

2024



KENNZAHLENBUCH

Inhalt

Einleitung.....	3
Hinweise zu den wesentlichen methodischen Unterschieden der Datenaufbereitung.....	5
Grundlegende gesetzliche Änderungen.....	7

Teil A: Personalwirtschaftliche Basisaggregate

A-01	Personaltableau.....	8
A-02	Personalbestand, statistisch.....	14
A-03	Personalbestand, budgetrelevant.....	15
A-05	Personalbestand, Gesamtsumme.....	16

Teil B: Personalwirtschaftliche Kennzahlen und Methoden

B-01	Fluktuation (Personalbewegung).....	17
B-02	Schwerbehinderte.....	22
B-03	Mobilität (Personalbewegung).....	24
B-05	Personalkosten.....	27
B-06	Vollkräfteberechnung.....	31
B-08-A	Krankheitsbedingte Fehlzeiten (Arbeitsausfall).....	38
B-08-B	Vergleichende Arbeitsunfähigkeitsquote.....	44
B-08-C	Betroffenenquote.....	45
B-08-D	Vergleiche mit Externen.....	46
B-09	Altersstruktur.....	48
B-10	Nebentätigkeitsquoten.....	49
B-11	Personalabgangsprognose.....	51
B-13	Ausbildungsquoten.....	53

Hinweis zur Nutzung und Weitergabe:

Ein Download, ein Ausdruck oder eine Vervielfältigung auf andere Weise (vollständig oder in Teilen) ist ausschließlich für den eigenen, internen Gebrauch nicht kommerzieller Art gestattet. Dabei ist stets eine Quellenangabe - auch auf jeder Kopie - deutlich erkennbar anzugeben. Alle darüber hinaus gehenden Verwertungen, insbesondere die kommerzielle Nutzung und Verbreitung, sind grundsätzlich nicht gestattet. Dies gilt insbesondere für die kommerzielle Verwendung der Kennzahlen im Rahmen eigener Veröffentlichungen in jeglicher Form, Datenbanken, Statistiken, Retrieval-Systemen und Suchmaschinen.

Die kommerzielle Nutzung der geschützten Werke usw. kann im Einzelfall mit dem Zentrum für Personaldienste schriftlich vereinbart werden. Voraussetzung dafür ist jedoch die vorherige schriftliche Anfrage mit der Unterschrift des Vertretungsberechtigten.

Einleitung

„Als Kennzahlen können alle Zahlen bezeichnet werden, die in konzentrierter Form Zusammenhänge von Zahlen und Zahlenkombinationen widerspiegeln.“ Sie sind nicht nur rechnerisches Hilfsmittel für die Auswertung von Daten, sondern weisen auch einen eigenen statistischen Gehalt an Informationen auf. Dazu gehören z.B. Quoten, Veränderungsraten und Indices. Somit haben sie das Potenzial als Frühwarnindikatoren zu fungieren.

Optimalerweise sollen Kennzahlen komplexe Tatbestände in einer aussagekräftigen Darstellungsform verständlich machen. Sie können Planungs- und gleichzeitig Kontrollinstrument sein. Als Informationsgrundlage eignen sie sich für Gespräche auf Steuerungs- und Entscheidungsebene. Sie sollten Vergleiche mit internen und externen Organisationen erleichtern.¹

Mit dem vorliegenden „Leitfaden für personalwirtschaftliche Kennzahlen und Methoden – Kennzahlenbuch“ wird für die Freie und Hansestadt Hamburg ein einheitlicher Katalog an personalwirtschaftlichen Definitionen und Methoden bereitgestellt.

Hiermit sollen vor allem zwei Ziele verfolgt werden: Die Methodik zur Berechnung personalwirtschaftlicher Daten und Kennziffern soll transparent und nachvollziehbar gemacht werden, und es soll die Möglichkeit zur Vereinheitlichung von Verfahrensweisen geschaffen werden. Ohne diese Standardisierung würden verschiedene Stellen der Freien und Hansestadt Hamburg unterschiedliche Angaben über den Personalbestand der Stadt machen, z.B. wegen jeweils sachlich und zeitlich unterschiedlicher Abgrenzungen des Personalkörpers. **Transparenz in der Methodik und Vereinheitlichung der Grundlagen bilden somit die zentralen Ziele des Kennzahlenbuches.**

Diese Benennung der Ziele impliziert bereits die Zielgruppen des Kennzahlenbuches. Zum einen soll das dezentrale Personalcontrolling in die Lage versetzt werden, mit Hilfe eindeutiger und einheitlicher methodischer Grundlagen eigenständig Analysen und Entwicklungsszenarien vorzunehmen. Zum anderen soll den Leserinnen und Lesern von Personalberichten die Möglichkeit gegeben werden, die präsentierten Daten und Statistiken einzuordnen und in ihrer Entwicklung nachzuvollziehen.

Das Kennzahlenbuch ist in folgende Abschnitte gegliedert:

- Teil A enthält die Definition von zentralen Basiswerten, die die Grundlage für die Ableitung personalwirtschaftlicher Kennzahlen bilden.
- In Teil B erfolgt die Definition der personalwirtschaftlichen Kennzahlen selbst.

Aufgrund des engen inhaltlichen Zusammenhangs dieser beiden Teile erscheinen sie gemeinsam in diesem Arbeitspapier². Diese Aufteilung entspricht der üblichen Unterscheidung in überregionalen Vergleichsringen oder Benchmarkingverfahren zwischen so genannten Grundzahlen und Kennzahlen.

Das Kennzahlenbuch bezieht sich auf im **Berichtsjahr 2023** geltende Sachverhalte. Es erscheint jährlich unter einer neuen **Versionsnummer** zusammen mit dem Personalbericht.

¹ Vgl. Rationalisierungs-Kuratorium der Deutschen Wirtschaft (Hrsg.), RKW-Handbuch Personalplanung, 2. Auflage, Neuwied, 1990, Seite 456 und 483.

² Die jeweils aktuelle Fassung des Kennzahlenbuches ist unter <https://www.hamburg.de/personalamt/veroeffentlichungen/30214/personalberichtswesen/> öffentlich zugänglich.

Der erste Personalbericht der Freien und Hansestadt Hamburg wurde im Jahr 2000 vorgelegt. Zu dieser Zeit erfolgte die Datenaufbereitung, die Datenhaltung und die Auswertung bzw. Berichterstellung mit dem Produkt Microsoft Access.

Seit dieser Zeit kamen unterschiedliche Softwarelösungen hinsichtlich der Datenaufbereitung, der Datenhaltung und der Auswertungswerkzeuge zum Einsatz. Veränderungen, die Auswirkungen auf die Definition von Kennzahlen oder Berechnungsmethoden hatten, sind an der jeweiligen Stelle erwähnt.

Aktuell werden die SQL-Server-Analysis-Services (SSAS) von Microsoft eingesetzt. Über vorgefertigte Datenwürfel (Cubes) kann man auf die Daten zugreifen und mittels Excel Pivot-Tabellen eigene Abfragen erstellen.

Im Jahr 2018 erfolgte die Umstellung der Bezügeabrechnung von PAISY auf das neue Verfahren KoPers in mehreren Stufen.
Seit dem Berichtsjahr 2019 speist sich der Datenbestand komplett aus KoPers.

Das Kennzahlenbuch wird ergänzt durch folgende Veröffentlichung:

- **e**PeCo-Anwenderhandbuch³

³ siehe FHH-interner Profikanal „PersonalControlling“: <https://fhhportal.ondataport.de/websites/profikanal-Personal-controlling/Documents/Forms/AllItems.aspx?useFiltersInViewXml=1&viewid=758134f6-7dd8-44ec-841c-b4b1aaef7e75&FilterField1=Jahrgang1&FilterValue1=&FilterType1=Lookup&FilterField2=Themengebiet&FilterValue2=ePeCo&FilterType2=Lookup&FilterFields3=DocIcon&FilterValue3=pdf%3b%23doc%3b%23docm%3b%23docx%3b%23dot%3b%23dotm%3b%23dotx%3b%23odt&FilterTypes3=Computed>

Hinweise zu den wesentlichen methodischen Unterschieden der Datenaufbereitung

Dieser Abschnitt soll einen Überblick über die jeweils erfolgten Veränderungen in der Methodik geben. Dabei wird auf die allgemeingültigen Veränderungen im Personalstrukturberichtswesen (dezentral und zentral) eingegangen.

Durch die technischen Umstellungen wurden z. T. auch Berechnungsmethoden verändert, die bei einigen Berichten zu einer Präzisierung der Berechnungen führen, die in der Vergangenheit technisch nicht durchführbar waren. Diese Veränderungen können einen Bruch in den Zeitreihen zur Folge haben.

Die meisten Auswertungen vor dem Berichtsjahr 2011 waren Stichtagsbetrachtungen zu einem jeweiligen Betrachtungszeitpunkt (31.12.). Seit 2011 erfolgen die Auswertungen monatsbezogen (Dezember 2011). D.h., Auswertungen zu den Personalbeständen berücksichtigen Personalfälle eines gesamten Betrachtungsmonats. Scheidet beispielsweise ein Beschäftigter Mitte Dezember aus, so wird dieser noch im Personalbestand für Dezember berücksichtigt.

Zeitraumbetrachtungen umfassten stets den Jahresbeginn 1.1. bis zum Ende des aktuell gültigen Betrachtungsmonats. Seit 2011 sind mithilfe der neuen Aufbereitung die Betrachtungszeiträume variabel durch Eingabe der Betrachtungsmonate monatlich wählbar. Diese Flexibilität betrifft besonders das Dezentrale Berichtswesen. Der Personalbericht betrachtet auch weiterhin ein gesamtes Berichtsjahr, beginnend von Januar bis Dezember.

Für die Berechnung der Quoten (Fehlzeiten, Fluktuation) hat dies eine Präzisierung in ihren Berechnungsschritten zur Folge. Vor 2011 erfolgte die Quotenbildung für ein gesamtes Berichtsjahr auf Grundlage des jeweils relevanten Personalbestands des Monats Januar. Seit dem Berichtsjahr 2011 wird bei der Quotenbildung der tatsächliche Personalbestand eines jeden Monats des Betrachtungszeitraumes berücksichtigt, so dass keine Verzerrungen der Quoten bei unterjährigen organisatorischen Veränderungen mehr entstehen (vgl. hierzu die Abschnitte B-08 Fehlzeiten und B-01 Fluktuation im Kennzahlenbuch Version 3.0, Stand: 15.01.2012).

In Bezügeabrechnungssystemen können rückwirkende Buchungen erfolgen, die ggf. den Datenbestand verändern. Rückrechnungen können sich auf alle Felder beziehen, die im Bezügeabrechnungssystem geändert werden können. Seit der Umstellung auf KoPers werden Datenaktualisierungen ausgehend vom aktuellen Monat eines Jahres bis zum Januar 2021 berücksichtigt. Für den Personalbericht werden die mit dem Wirkungsmonat Dezember eines Berichtsjahres erzeugten Personalstrukturdaten (Abrechnungsstand ist der Januar des Folgejahres) sowohl für die gesamte hamburgische Verwaltung als auch für die einzelnen Dienststellen zentral festgeschrieben. Dieser Datenbestand bleibt von Rückrechnungen unberührt.

Zusatzfluktuationsgründe werden seit 2011 nicht mehr über signierte Beurlaubungsschlüssel erfasst, sondern ausschließlich über Zeitarten ermittelt. Diese veränderte Aufbereitung kann ggf. in Zeitreihenvergleichen sichtbar werden.

2011 wurde die Ermittlung der Beschäftigtenaggregate geändert. Beschäftigungsverhältnisse werden aufgrund bestimmter Merkmale (z.B. Personengruppenschlüssel, Zeitart, Kostenart) einem Beschäftigtenaggregat zugeordnet. In den Berichtsjahren bis 2010 wurden alle Beschäftigungsverhältnisse, die aufgrund nicht vorhandener Merkmale keiner Beschäftigtengruppe zugeordnet werden konnten, dem Beschäftigtenaggregat SB (sonstige budgetrelevante Beschäftigte) zugeteilt. Seit dem Berichtsjahr 2011 werden alle Personalfälle mit dem Beschäftigtenaggregat UB (unbefristet Beschäftigte) vorbelegt. Weisen Personalfälle bestimmte Merkmale auf, werden sie ggf. einem anderen Beschäftigtenaggregat zugeordnet. Außerdem unterliegt die Zuordnung eines Personalfalles zu einem Beschäftigtenaggregat einer bestimmten hierarchischen Struktur (vgl. hierzu [A-01](#) Personaltabelleau), wodurch ein Beschäftigter bei Vorliegen mehrerer relevanter Abgrenzungsmerkmale entsprechend einer Rangfolge einer bestimmten Gruppe zugeordnet wird. Im Personalberichtswesen kann es dadurch im Zeitreihenvergleich leichte Verschiebungen innerhalb der Beschäftigtenaggregate geben. Seit dem Berichtsjahr 2017 werden die Auszubildenden in zwei Gruppen unterteilt. Dadurch wird eine differenziertere Analyse möglich:

1. Nachwuchskräfte (NK): Dazu gehören die Ausbildungsverhältnisse nach dem Berufsbildungsgesetz sowie die Anwärterinnen und Anwärter (klassische Vorbereitungsdienste für die Beamtenlaufbahnen bis einschließlich Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt).
2. Sonstige Ausbildungsverhältnisse (AS): In dieser Gruppe werden die Referendarinnen und Referendare sowie Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung zusammengefasst.

Grundsätzlich gilt für die Auswertung personalstatistischer Merkmale, dass Daten, die aufgrund lücken- oder fehlerhafter Eingaben in das Bezügeabrechnungssystem als Fehlsignierung oder ohne Angaben erscheinen, in der Regel nicht berücksichtigt werden. Sie werden aus den Berichten, die nach Merkmalen auswerten (bspw. nach Geschlecht, Laufbahngruppe, Berufskategorie), herausgefiltert. Weist beispielsweise ein Bericht den Personalbestand nach Geschlecht aus, so werden Personalfälle, die unter Geschlecht weder 'm' noch 'w' ausweisen, nicht mitgezählt. Derselbe Datenbestand, nicht gruppiert nach Geschlecht, wird somit gegebenenfalls ein anderes Ergebnis liefern.

Die Geschlechter „divers“ und „unbestimmt“ werden aufgrund zu geringer Fallzahlen unter datenschutzrechtlichen Gesichtspunkten zurzeit nicht separat ausgewiesen.

Grundlegende gesetzliche Änderungen

Die Tarifvertragsparteien haben einen neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) sowie einen Überleitungstarifvertrag (TVÜ) dazu verhandelt; diese sind am 1.11.2006 in Kraft getreten. Grundsätzlich gelten die neuen Tarifverträge für alle Angestellten sowie Arbeiterinnen und Arbeiter, deren Arbeitsverhältnisse über den 31. Oktober 2006 hinaus fortbestehen. Ihre Arbeitsverhältnisse wurden durch den TVÜ in den TV-L mit Wirkung zum 1. November 2006 übergeleitet. Die neuen Tarifverträge ersetzen grundsätzlich alle bisherigen Tarifverträge, insbesondere den BAT und den MTArb. Die bisherigen Eingruppierungs- bzw. Einreihungsvorschriften gelten aber bis zur Vereinbarung einer neuen Entgeltordnung fort. Alle Beschäftigten, die nicht verbeamtet sind, werden seit dem Berichtsjahr 2023 einheitlich nur noch als Tarifbeschäftigte bezeichnet.

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 über das sog. Einstiegsamt 1 bzw. Einstiegsamt 2 weiter differenziert werden kann. Die ehemaligen Laufbahngruppen des gehobenen und höheren Dienstes entsprechen der Laufbahngruppe 2, ebenso differenziert nach dem Einstiegsamt 1 bzw. 2.

Zu beachten ist außerdem, dass sich die Differenzierung nach Veranschlagungsformen aufgrund der neuen Landeshaushaltsordnung (LHO) ab dem Personalbericht 2016 geändert hat: Einrichtungen nach § 15 der vor 2015 geltenden LHO gibt es im Zuge der Strategischen Neuausrichtung des Haushaltswesens (SNH) nicht mehr. Nach der neuen Landeshaushaltsordnung wird neben den Einzelplänen zwischen Hochschulen und Landesbetrieben gem. § 106 LHO unterschieden.

Seit dem Personalbericht 2024 wurde die Veranschlagungsform „Hochschulen“ in „Hochschulen Etat“ umbenannt, um herauszustellen, dass es sich hierbei um die etatfinanzierten Beschäftigungsverhältnisse handelt. Zudem wurde ab dem Berichtsjahr 2023 die Veranschlagungsform „Hochschulen Drittmittel“ (zuvor „Drittmittel“) als Teil der Hamburgische Verwaltung mitaufgenommen. Hierbei handelt es sich um die drittmittelfinanzierten Beschäftigungsverhältnisse.

Somit besteht die Hamburgische Verwaltung nunmehr aus folgenden Veranschlagungsformen:
Einzelpläne,
Hochschulen Etat,
Hochschulen Drittmittel und
Landesbetriebe.

Bezeichnung	Personaltableau
Basiszahl, Kurzname	A-01
Definition, Inhalt	Übersicht zu den Beschäftigungsverhältnissen der hamburgischen Verwaltung (ohne Anstalten öffentlichen Rechts, Unternehmensbeteiligungen und Sonstige).
Berechnung, Formel	Übersicht zu den Beschäftigungsverhältnissen der hamburgischen Verwaltung (vgl. Tableau).
Beschreibung der Formel, Inhalt	Zuordnung aller Beschäftigten zu derjenigen Kategorie, der sie zum Betrachtungszeitraum angehören (vgl. Tableau).
Anmerkungen (Erläuterungen für Klärungsbedarf)	Für die Beschäftigtenkategorien werden Beschäftigungsverhältnisse gezählt, danach werden Personen mehrfach erfasst, wenn sie mehrere Beschäftigungsverhältnisse der im Tableau aufgeführten Art eingegangen sind. Beschäftigungsverhältnisse werden aufgrund bestimmter Merkmale (z.B. Personengruppenschlüssel, Zeitart, Kostenart) einem Beschäftigtenaggregat zugeordnet (genaue Übersicht der Abgrenzungsmerkmale vgl. Tableau). Seit 2011 werden alle Personalfälle mit dem Beschäftigtenaggregat UB (unbefristet Beschäftigte) vorbelegt. Weisen Personalfälle bestimmte Merkmale auf, werden sie ggf. einem anderen Beschäftigtenaggregat zugeordnet (siehe hierzu die Übersicht der Abgrenzungsmerkmale). Die Zuordnung eines Personalfalles zu einem Beschäftigtenaggregat erfolgt nach einer hierarchischen Struktur (vgl. hierzu B-06 Personaltableau), wodurch ein Beschäftigter bei Vorliegen mehrerer relevanter Abgrenzungsmerkmale entsprechend einer Rangfolge einer bestimmten Gruppe zugeordnet werden kann.
Verschiedene Detailsichten	Auswertungsgruppierung: Nach Bedarf.
Beschäftigtenaggregat	
Auswertungszeitraum/-zeitraum	Personalbericht: Letzter Monat des Berichtsjahres (Dezember). Dezentrales Berichtswesen: Monat bzw. Monate des Betrachtungszeitraumes.
Ziel, Zweck	Darstellung spezifischer Beschäftigungsaggregate, die hierarchisch aufgebaut sind und durch Zusammenfassungen von überprüfbaren, abgrenzbaren und vergleichbaren Kategorien gebildet werden. Das Tableau erlaubt – wie ein Modulsystem – die vorkommenden Beschäftigtenkategorien je nach Auswertungsinteresse voneinander abzugrenzen oder gezielt zusammenzufassen. So sind auch sinnvolle Vergleiche mit anderen Kommunen oder Privatunternehmen möglich, deren Auswertungen oftmals auf anderen „Personalaggregaten“ basieren. Eine Übersicht über die Kombination der

	Personalaggregate in verschiedenen statistischen Aufbereitungen ist als nachfolgende <u>Tabelle</u> zusammengestellt.
Kritische Werte	
Interpretationsmöglichkeiten	
Korrespondierende Zahlen	A-02: Personalbestand, statistisch, A-03: Personalbestand, budgetrelevant, A-05: Personalbestand, gesamt.
Zahlenformat	Absolutwerte.
Datenquelle	Bezügeabrechnungssystem.
Erfahrungen mit dieser Kennzahl	
Besondere Fälle und Ausnahmen	

Übersicht zu den Beschäftigungsverhältnissen der hamburgischen Verwaltung⁴						
Organisatorische Bereiche: Beschäftigtengruppen:	Abk.	Einzelpläne 1.0 - 9.1	Hochschulen Etat⁵	Landesbetriebe	Hochschulen Drittmittel⁶	Σ Hmb. Verwaltung⁷
Unbefristet Beschäftigte mit monatl. Bezügen	UB	UBE	UBH	UBL	UBD	Σ UB
Befristet Beschäftigte mit monatl. Bezügen ⁸	BB	BBE	BBH	BBL	BBD	Σ BB
Σ Personalbestand, statistisch⁹	Σ P_stat	Σ P_stat E	Σ P_stat W	Σ P_stat L	Σ P_stat D	Σ P_stat
Nachwuchskräfte (Anwärter/innen, Auszubildende) ¹⁰	NK	NKE	NKH	NKL	NKD	Σ NK
Ausbildungsverhältnisse, sonstige (Referendariat, Praktikum, etc.) ¹¹	AS	ASE	ASH	ASL	ASD	Σ AS
Geringfügig Beschäftigte ¹²	GB	GBE	GBH	GBL	GBD	Σ GB
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte ¹³	SB	SBE	SBH	SBL	SBD	Σ SB
Σ Personalbestand, budgetrelevant	Σ P_bud	Σ P_bud E	Σ P_bud W	Σ P_bud L	Σ P_bud D	Σ P_bud
Beschäftigte, die wg. längerer AU ohne Entgelt sind ¹⁴	OK	OKE	OKH	OKL	OKD	Σ OK
Ohne monatl. Bezüge beurlaubte Beschäftigte	OB	OBE	OBH	OBL	OBD	Σ OB
Sonst. Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung im betrachteten Monat ¹⁵	OZ	OZE	OZH	OZL	OZD	Σ OZ
Σ Gesamtsumme aller Beschäftigungsverhältnisse der hamburgischen Verwaltung	Σ GES	Σ GESE	Σ GESH	Σ GESL	Σ GESD	Σ GES

⁴ Ohne Anstalten öffentlichen Rechts, Unternehmensbeteiligungen und Sonstige.

⁵ Seit dem Personalbericht 2024 wurde die Veranschlagungsform „Hochschulen“ in „Hochschulen Etat“ umbenannt, um herauszustellen, dass es sich hierbei um die etatfinanzierten Beschäftigungsverhältnisse handelt.

⁶ Seit dem Personalbericht 2024 wurde auch die Veranschlagungsform „Hochschulen Drittmittel“ (zuvor „Drittmittel“) als Teil der Hamburgische Verwaltung mitaufgenommen. Hierbei handelt es sich um die drittmittelfinanzierten Beschäftigungsverhältnisse.

⁷ Dieses Aggregat entspricht hinsichtlich der betrachteten organisatorischen Beschäftigungsbereiche dem „unmittelbaren öffentlichen Dienst“ in der Abgrenzung des Statistischen Bundesamtes (vgl. Fachserie 14, Reihe 6: „Personal des öffentlichen Dienstes“). Seit dem Personalbericht 2024 wurde auch die Veranschlagungsform „Hochschulen Drittmittel“ (zuvor „Drittmittel“) als Teil der Hamburgische Verwaltung mitaufgenommen.

⁸ Diese Personengruppe wird seit dem Berichtsjahr 2001 (Personalbericht 2002) durch die Auswertung von Befristungsgrund und -dauer ermittelt.

⁹ Einschließlich Beschäftigte, die Mutterschaftsgeld erhalten, Beschäftigte mit Entgelt und Beschäftigte in der Freistellungsphase eines Sabbatmodells oder der Altersteilzeit.

¹⁰ Weitere Informationen sind in der nachfolgenden Tabelle „Übersicht der Abgrenzungsmerkmale zu den Beschäftigungsverhältnissen der hamburgischen Verwaltung“ enthalten.

¹¹ Siehe Fußnote 7.

¹² Siehe Fußnote 7.

¹³ Siehe Fußnote 7.

¹⁴ Siehe Fußnote 7.

¹⁵ Die letzte Kategorie enthält Beschäftigungsverhältnisse, die im Auswertungsmonat aus verschiedenen Gründen keine Zahlung erhalten haben (jedoch nicht aufgrund von Beurlaubung oder Langzeiterkrankung). Dies kann z.B. bei einer geringfügigen Beschäftigung der Fall sein, wenn die zulässige Beschäftigungsdauer innerhalb eines Kalenderjahres bereits erreicht ist.

Übersicht der Abgrenzungsmerkmale zu den Beschäftigungsgruppen	
Beschäftigtengruppen (Abkürzung)	Abgrenzungsmerkmal
UB	Unbefristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen Vorbelegung für alle Personalfälle ¹⁶
BB	Befristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen Wenn Feld Beschäftigungsart = „befristet“
P_stat	Statistischer Personalbestand
NK	Nachwuchskräfte (Anwärter/innen, Auszubildende) (NK) Enthalten sind die Auszubildenden und Studierenden in den Fachrichtungen der öffentlichen Verwaltung: - Allg. Verwaltung (L1 E2, L2 E1) - Steuerverwaltung (L1 E2, L2 E1) - Justizverwaltung (L1 E1 bis L2 E1) - Polizeivollzugsdienst (L1 E2, L2 E1) - Berufsfeuerwehreute (L1 E2, L2 E1) - Technische Berufe (L1 E2, L2 E1) - Übrige Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz (Vgl. Bericht AUS1 im Tabellenanhang 2024, S. 38-40) Die Fälle der oben aufgeführten Ausbildungsbereiche weisen die Bezahlungsobergruppen „Anwärter/innen“ oder „Auszubildende“ auf.
AS	Ausbildungsverhältnisse, sonstige (Referendariat, Praktikum, etc.) (AS) - Lehramtsanwärterinnen/ Lehramtsanwärter, Referendarinnen / Referendare der Behörde für Schule und Berufsbildung - Referendarinnen und Referendare der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt in den übrigen Bereichen - Rechtsreferendarinnen/Rechtsreferendare der Justizbehörde - Praktikantinnen u. Praktikanten (Personengruppenschlüssel = 105), BFD, FSJ, FÖJ etc. Die Fälle der oben aufgeführten Ausbildungsbereiche weisen die Bezahlungsobergruppen „A 7 / E 6 / E 7“, „A 6 / E 5“, „Lehramtsanwärter/innen“, „Praktikant/innen und sonstige Vergütungen“, „Rechtsreferendare/innen“, „Referendare/innen“ oder „Sonstige“ auf.
GB	Geringfügig Beschäftigte Beschäftigungsverhältnisse, deren Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat den Betrag von 450 € nicht übersteigt sowie Beschäftigungsverhältnisse, deren Dauer innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens 3 Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart vertraglich oder im Voraus begrenzt ist § 8 Abs. 1 Nr. 2 und § 115 SGB IV). Wenn Personengruppenschlüssel = 109 ODER 110. Besonderheiten: Das Berichtswesen zählt nur geringfügig Beschäftigte im sozialversicherungsrechtlichen Sinn. Tarifbeschäftigte der FHH mit einer in der FHH ausgeübten Nebentätigkeit im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung erhalten für ihre Nebentätigkeit aus sozialversicherungsrechtlichen Gründen keinen Personengruppenschlüssel 109, 110. Diese Tätigkeit wird dann als UB oder BB gezählt. Diese Besonderheit gilt nicht für Beamte, da für diesen Personenkreis die Regelungen der Sozialversicherung nicht anzuwenden sind.. Beamte erhalten für ihre Nebentätigkeiten im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung den Schlüssel 109,110. Die Beschäftigtengruppe GB weist bei einer Vollkräfteberechnung eine Besonderheit aus. Vgl. hierzu ‚Besondere Fälle und Ausnahmen‘ B-06 Vollkräfteberechnung.
SB	Sonstige budgetrelevante Beschäftigte Beschäftigungsverhältnisse, deren Bezahlung nicht aus Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppen gemäß Besoldungs- oder Tarifrecht bzw. nicht aus Sonderdienstverträgen erfolgt. Hierbei handelt es sich in der Regel um Pauschal- und stundenweise Vergütungen insbesondere im Hochschulbereich. Verbeamtete Personen sind somit nie im Aggregat „SB“ enthalten.

¹⁶ Alle Personalfälle werden mit dem Beschäftigtenaggregat UB vorbelegt. Weisen Personalfälle bestimmte Abgrenzungsmerkmale auf, werden sie ggf. einer anderen Beschäftigtengruppe zugeordnet. Die Zuordnung anhand der Merkmale unterliegt einer Hierarchie gemäß folgender Reihenfolge: UB, BB, SB, GB, NK, AS, OZ, OK, OB.

	Zusätzlich müssen Fälle, die zu SB zählen, die Kostenart 900 als Kennzeichnung für „sonstige Vergütung“ aufweisen. Liegt diese Kennzeichnung nicht vor, wird der Personalfall zu UB oder BB zugeordnet, falls ein Befristungsgrund vorliegt. Der Teilzeitfaktor von SB-Fällen wird auf 0 gesetzt.
P_bud	Budgetrelevanter Personalbestand
OK	Beschäftigte, die einen ganzen Monat aus krankheitsbedingten Gründen fehlen und kein Entgelt erhalten. Die Beschäftigten erhalten kein Entgelt mehr, können aber ggf. noch Krankengeldzuschüsse erhalten. In der Regel werden nur Tarifbeschäftigte dem Beschäftigtenaggregat OK zugeordnet, sobald sie aus Krankheitsgründen kein Entgelt mehr erhalten. Beamte haben keine Unterbrechung ihrer Bezahlung aufgrund von Erkrankung.
OB	Beschäftigungsverhältnisse, die einen ganzen Monat aus nicht krankheitsbedingten Gründen fehlen und kein Entgelt erhalten.
OZ	Beschäftigungsverhältnisse, die kein Entgelt bekommen und weder aus krankheits- oder beurlaubungsbedingten Gründen fehlen.
GES	Gesamtsumme aller Beschäftigungsverhältnisse der hamburgischen Verwaltung

Übersicht über die Verwendung der Personenaggregate in verschiedenen personalstatistischen Verfahren

	Personalbericht			andere Quellen	
Beschäftigtengruppen	P_stat	P_bud	GES	FPStatG ¹⁷	Schw.beh.G ¹⁸
Unbefristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen (UB)	X	X	X	X	X
Befristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen (BB)	X	X	X	X	X
Nachwuchskräfte (Anwärter/innen, Auszubildende) (NK)		X	X	X	X ¹⁹
Ausbildungsverhältnisse, sonstige (Referendariat, Praktikum, etc.) (AS)		X	X	X	X ²⁰
Geringfügig Beschäftigte (GB)		X	X		
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte (SB)		X	X	X	X
Beschäftigte, die wg. längerer AU ohne Entgelt sind (OK)			X	X	X ²¹
Ohne monatliche Bezüge beurlaubte Beschäftigte (OB)			X	X	X ¹⁸
Sonst. Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag (OZ)			X		X ¹⁸

¹⁷ Gemäß dem Finanz- und Personalstatistikgesetz in: Statistisches Bundesamt (Hrsg.); Fachserie 14: Finanzen und Steuern, Reihe 6: Personal des öffentlichen Dienstes.

¹⁸ Auszahlungen nach dem Schwerbehindertengesetz (SGB IX) zur Ermittlung der Ausgleichsabgabenpflicht. Enthalten sind zusätzlich Organisationseinheiten, die nicht Teil der hamburgischen Verwaltung sind, aber überwiegend Beschäftigte der FHH enthalten: z.B. Institut für Friedensforschung.

¹⁹ Diese Personengruppe wird bei der Ermittlung der zu zählenden Arbeitsplätze nach dem SGB IX nicht berücksichtigt. Die Beschäftigung von schwerbehinderten Auszubildenden wird jedoch gezählt.

²⁰ Diese Personengruppe wird bei der Ermittlung der zu zählenden Arbeitsplätze nach dem SGB IX nicht berücksichtigt. Die Beschäftigung von schwerbehinderten Auszubildenden wird jedoch gezählt.

²¹ Als Arbeitsplätze gelten nicht die Stellen, auf denen Personen beschäftigt werden, deren Arbeits-, Dienst- oder sonstiges Beschäftigungsverhältnis wegen Wehr- oder Bundesfreiwilligendienst, Elternzeit, unbezahltem Urlaub oder wegen Bezuges einer Rente auf Zeit ruht, solange für sie eine Vertretung eingestellt ist (§ 73 Abs. 2 Nr. 7 SGB IX).

Bezeichnung	Personalbestand, statistisch (P_stat)
Basiszahl, Kurzname	A-02
Definition, Inhalt	Unter P_stat wird das Beschäftigungsaggregat verstanden, das die maßgebliche Basis für die Auswertungen im Personalbericht bildet. P_stat setzt sich zusammen aus allen unbefristeten und befristeten Beschäftigungsverhältnissen, die entlohnt werden und nicht einer der folgenden Gruppen zuzuordnen sind: Nachwuchskräfte (Anwärter/innen, Auszubildende), sonstige Auszubildende (Referendariat, Praktikum, etc.), geringfügig Beschäftigte, sonstige budgetrelevante Beschäftigte (vgl. Personaltableau A-01).
Berechnung, Formel	$P_stat = UB + BB$ (Vgl. Personaltableau A-01)
Beschreibung der Formel, Inhalt	Anzahl und Beschäftigungsvolumen aller im Betrachtungsmonat diesem Personalaggregat zugehörigen Beschäftigten. Der statistische Personalbestand setzt sich zusammen aus allen unbefristeten (UB) und befristeten Beschäftigungsverhältnissen (BB) mit monatlichen Bezügen.
Anmerkungen (Erläuterungen für Klärungsbedarf)	
Verschiedene Detailsichten	Z.B. basieren Auswertungen von Führungskräften ²² nach Geschlecht in der Regel auf dem statistischen Personalbestand.
Beschäftigtenaggregat	
Auswertungszeitraum/-zeitpunkt	Personalbericht: Letzter Monat des Berichtsjahres (Dezember) bzw. für die Berechnung der Fluktuationsraten und Fehlzeitenquoten jeder Monat des Betrachtungszeitraumes. Dezentrales Berichtswesen: Monat bzw. Monate des Betrachtungszeitraumes.
Ziel, Zweck	Darstellung aller regulären, aktiven Beschäftigungsverhältnisse, die für die meisten Kennzahlenberechnungen die relevante Beschäftigungskategorie sind.
Kritische Werte	
Interpretationsmöglichkeiten	Die Beobachtung der Entwicklung von P_stat sowie seiner beiden Teilaggregate erlaubt Rückschlüsse auf alle Felder des Personalmanagements (Personalplanung, Personalentwicklung etc.).
Korrespondierende Zahlen	A-01 : Personaltableau, B-01 : Fluktuation, B-03 : Mobilität, B-08-A : Krankheitsbedingte Fehlzeiten, B-09 : Altersstruktur
Zahlenformat	Absolutwerte
Datenquelle	Bezügeabrechnungssystem
Erfahrungen mit dieser Kennzahl	
Besondere Fälle und Ausnahmen	Die Quelle für das Vorgesetztenmerkmal ist das KoPers-Modul „Dienstposten/Arbeitsplatz“ (DP/AP)). Die dortigen Informationen werden zur Bestimmung der Anzahl genutzt. SQL-Bedingung: „[...] where ART_VM_KURZTEXT = 'VG' and AP_VM_LANGTEXT = 'Leitungs-DP/AP [...]“

²² **Definition Führungskraft/Vorgesetzte/r:** Vorgesetzte/r ist die/derjenige, die/der Mitarbeiterverantwortung trägt und/oder Erstbeurteilende/r ist. Der Personenkreis ergibt sich aus den jeweiligen Verwaltungsgliederungsplänen, den jeweiligen Stellenbeschreibungen sowie aus den Listen der Erstbeurteilenden.

Bezeichnung	Personalbestand, budgetrelevant (P_bud)
Basiszahl, Kurzname	A-03
Definition, Inhalt	Das Beschäftigungsaggregat P_bud kennzeichnet das Personal, das im Betrachtungszeitraum Ausgaben verursacht hat.
Berechnung, Formel	$P_bud = P_stat + NK + AS + GB + SB$ (Vgl. Personaltabelleau A-01)
Beschreibung der Formel, Inhalt	Anzahl und Beschäftigungsvolumen aller im Betrachtungsmonat zu diesem Personalaggregat gehörenden Beschäftigten. Der budgetrelevante Personalbestand setzt sich zusammen aus dem statistischen Personalbestand (P_stat), Nachwuchskräften (Anwärter/innen, Auszubildende) (NK), sonstigen Auszubildenden (Referendariat, Praktikum, etc.) (AS), geringfügig Beschäftigten (GB) und sonstigen budgetrelevanten Beschäftigten (SB).
Anmerkungen (Erläuterungen für Klärungsbedarf)	Vgl. auch Senatsdrucksache zur Dezentralisierung der Personalausgaben (96/0789). Hinweis: Auch für beurlaubte Beschäftigte (OB) können in der betrachteten Periode budgetrelevante Zahlungen geflossen sein. Diese Personen werden dennoch nicht zu P_bud gerechnet, weil ihre Arbeitskapazität im Berichtsmonat nicht zur Verfügung stand. P_bud wird nicht nur für die tatsächlich budgetierten Bereiche ausgewiesen, sondern für die Hamburger Verwaltung insgesamt.
Verschiedene Detailsichten	Auswertungsgruppierung in dezentralen Budgetberichten: Alle Haushalts- und Kostenmerkmale.
Beschäftigtenaggregat	
Auswertungszeitraum/-zeitpunkt	Personalbericht: Letzter Monat des Berichtsjahres (Dezember) bzw. für die Berechnung der Fluktuationsraten und Fehlzeitenquoten jeder Monat des Betrachtungszeitraumes. Dezentrales Berichtswesen: Monat bzw. Monate des Betrachtungszeitraumes.
Ziel, Zweck	Übersicht über das budgetrelevante Personal der FHH; Herstellung von Transparenz der Personalkosten in Verbindung mit einer Kapazitätsrechnung (Beschäftigungsvolumen, s. B-06).
Kritische Werte	
Interpretationsmöglichkeiten	
Korrespondierende Zahlen	A-01 : Personaltabelleau, B-05 : Personalkosten, B-06 : Vollkräfteberechnung
Zahlenformat	Absolutwerte
Datenquelle	Bezügeabrechnungssystem
Erfahrungen mit dieser Kennzahl	
Besondere Fälle und Ausnahmen	

Bezeichnung	Gesamtsumme aller Beschäftigungsverhältnisse der hamburgischen Verwaltung (GES)
Basiszahl, Kurzname	A-05
Definition, Inhalt	Unter dem Beschäftigtenaggregat Gesamtsumme aller Beschäftigungsverhältnisse werden alle Beschäftigungsverhältnisse der hamburgischen Verwaltung gezählt. GES beinhaltet neben allen entlohten Beschäftigungsverhältnissen (budgetrelevanter Personalbestand P_bud) auch Beschäftigungsverhältnisse ohne Bezüge.
Berechnung, Formel	$GES = P_bud + OK + OB + OZ$ (Vgl. Personaltabelleau A-01 mit nachfolgenden Tabellen)
Beschreibung der Formel, Inhalt	Anzahl und Beschäftigungsvolumen aller im Betrachtungsmonat zu diesem Personalaggregat gehörenden Beschäftigten. Die Gesamtsumme aller Beschäftigungsverhältnisse umfasst neben dem budgetrelevanten Personalbestand (P_bud) Beschäftigte, die wegen längerer Arbeitsunfähigkeit ohne Entgelt sind (OK), die aufgrund einer Beurlaubung ohne monatliche Bezüge sind (OB) und sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung (OZ) im Betrachtungsmonat.
Anmerkungen (Erläuterungen für Klärungsbedarf)	
Verschiedene Detailsichten	
Beschäftigtenaggregat	
Auswertungszeitraum/-zeitpunkt	Personalbericht: Letzter Monat des Berichtsjahres (Dezember). Dezentrales Berichtswesen: Monat bzw. Monate des Betrachtungszeitraumes.
Ziel, Zweck	Umfassende Darstellung aller Beschäftigungsverhältnisse der hamburgischen Verwaltung.
Kritische Werte	
Interpretationsmöglichkeiten	
Korrespondierende Zahlen	
Zahlenformat	Absolutwerte
Datenquelle	Bezügeabrechnungssystem
Erfahrungen mit dieser Kennzahl	
Besondere Fälle und Ausnahmen	

Bezeichnung	Fluktuation (Personalbewegung) Die Grundfluktuation gilt bis einschließlich Berichtsjahr 2019 und wird abgelöst durch die neuen Kennzahlen (vgl. Kapitel B-03 (Mobilität)) ab Berichtsjahr 2020 (Personalbericht 2021).
Basiszahl, Kurzname	B-01
Definition, Inhalt	Die Fluktuation beschreibt, wie viele Beschäftigungsverhältnisse mit der FHH im Laufe eines Betrachtungszeitraums beendet oder unterbrochen wurden. Ist ein Arbeitsverhältnis endgültig beendet, so wird dieser Abgang zur Grundfluktuation gezählt; ist ein Arbeitsverhältnis unterbrochen (z.B. Beurlaubungen), so wird dieser Abgang zur Zusatzfluktuation gezählt.
Berechnung, Formel	Die im Betrachtungszeitraum mit bestimmten Austritts- bzw. Beurlaubungsgründen versehenen Beschäftigungsverhältnisse werden als Abgangsfälle gezählt. Bei der Berechnung der Fluktuationsrate steht die Fluktuationsanzahl im Zähler und wird bei der Grundfluktuationsrate dividiert durch den durchschnittlichen statistischen Personalbestand (P_stat) in den betrachteten Monaten. Bis zum Personalbericht 2020 (Berichtsjahr 2019) wurde die Grundgesamtheit der Grundfluktuation um die beurlaubten Beschäftigten ohne Bezahlung (OB) und jene, die wegen längerer AU ohne Entgelt sind (OK), erweitert. Bei der Zusatzfluktuationsrate besteht die Grundgesamtheit nach wie vor aus P_stat und OB. Ab dem Personalbericht 2021 (Berichtsjahr 2020) gibt es neue Kennzahlen, um Personalabgänge im Rahmen der Grundfluktuation detaillierter zu betrachten. Diese werden im Kapitel B-03 (Mobilität) beschrieben. Fluktuationsrate (in %): $\frac{\sum \text{Abgangsfälle pro Betrachtungsmonat}}{\sum (\text{Personalbestand pro Betrachtungsmonat}) / \text{Anzahl der Monate}} \times 100$ Entspricht der Formel der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). Zwei Zählweisen zur Bestimmung der Fluktuationsfälle: 1) Im Zentralen Personalbericht werden Fluktuationsfälle in dem Monat als Abgang gezählt, in dem das Arbeitsverhältnis beendet bzw. unterbrochen wird. Beispiel: Letzter Arbeitstag/Austrittsdatum 31.12.2017. Fluktuationsfall wird im Dezember 2017 gezählt. 2) Alternativ ist es möglich (z.B. für dezentrale Auswertungen), Fluktuationsfälle auch erst im Folgemonat nach dem Ausscheiden oder dem Beginn der Arbeitsunterbrechung zu zählen. Beispiel: Letzter Arbeitstag/Austrittsdatum 31.12.2017. Fluktuationsfall wird im Januar 2018 gezählt. Ab dem Personalbericht 2020 wird letztere Zählweise benutzt, um die Fluktuationsfälle zu bestimmen.
Beschreibung der Formel, Inhalt	Seit dem Berichtsjahr 2011 wird durch eine veränderte Datenaufbereitung aufgrund einer Systemumstellung die Fluktuationsrate präziser berechnet. Hierdurch kann es zu einem Zeitreihenbruch

	bei der ausgewiesenen Fluktuationsrate kommen (Beschreibung der Formel im Personalbericht 2012). <u>Grundfluktuation</u> Die Erfassung der Grundfluktuation erfolgt auf Grundlage der im Bezügeabrechnungssystem geschlüsselten Austrittsgründe. Mehrere Austrittsgründe können zu Kategorien zusammengefasst sein: Zeit- bzw. Vertragsablauf: Auflösungsverträge und Ablauf von befristeten Verträgen bzw. der Amtszeit. Alter: Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze, vorgezogene Antragsaltersgrenze bzw. Altersrente. Tod Dienstunfähigkeit, Erwerbsminderungsrente Kündigung bzw. Entlassung: Fristlose und fristgerechte Kündigungen, fristlose und fristgerechte Entlassungen, fristlose und fristgerechte Kündigungen durch Arbeitnehmer bzw. Entlassung auf Antrag. Beendigungen von Ausbildungsverhältnissen werden nicht mitgezählt, da diese nicht Bestandteil der Grundgesamtheit sind. Eine Ausnahme hiervon ist aber die Betrachtung aller Zu- und Abgänge im Sinne einer Abgang-/Zugangsrechnung. Da hier alle Beschäftigtenaggregate ausgewertet werden, muss, um die Personalbewegungen vollständig abbilden zu können, auch der Austrittsgrund „Beendigung der Ausbildung ohne Übernahme“ in der Dimension „Personalbewegungsart“ im Cube „Personalbewegung“ berücksichtigt werden. Sonstige Grundfluktuation: Verlust der Beamtenrechte, Entfernung aus dem Dienst, Nichtigkeit oder Rücknahme der Ernennung, Entlassung auf Antrag, Einstweiliger Ruhestand, Übertritt zu einem anderen öffentlichen Arbeitgeber/Dienstherrn (Bund, Bundesland, Gemeinde/Gemeindeverband, sonstige). Seit dem Berichtsjahr 2020 zählt der „technische Abgang“ dazu. Ausgeschiedene Fälle ohne Austrittsgrund in KoPers werden so geschlüsselt. Erläuterung zum Austrittsgrund „einstweiliger Ruhestand“: Versetzung in den einstweiligen Ruhestand gemäß §§ 37 - 39 Hamburgisches Beamtengesetz. Danach kann der Senat jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzen 1. Staatsräte und Staatsrätinnen 2. Leitung der Staatlichen Pressestelle und dessen Stellvertretung 3. den Polizeipräsidenten bzw. die Polizeipräsidentin
--	--

	4. bei Auflösung oder Verschmelzung einer Behörde: Beamte und Beamtinnen auf Lebenszeit, deren Versetzung in ein anderes Amt nicht möglich ist. Darüber hinaus wird dieser Austrittsgrund auch verwendet, wenn Senatorinnen und Senatoren vor dem Erreichen der Altersgrenze ausscheiden. Die Auswertung der Grundfluktuation erfolgt im Verfahren ePeCo mit dem Cube Personalbewegung. <u>Zusatzfluktuation</u> Die Auswertung erfolgt im Verfahren ePeCo mit dem Cube Abwesenheiten_Zeitraum. Sobald eine Beurlaubung in einem Monat länger als 28 Kalendertage besteht, wird sie als Fluktuationsfall gezählt. Anders als in den vorherigen Auswertungswerkzeugen ist es dabei unerheblich, ob sich durch die Beurlaubung das Beschäftigtenaggregat oder der Beschäftigungsumfang einer Person ändert. Durch die geänderte Datenaufbereitung können mehr Zusatzfluktuationsfälle ermittelt werden. Dies führt zu einem Bruch in der Zeitreihe ab dem Berichtsjahr 2017. Folgende Abwesenheitsgründe werden bei der Zusatzfluktuation berücksichtigt: Elternzeit (vormals: Erziehungsurlaub): („Erziehungsurlaub mit Anspruch auf Sonderzuwendung“, „Erziehungsurlaub ohne Anspruch auf Sonderzuwendung“). Rente auf Zeit: („Rente auf Zeit“). Rente auf Zeit wird befristet gewährt von der Deutschen Rentenversicherung im Fall von verminderter Erwerbsfähigkeit (SGB VI §§ 101, 102). Sonderurlaub: („unbezahlter Urlaub, soweit dieser die Dauer von 28 Tagen überschreitet.“) Im Zuge des Gesetzes zur Neuregelung des hamburgischen Beamtenrechts zum 1.2.2010 verbirgt sich unter Sonderurlaub auch die Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen, die in dieser Form jedoch entfallen ist. Stattdessen werden in dieser Kategorie die „voraussetzungslose Beurlaubung“ auf Antrag bis zu 6 Jahren sowie der sog. „Altersurlaub“ ab Vollendung des 50. Lebensjahres erfasst (vgl. neues Recht § 64 Abs.1 HmbBG). Die Sonderurlaubsrichtlinien wurden mit Datum 14. Mai 2013 aktualisiert. Seitdem wird auch der Bundesfreiwilligendienst unter dieser Kategorie erfasst. („freiwilliger Wehrdienst“, „Zeitsoldat 24 Monate“) Grundwehrdienst und Zivildienst wurden im Jahr 2011 ausgesetzt. Seit dem Personalbericht 2014 wird die Kategorie Wehr- oder Zivildienst nicht mehr gesondert dargestellt. Aufgrund ihrer geringen Fallzahl werden die Beschäftigten in der Kategorie Sonderurlaub erfasst. Beurlaubung aus familiären Gründen:
--	---

	Die Beurlaubung wird nur gezählt, soweit ihre Dauer 28 Tage überschreitet. Pflegezeit (bis zu 6 Monaten, nur für Tarifbeschäftigte): Die Beurlaubung wird nur gezählt, soweit ihre Dauer 28 Tage überschreitet. Im neuen PowerBI-Bericht „Beurlaubungen“ können auch kürzere Abwesenheiten unter 28 Tage gezählt werden. Dort werden die Abwesenheitsarten Elternzeit, Sonderurlaub und Urlaub aus familiären Gründen ausgewertet. Dadurch, dass die Dauer der Abwesenheit auch unter 28 Tage betragen kann (mittels Filter auswählbar), werden auch Beschäftigte außerhalb der Beschäftigtengruppe „Ohne monatl. Bezüge beurlaubte Beschäftigte“ mitgezählt.²³
Anmerkungen (Erläuterungen für Klärungsbedarf)	Hinweis: Bei der Zusatzfluktuation werden im Regelfall nur neue Abgänge in Beurlaubung im Berichtszeitraum ausgewiesen - nicht die bereits in Beurlaubung befindlichen Fälle. Die erweiterten Auswertungsmöglichkeiten mit ePeCo erleichtern es, zusätzlich Bestandsauswertungen zu machen, d.h. z.B. alle Beschäftigten, die sich in Elternzeit befinden, auszuwerten oder die Dauer von Beurlaubungen zu analysieren. Zudem können die Beschäftigten gezählt werden, die aus der Zusatzfluktuation zurückgekehrt sind.
Verschiedene Detailsichten	
Beschäftigtenaggregat	Grundfluktuation: P_stat + OB + OK Zusatzfluktuation: P_stat + OB
Auswertungszeitraum/-zeitpunkt	Personalbericht: Monate des gesamten Berichtsjahres (Januar bis Dezember). Dezentrales Berichtswesen: Monat bzw. Monate des Betrachtungszeitraumes.
Ziel, Zweck	Ermittlung des Beendens und der Unterbrechungen von Beschäftigungsverhältnissen in einer Periode als Basis für personalwirtschaftliche Entscheidungen und Prognosen. Die Fluktuationsrate ist ein wichtiger Indikator zur Bestimmung des personalwirtschaftlichen Handlungsspielraumes. Die Fluktuationsrate ist eine wesentliche Kennzahl im Rahmen der Personalbewegung und dient als Basis für Prognosen zukünftiger Personalveränderungen. Die Kenntnis über Abgangs- und Rückkehrzahlen spielt eine wichtige Rolle bei der Personaleinsatzplanung.
Kritische Werte	Ergeben sich aus unterschiedlichen personalwirtschaftlichen Fragestellungen, z.B. Höhe des personalwirtschaftlichen Spielraums bei Konsolidierungszielen.
Interpretationsmöglichkeiten	Die Fluktuationsrate korreliert hoch mit Variablen der Personalstruktur, insbesondere dem Alter, der Statusgruppe, dem Geschlecht und dem Beschäftigungsumfang. Abweichungen von vergleichbaren Werten (Zeitreihen, Durchschnittswerte) können Indikatoren für Arbeitsplatzbedingungen und die Qualität von Führungsverhalten sein.

²³ Link u.a. zum FHH-internen Bericht „Beurlaubte“: https://wherapw010.fhhnet.stadt.hamburg.de/reports/po-werbi/PA/ZPD/Personalcontrolling/Struktur/%C3%9Cbersicht_PeCo?rs:Command=Render&rc:Toolbar=false

	Ein vollständiges Bild der mengenmäßigen Personalveränderungen gibt die Fluktuation nur in Verbindung mit weiteren Kennzahlen der Personalbewegung: ➤ Neuzugänge vom externen Arbeitsmarkt oder anderen Gebietskörperschaften ➤ Mobilität (Wechsel von Beschäftigten innerhalb der FHH aufgrund von Versetzung oder Umsetzung (<u>Kennzahl B-03</u>)) ➤ den Abgängen und Zugängen von Auszubildenden ➤ Veränderungen im Umfang der Beschäftigung und im Beurlaubungssaldo und ➤ Erfassung von Abordnungen. Zur Bewertung der Höhe der Fluktuationsrate ist es sinnvoll, diese im Kontext der Zu- und Abgänge (im Sinne einer Abgangs-/Zugangsrechnung) zu betrachten. Dafür ist die Auswertung folgender Größen sinnvoll: <u>Rückkehrende</u> Unter Rückkehrenden versteht man die Beschäftigten, die nach einer Unterbrechung (Zusatzfluktuation) ihr Arbeitsverhältnis wieder aufnehmen. Die Erfassung der Rückkehrenden erfolgt auf Grundlage der unter Zusatzfluktuation aufgeführten Abwesenheitsgründe. <u>Neueinstellungen</u> Im Berichtswesen werden der Grundfluktuation auch Neueinstellungen gegenübergestellt. Als Neueinstellungen werden gezählt: - Personen, die vorher nicht bei der FHH beschäftigt waren, - Auszubildende (NK/AS), die nach Ende der Ausbildung übernommen werden, Personen, die nach Ende einer befristeten Beschäftigung nicht nahtlos, sondern mit mindestens einem Tag Unterbrechung weiterbeschäftigt werden. <u>Saldo aus Zu- und Abgängen</u> Die Abgänge erfolgen sowohl durch die dauerhafte Grundfluktuation als auch durch die zeitweise Zusatzfluktuation. Die Zugänge ergeben sich aus den Neueinstellungen sowie den Rückkehrenden aus der Zusatzfluktuation. Aus beiden Komponenten kann ein Saldo gebildet werden. <u>Zugänge und Abgänge von Auszubildenden</u> Im Rahmen der internen Personalbewegung sind auch Zugänge und Abgänge in bzw. aus Ausbildung zu berücksichtigen.
Korrespondierende Zahlen	A-02: Personalbestand, statistisch, B-03: Mobilität, B-06: Vollkräfteberechnung, B-09: Altersstruktur, B-11: Personalabgangsprognose B-13: Ausbildungsquoten
Zahlenformat	in Prozent, bei Bedarf absolut
Datenquelle	Bezügeabrechnungssystem
Erfahrungen mit dieser Kennzahl	
Besondere Fälle und Ausnahmen	

Bezeichnung	Schwerbehinderte
Basiszahl, Kurzname	B-02
Definition, Inhalt	Darstellung der im Bereich der FHH bestehenden Beschäftigungsquote von Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen. Die im Personalbericht ausgewiesene Quote basiert auf den Daten, die für die Berechnung der Ausgleichsabgabe für die Arbeitgeberin Freie und Hansestadt Hamburg ermittelt wurden. In diesem Verfahren werden Arbeitsplätze und nicht Beschäftigte gezählt. Dabei erfolgt auch eine andere organisatorische Abgrenzung als normalerweise im Personalbericht vorgenommen wird.
Berechnung, Formel	Gemäß Vorschrift für die Ermittlung der Ausgleichsabgabe nach dem Schwerbehindertengesetz SGB IX. Siehe Beschreibung der Formel.
Anmerkungen (Erläuterungen für Klärungsbedarf)	Infolge der Umstellung des Bezügeabrechnungssystems auf KoPers wurde auch das Verfahren zur Ermittlung der Ausgleichsabgabe umgestellt. Dabei wird eine Gesamtbeschäftigungsquote für die Arbeitgeberin Freie und Hansestadt Hamburg ermittelt. Eine differenzierte Auswertung nach Behörden, Landesbetrieben und Hochschulen ist nicht mehr vorgesehen.
Beschreibung der Formel, Inhalt	Um die Beschäftigungsquote ermitteln zu können, ist zunächst von allen bei der FHH im Jahresdurchschnitt bestehenden Arbeits- und Dienstverhältnissen auszugehen. Von dieser Gesamtzahl sind alle nicht zu zählenden Arbeitsplätze abzusetzen. Dieses sind u.a. alle Ausbildungsplätze, alle Teilzeitarbeitsplätze mit einer Arbeitszeit von weniger als 18 Stunden wöchentlich, kurzfristige Arbeitsverhältnisse von weniger als 8 Wochen Dauer und die Justiz- und Studienreferendare. Aus der Anzahl der verbleibenden zu zählenden Arbeitsplätze errechnet sich mit 5 % die Anzahl der nach dem Schwerbehindertengesetz zu besetzenden Pflichtarbeitsplätze (Soll). Dieser Summe wird die Anzahl der tatsächlich mit Schwerbehinderten (Grad der Behinderung mind. 50 %) und der nach dem Schwerbehindertengesetz Gleichgestellten (Grad der Behinderung 30 % bis 49 %) besetzten Pflichtarbeitsplätze gegenübergestellt (Ist). Grundsätzlich findet eine Anrechnung immer auf einen Pflichtarbeitsplatz statt. Daneben können einzelne Schwerbehinderte aber auf bis zu drei Pflichtarbeitsplätze angerechnet werden. Anders als bei der Berechnung der zu besetzenden Arbeitsplätze werden schwerbehinderte Auszubildende und in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen bzw. mit Eingliederungszuschüssen nach dem SGB III beschäftigte Schwerbehinderte bei der Zählung der besetzten Pflichtarbeitsplätze mitgezählt. Auszubildende Schwerbehinderte werden dabei auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet. Die obere Zählweise wird auch in den einschlägigen Paragraphen des SGB IX beschrieben (vgl. §§ 154 ff SGB IX).
Verschiedene Detailsichten	Im Berichtswesen kann auch die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse von Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen im Betrachtungsmonat eines Berichtsjahres ausgewiesen werden.

	Diese Zählweise ist nicht vergleichbar mit der beschriebenen Berechnung der Schwerbehindertenbeschäftigungsquote für das Integrationsamt (Arbeitsplatzzählung).
Beschäftigtenaggregat	Eine Abgrenzung zu den im Personalbericht verwendeten Personenaggregaten findet sich im Kennzahlenbuch, Kennzahl A-01 : Personaltableau, Tabellen zu A-01 .
Auswertungszeitraum/-zeitpunkt	Berichtsjahr (Jahresdurchschnitt) für die Berechnung der Gesamtquote für das Integrationsamt.
Ziel, Zweck	Gesonderte Ausweisung einer personalpolitisch bedeutsamen Beschäftigtengruppe. Die Abgrenzung dieser Personengruppe erfolgt auf die gleiche Art und Weise wie sie für die Ermittlung der Ausgleichsabgabe nach dem Schwerbehindertengesetz vorgeschrieben ist.
Kritische Werte	Eine Unterschreitung des gesetzlich vorgegebenen Wertes zur Beschäftigungspflicht (vgl. BÜDrS 16/6498 über die Beschäftigung Schwerbehinderter im hamburgischen öffentlichen Dienst vom 31.07.2001).
Interpretationsmöglichkeiten	
Korrespondierende Zahlen	A-01 Personaltableau, nachfolgende Tabellen, B-01 Fluktuation, B-08-A Krankheitsbedingte Fehlzeiten, B-09 Altersstruktur.
Zahlenformat	Absolut- oder als Prozentwerte
Datenquelle	Bezügeabrechnungssystem
Erfahrungen mit dieser Kennzahl	
Besondere Fälle und Ausnahmen	

Bezeichnung	Mobilität (Personalbewegung)
Basiszahl, Kurzname	B-03
Definition, Inhalt	Die Mobilität beschreibt einen personellen Wechsel durch Versetzung oder Umsetzung innerhalb der FHH.
Berechnung, Formel	
Beschreibung der Formel, Inhalt	Absolut: Anzahl der Behörden-, Ämter-, Abteilungs-, Aufgabenbereich-, Aufgabeneinheit- und Kostenstellenübergreifenden Wechsel. Quote: Anzahl der Wechsel bezogen auf das Beschäftigtenaggregat pro Betrachtungsmonat. Die Erfassung der Mobilität erfolgt stets über eine Veränderung eines organisationsspezifischen Merkmals im aktuellen Monat im Vergleich zum Vormonat. Je nach betrachtetem Merkmal, kann ein Wechsel auf den unterschiedlichen Ebenen nachvollzogen werden.
Anmerkungen (Erläuterungen für Klärungsbedarf)	Im Personalmanagementbericht 2005 wurde erstmals die Mobilität für das hamburgische Personalberichtswesen definiert: „Unter „Mobilität im engeren Sinne“ wird eine Veränderung verstanden, bei der Beschäftigte dauerhaft (Versetzung) oder befristet ihre Organisationseinheit wechseln, z.B. auch durch strukturelle Notwendigkeiten. Eine Befristung kann bedingt sein durch eine Abordnung oder Zuweisung. Dazu gehören auch Beurlaubungen mit dem Ziel, für andere Arbeitgeber und Dienstherrn tätig zu sein“ (Definition der Mobilität im Personalmanagementbericht 2005). Auswertungen oder Berichte zu Personalbewegungen, insbesondere zur Mobilität, wurden erstmals in den Personalbericht 2018 aufgenommen (Wechsel des Einzelplans). Hinweis zur Weiterentwicklung der Kennzahl: Strukturelle Veränderungen oder Behördenneugliederungen (bspw. wenn ein Amt in eine andere Behörde verlagert wird oder strukturelle Wechsel in eine neu eingerichtete Behörde) werden bislang als Personalbewegung gezählt. Hinweis zur Grundfluktuation: Seit dem Berichtsjahr 2020 (Personalbericht 2021) werden einzelne Aspekte der Grundfluktuation unter Zugrundelegung einer neuen Grundgesamtheit im Rahmen neuer Mobilitätskennzahlen ausgewertet, um der Mobilität von befristeten Beschäftigten stärker Rechnung zu tragen. Weitere Informationen folgen unter „Interpretationsmöglichkeiten“. Hinweis zu Abordnungen: Abordnungen werden in KoPers nicht als Mobilität ausgewiesen, weil die Personen nach wie vor in der entsendenden Behörde gebucht werden. (vgl. KoPers-Benutzerhandbuch, Kapitel 12.1.3, S. 648.)

	Hinweis zu Versetzungen: Im Zuge der stufenweisen Umstellung des Bezügeabrechnungssystems von PAISY auf KoPers ab April 2018 kam es in Bezug auf Versetzungsfälle vorübergehend zu folgenden Besonderheiten im Verfahren: Versetzungen von Personalfällen aus einer bereits auf KoPers umgestellten Behörde in eine noch mit PAISY arbeitende Behörde (oder umgekehrt) wurden im Zeitraum April bis Dezember 2018 technisch nicht unterstützt. Diese Fälle wurden als „Abordnung mit dem Ziel der Versetzung“ geführt. Der betroffene Personalfall zählte so lange zur abgebenden Dienststelle, bis die technischen Möglichkeiten zur Versetzung ab dem Berichtsjahr 2019 umgesetzt worden waren. (ohne rückwirkende Buchung der Umsetzung).
Verschiedene Detailsichten	
Beschäftigtenaggregat	Ges (vgl. A-05).
Auswertungszeitraum/-zeitpunkt	Monat bzw. Monate eines Betrachtungszeitraumes möglich.
Ziel, Zweck	Ermittlung der personellen Wechsel als Basis für personalwirtschaftliche Entscheidungen und Handlungsbedarfe.
Kritische Werte	
Interpretationsmöglichkeiten	Die Mobilitätsrate korreliert mit Variablen der Personalstruktur, insbesondere dem Alter, der Statusgruppe, dem Geschlecht und dem Beschäftigungsumfang. Sie erlaubt Aussagen zu den Möglichkeiten des internen Arbeitsmarktes und zu Instrumenten der Mobilitätsförderung. Um zu sinnvollen und umfassenden Aussagen zur Entwicklung der Personalbewegungen in der FHH zu gelangen, sollten Zahlen zur Mobilität immer im Zusammenhang mit der Fluktuationsentwicklung betrachtet werden (vgl. B-01). Für den Personalbericht 2021 (Berichtsjahr 2020) wurde zur Unterstützung der Personalplanung die bisherige Betrachtung der Personalabgänge im Rahmen der Grundfluktuation modifiziert. Die Personalabgänge der unbefristeten und der befristet Beschäftigten werden jetzt separat betrachtet. Dadurch wird vermieden, dass die Personalbewegungen der befristet Beschäftigten das Bild verzerren. Weiterhin wurden Kennzahlen gebildet, um die Mobilität der befristet Beschäftigten detaillierter abzubilden. Dafür wurden folgende Kennzahlen gebildet: <u>Endgültige Personalabgänge der unbefristet Beschäftigten:</u> Es gilt die Definition der bisherigen Grundfluktuation (vgl. Kapitel B-01): Die Kennzahlen beschreiben, wie viele Beschäftigungsverhältnisse mit der FHH im Laufe eines Betrachtungszeitraums beendet wurden. Jedoch besteht die Grundgesamtheit aus den unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen (UB), den Beschäftigten, die wegen längerer AU ohne Entgelt sind (OK) und den ohne Bezüge beurlaubten Beschäftigten (OB). Der Grund ist, dass es auch in der Gruppe von OK und OB Fälle gibt, die endgültig ausscheiden und daher berücksichtigt werden müssen.

	<u>Personalabgänge der befristeten Beschäftigten</u> Es gilt die Definition der bisherigen Grundfluktuation (vgl. Kapitel B-01): Die Kennzahlen beschreiben, wie viele Beschäftigungsverhältnisse mit der FHH im Laufe eines Betrachtungszeitraums beendet wurden. Jedoch besteht die Grundgesamtheit ausschließlich aus den befristeten Beschäftigungsverhältnissen (BB). <u>Personalzugänge der befristeten Beschäftigten</u> Zur Relativierung der Abgangszahlen befristeter Beschäftigter wird diesen der Zugang in befristete Beschäftigungsverhältnisse gegenübergestellt. Siehe auch <u>Anlage 3</u>.
Korrespondierende Zahlen	A-05 : Summe aller Beschäftigungsverhältnisse, B-01 : Fluktuation, B-09 : Altersstruktur, Verteilung Statusgruppen.
Zahlenformat	Absolut oder als Quote
Datenquelle	Bezügeabrechnungssystem
Erfahrungen mit dieser Kennzahl	
Besondere Fälle und Ausnahmen	

Bezeichnung	Personalkosten
Basiszahl, Kurzname	B-05
Definition, Inhalt	Für das <u>dezentrale Budgetberichtswesen</u> werden alle in der gesamten hamburgischen Verwaltung entstehenden Personalkosten der aktiv Beschäftigten aus dem Bezügeabrechnungssystem ausgewiesen.
Berechnung, Formel	Für das dezentrale Budgetberichtswesen werden Kostenarten gemäß der Personalkostenartensystematik und Kostenartengruppen (auf den folgenden Seiten (siehe nachfolgende Tabelle)) berücksichtigt.
Beschreibung der Formel, Inhalt	Die in der Verbuchung_Tb (KoPers-HRBC) gelieferten Datensätze müssen für das dezentrale Budgetberichtswesen wie folgt ausgewertet werden: Für die Kernverwaltung werden nur die Aktivbezüge (d.h. ohne Versorgungs- und Beihilfezuschlag der Kostenarten 966 und 988) betrachtet. Für die übrigen Bereiche ergeben die je Person ausgewiesenen Kostenarten 110 bis 930 (siehe nachfolgende Tabelle) und Kostenarten 966, 988 in der Summe die dem Budget zuzurechnenden Personalkosten je Monat (entspricht Gesamtbrutto).
Anmerkungen (Erläuterungen für Klärungsbedarf)	

Verschiedene Detailsichten	Auswertungsgruppierung: z.B. Auswertung nach Kostenarten oder Kostenartengruppen
Beschäftigtenaggregat	Budgetrelevanter + ggf. nicht budgetrelevanter Personalbestand, da auch für letzteren Zahlungen (z.B. Nachzahlungen) erfolgen können.
Auswertungszeitraum/-zeitpunkt	Dezentrales Berichtswesen: Monat bzw. Monate des Betrachtungszeitraumes, ggfs. auch Vorjahre.
Ziel, Zweck	Herstellung von Transparenz der durch einen Budgetbereich verursachten Personalkosten Mit Hilfe des Cubes „Budget“, der Teil des Berichtswesens mit ePeCo ist, haben die Beschäftigten im dezentralen Personalcontrolling die Möglichkeit, ihre Personalausgaben zu überwachen und zu steuern. Ergänzend dazu kann das Produkt ePrognose (dezentrale Hochrechnung der Personalausgaben) genutzt werden. ²⁴
Kritische Werte	
Interpretationsmöglichkeiten	Auswertungen des Personalbudgets zeigen z.B. Auswirkungen von Tarifierhöhungen auf.
Korrespondierende Zahlen	A-03: Personalbestand, budgetrelevant, B-06: Vollkräfteberechnung (Beschäftigungsvolumen)
Zahlenformat	Numerisch.
Datenquelle	Verbuchung_Tb (KoPers)
Erfahrungen mit dieser Kennzahl	
Besondere Fälle und Ausnahmen	Seit 2015 ist der Hamburger Haushalt vollständig auf das doppelte Berichtswesen umgestellt worden. Die Personalkosten der Kernverwaltung (Einzelpläne) werden auf Basis der doppelten Gesamtfinanzrechnung dargestellt. Die Daten für die Wirtschaftspläne und die Hochschulen werden gesondert als Anlagen zu den Jahresabschlüssen veröffentlicht. Ab dem Personalbericht 2018 wird hierzu auf die Berichterstattung der Finanzbehörde verwiesen.

²⁴ <https://www.hamburg.de/resource/blob/246984/e8ae5024c2f41ff37ee5cc90a3408d5a/peco-eprognoze-data.pdf>

	Kostenartensystematik	Gruppierung
KOART-Nr.	Kostenart	Kostenartengruppe
110 150 160	Grundbezüge Allgemeine Zulage Amtszulagen Grundbezüge – Summe	Grundbezüge
200	Ständige Zulagen	Ständige Zulagen
250	Unständige Zulagen	Unständige Zulagen
260 260 261	Überstundenvergütung Mehrarbeitsvergütung Zeitzuschläge für Überstunden Überstunden - Summe	Überstunden-/Mehrarbeitsvergütung
280 290	Zeitzuschläge sonstige Zuschläge Zuschläge -Summe	Zeit- und sonstige Zuschläge
300	Bereitschaftsstundenvergütung	Bereitschaftsstundenvergütung
350	Rufbereitschaftsvergütung	Rufbereitschaftsvergütung
400	Aufwandsentschädigung	Aufwandsentschädigung
450	Orts- und Sozialzuschlag	Orts- und Sozialzuschlag
510 515 520 530 540 550	Rentenversicherungsbeiträge Versorgungsanstalt Bund + Länder Arbeitslosenversicherungsbeiträge Krankenversicherungsbeiträge Pflegeversicherungsbeiträge Pauschalsteuer Mini-Jobs Arbeitgeber Sozialversicherung - Summe	Arbeitgeberanteile Sozialversicherung
600 650	Sonderzuwend., Jahressonderzhlg. Urlaubsgeld Sonderzuwend. bzw. Jahrsonderzhlg. Urlaubsgeld - Summe	Sonderzuwend. bzw. Jahrsonderzhlg. und Urlaubsgeld
720 730 732 733 751 760 770	Unfallfürsorge Besitzstandswahrung Strukturausgleich TV-L, TVöD, TV-AVH Aufstockungsbetrag Altersteilzeit Aufstockungsbetrag Teildienstfähigkeit Krankengeldzuschuss Zuschuss Mutterschaftsgeld Soziale Kosten - Summe	Soziale Kosten
810 841 842 843 844	Vermögenswirksame Leistungen Essengeld Sterbegeld Jubiläumszuwendung Prämien Verbesserungsvorschlag	

	Kostenartensystematik	Gruppierung
KOART-Nr.	Kostenart	Kostenartengruppe
845	sonst. Einmalzahlung	Sonstige Kosten
846	manuelle Nachzahlung vor Historik	
847	Einmalzahlung aus Besoldungsanpassung/Tariferhöhung	
848	Abfindungen	
850	Fahrt-/Reise-/Umzugskosten	
860	Trennungsentschädigung	
880	Sonstige Kosten	
881	Übergangsgeld	
885	Erstattungen RGG-Beiträge	
	Sonstige Kosten - Summe	
900	Entgelt sonstige Beschäftigte	Entgelt sonstige Beschäftigte
	Entgelte - Summe	
910	Grundbezüge Auszubildende	Aus- und Weiterbildung
912	sonstige Zahlungen für Auszubildende	
930	sonst. Aus- und Weiterbildung	
	Aus- und Weiterbildung - Summe	
966	Versorgungs-/Ruhegeld (Zuschlag)	Kalkulatorischer Versorgungszuschlag
981	Beihilfe Aktive	Beihilfen, Unterstützungen
988	Beihilfe (Zuschlag)	Kalkulatorischer Beihilfezuschlag

Bezeichnung	Vollkräfteberechnung (Beschäftigungsvolumen)
Basiszahl, Kurzname	B-06
Definition, Inhalt	Die Vollkräfteberechnungen umfassen eine Gruppe von Algorithmen zur Errechnung des tatsächlichen Beschäftigungsvolumens. Der zu Grunde liegende Rechenfaktor ist der sog. „Teilzeitfaktor“ (TZF), der das relative individuelle Beschäftigungsvolumen einer Person im Verhältnis zur Regelarbeitszeit der jeweiligen Personalgruppe ausdrückt. Dabei wird unterschieden nach dem Anteilswert der vertraglichen, regelmäßigen individuellen Arbeitszeit, der für den Personalbericht verwendet wird, und dem Anteilswert, der zusätzlich die unständigen Zeiten enthält. Dieser wird in der Budgetberichterstattung verwendet.
Berechnung, Formel	Für die <u>Auswertung der Teilzeitfaktoren</u> bei Vollkräfteberechnungen gilt folgende Struktur: • TZF_R: Enthält den TZF für die vertraglich vereinbarte individuelle Arbeitszeit (TZF_R). Diese Lohnart wird für das monatliche Berichtswesen über die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen berücksichtigt. Für die Vollkräftestatistik im Personalbericht ist ausschließlich diese Lohnart relevant. • TZF_U: Enthält den TZF für die im Leistungsmonat angefallene bezahlte Mehrarbeit und Überstunden (TZF_U), (s. hierzu Anmerkungen). Diese Lohnarten werden ausschließlich in der Budgetberichterstattung für das Beschäftigungsvolumen (BV) im Rahmen der Vollkräftestatistik und der Budgetplanung und -steuerung berücksichtigt (s. hierzu Anmerkungen). Die einzelnen Berechnungsschritte der Teilzeitfaktoren aus den Lohnarten sind methodisch in der nachfolgenden Tabelle (B-06-meth)
Beschreibung der Formel, Inhalt	Die Berechnung der Teilzeitfaktoren und die darauf aufsetzende Vollkräfteberechnung zur Ermittlung des Beschäftigungsvolumens erfolgt automatisch auf der Basis der in KoPers gepflegten Lohnarten.
Anmerkungen (Erläuterungen für Klärungsbedarf)	Das Personalberichtswesen spricht von „<u>Vollkräften</u>“ (VK). Für die Vollkräfteberechnung wird nur der reguläre Beschäftigungsumfang berücksichtigt. Beschäftigungsumfang resultierend aus Mehrarbeit bleibt unberücksichtigt. Die Definition der Vollkräfte weicht von der Definition der <u>Vollzeitäquivalente (VZÄ)</u> im Rahmen der Strategischen Neuausrichtung des Haushaltswesens (SNH) ab. Für SNH werden auch Auszubildende, Anwärterinnen/Anwärter und Referendarinnen/Referendare sowie Lohnarten für Mehrarbeit hinzugerechnet. Beschäftigte mit übertariflichem Entgelt (sog. außertarifliche Beschäftigte) werden seit dem Berichtsjahr 2019 auch berücksichtigt. Darüber hinaus weicht die Ermittlung der Teilzeitfaktoren für die VZÄ-

	Betrachtung von den Vollkräfteberechnungen (s.u. Besondere Fälle und Ausnahmen) ab. Die wesentlichen Unterschiede zwischen Vollzeitäquivalenten (VZÄ) und Vollkräften (VK) sind untenstehender tabellarischer Übersicht zu entnehmen. Die Regelarbeitszeit der Beamtinnen und Beamten wurde mit Wirkung ab August 2002 von 38,5 auf 40 Wochenstunden erhöht. Die Regelarbeitszeit für neueingestellte Tarifbeschäftigte wurde ab 01.05.2004 ebenfalls von 38,5 auf 40 Stunden pro Woche erhöht. Ab dem 1. November 2006 beträgt die Regelarbeitszeit aller Tarifbeschäftigten grundsätzlich 39 Wochenstunden. Die 38,5 Stundenwoche gilt seitdem nur noch für Tarifbeschäftigte, die ständig Schicht- oder Wechselschichtarbeit leisten oder in bestimmten Bereichen arbeiten (vgl. Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006, § 6).
Verschiedene Detailsichten	
Beschäftigtenaggregat	P_stat (vgl. A-02), P_bud (vgl. A-03).
Auswertungszeitraum/-zeitpunkt	Monat, Budgetperiode.
Ziel, Zweck	Die Anzahl der Vollkräfte, basierend auf dem statistischen Personalbestand, wird seit 2011 herangezogen, um die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen und damit verbunden der Personalausgaben zu überwachen. Im Allgemeinen wird das Beschäftigungsvolumen (BV) vor allem im Rahmen der Vollkräftestatistik und der Budgetplanung und -steuerung verwendet. Es ist die Basisgröße für eine Personalkapazitätsrechnung. Das BV ist eine Maßzahl für die Menge des Personals und ermittelt unter Berücksichtigung des Umfangs von Teilzeitarbeitsverhältnissen das geleistete Arbeitszeitvolumen. Es kann als direkter Indikator für die Personalmengen- und Kostensteuerung verwendet werden. Mit dem BV können Kostenentwicklungen unabhängig von Veränderungen der Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse betrachtet werden. Im Rahmen der Budgetberichterstattung werden deshalb Kosten- und Teilzeitfaktor-Daten gemeinsam übermittelt. Die Daten können dezentral für Prüf- und Analysezwecke ausgewertet werden.
Kritische Werte	Ggf. SOLL-Werte durch Vorgabe von Zielzahlen für das Beschäftigungsvolumen.
Interpretationsmöglichkeiten	Eindeutiger Mengenindikator für das Personalvolumen; direkt nutzbar zur Personalkostensteuerung.
Korrespondierende Zahlen	Personalkostenverrechnungssätze (PKV); B-05 : Personalkosten.
Zahlenformat	Das Übergabeformat für die berechneten Teilzeitfaktoren im Rahmen der Personalkostendateien ist numerisch.
Datenquelle	Bezügeabrechnungssystem

Erfahrungen mit dieser Kennzahl	
Besondere Fälle und Ausnahmen	Für eine korrekte Ermittlung der Teilzeitfaktoren ist eine Angabe von individuellen Arbeitszeiten und der Regelarbeitszeit einer Bezugsgruppe erforderlich. Aufgrund der mannigfach vereinbarten Regelarbeitszeit der geringfügig Beschäftigten (s. A-01: Personengruppe GB) erfolgen die Eingaben zur Arbeitszeit unterschiedlich. Ein geringfügig Beschäftigter wird trotz Erfüllung seiner Sollarbeitszeit nicht als eine Vollkraft gezählt. Im Data Warehouse wird daher der TZF der geringfügig Beschäftigten künstlich auf 0 gesetzt, damit die stundenweise Beschäftigten die Angabe der Vollkräftezahl nicht fälschlich verzerren. Dies sollte beim Ausweisen des Beschäftigungsvolumens von geringfügig Beschäftigten berücksichtigt werden. Unabhängig von der jeweiligen Beschäftigtengruppe wird der TZF von Beschäftigten, deren Bezahlungsgruppe auf eine stundenweise Beschäftigung hinweist, im Data Warehouse aus oben bereits genannten Gründen künstlich auf 0 gesetzt. In allen anderen Personalfällen wird die tatsächlich geleistete Arbeitszeit abgebildet. Das heißt, sollte bei Beschäftigten Entgelt ohne Anwesenheit gezahlt worden sein, dann wird der TZF mit dem Wert „0“ ermittelt. Das kann in folgenden Fallkonstellationen vorkommen: ➤ Freistellungsphase (auch untermonatig) SAB/ATZ (Sabbat/Altersteilzeit) ➤ Beurlaubungs-Zeitarten ohne Bezahlung: auch wenn eine Zahlung z.B. aus Rückrechnungen erfolgte ➤ Mutterschutz (auch Mutterschutz mit einer Beurlaubung im Anschluss). Ausnahmen hiervon bilden die Abwesenheitsgründe für Erholungsurlaub, Beschäftigungsverbot und krankheitsbedingte Fehlzeiten bei Beamten. Diese Beschäftigten werden trotz Abwesenheit bei gezahltem Entgelt mit ihrem ursprünglichen TZF ausgewiesen. In Berichten und Auswertungen von Teilzeitbeschäftigten werden alle Personalfälle, die einen TZF mit dem Wert „0“ haben, als Teilzeitbeschäftigte gezählt. Dies betrifft auch Beschäftigte im Mutterschutz und Personalfälle, die sich in der Freistellungsphase von Sabbat befinden.

Unterschiede VZÄ und VK	VZÄ	VK
Definition	Vollzeitäquivalente sind die Summe der budgetrelevanten Beschäftigungsanteile der Mitarbeiter je Status-, Berufs- und Bezahlgruppe auf einer mitarbeiterführenden Kostenstelle. Die VZÄ werden zur Ermittlung der Höhe des Personalbudgets genutzt und z.B. im Haushaltsplan u.a. in der Summe je Produktgruppe in einer eigenen VZÄ-Übersicht gesondert ausgewiesen. Auch im Rahmen der Bewirtschaftung und Kosten- und Leistungsrechnung ist VZÄ die maßgebliche Kennzahl.	Vollkräfte werden basierend auf dem statistischen Personalbestand (P_stat) zur Ermittlung des tatsächlichen Beschäftigtenvolumens berechnet. Die berechnete Anzahl Vollkräfte wird zur Überwachung der Beschäftigtenzahlen und der damit verbundenen Personalausgaben zu Grunde gelegt. (Stichwort: Quantitative Personalsteuerung (QPS))
Zeitraum	Jahresdurchschnittlich	Stichtagsbezogen
Personengruppen Erfasst bzw. nicht sind insbesondere: Auszubildende Anwärterinnen und Anwärter Referendarinnen und Referendare Praktikantinnen und Praktikanten geringfügig Beschäftigte stundenweise Beschäftigte übertariflich Beschäftigte	Alle Beschäftigten, die nach einer tariflichen bzw. gesetzlichen Grundlage vergütet bzw. besoldet werden. Es wird daher nur der Beschäftigtenumfang der Mitarbeiter gezählt, die entweder den Entgeltgruppen EG1 bis EG15Ü, den Tarifgruppen AE sowie den Besoldungsgruppen A-, B-, C-, R- und W-, bzw. *SAV angehören. Ja Ja Ja Nein Nein Nein Ja	P_stat beinhaltet alle unbefristeten und befristeten Beschäftigungsverhältnisse mit Bezahlungsanspruch. Nein Nein Nein Nein Nein Nein Ja

	VZÄ	VK
Besonderheiten in der Zählweise	Volle Zählung ja / nein	Volle Zählung ja / nein
Arbeitsphase Sabbat /Altersteilzeit (SAB/ATZ),	Ja	Ja
Krankheitsbedingte Fehlzeiten bei Beamten	Ja	Ja
Krankheitsbedingte Fehlzeiten mit Entgelt bei Tarifbeschäftigten	Ja	Ja
Beschäftigungsverbot	Ja	Ja
Erholungsurlaub	Ja	Ja
Mutterschutz Beamte	Ja	Nein
Abgeordnete Beschäftigte, für die Personalkostenerstattung erfolgt	Nein (im Rahmen Haushaltsplanung; nur im Rahmen Haushaltsbewirtschaftung)	Ja
Asklepios-Rückkehrer mit abwachsender zentraler Erstattung	Teilweise/anteilig (Behörden entscheiden individuell über Berücksichtigung im Rahmen der Haushaltsplanung; keine Vorgabe der FB)	Ja
Mehrarbeit	Es fließen Überstunden und geleistete Mehrarbeit mit ein. Rufbereitschaft fließt nicht ein. Gab es aber einen Arbeitseinsatz im Rahmen der Rufbereitschaft, dann fließen die Stunden dafür in die VZÄ-Berechnung ein.	Nein
Berechnungsgrundlage	TZ-Faktor (LA TZF_R) Mehrarbeit (LA TZF_U)	TZ-Faktor (-LA TZF_R)
Verwaltungsbereiche	Kernverwaltung	Kernverwaltung, Landesbetriebe, Hochschulen Etat, Hochschulen Drittmittel (seit Berichtsjahr 2023)
Datenlieferung	Bezügeabrechnungssystem an SAP-ERP (CO) (Programm-Modul der FB zur Budgetverwaltung)	Bezügeabrechnungssystem an Data Warehouse

Bezeichnung	Vollkräfteberechnung (methodischer Anhang)	
Kennzahl Kurzname	B-06-meth	
Anmerkungen und Verweise	Hier werden die einzelnen Berechnungsschritte der Vollkraftrechnung (vgl. B-06) dokumentiert.	
	<u>Definitionen:</u>	
	Vollkraftzahl (VKZ)	Anzahl der Vollkräfte
	Vollkraftstunden (VKS)	Anzahl der insgesamt geleisteten Stunden im Monat, d.h. regelmäßige Arbeitszeit zuzüglich bezahlter Mehrarbeit und Überstunden (ohne reine Zuschlagszeiten).
	Teilzeitfaktor (TZF_R)	Anteilswert der regelmäßigen individuellen Arbeitszeit; 100 entspricht nach gängiger Praxis einer Vollzeitkraft. TZF_R wird für die Vollkräfteberechnung im Rahmen des Personalberichts verwendet. Das Ergebnis wird in der Lohnart TZF_R angezeigt.
	Teilzeitfaktor (TZF_U)	Anteilswert der auf unständigen Zeiten beruhenden Arbeitszeit (Mehrarbeit usw.). Das Ergebnis wird in der Lohnart TZF_U angezeigt.
	Teilzeitfaktor (TZF_S)	Summierte Teilzeitfaktoren aus TZF_R und TZF_U. TZF_S wird für die Vollkräfteberechnung im Rahmen der Budgetberichterstattung verwendet.
	Wochenfaktor (WoF)	Konstante: 4,348, durchschnittliche Anzahl Wochen pro Monat.
	Berücksichtige Arbeits-, Mehrarbeit- und Überstundenbestandteile	KOA = Kostenart
		Regelmäßige Monatsarbeitszeit einer Vollzeitkraft in Stunden; regelmäßige abweichende wöchentliche Arbeitszeit besonderer Gruppen wird berücksichtigt.
		Individuelle wöchentliche Arbeitszeit in Stunden.
		Individuelle wöchentliche Arbeitszeit als Bruchsatz.
		Mehrarbeitsvergütung – KOA 260
		Überstunden – KOA 260
		Rufbereitschaft – KOA 350
		Bereitschaftsdienststunden – KOA 300

Berechnung, Formel	Für die <u>Auswertung der Teilzeitfaktoren</u> bei Vollkräfteberechnungen gilt folgende Struktur: • LA TZF_R: Enthält den TZF für die vertraglich vereinbarte individuelle Arbeitszeit (TZF_R). • LA TZF_U: Enthält den TZF für die im Leistungsmonat angefallene bezahlte Mehrarbeit und Überstunden (TZF_U). Die <u>Berechnung der Teilzeitfaktoren</u> wird nachfolgend dokumentiert: Es gilt allgemein: $VKS = \frac{\text{regelmäßige AZ} * TZF_S}{100} [\text{Stunden}]$ Die Berechnung des TZF erfolgt unterschiedlich je nach Ausgangsfall: <u>Regelmäßige Arbeitszeiten</u>: - Wenn eine wöchentliche <u>Teilzeitarbeit</u> in Stunden oder mit einem Bruchsatz vereinbart ist: $TZF_R = \frac{\text{individuelle AZ} * WoF}{\text{regelmäßige AZ}} * 100 [\text{Faktor}] = LA TZF_R$ <u>Unregelmäßige Zeiten</u> (Mehrarbeit usw.): $TZ_U = \frac{LA \text{ Mehrarbeit usw.}}{\text{regelmäßige AZ}} * 100 [\text{Faktor}] = LA TZF_U$ Die summierten Teilzeitfaktoren (TZF_S) setzen sich somit zusammen aus $TZF_R + TZ_U$
--------------------	---

Bezeichnung	Krankheitsbedingte Fehlzeiten
Basiszahl, Kurzname	B-08-A
Definition, Inhalt	Krankheitsbedingte Fehlzeiten beinhalten alle Zeiten, in denen ein Beschäftigter seinen Verpflichtungen am Arbeitsplatz aus den folgenden <u>persönlichen Gründen</u> nicht nachkommen kann: Krankheit, Unfall, Kur. Sie bilden die Summe <u>krankheitsbedingter Fehlzeiten</u> . Dazu zählt nicht der Abwesenheitsgrund „Krank im Dienst“.
Berechnung, Formel	Fehlzeitenquote (in %): $r_j = \frac{F_j}{A_j} \times 100$ F_j (Fehlzeiten in Tagen) im Betrachtungszeitraum und Organisationsbereich j A_j (Sollarbeitszeit in Tagen) im Betrachtungszeitraum und Organisationsbereich j
Beschreibung der Formel, Inhalt	<u>Ermittlung der krankheitsbedingten Fehlzeiten:</u> Durch eine andere technische Datenaufbereitung aufgrund einer Systemumstellung werden die Fehlzeitenquoten seit dem Berichtsjahr 2011 (Personalbericht 2012) anders berechnet. Hierdurch kann es zu einem Zeitreihenbruch kommen, wenn auch die davor liegenden Jahre betrachtet werden. Die Ermittlung der Fehlzeiten durch Krankheit kann folgende Formen annehmen: <u>Häufigkeiten (Anzahl der Krankmeldungen)</u> Eine Erkrankung kann mehrere Arbeitsausfälle mit einem identischen, ursprünglichen Beginndatum umfassen, wenn es zu einer Verlängerung der Erkrankung gekommen ist. Eine Erkrankung ist somit eine Aggregation aus mindestens einem oder mehreren Arbeitsausfällen. Ein Beschäftigungsverhältnis kann mehrere Datensätze bzw. Erkrankungen haben. Zählt man die Datensätze bspw. pro Beschäftigungsverhältnis, erhält man die Häufigkeit von Erkrankungen pro Beschäftigungsverhältnis. Ab der ePeCo-Version V4.3 wurden die Daten rückwirkend ab 2011 so berechnet, dass zwei Abwesenheiten desselben Personalfalls mit gleichem Grund, welche direkt aufeinander folgen, künftig als eine Abwesenheit gezählt werden. Diese Versionsänderung gilt auch für alle festgeschriebenen Bestände mit Ausnahme des Berichtsjahres 2016. Seit der ePeCo-Version 10 werden Erkrankungen mit etwaigen Vorerkrankungen zusammengefasst, wenn sie in KoPers als zusammengehörig gekennzeichnet sind. Die Zeiträume der zusammengehörigen Erkrankungen müssen dabei nicht nahtlos aufeinander folgen. Dies betrifft nur die Tarifbeschäftigten, da es bei ihnen Auswirkungen auf die Lohnfortzahlung haben kann.

Die Anzahl der Erkrankungen kann dadurch insgesamt sinken. In den Dauer-Kategorien, die Langzeiterkrankungen beinhalten, kann die Anzahl der Erkrankungen dafür ansteigen.

Dauer in Tagen auf Basis der Gesundheitsmeldungen

Beginn und Ende der einzelnen Arbeitsausfälle können ermittelt werden. Das Ende muss jedoch immer als vorläufiges Ende einer Erkrankung verstanden werden, da die Personalsachbearbeitung das Ende eines Arbeitsausfalls - je nach ärztlicher Bescheinigung - vordatieren oder verlängern kann. Bei Folgeerkrankungen ändern sich zwar Beginn und Ende aber nicht das ursprüngliche Beginndatum. Dadurch lässt sich die Dauer einer (Folge-)Erkrankung korrekt ermitteln.

Möchte man die Abfrage bspw. auf das Jahr 2023 eingrenzen, sind folgende Filter zu setzen:

- „Abwesenheit Beginn“ = 01.01.2023
- „Abwesenheit Ende“ = 31.12.2023

Auf diese Weise können Erkrankungen ermittelt werden, die im Laufe des Jahres 2023 begonnen und geendet haben. In die Abwesenheitsdauer einer Erkrankung zählen aber auch Tage, die vor und/oder nach dem Auswertzeitraum liegen. Die Erkrankungsdauer kann somit länger sein, als der abgefragte Auswertzeitraum. Dadurch kann es bspw. zur Identifizierung eines Langzeiterkrankten kommen, der die meisten Fehltag außerhalb des Auswertzeitraums aufweist.

In der Erkrankungstabelle erfolgt eine Differenzierung der Abwesenheitsdauer nach den Intervallen 0 Arbeitstage, 1-3 Arbeitstage, 4-10 Arbeitstage, 11-20 Arbeitstage, 21-30 Arbeitstage, über 30 Arbeitstage (Langzeiterkrankung); für Kalendertage entsprechend.

Die Umstellung auf ePeCo zum Berichtsjahr 2016 bringt ebenfalls eine veränderte Methodik mit sich, was sich auf die Berechnung der Dauer einer Erkrankung auswirkt:

Bei der Ermittlung der Dauer von Erkrankungen, der durchschnittlichen Ausfalldauer oder des durchschnittlichen Ausfallumfangs werden die Fehltag, die vor oder auch nach dem Auswertzeitraum liegen, berücksichtigt. Soll das vermieden werden, muss eine weitere Eingrenzung über Beginn und Ende von Abwesenheiten vorgenommen werden.

Bei der Ermittlung der Summe von Fehltagen in einem bestimmten Zeitraum werden die Fehltag auf den ausgewählten Zeitraum hingegen eingegrenzt, auch wenn eine Erkrankung bereits vor dem Auswertzeitraum begonnen hat.

Erkrankung in Kombination mit anderen Attributen

Wertet man Erkrankungen in Kombination mit anderen Attributen (z.B. Geschlecht, Alter, Statusgruppe) aus, dann ist der letzte abgerechnete Monat der Erkrankung ausschlaggebend.

Beispiel: Zur Definition der Statusgruppe der erkrankten Person wird der letzte abgerechnete Monat herangezogen. Denn die Statusgruppe kann sich während des Erkrankungszeitraums geändert haben.

	<u>Ermittlung der Fehltage</u> Erfasst werden bei Abwesenheiten allgemein die <u>Kalendertage</u> (von – bis). Anschließend muss bewertet werden, welche davon auf regelfreie Tage (Feiertage, Sonnabend, Sonntag) und welche auf <u>Arbeitstage</u> entfallen. Als <u>Fehltage</u> werden nur die Abwesenheitstage gezählt, die auf Arbeitstage entfallen. Das Ergebnis ist die ungewichtete Anzahl von Fehltagen (<u>nicht: vollkraftbereinigte Fehlzeiten</u>). Als nächster Schritt sind nun die <u>Zeitmodelle</u> von Teilzeitkräften in die Bewertung einzubeziehen (<u>vollkraftbereinigte Fehlzeiten</u>). Da hierfür derzeit keine Unterstützung im Bezügeabrechnungssystem realisiert ist, kann nur geschätzt werden, ob die Fehltage auf Arbeitstage oder freie Tage fallen. Dazu werden die Fehltage je Person mit einem Faktor multipliziert, der die individuelle regelmäßige Arbeitszeit des erkrankten Personalfalls einbezieht. Dieser sog. Vollkraftfaktor (VKF) entspricht dem Verhältnis von Teilzeitfaktor (TZF) und Vollkraft (VK): $TZF/100$. Summe Fehltage (bereinigt) = Summe (Fehltage je Person x Vollkraftfaktor) im Betrachtungszeitraum und Organisationsbereich Anmerkung: Die Schätzung der Fehltage durch Verwendung des Vollkraftfaktors könnte später zugunsten größerer Genauigkeit entfallen, wenn die Fehltage als Summe der tatsächlich ausgefallenen Arbeitstage durch die Personalsachbearbeitung gesondert erfasst würden oder aber flächendeckend die erweiterten Möglichkeiten von Zeitmodellen im Rahmen der Zeitwirtschaft unterstützt würden. <u>Ermittlung der monatlichen Sollarbeitszeit (in Tagen):</u> Summe (Vollkräfte im Monat x Arbeitstage im Monat) im Betrachtungszeitraum Die Arbeitstage eines jeden Monats schließen Wochenenden und Feiertage aus. Diese Angaben beziehen sich auf eine Regelarbeitszeit mit Fünftagewoche. Weitere berufsgruppenbezogene Differenzierungen werden im Rahmen des zentralen Berichtswesens nicht thematisiert. Die Berechnungsmethode der Fehlzeitenquote berücksichtigt den Personalbestand und die tatsächlichen Sollarbeitstage eines jeden Monats.
Anmerkungen (Erläuterungen für Klärungsbedarf)	<u>Lehrkräfte an staatlichen Schulen, Hochschullehrer und Lehrbeauftragte:</u> Für Lehrkräfte an staatlichen Schulen erfolgt eine gesonderte Berichterstattung, die bei der Berechnung der krankheitsbedingten Fehltage neben Wochenenden und Feiertagen auch die Schulferien berücksichtigt. Der Berichtszeitraum umfasst das Schuljahr.

Für die Ermittlung der Lehrerfehlzeiten werden nur Lehrkräfte an staatlichen Schulen berücksichtigt. Sie werden über die Berufskategorien der Lehrkräfte (5872-5876) abgegrenzt.

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten und Sollarbeitszeiten von **Hochschullehrkräften** und **Lehrbeauftragten** werden ab dem Personalbericht 2003 wegen ihrer vielfach unregelmäßigen Anwesenheits- und Arbeitszeiten nicht mehr in die Ermittlung der krankheitsbedingten Fehlzeiten einbezogen.

Der Ausschluss erfolgt über folgende Abgrenzungsmerkmale: Veranschlagungsform Hochschulen und Bezahlungsgruppen der Lehrbeauftragten und Professor*innen, die keiner Anwesenheitspflicht unterliegen.

Die Berufskategorie „Hochschullehrkräfte, Dozenten/innen“ kann aber weiterhin Bestandteil der Fehlzeiteauswertung sein, wenn Personen mit dieser Berufskategorie in Bereichen beschäftigt sind, die nicht zu den Hochschulen gehören.

Keine krankheitsbedingten Fehlzeiten sind folgende Abwesenheitszeiten:

Ausfallzeiten sind bezahlte Arbeitszeiten, in denen der Beschäftigte aus tariflichen oder gesetzlichen Gründen nicht am Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Hierunter fallen alle Arten von bezahltem Urlaub wie z.B. Erholungsurlaub, Sonder- (z.B. Pflege des erkrankten Kindes) oder Bildungsurlaub bzw. AZV-Tag. Zu dieser Gruppe werden auch unerlaubte Abwesenheitszeiten gezählt.

Beurlaubungen werden als eigene Kategorie geführt, weil hier in der Regel keine fortlaufende Bezahlung erfolgt.

Zeiten der Fortbildung oder Umschulung werden als besondere Kategorie geführt, weil hier qualitative Auswertungsinteressen im Mittelpunkt stehen.

Vgl. hierzu auch:

Rundschreiben des Personalamtes „Erfassung und Auswertung von Abwesenheitszeiten (Ausfall-/Fehlzeiten)“ vom 23.12.1999 an die Personalabteilungen der Behörden und Ämter, PAISY-Informationen 01/2000 vom 5.1.2000.

Bezahlte und unbezahlte Fehlzeiten im Personalbericht:

Der Personalbericht befasst sich im Wesentlichen mit den gesamten krankheitsbedingten Fehlzeiten. Diese umfassen die bezahlten und unbezahlten Fehlzeiten.

Methodische Ergänzung zur Analyse der Langzeiterkrankungen:

Mit der obigen Definition der krankheitsbedingten Fehltage als bezahlte Ausfalltage werden Krankheitsfälle von Tarifbeschäftigten die wegen der Krankheitsdauer kein Entgelt mehr erhalten, nicht erfasst. Für einen Überblick über das gesamte Krankheitsgeschehen, der auch die Langzeiterkrankungen vollständig einbezieht,

	müssen diese Fälle in zusätzlichen Berichten ausgewiesen werden. Dies ist auch deshalb erforderlich, weil die Fehlzeiten dieser langfristig erkrankten Beschäftigten zwar nicht budgetrelevant sind, aber zu einem Ausfall von Arbeitskapazität führen. Eine Berücksichtigung von individuellen Arbeitszeiten von Langzeiterkrankten über einen aktuellen Vollkraftfaktor ist dabei in der Regel nicht möglich. Daher kann in diesen Fällen bei der Berechnung der Fehlzeiten und der Fehlzeitenquote für die Fehltage und die Sollarbeitszeit keine Bereinigung über den Vollkraftfaktor vorgenommen werden. Für solche Auswertungen muss außerdem das Beschäftigtenaggregat P_stat um die Beschäftigten ohne Entgelt aufgrund einer längeren AU (vgl. Kennzahl A-01, Beschäftigtengruppe OK) erweitert werden.
Verschiedene Detailsichten	Bezahlte und unbezahlte Fehlzeiten, Fehltage, Fehlzeitenquoten, Geschlecht, Statusgruppen, Berufskategorien, Dauer und Häufigkeit von Erkrankungen, Kurz- und Langzeiterkrankungen (mehr als 30 Arbeitstage). Spezifisch im Personalbericht: Gesamtausfalldauer von Erkrankten.
Beschäftigtenaggregat	P_stat pro Monat des Betrachtungszeitraumes ohne Lehrkräfte an staatlichen Schulen, Hochschullehrkräfte und Lehrbeauftragte (s. Anmerkungen). Für die Betrachtung bezahlter und unbezahlter Fehlzeiten erweitert durch Beschäftigte ohne Entgelt aufgrund einer längeren AU (OK; vgl. Kennzahl A-01).
Auswertungszeitraum/-zeitpunkt	Personalbericht: Monate des gesamten Berichtsjahres (Januar bis Dezember). Dezentrales Berichtswesen: Monat bzw. Monate des Betrachtungszeitraumes. Seit der Umstellung auf KoPers ist zu beachten, dass die in eZeit enthaltenen Abwesenheiten einmal monatlich zu Monatsbeginn importiert werden und zwar jeweils nur die Abwesenheitstage aus dem vorletzten Monat. Fehlzeiten der Lehrkräfte: Gesamtes Schuljahr (August des Vorjahres bis Juli des Berichtsjahres).
Ziel, Zweck	Ermittlung der Fehlzeiten als Basis für personalwirtschaftliche Entscheidungen und Handlungsbedarfe, insbesondere als unterstützende Steuerungsinformation für die Personalplanung und Personalentwicklung. Die Fehlzeiten sind ein wesentlicher Baustein für die Ermittlung des für die Aufgabenerfüllung in einer bestimmten Periode verfügbaren Beschäftigungsvolumens. Die statistischen Ergebnisse werden im Rahmen der Gesundheitsberichterstattung sowie der Personalbedarfsrechnung und Kostenanalyse weiterverwendet.
Kritische Werte	Überdurchschnittliche Position im Vergleich mit anderen Organisationseinheiten oder Verschlechterung in der zeitlichen Entwicklung.

Interpretationsmöglichkeiten	U.a. Entwicklung und Auswirkungen auf die Personalkosten und Konsequenzen für das Personalkostenmanagement, die Personalplanung und Personalentwicklung. Bei einem zwischenbehördlichen Vergleich innerhalb der FHH ist zu beachten, dass sich aus der unterschiedlichen Zusammensetzung der Personalkörper Effekte auf die Höhe der Fehlzeiten ergeben können, die betrieblich nicht beeinflussbar sind.
Korrespondierende Zahlen	A-02: Personalbestand, statistisch B-02: Schwerbehinderte B-09: Altersstruktur.
Zahlenformat	Fehltage bzw. Prozent
Datenquelle	KoPers- bzw. eZeit-Abwesenheitsarten
Erfahrungen mit dieser Kennzahl	In der praktischen Arbeit der Personalsachbearbeitung hat sich im Laufe der Zeit herausgestellt, dass AU-Bescheinigungen oftmals rückwirkend im Bezügeabrechnungsverfahren erfasst werden. Darum wird in Veröffentlichungen immer der Vormonat des aktuellen Abrechnungsstandes ausgewertet, weil dieses Vorgehen ein valides Bild über die krankheitsbedingten Fehlzeiten liefert.
Besondere Fälle und Ausnahmen	<u>Fehlzeiten durch Wochenenddienst:</u> Am Wochenende angefallene Fehltage von Beschäftigten mit Wochenenddienst (bspw. Polizeivollzug) werden als Erkrankungsfall gezählt. Da aber nur Arbeitstage als Fehlzeiten gezählt werden, fallen die am Wochenende entstandenen Ausfalltage nicht unter die gezählten Fehltage. Somit kann es Erkrankungen mit 0 Fehltagen geben. <u>Wechsel während einer Erkrankung:</u> Erkrankungen werden nur an der Stelle (Behörde oder Amt) gezählt, an der der Beschäftigte zum aktuellen Abrechnungslauf geführt wird. Ändert sich während der Dauer der Erkrankung die organisatorische Stelle z.B. durch eine Versetzung, so wird die gesamte Dauer der Erkrankung auf der aktuell gültigen Stelle gezählt (analog zur Beurlaubungsdauer). <u>Grundgesamtheit kleiner fünf Beschäftigungsverhältnisse</u> Anstelle der Abwesenheiten werden aus Datenschutzgründen drei Sterne dort angezeigt, wo die ausgewertete Personengruppe weniger als fünf Beschäftigungsverhältnisse umfasst. Im Tabellenanhang ist dies für alle Berichte über krankheitsbedingte Fehlzeiten übernommen worden.

Bezeichnung	Vergleichende Arbeitsunfähigkeitsquote
Basiszahl, Kurzname	B-08-B
Definition, Inhalt	Ab dem Personalbericht 2019 wird die vergleichende Arbeitsunfähigkeitsquote zusätzlich ausgewiesen. Sie enthält die nicht vollkraftbereinigten krankheitsbedingten Fehlzeiten, die länger als drei Kalendertage andauern.
Berechnung, Formel	
Beschreibung der Formel, Inhalt	Für eine Annäherung an die Methodik der Krankenkassen wird die vergleichende Arbeitsunfähigkeitsquote berechnet. Dabei werden Erkrankungen bis einschließlich 3 Tagen Dauer nicht berücksichtigt. Die Auswertung erfolgt auf der Basis von Kalendertagen.
Anmerkungen (Erläuterungen für Klärungsbedarf)	
Verschiedene Detailsichten	
Beschäftigtenaggregat	statistischer Personalbestand plus die Beschäftigten, die wegen längerer Arbeitsunfähigkeit ohne Entgelt sind (OK).
Auswertungszeitraum/-zeitpunkt	
Ziel, Zweck	In den jährlichen Gesundheitsreports der Krankenkassen werden ebenfalls Krankheitskennzahlen der Versicherten ausgewiesen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass bei den Krankenkassen die Fehlzeiten auf Basis der eingereichten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen der Versicherten berechnet werden. Das hat zur Folge, dass Kurzzeiterkrankungen von bis zu 3 Tagen Dauer in der Regel unterrepräsentiert sind. Weiterhin werden Kalendertage gezählt (vgl. hierzu beispielsweise Kapitel C.4.5 im Personalbericht 2017).
Kritische Werte	
Interpretationsmöglichkeiten	
Korrespondierende Zahlen	
Datenquelle	Bezügeabrechnungssystem
Erfahrungen mit dieser Kennzahl	
Besondere Fälle und Ausnahmen	

Bezeichnung	Betroffenenquote
Basiszahl, Kurzname	B-08-C
Definition, Inhalt	
Berechnung, Formel	Anzahl der Beschäftigten mit mindestens einer Erkrankung im Berichtsjahr im Verhältnis zum ausgewerteten Personalbestand.
Beschreibung der Formel, Inhalt	
Anmerkungen (Erläuterungen für Klärungsbedarf)	Bislang wurde für die Berechnung der Betroffenenquote die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse (Personalnummern) eines Jahres zugrunde gelegt. Durch die Umstellung auf KoPers konnten die Paisy-Personalnummern nicht durchgängig den KoPers-Arbeits- und Dienstverhältnissen zugeordnet werden. Aus diesem Grund, um Vervielfachungen in der Zahl der Beschäftigungsverhältnisse zu vermeiden, aber auch aus der fachlichen Überlegung heraus, dass jemand, der z.B. nur 6 Monate im Berichtsjahr beschäftigt war, nicht als ein ganzes, sondern nur als anteiliges Beschäftigungsverhältnis berücksichtigt werden sollte, wird die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse inzwischen als Jahresdurchschnitt errechnet. Dies gilt ab dem Berichtsjahr 2018.
Verschiedene Detailsichten	
Beschäftigtenaggregat	
Auswertungszeitraum/-zeitpunkt	
Ziel, Zweck	
Kritische Werte	
Interpretationsmöglichkeiten	
Korrespondierende Zahlen	
Datenquelle	Bezügeabrechnungssystem
Erfahrungen mit dieser Kennzahl	
Besondere Fälle und Ausnahmen	

Bezeichnung	Vergleiche mit Externen
Basiszahl, Kurzname	B-08-D
Definition, Inhalt	Die folgenden Kennzahlen wurden zuletzt im Personalbericht 2017 im Kapitel „C.4.5 Bewertung des Krankenstandes im Vergleich“ unter dem Begriff „Erweiterte Fehlzeitenkennzahlen“ veröffentlicht. Sie wurden sowohl nach Arbeitstagen, als auch nach Kalendertagen ausgewiesen. Ferner wurde ebenfalls aufgeführt, wie sich die Kennzahlen verändern, wenn nur Fehlzeiten berücksichtigt werden, die eine Dauer von 3 Kalendertagen überschreiten. Die Kennzahlen beinhalten bezahlte und unbezahlte krankheitsbedingte Fehlzeiten.
Berechnung, Formel	Durchschnittliche Falldauer (Tage je Krankheitsfall) Diese Kennzahl ist der Quotient aus der Summe an Fehltagen (Zähler) und der Anzahl von Abwesenheiten (Nenner). Durchschnittliche Fallhäufigkeit (Fälle je erkrankter Person) Diese Kennzahl wird aus dem Quotienten aus der Anzahl der Abwesenheiten (Zähler) und der Anzahl der Abwesenden (Nenner) gebildet. Durchschnittliche Ausfalldauer (Tage je erkrankter Person) Sie ist der Quotient aus der Summe an Fehltagen (Zähler) und der Anzahl der Abwesenden (Nenner). Durchschnittlicher Ausfallumfang (Tage je beschäftigter Person) Diese Kennzahl ist der Quotient aus der Summe an Fehltagen (Zähler) und der Anzahl der Beschäftigten (Nenner). Durchschnittliche Ausfallhäufigkeit (Fälle je beschäftigter Person) Sie wird aus dem Quotienten der Anzahl der Abwesenheiten (Zähler) und der Beschäftigtenanzahl (Nenner) errechnet. Betroffenenquote (Beschäftigte mit Erkrankungen in % der Beschäftigten) Sie bildet sich aus dem Quotienten der Anzahl der Abwesenden (Zähler) und der Beschäftigtenanzahl (Nenner) in Prozent.
Beschreibung der Formel, Inhalt	
Anmerkungen (Erläuterungen für Klärungsbedarf)	Werden Vergleiche mit Externen angestellt, ist ein Blick auf die ausgewertete Grundgesamtheit und die genaue Zählweise der mitunter abweichenden Abwesenheitsgründe (z.B. mit oder ohne Kuren, Mutterschutzzeiten) zu werfen und in Analysen zu berücksichtigen.

Verschiedene Detail-sichten	Diese Kennzahlen können auf der Grundlage von Arbeits- oder Kalendertagen berechnet werden. Wie bei der vergleichenden AU-Quote ist es ebenfalls möglich, Erkrankungen kleiner 4 Kalendertage nicht in die Berechnung der Kennzahlen einfließen zu lassen.
Beschäftigtenaggregat	statistischer Personalbestand plus die Beschäftigten, die wegen längerer Arbeitsunfähigkeit ohne Entgelt sind (OK).
Auswertungszeitraum/-zeitpunkt	
Ziel, Zweck	Diese Kennzahlen dienen dem Zweck, sich besser mit externen Organisationen vergleichen zu können.
Kritische Werte	
Interpretationsmöglichkeiten	
Korrespondierende Zahlen	
Datenquelle	Bezügeabrechnungssystem
Erfahrungen mit dieser Kennzahl	
Besondere Fälle und Ausnahmen	Die FHH hat sich bezogen auf das Berichtsjahr 2019 erstmalig an der Abfrage des Deutschen Städtetages beteiligt. Folgende Daten wurden dafür geliefert: Beschäftigte: Grundgesamtheit: UB, BB, OK Personengruppe: Allgemein + Lehrkräfte Differenzierung: Geschlecht, Statusgruppe Kennzahlen: - durchschnittliche Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse - Durchschnittsalter - Anzahl der gefehlten Kalendertage nach Dauer (1 bis 3; 4 bis 42; 43 und mehr) Auszubildende: Grundgesamtheit: NK Personengruppe: Allgemein Differenzierung: Geschlecht Kennzahlen: - durchschnittliche Anzahl der Nachwuchskräfte in Ausbildung - Durchschnittsalter - Anzahl der gefehlten Kalendertage nach Dauer (1 bis 3; 4 bis 42; 43 und mehr)

Bezeichnung	Altersstruktur
Basiszahl, Kurzname	B-09
Definition, Inhalt	Altersstruktur der Beschäftigten.
Berechnung, Formel	Alter: absolut in bestimmten Altersgruppen. Anteile in bestimmten Altersgruppen (Ein-, Zehn-, Fünfjahresabstände): $\frac{\text{Anzahl der Beschäftigten in der Altersgruppe}}{\text{Anzahl der Beschäftigten pro Organisationseinheit im Betrachtungszeitraum}}$ Durchschnittsalter: $\frac{\sum (\text{Alter eines Jahrgangs} * \text{Beschäftigtenanzahl des Jahrgangs})}{\text{Gesamtanzahl der Beschäftigten pro Organisationseinheit im Betrachtungszeitraum}}$
Beschreibung der Formel, Inhalt	
Anmerkungen (Erläuterungen für Klärungsbedarf)	
Verschiedene Detailsichten	
Beschäftigtenaggregat	P_stat (ggf. zusätzlich OK)
Auswertungszeitraum/-zeitpunkt	Personalbericht: Letzter Monat des Berichtsjahres (Dezember). Dezentrales Berichtswesen: Monat bzw. Monate des Betrachtungszeitraumes.
Ziel, Zweck	Darstellung der Altersstruktur als Basis für personalwirtschaftliche Entscheidungen und Handlungsbedarfe, insbesondere als unterstützende Steuerungsinformation für die Personalplanung.
Kritische Werte	
Interpretationsmöglichkeiten	- Ermittlung der Abgänge durch Erreichen der Altersgrenze (vgl. Fluktuation B-01). - Überwachung der Altersstruktur, um ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten in den einzelnen Berufsgruppen und organisatorischen Bereichen zu gewährleisten. - Rückschlüsse für Personalplanung und Kostenmanagement.
Korrespondierende Zahlen	A-02 : Personalbestand, statistisch, B-01 : Fluktuation, B-08-A : Fehlzeiten.
Zahlenformat	Absolut- und Prozentwerte.
Datenquelle	Bezügeabrechnungssystem
Erfahrungen mit dieser Kennzahl	
Besondere Fälle und Ausnahmen	

Bezeichnung	Nebentätigkeitsquoten
Basiszahl, Kurzname	B-10
Definition, Inhalt	Eine Nebentätigkeit ist nach § 70 Abs. 1 - 3 HmbBG die Ausübung eines Nebenamtes (ein nicht zu einem Hauptamt gehörender Kreis von Aufgaben, der aufgrund eines öffentlich-rechtlichen Dienst- oder Amtsverhältnisses wahrgenommen wird) oder einer Nebenbeschäftigung (jede sonstige, nicht zu einem Hauptamt gehörende Tätigkeit innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes).
Berechnung, Formel	a) durchschnittliche Nebentätigkeitshäufigkeit: $\frac{\text{Zahl der Nebentätigkeitsfälle}}{\text{Zahl der Beschäftigten mit Nebentätigkeiten}}$ b) Nebentätigkeitsquote: $\frac{\text{Beschäftigte mit Nebentätigkeiten}}{\text{Personalbestand}}$
Beschreibung der Formel, Inhalt	Anzahl der ausgeübten Nebentätigkeiten bzw. der Personen mit Nebentätigkeiten zum Stichtag letzter Kalendermonat des Betrachtungsmonats. Die Ermittlung der Nebentätigkeiten erfolgt mit dem Cube Nebentätigkeiten. Er enthält alle angezeigten Nebentätigkeitsfälle – allerdings erst ab 2019 aufgrund der Umstellung auf das neue Bezügeabrechnungssystem KoPers. Für das Berichtsjahr 2018 wurde die Auswertung von Nebentätigkeiten ausgesetzt. Die Erfassung der Nebentätigkeiten im Bezügeabrechnungssystem wurde mit Berichtsjahr 2012 an die neue Rechtslage angepasst. Zur gültigen Rechtslage s. Anmerkungen.
Anmerkungen (Erläuterungen für Klärungsbedarf)	Das Nebentätigkeitsrecht der Hamburgischen Beamten- und Richterschaft richtet sich nach § 40 des Beamtenstatusgesetzes (BeamStG) 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 grundsätzlich anzeigepflichtig. Eine Genehmigungspflicht besteht seit dem 1. Januar 2010 nicht mehr. Vor dem 1. Januar 2010 erteilte Genehmigungen gelten jedoch als solche fort. Von der Anzeigepflicht ausgenommen sind nach § 72 HmbBG • Nebentätigkeiten, zu deren Ausübung die Beamtin bzw. der Beamte auf schriftliches Verlangen der/des Dienstvorsetzten verpflichtet ist (§ 71 HmbBG), • die Verwaltung eigenen oder der Nutznießung der Beamtin bzw. des Beamten unterliegenden Vermögens,

	• Tätigkeiten zur Wahrung von Berufsinteressen in Gewerkschaften und Berufsverbänden oder in Organen von Selbsthilfeeinrichtungen der Beamt*innen und unentgeltliche Tätigkeiten mit Ausnahme von Nebenämtern, der Übernahme von Testamentsvollstreckungen oder von Vormundschaften, Betreuungen oder Pflegschaften für Personen, die nicht Angehörige sind, gewerbliche oder freiberufliche Tätigkeiten oder die Mitarbeit bei einer dieser Tätigkeiten und der Eintritt in Organe von Unternehmen mit Ausnahme von Genossenschaften. Die Ausübung von Nebentätigkeiten steht unter Verbotsvorbehalt, das heißt die Ausübung angezeigter Nebentätigkeiten ist vom Dienstvorgesetzten einzuschränken oder ganz oder teilweise zu untersagen, soweit durch sie die Beeinträchtigung dienstlicher Interessen zu besorgen ist (§ 73 HmbBG). Als Nebentätigkeiten gelten gemäß § 70 Abs. 4 HmbBG u.a. nicht die Wahrnehmung öffentlicher Ehrenämter und die Betreuung von Angehörigen; sie sind daher <u>nicht Gegenstand der Auswertungen</u>. Nebentätigkeitsverpflichtungen gemäß § 71 HmbBG werden nicht im Bezügeabrechnungssystem erfasst und können daher <u>nicht ausgewertet werden</u>. Nach § 3 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006 sind für Tarifbeschäftigte noch Nebentätigkeiten gegen Entgelt anzeigepflichtig. Eine Genehmigungspflicht ist nicht mehr gegeben.
Verschiedene Detailsichten	Spezifisch: Arbeitgeber der Nebentätigkeit, Auswertungen nach Status- und Laufbahngruppen, Geschlecht. Entgeltliche und unentgeltliche Nebentätigkeiten der Beamt*innen und Tarifbeschäftigten sowie die Entwicklung aller anzeige- und genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten im Zeitverlauf. Weitere Differenzierungsmöglichkeiten sind der Dimensionsbeschreibung von Nebentätigkeiten im Anwenderhandbuch zu entnehmen.
Beschäftigtenaggregat	P_bud.
Auswertungszeitraum/-zeitpunkt	Dezentrales Berichtswesen: Je nach Auswerteinteresse im ePeCo-Cube „Nebentätigkeiten“ nach Monat und Jahr filterbar oder differenzierbar.
Ziel, Zweck	Ermittlung der Nebentätigkeiten von Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg als Basis für personalwirtschaftliche Entscheidungen und Handlungsbedarfe sowie Befriedigung der Informationsbedürfnisse der Bürgerschaft.
Kritische Werte	
Interpretationsmöglichkeiten	
Korrespondierende Zahlen	A-03: Personalbestand, budgetrelevant.
Zahlenformat	Prozent- und Absolutwerte.
Datenquelle	Bezügeabrechnungssystem
Erfahrungen mit dieser Kennzahl	
Besondere Fälle und Ausnahmen	

Bezeichnung	Personalabgangsprognose
Basiszahl, Kurzname	B-11
Definition, Inhalt	Die Personalabgangsprognose befasst sich mit der Entwicklung des Personalbestands unter Berücksichtigung der prognostizierten Personalabgänge. Als einziger Zugang werden Übernahmen von Nachwuchskräften/Auszubildenden berücksichtigt. Die Daten der Personalabgangsprognose werden zentral ermittelt und lösen ab dem Personalbericht 2013 erstmals die Personalbedarfsplanungen der vergangenen Berichtsjahre ab. Zentral ermittelt werden die altersbedingten Abgänge sowie die nichtaltersbedingten Abgänge für einen Zeithorizont von acht Jahren. Seit dem Berichtsjahr 2020 nutzt die dahinterstehende Prognosemethode Erfahrungswerte der vergangenen 48 Monate, anhand derer Austrittswahrscheinlichkeiten für die Altersgruppe 58 bis 67 Jahre errechnet werden. Die Beschäftigtengruppen der unbefristet Beschäftigten (UB), der Beurlaubten ohne Bezahlung (OB) und der Beschäftigten, die wegen längerer AU ohne Entgelt sind (OK) werden dabei berücksichtigt. Die Personalbewegungsartobergruppen Altersgrenze, Sonstiges, Dienstunfähigkeit, Tod und Entlassung oder Kündigung sind zur Ermittlung der Erfahrungswerte relevant. Auf Grundlage dieser Erfahrungen werden für alle Beschäftigten der oben genannten Beschäftigtengruppen „Ausscheidensanteile“ ermittelt. Die Prognose lässt sich für den Rest des laufenden und die kommenden 8 Jahre generieren.
Berechnung, Formel	
Beschreibung der Formel, Inhalt	
Anmerkungen (Erläuterungen für Klärungsbedarf)	Für jede Planungsgruppe (vgl. Anlage 1) lässt sich eine Personalabgangsprognose erstellen.
Verschiedene Detailsichten	Personalplanungsbereiche (vgl. Anlage 1).
Beschäftigtenaggregat	UB, OK und OB
Auswertungszeitraum/-zeitpunkt	Letzter Monat des Berichtsjahres (Dezember) für die Personalbestände im Ist-Jahr. Acht „Prognose“-Jahre für die Veränderungen durch altersbedingte Abgänge und zusätzliche nicht altersbedingte Abgänge sowie Zugänge aus Übernahmen von Nachwuchskräften/Auszubildenden.
Ziel, Zweck	Veränderungen des Personalbestandes rechtzeitig zu erkennen und personalpolitische sowie personalstrategische Entscheidungen möglichst frühzeitig treffen zu können, erfordert eine Betrachtung der Personalbestandsveränderungen auf längere Sicht. Grundsatz dabei ist, die Handlungsfähigkeit der hamburgischen Verwaltung zu sichern, indem die erforderliche Personalkapazität in quantitativer und insbesondere qualitativer Hinsicht stets zur Verfügung steht. Ausgehend von den demografischen Veränderungen ist es für den Arbeitgeber wichtig, frühzeitig den Umfang

	des Ersatzbedarfes zu erkennen. Nur so können Rekrutierungsmaßnahmen rechtzeitig unter der Maßgabe einer künftigen Deckung des Personalbedarfs und einer ausgeglichenen Altersstruktur eingeleitet werden. Dies gilt im Besonderen für Bereiche, in denen die Rekrutierung von Arbeitskräften nicht ohne weiteres vom internen Arbeitsmarkt erfolgen kann, etwa wenn spezielle Kenntnisse erforderlich sind und der öffentliche Arbeitgeber in Konkurrenz zu privaten Arbeitgebern steht. Ebenso trifft dies die Rekrutierung von Nachwuchskräften des öffentlichen Dienstes. Da die FHH ihre Nachwuchskräfte selbst ausbildet, steht sie als Ausbilderin um qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber bei sinkenden Angebotszahlen im Wettbewerb.
Kritische Werte	Den Abgängen wird die Anzahl der Nachwuchskräfte pro Planungsgruppe gegenübergestellt, die voraussichtlich im Planungshorizont übernommen werden.
Interpretationsmöglichkeiten	Prognosen sind immer mit Unsicherheit behaftet. Während die Altersabgänge eine zuverlässige und bedeutsame Grundlage bilden, sind die prognostizierten nichtaltersbedingten Abgänge mit Unsicherheit verbunden. Selbst in einer eher kurzfristigen Schau können sich Prognosen als überholt erweisen, wenn sich die Zusammensetzung der Beschäftigten in einer Behörde oder in einem Planungsbereich gravierend verändert. Einflussfaktoren wie strukturelle Veränderungen, Umorganisationen, Modernisierung sind in ihren Auswirkungen auf die Personalplanung nicht genau abzuschätzen. Mit zunehmendem Zeithorizont zum Anfangsjahr haben Aussagen über die weitere Entwicklung des Personalbedarfs eine geringere Aussagekraft.
Korrespondierende Zahlen	A-01: Personaltableau, B-01: Fluktuation.
Zahlenformat	Absolutwerte
Datenquelle	Bezügeabrechnungssystem
Erfahrungen mit dieser Kennzahl	
Besondere Fälle und Ausnahmen	

Bezeichnung	Ausbildungsquoten
Basiszahl, Kurzname	B-13
Definition, Inhalt	Die Ausbildungsquote zeigt an, wie hoch der Anteil der Beschäftigten in Ausbildungsverhältnissen am budgetrelevanten Personalbestand (P_bud) ist, die dem Beschäftigtenaggregat „NK“ und „AS“ angehören. Eine Quote über die Gesamtheit aller Beschäftigten in Ausbildungsverhältnissen der hamburgischen Verwaltung ließe keine differenzierte Betrachtung zu. Zudem würde die Durchführung von Vergleichen mit Externen erschwert. Deshalb werden Ausbildungsquoten je Ausbildungsbereich (Definition s.u.) gebildet. Dies gilt für jene Ausbildungsbereiche, bei denen die Ausbildungsverhältnisse regelmäßig in ein Beschäftigungsverhältnis bei der FHH münden. Ausbildungsquoten werden hingegen nicht gebildet für Ausbildungsverhältnisse, die nicht regelmäßig in ein Beschäftigungsverhältnis bei der FHH münden. Hierzu zählen die Rechts- und Lehramtsreferendariate sowie die sonstigen Ausbildungsbereiche (z.B. Praktikanten, Bundesfreiwilligendienst).
Berechnung, Formel	Je Ausbildungsbereich wird die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse in Ausbildung durch die korrespondierende Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse von P_bud geteilt, um die Quote zu bilden.
Beschreibung der Formel, Inhalt	Die Bestimmung der Beschäftigungsverhältnisse je Bereich ist in der Anlage 2 dokumentiert.
Anmerkungen (Erläuterungen für Klärungsbedarf)	Es werden alle Beschäftigten in Ausbildungsverhältnissen erfasst, die zum Stichtag als Auszubildende gekennzeichnet waren (Kenner „NK“ und „AS“; vgl. Kennzahl A-01), und zwar unabhängig davon, in welchem Ausbildungsjahr sie sich befinden (Bestandszahlen). Diese Bestandszahlen sind nicht zu verwechseln mit den Neueinstellungen in Ausbildungsverhältnisse im jeweiligen Jahr, die das Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) ²⁵ für den Personalbericht (s. Digitaler Personalbericht zum Thema „Ausbildung“) zur Verfügung stellt. ²⁶
Verschiedene Detailsichten	
Beschäftigtenaggregat	P_bud.
Auswertungszeitraum/-zeitpunkt	Letzter Monat des Berichtsjahres (Dezember).
Ziel, Zweck	Differenzierte Betrachtung der Ausbildungsleistung der Freien und Hansestadt Hamburg, um rechtzeitig personalpolitische und personalstrategische Entscheidungen treffen zu können. Grundsatz dabei ist, die Handlungsfähigkeit der hamburgischen Verwaltung zu sichern, indem die erforderliche Personalkapazität vorausschauend durch Ausbildung aufgebaut werden kann.

²⁵ Ab 2015 bildet das ZAF mit dem Arbeitsmedizinischen Dienst (AMD) den Landesbetrieb ZAF/AMD.

²⁶ FHH-interner Link zu den Berichten des Digitalen Personalberichts, die seit dem Berichtsjahr 2021 den Tabellenanhang ergänzen <https://wherapw010.fhhnet.stadt.hamburg.de/reports/po-werbi/PA/ZPD/Zentraler%20Personalbericht/Alle/%c3%9cbersicht?rs:Command=Render&rc:Toolbar=false>

Kritische Werte	Ergeben sich aus der Definition einer Zielquote je Ausbildungsbe- reich.
Interpretationsmöglich- keiten	Interpretationsmöglichkeiten ergeben sich aus der Verknüpfung der Ausbildungsquoten mit den zu erwartenden Abgangsquoten (Fluktuation) der jeweiligen Berufsgruppe. Im Übrigen vgl. die Ausführungen zu „Ziel, Zweck“.
Korrespondierende Zahlen	A-01: Personaltableau, B-11: Personalabgangsprognose
Zahlenformat	In Prozent.
Datenquelle	Bezügeabrechnungssystem
Erfahrungen mit dieser Kennzahl	
Besondere Fälle und Ausnahmen	

Anlage 1: Definition Planungsgruppen

Planungsgruppe	Bedingung: Berufs-kategorie	Berufskategorie_Text	Bedingung: Laufbahn-gruppe	Bedingung: Status-gruppe	Weitere, organisatorische Bedingungen:	Bedingung: Ausgeübte Tätigkeit	Ausgeübte Tätigkeit_Text
Allgemeine Verwaltung (zuständigkeit bzw. Federführung: ZAF) Allg. Verwaltung Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 (ehem. hD)		Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	L2 E2		Ohne Kostenstellen 2040100024, 2040100025 und 2040100026 in der Firma 111 (ehem. Rückkehrer PSI), Ohne Firma 410 (FB-Steuerverwaltung).	ohne 71214	ohne: Senator/in
	5762	Datenverarbeitungsfachleute					
	5774	leute					
	5780	Bürofach-/Bürohilfskräfte					
Allg. Verwaltung Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 (ehem. gD)	5782	Stenotypist:innen, Schreibpersonal	L2 E1		s.o.	ohne 71214	ohne: Senator/in
	5762	Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute					
	5774	Datenverarbeitungsfachleute					
	5780	Bürofach-/Bürohilfskräfte					
Allg. Verwaltung Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 (ehem. mD)	5782	Stenotypist:innen, Schreibpersonal	L1 E2		s.o.	ohne 73252	ohne: Berufe in der Justizverwaltung - fachlich ausgerichtete Tätigkeiten (eigenständige Laufbahn des Justizdienstes), s. Geschäftsstellenpersonal
	5762	Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute					
	5774	Datenverarbeitungsfachleute					
	5780	Bürofach-/Bürohilfskräfte					
Sozialpädagogen/innen	5782	Stenotypist:innen, Schreibpersonal					
	5780	Bürofach-/Bürohilfskräfte					
Soziale Berufe (zuständigkeit bzw. Federführung: BSB)							
Erzieher/innen							
	5860	Sozialpäd. Fachkräfte				83112 (ohne 83123)	Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung - fachlich ausgerichtete Tätigkeiten. ohne: Berufe in der Sozialarbeit und Sozialpädagogik - komplexe Spezialistentätigkeiten
Sozialpädagogen/innen							
						83124 (ohne 83193)	Berufe in der Sozialarbeit und Sozialpädagogik - hoch komplexe Tätigkeiten. ohne: Aufsichtskräfte - Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege
Technische Berufe (zuständigkeit bzw. Federführung: BUE)							
Architekten/Bauingenieure							
	4603	Bauingenieure/innen					
Ingenieure, sonst. Techniker							
	4600	Ingenieure/innen, sonstige					
Techniker							
	4620	Techniker/innen, u. ä.					

Planungsgruppe	Bedingung: Berufs-kategorie	Berufskategorie Text	Bedingung: Laufbahn-gruppe	Bedingung: Status-gruppe	Weitere, organisatorische Bedingungen:	Bedingung: Ausgeübte Tätigkeit	Ausgeübte Tätigkeit Text
Planungsgruppe	Bedingung: Berufs-kategorie	Berufskategorie Text	Bedingung: Laufbahn-gruppe	Bedingung: Status-gruppe	Weitere, organisatorische Bedingungen:	Bedingung: Ausgeübte Tätigkeit	Ausgeübte Tätigkeit Text
Lehrkräfte an staatlichen Schulen (Zuständigkeit bzw. Federführung: BSB)							
Lehrkräfte an staatlichen Allgemeinbild. Schulen	5872 - 5875	Lehrkräfte an Grund-, Sonder-, Stadteilschulen und Gymnasien					
Lehrkräfte an staatlichen beruflichen Schulen	5876	Lehrkräfte an Beruflichen Schulen					
Polizeivollzugsbeamte (Zuständigkeit bzw. Federführung: BIS)							
Polizeivollzugsdienst	5801	Polizeivollzugsbedienstete		Beamte	Epl. BIS (inkl. FA 356, 358)	ohne: 53223, 53182	ohne: Berufe im Kriminaldienst - komplexe Spezialistentätigkeiten (da hierfür anderer Schlüssel verwendet wird), Angestellte im Polizeidienst
Beamte des feuerwehrtechnischen Diensts (Zuständigkeit bzw. Federführung: BIS)							
Berufsfeuerwehr	5802	Berufsfeuerwehrlaute		Beamte	Epl. BIS (inkl. FA 356, 358)	ohne: 81342	ohne Rettungsdienstassistenten
Steuerverwaltung (Zuständigkeit bzw. Federführung: FB-Steuerverwaltung)							
Steuerverwaltung	5753	Steuerfachpersonal		Beamte oder Arbeitnehmer	FB-Steuerverwaltung (Firma 410)		
Justizberufe (Zuständigkeit bzw. Federführung: JB)							
Rechtspflegerschaft	5810	Rechtspflegerschaft			Epl. Justizbehörde	73253	Berufe in der Justizverwaltung - komplexe Spezialistentätigkeiten
Justizvollzugsbedienstete	5814	Vollstreckungs-/Vollzugspersonal			JB-Justizvollzug (Budgetbereich 102 bzw. Aufgabenbereiche 234, 235)	53241, 53242 (ohne: 53232, 53233)	Berufe im Justizvollzugsdienst - Helfer-/Anientätigkeiten, Berufe im Justizvollzugsdienst - fachlich ausgerichtete Tätigkeiten Ohne: Berufe im Gerichtsvollzug - fachlich ausgerichtete Tätigkeiten, Berufe im Gerichtsvollzug - komplexe Spezialistentätigkeiten
Geschäftsstellenpersonal, Gerichte u. Staatsanwaltschaften	5780	Bürofach-/Bürohilfskräfte			Gerichte u. Staatsanwaltschaften (Budgetbereiche 100, 101 bzw. Aufgabenbereiche 234, 235)	73252	Berufe in der Justizverwaltung - fachlich ausgerichtete Tätigkeiten (eigenständige Laufbahn des Justizdienstes)
Richter	5811	Richter/innen, Staatsanwälte/innen			Gerichte u. Staatsanwaltschaften (Budgetbereiche 100, 101 bzw. Aufgabenbereiche 234, 235)	73154	Richter/innen Staatsanwälte/-anwältinnen
Staatsanwälte	5811	Richter/innen, Staatsanwälte/innen			Gerichte u. Staatsanwaltschaften (Budgetbereiche 100, 101 bzw. Aufgabenbereiche 234, 235)	73144, 73183	Berufe in Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung (Amtsanwälte)

Planungsgruppe	Bedingung: Berufs- kategorie	Berufskategorie Text (Zuständigkeit bzw. Federführung: PA)	Bedingung: Laufbahn- gruppe	Bedingung: Status- gruppe	Weitere, organisatorische Bedingungen:	Bedingung: Ausgeübte Tätigkeit	Ausgeübte Tätigkeit Text
Gesundheitsberufe						81404	Ärztel/Ärztinnen (ohne Spezialisierung) - hoch komplexe Tätigkeiten
						81414	Fachärztel-/ärztinnen in der Kinder- und Jugendmedizin - hoch komplexe Tätigkeiten
						81424	Fachärztel-/ärztinnen in der Inneren Medizin - hoch komplexe Tätigkeiten
						81434	Fachärztel-/ärztinnen in der Chirurgie - hoch komplexe Tätigkeiten
						81464	Psychotherapie und psychosomatischen Medizin - hoch komplexe Tätigkeiten
						81474	Zahnärztel-/ärztinnen und Kieferorthopäden/-orthopädinnen - hoch komplexe Tätigkeiten
						81484	Ärztel/Ärztinnen (sonstige spezifische Tätigkeitsangabe) - hoch komplexe Tätigkeiten
						82213	Berufe in der Gesundheitsberatung - komplexe Spezialistentätigkeiten
						53322	Berufe in der Gesundheitsaufsicht und Hygieneüberwachung - fachlich ausgerichtete Tätigkeiten
						53333	Berufe in der Lebensmittelkontrolle - komplexe Spezialistentätigkeiten
						81102	Medizinische Fachangestellte (ohne Spezialisierung) - fachlich ausgerichtete Tätigkeiten
						81112	Zahnmedizinische Fachangestellte - fachlich ausgerichtete Tätigkeiten
						81212	Medizinisch-technische Berufe im Laboratorium - fachlich ausgerichtete Tätigkeiten
sonstige Gesundheitsberufe						81302	Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege (ohne Spezialisierung) - fachlich ausgerichtete Tätigkeiten
						81504	Tierärztel-/ärztinnen (ohne Spezialisierung) - hoch komplexe Tätigkeiten
						81624	Berufe in der klinischen Psychologie - hoch komplexe Tätigkeiten
						81713	Berufe in der Physiotherapie - komplexe Spezialistentätigkeiten
						81722	Berufe in der Ergotherapie - fachlich ausgerichtete Tätigkeiten
						81723	Berufe in der Ergotherapie - komplexe Spezialistentätigkeiten
						81804	Apotheker/innen, Pharmazeuten/Pharmazeutinnen - hoch komplexe Tätigkeiten
						82243	Qualitätsbeauftragte im Gesundheitswesen - komplexe Spezialistentätigkeiten

Anlage 2: Abgrenzung der Ausbildungsbereiche

Bereiche	Kriterien zur Bestimmung der Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse in Ausbildung	Kriterien zur Bestimmung der Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse in P_bud
Allgemeine Verwaltung (Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 2 und Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 1)	Beschäftigtengruppe: Nachwuchskräfte (Anwärter/innen, Auszubildende); Haushaltseinheit: ZAF 1 - Ausbildung; Berufskategorie: 5762, 5774, 5780, 5782	Berufskategorie: 5762, 5774, 5780, 5782; Laufbahngruppe: L1 E2 und L2 E1; <=> [Berufskategorie: 5762, 5774, 5780, 5782; Einzelplan: 2.0 und Ausgeübte Tätigkeit: 53241, 73202, 73252, 73253]
Steuerverwaltung (L1 E2 und L2 E1)	Beschäftigtengruppe: Nachwuchskräfte (Anwärter/innen, Auszubildende); Einzelplan: 9.1	Einzelplan: 9.1; Berufskategorie: 5753; Laufbahngruppe: L1 E2 und L2 E1
Justizverwaltung (L1 E1 bis L2 E1)	Beschäftigtengruppe: Nachwuchskräfte (Anwärter/innen, Auszubildende); Einzelplan: 2.0; Bezahlungsobergruppe: Anwärter/innen, Auszubildende; Personalkörper <=> Justizvollzug	Einzelplan: 2.0; Personalkörper <=> Justizvollzug; Laufbahngruppe: L1 E1 bis L2 E1; Ausgeübte Tätigkeit: 53241, 73202, 73252, 73253
Justizvollzug (L1 E2 und L2 E1)	Beschäftigtengruppe: Nachwuchskräfte (Anwärter/innen, Auszubildende); Einzelplan: 2.0; Personalkörper: Justizvollzug	Einzelplan: 2.0; Berufskategorie: 5814; Laufbahngruppe: L1 E2 und L2 E1
Polizeivollzugsdienst (L1 E2 und L2 E1)	Beschäftigtengruppe: Nachwuchskräfte (Anwärter/innen, Auszubildende); Einzelplan: 8.1; Berufskategorie: 5801	Einzelplan: 8.1; Berufskategorie: 5801; Laufbahngruppe: L1 E2 und L2 E1
Berufsfeuerwehrleute (L1 E2 und L2 E1)	Beschäftigtengruppe: Nachwuchskräfte (Anwärter/innen, Auszubildende); Einzelplan: 8.1; Berufskategorie: 5802	Einzelplan: 8.1; Berufskategorie: 5802; Laufbahngruppe: L1 E2 und L2 E1
Technische Berufe (L1 E2 und L2 E1)	Beschäftigtengruppe: Nachwuchskräfte (Anwärter/innen, Auszubildende); Laufbahngruppe L1 E2: Ausgeübte Tätigkeit: 31212; Laufbahngruppe L2 E1: Berufskategorie: 4600, 4603, 4620	Laufbahngruppe L1 E2: Ausgeübte Tätigkeit: 31212; Laufbahngruppe L2 E1: Berufskategorie: 4600, 4603, 4620
Soziale Arbeit (L1E2)	Beschäftigtengruppe: Nachwuchskräfte (Anwärter/innen, Auszubildende); Haushaltseinheit: ZAF 1 - Ausbildung; Ausgeübte Tätigkeit: 83123, 83124	Ausgeübte Tätigkeit: 83123, 83124
Lehramtsanwärterinnen/ Lehramtsanwärter, Referendarinnen/ Referendare der Behörde für Schule und Berufsbildung	Beschäftigtengruppe: Ausbildungsverhältnisse, sonstige (Referendariat, Praktikum, etc.); Bezahlungsobergruppe: Lehramtsanwärter/innen, Referendare/innen Einzelplan: 3.1; Personalkörper: Landesinst. f. Lehrerbild. und Schulentw.	Berufskategorie: 5872, 5873, 5874, 5875, 5876
Rechtsreferendarinnen/Rechtsreferendare der Justizbehörde	Beschäftigtengruppe: Ausbildungsverhältnisse, sonstige (Referendariat, Praktikum, etc.); Einzelplan: 2.0 Bezahlungsobergruppe: Rechtsreferendare/innen	Einzelplan: 2.0; Bezahlungsobergruppe: Rechtsreferendare/innen
sonstige Ausbildungsbereiche (Praktikantinnen u. Praktikanten, BFD, FSJ, FÖJ etc.)	alle übrigen	alle übrigen

Anlage 3: Überblick über die Kennzahlen zu Personalabgängen

Kennzahl	Definition	Grundgesamtheit	Gültigkeit	Quer- verweis
Grundfluktuation	Die Kennzahlen beschreiben, wie viele Beschäftigungsverhältnisse mit der FHH im Laufe eines Betrachtungszeitraums beendet wurden.	UB+BB	Bis Berichtsjahr 2018	B-01
		UB+BB+OK+OB	Berichtsjahr 2019	
Personalabgänge der befristeten Beschäftigten		BB	Ab Berichtsjahr 2020	<u>B-03</u>
Endgültige Personalabgänge		UB+OK+OB	Ab Berichtsjahr 2020	<u>B-03</u>