 2007 bis 2011 zeigt, dass in den unteren Einkommensklassen bis 1.000 Euro ein kontinuierlicher Rückgang zu verzeichnen ist. In allen Einkommensklassen ab 2.000 Euro bis über 5.000 Euro ist dagegen eine kontinuierliche Zunahme zu verzeichnen.

Wie in Kapitel C.2.3 bereits aufgeführt, überwiegt der Anteil der Frauen sowohl in Laufbahngruppe 1 als auch in Laufbahngruppe 2. In der Betrachtung nach Vollkräften beträgt der Frauenanteil in der Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 **51 %** (Vorjahr 50,5 %). Erstmals ist der Vollkräfte-Frauenanteil auch bei der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 mit **50,2 %** (Vorjahr 49,7 %) höher als bei den Männern, dies kann also keine Erklärung für die deutlich höheren Einkommen der Männer sein. Allerdings sind Frauen in beiden Laufbahngruppen immer noch stärker in den unteren Bezahlsgruppen vertreten als Männer. Deutlich wird dies aus den folgenden Tabellen, die die Beschäftigtenzahl und das Beschäftigungsvolumen gegliedert nach Bezahlsgruppen von Männern und Frauen gegenüberstellt.

C.2.5-BE Stand: Dezember 2011	Beschäftigtenanzahl und Beschäftigtenvolumen von Beamten u. Beamtinnen - nach Bezahlungsstruktur -											
	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Beschäftigtenanteil Laufbahngruppe			Beschäftigtenanteil Statusgruppe		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
B 11	7	5	12	7,0	5,0	12,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
B 10	16	2	18	16,0	2,0	18,0	0,2	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0
B 9	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
B 6	23	4	27	23,0	3,0	26,0	0,3	0,0	0,2	0,1	0,0	0,1
B 4	28	2	30	28,0	2,0	30,0	0,4	0,0	0,2	0,1	0,0	0,1
B 3	37	6	43	37,0	6,0	43,0	0,5	0,1	0,3	0,2	0,0	0,1
B 2	14	6	20	14,0	6,0	20,0	0,2	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0
A 16	238	111	349	233,5	106,3	339,8	3,3	1,2	2,2	1,1	0,5	0,8
A 15	753	405	1.158	738,3	375,6	1.113,9	10,4	4,5	7,1	3,5	2,0	2,8
A 14	1.774	1.471	3.245	1.679,2	1.273,2	2.952,5	24,5	16,4	20,0	8,3	7,2	7,7
A 13	2.216	3.953	6.169	2.052,3	3.136,0	5.188,2	30,6	44,1	38,1	10,3	19,2	14,7
A 13 SIR VR	485	1.769	2.254	451,7	1.416,6	1.868,3	6,7	19,7	13,9	2,3	8,6	5,4
C 4	137	22	159	134,9	22,0	156,9	1,9	0,2	1,0	0,6	0,1	0,4
C 3	215	62	277	205,8	58,0	263,9	3,0	0,7	1,7	1,0	0,3	0,7
C 2	53	18	71	48,5	15,6	64,1	0,7	0,2	0,4	0,2	0,1	0,2
W3	175	60	235	173,2	59,6	232,8	2,4	0,7	1,4	0,8	0,3	0,6
W2	261	109	370	257,7	104,7	362,4	3,6	1,2	2,3	1,2	0,5	0,9
W1	38	33	71	38,0	32,0	70,0	0,5	0,4	0,4	0,2	0,2	0,2
R 8	0	1	1	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
R 6	5	1	6	5,0	1,0	6,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
R 5	2	0	2	2,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
R 4	2	0	2	2,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
R 3	31	12	43	31,0	11,0	42,0	0,4	0,1	0,3	0,1	0,1	0,1
R 2	165	107	272	163,9	90,9	254,7	2,3	1,2	1,7	0,8	0,5	0,6
R 1	292	366	658	286,5	287,6	574,1	4,0	4,1	4,1	1,4	1,8	1,6
Referendare	268	445	713	268,0	439,0	707,0	3,7	5,0	4,4	1,2	2,2	1,7
Sonderdienstvertrag	4	1	5	4,0	1,0	5,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Summe Laufbahngruppe 2 ab Einstiegsamt 2</b>	<b>7.240</b>	<b>8.971</b>	<b>16.211</b>	<b>6.901,5</b>	<b>7.455,0</b>	<b>14.356,5</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>33,7</b>	<b>43,6</b>	<b>38,5</b>
A 13	636	260	896	623,3	233,5	856,8	7,3	3,3	5,4	3,0	1,3	2,1
A 13 Stufenlehrer alt	139	492	631	130,7	381,6	512,3	1,6	6,3	3,8	0,6	2,4	1,5
A 13 Stufenlehrer neu	106	294	400	101,9	254,1	356,0	1,2	3,7	2,4	0,5	1,4	1,0
A 12	1.292	655	1.947	1.273,5	576,5	1.850,0	14,9	8,3	11,8	6,0	3,2	4,6
A 12 Lehrer	67	554	621	63,3	431,2	494,5	0,8	7,0	3,8	0,3	2,7	1,5
A 12 Stufenlehrer neu	298	1.653	1.951	270,3	1.347,2	1.617,5	3,4	21,0	11,8	1,4	8,0	4,6
A 11	2.128	1.260	3.388	2.100,1	1.021,1	3.121,2	24,6	16,0	20,5	9,9	6,1	8,1
A 11 Fachlehrer	27	26	53	26,5	21,5	48,0	0,3	0,3	0,3	0,1	0,1	0,1
A 10	2.431	1.210	3.641	2.407,8	977,6	3.385,4	28,1	15,4	22,0	11,3	5,9	8,7
A 10 Fachlehrer	36	40	76	35,3	31,3	66,6	0,4	0,5	0,5	0,2	0,2	0,2
A 9	1.211	757	1.968	1.193,6	676,8	1.870,4	14,0	9,6	11,9	5,6	3,7	4,7
Anwärter	225	341	566	225,0	341,0	566,0	2,6	4,3	3,4	1,0	1,7	1,3
Lehramtsanwärter	64	323	387	64,0	320,0	384,0	0,7	4,1	2,3	0,3	1,6	0,9
<b>Summe Laufbahngruppe 2 ab Einstiegsamt 1</b>	<b>8.660</b>	<b>7.865</b>	<b>16.525</b>	<b>8.515,2</b>	<b>6.613,4</b>	<b>15.128,6</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>40,3</b>	<b>38,3</b>	<b>39,3</b>

Geschlecht / Entgelt- u. Bezahlungsgruppe	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Beschäftigtenanteil Laufbahngruppe			Beschäftigtenanteil Statusgruppe		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
A 9	2.184	1.042	<b>3.226</b>	2.162,8	912,7	<b>3.075,5</b>	39,9	28,3	<b>35,2</b>	10,2	5,1	<b>7,7</b>
A 8	1.559	1.397	<b>2.956</b>	1.540,8	1.168,0	<b>2.708,8</b>	28,5	37,9	<b>32,3</b>	7,3	6,8	<b>7,0</b>
A 7	1.247	858	<b>2.105</b>	1.237,4	731,6	<b>1.969,0</b>	22,8	23,3	<b>23,0</b>	5,8	4,2	<b>5,0</b>
A 6	68	160	<b>228</b>	67,6	155,0	<b>222,6</b>	1,2	4,3	<b>2,5</b>	0,3	0,8	<b>0,5</b>
Anwärter	416	229	<b>645</b>	415,0	228,0	<b>643,0</b>	7,6	6,2	<b>7,0</b>	1,9	1,1	<b>1,5</b>
<b>Summe Laufbahngruppe 1 ab Einstiegsamt 2</b>	<b>5.474</b>	<b>3.686</b>	<b>9.160</b>	<b>5.423,6</b>	<b>3.195,3</b>	<b>8.618,9</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>25,5</b>	<b>17,9</b>	<b>21,8</b>
A 6	33	5	<b>38</b>	33,0	5,0	<b>38,0</b>	25,8	15,6	<b>23,8</b>	0,2	0,0	<b>0,1</b>
A 5	71	21	<b>92</b>	70,5	20,8	<b>91,3</b>	55,5	65,6	<b>57,5</b>	0,3	0,1	<b>0,2</b>
A 4	21	5	<b>26</b>	20,8	5,0	<b>25,8</b>	16,4	15,6	<b>16,3</b>	0,1	0,0	<b>0,1</b>
Anwärter	3	1	<b>4</b>	3,0	1,0	<b>4,0</b>	2,3	3,1	<b>2,5</b>	0,0	0,0	<b>0,0</b>
<b>Summe Laufbahngruppe 1 ab Einstiegsamt 1</b>	<b>128</b>	<b>32</b>	<b>160</b>	<b>127,3</b>	<b>31,8</b>	<b>159,0</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>0,6</b>	<b>0,2</b>	<b>0,4</b>
<b>Gesamtsumme</b>	<b>21.502</b>	<b>20.554</b>	<b>42.056</b>	<b>20.967,5</b>	<b>17.295,4</b>	<b>38.262,9</b>				<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

#### Beschäftigtengruppe: budgetrelevanter Personalbestand

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

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

**Tabelle C.2-12: Bezahlungsstruktur der Beamtinnen und Beamten**

C.2.5-AN	Beschäftigtenanzahl und Beschäftigtenvolumen von Arbeitnehmern u. Arbeitnehmerinnen - nach Bezahlungsstruktur -											
	Stand: Dezember 2011											
Geschlecht / Entgelt- u. Bezahlungsgruppe	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Beschäftigtenanteil Laufbahngruppe			Beschäftigtenanteil Statusgruppe		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
15Ü	38	19	57	35,0	18,0	53,0	1,2	0,7	1,0	0,3	0,1	0,2
15	164	130	294	153,1	115,3	268,4	5,4	4,7	5,1	1,2	0,7	0,9
14	599	511	1.110	535,8	424,4	960,3	19,6	18,6	19,1	4,4	2,7	3,4
13Ü	258	258	516	231,5	194,0	425,5	8,4	9,4	8,9	1,9	1,4	1,6
13	1.552	1.547	3.099	1.165,4	1.081,8	2.247,3	50,8	56,4	53,4	11,3	8,2	9,5
Auszubildende	329	228	557	329,0	225,0	554,0	10,8	8,3	9,6	2,4	1,2	1,7
Sonstige Vergütungen	11	5	16	0,1	0,1	0,2	0,4	0,2	0,3	0,1	0,0	0,0
Praktikant	3	10	13	3,0	10,0	13,0	0,1	0,4	0,2	0,0	0,1	0,0
Sonderdienstvertrag	37	16	53	34,2	15,0	49,2	1,2	0,6	0,9	0,3	0,1	0,2
Sonst. Professoren	14	2	16	0,1	0,0	0,2	0,5	0,1	0,3	0,1	0,0	0,0
Lehrbeauftragte	52	14	66	0,5	0,1	0,7	1,7	0,5	1,1	0,4	0,1	0,2
Assistenten	0	1	1	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Summe Laufbahngruppe 2 ab Einstiegsamt 2</b>	<b>3.057</b>	<b>2.741</b>	<b>5.798</b>	<b>2.487,8</b>	<b>2.084,8</b>	<b>4.572,6</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>22,3</b>	<b>14,5</b>	<b>17,8</b>
12	576	303	879	537,9	261,7	799,6	11,5	4,6	7,6	4,2	1,6	2,7
11	1.049	1.046	2.095	942,1	802,4	1.744,5	21,0	15,9	18,1	7,7	5,5	6,4
10	409	465	874	344,0	355,6	699,5	8,2	7,1	7,6	3,0	2,5	2,7
9	1.245	3.110	4.355	1.106,5	2.490,8	3.597,3	25,0	47,3	37,6	9,1	16,4	13,4
Sonstige Vergütungen	1.666	1.494	3.160	16,7	14,9	31,6	33,4	22,7	27,3	12,2	7,9	9,7
Praktikant	44	161	205	44,0	161,0	205,0	0,9	2,4	1,8	0,3	0,9	0,6
Sonderdienstvertrag	0	2	2	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Summe Laufbahngruppe 2 ab Einstiegsamt 1</b>	<b>4.989</b>	<b>6.581</b>	<b>11.570</b>	<b>2.991,1</b>	<b>4.087,5</b>	<b>7.078,6</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>36,5</b>	<b>34,8</b>	<b>35,5</b>
9	954	2.096	3.050	770,8	1.590,2	2.361,0	20,0	24,4	22,8	7,0	11,1	9,4
8	928	2.108	3.036	867,7	1.731,1	2.598,8	19,5	24,5	22,7	6,8	11,1	9,3
7	159	63	222	153,0	52,9	205,9	3,3	0,7	1,7	1,2	0,3	0,7
6	1.420	2.713	4.133	1.355,8	2.183,7	3.539,6	29,8	31,6	31,0	10,4	14,3	12,7
5	915	1.297	2.212	858,6	976,6	1.835,2	19,2	15,1	16,6	6,7	6,9	6,8
4	198	81	279	196,5	69,6	266,1	4,2	0,9	2,1	1,4	0,4	0,9
3	5	0	5	4,0	0,0	4,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Auszubildende	145	203	348	145,0	203,0	348,0	3,0	2,4	2,8	1,1	1,1	1,1
Sonstige Vergütungen	38	28	66	0,4	0,3	0,7	0,8	0,3	0,5	0,3	0,1	0,2
VIII	1	1	2	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Summe Laufbahngruppe 1 ab Einstiegsamt 2</b>	<b>4.763</b>	<b>8.580</b>	<b>13.353</b>	<b>4.351,9</b>	<b>6.808,3</b>	<b>11.160,2</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>34,8</b>	<b>45,4</b>	<b>40,9</b>
3	629	450	1.079	577,3	267,5	844,9	72,0	44,2	57,1	4,6	2,4	3,3
2Ü	7	75	82	4,3	51,6	55,9	0,8	7,4	4,3	0,1	0,4	0,3
2	221	467	688	84,8	206,8	291,6	25,3	45,9	36,4	1,6	2,5	2,1
1	17	17	34	0,1	0,1	0,3	1,9	1,7	1,8	0,1	0,1	0,1
Sonstige Vergütungen	0	8	8	0,0	0,1	0,1	0,0	0,8	0,4	0,0	0,0	0,0
<b>Summe Laufbahngruppe 1 ab Einstiegsamt 1</b>	<b>874</b>	<b>1.017</b>	<b>1.891</b>	<b>666,6</b>	<b>526,2</b>	<b>1.192,7</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>6,4</b>	<b>5,4</b>	<b>5,8</b>
<b>Gesamtsumme</b>	<b>13.683</b>	<b>18.929</b>	<b>32.612</b>	<b>10.497,5</b>	<b>13.506,7</b>	<b>24.004,2</b>				<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Beschäftigtengruppe: budgetrelevanter Personalbestand**

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

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

**Tabelle C.2-13: Bezahlungsstruktur der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**



### C.2.6 Beschäftigung nach Berufskategorien

Die Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung arbeiten in den unterschiedlichsten Berufen. Allen Berufen ist ein Schlüssel für den ausgeübten Beruf (AB-Schlüssel; Sozialversicherungsmerkmal) zugeordnet. Diese AB-Schlüssel wurden für Auswertungszwecke zu verschiedenen Berufskategorien zusammengefasst.

Die AB-Schlüssel werden auch für die Bildung von Planungsgruppen zum Zweck der Personalbedarfsplanung genutzt.

Die Bundesagentur für Arbeit hat zum 1. Dezember 2011 neue Tätigkeitsschlüssel eingeführt. Ein Teil dieses Tätigkeitsschlüssels ist der Schlüssel für den ausgeübten Beruf. Die neuen Tätigkeitsschlüssel werden nach einer völlig neuen Systematik vergeben. Daher wurden in einer Arbeitsgruppe gemeinsam mit Behördenvertretern die bisher vergebenen Schlüssel überprüft und eine Vorschlagsliste für die zukünftig zu vergebenden Schlüssel erarbeitet. Da für den überwiegenden Teil des Jahres die vorherigen Schlüssel gültig waren, wird für den Personalstrukturbericht 2012 noch auf dieser Basis berichtet.

Die nachfolgende Auswertung umfasst **90,9 %** der Beschäftigten des statistischen Personalbestands, die in den 16 größten Berufskategorien<sup>21</sup> beschäftigt sind.

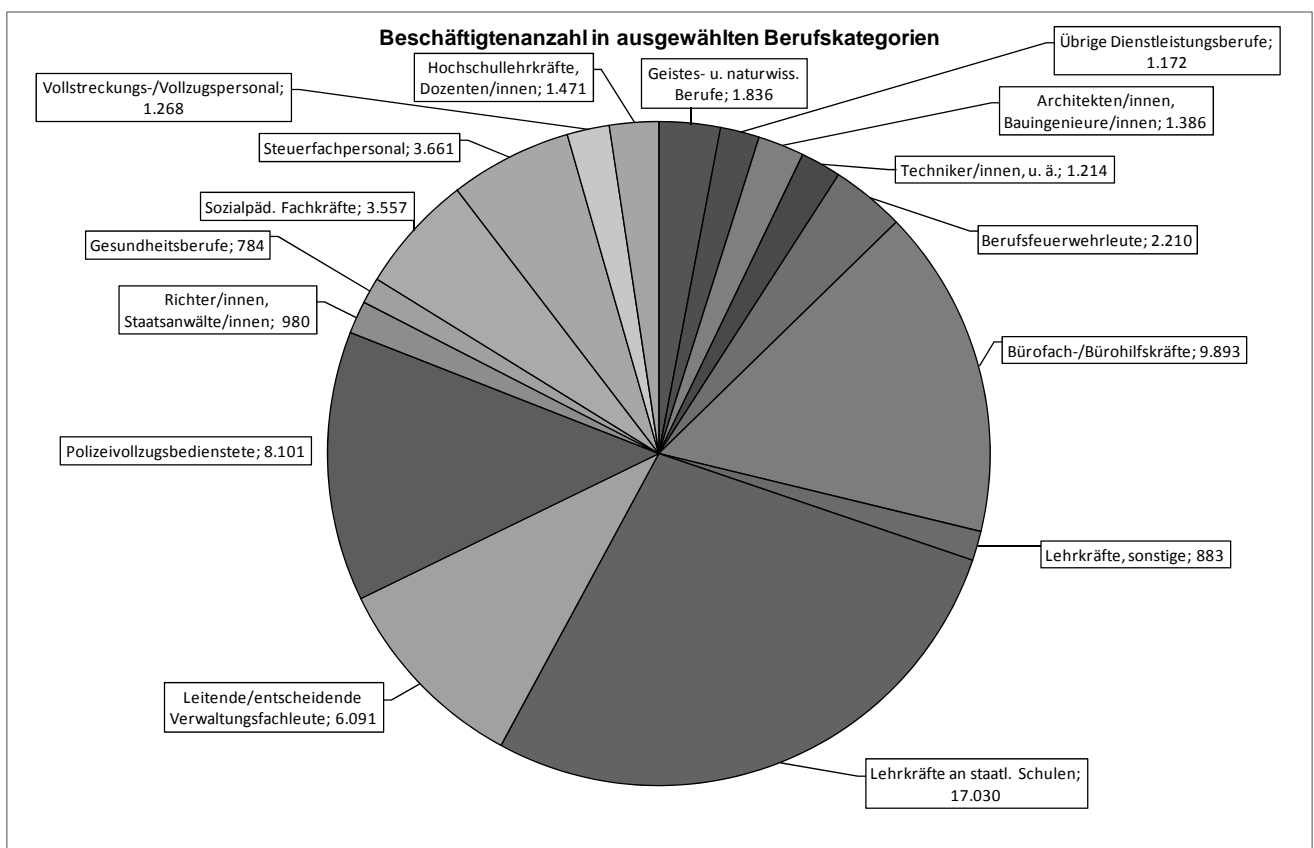


Abbildung C.2-26: Anzahl der Beschäftigten in ausgewählten Berufskategorien

<sup>21</sup> Die Lehrkräfte an staatlichen Schulen verteilen sich auf mehrere Berufskategorien, die für die obige Darstellung zusammengefasst worden sind.

Die sechs Berufskategorien mit den meisten Beschäftigten sind weiterhin:

- Lehrkräfte an staatlichen Schulen: **17.030** Beschäftigte (Vorjahr: 16.495),
- Bürofach- und Bürohilfskräfte: **9.893** Beschäftigte (Vorjahr: 10.011),
- Polizeivollzugsbedienstete: **8.101** Beschäftigte (Vorjahr: 8.059),
- Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute<sup>22</sup>: **6.091** Beschäftigte ( Vorjahr: 5.882),
- Steuerfachpersonal: **3.661** Beschäftigte (Vorjahr: 3.630),
- Sozialpädagogische Fachkräfte: **3.557** Beschäftigte (Vorjahr: 3.373).

In den folgenden Kategorien gab es größere Veränderungen:

Zuwächse:

- Lehrkräfte an staatlichen Schulen um **535**,
- Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute um **209**,
- Sozialpädagogische Fachkräfte um **184**,
- Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe um **158**.

Verringerungen:

- Bürofach- und Hilfskräfte um **118**,
- Übrige Dienstleistungsberufe um **79**,
- Technikerinnen und Techniker um **63**,
- Hochschullehrkräfte und Dozenten um **20**.

---

<sup>22</sup> In die Berufskategorie leitende und entscheidende Verwaltungsfachleute werden Beschäftigte eingeordnet, die im Rahmen ihrer Tätigkeit eigenständig über Verwaltungsvorgänge (z.B. Verwaltungsakte) entscheiden. Die Tätigkeit als Führungskraft ist damit nicht zwingend verbunden.

### C.2.7 Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen

Die Zahl der in der hamburgischen Verwaltung beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen hat sich im Dezember im Vergleich zum Vorjahr um 174 auf **4.291** Beschäftigte (Vorjahr: 4.117) erhöht. Dabei ist die Zahl der in den Einrichtungen nach § 15 LHO Beschäftigten auf **488** (Vorjahr: 458) und in den Landesbetrieben nach § 26 LHO auf **519** (Vorjahr: 482) gestiegen.

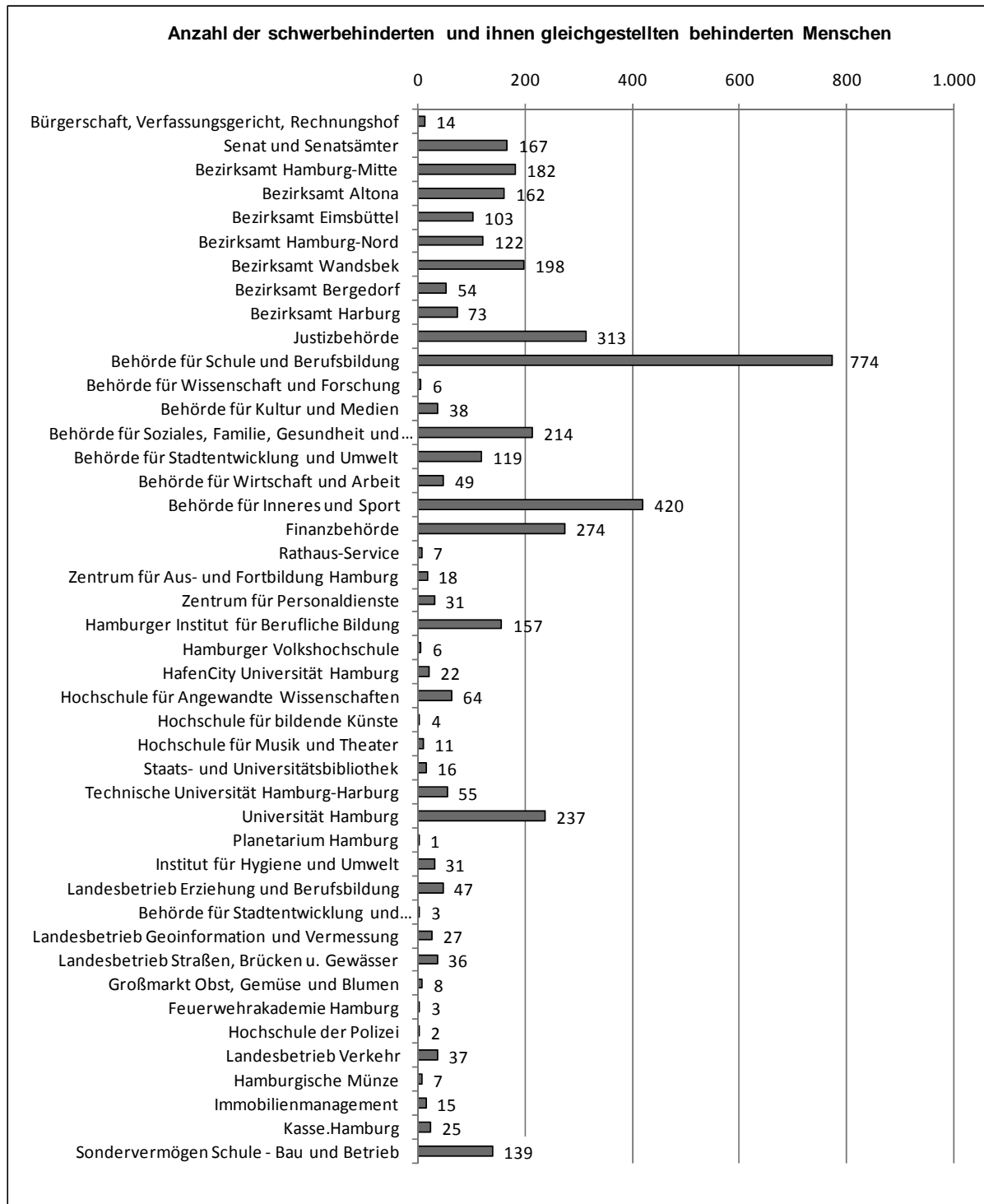


Abbildung C.2-27: Anzahl der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen im Dezember 2011

Bereits seit 1979 existiert in Hamburg ein „Programm zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben im hamburgischen öffentlichen Dienst“. Dabei handelt es sich um eine Beschäftigungsinitiative der Freien und Hansestadt Hamburg für schwerbehinderte Menschen, die die Voraussetzungen des § 72 SGB IX erfüllen und daher nur geringe Vermittlungschancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben. Aus diesem Sonderprogramm wird - zusätzlich zum Personalkostenbudget der FHH - die Beschäftigung von zurzeit rund 160 besonders betroffenen Menschen in Voll- und Teilzeit finanziert. Diese sind reguläre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem unbefristeten Beschäftigungs(Arbeits)verhältnis. Die Einstellung von schwerbehinderten Menschen im Rahmen dieses Sonderprogramms fällt unter die Ausnahmetatbestände des geregelten Einstellungsverfahrens, d.h. diese Personen dürfen auch eingestellt werden, wenn sie keine Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung sind.

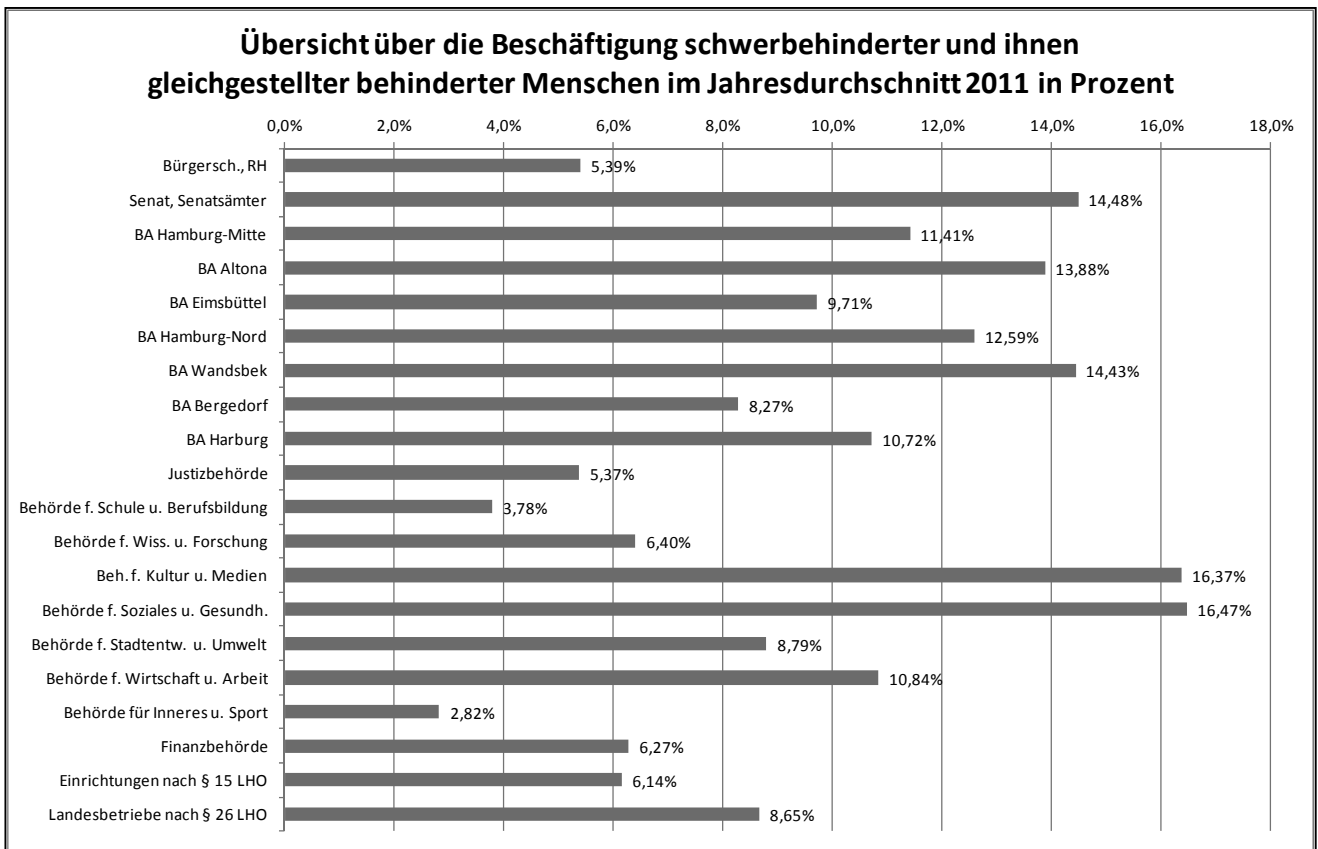
Die Schwerbehindertenbeschäftigungsquote betrug im Jahresdurchschnitt 2011 **6,20 %** (s. nachfolgende Tabelle). Diese Quote wird im Verfahren für die Berechnung der Ausgleichsabgabe für den Arbeitgeber Freie und Hansestadt Hamburg ermittelt<sup>23</sup>. Die gesetzliche Vorgabe, auf mindestens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen zu beschäftigen, wurde wieder übertroffen.

Jahresdurchschnitt (Jahr)	Zu zählende Arbeitsplätze	Pflichtplatz-Soll 5 %	Besetzte Plätze	Beschäftigungsquote
2001 <sup>24</sup>	77.682	3.884	4.047	5,21 %
2002	70.329	3.517	3.667	5,21 %
2003	70.600	3.530	3.886	5,50 %
2004	68.656	3.433	3.849	5,60 %
2005	67.700	3.385	3.895	5,75 %
2006	67.443	3.372	3.960	5,87 %
2007	66.617	3.331	4.004	6,01 %
2008	67.985	3.399	4.062	5,97 %
2009	69.271	3.463	4.032	5,82 %
2010	69.675	3.483	4.286	6,15 %
2011	70.248	3.486	4.355	6,20 %

<sup>23</sup> Die dabei zugrunde gelegte organisatorische Abgrenzung unterscheidet sich von der organisatorischen Abgrenzung, die dem Personalbericht zugrunde liegt.

<sup>24</sup> In den Zahlen für das Berichtsjahr 2001 sind noch die Beschäftigten des UKE enthalten.

Die Behörden und Ämter beschäftigten schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen in unterschiedlichem Umfang. Die nachfolgende Übersicht zeigt, in welchem Umfang schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen in den verschiedenen Organisationsbereichen<sup>25</sup> im Jahresdurchschnitt beschäftigt wurden.



**Abbildung C.2-28: Anteil der beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen im Jahresdurchschnitt 2011**

<sup>25</sup> Im Bereich Senat, Senatsämter sind auch die in der Dienststelle PSI beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen enthalten.

### C.2.8 Nebentätigkeiten

Nach § 3 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 1. November 2006 sind für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Nebentätigkeiten gegen Entgelt anzeigepflichtig. Eine Genehmigungspflicht ist nicht mehr gegeben. Das Nebentätigkeitsrecht der Hamburgischen Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter richtet sich nach § 40 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) in Verbindung mit Abschnitt 6 Nummer 3 (§§ 70 bis 78) des Hamburgischen Beamtengesetzes (HmbBG) in der seit dem 01.01.2010 geltenden Fassung. Danach sind alle Nebentätigkeiten – mit Ausnahmen nach § 72 HmbBG, grundsätzlich anzeigepflichtig. Um eine abweichende Erfassung bei Beamtinnen und Beamten zu vermeiden, berücksichtigen die Auswertungen der folgenden Darstellungen nur noch die entgeltlichen Nebentätigkeiten<sup>26</sup> der Beamten und Tarifbeschäftigten.

Die Entwicklung der entgeltlichen Nebentätigkeiten in der hamburgischen Verwaltung seit 2007 ist der folgenden Tabelle zu entnehmen. Sie werden auf Grundlage des budgetrelevanten Personalbestands ermittelt. Auffällig ist ein **Rückgang der Nebentätigkeiten um 9,9 %** gegenüber dem Vorjahr 2010 auf **4.337**. Gleichzeitig ist auch die **Anzahl der Personen**, die einer Nebentätigkeit nachgehen, **um 7,7 %** auf **4.023** gesunken. Der **Anteil der Beschäftigten** mit Nebentätigkeiten ist in 2011 auf **5,4 %** gesunken.

	2007	2008	2009	2010	2011
Nebentätigkeiten	5.047	5.102	5.035	4.811	4.337
Veränderung in % ggü. Vorjahr	-	1,1 %	-1,3 %	-4,4 %	-9,9 %
Beschäftigte mit Nebentätigkeiten	4.485	4.548	4.496	4.357	4.023
Veränderung in % ggü. Vorjahr	-	1,4 %	-1,1 %	-3,1 %	-7,7 %
Nebentätigkeiten pro Beschäftigten mit Nebentätigkeiten	1,12	1,12	1,12	1,10	1,08
Beschäftigte mit Nebentätigkeiten in % des budgetrelevanten Personalbestandes	6,5 %	6,5 %	6,3 %	5,9 %	5,4 %

Tabelle C.2-14: Entwicklung der Nebentätigkeiten

Von den entgeltlichen Nebentätigkeiten wurden **14,6 %** (Vorjahr: 15,4 %) bei der Freien und Hansestadt Hamburg ausgeübt. Andere öffentliche Einrichtungen sind nur bei einem Anteil von **3,9 %** (Vorjahr: 4,7 %) aller Nebentätigkeiten Arbeitgeber bzw. Dienstherren. **81,5 %** (Vorjahr: 79,8 %) der Nebentätigkeiten wurden bei einem Arbeitgeber außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt.

<sup>26</sup> Ohne Nebentätigkeitsverpflichtungen nach § 71 HmbBG.

In nachstehender Tabelle werden die Beschäftigten mit Nebentätigkeiten differenziert nach Laufbahngruppen dargestellt. Den stärksten **Rückgang** an Personen mit Nebentätigkeiten gab es in Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 1 von 79 zu 54 Beschäftigten um **32 %** gegenüber dem Vorjahr. Dabei ist die Quote der Beschäftigten mit Nebentätigkeiten gemessen am budgetrelevanten Personalbestand in 2011 **um 1,1 Prozentpunkte** auf 2,6 % **gesunken**.

Laufbahngruppe	Beschäftigte	Beschäftigte mit Nebentätigkeiten	Quoten
Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 1	2.051	54	2,6 %
Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2	22.513	1.474	6,5 %
Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1	28.095	1.606	5,7 %
Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2	22.009	884	4,0 %
Ohne Laufbahngruppe <sup>27</sup>	101	5	5,0 %
<b>Gesamt</b>	<b>74.769</b>	<b>4.023</b>	<b>5,4 %</b>

Tabelle C.2-15: Nebentätigkeitsquoten nach Laufbahngruppen

In folgender Darstellung werden alle anzeige- und genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten, die unter anderem die entgeltlichen Tätigkeiten einschließen,<sup>28</sup> seit dem Berichtsjahr 2001 berücksichtigt.<sup>29</sup>

Berichtsjahr	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Anzahl Nebentätigkeiten	3.116	5.527	6.130	6.864	7.268	6.632	6.325	6.515	6.472	6.248	5.558
Anzahl Beschäftigte mit Nebentätigkeiten	2.911	4.942	5.394	5.961	6.189	5.518	5.212	5.412	5.449	5.361	4.897
Anzahl Nebentätigkeiten pro Beschäftigten mit Nebentätigkeit	1,07	1,12	1,14	1,15	1,17	1,20	1,21	1,20	1,19	1,17	1,13
Anteil Beschäftigte mit Nebentätigkeit in % des budgetrelevanten Personalbestands	3,8	6,9	7,5	8,3	8,9	7,9	7,5	7,7	7,6	7,3	6,5

Tabelle C.2-16: Entwicklung aller anzeige- und genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten seit 2001

Eine Prüfung des Rechnungshofes im Jahr 2003 hat Qualitätsmängel bei der Dateneingabe in PAISY aufgezeigt, weshalb eine neue Dateneingabe-Maske für Nebentätigkeiten in PAISY programmiert wurde. Die eingebauten Plausibilitätsprüfungen lassen eine Aktualisierung des Erfassungsstandes seit 2003 vermuten und würden somit den Anstieg der seit 2003 erfassten Nebentätigkeiten erklären (s. hierzu auch Kapitel C.2.8 in den Personalberichten 2004 und 2005).

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

<sup>28</sup> Ohne Nebentätigkeitsverpflichtungen nach § 71 HmbBG.

<sup>29</sup> Die Gesamtzahlen für die Berichtsjahre 2008 bis 2011 sind abweichend von den in den Personalberichten dargestellten Nebentätigkeiten, da sich die Berichterstattung seither zu Vergleichszwecken auf entgeltliche Nebentätigkeiten von Beamten und Tarifbeschäftigten beschränkt hat.

### C.3 Altersstruktur und Personalbedarf

Eine zunehmend alternde Belegschaft bedingt durch den demographischen Wandel stellt den öffentlichen Dienst u.a. hinsichtlich der Planung zukünftiger Personalbedarfe vor große Herausforderungen. Aus diesem Grund ist es unerlässlich die Altersstruktur zu analysieren, um daraus richtige Schlussfolgerungen für die Personalbedarfsplanung ziehen zu können.

Im Vergleich zum vergangenen Jahr hat sich die Altersstruktur der Beschäftigten in der hamburgischen Verwaltung, basierend auf dem statistischen Personalbestand, kaum verändert. Wie bereits im Vorjahr ist die Altersgruppe zwischen 40 und 49 Jahren mit einem Anteil von **31 %** (Vorjahr: 32,1 %) sowie zwischen 50 und 59 Jahren mit einem Anteil von **30,6 %** (Vorjahr: 30,7 %) am stärksten vertreten. Dies wird auch anhand der nachfolgenden Abbildung ersichtlich:

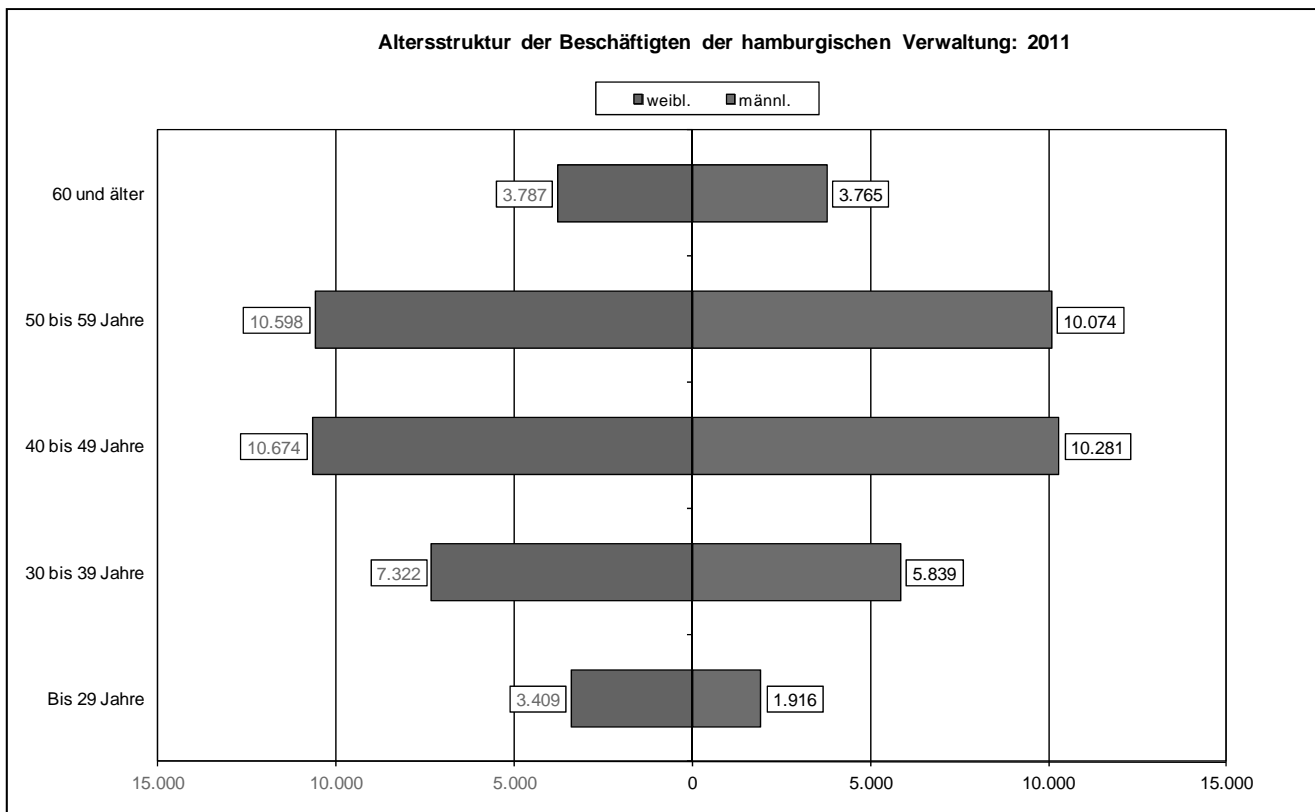


Abbildung C.3-1: Altersstruktur in der hamburgischen Verwaltung



Noch deutlicher ist die zunehmende Alterung der Belegschaft in der folgenden Abbildung zu erkennen, in welcher die Altersstruktur im Dezember 2011 der Altersstruktur am 31.12.2000 gegenübergestellt wird:

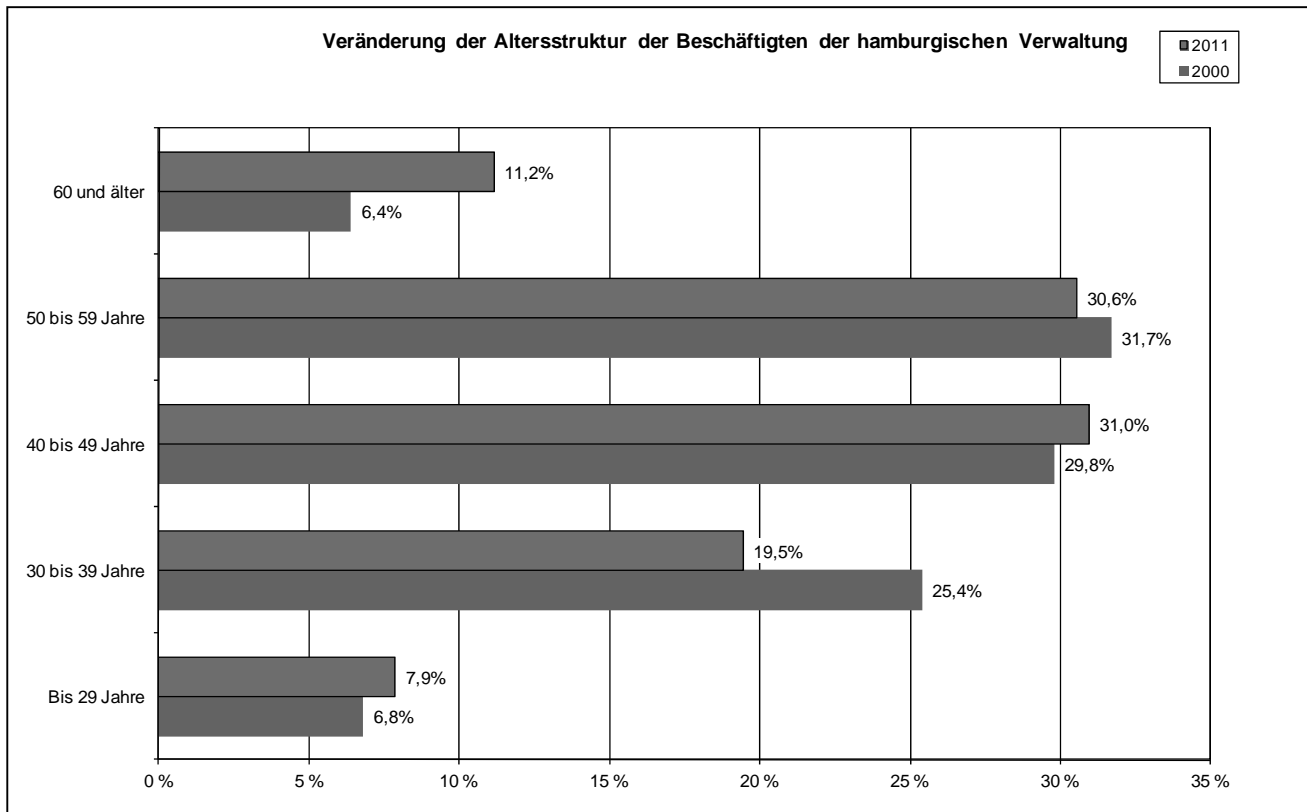


Abbildung C.3-2: Altersstruktur am 31.12.2000 und Dezember 2011

Die größten Abweichungen sind im Zeitvergleich insbesondere in den Altersgruppen der über 60 Jahre alten Beschäftigten und der zwischen 30 und 39 Jahre alten Beschäftigten zu erkennen: So kam es zwischen dem 31.12.2000 und Dezember 2011 bei den über 60-jährigen Beschäftigten zu einer Zunahme von **4,8 Prozentpunkten**. Im selben Zeitraum kam es bei den 30- bis 39-jährigen Beschäftigten zu einer Abnahme von **5,9 Prozentpunkten**. Zwar ist der Anteil der Beschäftigten in der Altersgruppe bis 29 Jahre um **1,1 Prozentpunkte** angestiegen. Die Alterung der Belegschaft wird dadurch jedoch kaum beeinflusst, da die Altersgruppe bis 29 Jahre absolut und prozentual die wenigsten Beschäftigten aufweist.

Gemäß der Modellrechnung „Variante 64“ wird im Rahmen der Personalbedarfsplanung von der Annahme ausgegangen, dass die Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung i.d.R. mit 64 Jahren ausscheiden. Abweichend davon gilt für die Beschäftigten des feuerwehrtechnischen Dienstes als auch für Vollzugsbeamtinnen und –beamte, dass diese bereits mit 60 Jahren ausscheiden. Zur kontinuierlichen Überprüfung und Anpassung der Modellrechnung wird das tatsächliche Ausscheidensalter des statistischen Personalbestands einmal im Jahr erhoben. Die nachfolgende Abbildung zeigt die Entwicklung des durchschnittlichen Ausscheidensalters der Beschäftigten seit dem Jahr 2000:

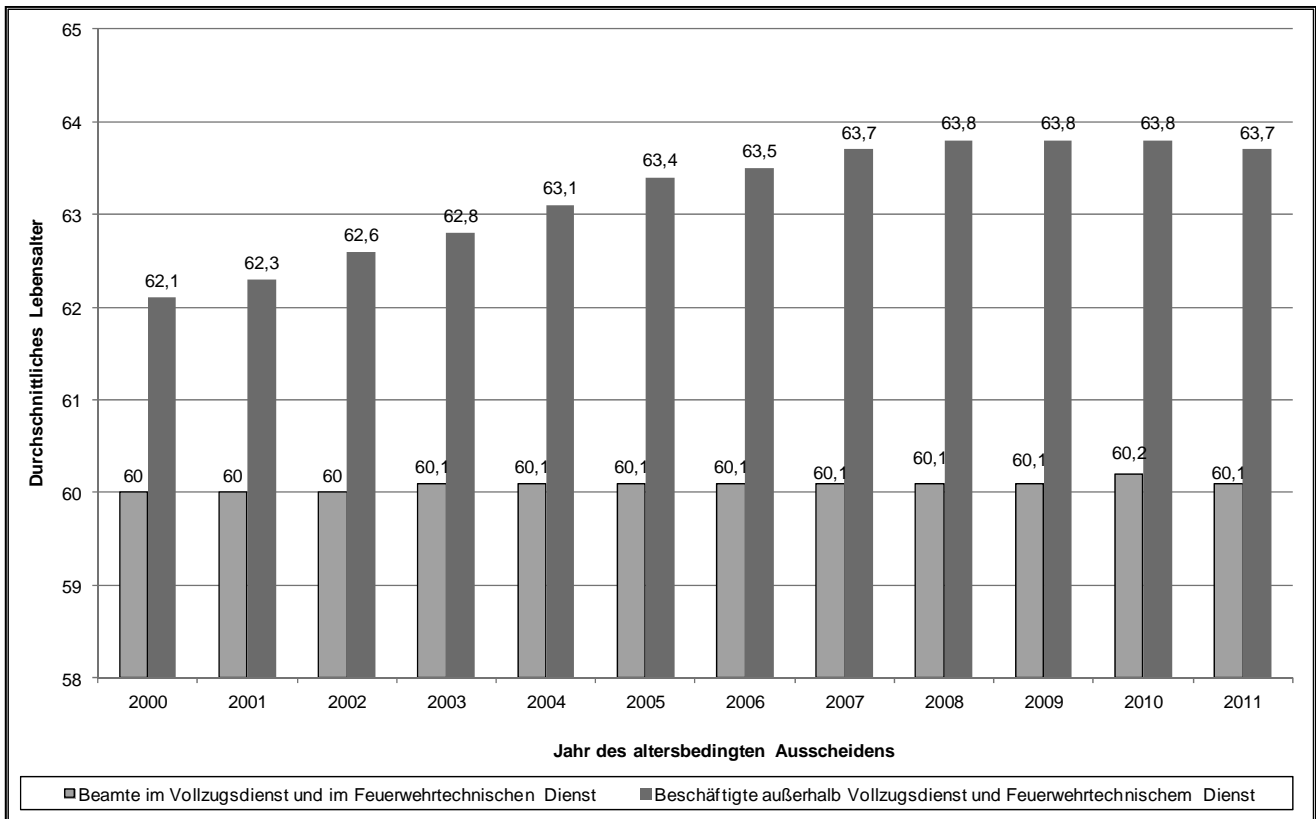


Abbildung C.3-3: Entwicklung des durchschnittlichen Ausscheidensalters

Das tatsächliche Ausscheidensalter der Beschäftigten außerhalb des feuerwehrtechnischen Dienstes sowie der Vollzugsdienste hat sich mit **63,7 Jahren** (Vorjahr: 63,8 Jahre) im Vergleich zu den vergangenen vier Jahren kaum verändert.

Die Prognose der Altersabgänge in den verschiedenen Personalplanungsbereichen spielt für die Planung des Rekrutierungsbedarfs eine wichtige Rolle. Für die Personalbedarfsplanung werden bei der Analyse der Planungsbereiche und auch in den nachstehenden Auswertungen der statistische Personalbestand und die Beschäftigten, die wegen längerer Arbeitsunfähigkeit aus der Entgeltfortzahlung fallen, betrachtet.

In der nachfolgenden Abbildung werden die einzelnen Personalplanungsbereiche getrennt dargestellt, weil die Zahl der Altersabgänge in den verschiedenen Berufsgruppen stark variiert. Um deutlich zu machen, welches Gewicht der jeweilige Planungsbereich bezogen auf den gesamten Personalbestand hat, werden außerdem die Altersabgänge ins Verhältnis zur Zahl bzw. dem Anteil der Beschäftigten gesetzt. Im Ergebnis sind im Folgenden die Anteile der jeweiligen Planungsgruppe am Personalbestand im Dezember 2011 und die Anteile der jeweiligen Planungsgruppe an allen Abgängen im Planungszeitraum 2012-2019 ersichtlich. Zusätzlich kann das Durchschnittsalter der Beschäftigten je Planungsbereich abgelesen werden:

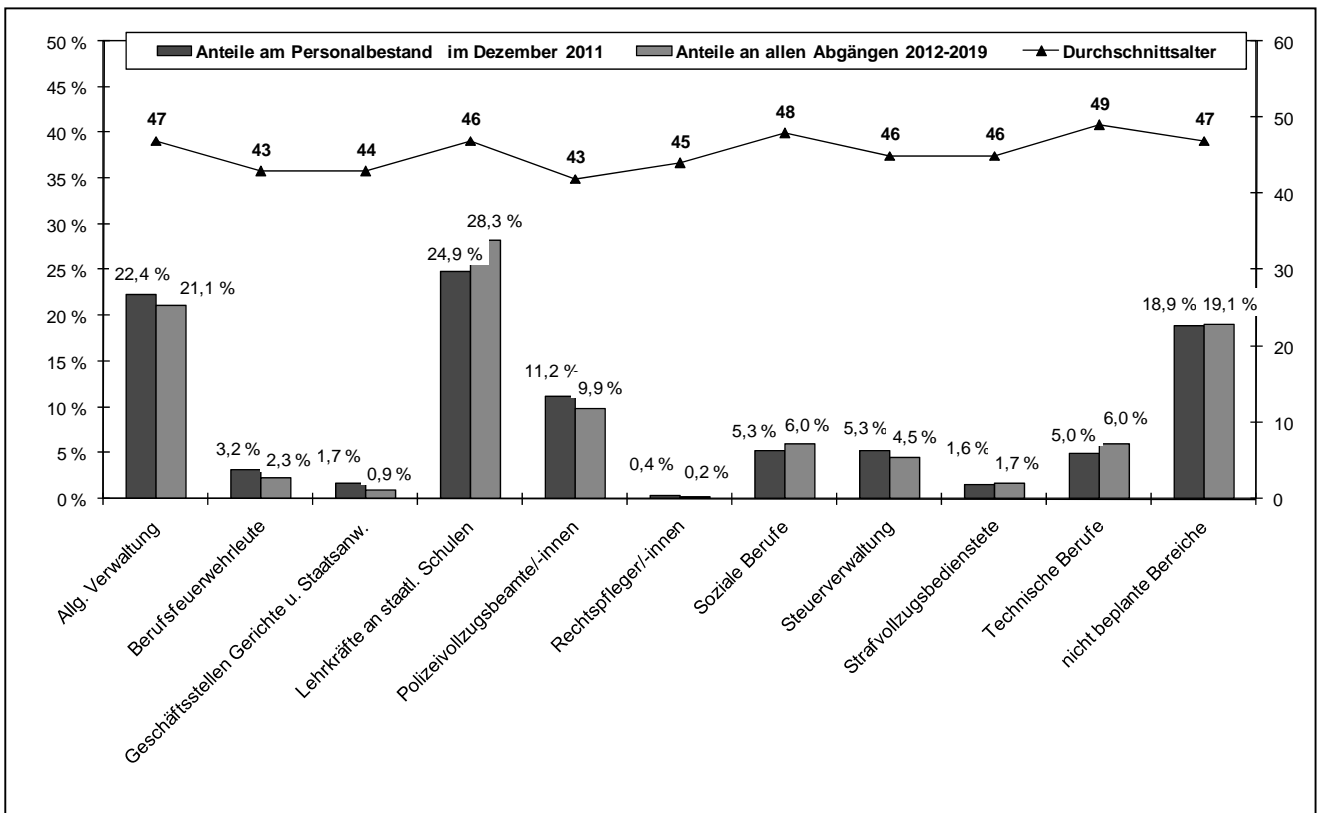


Abbildung C.3-4: Anteile der Personalplanungsbereiche am Personalbestand und an allen Altersabgängen 2012-2019

Die Zusammensetzung des hamburgischen Personalbestands wird am stärksten durch die Beschäftigten der Planungsgruppen der Lehrkräfte an staatlichen Schulen mit einem Anteil von **24,9 %**, der allgemeinen Verwaltung mit einem Anteil von **22,4 %** sowie der Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamten mit einem Anteil von **11,2 %** geprägt. Den größten Anteil an den Abgängen im Zeitraum 2012 bis 2019 haben neben den Lehrkräften an staatlichen Schulen mit einem Anteil von **28,3 %** die Beschäftigten der allgemeinen Verwaltung mit einem Anteil von **21,1 %**.

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten ist ein Indiz für die zu erwartenden altersbedingten Abgänge. Die Beschäftigten im Planungsbereich technische Berufe haben mit **49 Jahren** das höchste Durchschnittsalter. Die Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamten weisen hingegen mit **43 Jahren** zusammen mit den Berufsfeuerwehrlenten das niedrigste Durchschnittsalter auf. Wie im Vorjahr beträgt das Durchschnittsalter aller Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung **46 Jahre**.

Die Anteile der altersbedingten Abgänge in den jeweiligen Planungsbereichen im Planungszeitraum 2012-2019 kann der folgenden Abbildung entnommen werden:

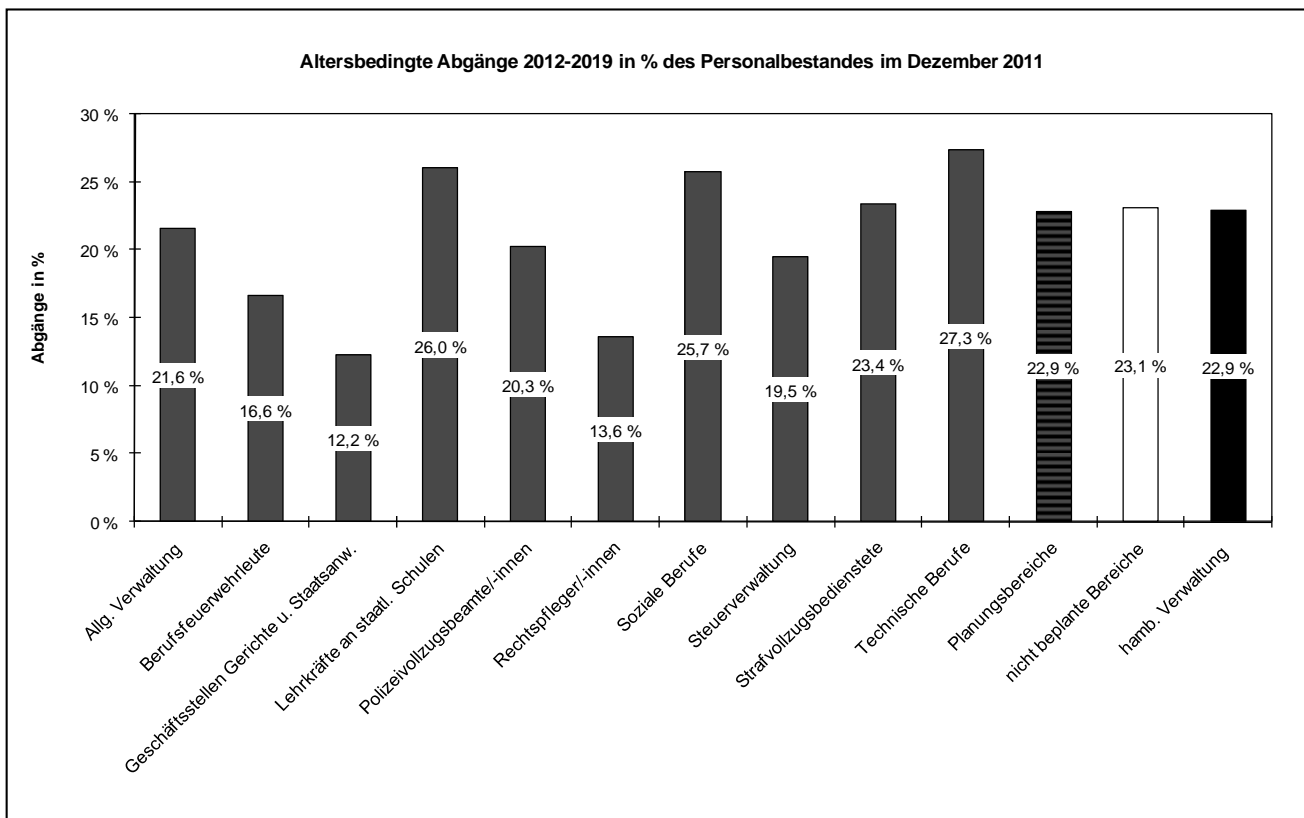


Abbildung C.3-5: Altersbedingte Abgänge in den Planungsbereichen im Zeitraum 2012-2019

Aufgrund des Erreichens der Altersgrenze werden im Planungszeitraum unter Anwendung der „Variante 64“ voraussichtlich **15.673** Beschäftigte ausscheiden.<sup>30</sup> Dies sind **22,9 %** am zugrunde liegenden Personalbestand.<sup>31</sup> Der Planungsbereich der Technischen Berufe wird aufgrund von Altersabgängen um **937** Beschäftigte und damit um einen Anteil von **27,3 %** am eigenen Personalbestand schrumpfen. Im Planungsbereich der Lehrkräfte an staatlichen Schulen werden die meisten Beschäftigten ausscheiden mit einer Anzahl von **4.432** Personen, welche einem Anteil von **26 %** am eigenen Personalbestand entsprechen. Die geringsten absoluten Abgänge werden bei den Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern mit **38** Beschäftigten, die einem Anteil von **13,6 %** entsprechen, zu verzeichnen sein. Prozentual werden die geringsten Abgänge voraussichtlich in den Geschäftsstellen der Gerichte und Staatsanwaltschaften mit einem Anteil von **12,2 %** zu beobachten sein. Dies entspricht einer Anzahl von **141** Beschäftigten.

<sup>30</sup> Diese Zahl kann von den im Personalmanagementbericht genannten tatsächlichen Ausscheidenszahlen der einzelnen Behörden und Ämter abweichen.

<sup>31</sup> In der Personalbedarfsplanung wird der statistische Personalbestand zuzüglich der Beschäftigten ohne Krankenbezüge zugrunde gelegt.

## **C.4 Personalveränderungen**

Die folgenden Abschnitte stellen verschiedene Aspekte der Personalveränderungen dar.

Zunächst wird ein Überblick über die Fluktuation in der hamburgischen Verwaltung im Berichtsjahr 2011 für den statistischen Personalbestand gegeben. Dabei werden relevante Veränderungen gegenüber dem Vorjahr und die Entwicklung der Fluktuation in den vergangenen fünf Jahren dargestellt.

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

Die Entwicklung des Personalbestands in einer Vollkräfterechnung, diesjährig erstmals auf Basis des statistischen Personalbestandes, wird im dritten Abschnitt dargestellt. Dabei wird zu Beginn die Entwicklung des Personalbestands seit 1999 sowie darauffolgend die Bestandsveränderung in 2011 im Vorjahresvergleich untersucht.

### C.4.1 Fluktuation

Die Fluktuationsrechnung<sup>32</sup> liefert wichtige Hinweise für personalwirtschaftliche Entscheidungen und Prognosen. Insbesondere bildet sie die Grundlage der Personalbedarfsplanung durch die Darstellung der Personalabgangszahlen. Fluktuationsraten beschreiben das Verhältnis der Zahl der Personalabgänge in der hamburgischen Verwaltung im Laufe eines Jahres zum Personalbestand eines jeden Monats des Betrachtungszeitraumes.<sup>33</sup> Die ausgewertete Grundgesamtheit ist der statistische Personalbestand.

Zur Grundfluktuation werden alle Fälle gezählt, in denen es zu einer Beendigung des Dienst- oder des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Alter, Tod, Vertrags- bzw. Zeitablauf, Dienstunfähigkeit<sup>34</sup>, Kündigung bzw. Entlassung und aus sonstigen Gründen<sup>35</sup> kommt.

Die Zusatzfluktuation beschreibt eine zeitweise Unterbrechung des Dienst- oder des Arbeitsverhältnisses in der Berichtsperiode und vor Beginn der nächsten vor allem durch Beurlaubungen<sup>36</sup> (nur Neubeurlaubungen). Im Zuge des Gesetzes zur Neuordnung des hamburgischen Beamtenrechts sind die Beurlaubungen aus arbeitsmarktpolitischen Gründen entfallen.<sup>37</sup> Stattdessen werden Beurlaubungen aus sonstigen Gründen<sup>38</sup> gewährt, die mit dem Berichtsjahr 2010 in die Kategorie „Sonderurlaub“ fließen.

Der Trend einer steigenden Fluktuationsrate setzte sich im Jahr 2011 nicht weiter fort. So sank die Gesamtfluktuationsrate im Vorjahresvergleich um **953** Fälle auf **10,2 %** (Vorjahr: 11,7 %).

Beschäftigungsverhältnisse	Grundfluktuation	Zusatzfluktuation	Gesamtfluktuation
2006	4.630	843	5.473
2007	5.109	1.028	6.137
2008	5.327	1.396	6.723
2009	5.978	1.425	7.403
2010	6.307	1.488	7.795
2011	5.282	1.560	6.842
Raten in %	Grundfluktuationsrate	Zusatzfluktuationsrate	Gesamtfluktuationsrate
2006	7,2 %	1,3 %	8,5 %
2007	7,9 %	1,6 %	9,5 %
2008	8,3 %	2,2 %	10,5 %
2009	9,2 %	2,2 %	11,3 %
2010	9,5 %	2,2 %	11,7 %
2011	7,9 %	2,3 %	10,2 %

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

<sup>32</sup> Vgl. Kennzahlenbuch B-01.

<sup>33</sup> Mit dem Berichtsjahr 2011 haben sich aufgrund verschiedener Systemumstellungen und Datenaufbereitungsprozesse auch Berechnungsmethoden verändert. Zusatzfluktuationsgründe werden nicht mehr über in PAISY erfasste Beurlaubungsschlüssel erfasst, sondern über die erfassten Zeitartern. Dies kann innerhalb der dargestellten Zusatzfluktuationskategorien zu Verschiebungen führen. (Vgl. Kennzahl B-01; Fluktuationsrate im Kennzahlenbuch).

<sup>34</sup> In dieser Kategorie sind Dienstunfähigkeit und verminderte Erwerbsfähigkeit enthalten.

<sup>35</sup> Sonstige Gründe sind: Verlust der Beamtenrechte, Entfernung aus dem Dienst, Nichtigkeit oder Rücknahme der Ernennung, Entlassung auf Antrag, einstweiliger Ruhestand und Übertritt zu anderen öffentlichen Dienststellen.

<sup>36</sup> Im Einzelnen: Elternzeit, Wehr- oder Zivildienst, Rente auf Zeit, Sonderurlaub und Beurlaubung aus familiären Gründen.

<sup>37</sup> Siehe hierzu auch HmbBG § 64, ehemals § 95a.

<sup>38</sup> Beurlaubung auf Antrag und nach Vollendung des 50. Lebensjahres: siehe auch HmbBG § 64.

Die Grundfluktuation ist auf **7,9 %** (Vorjahr: 9,5 %) gesunken. Die häufigsten Grundfluktuationfälle liegen nach wie vor im Bereich des „**Zeit- und Vertragsablaufs**“. Die Fallzahlen sind im Vergleich zum Vorjahr jedoch insgesamt gesunken. In den Einrichtungen nach § 15 LHO kam es zu einer Abnahme von 1.475 Fällen im Vorjahr auf **551 Fälle** in 2011, welche die Fallzahlsteigerungen in den Einzelplänen und Einrichtungen nach § 26 LHO überkompensierte. Grund für den starken Rückgang der Ausscheidensfälle liegt in der mit dem Berichtsjahr 2011 veränderten und präziseren Erfassung von Fluktuationfällen.

Die Zusatzfluktuation ist hinsichtlich der Fallzahlen weiter angestiegen. Die Zusatzfluktuationsrate ist auf **2,3 %** gestiegen (Vorjahr: 2,2 %). Der deutliche Anstieg der Zusatzfluktuation seit 2007 ist auf die zunehmende Inanspruchnahme der „Elternzeit“ zurückzuführen.

Bei der Fluktuationsanalyse im Vorjahresvergleich ist zu berücksichtigen, dass sich im Zuge der Systemumstellung seit dem Berichtsjahr 2011 die Berechnungsmethode der Fluktuationsrechnung geändert hat (vgl. Kennzahl B-01; Fluktuationsrate im Kennzahlenbuch).

Die beiden nachfolgenden Grafiken zeigen die Quoten der einzelnen Fluktuationsgründe. Die Grundfluktuationsrate von „**Zeit- und Vertragsablauf**“ ist im Vergleich zum Vorjahr um **1,2 Prozentpunkte** auf **4,5 %** gesunken (Vorjahr: 5,7 %). Der Ausscheidensgrund „**Alter**“ hat sich hingegen nur um **0,1 Prozentpunkte** auf **2,2 %** verringert (Vorjahr: 2,3 %).

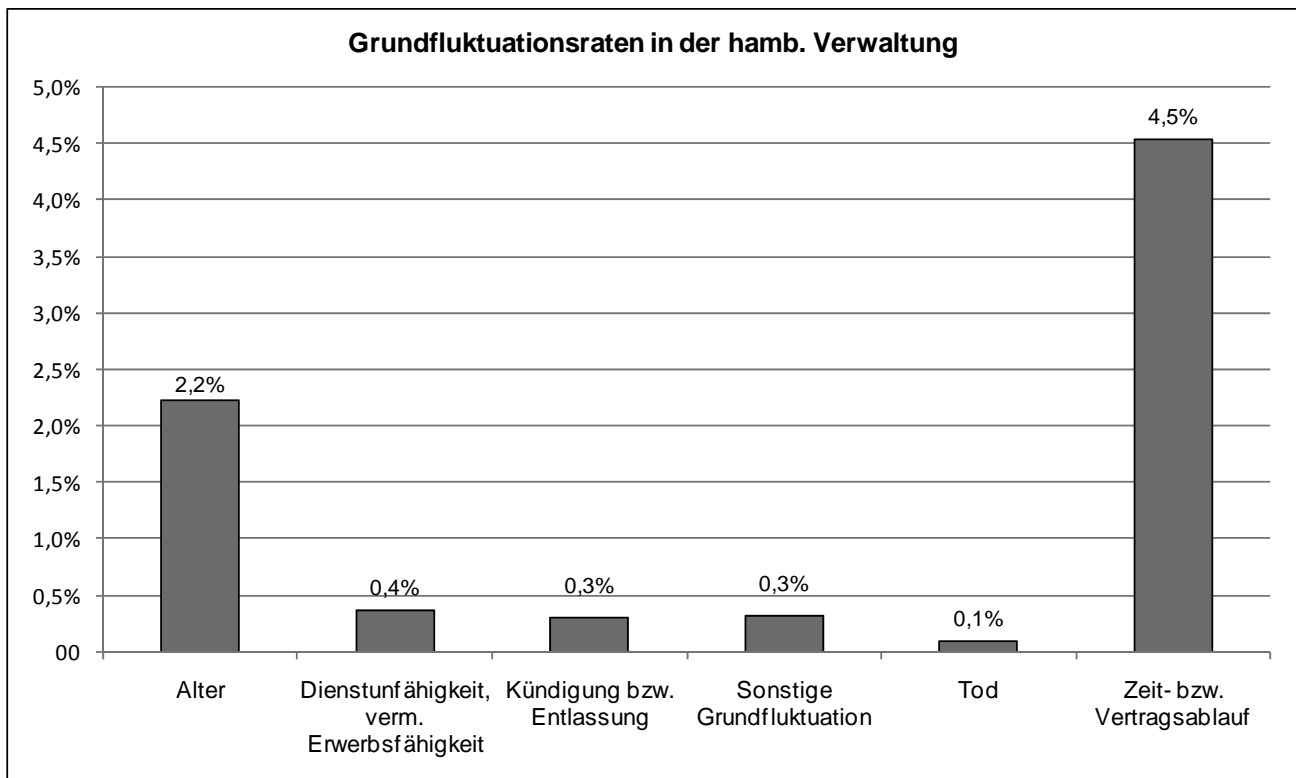


Abbildung C.4-1: Grundfluktuationsraten nach Ausscheidensgründen

Die Zusatzfluktuationsrate von „**Elternzeit**“ ist im Vergleich zu den Vorjahren abermals weiter angestiegen und beträgt in 2011 **2,0 %** (Vorjahr: 1,9 %). Die Steigerung im Jahr 2011 liegt insbesondere in der zunehmenden Inanspruchnahme der „Elternzeit“ in den Einzelplänen und in den Einrichtungen nach § 26 LHO begründet. Die Rate im Bereich „**Sonderurlaub**“ ist um 0,1 Prozentpunkte auf **0,3 %** gestiegen.

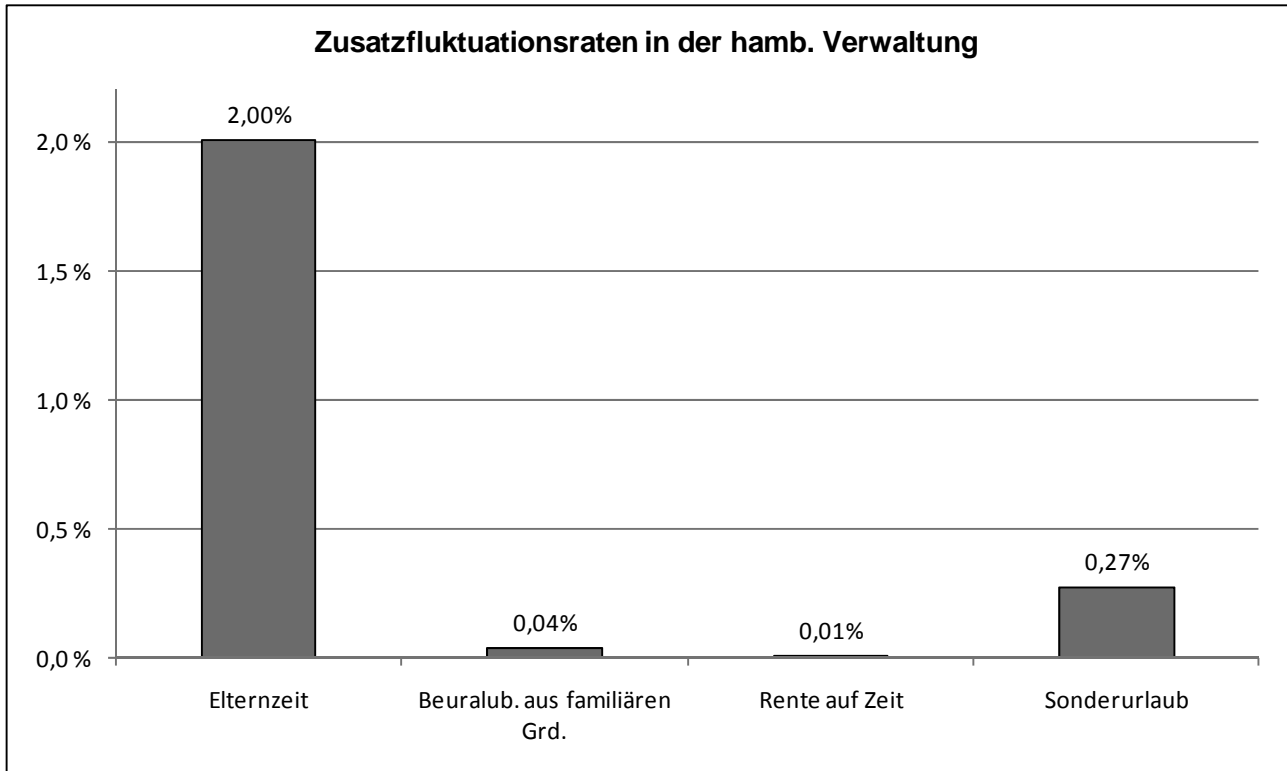


Abbildung C.4-2: Raten der Zusatzfluktuationsgründe



### C.4.2 Dienstunfähigkeit

Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich nur auf die Grundgesamtheit der Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter.

Die Zahlen der Dienstunfähigkeitsfälle, die zum Ausscheiden von Beamtinnen und Beamten geführt haben, sind im Jahre 2011 nur leicht rückläufig.

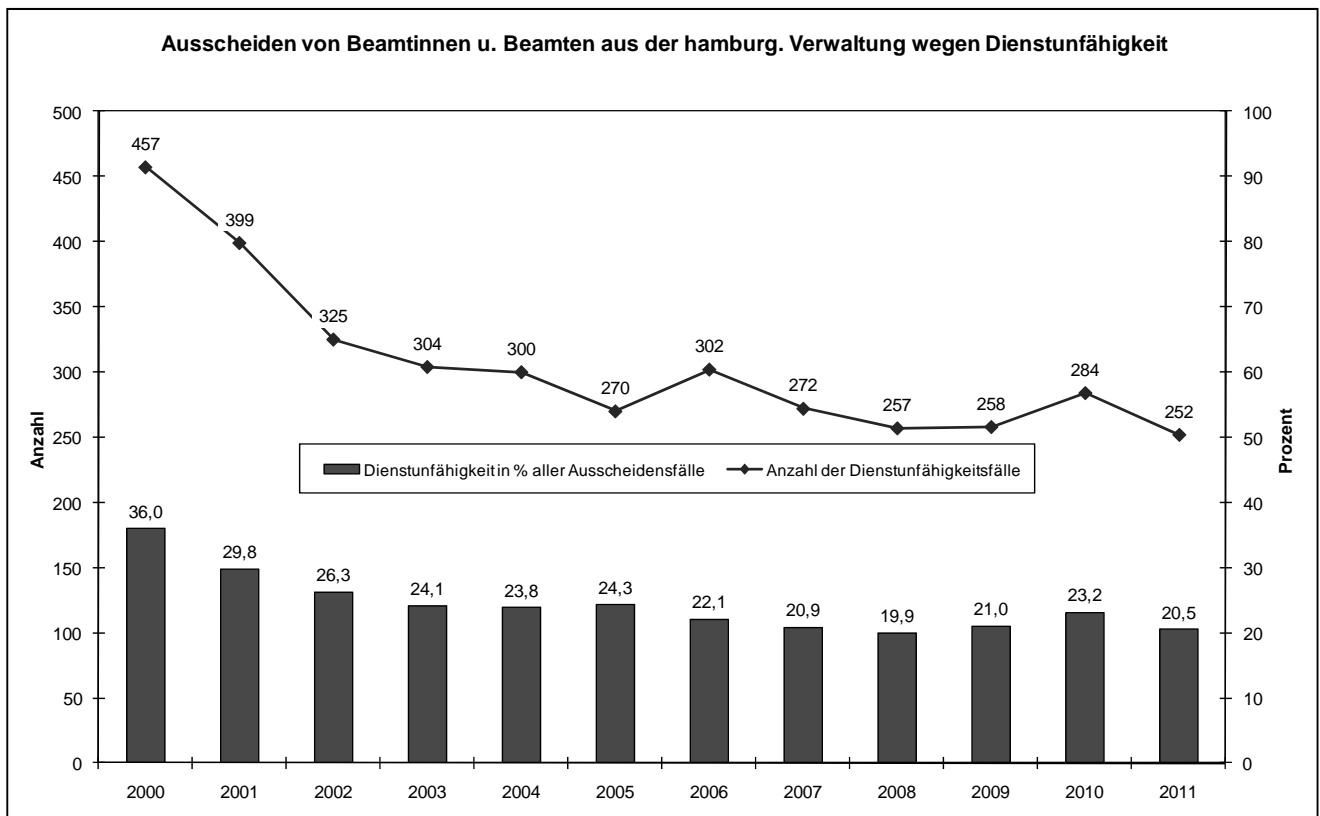


Abbildung C.4-3: Entwicklung der Dienstunfähigkeit bei Beamtinnen und Beamten

Das durchschnittliche Ruhestandseintrittsalter aller Beamtinnen und Beamten hat sich - nach dem es in den Jahren 2007 und 2009 stabil bei 61,6 Jahren lag - im Jahre 2011 auf 61,5 Jahre reduziert.

Im Jahr 2011 gingen **35,7 %** der Beamtinnen und Beamten nach Erreichen der Regelaltersgrenze (RA) in den Ruhestand sowie **43,9 %** im Rahmen der Antragsaltersgrenze (AA). In **20,5 %** der Fälle erfolgte eine Versetzung in den Ruhestand aufgrund von Dienstunfähigkeit.

Beamtinnen und Beamte		2003			2005			2007			2009			2011		
Ausscheidensgründe		RA	AA	DU	RA	AA	DU	RA	AA	DU	RA	AA	DU	RA <sup>39</sup>	AA <sup>40</sup>	DU <sup>41</sup>
Lehrerinnen bzw. Lehrer	Abs.	56	283	<b>164</b>	71	273	<b>161</b>	148	380	<b>165</b>	138	361	<b>141</b>	145	427	<b>121</b>
	Proz.	11,1	56,3	<b>32,6</b>	14,1	54,1	<b>31,9</b>	21,4	54,8	<b>23,8</b>	21,6	56,4	<b>22,0</b>	20,9	61,6	<b>17,5</b>
Polizei	Abs.	197	0	<b>16</b>	112	0	<b>18</b>	132	2	<b>29</b>	91	0	<b>18</b>	123	0	<b>23</b>
	Proz.	92,5	0,0	<b>7,5</b>	86,2	0,0	<b>13,8</b>	81,0	1,2	<b>17,8</b>	83,5	0,0	<b>16,5</b>	84,2	0,0	<b>15,8</b>
Feuerwehr	Abs.	40	0	<b>6</b>	19	0	<b>3</b>	31	0	<b>0</b>	41	0	<b>3</b>	19	0	<b>11</b>
	Proz.	87,0	0,0	<b>13,0</b>	86,4	0,0	<b>13,6</b>	100,0	0,0	<b>0,0</b>	93,2	0,0	<b>6,8</b>	63,3	0,0	<b>36,7</b>
Strafvollzug	Abs.	39	1	<b>25</b>	27	2	<b>12</b>	16	0	<b>16</b>	26	2	<b>10</b>	24	2	<b>12</b>
	Proz.	60,0	1,5	<b>38,5</b>	65,9	4,9	<b>29,3</b>	50,0	0,0	<b>50,0</b>	68,4	5,3	<b>26,3</b>	63,2	5,3	<b>31,6</b>
Hochschullehrerinnen bzw. -lehrer	Abs.	57	17	<b>7</b>	59	13	<b>2</b>	67	13	<b>2</b>	48	15	<b>2</b>	36	9	<b>4</b>
	Proz.	70,4	21,0	<b>8,6</b>	79,7	17,6	<b>2,7</b>	81,7	15,9	<b>2,4</b>	73,8	23,1	<b>3,1</b>	73,5	18,4	<b>8,2</b>
übrige Dienste	Abs.	91	146	<b>83</b>	139	100	<b>73</b>	100	101	<b>58</b>	116	98	<b>82</b>	81	97	<b>81</b>
	Proz.	28,4	45,6	<b>25,9</b>	44,6	32,1	<b>23,4</b>	38,6	39,0	<b>22,4</b>	39,2	33,1	<b>27,7</b>	31,3	37,5	<b>31,3</b>
Richterinnen bzw. Richter	Abs.	21	10	<b>3</b>	14	13	<b>1</b>	24	17	<b>2</b>	22	11	<b>2</b>	11	5	<b>0</b>
	Proz.	61,8	29,4	<b>8,8</b>	50,0	46,4	<b>3,6</b>	57,1	38,1	<b>4,8</b>	62,9	31,4	<b>5,7</b>	68,8	31,3	<b>0,0</b>
Gesamt	Abs.	501	457	<b>304</b>	441	401	<b>270</b>	518	513	<b>272</b>	482	487	<b>258</b>	439	540	<b>252</b>
	Proz.	39,7	36,2	<b>24,1</b>	39,7	36,1	<b>24,3</b>	39,7	39,4	<b>20,9</b>	39,3	39,7	<b>21,0</b>	35,7	43,9	<b>20,5</b>
		<b>1.262</b>			<b>1.112</b>			<b>1.303</b>			<b>1.227</b>			<b>1.231</b>		

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

<sup>39</sup> Regelaltersgrenze (einschl. besondere Altersgrenzen).

<sup>40</sup> Antragsaltersgrenze.

<sup>41</sup> Dienstunfähigkeit.

### C.4.3 Personalbestandsveränderungen

Für die Betrachtung der Personalbestandsveränderung wurde in den vergangenen Personalberichten die Entwicklung des budgetrelevanten Personalbestands untersucht. Das seit Regierungswechsel bestehende Ziel des Senats, das Personal der Freien und Hansestadt Hamburg jährlich um 250 Vollzeitäquivalente zu reduzieren, führt zu einer veränderten Darstellung der Personalbestandsveränderungen im Personalbericht. Für das Controlling zur Reduzierung der Beschäftigtenanzahl wird deshalb auch hier der statistische Personalbestand herangezogen.

Vor diesem Hintergrund wird in diesem Abschnitt die Entwicklung des statistischen Personalbestands auf Basis einer Vollkräfterechnung betrachtet. Folgende Grafik bildet die Anzahl der Vollkräfte der hamburgischen Verwaltung von 1999 bis 2011 am 31.12. je Berichtsjahr ab. Demgegenüber wird die Entwicklung des Personalbestands inklusive der Beschäftigten der ausgegliederten Bereiche abgebildet.

In der Abbildung wurden folgende Ausgliederungen aus der Freien und Hansestadt Hamburg berücksichtigt:

- Ausgliederung des Hamburger Weltwirtschaftsarchivs (HWWA) im Jahr 2000 (rd. 140 Stellen),
- Verselbständigung des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf (UKE) (4.721 Vollkräfte am 31.12.2001),
- Fusion des Landesamtes für Informationstechnik (LIT) (492 Vollkräfte am 31.12.2003) mit der IuK-Abteilung des Senatsamtes für Bezirksangelegenheiten (SfB) (rd. 80 Stellen) und der Datenzentrale Schleswig-Holstein in der Anstalt öffentlichen Rechts Dataport zum 1.1.2004,
- die Zusammenlegung des Statistischen Landesamtes der Behörde für Inneres (rd. 190 Stellen) mit dem Statistischen Landesamt Schleswig-Holstein zu einer Anstalt öffentlichen Rechts Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein zum 1.1.2004,
- Ausgliederung der Eichverwaltung im Zusammenhang mit der Gründung der Eichdirektion Nord zum 1.1.2004,
- Privatisierung der Technischen Prüfstelle mit Streichung von rund 90 Stellen zum 1.1.2004,
- Ausgliederung des ehemaligen Bereichs Strom- und Hafenbau infolge Verselbständigung und Gründung der Hamburg Port Authority (HPA) im Jahr 2005 (1.456 Vollkräfte am 31.12.2004),
- Ausgliederung der Winterhuder Werkstätten (133 Vollkräfte am 31.12.2006),
- Verselbständigung des Bernhard-Nocht-Instituts für Tropenmedizin (165 Vollkräfte am 31.12.2007),
- Ausgliederung der Musikhalle infolge Verselbständigung (11 Vollkräfte am 31.12.2008).

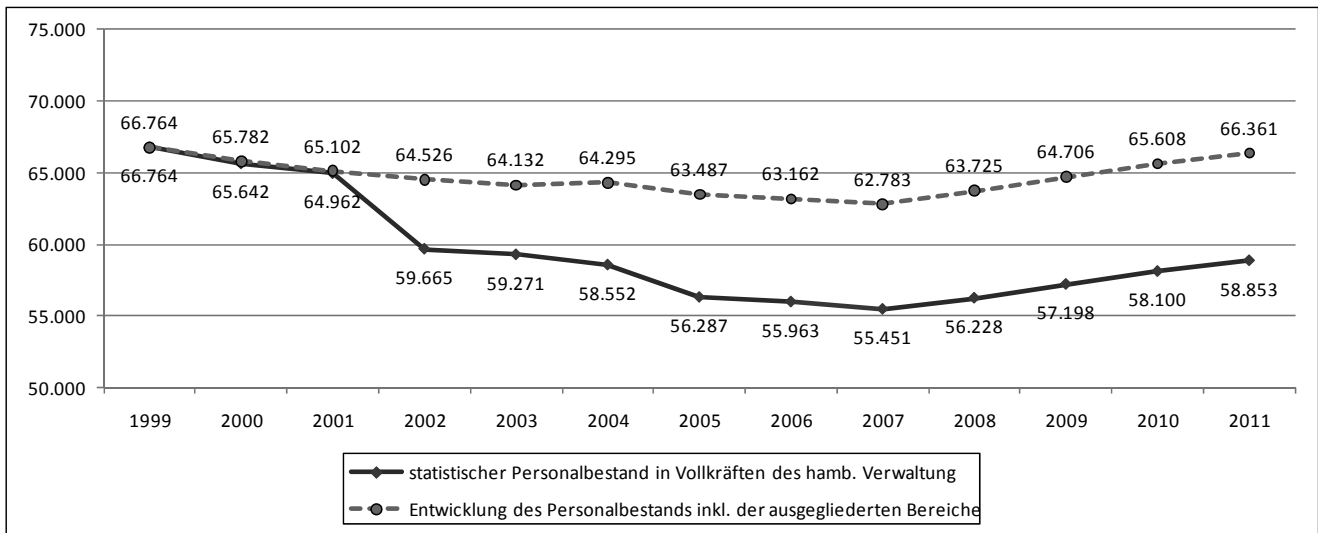


Abbildung C.4-4: Entwicklung des statistischen Personalbestands der hamb. Verwaltung in Vollkräften gegenüber der Entwicklung des Personalbestands inkl. der ausgegliederten Bereiche

Der statistische Personalbestand der hamburgischen Verwaltung ist in 2011 um 753,1 Vollkräfte auf **58.853,1 Vollkräfte** angestiegen. Hinter dem Anstieg verbergen sich unterschiedliche Bestandsentwicklungen in den einzelnen Behörden und Ämtern. Nachstehend werden die Zu- und Abgänge in den einzelnen Behörden und Ämtern, Einrichtungen und Landesbetrieben sowohl absolut als auch prozentual zum Vorjahr dargestellt.

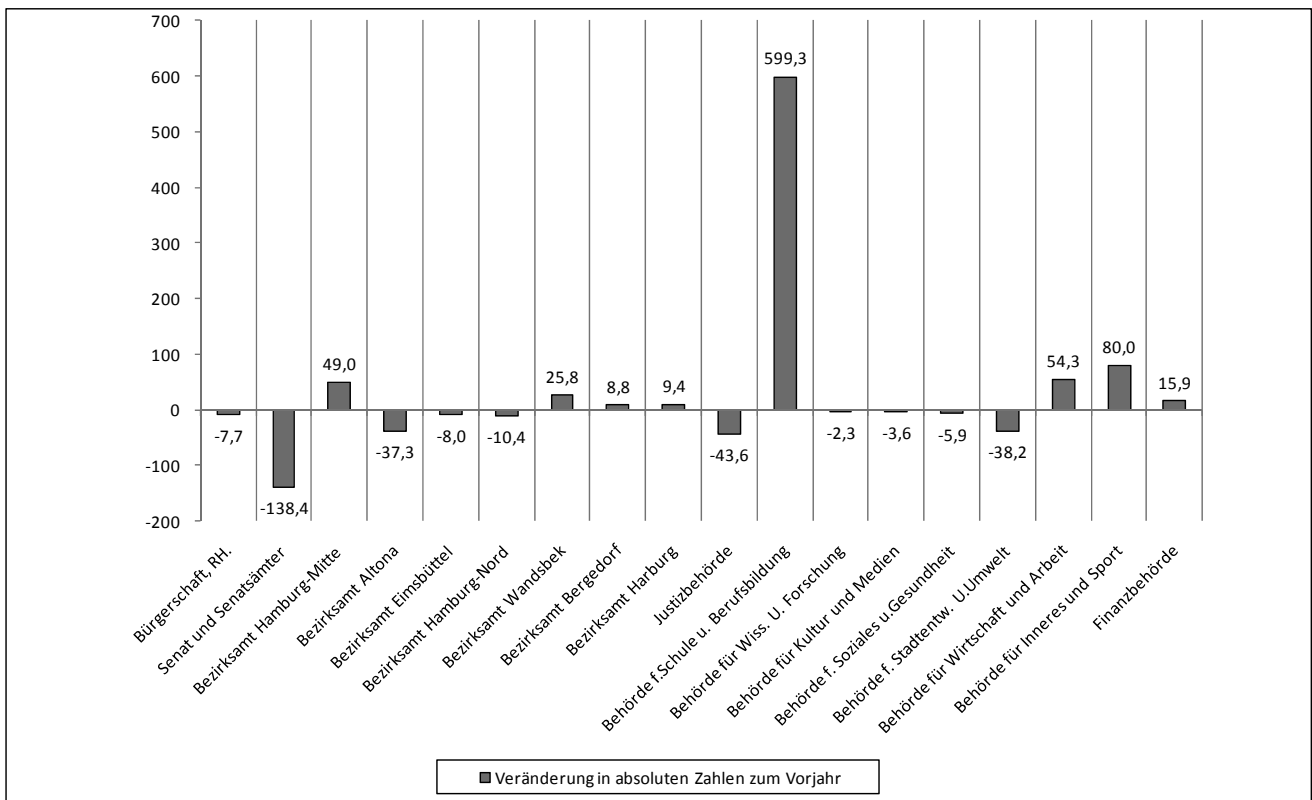


Abbildung C.4-5: Statistischer Personalbestand in Vollkräften im Dezember 2011 in Behörden und Ämtern: Absolute Veränderungen zum Vorjahr

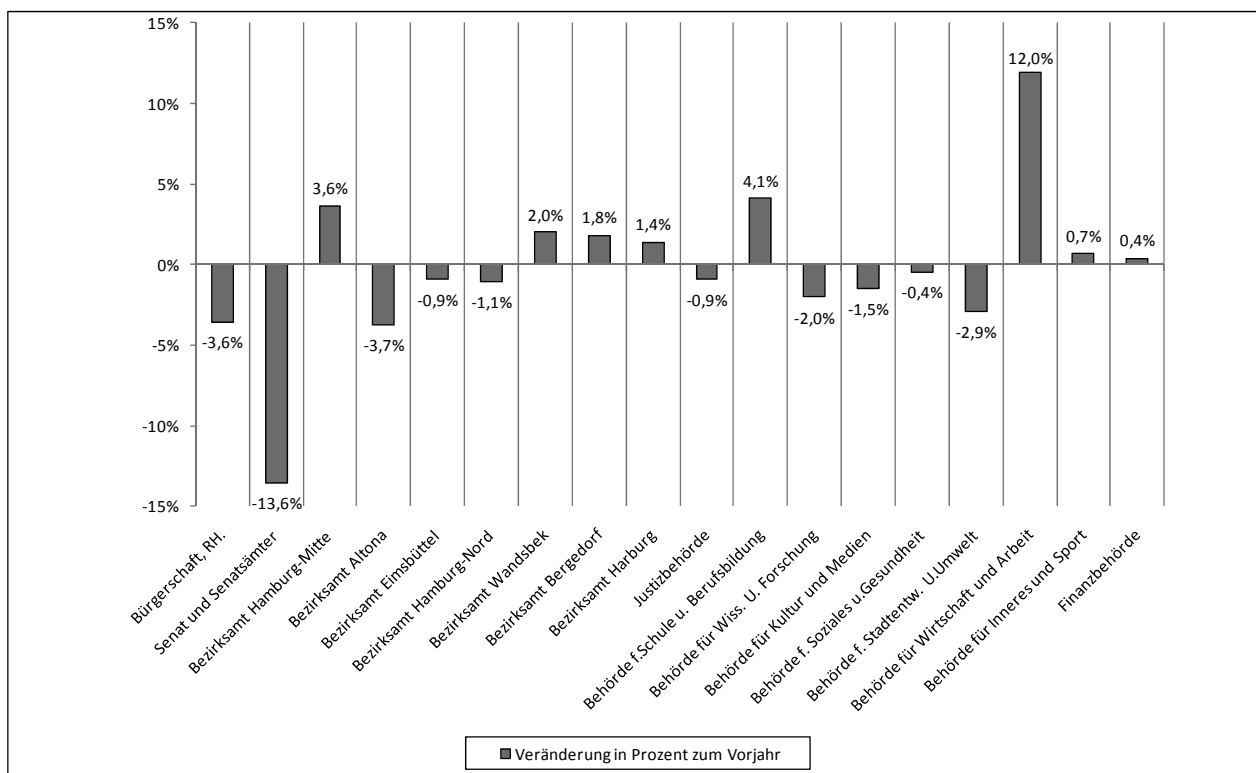


Abbildung C.4-6: Statistischer Personalbestand in Vollkräften im Dezember 2011 in Behörden und Ämtern: Veränderungen zum Vorjahr in %

Die Beschäftigtenanzahl im Bereich der **Senatsämter** ist trotz der Verlagerung des Amtes für Medien aus der ehemaligen Behörde für Kultur und Medien in die **Senatskanzlei** und trotz der Rückkehr der städtischen Beschäftigten der zum 1. Juli 2011 geschlossenen City BKK in das Personalamt im Jahr 2011 um 138,4 Vollkräfte gesunken. Grund dafür ist die erfolgreiche Vermittlung sich bereits in der Dienststelle **PersonalService Integration (PSI)** befindenden Rückkehrerinnen und Rückkehrer der Asklepios-Kliniken GmbH auf ausfinanzierte Stellen.

Das **Bezirksamt Altona** hat 3,7 % ihres Personals abgebaut. Der Abbau ist im Wesentlichen auf Vakanzen von Stellen im Rahmen der Konsolidierungsvorgaben zurückzuführen.

Im **Bezirksamt Hamburg-Mitte** ist im Vergleich zum Vorjahr ein Zuwachs von 49 Vollkräften zu verzeichnen. Dieser Zuwachs resultiert überwiegend aus der Übernahme von Rückkehrerinnen und Rückkehrern der Asklepios-Kliniken GmbH zur Verstärkung des Bezirklichen Ordnungsdienstes sowie der Kundenzentren im Einwohnerwesen.

In der **Behörde für Schule und Berufsbildung** ist für das Jahr 2011 ein Zuwachs der Beschäftigten von 599,3 Vollkräften zu verzeichnen. Der Anstieg ist zum einen mit dem bereits in der 19. Legislaturperiode beschlossenen Zuwachs im Lehrerstellenplan<sup>42</sup> und mit dem Zuwachs von sozialpädagogischen Fachkräften für die Schulsozialarbeit im Zusammenhang mit dem Bildungs- und Teilhabepaket der Bundesregierung<sup>43</sup> zu begründen. Daneben hat es im Rahmen der Schulreform und dem Ausweis neuer Ganztagschulen auch einen Zuwachs im Bereich der Schulbüros gegeben.

Zum 1. Januar 2011 sind Beschäftigte der gemeinsamen Einrichtung team.arbeit.hamburg aus der Bundesagentur für Arbeit in die **Behörde für Wirtschaft und Arbeit** vorerst für eine Dauer von einem Jahr übernommen worden. Dies resultiert in einem Anstieg der Vollkräftezahl um 54,3 zum Jahresende.

<sup>42</sup> s. Drucksache 19/6273.

<sup>43</sup> s. Drucksache 20/433.

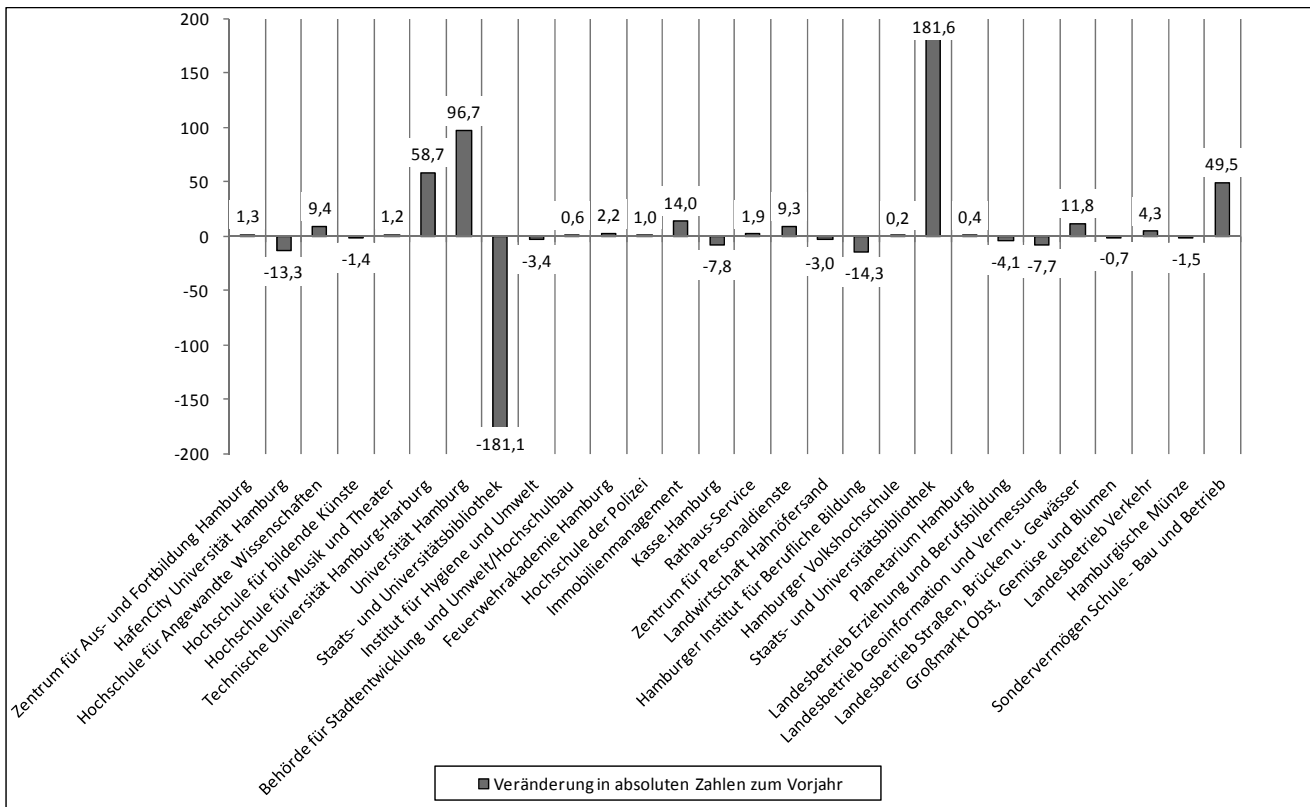


Abbildung C.4-7: Statistischer Personalbestand in Vollkräften im Dezember 2011 in den Einrichtungen und Landesbetrieben: Absolute Veränderungen zum Vorjahr

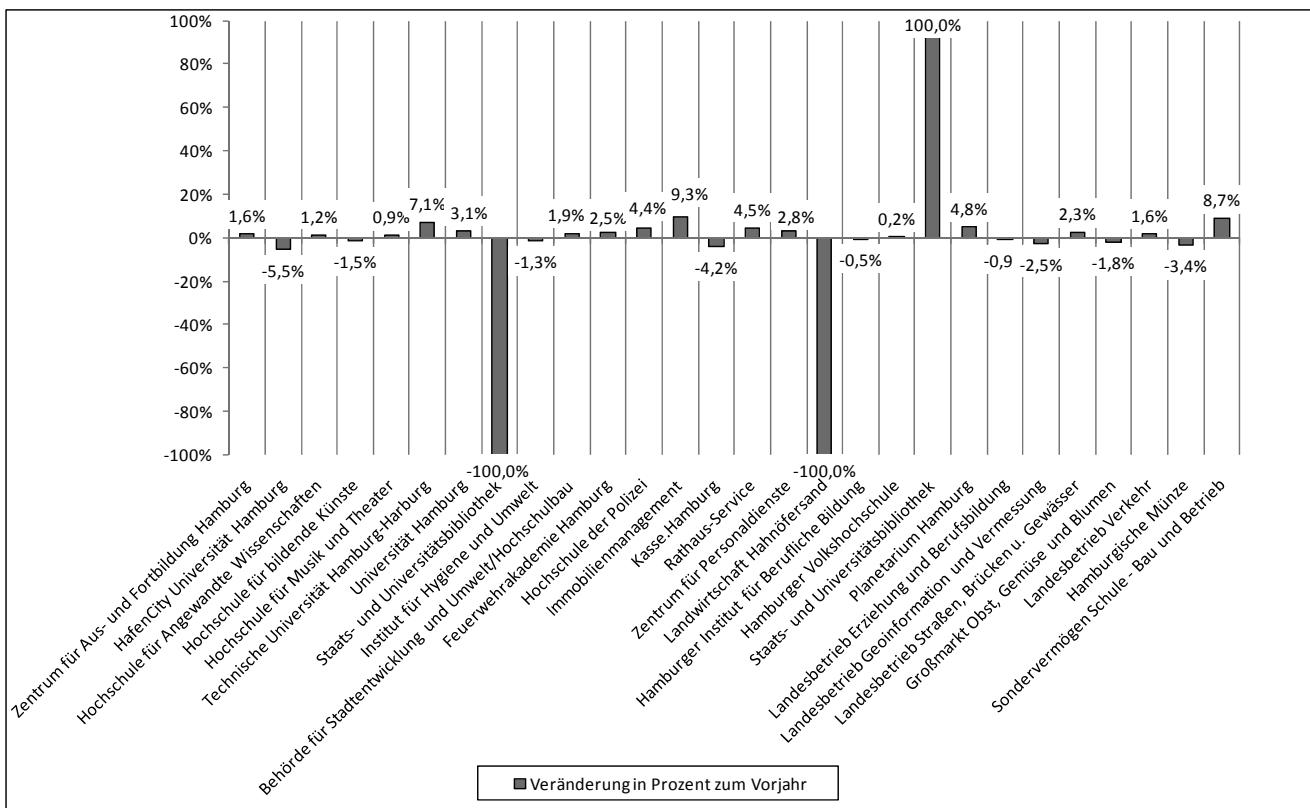


Abbildung C.4-8: Statistischer Personalbestand in Vollkräften am 31.12.2011 in den Einrichtungen und Landesbetrieben: Veränderungen zum Vorjahr in %

Die **Staats- und Universitätsbibliothek** ist rückwirkend zum 1.1.2011 in einen Landesbetrieb nach § 26 Abs. 1 LHO umgewandelt worden.<sup>44</sup>

An den **Hochschulen** führte u.a. ein erhöhtes Drittmittelaufkommen zu einer verstärkten Personalausstattung.

Der **Landesbetrieb Landwirtschaft der Justizvollzugsanstalt Hahnöfersand** wurde zum 30.06.2011 geschlossen.

In dem **Sondervermögen Schule – Bau und Betrieb** führten Nachbesetzungen freigewordener Stellen von Schulhausmeistern und Betriebsarbeitern zu einem Anstieg der Beschäftigtenzahl. Daneben wurden im Zuge der Gründung des Sondervermögens im Januar 2010 neu geschaffene Stellen im kaufmännischen Rechnungswesen und Projektmanagement besetzt.

---

<sup>44</sup> s. Senatsdrucksache 2011/979 vom 08.06.2011.

## C.5 Vergleichende Fehlzeitenanalyse als Grundlage für betriebliche Gesundheitsförderung

### C.5.1 Aufbau und Methodik der Fehlzeitenanalyse

Die ausgewertete Grundgesamtheit für alle krankheitsbedingten Fehltag in Abschnitt C.5.2 ist das Beschäftigtenaggregat statistischer Personalbestand plus Beschäftigte ohne Krankenbezüge<sup>45</sup> bzw. für die bezahlten Fehlzeiten in den Abschnitten C.5.3 und C.5.4 nur der statistische Personalbestand. Die krankheitsbedingten Fehlzeiten umfassen die Arbeitstage, an denen Beschäftigte ihren Verpflichtungen am Arbeitsplatz wegen Krankheit, Unfall oder Kur nicht nachkommen können. Um den Ausfall von Arbeitstagen in den einzelnen Organisationseinheiten vergleichen zu können, werden die Ausfalltage in Bezug zur Sollarbeitszeit gesetzt und so eine Fehlzeitenquote ermittelt<sup>46</sup>. Die Sollarbeitszeit wird errechnet, indem die Normalarbeitstage pro Monat (d.h. die Arbeitstage ohne Wochenenden und Feiertage) mit dem Personalbestand eines jeden Monats im Betrachtungsjahr 2011 multipliziert werden.

Eine präzisere Berechnung der Fehlzeitenquoten durch die oben beschriebene Berechnung der Sollarbeitszeit erfolgt in Folge der mit dem Berichtsjahr 2011 durchgeführten Systemumstellung, die Veränderungen in der Methodik beinhaltet. Mit dieser neuen präziseren Berechnung der Fehlzeiten werden u.a. unterjährige organisatorische Veränderungen in den Fehlzeitenquoten berücksichtigt (vgl. hierzu die Abschnitte B-07 Fehlzeiten und B-01 Fluktuation im Kennzahlenbuch Version 3.0).<sup>47</sup> Die neue Berechnungsmethode ist auch bei Analysen im Zeitreihenvergleich zu beachten.

Mit diesem Personalbericht werden erstmalig auch die Fehlzeitenquoten der Einrichtungen nach § 15 LHO und Landesbetriebe nach § 26 LHO separat aufgeführt, wenn ihre Grundgesamtheit mehr als 100 Beschäftigte beträgt.

Die Lehrkräfte an staatlichen Schulen werden in den folgenden Fehlzeitenanalysen nicht berücksichtigt, da sie aufgrund der Ferienregelung eine abweichende Sollarbeitszeit haben, und als Berichtszeitraum das Schuljahr zugrunde zu legen ist. Eine gesonderte Fehlzeitenauswertung für diesen Personenkreis ist im Abschnitt „C.5.3 Bezahlte krankheitsbedingte Fehlzeiten“ nachrichtlich wiedergegeben (vgl. Tabelle „Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten nach Statusgruppen - gegliedert nach Schulformen...“). Die an den staatlichen Hochschulen in Hamburg beschäftigten Hochschullehrerinnen und -lehrer sowie die Lehrbeauftragten werden aufgrund der vielfach unregelmäßigen Anwesenheits- und Arbeitszeiten ebenfalls nicht in die Fehlzeitenauswertungen einbezogen.<sup>48</sup>

Im Abschnitt C.5.2 werden die Ausfälle durch **alle (d.h. bezahlten und unbezahlten) krankheitsbedingten Fehltag** im Berichtsjahr 2011 für die hamburgische Verwaltung insgesamt behandelt. Er enthält auch eine Darstellung der Entwicklung der Fehlzeitenquote in der hamburgischen Verwaltung - beginnend mit dem Berichtsjahr 2002.

<sup>45</sup> Sie erhalten aufgrund der gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen keine Entgeltfortzahlung mehr.

<sup>46</sup> Diese Methode wird auch auf alle Bereiche mit Schichtdienstmodellen 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.

<sup>47</sup> In den Berichtsjahren bis einschließlich 2010 wurde für die Sollarbeitszeit der Personalbestand zum 1.1. des Berichtsjahres zu Grunde gelegt. Durch diese Berechnungsmethode war die Fehlzeitenquote dann verzerrt, wenn es in Behörden, Ämtern, Einrichtungen oder Landesbetrieben im Jahresverlauf zu organisatorischen Veränderungen mit größeren Personalverschiebungen kam.

<sup>48</sup> Die Berufskategorie der Hochschullehrkräfte kann weiterhin Bestandteil der Fehlzeitenauswertungen sein. Um die an den staatlichen Hochschulen beschäftigten Hochschullehrkräfte und Lehrbeauftragte genauer zu identifizieren, erfolgt der Ausschluss von bestimmten Hochschullehrkräften aus den Fehlzeitenauswertungen aufgrund zugewiesener Besoldungsgruppen für Professoren und Lehrbeauftragte in den Hochschulen. Dies kann von der Angabe der Berufskategorie „Hochschullehrkräfte, Dozenten/innen“ abweichen.



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

Die beiden Abschnitte C.5.2 und C.5.3 beschreiben unterschiedliche Sichtweisen auf das Thema.

Der bisher im Abschnitt C.5.4 vorgelegte Behördenvergleich auf der Grundlage standardisierter Fehlzeitenquoten<sup>49</sup>, wird erst zu einem späteren Zeitpunkt den Behörden vorgelegt, da dieses Thema als Grundlage für die Analysen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung im Personal**management**bericht erst wieder im nächsten Jahr aufgegriffen wird.

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

---

<sup>49</sup> 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

Im folgenden Abschnitt werden die krankheitsbedingten Fehlzeiten der hamburgischen Verwaltung beschrieben, die sowohl die bezahlten als auch unbezahlten Fehlzeiten umfassen. Diese vollständige Ermittlung beinhaltet auch die Langzeiterkrankungen und damit auch die Erkrankungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach Ablauf bestimmter Fristen keine Entgeltfortzahlung mehr erhalten. Eine vollständige Erfassung des Fehlzeitengeschehens, mit dem in der Regel Kapazitäts- und Produktivitätsverluste verbunden sind, bildet die Grundlage für Vergleiche mit Fehlzeitenberichten anderer Stellen.

Die Quote der gesamten krankheitsbedingten Fehlzeiten in der hamburgischen Verwaltung ist im Berichtsjahr 2011 auf **8,6 %** angestiegen (Vorjahr: 8,4 %). Der nachstehenden Abbildung ist zu entnehmen, dass die Fehlzeitenquote der unbezahlten Fehlzeiten um 0,1 Prozentpunkte angestiegen ist. Die Quote der bezahlten Fehlzeiten ist bei 8,0 % geblieben. Die gesamte Fehlzeitenquote von 8,6 % ergibt sich aus Rundungsdifferenzen über die erste Dezimalstelle hinaus.

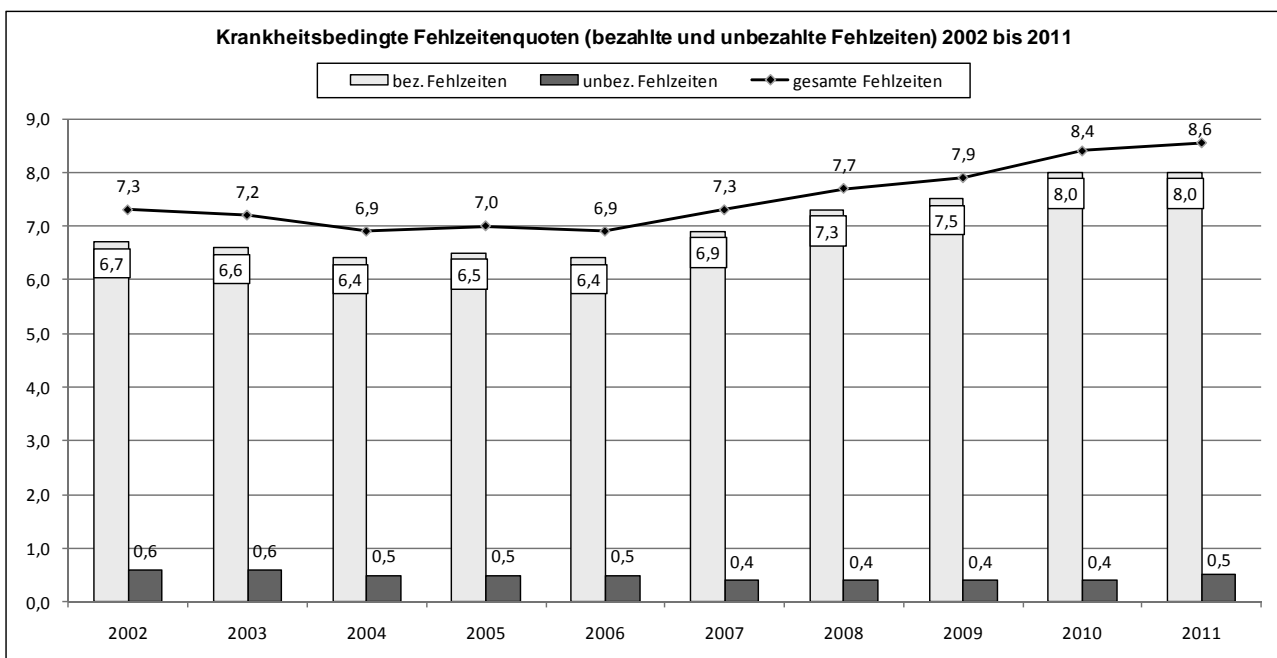


Abbildung C.5-1: Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten der hamburgischen Verwaltung

Folgende Abbildung zeigt die Entwicklung der Fehlzeitenquoten in den Bereichen der hamburgischen Verwaltung seit dem Berichtsjahr 2002. Der leichte Anstieg der gesamten Fehlzeitenquote der hamburgischen Verwaltung in 2011 ist mit der Erhöhung der Quote im Bereich der **Einrichtungen nach § 15 LHO** auf **5,7 %** (Vorjahr: 5,5 %) zu erklären. Im Bereich der Einzelpläne und den Landesbetrieben nach § 26 LHO liegen die Quoten wie im Vorjahr wieder bei 8,9 % bzw. 9,5 %.

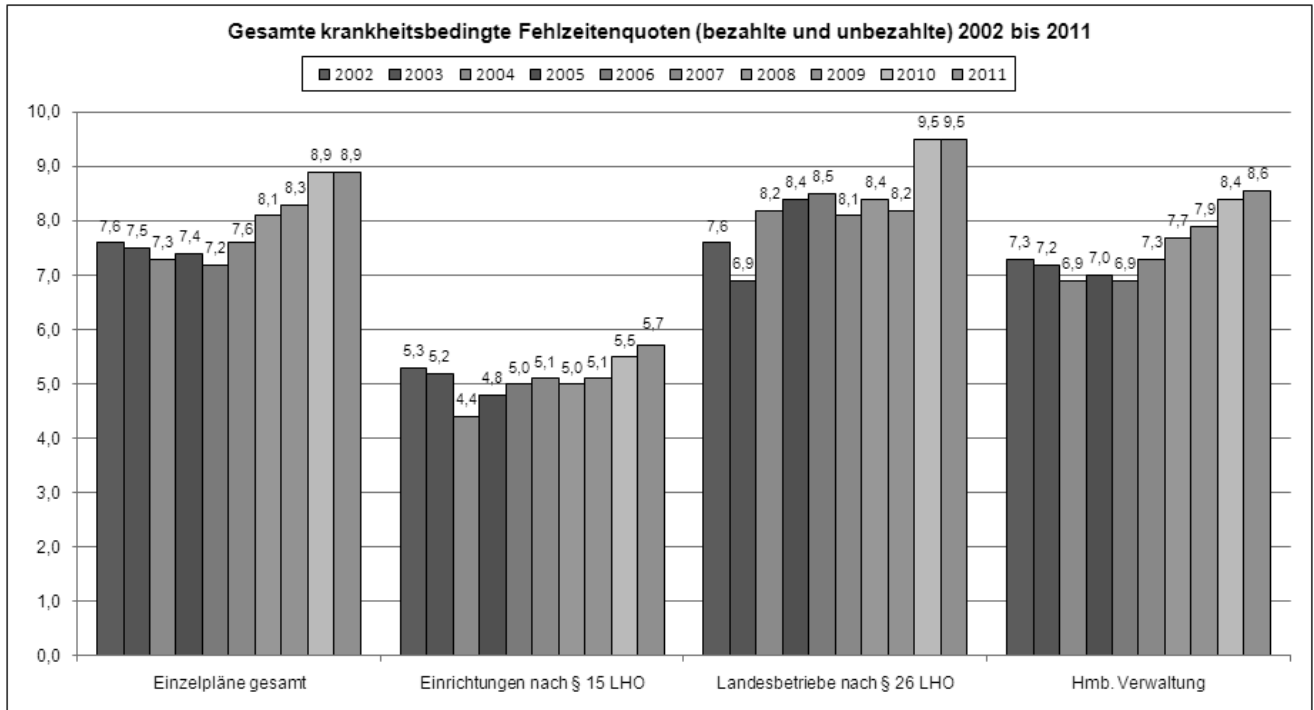


Abbildung C.5-2: Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten nach Organisationsform

Die Höhe der Fehlzeitenquote wird von Dauer und Häufigkeit von Erkrankungen beeinflusst. Die folgenden Abbildungen zeigen auf der linken Seite des Diagramms die prozentuale Verteilung der krankheitsbedingten Ausfalltage nach Dauer der Erkrankung („Anteil an den AU<sup>50</sup>-Tagen“). Auf der rechten Seite ist die Verteilung der Krankheitsfallzahlen nach Erkrankungsdauer („Anteil an den AU-Fällen“) dargestellt.

Knapp **40 %** aller krankheitsbedingten Fehltage werden durch Langzeiterkrankungen mit einer Dauer von mehr als 30 Arbeitstagen verursacht. Der **Anteil der Langzeiterkrankungen** hat um **0,4 Prozentpunkte** zugenommen (Vorjahr: 2,8 %). Die **Kurzzeiterkrankungen** nahmen in 2011 einen Anteil von **67,2 %** aller Erkrankungsfälle ein.

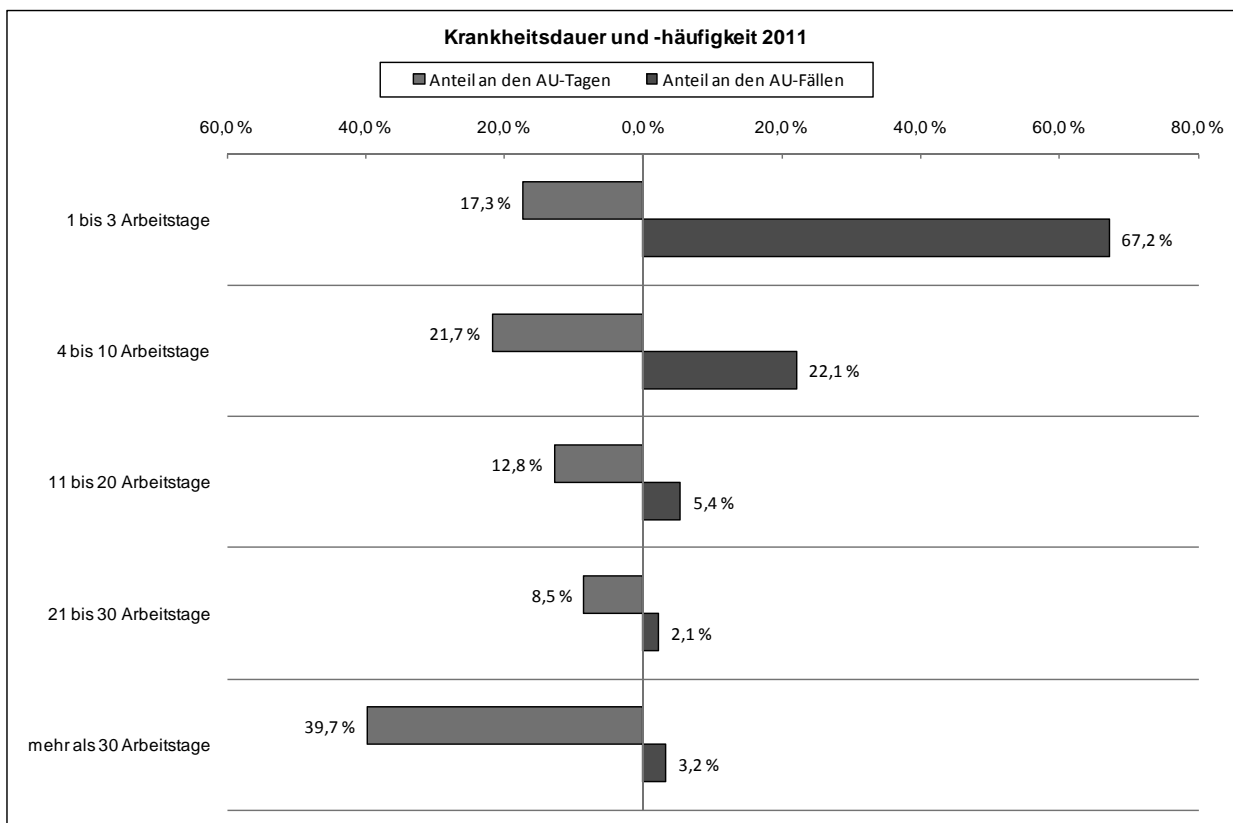


Abbildung C.5-3: Erkrankungen nach Dauer und Häufigkeit

<sup>50</sup> Arbeitsunfähigkeit.

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

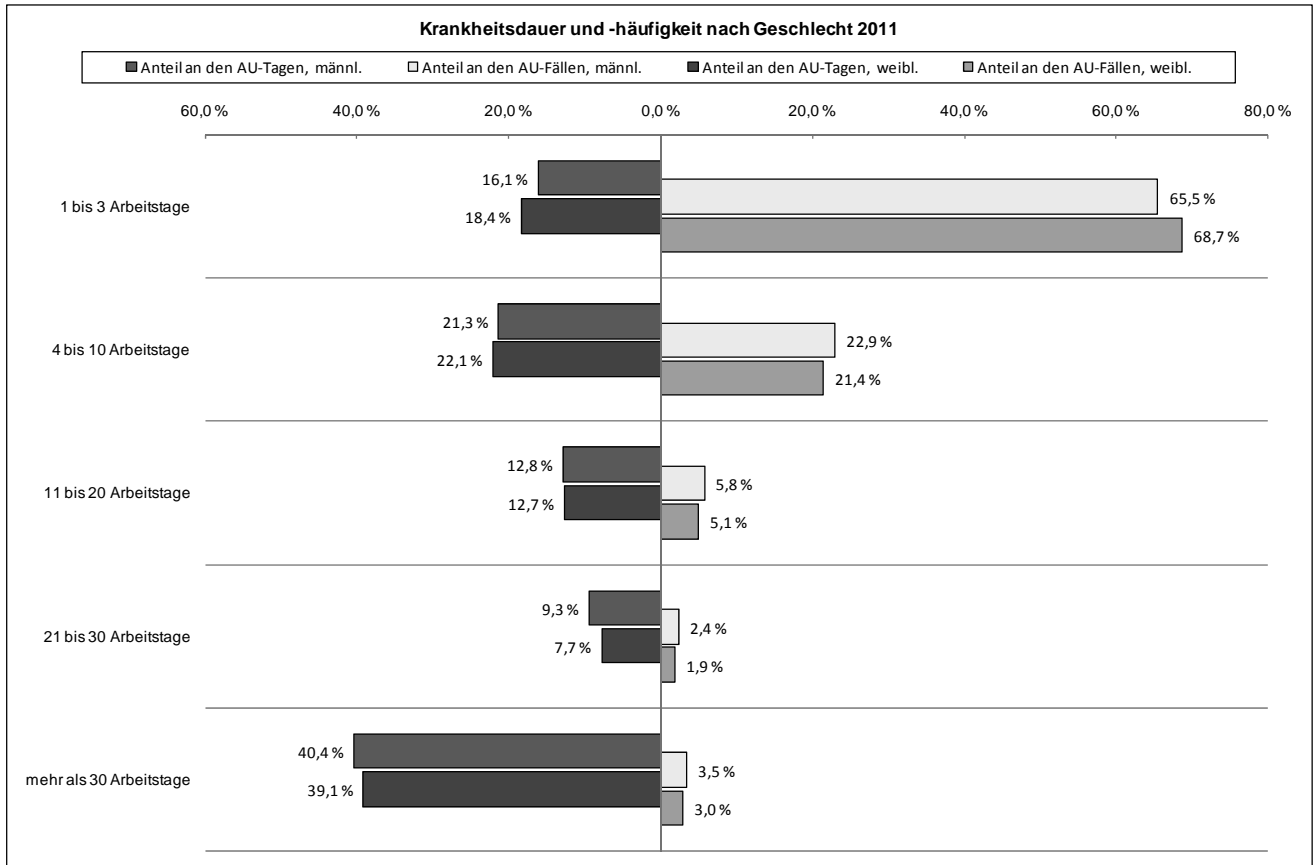


Abbildung C.5-4: Erkrankungsdauer und -häufigkeit nach Geschlecht

Die Fehlzeitenquoten differenziert nach Geschlecht und nach Altersgruppen sind nachstehender Abbildung zu entnehmen. Insgesamt liegen die Fehlzeitenquoten der weiblichen Beschäftigten höher als die der männlichen Beschäftigten. Ein deutlicher Anstieg der Quote im Vergleich zum Vorjahr ist bei den weiblichen Beschäftigten in der Altersgruppe „bis 29 Jahre“ um 0,9 Prozentpunkte auf **6,4 %** zu verzeichnen. Bei den männlichen Beschäftigten ist die Quote der Altersgruppe „bis 49 Jahre“ auf **8,4 %** gestiegen (Vorjahr: 8,1 %).

Wie in den vergangenen Jahren auch ist in der Altersgruppe „ab 60 Jahre“ ein starker Rückgang der Fehlzeitenquote zu verzeichnen. „Dies ist vermutlich durch den als „healthy-worker-effect“ bezeichneten Selektionsmechanismus bedingt. Gesundheitlich stark beeinträchtigte ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter scheidet über Frühverrentungsangebote oftmals vorzeitig aus der Gruppe der hier betrachteten aktiven Erwerbstätigen aus.“<sup>51</sup>

Eine weitere Analyse der hamburgischen Verwaltung hat ergeben, dass der starke Rückgang der Quote zu einem Teil auch auf den Austritt des Vollzugsdienstes zurückzuführen ist, deren Beschäftigte mit 60 Jahren in den Ruhestand gehen. Denn die Beschäftigten der Vollzugsdienste (Berufskategorien: Strafvollzugsdienst, Polizeivollzugsdienst und feuerwehrtechnischer Dienst), mit erfah-

<sup>51</sup> DAK: Gesundheitsreport 2012, S. 15.

rungsgemäß überdurchschnittlich hohen Fehlzeitenquoten, wirken sich auch auf die durchschnittliche Fehlzeitenquote der gesamten hamburgischen Verwaltung bis einschließlich der Altersgruppe 50-59 Jahre aus. Eine Analyse der Fehlzeitenquoten unter Ausschluss der Vollzugsdienste hat gezeigt, dass die durchschnittliche Fehlzeitenquote in allen Altersgruppen bis einschließlich 50-59 Jahre deutlich geringer ausfällt und folglich die Quote in der Altersgruppe ab 60 Jahre etwas weniger fällt.

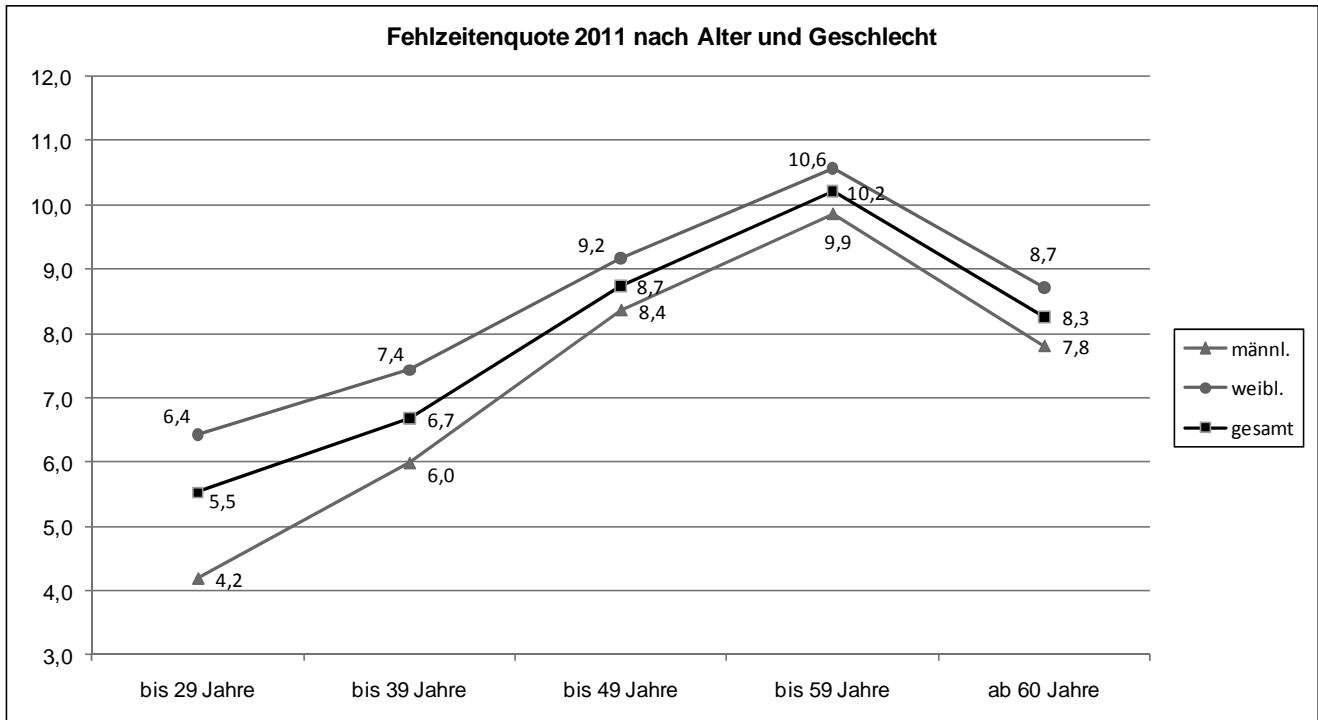


Abbildung C.5-5: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Alter und Geschlecht

In der folgenden Abbildung wird die Anzahl der Beschäftigten mit Erkrankungen nach der Dauer ihres gesamten krankheitsbedingten Ausfalls im Jahr 2011 dargestellt. Dem wird jeweils die Anzahl der Ausfalltage gegenübergestellt. Diese Analyse unterscheidet sich von der Darstellung der Erkrankungsfälle nach Dauer und Häufigkeit (s. Abbildungen C.5.3 und C.5.4) dadurch, dass hier mehrere Ausfälle aufgrund von Erkrankungen zu einer Gesamtausfalldauer summiert werden.

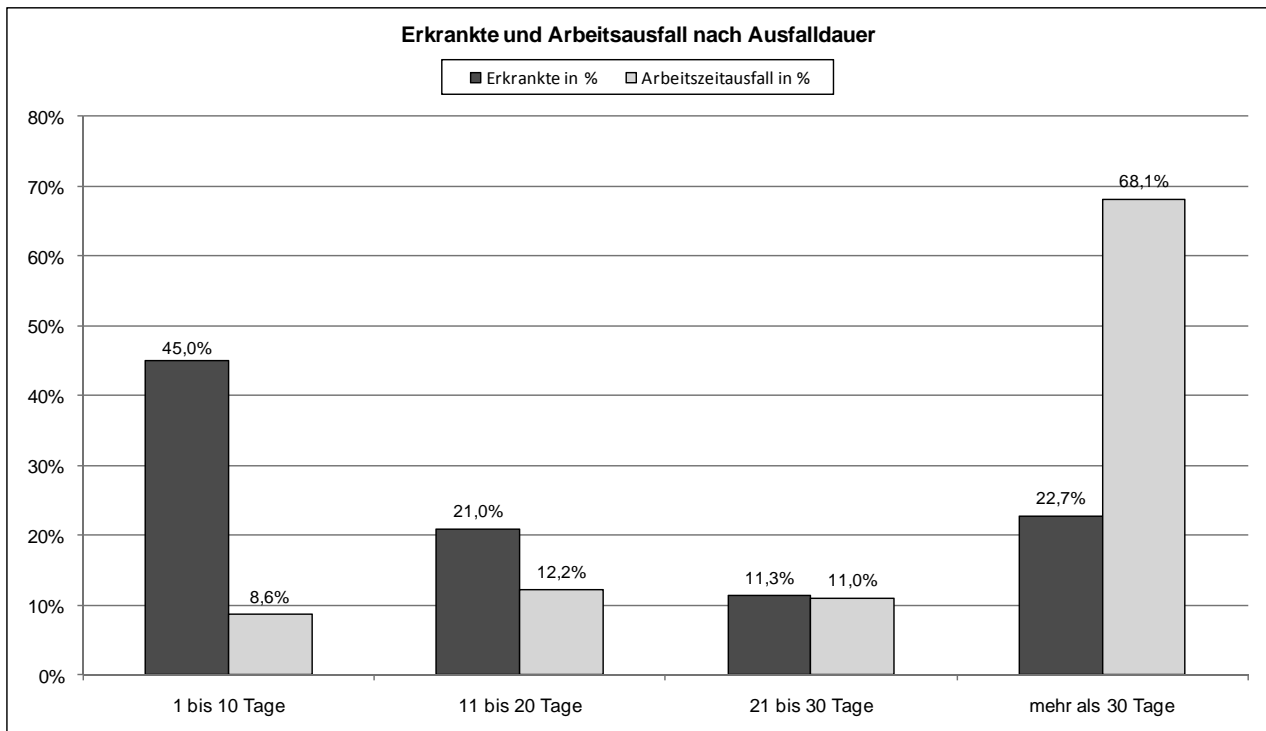


Abbildung C.5-6: Erkrankte und Arbeitsausfall

### C.5.3 Bezahlte krankheitsbedingte Fehlzeiten

Dieser Abschnitt betrachtet die Fehlzeitenquoten bezahlter krankheitsbedingter Arbeitsausfälle in der hamburgischen Verwaltung. Die Quoten sind **vollkraftbereinigt**, d.h. für die Berechnung der Fehltag- und der Sollarbeitstage wird der unterschiedliche Beschäftigungsumfang von Voll- und Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt. Aufgrund dieser Methodik sind die bereinigten Fehlzeitenquoten in der Regel niedriger als die im vorherigen Kapitel dargestellten gesamten Fehlzeitenquoten.

Die Fehlzeitenquote für die **hamburgische Verwaltung** ist auch im Jahr 2011 weiter auf **7,7 %** angestiegen. In den **Einzelplänen** ist die Fehlzeitenquote um 0,2 Prozentpunkte auf **8,2 %** gestiegen. In den **Einrichtungen nach § 15 LHO** und den **Landesbetrieben nach § 26 LHO** ist sie dagegen auf **4,8 %** bzw. **7,3 %** gesunken.

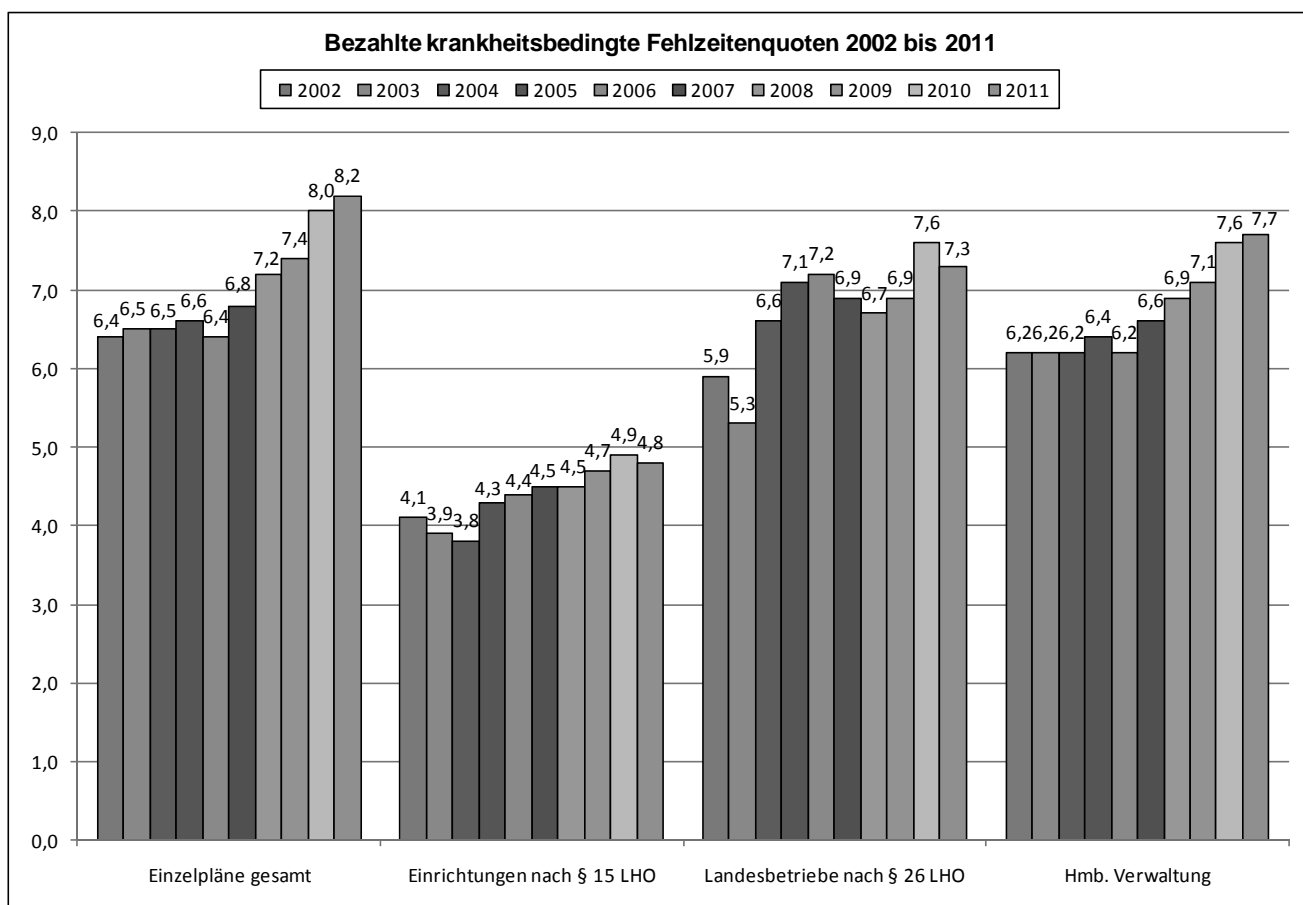


Abbildung C.5-7: Entwicklung der Quoten der bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten in der hamburgischen Verwaltung

In der folgenden Grafik sind die Fehlzeitenquoten in den verschiedenen Berufskategorien abgebildet. Bei der Analyse des Krankenstandes die Berufskategorien zu betrachten ist grundsätzlich ein Weg, Gruppen mit ähnlichen gesundheitlichen Risiken zu identifizieren. Da seit diesem Personalbericht auch die Fehlzeitenquoten der Einrichtungen und Landesbetriebe berücksichtigt werden, werden in nachstehender Abbildung die Quoten nach Berufskategorien der gesamten hamburgischen Verwaltung dargestellt. Ein Vorjahresvergleich ist daher erst wieder im nächsten Berichtsjahr möglich.

Für das Berichtsjahr 2011 zeigen sich auffällige Unterschiede zwischen den verschiedenen Berufen. Wie auch in den vergangenen Jahren weist die Berufskategorie des Vollzugspersonals die höchste



Fehlzeitenquote aus. Ebenfalls liegen die Raum- und Hausratreinigungskräfte und die Berufsfeuerwehrleute wieder weit über der durchschnittlichen Fehlzeitenquote von 7,7 %. Da diesjährig erstmals auch die Hochschulen Berücksichtigung bei den Fehlzeitenanalysen finden, sind in nachstehender Abbildung erstmals „Hochschullehrkräfte, Dozenten/innen“ ausgewiesen.<sup>52</sup> Sie weisen neben den Richter/innen und Staatsanwälte/innen die niedrigsten Fehlzeitenquoten aus.

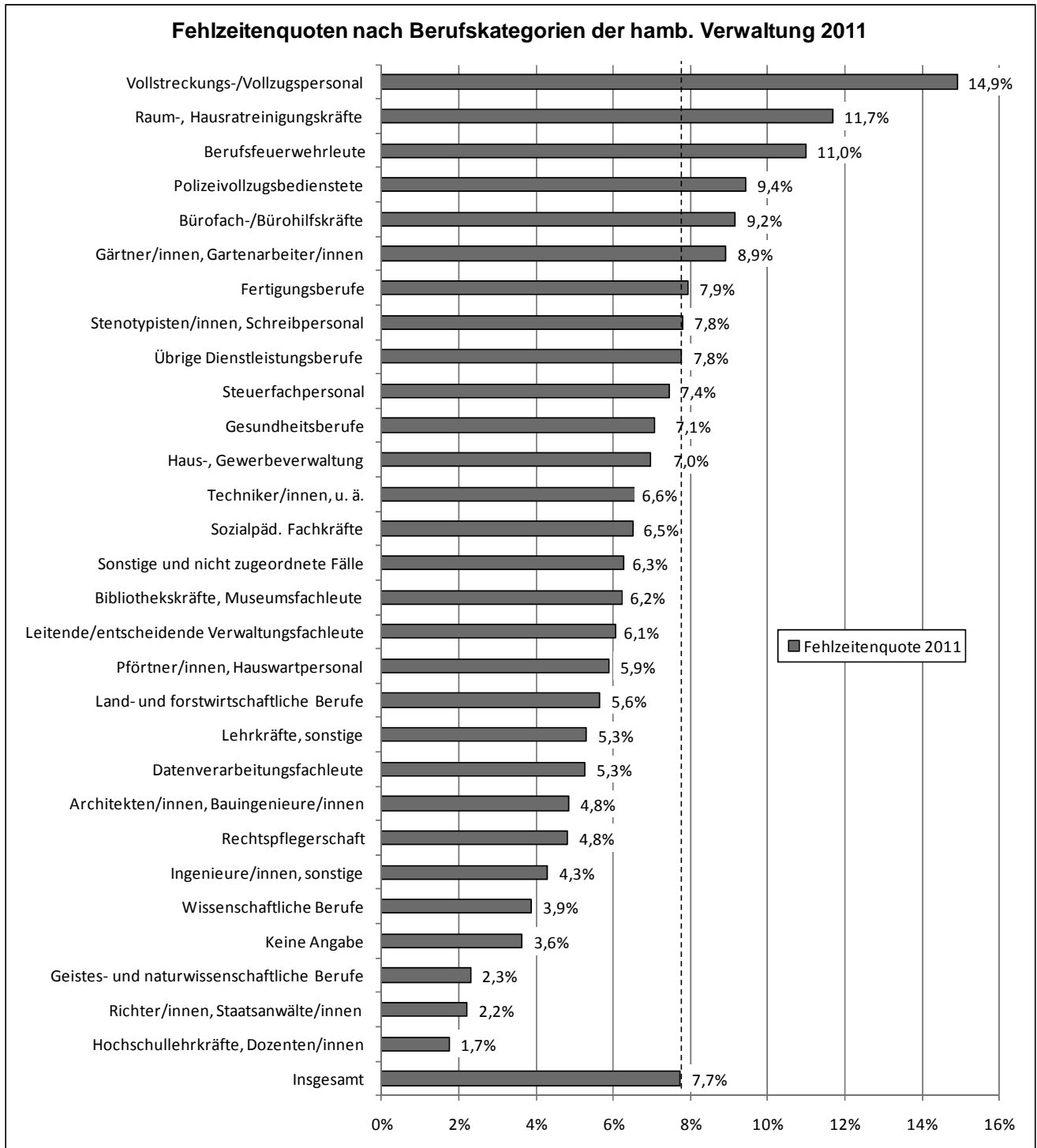


Abbildung C.5-8: Fehlzeitenquoten nach Berufskategorien der hamb. Verwaltung

<sup>52</sup> Die Berufskategorie der Hochschullehrkräfte kann weiterhin Bestandteil der Fehlzeitenauswertungen sein. Um die an den staatlichen Hochschulen beschäftigten Hochschullehrkräfte und Lehrbeauftragte genauer zu identifizieren, erfolgt der Ausschluss von bestimmten Hochschullehrkräften aus den Fehlzeitenauswertungen aufgrund zugewiesener Besoldungsgruppen für Professoren und Lehrbeauftragte in den Hochschulen. Dies kann von der Angabe der Berufskategorie „Hochschullehrkräfte, Dozenten/innen“ abweichen.

Die Behörde für Schule und Berufsbildung veröffentlicht im Rahmen einer eigenen Berichterstattung die Fehlzeiten der Lehrkräfte an staatlichen Schulen. Dieser liegen Auswertungen zugrunde, die aus der Datenbank und nach der Methodik des jährlichen Personalberichts erstellt werden. Davon abweichend betrachten die Lehrerfehlzeiten den Berichtszeitraum eines Schuljahres und eine Sollarbeitszeit, bei der die Ferienzeiten nicht berücksichtigt sind. Die nachstehende Tabelle zeigt die Ergebnisse für das **Schuljahr 2010/2011** anhand der bereinigten Fehlzeitenquoten (Quoten der bezahlten Fehlzeiten in einer Vollkräfterechnung). Insgesamt betrug die Quote **5,8 %** und ist damit im Vergleich zum Schuljahr 2009/2010 (5,1 %) um **0,7 Prozentpunkte** gestiegen.

Lehrerfehlzeiten	Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten nach Statusgruppen - gegliedert nach Lehrkräften der Schulformen (Voll- und Teilzeitbeschäftigte)								
	Berichtszeitraum 01.08.2010 bis 31.07.2011								
Statusgruppe	Beamte und Beamtinnen			Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen			Beschäftigte gesamt		
Berufskategorien	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
Lehrkräfte an Grundschulen	6,0 %	6,9 %	<b>6,8 %</b>	4,9 %	4,8 %	<b>4,8 %</b>	5,9 %	6,7 %	<b>6,6 %</b>
Lehrkräfte an Sonderschulen	5,6 %	7,5 %	<b>7,1 %</b>	2,0 %	5,1 %	<b>4,0 %</b>	5,3 %	7,4 %	<b>7,0 %</b>
Lehrkräfte an Gymnasien	4,5 %	5,9 %	<b>5,2 %</b>	3,1 %	3,5 %	<b>3,3 %</b>	4,4 %	5,6 %	<b>5,0 %</b>
Lehrkräfte an Stadtteilschulen	4,9 %	6,8 %	<b>6,0 %</b>	3,7 %	4,6 %	<b>4,2 %</b>	4,8 %	6,5 %	<b>5,8 %</b>
Lehrkräfte an Beruflichen Schulen	4,8 %	6,4 %	<b>5,5 %</b>	3,4 %	4,5 %	<b>3,9 %</b>	4,7 %	6,2 %	<b>5,3 %</b>
<b>Gesamt</b>	<b>4,9 %</b>	<b>6,7 %</b>	<b>6,0 %</b>	<b>3,5 %</b>	<b>4,5 %</b>	<b>4,1 %</b>	<b>4,8 %</b>	<b>6,5 %</b>	<b>5,8 %</b>

Beschäftigtengruppe: statistischer Personalbestand  
 Erfasste Zeitarten: Krankheit, Unfall, Kur. Nur Berufskategorien der Lehrkräfte an staatlichen Schulen. Vollkraftbereinigte Fehlzeiten. Zu bisherigen Auswertungen und Berichten der Behörde für Schule und Berufsbildung ergeben sich hier Unterschiede in der Ermittlung. Gemäß der im Kennzahlenbuch beschriebenen Vorgehensweise zur Ermittlung von Fehlzeiten 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.

Tabelle C.5-1: Fehlzeitenquoten der Lehrkräfte im Schuljahr 2010/2011

#### **C.5.4 Standardisierte Fehlzeitenquoten im Behördenvergleich**

Da das Schwerpunktthema „Betriebliche Gesundheitsförderung“ erst wieder im Personalmanagementbericht 2013 aufgegriffen wird, wird auch die Standardisierung der Fehlzeiten im Behördenvergleich als Grundlage für die Gesundheitsförderung nicht in diesem Bericht dargestellt, sondern den Behörden zu einem späteren Zeitpunkt für interne Vergleiche zur Verfügung gestellt.

### C.5.5 Bewertung des Krankenstandes im Vergleich

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

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

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

Erweiterte Fehlzeitenkennzahlen	Arbeitstage			Kalendertage			Über 3 Kalendertage		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Durchschn. Falldauer (Tage je Krankheitsfall)	6,1	6,2	6,2	8,0	7,9	8,1	19,7	20,3	20,7
Durchschn. Fallhäufigkeit (Fälle je Erkranktem)	3,9	4,1	4,2	4,0	4,2	4,3	2,0	2,0	2,0
Durchschn. Ausfalldauer (Tage je Erkranktem)	23,9	25,5	26,1	31,7	33,0	34,4	39,2	41,1	42,2
Durchschn. Ausfallumfang (Tage je Beschäftigtem)	19,9	21,2	21,7	26,5	27,5	28,7	23,2	24,0	24,7
Durchschn. Ausfallhäufigkeit (Fälle je Beschäftigtem)	3,3	3,4	3,5	3,3	3,5	3,6	1,2	1,2	1,2
Betroffenenquote (Beschäftigte mit Erkrankungen in % der Beschäftigten)	83,2	83,2	83,3	83,4	83,3	83,4	59,0	58,3	58,4
Fehlzeitenquote (Unbereinigt in %)	7,9	8,4	8,6	7,3	7,5	7,9	6,3	6,6	6,8

Tabelle C.5-2: Erweiterte Fehlzeitenkennzahlen

Durch die andere Berechnungsweise, nämlich die Berücksichtigung von Arbeitsausfällen, die über drei Kalendertagen hinausgehen, sinken die Zahlen der **unbereinigten Fehlzeitenquoten der hamburgischen Verwaltung auf 6,8 % in 2011.**<sup>53</sup>

Unter Berücksichtigung dieser Berechnungsweise nähern sich die Ergebnisse an die veröffentlichten Krankheitskennzahlen der Krankenkassen an. Beispielsweise beträgt die Fehlzeitenquote der Versi-

<sup>53</sup> Bei Betrachtung der Fehlzeitenkennzahlen im Zeitverlauf ist die veränderte Berechnungsmethodik zu berücksichtigen, die der Fehlzeitenberechnung seit dem Berichtsjahr 2011 zugrunde gelegt wird.

cherten der AOK im Jahr 2010 4,8 %, die Betroffenenquote liegt bei 52,8 %.<sup>54</sup> Betrachtet man die Versicherten aus der Branche der **öffentlichen Verwaltung**, liegt die Fehlzeitenquote der Versicherten sogar bei **5,5 %** für das Jahr 2010.<sup>55</sup> Die **Fehlzeitenquote** der hamburgischen Verwaltung **2010** dagegen beträgt bei angleichender Berechnungsmethodik **6,6 %**. Die **Betroffenenquote** der hamburgischen Verwaltung liegt mit **58,3 %** in 2010 sogar deutlich unter der der **AOK-Versicherten** der öffentlichen Verwaltung, die bei **60,3 %** liegt.

Dennoch verbleiben, trotz Annäherung an die Ergebnisse der Gesundheitsberichte der Krankenkassen durch Erhebung der o.a. erweiterten Fehlzeitenkennzahlen, Unterschiede in der Erhebung und Berechnung von Arbeitsausfällen zur Methodik von Gesundheitsberichten auch anderer Institutionen. Zur Ermittlung dieser Unterschiede wurde die zugrundeliegende Methodik von Gesundheitsberichten öffentlicher Verwaltungen und Krankenversicherungen betrachtet, wenn diese Differenzierungen nach Bundesländern oder Städten oder Wirtschaftszweigen aufwiesen. Einbezogen wurden die oben genannte spezielle Auswertung von Arbeitsunfähigkeitsmeldungen der AOK, Publikationen der gesetzlichen Krankenversicherung, Gesundheitsberichte der Ersatzkassen, Berichte zum Krankenstand der Bundesverwaltung sowie die Krankenstandserhebung des Deutschen Städtetages.

Die wesentlichen Unterschiede in der Erhebung von Arbeitsausfällen können wie folgt zusammengefasst werden:

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

Für Steuerungszwecke sind die Ergebnisse der auf die hamburgische Verwaltung beschränkten Fehlzeitenanalysen der vorherigen Kapitel aussagekräftiger als die oben genannten erweiterten Fehlzeitenkennzahlen für den externen Vergleich. Sie stehen zeitnah zur Verfügung und beschreiben durch die Vollkraftberechnung bezahlte Kapazitätsausfälle an Arbeitstagen für die Leistungserstellung der hamburgischen Verwaltung.

Oben aufgeführte Kennzahlen bieten einen – wenn auch sehr eingeschränkten – Vergleich mit externen Krankenstandserhebungen unter der Voraussetzung, dass externe Gesundheitsberichte eine Differenzierung nach Bundesländern und Wirtschaftszweigen (öffentliche Verwaltung) aufweisen. Die verbleibenden Unterschiede können dabei als Erläuterung unterschiedlicher Ergebnisse genutzt werden.

<sup>54</sup> Vgl. M. Meyer et al.: Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2010, S. 228; in: B. Badura et al. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2011; Springer-Medizin Verlag Berlin Heidelberg 2011.

<sup>55</sup> Vgl. ebd., S. 352.

### C.6 Einsatz von Leiharbeitskräften

In dem Bürgerschaftlichen Ersuchen - Drs. 20/715 - vom 23. Juni 2011 wird der Senat aufgefordert, „ein Konzept zum Einsatz von Leiharbeit an folgenden Zielen auszurichten:

1. In allen Behörden, Ämtern, Anstalten des öffentlichen Rechts (AöR), Körperschaften sowie den Beteiligungen der Freien und Hansestadt Hamburg das Prinzip „Equal Pay for Equal Work“ einzuführen.
2. Den Missbrauch von Leiharbeit im öffentlichen Dienst, in Anstalten des öffentlichen Rechts und in allen seinen Beteiligungen zu verhindern.
3. Im jährlichen Personalbericht dazu ausführlich zu berichten.“

Mit der umfänglichen statistischen Erhebung gemäß der folgenden Tabelle wird der status quo mitgeteilt und es werden die Voraussetzungen für den gemäß Petitem zu 3 erbetenen Bericht für die Zukunft geschaffen.

Der Umfang des Einsatzes von Leiharbeitskräften in der hamburgischen Verwaltung stellt sich für den genannten 14-Monats-Zeitraum wie folgt dar:

<b>Einsatz von Leiharbeitskräften bei der FHH im Zeitraum 01.01.2011 bis 29.02.2012</b>			
<b>Behörde</b>	<b>Tage</b>	<b>Tätigkeit bewertet mit Entgeltgruppe</b>	<b>Kosten in EURO</b>
Bürgerschaftskanzlei	666	2	88.300
	198	3	30.631
	126	6	27.530
Senatskanzlei	66	1	8.535
	867	2 bis 5	130.198
	15	6	2.369
	24	1	3.480
Personalamt (mit ZAF und PSI)	202	5	38.533
	59	11	20.327
Landesbetrieb Zentrum für Personaldienste	35	3	4.532
Bezirksamt Altona	30	5 PKW-Fahrer	4.000
Behörde für Justiz und Gleichstellung	330	2	32.300
Behörde für Schule und Bildung	5.541	9S <sup>56</sup>	1.037.644
	39	5A PKW-Fahrer	6.712
Landesbetrieb Hamburger Institut für Berufliche Bildung	103	5	17.200
	105	6	24.309
	118	8	17.420

<sup>56</sup> Verlängerte Stufenlaufzeit gemäß Anlage 4 zum TVÜ-L.

Behörde für Wissenschaft und Forschung inkl. Staatsbibliothek	182	5P5A + 4P5 TV-PKW-Fahrer	41.050
	152	8	36.613
AdHOCH (Hafencity Universität, Hochschule für bildende Künste)	220	9	17.808
Hochschule für Angewandte Wissenschaften	18	8	2.365
Hochschule für Musik und Theater	70	8	14.251
	94	3	8.039
Universität Hamburg	174	5	46.155
	19	6	4.523
	318	8	66.560
	22	9	3.872
Behörde für Kultur und Medien	90	4 PKW-Fahrer TV-L	13.064
	141	E 6	23.299
Landesbetrieb Erziehung und Bildung	188	2	13.610
	641	3	68.830
	273	5	58.159
	3.119	8	392.665
	4.095	9	664.623
Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz	624	3	100.140
	227	6	52.650
	848	8 und/oder 9	209.100
	216	14	70.000
Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung	71	8	10.030
Landesbetrieb Straßen, Brücken und Gewässer	65	8	15.855
Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation	508	5	84.700
- Großmarkt -	158	6	22.600
- Großmarkt -	42	8	6.100
Behörde für Inneres und Sport	12	6	21.651
- Amt A und Sportamt -			
Behörde für Inneres und Sport - Feuerwehr -	299	11	48.157
	807	8	153.732
	38	8	2.706
Landesbetrieb Verkehr	455	6	95.379

Finanzbehörde	594	3 und/oder 4	64.200
	219	4	30.200
	253	5	43.037
	183	6	30.400
	875	8	84.200
	358	9	60.000
	798	A11	130.000
	306	12	65.000
	10	13	2.540
Finanzbehörde - Schulbau	2.501	6	492.393
	279	8	87.568
<b>GESAMT FHH</b>	29.086		4.951.843

Tabelle C.6-1: Einsatz von Leiharbeitskräften bei der FHH

(Quelle: Behördenabfrage zum 29.02.2012)

In der Liste nicht genannte Dienststellen haben Fehlanzeige gemeldet.

Es wird derzeit eine neue Arbeitgeberrichtlinie erarbeitet, die bei hoher Einsatzflexibilität die transparenten und nachprüfbaren Voraussetzungen bei der Beschäftigung von Leiharbeitskräften für die Behörden und Ämter der FHH regelt. Die erforderlichen Voraussetzungen dienen der Vermeidung von Missbrauch von Leiharbeitskräften zur Verdrängung von Dauerbeschäftigten und „Lohndumping“ und entsprechen daher im vollen Umfang dem Bürgerschaftlichen Ersuchen zur Einführung des „Equal Pay“-Prinzips. Gegenstand dieser Richtlinie soll auch eine halbjährliche Berichtspflicht der Behörden und Ämter an das Personalamt sein.

Da es sich um die erstmalige Erfüllung der Berichtspflicht aus dem Bürgerlichen Ersuchen vor Einführung einer Arbeitgeberrichtlinie über die Beschäftigung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern in der Freien und Hansestadt Hamburg handelt, ist der in der Tabelle genannte Zeitraum für die Behördenabfrage der bisher innerhalb der FHH eingesetzten Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter gewählt worden. In der Arbeitgeberrichtlinie werden die Behörden und Ämter künftig verpflichtet halbjährlich gegenüber dem Personalamt zu berichten und das Personalamt wird diese Berichte jährlich im Rahmen des Personalstrukturberichts aufarbeiten. Hinsichtlich der künftigen Fristen erfolgt die Orientierung am Kalenderjahr.



## Abbildungsverzeichnis

Abbildung C.2-1: Summe aller Beschäftigungsverhältnisse .....	13
Abbildung C.2-2: Budgetrelevanter Personalbestand der hamburgischen Verwaltung .....	16
Abbildung C.2-3: Entwicklung des statistischen Personalbestands.....	19
Abbildung C.2-4: Anteil der Auszubildenden am budgetrelevanten Personalbestand.....	21
Abbildung C.2-5: Anteil der ohne Bezahlung Beurlaubten an der Summe aller Beschäftigungsverhältnisse .....	23
Abbildung C.2-6: Beurlaubte nach Beurlaubungsgründen.....	24
Abbildung C.2-7: Anteil der Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigten am statistischen Personalbestand.....	25
Abbildung C.2-8: Beschäftigungsumfang der Teilzeitbeschäftigten in der hamburgischen Verwaltung .....	26
Abbildung C.2-9: Entwicklung des Beschäftigungsumfangs bei Teilzeitbeschäftigten .....	27
Abbildung C.2-10: Verteilung der Teilzeitbeschäftigten der hamburgischen Verwaltung nach Laufbahngruppen und Geschlecht .....	29
Abbildung C.2-11: Beschäftigte im Sabbatmodell nach Dauer des Sabbatmodells .....	30
Abbildung C.2-12: Entwicklung des Anteils der Laufbahngruppen von 2006 - 2011 .....	33
Abbildung C.2-13: Männliche und weibliche Beschäftigte der hamburgischen Verwaltung nach Laufbahngruppen .....	34
Abbildung C.2-14: Beschäftigte der hamburgischen Verwaltung nichtdeutscher Staatsangehörigkeit gegliedert nach Kontinenten .....	35
Abbildung C.2-15: Beschäftigte mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit nach Statusgruppen und Geschlecht .....	36
Abbildung C.2-16: Personalausgaben der hamburgischen Verwaltung .....	39
Abbildung C.2-17: Entwicklung von Vollkräften und Bezügen .....	40
Abbildung C.2-18: Veränderung der Laufbahngruppen 2006 und 2011 .....	41
Abbildung C.2-19: Ausgaben der hamburgischen Verwaltung für Beihilfe und Heilfürsorge .....	42
Abbildung C.2-20: Ausgaben für die Erstattung von Beihilfe an aktiv Beschäftigte .....	43
Abbildung C.2-21: Ausgaben für die Erstattung von Beihilfe an passiv .....	43
Abbildung C.2-22: Darstellung der Kostenartengruppen im Jahr 2011 .....	45
Abbildung C.2-23: Bruttoeinkommensverteilung in der hamburgischen Verwaltung .....	47
Abbildung C.2-24: Bruttoeinkommensverteilung nach Geschlecht in der FHH .....	48
Abbildung C.2-25: Entwicklung des Frauenanteils in den Einkommensklassen.....	49
Abbildung C.2-26: Anzahl der Beschäftigten in ausgewählten Berufskategorien .....	53
Abbildung C.2-27: Anzahl der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen im Dezember 2011 .....	55
Abbildung C.2-28: Anteil der beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen im Jahresdurchschnitt 2011 .....	57
Abbildung C.3-1: Altersstruktur in der hamburgischen Verwaltung .....	60
Abbildung C.3-2: Altersstruktur am 31.12.2000 und Dezember 2011 .....	61
Abbildung C.3-3: Entwicklung des durchschnittlichen Ausscheidensalters .....	62
Abbildung C.3-4: Anteile der Personalplanungsbereiche am Personalbestand und an allen Altersabgängen 2012-2019 .....	63
Abbildung C.3-5: Altersbedingte Abgänge in den Planungsbereichen im Zeitraum 2012-2019 .....	64
Abbildung C.4-1: Grundfluktuationsraten nach Ausscheidensgründen .....	67
Abbildung C.4-2: Raten der Zusatzfluktuationsgründe .....	68
Abbildung C.4-3: Entwicklung der Dienstunfähigkeit bei Beamtinnen und Beamten .....	69
Abbildung C.4-4: Entwicklung des statistischen Personalbestands der hamb. Verwaltung in Vollkräften gegenüber der Entwicklung des Personalbestands inkl. der ausgegliederten Bereiche .....	72
Abbildung C.4-5: Statistischer Personalbestand in Vollkräften im Dezember 2011 in Behörden und Ämtern: Absolute Veränderungen zum Vorjahr .....	72
Abbildung C.4-6: Statistischer Personalbestand in Vollkräften im Dezember 2011 in Behörden und Ämtern: Veränderungen zum Vorjahr in % .....	73

Abbildung C.4-7: Statistischer Personalbestand in Vollkräften im Dezember 2011 in den Einrichtungen und Landesbetrieben: Absolute Veränderungen zum Vorjahr ..... 74

Abbildung C.4-8: Statistischer Personalbestand in Vollkräften am 31.12.2011 in den Einrichtungen und Landesbetrieben: Veränderungen zum Vorjahr in % ..... 74

Abbildung C.5-1: Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten der hamburgischen Verwaltung ..... 78

Abbildung C.5-2: Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten nach Organisationsform. 79

Abbildung C.5-3: Erkrankungen nach Dauer und Häufigkeit ..... 80

Abbildung C.5-4: Erkrankungsdauer und -häufigkeit nach Geschlecht ..... 81

Abbildung C.5-5: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Alter und Geschlecht ..... 82

Abbildung C.5-6: Erkrankte und Arbeitsausfall ..... 83

Abbildung C.5-7: Entwicklung der Quoten der bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten in der hamburgischen Verwaltung ..... 84

Abbildung C.5-8: Fehlzeitenquoten nach Berufskategorien der hamb. Verwaltung ..... 85

## Tabellenverzeichnis

Tabelle C.1-1: Zentrale Kennzahlen im Vorjahresvergleich ..... 8

Tabelle C.1-2: Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung..... 9

Tabelle C.1-3: Ausgewählte gleichstellungsrelevante Kennzahlen ..... 10

Tabelle C.2-1: Personaltabelle der hamburgischen Verwaltung ..... 12

Tabelle C.2-2: Summe aller Beschäftigungsverhältnisse in den Einzelplänen ..... 14

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

Tabelle C.2-4: Entwicklung des statistischen Personalbestands nach organisatorischer Rechtsform..... 18

Tabelle C.2-5: Entwicklung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs ..... 27

Tabelle C.2-6: Entwicklung der Teilzeitquote ..... 28

Tabelle C.2-7: Beschäftigte nach Statusgruppen und Geschlecht ..... 32

Tabelle C.2-8: Beschäftigte und Vollkräfte nach Laufbahngruppen und Geschlecht ..... 34

Tabelle C.2-9: Entwicklung von Vollkräften und Höhe der Bezüge ..... 40

Tabelle C.2-10: Anzahl der bearbeiteten Belege im Jahresvergleich ..... 44

Tabelle C.2-11: Entwicklung der Beitragsätze und der Bemessungsgrenzen ..... 46

Tabelle C.2-12: Bezahlungsstruktur der Beamtinnen und Beamten..... 51

Tabelle C.2-13: Bezahlungsstruktur der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ..... 52

Tabelle C.2-14: Entwicklung der Nebentätigkeiten ..... 58

Tabelle C.2-15: Nebentätigkeitsquoten nach Laufbahngruppen ..... 59

Tabelle C.2-16: Entwicklung aller anzeige- und genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten seit 2001 ..... 59

Tabelle C.4-1: Entwicklung der Fluktuationfälle und -raten ..... 66

Tabelle C.4-2: Versetzung von Beamtinnen und Beamten in den Ruhestand gegliedert nach Verwaltungsbereichen ..... 70

Tabelle C.5-1: Fehlzeitenquoten der Lehrkräfte im Schuljahr 2010/2011 ..... 86

Tabelle C.5-2: Erweiterte Fehlzeitenkennzahlen ..... 88

Tabelle C.6-1: Einsatz von Leiharbeitskräften bei der FHH..... 90

# Impressum

Herausgeberin:

Bettina Lentz

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg

Personalamt

Steckelhörn 12, 20457 Hamburg

Telefon: 040 42831-1410

Telefax: 040 42831-2226

Redaktion und Druckvorbereitung:

Jutta Schuppe (verantwortliche Redakteurin)

Mario Anders, Dr. Sabine Frisk, Anke Hartmann, Paul-Peter Jakobi

eMail: [blickpunkt@personalamt.hamburg.de](mailto:blickpunkt@personalamt.hamburg.de)

Diese Ausgabe können Sie im Internet [www.hamburg.de](http://www.hamburg.de) und im Intranet [www.fhhintranet.stadt.hamburg.de](http://www.fhhintranet.stadt.hamburg.de) mit dem Suchwort „Personalberichtswesen“ finden und herunterladen.

Layout:

Susanne Walter

Druck:

Druckerei der JVA Fuhlsbüttel

Suhrenkamp 92, 22335 Hamburg

Material:

Mundoplus, 100% Altpapier

Auflage:

1.300 Stück

Ausgabe:

16. Jahrgang, August 2012

Erscheinungsweise:

Dreimal jährlich

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

Der Inhalt dieser Ausgabe ersetzt keine offiziellen Rundschreiben des Personalamtes.

---

Anmerkung zur Verteilung:

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zur Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bürgerschafts- und Bundestagswahlen sowie für Wahlen zur Bezirksversammlung. Mißbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zweck der Wahlwerbung.

Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Die genannten Beschränkungen gelten unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Druckschrift dem Empfänger zugegangen ist.

Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.

