

2024

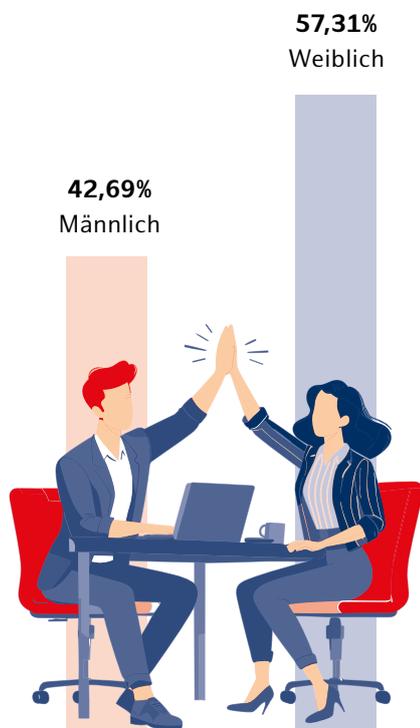


PERSONALBERICHT



SIE ARBEITEN FÜR HAMBURG.

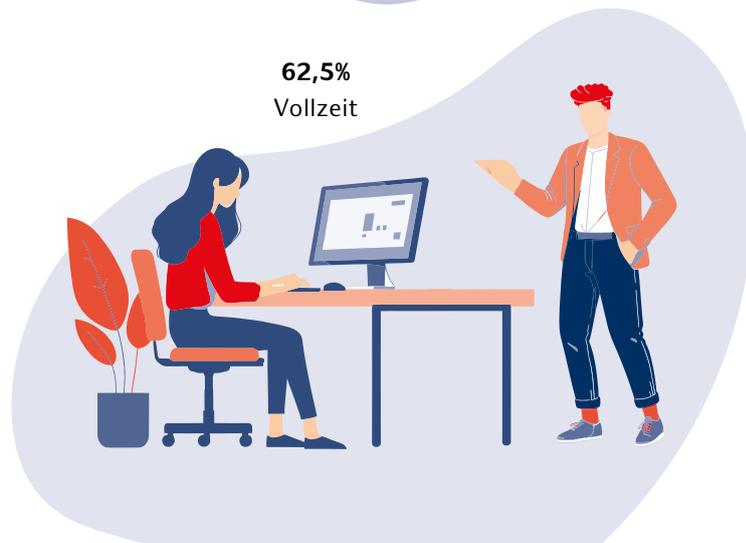
DIE BESCHÄFTIGTEN
DER STADT SIND ZU ...



37,5%
Teilzeit



62,5%
Vollzeit





Jünger als 40 Jahre

33%

Älter als 40 Jahre

67%

74%

Andere Berufsgruppen

53%

Beamtinnen und Beamte

26%

Anteil Allgemeine Verwaltung

47%

Anteil Tarifbeschäftigte

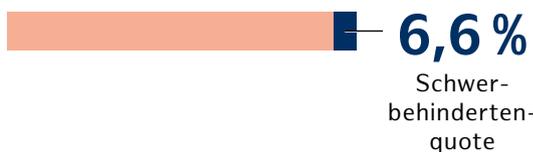


92,4%

ihrer Arbeitszeit gesund

11,20%

Anteil Führungskräfte





”

**Die Stadt ist
eine vielfältige,
sichere und
verlässliche
Arbeitgeberin.**

“

Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr 2023 war für die Hamburger Verwaltung ereignisreich, arbeitsintensiv und von vielfältigen Herausforderungen geprägt.

Die Corona-Pandemie ist abgeklungen, das Personal in den Impfzentren und der Kontaktnachverfolgung hat andere Aufgaben innerhalb oder außerhalb der Verwaltung gefunden. Die digitale Ausrichtung der Verwaltung geht aber auch nach der Pandemie unverändert weiter, und die Vereinbarung „Dienst an einem

Beschäftigungsmöglichkeiten und die Integration in den Arbeitsmarkt – sei es dauerhaft für diejenigen, die sich in Hamburg eine Bleibeperspektive aufbauen wollen, sei es temporär für jene, die nach dem Ende des Krieges die Rückkehr in ihre Heimat planen.

Die Freie und Hansestadt Hamburg arbeitet weiter mit Hochdruck daran, als Arbeitgeberin attraktiv und innovativ zu bleiben. Ein Meilenstein für das Employer Branding der Hamburger Verwaltung und ihre gute Positionierung auf dem Arbeitsmarkt war der Start unserer Personalmarketing-Kampagne „Jobs so bunt wie das Leben“ im Mai 2023. Seitdem sind wir mit unserem vielfältigen Jobangebot noch präsenter und sichtbarer in der Stadt, aber auch in den sozialen Medien.

Auch wenn wir uns als attraktive Arbeitgeberin auf dem umkämpften Arbeitsmarkt präsentieren wollen und müssen, um unsere Verwaltungsleistungen gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern auch künftig auf einem hohen Niveau erbringen zu können, wollen wir mit den Steuermitteln sparsam und umsichtig umgehen. Im Rahmen des Prozesses der Quantitativen Personalsteuerung (QPS) vereinbaren die zentralen Assistenzeinheiten des Senats daher mit den Behörden Personalentwicklungspfaden. Diese erlauben aufgabenadäquat ein moderates Aufwachsen des Personals dort, wo wie etwa im Bereich der Inneren Sicherheit oder Bildung Schwerpunkte des Senats liegen. Zugleich geht es darum, die Effekte der fortschreitenden Digitalisierung für effizientere Arbeitsprozesse zu nutzen, unsere Personalarbeit zu modernisieren und durch den Ausbau von Shared Services Aufgaben sinnvoll zu bündeln und so wirtschaftlicher wahrzunehmen.

In diesem Bericht werden im Übrigen zum ersten Mal neben dem Personalbestand der Kern-

anderen Ort“, die der Senat im März 2022 mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände abgeschlossen hat, wird in den Dienststellen gelebt. Wir bereiten aktuell bereits die Evaluation der Vereinbarung vor und sind gespannt auf die Ergebnisse insbesondere der Beschäftigtenbefragung. Man kann wohl schon jetzt sagen: Das Angebot von Homeoffice ist für eine moderne, attraktive Arbeitgeberin, die auf dem Arbeitsmarkt bestehen will, unumgänglich, und wir erleben, dass unsere Beschäftigten die Arbeit in Präsenz in der Dienststelle und im Homeoffice ganz überwiegend hoch verantwortungsvoll ausbalancieren. Gleichzeitig wollen wir im Blick behalten, wie sich Dienst an einem anderem Ort auf das Teamgefüge und den Zusammenhalt auswirkt und wie es gelingen kann, auch in der hybriden Arbeitswelt Identifikation und Bindung an die Arbeitgeberin Hamburg, die Dienststelle und den eigenen Arbeitsbereich aufrechtzuerhalten.

Der russische Angriff auf die Ukraine hat sich im Februar zum zweiten Mal gejäht. Die direkte und indirekte Unterstützung der Ukraine ist auch für die Hamburger Verwaltung weiterhin mit viel Arbeit und großen Anstrengungen verbunden. Dies gilt natürlich besonders für die Unterbringung und Versorgung der ukrainischen Flüchtlinge, aber auch die Suche nach

verwaltung, der Landesbetriebe und der staatlichen Hochschulen auch die drittmittelfinanzierten Stellen an den Hochschulen im statistischen Personalbestand ausgewiesen. Hintergrund ist eine Vorgabe der Bundesagentur für Arbeit. Damit einhergehend ist nun ein statistischer Anstieg des Personalbestands zu verzeichnen. Dies bedeutet aber keinen tatsächlichen Personalaufwuchs, sondern ist der Überführung der entsprechenden Personengruppe in das Personalsystem und damit auch das Personalberichtswesen geschuldet.

Auch wenn wir als Hamburger Verwaltung vor großen Herausforderungen stehen, muss uns vor der Zukunft nicht bang sein. Die Stadt ist eine vielfältige, sichere und verlässliche Arbeitgeberin, die sich auf dem Erreichten nicht ausruht, sondern den Weg zu mehr Digitalisierung und einer modernen und leistungsfördernden Kultur von Führung und Zusammenarbeit konsequent weiter beschreitet.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre und hoffe, dass der Personalbericht 2024 Ihnen einen interessanten und umfassenden Einblick in die Personalarbeit der Stadt Hamburg bietet.

JAN PÖRKSEN

*Staatsrat des Personalamts
und der Senatskanzlei*

Inhalts- verzeichnis



01

**PERSONAL-
STRUKTUR**

Seite 08

02

**PERSONAL-
STEUERUNG**

Seite 30

03

**NEW
WORK**

Seite 54

04

GESUNDHEIT

Seite 64

05

DIVERSITY

Seite 76

06

**ORGANISATION DER
PERSONALARBEIT**

Seite 94

07

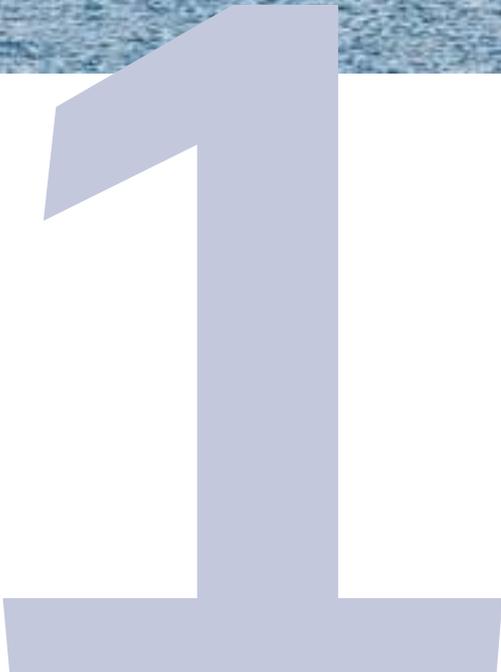
FÜHRUNG

Seite 102





© Getty Images, guddyx



PERSONAL- STRUKTUR

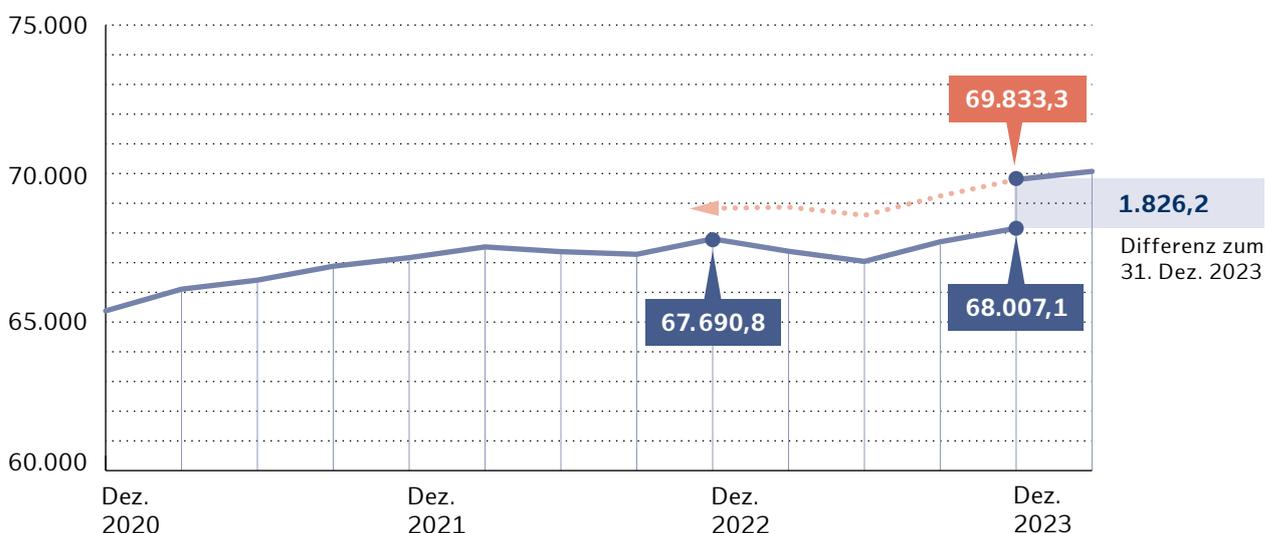
„ Erstmals mit Drittmittel- beschäftigten an staatlichen Hochschulen.

Mit diesem Bericht werden zum ersten Mal neben dem Personalbestand der Kernverwaltung, der Landesbetriebe und der staatlichen Hochschulen auch die drittmittelfinanzierten Stellen an den Hochschulen im statistischen Personalbestand ausgewiesen. Hochschulen weisen neben dem etatfinanzierten Bereich zusätzlich einen gesonderten Bereich für Drittmittel auf. Im bestehenden Abrechnungssystem, das die Datengrundlage des VK-Berichtswesens bildet, wurde dieser budgetneutrale Bereich bis 2022 bei den Hochschulen getrennt erfasst. Deshalb wurde dieses bestehende Personal bis zu diesem Berichtszeitraum nicht als Bestandteil des Personalberichtswesens der FHH betrachtet. Dies haben wir nun geändert, um eine Anforderung der Bundesagentur für Arbeit umsetzen zu können und damit verbunden auch diese Personengruppe im Personalbestand der Stadt Hamburg sichtbar zu machen.

Damit einhergehend ist nun ein Anstieg des statistischen Personalbestands in Höhe von aktuell 1.826,2 Vollkräften zu verzeichnen. Dies bedeutet aber keinen tatsächlichen Personalaufwuchs, sondern ist der Überführung der entsprechenden Personengruppe in das Personalsystem und damit auch in das Personalberichtswesen geschuldet.

Der statistische Personalbestand in Vollkräften zum 31. Dezember 2023 von 69.833,3 (80.577 Beschäftigte) ist damit noch transparenter geworden. Der Personalkörper ist bunt und zeichnet sich durch eine hohe Diversität nach Herkunft, Geschlecht, Ausbildung und Berufserfahrung aus.

Statistischer Personalbestand in Vollkräften





Wir stärken Bildung und Sicherheit.

Hamburg investiert in die Zukunft. In den vergangenen Jahren hat die Stadt Hamburg die Bereiche Bildung und öffentliche Sicherheit gezielt und nachhaltig gestärkt. Dies spiegelt sich in einem deutlichen Anstieg der Beschäftigtenzahlen wider: Im Bildungswesen und im Bereich der öffentlichen Sicherheit sind neue Stellen geschaffen worden – allein mehr als 700 neue Vollkräfte an den Schulen sind an Bord. Bildung und Sicherheit sind zentrale Säulen der Gesellschaft. Eine gute Bildung und ein hohes Maß an Sicherheit sind elementare Voraussetzungen für ein friedliches und gutes Zusammenleben in einer modernen Gesellschaft. Aber auch ein Personalrückgang hat stattgefunden: Das pandemiebedingt in 2020 und 2021 eingestellte Personal ist wieder in andere Verwendungen zurückgekehrt. Insgesamt beschäftigte Hamburg ohne die Berücksichtigung der Drittmittelbeschäftigten an den Hochschulen 2023 rund 300 VK mehr als 2022.

Statistischer Personalbestand in Vollkräfte 2022	67.690,8
Vollkräftezuwachs ohne Drittmittelbeschäftigte an staatl. Hochschulen +	316,2
Drittmittel an staatlichen Hochschulen +	1.826,4
Statistischer Personalbestand in Vollkräfte 2023	= 69.833,3

Behörde für Schule und Berufsbildung	742,6
Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke (inkl. Aufbau HamburgService + rd. 500 VK)	+ 518,9
Landesbetriebe	+ 139,5
Behörde für Inneres und Sport	+ 42,6
Finanzbehörde	+ 30,1
Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft	+ 27,3
Sonstige	- 13,5
Hochschule (inkl. Umbuchungen Drittmittel)	- 446,4
Bezirksämter (inkl. Abgang zu Hamburg Service und Abbau pandemiebedingter Beschäftigungsverhältnisse)	- 724,9
Vollkräftezuwachs ohne Drittmittelbeschäftigte an staatl. Hochschulen	= 316,2

Wir investieren in innere **Sicherheit.**

Seit 2016 wächst der Personalbestand bei der Hamburger Polizei kontinuierlich: Waren 2016 rund 8.700 Polizeibeamtinnen und -beamte und weitere Kräfte in der Polizei tätig, sind es 2023 rund 9.560. Dieser Anstieg von über 850 Bediensteten spiegelt die Schwerpunktsetzung des Senats wider: wir setzen uns dafür ein, allen Menschen in Hamburg ein gutes Leben in einer sicheren und zukunftsorientierten Umgebung zu ermöglichen.



Vollkräfte Amt Polizei*

Aufgabenbereich (AB) 275	Ø 2016	Ø 2017	Ø 2018	Ø 2019
Amt Polizei		↗	↗	↗
Personalbestand ohne NWK	8.685,6	8.723,3	8.845,5	8.932,5
davon PVB*	7.390,5	7.396,7	7.409,8	7.409,1
davon AiP*	331,1	319,6	347,1	380,5
davon Verwaltung*	964	1.007,0	1.088,6	1.142,9

* Diese Darstellung bezieht sich auf das Amt Polizei der BIS. Abweichend von den nach Einzelplan dargestellten Werten im Personalbericht sind PVB in anderen Ämtern/AB der BIS nicht enthalten. Unter Verwaltung werden bei der Polizei Hamburg (AB 275) auch alle Beschäftigten gefasst, die nicht ausgebildete Polizeivollzugsbedienstete, Polizeivoll-

zugsbeamtinnen und -beamte (**PVB**) oder Angestellte im Polizeidienst (**AiP**) sind. Hierunter befindet sich im Bereich der Kriminaltechnik eingesetztes Personal, Informatiker, Forensiker und viele weitere Berufe, die zur Erfüllung und Unterstützung originärer Polizeiarbeit eingesetzt werden.



Wir steuern unseren **Personalkörper** aktiv.

Die Arbeitgeberin Hamburg verfolgt eine gezielte Personalplanung. Neue inhaltliche Schwerpunkte haben in einigen Bereichen zu einem erhöhten Personalbedarf geführt. Durch eine kritische Überprüfung von Aufgaben an anderen Stellen wird ein Spielraum für die Personalwirtschaft geschaffen, um sicherzustellen, dass die Gesamtzahl der Beschäftigten möglichst stabil bleibt.



Ø 2020	Ø 2021	Ø 2022	Ø 2023	Ø Aufwuchs ab 2016
↗	↗	↗	↗	
9.134,8	9.398,8	9.509,4	9.544,9	859,3
7.486,9	7.610,8	7.712,7	7.725,7	335,2
429,6	458,8	440,8	433,1	102,0
1.218,4	1.329,2	1.355,8	1.386,1	422,1

Das Ziel besteht darin, die Anzahl der vorgehaltenen Beschäftigten pro 1.000 Einwohnerinnen und Einwohner in Hamburg konstant zu halten. Im vergangenen Jahr arbeiteten durchschnittlich 35,6 Beschäftigte pro 1.000 Einwohnerinnen und Einwohner für die Stadt. Bezieht man die Drittmittelbeschäftigten an Hamburger Hochschulen ein, ergäbe sich eine Verschiebung um 1,0 Beschäftigte pro 1.000 Einwohnerinnen und Einwohner.



”

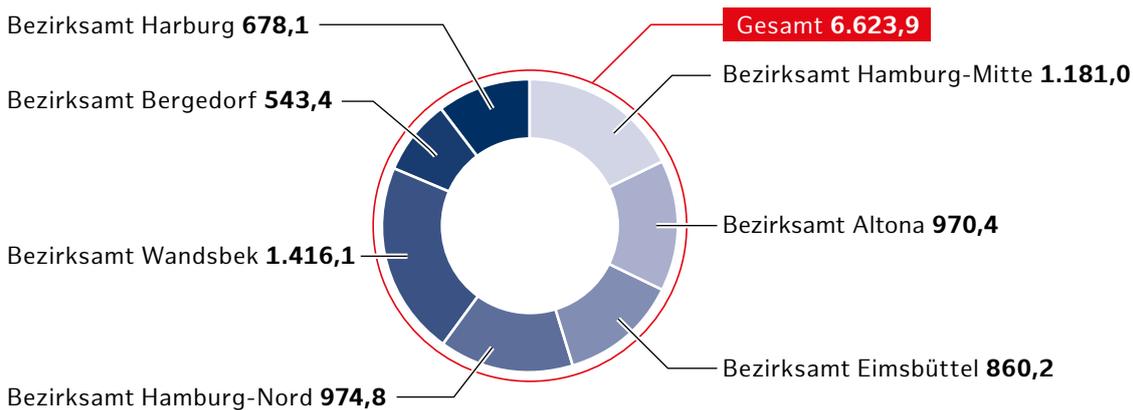
**Wir schaffen in Hamburgs
Bezirken die Voraussetzungen
für eine gute Zukunft für alle.**

“

Jobs nah an den Menschen – die Bezirksverwaltung im Dienst der Stadt. Rund 6.600 Vollkräfte bilden das Herz der Bezirksverwaltung Hamburgs. Sie sind eine zentrale Anlaufstelle für die Anliegen der Menschen und bieten umfassende Dienstleistungen, Unterstützung und Beratung in allen Lebensbereichen. Nah dran, kompetent und lösungsorientiert: Die Bezirksverwaltung versteht sich als Dienstleister und Partner der Menschen und bearbeitet die Anliegen der Bürgerinnen und Bürger in allen Lebenslagen kompetent und verlässlich.

Verantwortung und Engagement für ein lebenswertes Hamburg: Die Bezirksverwaltung trägt Verantwortung für das Wohl der Menschen in den Stadtteilen. Sie fördert Bildung, Kultur, Sport und Sicherheit und gestaltet die Zukunft der Stadt aktiv mit. Die Arbeit in der Bezirksverwaltung ist geprägt von einem hohen Maß an Bürgerinnen und Bürgersinn und Engagement. Die Beschäftigten identifizieren sich mit ihrer Stadt und setzen sich mit Herzblut für das Wohl der Menschen ein.

Personalbestand der Bezirksämter nach Vollkräften



”

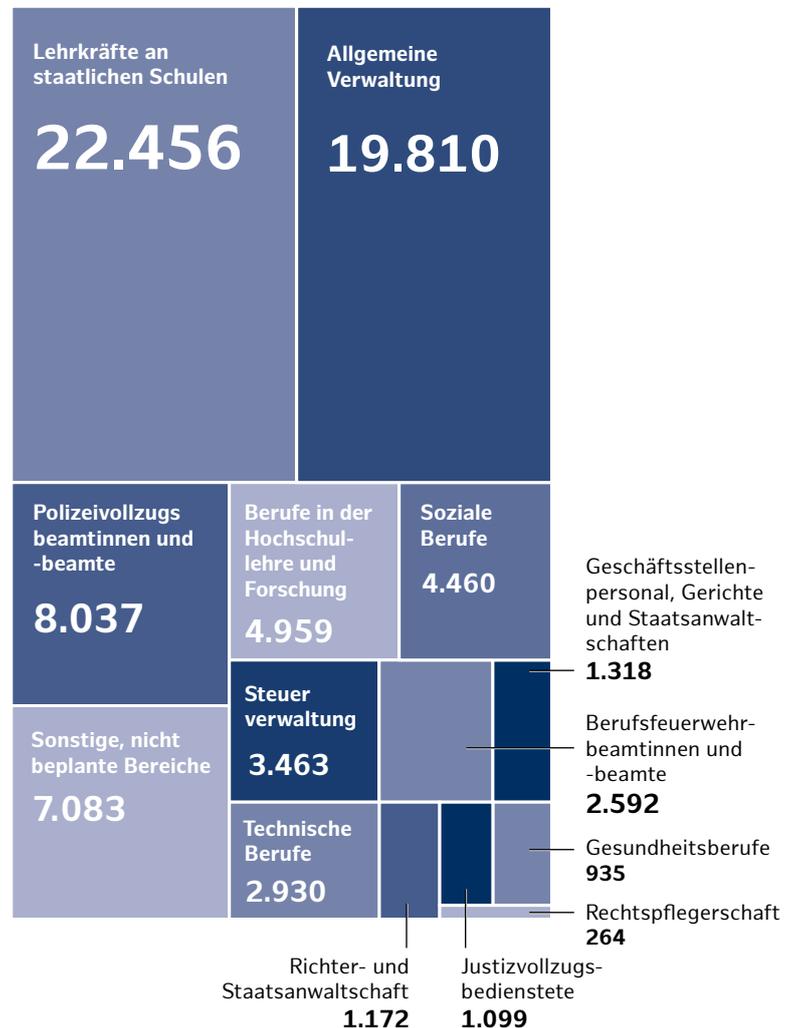
Viele unserer Beschäftigten arbeiten direkt für die **Bürgerinnen und Bürger** dieser Stadt.

Die meisten Beschäftigten haben direkten Kontakt zu den Menschen dieser Stadt. Sie arbeiten unter anderem in der Lehre, im Sozialwesen oder bei der Polizei und in vielen weiteren Bereichen.

Aus der Allgemeinen Verwaltung sind allein 632 Beschäftigte im Hamburg Service tätig. Der größte Teil davon arbeitet in den Bereichen Einwohner- und Ausländerangelegenheiten sowie im Zentralen Meldewesen und kümmert sich so um die direkten Anliegen der Menschen.

Der Hamburg Service ist ein wichtiger Bestandteil der öffentlichen Verwaltung und leistet einen wertvollen Beitrag zur Verbesserung der Bürgerzufriedenheit.

Planungsgruppen und Anzahl der Beschäftigten



”

Die staatlichen Hochschulen
Hamburgs leisten einen
unverzichtbaren Beitrag zur
Zukunftsfähigkeit der Stadt.



Anzahl Beschäftigte an staatlichen Hochschulen Hamburgs

Statistischer Personalbestand – in 2023 inkl. Drittmittel

	2022	2023
Berufliche Hochschule Hamburg	39,9	40,2
HafenCity Universität Hamburg	283,7	294,8
Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg	1.189,2	1.157,7
Hochschule für bildende Künste	99,1	99,4
Hochschule für Musik und Theater	197,9	194,1
Staats- und Universitätsbibliothek	3,6	9,6
Technische Universität Hamburg	1.419,0	1.453,4
Universität Hamburg	4.558,6	4.645,4
Gesamt	7.790,9	7.894,7



Die staatlichen Hochschulen Hamburgs sind ein Gewinn für die Stadt und ihre Menschen. Rund 8.000 Beschäftigte arbeiten an den staatlichen Hochschulen Hamburgs und tragen auf vielfältige Weise zum Wohlergehen der Stadt bei. Sie bilden die Fachkräfte von morgen aus, betreiben innovative Forschung und fördern den Wissenstransfer in die Gesellschaft.

Die staatlichen Hochschulen sind aber auch Orte der Kultur und des gesellschaftlichen Lebens. Ihre Bemühungen zielen darauf ab, Toleranz und Vielfalt zu fördern. Sie schaffen Möglichkeiten für lebenslanges Lernen und fördern somit die kulturelle und gesellschaftliche Entwicklung Hamburgs.

Darüber hinaus spielen die staatlichen Hochschulen eine wichtige Rolle für die Wirtschaft der Stadt. Sie unterstützen Gründungen und Innovationen und tragen so zur Schaffung von neuen Arbeitsplätzen sowie zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts Hamburg bei.

Die staatlichen Hochschulen machen Hamburg zu einem attraktiven Wohn- und Arbeitsort und helfen Fachkräfte und Unternehmen anzuziehen. Sie sind ein wichtiger Motor für die Stadtentwicklung und tragen zur Verbesserung der Lebensqualität in Hamburg bei.



— ” —————
**Die
Mehrheit
unserer
Beschäftigten
sind
Frauen.**

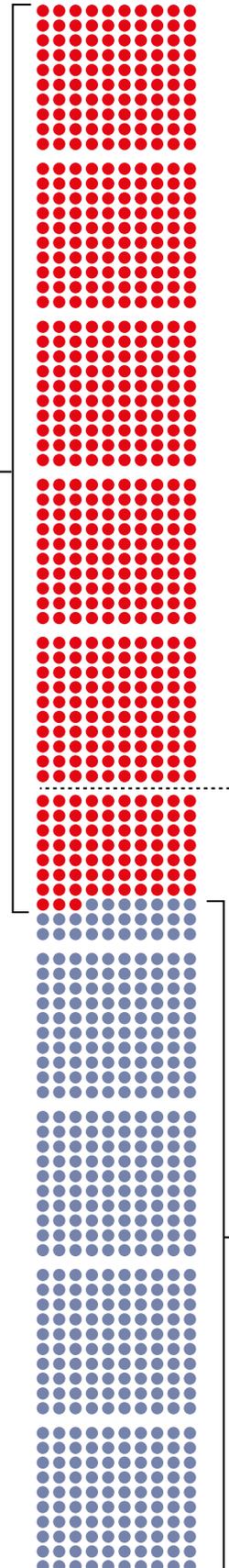
————— “ —

Mit einem Frauenanteil von 57,3 Prozent ist die Arbeitgeberin Hamburg überdurchschnittlich weiblich geprägt.

Anteil der weiblichen Beschäftigten 2023

- Frauen
- Männer

Anteil der Frauen 2023
57,3%



Frauenanteil in der Hamburger Verwaltung

2019	56,2%
2020	56,7%
2021	57,0%
2022	57,3%
2023	57,3%

..... **50%-Grenze**

Anteil der Männer 2023
42,7%

Frauen in der Hamburger Verwaltung sind in allen Bereichen vertreten. Sie machen inzwischen auch 46,9% der Führungskräfte aus. Gezielte Förderprogramme für Frauen tragen dazu bei, dass die weiblichen Talente in der Verwaltung der Freien und Hansestadt Hamburg bestmöglich gefördert werden.

Gleichzeitig wollen wir dafür Sorge tragen, dass die Verwaltung auch für Männer eine attraktive Arbeitgeberin bleibt. Darauf achten wir insbesondere in unseren Ausbildungs- und Studiengängen der Allgemeinen Verwaltung.



Wir sorgen für unsere Beschäftigten.

Die Freie und Hansestadt Hamburg ist eine verlässliche Arbeitgeberin. Die Personalaufwendungen der Stadt spiegeln dies wider, denn sie umfassen die gesamten Bezüge, Sozialabgaben, Altersvorsorgen und Unterstützungen für die Beschäftigten.

Ein Teil der Personalaufwendungen entfällt auf die passiv Beschäftigten, also pensionierte Beamtinnen und Beamte sowie verrentete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Grafiken verdeutlichen die Anzahl der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger sowie Empfängerinnen und Empfänger der Zusatzversorgung in der Kernverwaltung, den Hochschulen und den Landesbetrieben zum Stichtag 31. Dezember 2023.

37.679

Anzahl der Empfängerinnen und Empfänger von **Beamtenversorgung**

26.553

Anzahl der Empfängerinnen und Empfänger von **Zusatzversorgung**

Personalaufwendungen zum 31. Dezember 2023 in Tausend Euro

Aufwendungen aus Entgelten		1.090.835
Aufwendungen aus Bezügen		+ 2.240.689
Sonstige Aufwendungen mit Entgelt- oder Bezugscharakter		+ 881
Aufwendungen aus Sozialleistungen		+ 341.440
Aufwendungen aus Versorgungsleistungen		+ 3.851.533
Gesamte Personalaufwendungen		= 7.525.378

Unsere Bezahlung ist **fair und transparent.**

Die Arbeitgeberin Hamburg legt Wert auf eine faire und transparente Bezahlung ihrer Beschäftigten. Es ist sichergestellt, dass alle Beschäftigten für gleiche Arbeit die gleiche Bezahlung erhalten, unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Religion.

Diese Fairness und Transparenz wird auch durch Tarifbindung erzielt. In der Tarifrunde 2023 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) wurden neben der Inflationsausgleichsprämie von insgesamt bis zu 3000 Euro, einer Sockelerhöhung von 200 Euro zum 01.11.2024 und einem Sockelbetrag von linear 5,5 % zum 01.02.2025 Verbesserungen für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst, in den Pflege- und Gesundheitsberufen sowie beim Straßenbetriebsdienst und Straßenbau und Mindestbedingungen für die studentischen Beschäftigten vereinbart. Außerdem sind Regelungen zur Ermöglichung des Fahrradleasings geschaffen worden. Die materiellen Erhöhungen werden wert- und inhaltsgleich für die Beamtinnen und Beamten umgesetzt.



”

Wir passen unsere Beihilfe den Bedürfnissen der **Beschäftigten** an.

Das „Hamburger Modell“ macht Schule. Als erstes Bundesland hat Hamburg zum 1. August 2018 für seine Beamtinnen und Beamten die „Pauschale Beihilfe“ eingeführt. Dies bedeutet, dass anstelle einer auf die jeweilige Arzt- oder Apothekenrechnung bezogenen prozentualen Kostenbeteiligung des Dienstherrn eine monatliche feste Zahlung gewährt wird. Diese können sowohl freiwillig gesetzlich als auch privat Ver-



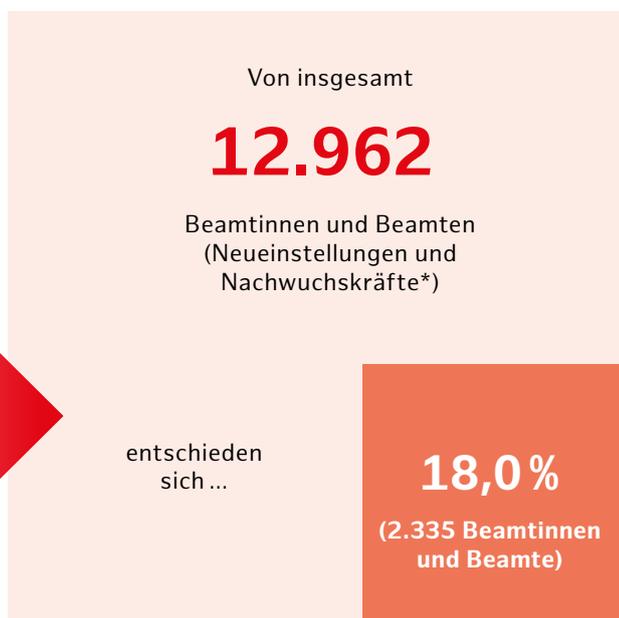
*ohne Polizei und Feuerwehr
(Berechtigung Freie Heilfürsorge)

sicherte erhalten. Sie trägt grundsätzlich die Hälfte der Beiträge für eine Krankenvollversicherung. Inzwischen hat die Mehrzahl der Bundesländer dieses Modell übernommen oder beabsichtigt dies zu tun.

Von den aktiven Beamtinnen und Beamten haben sich 2.451, von den Versorgungsempfängerinnen und -empfängern 370 für

das Angebot entschieden (Stand Dezember 2023). Die Wahl zwischen einem gesetzlichen oder privaten Krankenversicherungsschutz wird zu Beginn des Beamtenverhältnisses getroffen. Daher sind für die Auswertung die Zahlen der Neueinstellungen von Interesse: Von den seit August 2018 neu eingestellten 10.661 Beamtinnen und Beamten (ohne Polizei und Feuerwehr) haben sich ins-

gesamt 1.758 Personen für die Pauschale Beihilfe entschieden (16,5 Prozent). Bei den in diesem Zeitraum eingestellten 2.346 Nachwuchskräften (ohne Polizei und Feuerwehr) sind es 577 Personen (24,6 Prozent).



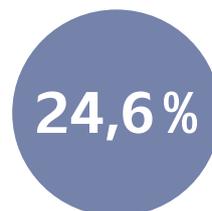
... für die
Pauschale Beihilfe.

Aufschlüsselung der Beamtinnen und Beamten mit Pauschaler Beihilfe



1.758 Beamtinnen
und Beamte
(Neueinstellungen)

und



577 Beamtinnen
und Beamte
(Nachwuchskräfte)



Teilzeitbeschäftigung gewinnt zunehmend an Bedeutung. Zum Jahresende 2023 betrug die Teilzeitquote 37,5 Prozent. Teilzeit bietet sowohl Beschäftigten als auch der Arbeitgeberin Hamburg Vorteile: Sie ermöglicht eine flexible Gestaltung nach individuellen Bedürfnissen und Belastungen. Durch die Reduzierung der Arbeitszeit kann Stress abgebaut, die Work-Life-Balance verbessert, die Motivation gesteigert und die Gesundheit der Beschäftigten gefördert werden. Dies trägt letztlich zur Sicherung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten und zur Steigerung der Produktivität bei.

Teilzeitquote nach Organisationseinheiten

	2022		2023
Landesbetrieb Gebäudereinigung Hamburg	76,5%	↓	75,4%
Landesbetrieb Hamburger Volkshochschule	74,0%	↓	72,5%
Behörde für Schule und Berufsbildung	58,4%	→	58,9%
Hochschule für Musik und Theater	59,6%	↓	50,4%
Universität Hamburg	42,9%	↑	45,1%
Landesbetrieb Hamburger Institut für berufliche Bildung	42,4%	↓	42,1%
Landesbetrieb Erziehung und Beratung (LEB)	45,0%	→	43,6%
Datenschutz und Informationsfreiheit	40,0%	→	40,4%
Bürgerschaft	39,5%	→	40,2%
Bezirksamt Harburg	36,4%	↑	38,4%
Landesbetrieb ZAF/AMD	37,1%	→	37,8%
HafenCity Universität Hamburg	32,1%	↑	36,6%
Bezirksamt Wandsbek	36,2%	→	36,5%
Bezirksamt Altona	35,0%	→	35,4%
Finanzbehörde	38,0%	↓	35,4%
Staats- und Universitätsbibliothek	35,2%	→	34,9%
Bezirksamt Bergedorf	34,5%	→	34,6%
Landesbetrieb Immobilienmanagement und Grundvermögen	33,3%	→	34,1%
Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg	32,4%	→	33,8%
Institut für Hygiene und Umwelt	31,6%	↑	33,6%
Zentrum für Personaldienste	35,0%	↓	32,8%
Hochschule für bildende Künste	29,7%	↑	32,5%
Bezirksamt Hamburg-Mitte	31,2%	→	31,7%
Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung	31,9%	→	31,6%

Die Arbeitgeberin Hamburg stellt darüber hinaus weitere verschiedene Angebote bereit. So sind in vielen Bereichen flexible Arbeitszeiten möglich. Es existieren Angebote zu Kinderbetreuung, auch im Notfall. Es gibt Beratungs- und Unterstützungsangebote im Hinblick auf Care-Arbeit. Des Weiteren werden Seminare und Fortbildungen angeboten. Während der Elternzeit halten wir Kontakt und bereiten die reibungslose Rückkehr vor. Dies alles unterstreicht, dass es der Arbeitgeberin Hamburg wichtig ist, eine familienfreundliche Arbeitgeberin zu sein.

	2022	2023
Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft	31,8%	→ 31,5%
Bezirksamt Eimsbüttel	30,4%	↗ 31,4%
Bezirksamt Hamburg-Nord	31,1%	→ 31,0%
Behörde für Wirtschaft und Innovation	30,7%	→ 30,3%
Behörde für Verkehr und Mobilitätswende	26,6%	↗ 30,1%
Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration	29,2%	→ 29,8%
Berufliche Hochschule Hamburg	31,1%	→ 29,5%
Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke	27,7%	↗ 29,2%
Rechnungshof	26,5%	↗ 28,6%
Landesbetrieb Straßen, Brücken u. Gewässer	24,7%	↗ 26,6%
Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen	25,0%	→ 25,2%
Senat und Personalamt	24,1%	→ 24,6%
Behörde für Justiz und Verbraucherschutz	23,7%	→ 24,2%
Landesbetrieb Verkehr	21,7%	↗ 23,6%
Technische Universität Hamburg	23,3%	↘ 22,3%
Kasse.Hamburg	19,4%	↗ 21,1%
Behörde für Kultur und Medien	21,9%	→ 21,0%
SBH Schulbau Hamburg	22,0%	↘ 20,6%
Planetarium Hamburg	28,6%	↘ 15,4%
Großmarkt Obst, Gemüse und Blumen	12,1%	↗ 15,2%
Landesbetrieb Rathaus-Service	10,8%	↗ 11,8%
Behörde für Inneres und Sport	11,2%	→ 11,6%
Hamburgische Münze	13,5%	↘ 8,3%
Gesamtergebnis		37,5%

Personneltabelle



Unbefristet Beschäftigte
 Befristet Beschäftigte
 Statistischer Personalbestand
 Auszubildende
 davon Nachwuchskräfte
 davon sonstige Auszubildende
 Sonstige Beschäftigte
 Geringfügig Beschäftigte
 Budgetrelevanter Personalbestand
 Erkrankte ohne Entgelt
 Beurlaubte
 Alle Beschäftigungsverhältnisse



Statistischer Personalbestand nach verschiedenen Aspekten

Verbeamtete Beschäftigte
 Tarifbeschäftigte
 Vollzeit
 Teilzeit
 Teilzeitquote
 Vollkräfte

Altersstruktur



bis 29 Jahre
 30-39 Jahre
 40-49 Jahre
 50-59 Jahre
 ab 60 Jahre
 Durchschnittsalter

Anmerkung:

Die Beschäftigungsverhältnisse 2023 werden erstmalig mit Drittmittelbeschäftigten an Hochschulen ausgewiesen.

2022

2023

♀	♂	Gesamt	♀	♂	Gesamt
40.733	30.306	71.039	41.662	30.461	72.126
3.928	2.999	6.927	4.517	3.932	8.451
44.661	33.305	77.966	46.179	34.393	80.577
2.635	2.231	4.866	2.718	2.204	4.922
1.476	1.579	3.055	1.438	1.554	2.993
1.159	652	1.811	1.280	650	1.930
659	566	1.225	770	691	1.463
1.664	1.334	2.998	1.802	1.520	3.327
49.619	37.436	87.055	51.469	38.808	90.290
679	287	965	675	292	967
2.896	548	3.444	2.787	543	3.330
53.195	38.271	91.466	54.934	39.645	94.592

22.687	19.431	42.118	23.166	19.304	42.470
21.974	13.874	35.851	23.013	15.089	38.107
21.735	27.389	49.125	22.366	28.006	50.375
22.926	5.916	28.844	23.813	6.387	30.202
51,3%	17,8%	37,0%	51,6%	18,6%	37,5%
36.533,3	31.155,8	67.689,2	37.775,3	32.054,4	69.833,3



11,8%	10,5%	11,2%	12,1%	11,4%	11,8%
24,5%	23,7%	24,2%	24,7%	24,8%	24,7%
25,0%	23,5%	24,3%	25,6%	23,6%	24,7%
26,9%	31,1%	28,7%	25,7%	29,0%	27,1%
11,8%	11,3%	11,6%	12,1%	11,3%	11,7%
44,7	45,4	45	44,5	45	44,7



Planungsgruppen



Allgemeine Verwaltung
 Berufsfeuerwehrbeamtinnen und -beamte
 Berufe in der Hochschullehre und -forschung
 Geschäftsstellenpersonal Gerichte
 Gesundheitsberufe
 Justizvollzug
 Lehrkräfte an staatlichen Schulen¹
 Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte²
 Rechtspflegerschaft
 Richter- und Staatsanwaltschaft
 Sonstige nicht geplante Berufe
 Soziale Berufe
 Steuerverwaltung
 Technische Berufe

Laufbahngruppen



Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 1
 Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 2
 Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 1
 Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 2

Grundfluktuation

Quote Schwerbehinderte Beschäftigte

¹ Nach dem Gesetz zur Verbesserung der Besoldung der Lehrkräfte mit einer Lehramtsbefähigung der Lehramtstypen 1 bis 3 und zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 3. Februar 2021 (HmbGVBl. 2021 Nr. 10, S. 59) ist zum 1. August 2023 die dritte und letzte Stufe der Besoldungsanpassung in Kraft getreten. Zum 1. August 2023 wurde das Einstiegsamt von der Besoldungsgruppe A 12 auf die Besoldungsgruppe A 13 angehoben.

² Die Zahlen des Personaltableaus sind eine Stichtagsbetrachtung. Der Senat erhöht weiter die Ausbildungszahlen im Polizeivollzug, siehe Seite 50. Bereits zum Februar 2024 ist daher der Personalbestand auf 8.079 angestiegen.



2022

2023

♀	♂	Gesamt	♀	♂	Gesamt
12.557	6.752	19.309	12.855	6.954	19.809
43	2.533	2.576	48	2.544	2.592
–	–	–	1.928	3.031	4.959
1.131	169	1.300	1.136	182	1.318
831	218	1.049	759	176	935
211	889	1.100	217	882	1.099
15.212	6.386	21.599	15.798	6.657	22.455
2.625	5.453	8.078	2.737	5.300	8.037
176	92	268	172	92	264
669	512	1.181	669	503	1.172
4.457	6.309	10.767	2.997	4.084	7.081
3.168	1.177	4.346	3.263	1.196	4.459
2.222	1.265	3.487	2.214	1.249	3.463
1.359	1.551	2.910	1.386	1.544	2.930
1.011	1.214	2.225	853	1.104	1.957
11.797	10.159	21.957	11.869	10.271	22.140
18.613	11.976	30.591	14.376	11.205	25.581
13.204	9.882	23.086	19.060	11.787	30.847
5,1%	5,7%	5,3%	5,4%	5,7%	5,5%
		6,6%			6,6%

Anmerkung:

13 Personen mit dem Geschlecht Divers müssen zur Gesamtsumme „Alle Beschäftigungsverhältnisse“ für 2023 hinzugezählt werden. In 2022 waren es 10 Personen. 3,7 Vollkräfte mit dem Geschlecht divers müssen zur Gesamtsumme „Vollkräfte“ für 2023 hinzugezählt werden. In 2022 waren es 1,7 Vollkräfte.

Die Beschäftigungsverhältnisse 2023 werden erstmalig mit Drittmittelbeschäftigten an Hochschulen ausgewiesen.







© Getty Images, Martin Deja



PERSONAL- STEUERUNG

”

Die Gewinnung von **Fach-** **kräften** hat bei uns hohe Priorität.

“

Der Fachkräftemangel ist eine Herausforderung, die auch die Arbeitgeberin Hamburg betrifft. Umso wichtiger ist es, die Stadt als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren und qualifizierte Beschäftigte zu gewinnen. Das Personalamt hat daher ein umfassendes Konzept für Personalmarketing entwickelt. Kernstück ist das Kreativkonzept „Jobs so bunt wie das Leben“, das die Vielfalt der Beschäftigten, der Aufgaben und Karrieremöglichkeiten in der Hamburger Verwaltung widerspiegelt. Die Karriere-Website www.karriere.hamburg bietet Bewerbenden einen umfassenden Überblick über die Stellenangebote, die Einstiegsmöglichkeiten und die Vorteile einer Karriere bei der Stadt Hamburg. Begleitet wird die Website von behördenübergreifenden Marketingkampagnen und Social-Media-Aktivitäten. So wird die Arbeitgeberin Hamburg im Alltag präsent und sichtbar. Darüber hinaus unterstützt das Personalamt die Dienststellen bei ihren spezifischen Marketingaktivitäten durch ein Netzwerk und eine Rahmenvereinbarung für Personalmarketingdienstleistungen. Die Gewinnung von Fachkräften hat bei der Arbeitgeberin Hamburg hohe Priorität. Mit dem neuen Personalmarketingkonzept ist die Stadt gut aufgestellt, um im Wettbewerb um die besten Talente zu bestehen.

Eine gezielte Imagekampagne der Bezirksämter erweitert die Personalmarketingaktivitäten der Stadt Hamburg. Ziel der Kampagne ist es zum einen, die besondere Attraktivität der Bezirksämter in den Vordergrund zu stellen und zum anderen, qualitativ gute Bewerbungen zu offenen Stellen zu generieren bzw. den Personalbedarf zu decken. Das Personalamt arbeitet hierbei eng mit den Bezirken (unter der Federführung des Bezirksamtes Nord) zusammen und berät/unterstützt bei der Umsetzung und Aussteuerung der Kampagne. Die Bezirksamts-Kampagne ist in das Konzept „Jobs so bunt wie das Leben“ eingebunden. Kern sind die Einbindung einer Landingpage „Jobs nah an den Menschen“, Testimonials und berufsspezifische Ergänzungen auf der zentralen Karriere-Website (durch Bilder und Texte) sowie begleitende Werbemaßnahmen.

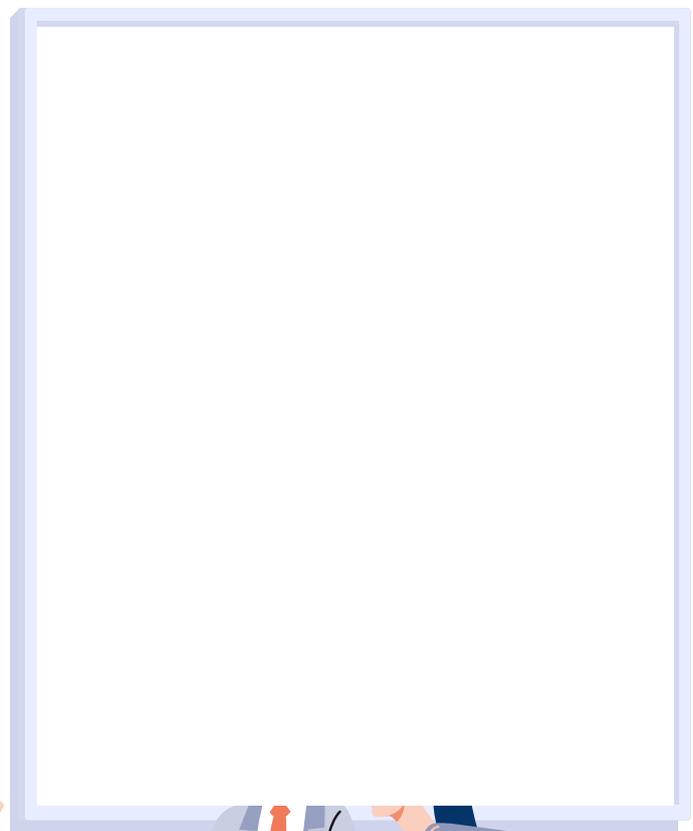


JOBS
SO BUNT
WIE DAS LEBEN.

“

Wir sind eine attraktive Arbeitgeberin.

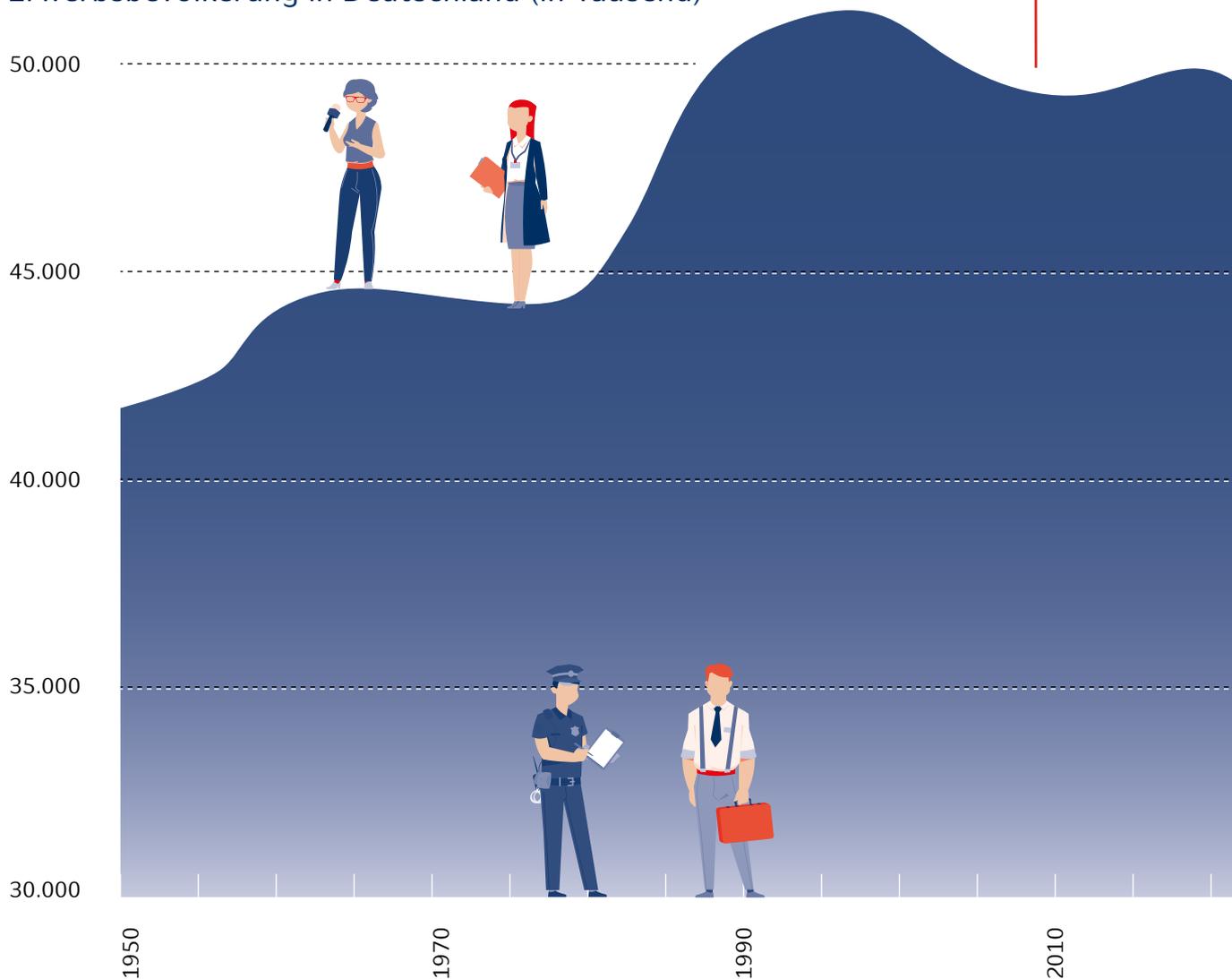
Was uns als Arbeitgeberin attraktiv macht, spiegelt sich sowohl in unseren Beschäftigten als auch in unseren mehr als 300 Berufen wider. Unsere Werte „Vielfalt“ und „Verlässlichkeit“ bringen es auf den Punkt. Zusammen mit den attraktiven Rahmenbedingungen des öffentlichen Dienstes bilden diese Werte die Basis unserer Personalmarketingaktivitäten. Das spezifisch auf die Botschaften der Arbeitgebermarke abgestimmte Kreativkonzept „Jobs so bunt wie das Leben“ ist die visuelle und kommunikative Grundlage. Über die neue zentrale Karriere Website, mit vielen authentischen Fotos von Beschäftigten, wichtigen Informationen zu Berufen und Vorteilen der Arbeitgeberin, zeigen und positionieren wir die Freie und Hansestadt Hamburg auf dem Arbeitsmarkt als das, was sie ist – eine bunte, attraktive und bedeutende Arbeitgeberin in der Metropolregion Hamburg.



Wir sind eine verlässliche Arbeitgeberin, die ihren Beschäftigten **langfristige Perspektiven** bietet.

”

Entwicklung der Erwerbstätigkeit Erwerbsbevölkerung in Deutschland (in Tausend)



Die Arbeitgeberin Freie und Hansestadt Hamburg steht wie andere öffentliche Arbeitgeberinnen aufgrund des sinkenden Erwerbspersonenpotenzials vor Herausforderungen. Sie kämpft auf dem Arbeitsmarkt, um auch weiterhin gute Nachwuchs- und Fachkräfte rekrutieren zu können. Dies ist von umso größerer Bedeutung, als die Metropole Hamburg in Zeiten der Energiewende, der Bewältigung des Wohnraummangels und der Integration geflüchteter Menschen vor große Aufgaben gestellt ist.

Trotz engagierter Ausbildungs-offensiven, modernen Recruitings und der Beschleunigung von Stellenbesetzungsverfahren reichen die genannten Ansätze noch nicht aus, um dem Arbeitskräftemangel erfolgreich entgegenzutreten. Es bedarf weiterer Maßnahmen, um die Situation zu verbessern; hierzu gehören weitere Verschlan- kung von Prozessen, Digitalisierung und die Ausweitung von Ausbildungs- und Studienkapazitäten insbesondere in Mangelbereichen.



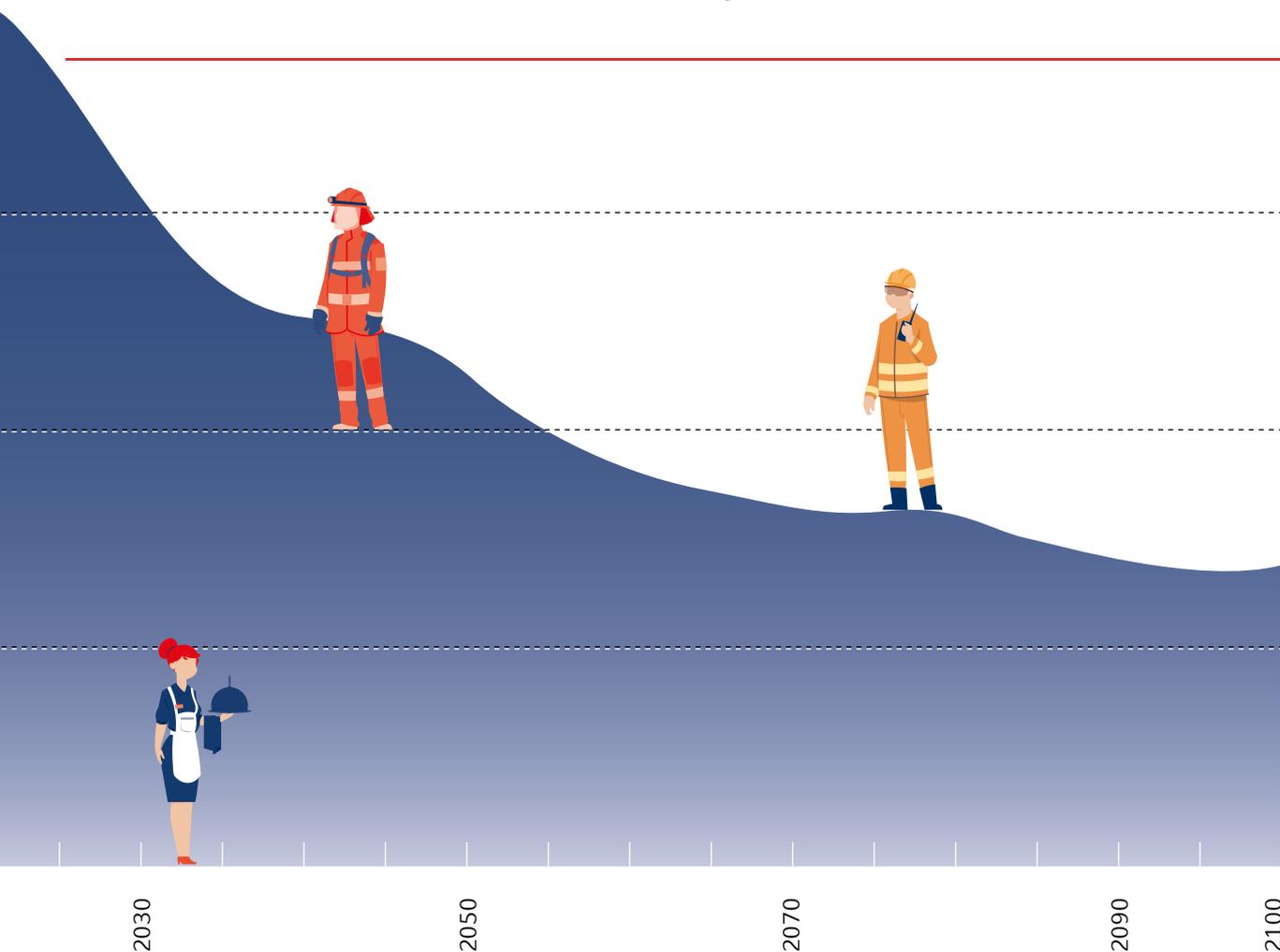
Weitere Verschlan- kung von Prozessen



Ausweitung von Ausbildungs- und Studienkapazitäten insbesondere in Mangelbereichen



Digitalisierung





Wir richten unser **Personalmarketing** an den Zielgruppen aus.

Die Anforderungen an den Personal­körper bzw. an die Arbeit der Freien und Hansestadt Hamburg sind vielseitig. Dafür braucht es mehr als 300 Berufe. Dementsprechend vielfältig sind auch die Zielgruppen, die wir auf dem Arbeits­markt mit unserem Konzept „Jobs so bunt wie das Leben“ ansprechen wollen. Als Arbeitgeberin bauen wir mit unseren Personalmarketingmaßnahmen über alle wichtigen Berufsgruppen und für Nachwuchskräfte unsere Bekanntheit aus und zahlen auf unser Image ein. Um die Zielgruppen und auch die wichtigen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im Umfeld der potenziellen Bewerber­den zu erreichen, arbeiten wir mit ziel­gruppenspezifischen Motiven und sinn­stiftenden Botschaften. Diese werden in einer Kombination aus Werbeflächen im öffentlichen Raum und digitalen Werbeformaten und Suchmaschinen be­worben. Zusätzlich zu dieser zentralen Ansprache und der Arbeit der Fachkräf­testrategien IT und Ärztinnen und Ärz­te arbeiten auch viele der Dienststellen an gezielter Personalwerbung für ihre wichtigsten Berufsgruppen und Nach­wuchsprogramme.





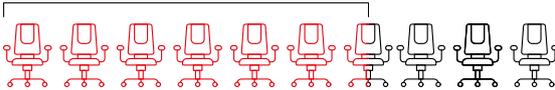
Wir suchen viele **Fach-** **und Führungskräfte.**

Die Freie und Hansestadt Hamburg hat 2023 insgesamt 6.375 Stellenausschreibungen veröffentlicht. Die Zahl ausgeschriebener Stellen hat sich seit 2013 mehr als verdreifacht. Dies verdeutlicht den Wandel auf dem Arbeitsmarkt und bringt für die Personalstellen der Arbeitgeberin Hamburg große Herausforderungen mit sich. 65,5 Prozent der ausgeschriebenen Stellen konnten im ersten Anlauf erfolgreich besetzt werden, in den übrigen Fällen bedurfte es Folgeausschreibungen. Dies

unterstreicht, dass die Situation für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt schwieriger geworden ist. Insbesondere in den Bereichen IT und Bau, aber auch im Sozialbereich hatten Dienststellen zunehmend Schwierigkeiten, ihre Stellen zu besetzen. Die durchschnittliche Anzahl der Bewerbungen ist insgesamt aber erfreulicherweise konstant geblieben bzw. leicht auf 10,8 gestiegen (im Vorjahr waren es 10,6).

<https://stellen.hamburg.de/>

65,5 % ...

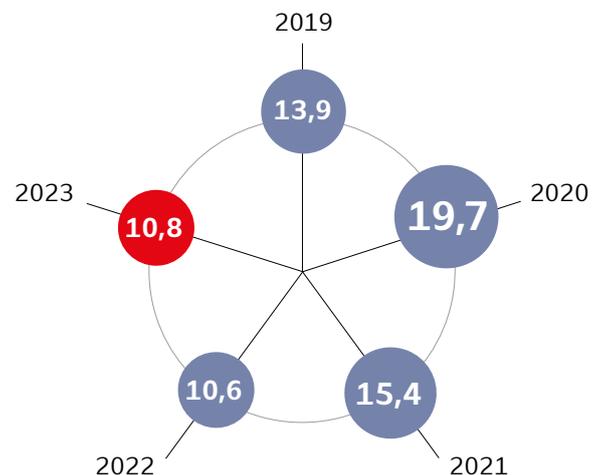


... der ausgeschriebenen Stellen konnten im ersten Anlauf **erfolgreich besetzt** werden.

Im Jahr 2023 hat Hamburg ...



Durchschnittliche Anzahl von Bewerbungen je Stelle



Wir nutzen **Assessment-Center** für die Personalauswahl.

Hamburg setzt bereits seit 1953 Assessment-Center erfolgreich für die Personalauswahl ein. Am 15. Mai 2023 fand ein Senatsempfang anlässlich des 500. Assessment-Centers für die Auswahl von Nachwuchsführungskräften für den ehemaligen höheren allgemeinen Verwaltungsdienst (jetzt Laufbahngruppe 2, zweites

Einstiegsamt) statt. Assessment-Center sind nach wie vor ein „Goldstandard“ für die Personalauswahl. Dieses Instrument wird vom Personalamt laufend unter Berücksichtigung aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse bzw. der eignungsdiagnostischen DIN 33430 angepasst, um stets transparente und valide Verfahren zu gewährleisten.

Hier zeigt sich eine gedeihliche Verbindung aus Tradition und Innovation. Entsprechend berät das Personalamt auch die Behörden und Ämter bei der Auswahl herausgehobener Führungspositionen unter Anwendung wissenschaftlich fundierter eignungsdiagnostischer Methoden.





**Unsere Beschäftigten sind
offen für neue Herausforderungen
und nutzen diese als Chance zur
persönlichen wie beruflichen
Weiterentwicklung.**

Die Arbeitgeberin Freie und Hansestadt Hamburg ist eine vielfältige und attraktive Arbeitgeberin, die sich durch ihre interne Mobilität auszeichnet. Unsere Beschäftigten haben die Möglichkeit, sowohl horizontal (innerhalb der gleichen Bezahlsgruppe) als auch vertikal (aufsteigend) den Aufgabenbereich zu wechseln. Im Jahr 2023 hat sich bei 5.696 Beschäftigten die Bezahlsgruppe verändert. Diese Flexibilität fördert die Mobilität unserer Mitarbeitenden und

ermöglicht es ihnen, verschiedene Rollen innerhalb der Arbeitgeberin Hamburg zu übernehmen. Dies trägt zur persönlichen und beruflichen Entwicklung bei und steigert die Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten. Ferner profitiert die Arbeitgeberin Hamburg von einem regen Wissenstransfer und einer effektiven Zusammenarbeit, die innerhalb der gesamten Organisation entsteht.

Bezahlsgruppenwechsel

2021

4.702

2022

5.011

2023

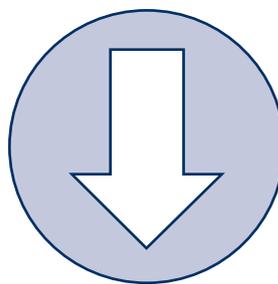
5.696

”

Wir sind eine nachhaltige Arbeitgeberin, die langfristige Beschäftigungsverhältnisse bietet.

“

Für die Beschäftigten der FHH sind zukunfts-sichere, unbefristete Beschäftigungsverhältnisse der Regelfall. In unerwarteten bzw. besonderen Ausnahmesituationen, z. B. bei unvorhersehbaren Vakanzen oder kurzfristigen Krankheitsvertretungen, kann aber der Einsatz von Leiharbeitskräften notwendig sein. Die Anzahl der Leiharbeitskräfte konnte gegenüber dem Vorjahr erneut reduziert werden.



Der Vergleich zum Vorjahr hat in der Kernverwaltung, den Landesbetrieben und dem Hochschulbereich folgendes Ergebnis bei den Befristungen gezeigt:

	2022		2023	
	sachgrundlos	mit Sachgrund	sachgrundlos	mit Sachgrund
Kernverwaltung	11	7.349	0	7.236
Landesbetrieb	0	912	0	958
Hochschulen*	21	886	57	1.177
Gesamt	32	9.147	57	9.371

* Bei den hier ausgewiesenen Werten sind Befristungen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz nicht erfasst. Für diese gelten keine Restriktionen für den Abschluss von Zeitverträgen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz und es erfolgt daher keine gesonderte Berichterstattung (Drs. 21/5076).

Einsatztage der Leiharbeitskräfte in der hamburgischen Verwaltung

	2022		2023
Bürgerschaftskanzlei	0	↗	79
Senatskanzlei	738	↗	1.002
Personalamt (einschließlich PÄD, ZAF und AMD)	1.883	↘	876
Behörde für Schule und Berufsbildung	4.795	↘	4.010
Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke	66	↘	0
Behörde für Kultur und Medien	31	↘	12
Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration	6.758	↘	46
Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen	40	↗	109
Behörde für Wirtschaft und Innovation	13	↗	398
Behörde für Inneres und Sport	6.210	↘	4.954
Behörde für Verkehr und Mobilitätswende	141	↗	485
Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft	417	↗	532
Bezirksamt Altona	54	↘	22
Bezirksamt Bergedorf	0	↗	170
Bezirksamt Mitte	107	↘	31
Bezirksamt Wandsbek	0	↗	815
Hafencity Universität	55	↗	305
Universität Hamburg	2.324	↗	2.411
Technische Universität Hamburg TUHH	0	↗	44
Hochschule für Angewandte Wissenschaften	0	↗	273
Berufliche Hochschule Hamburg	86	↗	242
Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg Carl von Ossietzky	0	↗	25
Großmarkt Obst, Gemüse und Blumen	792	↘	527
Institut für Hygiene und Umwelt	1.920	↘	1.642
Landesbetrieb Erziehung und Beratung	3.984	↗	6.143
Landesbetrieb Immobilienmanagement und Grundvermögen	393	↘	230
Landesbetrieb Rathaus-Service	358	↗	465
Landesbetrieb Verkehr	181	↗	462
Landesbetrieb Zentrum für Personaldienste	0	↗	87
Finanzbehörde	167	↗	270
Finanzbehörde – Schulbau	327	↗	1.086
Kasse Hamburg	0	↗	177
Gesamt	31.840	↘	27.930

Dies entspricht 0,01% des
gesamten Arbeitseinsatzes.

Einsatztage der Leiharbeitskräfte in den öffentlichen Unternehmen der FHH ¹

In der folgenden Tabelle sind die im Zeitraum 01.01. bis 31.12.2023 von den Beteiligungsberichtsunternehmen der Freien und Hansestadt Hamburg in Anspruch genommenen Leiharbeits-tage aufgelistet. Je Fachbehörde werden die Einsatz-tage aller Beteiligungsberichtsunter-nehmen im jeweiligen Zuständigkeitsbereich gebündelt dargestellt.

	2022	2023
Senatsämter (Senatskanzlei und Personalamt)	10.754	19.920
Behörde für Schule und Berufsbildung	-	-
Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke	6.277	7.155
Behörde für Kultur und Medien	928	1.021
Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration	22.703	28.529
Behörde für Justiz und Verbraucherschutz	-	-
Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen	6.072	2.989
Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft	6.178	2.954
Behörde für Verkehr und Mobilitätswende	6.674	10.612
Behörde für Wirtschaft und Innovation	12.864	4.432
Behörde für Inneres und Sport ²	-	-
Finanzbehörde	1.538	1.181

Gesamt

73.988

78.793

¹ Angaben der Unternehmen. Das Unternehmen „Asklepios Kliniken Hamburg GmbH“ hat die Angabe von Leiharbeitsda-ten aus rechtlichen Gründen abgelehnt. Die Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA), als börsennotierte Aktiengesell-schaft, beantwortet Fragen ihrer Aktionäre aus aktienrechtlichen Gründen nur einheitlich auf der jährlichen Hauptver-sammlung, es sei denn, die angefragten Informationen sind bereits in öffentlich verfügbaren Quellen enthalten. Das ist in Bezug auf die hier angefragten Informationen nicht der Fall.

² Keine Beteiligung vorhanden.

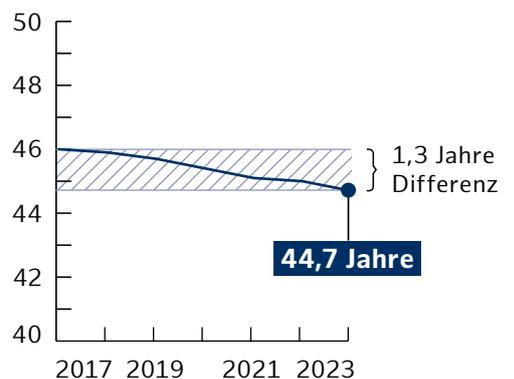


Der Altersdurchschnitt unserer Beschäftigten **sinkt** weiter.

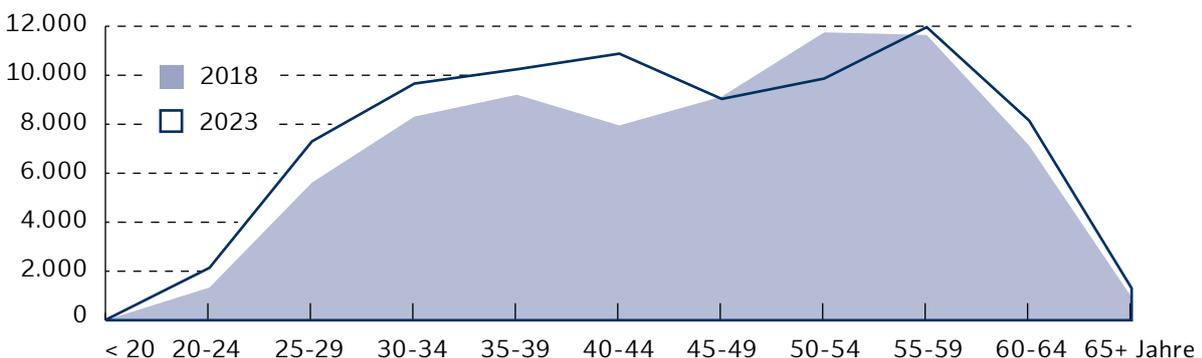
Die Freie und Hansestadt Hamburg befindet sich im Wandel – und dies betrifft nicht nur die Stadt, sondern auch die Beschäftigten der Arbeitgeberin Hamburg. 2023 lag das Durchschnittsalter der Beschäftigten in Hamburg bei 44,7 Jahren. Die Verjüngung der Belegschaft ist ein wichtiger Baustein, um den Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen und die Zukunftsfähigkeit der Hamburger Verwaltung zu sichern. Durch die Einstellung und das Onboarding junger Talente und die Förderung einer zeitgemäßen Unternehmenskultur gestaltet die Arbeitgeberin Hamburg ihre Zukunft als moderne und resiliente Verwaltung.

In den kommenden Jahren werden viele Beschäftigte altersbedingt die Arbeitgeberin Hamburg verlassen. Dies stellt die Organisation vor große Herausforderungen. Viele neue Beschäftigte müssen gefunden werden, auch wenn die Effekte der zunehmenden Digitalisierung dabei helfen werden, Aufgaben künftig effizienter zu erledigen. Dabei muss ein beträchtlicher Wissenstransfer organisiert werden, um die neuen Beschäftigten erfolgreich in die Organisation zu integrieren.

Durchschnittsalter Beschäftigte



Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse nach Alter der Jahre 2018 und 2023



”

Unsere Stellen werden **öffentlich** ausgeschrieben.

Die Arbeitgeberin Hamburg führt transparente Auswahlverfahren durch. Frei werdende Stellen der Arbeitgeberin Hamburg werden grundsätzlich verpflichtend ausgeschrieben. Der Verzicht auf eine Ausschreibung ist die Ausnahme und nur in begründeten Einzelfällen möglich.

Gründe für einen Ausschreibungsverzicht können beispielsweise die Entfristung von bereits befristet Beschäftigten oder die Einstellung von Bewerbenden sein, deren Expertise die Arbeitgeberin Hamburg insbesondere in sogenannten Mangelberufen dringend benötigt.



Anträge auf Ausschreibungsverzichte 2023 nach Behörden

(das Zusammentreffen mehrerer
Fallkonstellationen ist möglich)

Behörde, Amt (jeweils inkl. Landesbetriebe, Hochschulen)	genehmigt	davon		
		befristet ¹	Arbeitszeit- aufstockung ²	Stellenzahl- erhöhung ³
Bürgerschaft				
Rechnungshof				
HmbBfDI				
Senatskanzlei	24	12	3	1
Landesbetrieb Rathaus-Service	2	1		
Personalamt				
Landesbetrieb Zentrum für Personaldienste	4	2		
„Landesbetrieb Zentrum für Aus- und Fortbildung/ Arbeitsmedizinischer Dienst“	4	2		2
Bezirksamt Hamburg-Mitte	33	12	6	15
Bezirksamt Altona	16	7	1	2
Bezirksamt Eimsbüttel	2			1
Bezirksamt Hamburg-Nord	22	11	1	10
Bezirksamt Wandsbek	19	6	1	7
Bezirksamt Bergedorf	2	2		
Bezirksamt Harburg	1			1
Behörde für Justiz und Verbraucherschutz	29	18	13	5
Gerichte und Staatsanwaltschaften				
Behörde für Schule und Berufsbildung	26	24		
Landesbetrieb Hamburger Volkshochschule	3	3		
Landesbetrieb Hamburger Institut für berufliche Bildung	3	1		
Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke	7	7	1	
Hamburg Service	19	10		11
Landesbetrieb Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg				
Universität Hamburg				
Technische Universität Hamburg				
HafenCity Universität Hamburg				
Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg				
Hochschule für bildende Künste Hamburg				
Hochschule für Musik und Theater				
Behörde für Kultur und Medien	18	16		2
Planetarium Hamburg				
Landesbetrieb Philharmonisches Staatsorchester				
Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration	59	30	12	8
Landesbetrieb Erziehung und Beratung				
Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen				
Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung	3	1		2
Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft	11	8	1	1
Landesbetrieb Institut für Hygiene und Umwelt	5	5	1	
Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation	2	1		
Großmarkt Obst, Gemüse und Blumen				
Behörde für Verkehr und Mobilitätswende	1	1		
Landesbetrieb Straßen, Brücken und Gewässer	4	2		
Landesbetrieb Verkehr				

Landesbetrieb Straßen, Brücken und Gewässer	4	2		
Landesbetrieb Verkehr				
Behörde für Inneres und Sport	42	7	1	15
Finanzbehörde	9	1		6
Kasse.Hamburg	4	2		2
Hamburgische Münze				
Landesbetrieb Gebäudereinigung Hamburg				
Landesbetrieb Immobilienmanagement und Grundvermögen	15		1	1
SBH Schulbau Hamburg	4			
Gesamt	393	192	42	92

Ausschreibungsverzichte 2023 nach Stellenwertigkeit

	Anzahl		
EGr. 2	2	EGr. 15Ü	1
EGr. 3	13	EGr. S 8b	2
EGr. 4	24	EGr. S 11b	2
EGr. 5	12	EGr. S 12	7
EGr. 6	47	EGr. S 14	6
EGr. 7	2	EGr. S 15	1
EGr. 8	34	EGr. S 17	2
EGr. 9a	36	A8	5
EGr. 9b	29	A9 LGr.1, 2.EA	1
EGr. 10	15	A9 LGr.2, 1.EA	1
EGr. 11	42	A10	2
EGr. 12	7	A11	7
EGr. 13	63	A12	1
EGr. 14	19	A13 LGr. 2, 2. EA	2
EGr. 15	1	A14	7
		Gesamt	393

¹ Befristete Stellenbesetzungen erfolgen regelhaft im Zusammenhang mit der temporären Erfüllung von Projektaufgaben, für die speziell qualifiziertes Fachpersonal nur zeitlich begrenzt benötigt wird, oder auch zur Kompensation von temporären Vakanzen durch z. B. Elternzeit, Beurlaubung etc.

² Ausschreibungsverzichte zur Arbeitszeitaufstockung sind gekennzeichnet davon, dass unbefristete Teilzeitbeschäftigte, die sich in einem früheren Auswahlverfahren durchgesetzt haben, durch freie Stellenanteile die Arbeitszeit ohne damit einhergehenden Funktionswechsel unbefristet erhöhen können.

³ Ausschreibungsverzichte zur Stellenzahlerhöhung sind dadurch gekennzeichnet, dass sich die Anzahl zu besetzender Stellen in einem gerade laufenden oder gerade erst abgeschlossenen Auswahlverfahren nachträglich erhöht. In diesen Fällen kann auf die erneute Ausschreibung der zusätzlichen Stelle verzichtet werden, wobei dennoch im Rahmen der Bestenauswahl eine Stellenbesetzung aus dem Bewerbungsfeld der vorangegangenen Stellenausschreibung erfolgt.



”

Unsere **Ausbildung** ist erfolgreich und bereitet unsere Beschäftigten optimal auf ihre berufliche Zukunft vor.



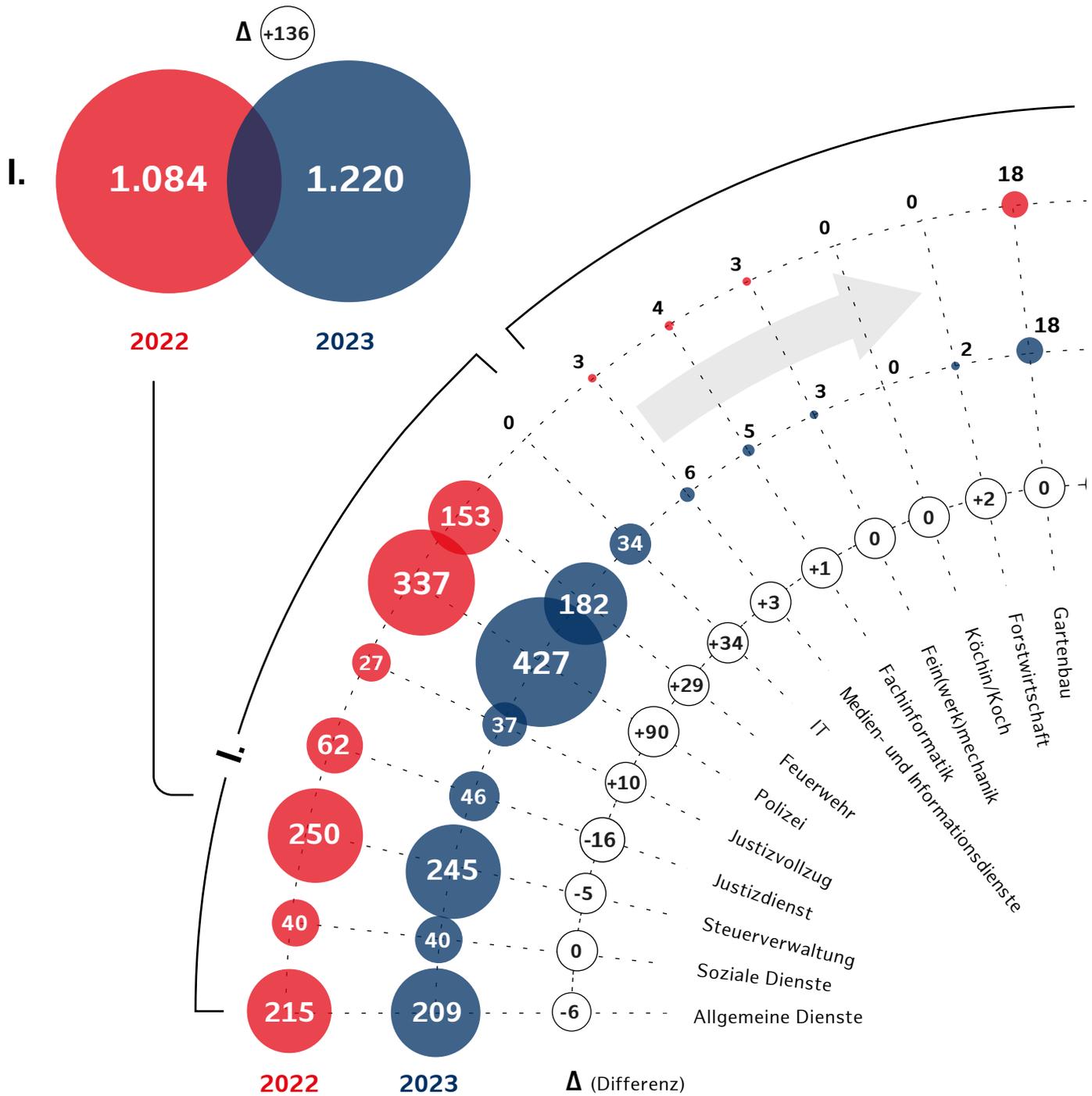


Die Arbeitgeberin Hamburg bildet bedarfsgerecht aus. Im Jahr 2023 begannen bei der Arbeitgeberin Hamburg 1.345 Nachwuchskräfte die Ausbildung oder das Studium. Die Gesamtzahl der Ausbildungsleistung ist gegenüber dem Vorjahr um 127 Menschen gestiegen. Die Ausbildung bei der Arbeitgeberin Hamburg zeichnet sich durch eine hohe Qualität sowie starken Praxisbezug aus. Sie befähigt unsere Nachwuchskräfte, die Herausforderungen der Arbeitswelt von morgen zu meistern. Während ihrer Ausbildung durchlaufen die Nachwuchskräfte viele verschiedene Bereiche und lernen so unterschiedliche Facetten kennen. Die hohe Erfolgsquote der Ausbildung spricht für sich:

In den vergangenen Jahren haben fast alle ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Die Ausbildung bei der Arbeitgeberin Hamburg ist zukunftsorientiert, da wir sie ständig an die aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes anpassen, um den besten Start in eine erfolgreiche Karriere zu ermöglichen.



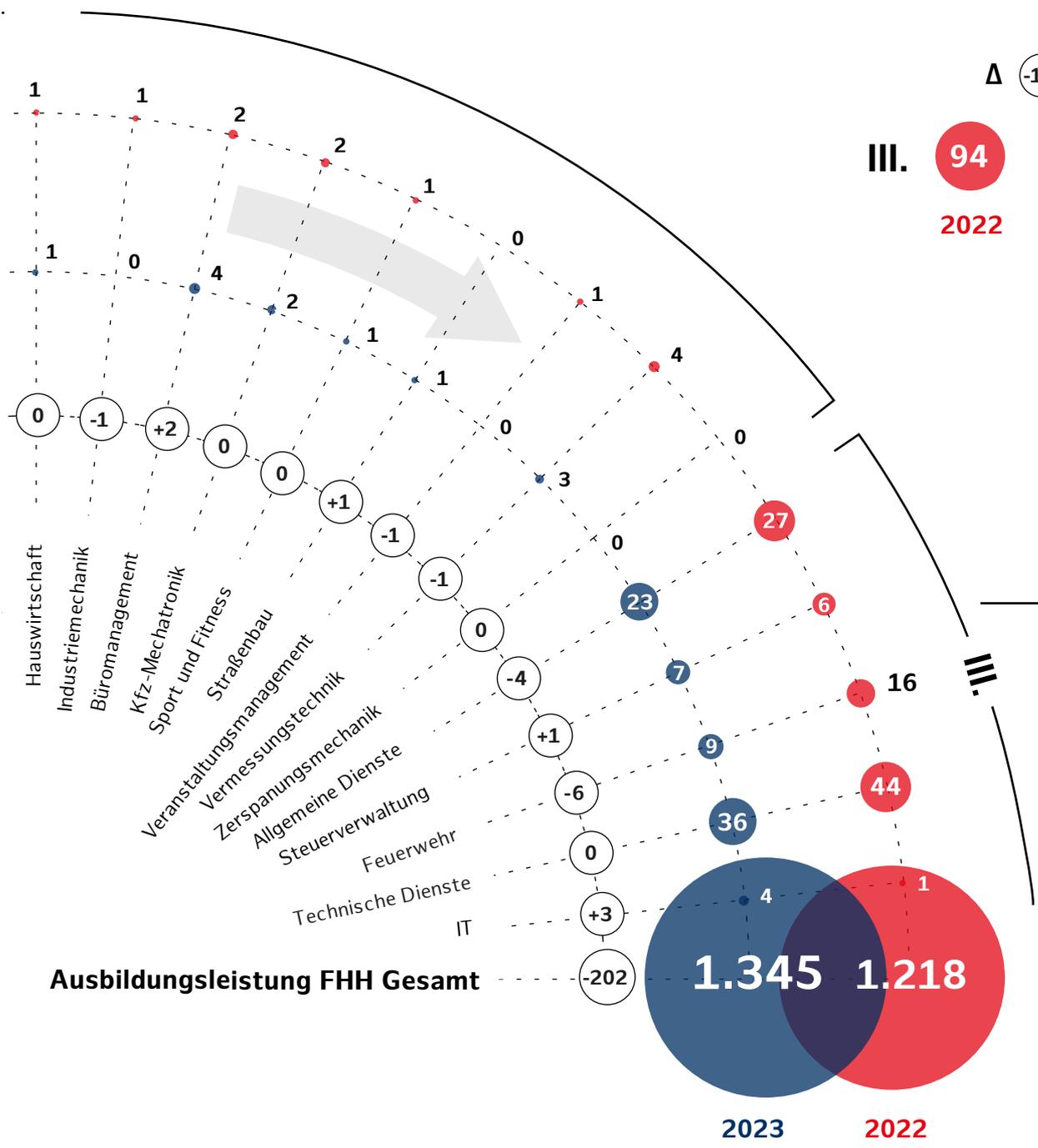
Neueinstellungen in Ausbildungen, Studiengängen und akademischen Nachwuchsprogrammen der hamburgischen Verwaltung



- I. Auszubildende und Studierende in den Fachrichtungen der öffentlichen Verwaltung
- II. Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz
- III. Akademische Nachwuchsprogramme für Personalbedarfe der FHH

40 46 Δ +6
2022 2023

III. 94 79 Δ -15
2022 2023

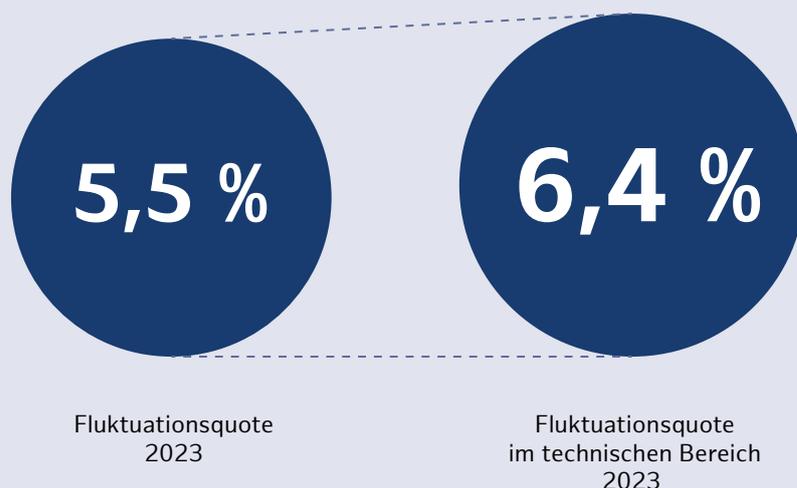


Unsere Nachwuchskräfte kommen oft aus der Metropolregion.

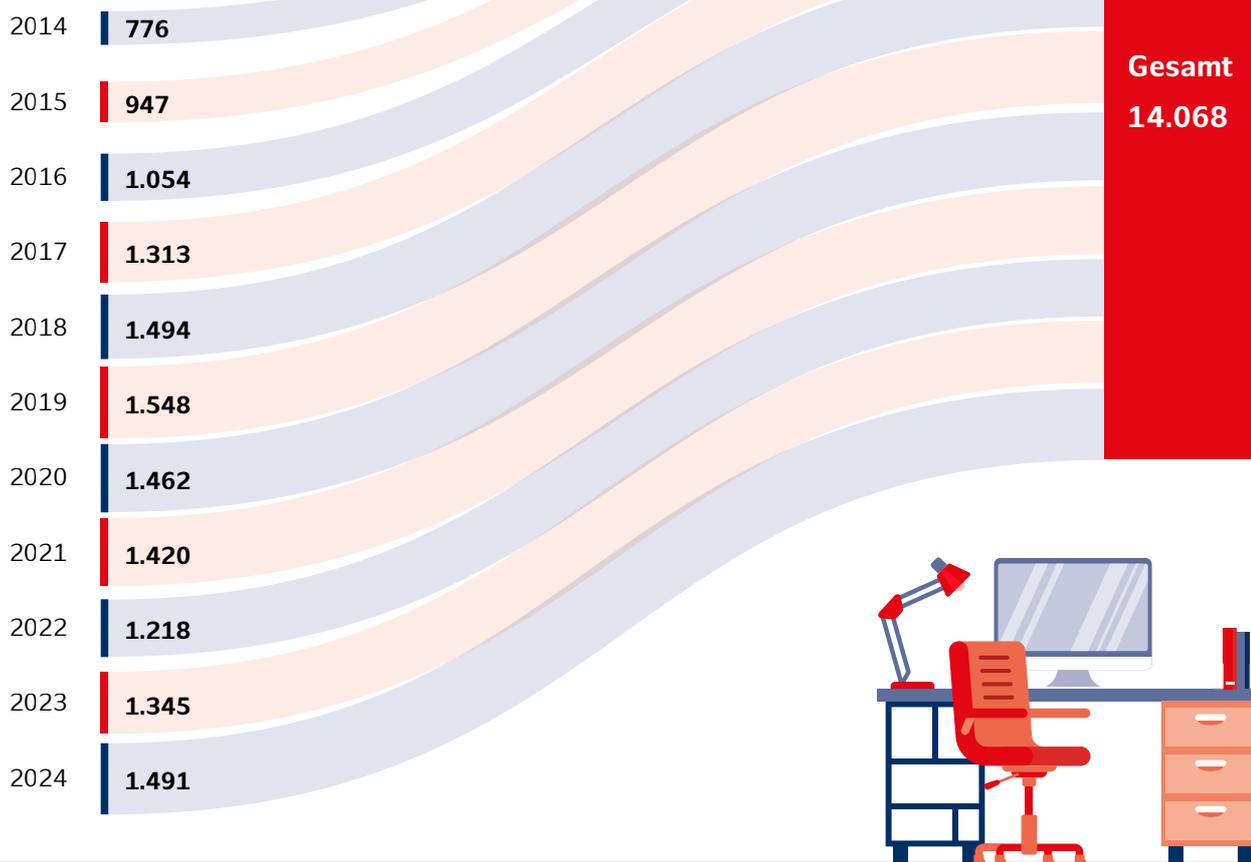
Die Nachwuchskräfte der Arbeitgeberin Hamburg stammen vor allem aus der Metropolregion. Dieser Zustrom von jungen Talenten ist von großer Bedeutung für die Weiterentwicklung und Effizienz der Verwaltung. Die öffentliche Verwaltung erfüllt eine wichtige Rolle in unserer Gesellschaft und ist für die Umsetzung von Gesetzen, die Bereitstellung von Dienstleis-

tungen und die Verwaltung öffentlicher Angelegenheiten verantwortlich. Durch die Einbeziehung von Nachwuchskräften aus der Metropolregion kann die Verwaltung von vielfältigen Perspektiven und frischen Ideen profitieren, um die Bedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger effektiv zu erfüllen.

Wir analysieren unsere Fluktuation.



Ausbildungsleistung FHH 2014 bis 2024: Jährliche Neueinstellungen



Die Arbeitgeberin Hamburg verzeichnet eine stabile Situation. Im Jahr 2023 betrug die Fluktuationsquote lediglich 5,5 Prozent, was im Vergleich zu anderen Branchen und Bereichen niedrig ist. Eine geringe Fluktuationsquote deutet darauf hin, dass die Beschäftigten zufriedener sind und eine starke Bindung zur Arbeitgeberin haben. Dies trägt zur Kontinuität und Stabilität der Arbeitsabläufe und Prozesse bei, da langjährige Beschäftigte ihr Wissen und ihre Erfahrungen weitergeben können.

Allerdings ist die Fluktuation im technischen Bereich höher: 6,4 Prozent der Beschäftigten verlassen hier die Arbeitgeberin Hamburg. Dies ist unter anderem auf das attraktive Stellenangebot auf dem Arbeitsmarkt im Segment der technischen Berufe zurückzuführen.

Im Zeitraum 2022 bis 2029 werden in den technischen Berufen altersbedingte Abgänge von 35 Prozent erwartet. Gleichzeitig lag die Erfolgsquote von Ausschreibungen im technischen Bereich im Jahr 2022 bei 62 Prozent. Bei Stellenausschreibungen, die spezielle Qualifikationen erfordern, liegt die Quote der erfolglos ausgeschriebenen Stellen jedoch höher als 38 Prozent. Dies macht es erforderlich, dass die Arbeitgeberin Hamburg ihre bestehenden Mitarbeitenden weiterqualifiziert und langfristig bindet. Eine neue Möglichkeit dazu stellt beispielsweise das Hybridmodell für Tarifbeschäftigte im technischen Dienst dar, welches einen schnelleren Durchstieg in höhere Entgeltgruppen ermöglicht und gemeinsam mit der HafenCity Universität realisiert wird.





3

NEW WORK

”

Die Arbeitgeberin Hamburg bietet ihren Beschäftigten eine moderne Arbeitsumgebung, die sich positiv auf die **Produktivität, die **Gesundheit** und das **Wohlbefinden** auswirkt.**

“

Mit der Vereinbarung „Dienst an einem anderen Ort“ gemäß § 93 HmbPersVG hat die Arbeitgeberin Hamburg mobile Arbeitsformen (insbesondere Homeoffice) weitreichend in den dienstlichen Alltag integriert. Vor dem Hintergrund dadurch frei werdender Raumkapazitäten strebt die FHH an,

die Büroflächen pro Kopf zu reduzieren und durch moderne Raumkonzepte gleichzeitig eine flexible Arbeitsumgebung zu schaffen, die den dienstlichen Erfordernissen Rechnung trägt, innovative Formen der Zusammenarbeit ermöglicht, eine gute Aufenthaltsqualität bietet und für die Beschäf-

tigten attraktiv ist. Die Einführung neuer Raumkonzepte durch die einzelnen Dienststellen erfolgt dabei stets auf Grundlage einer Nutzungsbedarfsanalyse und unter Beteiligung der Beschäftigten sowie Interessenvertretungen.

Dienst an einem anderen Ort

30 %

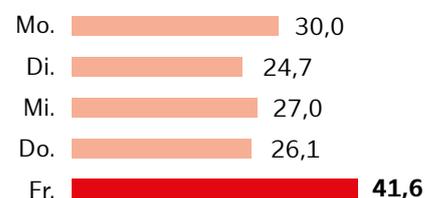
der Arbeitszeit der Beschäftigten findet im **Homeoffice** statt

70 %

der Arbeitszeit der Beschäftigten findet **vor Ort** statt (ausgewertet wurden alle Dienststellen, die eZeit nutzen)



Anteil der Beschäftigung im Homeoffice nach Wochentagen in Prozent





**Wir überwinden
bereichsübergreifend
Grenzen, um Probleme
zu lösen.**



Moin. Wie können wir helfen?

Die FHH stärkt die bereichsübergreifende Zusammenarbeit und bündelt gemeinsame Aufgaben verschiedener Dienststellen, um Synergien zu schaffen und Expertinnen- und Expertenwissen zu nutzen. Ein Beispiel ist der neue Hamburg Service, der mittels übergreifender Intendanz und Fachsteuerung die Dienstleistungen in Einwohner- und Ausländerangelegenheiten standardisiert und kontinuierlich verbessert. Dabei stehen die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden unserer Stadt sowie die Digitalisierung von Dienstleistungen und Produkten im Fokus. Mit der Gründung des Hamburg Service wurde die Zuständigkeit von den Bezirksämtern auf die

Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirksämter übertragen.

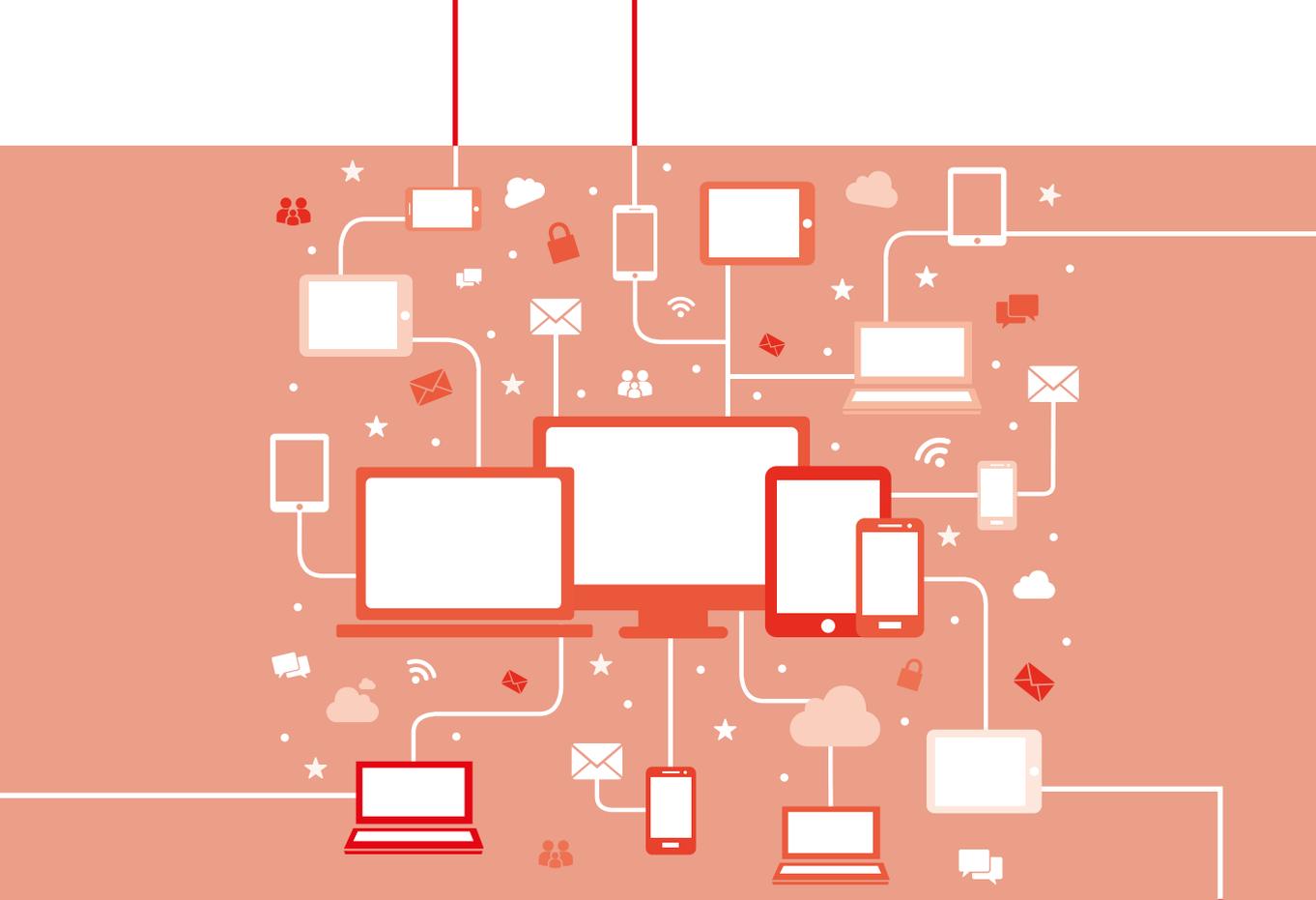
Für einen guten Bürgerservice sind die Beschäftigten von entscheidender Bedeutung. Der Hamburg Service hat dies besonders im Fokus und setzt deshalb auf ein vielfältiges Maßnahmenbündel u. a. aus eigenen Fortbildungsprogrammen, eigener Team- und Führungskräfteentwicklung, eigenem Recruiting, Infoveranstaltungen zusammen mit der Arbeitsagentur, einem Ausbildungscluster für Nachwuchskräfte sowie einem aktiven Personalmanagement.



Durch die Förderung neuer Formen der Zusammenarbeit können wir komplexe Probleme schneller und effizienter lösen.

Digitale Zusammenarbeit ist eine effektive Möglichkeit, um die Produktivität und Zusammenarbeit in der Verwaltung zu verbessern. Collaboration Tools wie Skype, Zoom oder Microsoft Teams werden dafür genutzt. Die Arbeitgeberin Hamburg ermutigt ihre Beschäftigten, Ideen und Feedback zu teilen, notwendige Besprechungen auch digital bzw. hybrid abzuhalten und offen zu kommunizieren. Die Beschäftigten können über Organisationsgrenzen hinweg in virtuellen Teams zusammenarbeiten und Wissen austauschen. Die Arbeitgeberin Hamburg verbessert damit die Kultur und die Effizienz der Zusammenarbeit.





”

Wir **beteiligen** unsere Beschäftigten an der Gestaltung der Organisation.

Die FHH und die Spitzenverbände der Gewerkschaften arbeiten bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen in den Dienststellen der Stadt partnerschaftlich zusammen. Sie haben z. B. im März 2023 gemäß § 93 Hamburgisches Personalvertretungsgesetz eine Vereinbarung zum „Dienst an einem anderen Ort“ abgeschlossen, die die Inanspruchnahme der Möglichkeit mobilen Arbeitens (Homeoffice) regelt. Diese Vereinbarung wird 2024 durch das Personalamt unter anderem mit einer Beschäftigtenbefragung evaluiert werden.

Folgende Themen werden dabei berücksichtigt:



Gesundheit



Technische Ausstattung



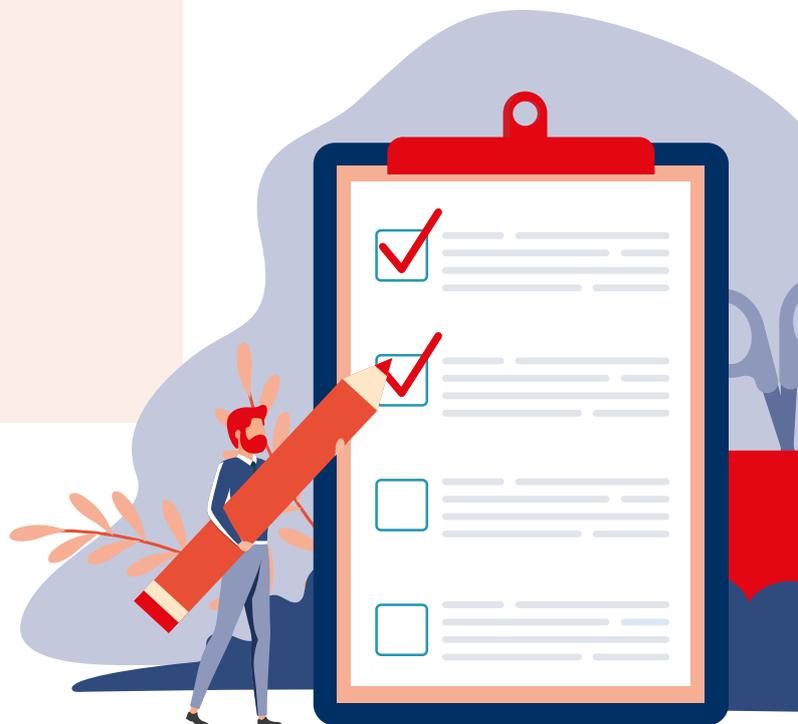
Führung



Zusammenarbeit und



Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben



Wir suchen nach **neuen** Wegen, um unsere Arbeit **effizienter und effektiver** zu gestalten.

Ein Beispiel hierfür ist HELP. HELP steht für Hamburger Effizienzlandkarte durch Prozessanalyse und der Name ist Programm. Das Projekt hilft der FHH durch Prozessbetrachtung Effizienz-, Digitalisierungs- und Automatisierungspotenziale zu identifizieren und stärkt dabei ganzheitlich Hamburgs Prozessmanagement.

Durch die Automatisierung von manuellen, repetitiven Tätigkeiten und die Ende-zu-Ende-Digitalisierung von Prozessen wird die Arbeitsbelastung der

qualifizierten Fachkräfte reduziert und sie haben mehr Zeit komplexere Aufgaben zu bearbeiten.

Zudem schafft das Projekt Synergien, um Abläufe zu standardisieren und/oder bei Bedarf zu zentralisieren. Dies ermöglicht es, Personalressourcen besser zu nutzen und die Effekte des Fachkräftemangels abzufedern. HELP unterstützt die Hamburger Verwaltung dabei, auch in Zeiten des demografischen Wandels zukunftsfähig und serviceorientiert zu bleiben.

Vorgehensmodell von HELP (Hamburger Effizienzlandkarte durch Prozessanalyse)



Ca. 450

öffentliche Unternehmen in Hamburg beschäftigen mit über 60.000 Menschen mehr als die Hälfte der Bediensteten des Konzerns Stadt Hamburg.

Personalarbeit ist auch in unseren öffentlichen Unternehmen ein wichtiges Thema.

In Hamburg gibt es eine Vielzahl von öffentlichen Unternehmen, die eine wichtige Rolle für die Stadt spielen und maßgeblich dazu beitragen, Hamburg zu einer nachhaltigen Zukunftsmetropole zu entwickeln. Unter dem Motto „Gemeinsam fürs Gemeinwohl“ bildet die Hamburger Stadtwirtschaftsstrategie das Fundament für die ganzheitlich nachhaltige Ausrichtung der öffentlichen Unternehmen – sowohl ökonomisch,

ökologisch als auch sozial. In Leuchtturmprojekten vernetzen sich dabei die Unternehmen und arbeiten gemeinsam an Themenschwerpunkten wie der Energie- und Mobilitätswende sowie der Gestaltung der Arbeit der Zukunft.

Ca. 450 öffentliche Unternehmen in Hamburg beschäftigen mit über 60.000 Menschen annähernd mehr als die Hälfte der Bediensteten des Konzerns Stadt Hamburg.

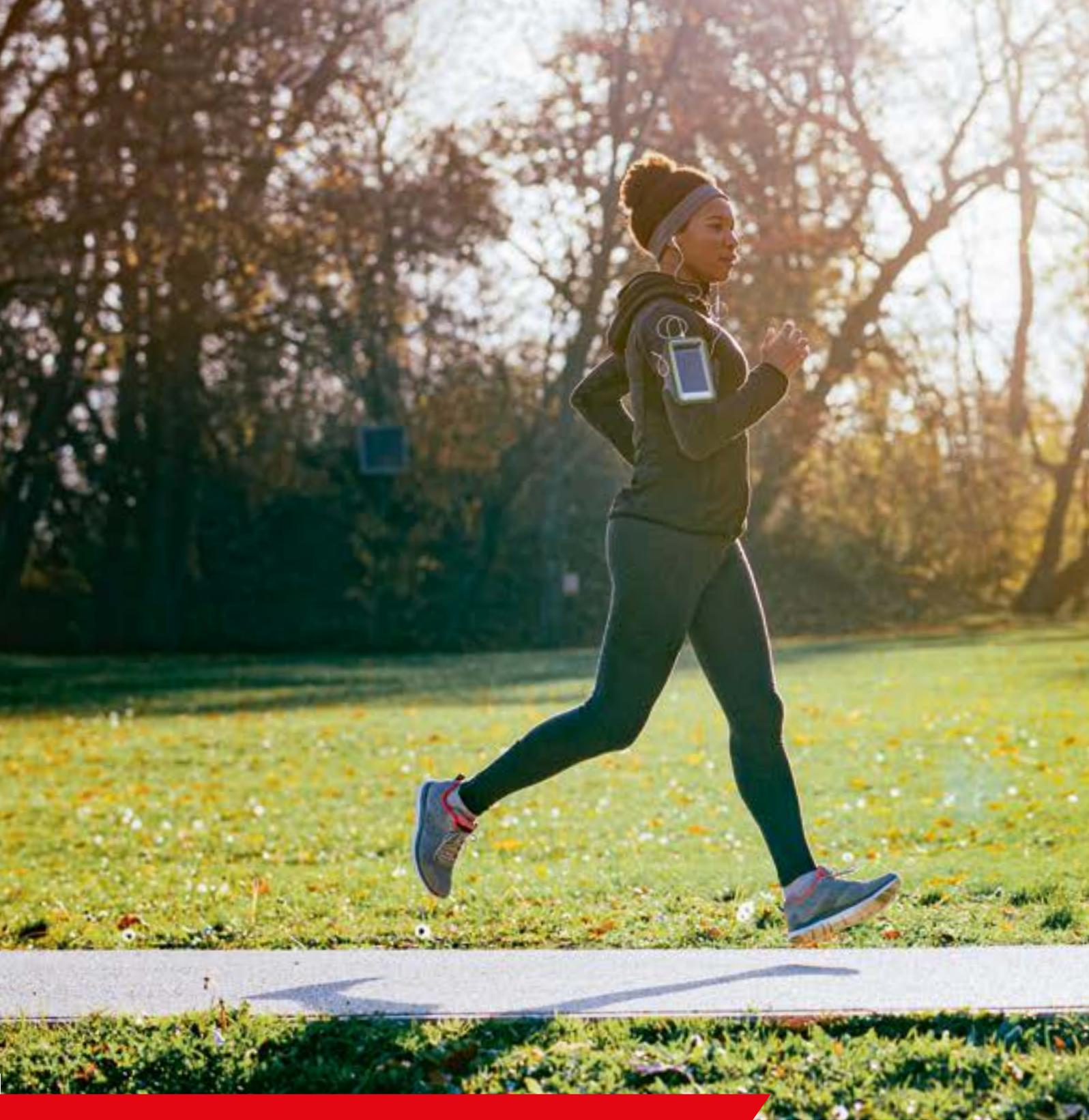
Diese öffentlichen Unternehmen sind von großer Bedeutung für die Daseinsvorsorge, die Infrastruktur sowie für Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten in Hamburg und darüber hinaus. Sie tragen zur persönlichen und beruflichen Entwicklung der Beschäftigten bei und fördern den Wissenstransfer und die Zusammenarbeit innerhalb der gesamten Organisation.

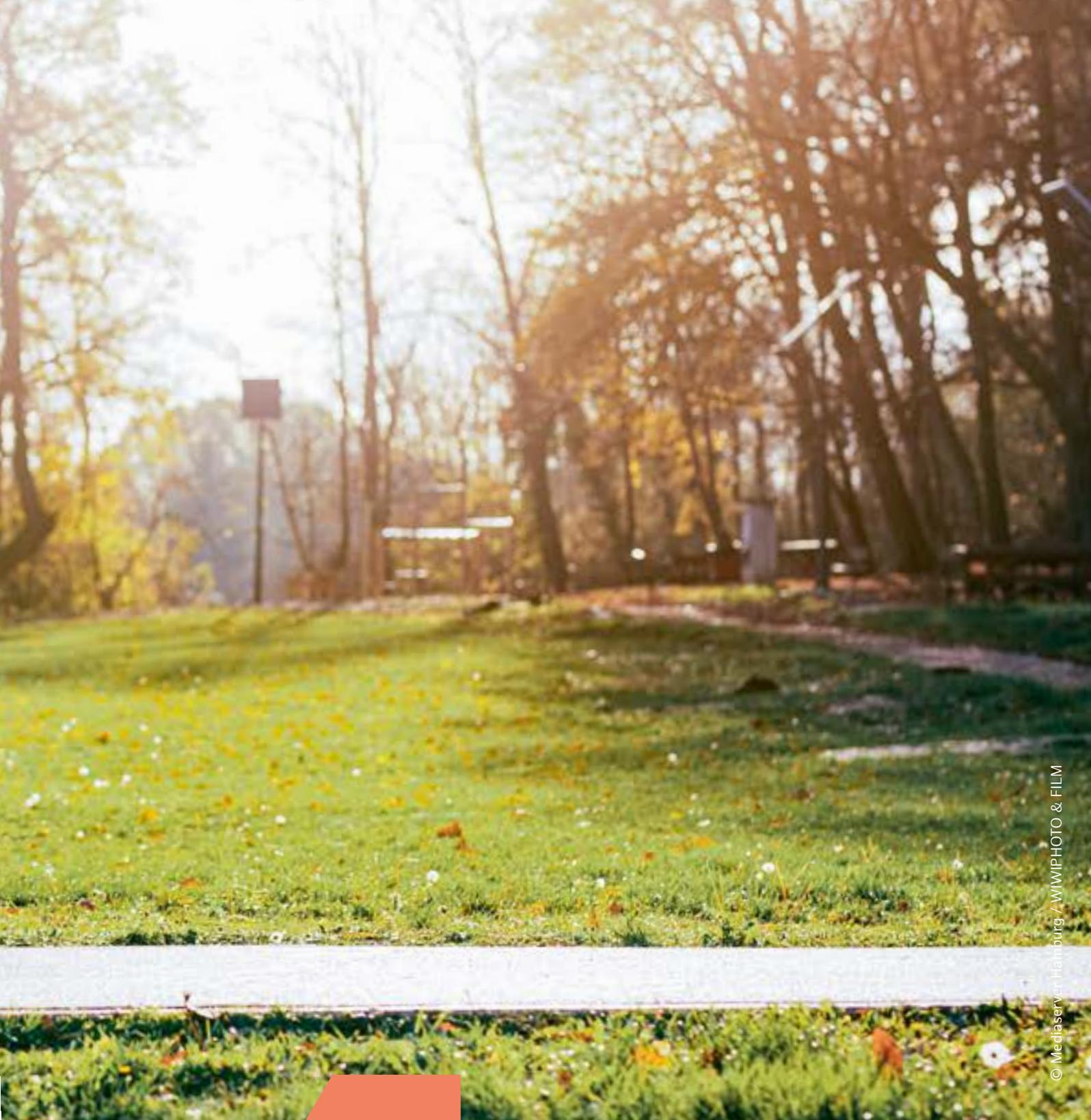


Unsere Beschäftigten teilen ihr Wissen, ihre Erfahrungen und Kenntnisse in Netzwerken, um so gemeinsam neue **Ideen und **Lösungen** zu entwickeln.**

Die Arbeitgeberin Hamburg ermuntert und unterstützt Beschäftigte, sich in Netzwerken und Arbeitsgruppen zu organisieren und aus eigenem Antrieb Themen zu bewegen. Derzeit gibt es verschiedene, in der Regel selbstorganisierte, Netzwerke die mit ihren jeweiligen Schwerpunkten einen Beitrag dazu leisten, wichtige Themen anzusprechen oder bestimmte Personengruppen miteinander in den Austausch zu bringen, wie z. B. das WIN WoMen* Impact Network oder behördenübergreifende Väternetzwerke. Andere Netzwerke richten sich an einen bestimmten

Personenkreis, wie beispielsweise das YouNet, das die Laufbahngruppe I und die Laufbahngruppe II, 1. Einstiegsamt der Allgemeinen Verwaltung miteinander vernetzt. Sie alle unterstreichen das große Engagement, mit dem sich die vielen Beschäftigten auch außerhalb ihrer originären Aufgaben für die Modernisierung der Verwaltung einsetzen.





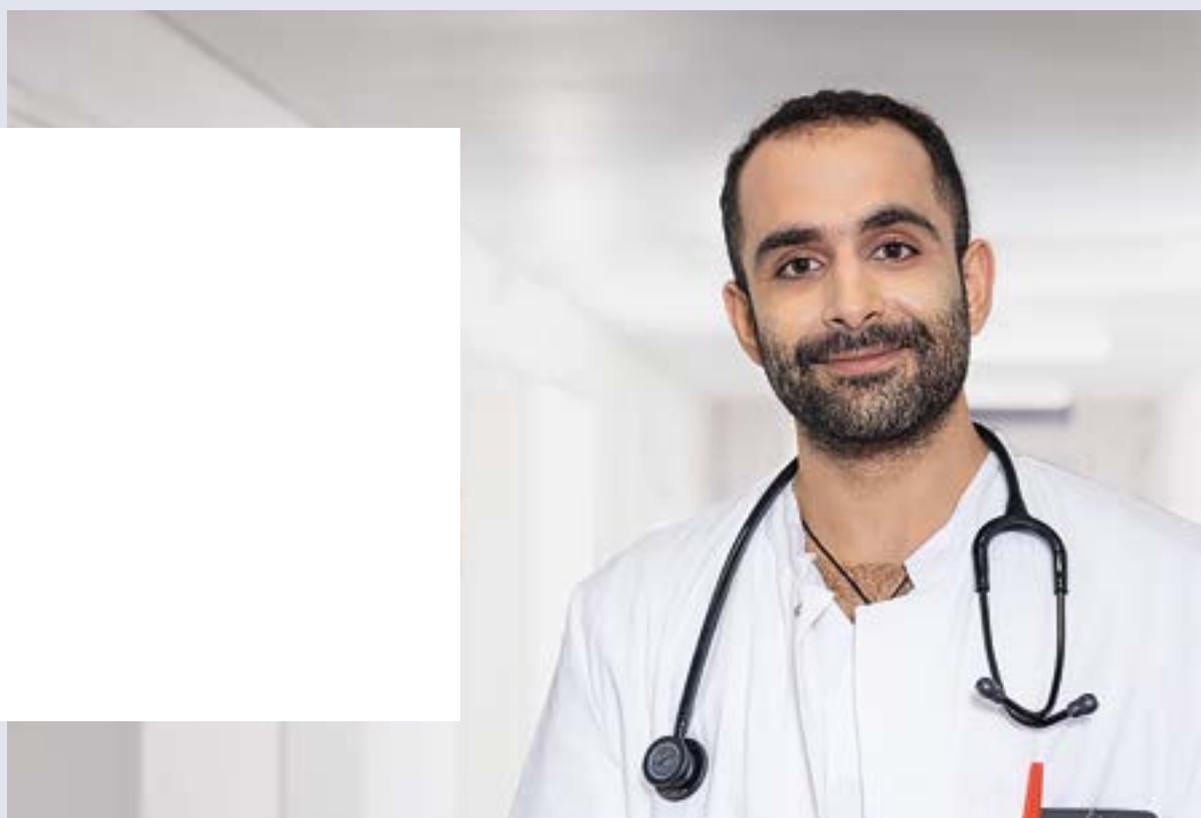
© Mediaserver Hamburg / WIPHOTO & FILM

4

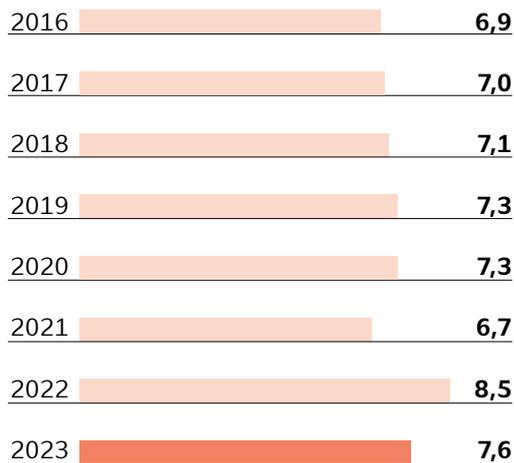
GESUNDHEIT

Die **Gesundheit** unserer Beschäftigten ist unsere wichtigste Ressource.

Es ist uns wichtig, die Gesundheit und Gesunderhaltung der Beschäftigten im Blick zu behalten. Die Arbeitgeberin Hamburg hatte 2023 eine Gesundheitsquote von 92,4 Prozent. Sie errechnet sich als jährlicher Durchschnittswert auf der Grundlage der vergleichenden Fehlzeitenquote von 7,6 Prozent. Diese ist um 0,9 Prozent im Vergleich zum Vorjahreswert gesunken. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement unterstützt die Beschäftigten zentral wie dezentral mit gezielten Angeboten der betrieblichen Gesundheitsförderung, Arbeitsschutzmaßnahmen sowie betrieblicher Sozial- und Suchtberatung.



Vergleichende Fehlzeitenquote * Angaben in Prozent



Gesundheitsquote
(in Prozent)

* Bei der vergleichenden Fehlzeitenquote werden analog zu der Erhebung der Krankenkassen Fehlzeiten erst ab vier Tagen einbezogen und dabei nicht Arbeitstage, sondern Kalendertage berücksichtigt.



Zum 1. Januar 2024 wurden der Arbeitsmedizinische Dienst (AMD) und der Personalärztliche Dienst (PÄD) in einer gemeinsamen ärztlichen Abteilung im Personalamt zusammengeführt. Hierdurch wird erreicht, dass die Funktionen der Arbeitsmedizin und der personalärztlichen Begutachtung der FHH als Arbeitgeberin und ihren Beschäftigten aus einer Hand zur Verfügung stehen. Ein starker ärztlicher Dienst kann uns zudem bei der Rekrutierung von medizinischem Perso-

nal helfen. Dies ist ein wichtiger Baustein bei der Erreichung der strategischen Zielsetzung, die gesundheitliche Eignung und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung sicherzustellen und zu erhalten.



”

**Wir unterstützen
unsere Beschäftigten dabei, **fit**
und **gesund** zu
bleiben.**

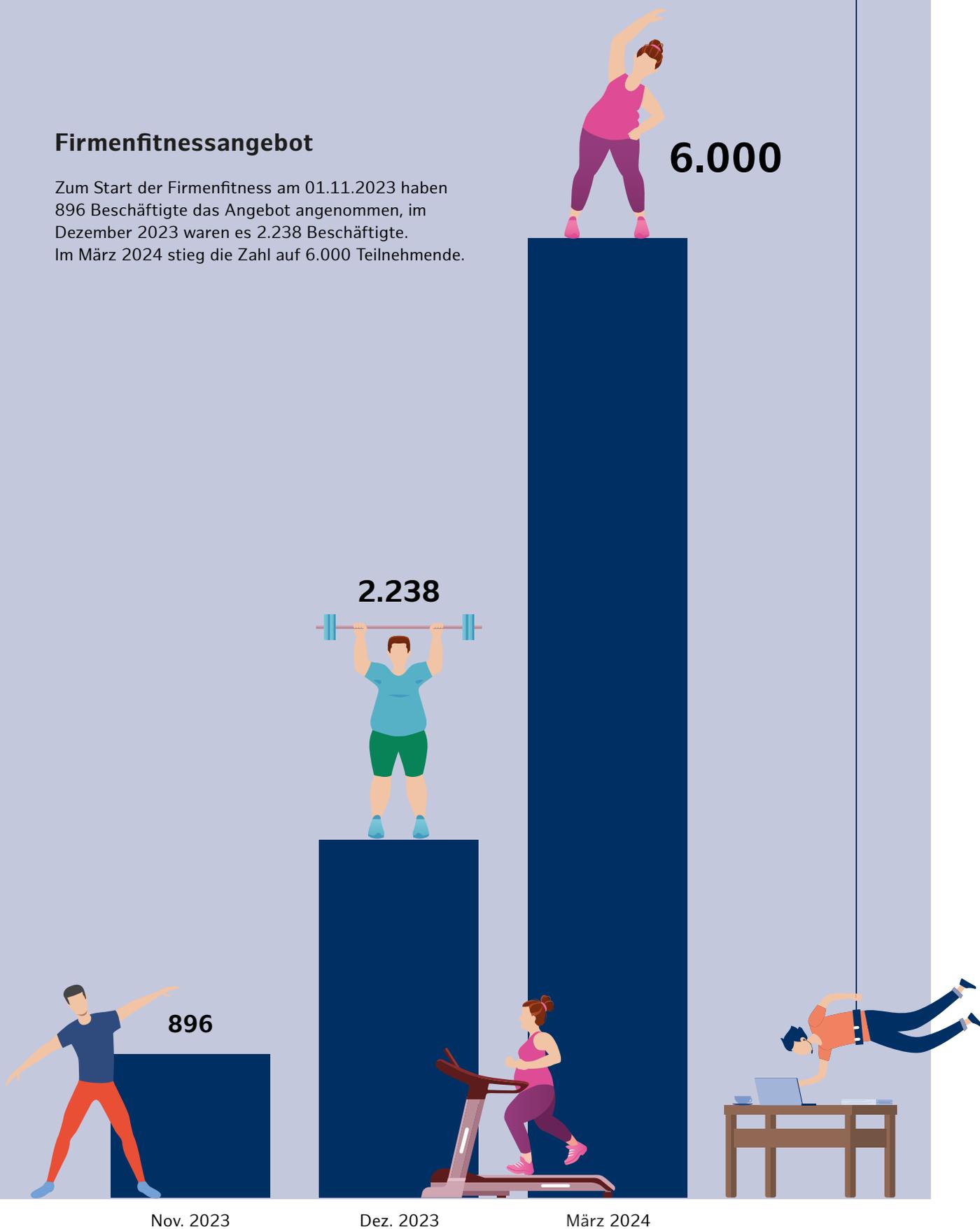
“

Die Arbeitgeberin Hamburg unterstützt ihre Beschäftigten durch zahlreiche und vielfältige Maßnahmen zur Gesundheitserhaltung, Gesundheitsförderung und Wiederherstellung. Hierzu zählen Sport- und Bewegungsangebote in Form von Firmenfitness bei EGYM Wellpass, Kooperationen mit Sportstätten (Bäderland Hamburg) und Krankenkassen, JobRad sowie gesundheitsbezogene Fortbildungen, Sozialberatung, Betriebliches Eingliederungsmanagement und Gefährdungsanalysen psychischer Belastungen. Darüber hinaus unterstützt das Betriebliche Gesundheitsmanagement die Beschäftigten durch digitale und Präsenzangebote im Bereich Bewegung, mentale Gesundheit und gesunde Ernährung.



Firmenfitnessangebot

Zum Start der Firmenfitness am 01.11.2023 haben 896 Beschäftigte das Angebot angenommen, im Dezember 2023 waren es 2.238 Beschäftigte. Im März 2024 stieg die Zahl auf 6.000 Teilnehmende.



”

Wir bieten unseren Beschäftigten eine ausgeglichene **Work-Life-Balance**.

Die Arbeitgeberin Hamburg unterstützt ihre Beschäftigten bei einer guten Work-Life-Balance. Dazu gehört neben den Angeboten von regelmäßiger Teilzeit, Mobilität und guten Arbeitsbedingungen auch die Möglichkeit von Sabbaticals, die den Beschäftigten Freiraum geben und sie selbst entscheiden lassen, wofür sie sich Zeit nehmen möchten. Die Gründe dafür sind vielfältig; meist ist es der Wunsch, sich persönlich weiterzuentwickeln oder aber eine „Verschnaufpause“ einzulegen und neue Energie für den beruflichen Alltag zu schöpfen. Die hohe Flexibilität der Arbeitgeberin zur Gestaltung der individuellen Arbeitszeit ist auch ein Ausdruck der Wertschätzung und führt neben der individuellen Work-Life-Balance auch zu einer stärkeren Bindung an die Arbeitgeberin Hamburg.

Anzahl Sabbaticals nach Geschlecht

- ◆ Männlich
- ◆ Weiblich



”

Wir fördern den Radverkehr. Unsere Beschäftigten profitieren von unseren Angeboten, wie zum Beispiel kostenlosen Fahrradstellplätzen und Fahrradleasing.

Die Arbeitgeberin Hamburg fördert das Fahrradfahren der Beschäftigten als nachhaltige, umweltfreundliche und gesunde Alternative zum Auto. Sie bietet in vielen Behörden neben sicheren und geschützten Abstellplätzen, Duschen bzw. Umkleieräumen auch Fahrradwartungs- und Bewegungsaktionen wie „Mit dem Rad zur Arbeit“. Das Fahrradleasing über JobRad steht nunmehr auch Tarifbeschäftigten zur Verfügung.



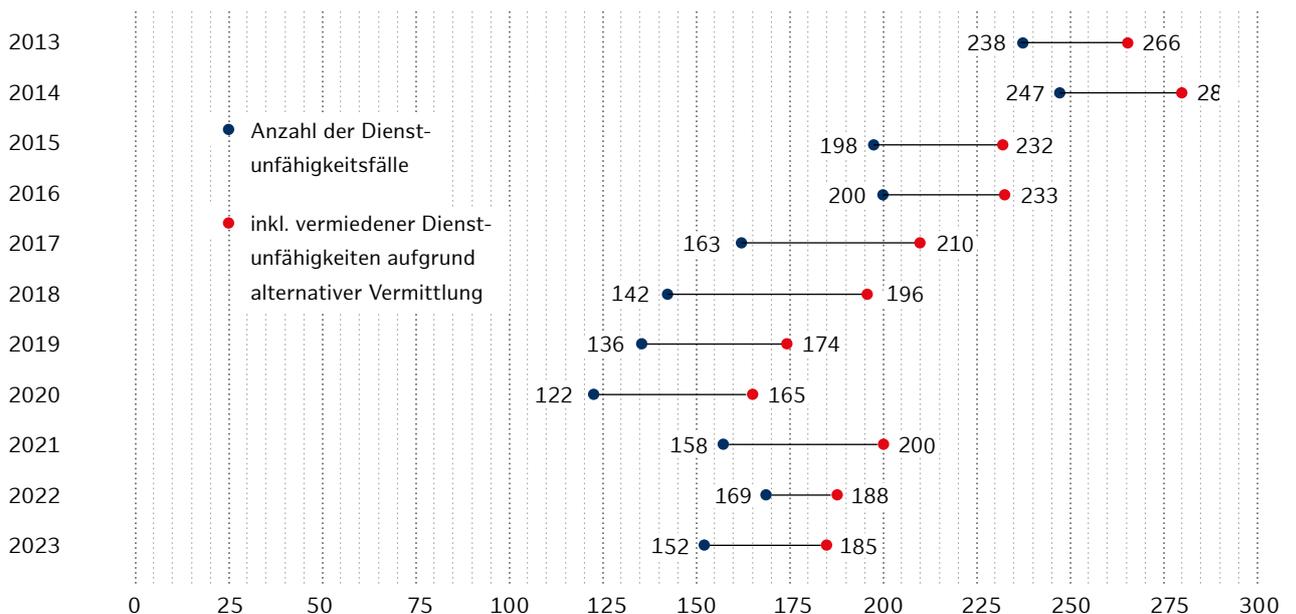
”

Wir bieten attraktive Aufgaben und Rahmenbedingungen über **alle Lebensphasen.**

“

Die Arbeitgeberin Hamburg versetzt gesundheitlich eingeschränkte Beamtinnen und Beamte nicht vorschnell in den Ruhestand, sondern sucht nach geeigneten alternativen Einsatzmöglichkeiten, in denen gute und produktive Arbeit geleistet werden kann. 2023 gelangen 33 Versetzungen, Umsetzungen oder Abordnungen in neue Aufgaben zur Vermeidung einer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand.

Entwicklung der Dienstunfähigkeit bei Beamtinnen und Beamten







”

Wir schaffen ein
Arbeitsumfeld, in dem
unsere Beschäftigten
sich **wohlfühlen** und
sich auf ihre Arbeit
konzentrieren können.



Die Arbeitsmedizin berät Verantwortliche für den Arbeitsschutz und Beschäftigte zu allen Fragen des Gesundheitsschutzes. Gesunde und leistungsfähige Beschäftigte sind die Grundlage für eine erfolgreiche Organisation. Als Arbeitgeberin verfolgt die Freie und Hansestadt Hamburg dabei einen ganzheitlichen Ansatz.

Die Themenbereiche der Arbeitsmedizin umfassen die Gefährdungsbeurteilung, die Einrichtung von Arbeitsplätzen, die Beschaffung von

Arbeitsmitteln und die Einführung von Arbeitsverfahren. Auch Fragen zum Arbeitsrhythmus, zur Arbeitszeit, zur Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie zur Arbeitsumgebung gehören zur betriebsärztlichen Expertise. Weitere Aufgaben sind die Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge für die Beschäftigten sowie die Beratung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement.





5

DIVERSITY

Wir fördern nachhaltig die **Diversity-** und **Antidiskriminierungskompetenz** der Führungskräfte und der Beschäftigten.

533

Gesamt-Anzahl
aller Kursteilnehmer

Kurse und ihre Teilnehmendenzahlen

diversity@work

140

Anti-Diskriminierung
Haltung und Handlung
gegen diskriminierende
Äußerungen im Berufsalltag

55

Anti-Diskrimi-
nierung
Umgang
mit sexu-
eller Be-
lästigung

30

Anti-Diskrimi-
nierung
Diversity
Training

27

Interkulturelle Kompetenz
Umgang mit Vielfalt und Konflikten

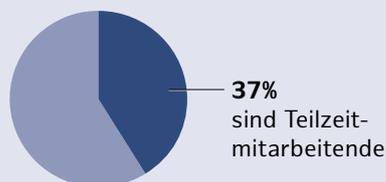
32

Migra-
tions
spezifische
Beratungs-
kompeten-
zen in der
Einwander-
ungsgesell-
schaft

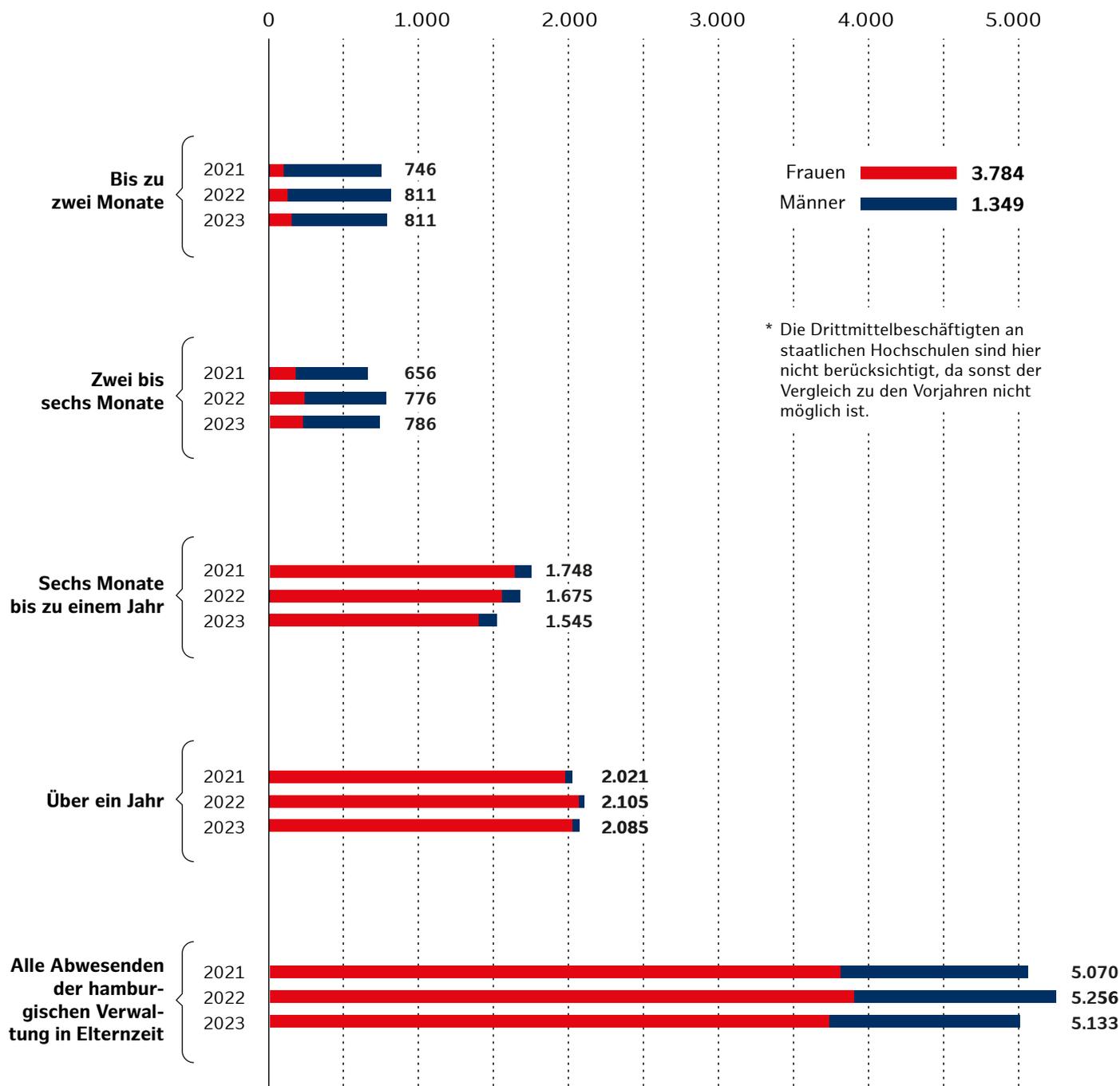
Wir bieten unseren Beschäftigten ein Arbeitsumfeld, das es ihnen ermöglicht, Beruf und Familie **miteinander** zu vereinbaren.

Als familienfreundliche Arbeitgeberin sind wir darauf ausgerichtet, unseren Beschäftigten ein Arbeitsumfeld zu bieten, das die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert und unterstützt. Wir ermutigen Männer und Frauen gleichermaßen, ihre Familienverantwortung wahrzunehmen, sei es als Eltern oder als Betreuungspersonen für pflegebedürftige Angehörige. Durch die Förderung von Elternzeit- und Teilzeitoptionen möchten wir Müttern und Vätern die Möglichkeit geben, aktiv am Familienleben teilzunehmen. Durch innovative Ansätze wie Führungstandards und flexible Arbeitszeiten sowie Homeoffice-Optionen schaffen wir ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben für unsere Beschäftigten. Neben verschiedenen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

ist uns die Förderung der physischen und psychischen Gesundheit unserer Beschäftigten ein wichtiges Anliegen. Insbesondere die Möglichkeit die Arbeitszeit zu reduzieren wird von vielen Beschäftigten genutzt. So liegt der Anteil an Teilzeitarbeitenden bei rund 37 Prozent, wovon die meisten Frauen sind. Seit mehreren Jahren ist ein kontinuierlicher Anstieg der Teilzeit auch bei Männern zu sehen. Ähnliches gilt für die Inanspruchnahme von Elternzeit. Die Quote ist relativ konstant zwischen 6 und 7 Prozent der Beschäftigten, die jährlich in Elternzeit sind. Auch hier holen die Männer leicht auf. Dieser Anstieg ist allerdings vor allem auf die gestiegene Inanspruchnahme von kurzer Elternzeit bis zwei Monate bzw. bis maximal sechs Monate zurückzuführen.



Beschäftigte in Elternzeit nach Dauer und Geschlecht*

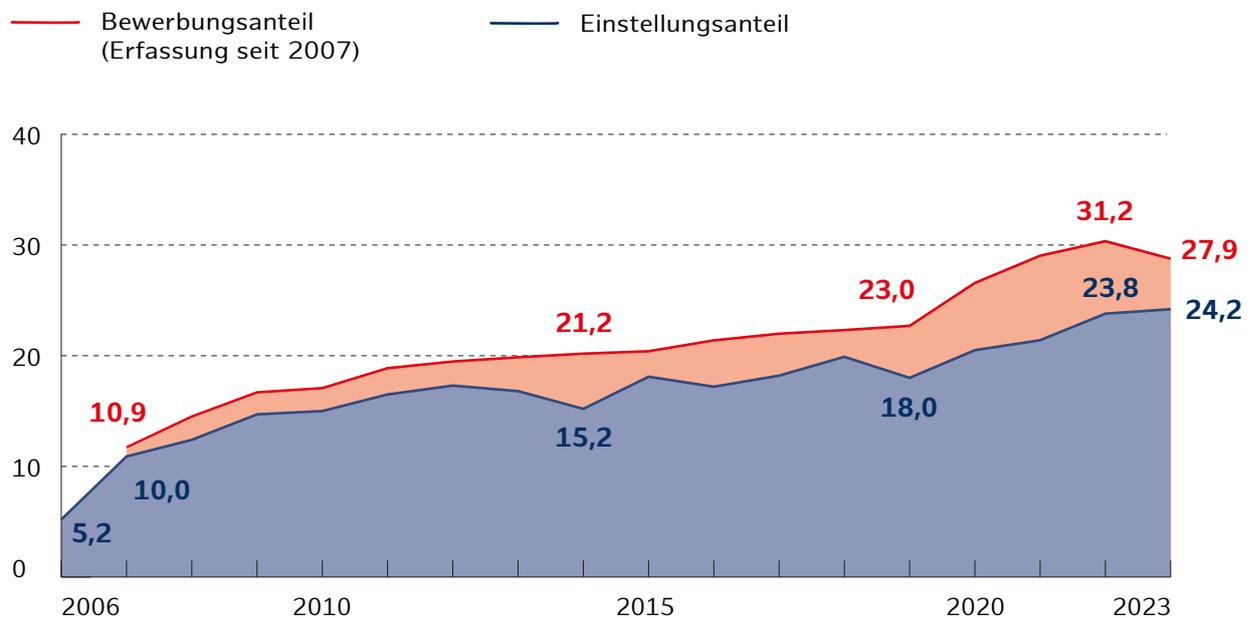
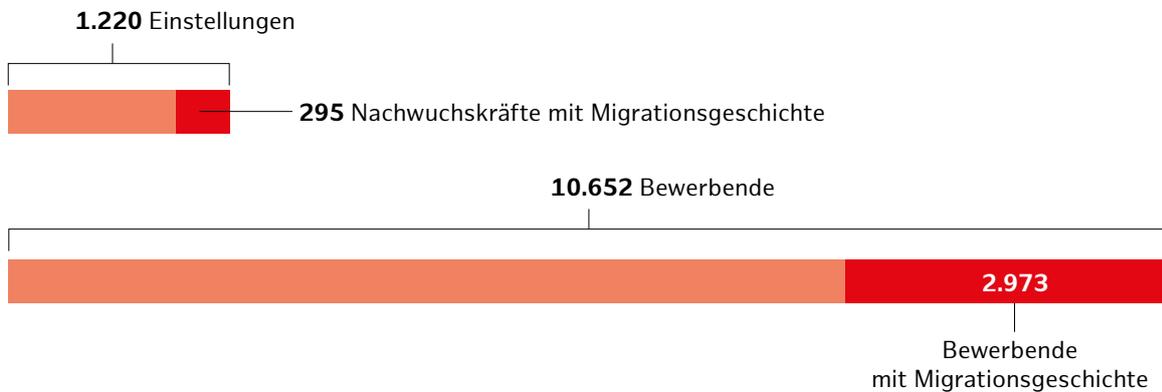


”

Unsere inter-
kulturelle **Vielfalt**
ist unsere Stärke.



Entwicklung Bewerbungs- und Einstellungsanteil von Nachwuchskräften mit Migrationsgeschichte



Die Arbeitgeberin Hamburg ist vielfältig. Das ZAF setzt die Dachkampagne „Wir sind Hamburg! Bist Du dabei?“ fort, um Nachwuchs mit Migrationsgeschichte anzuwerben. Darin sind über 1.200 Ausbildungsplätze der Allgemeinen Verwaltung, Sozialen Arbeit, Justiz und Steuerverwaltung, Polizei und Feuerwehr enthalten. Mehrsprachigkeit und migrationsgesellschaftliche Kompetenzen

sind wertvoll und helfen, die hamburgische Verwaltung so aufzustellen, dass sie die Anliegen ihrer vielfältigen Kundinnen und Kunden gut aufnehmen und bearbeiten kann. Daher war es das Ziel, 20 Prozent der Auszubildenden und Studierenden mit Migrationsgeschichte einzustellen. Dieser Zielwert ist auch 2023 übertroffen worden. Von den im Jahr 2023 eingestellten 1.220 Auszubildenden und

Studierenden haben 295 Personen eine Migrationsgeschichte (24,2 Prozent), bei den Bewerbenden sind es 2.973 Personen von 10.652 (27,9 Prozent). Zur Stärkung der interkulturellen Öffnung wurde der Zielwert für 2024 auf 25 Prozent angehoben, für Vollzugsdienste bleibt er aufgrund besonderer Laufbahnanforderungen vorerst bei 20 Prozent.

”

Wir schätzen die Vielfalt des Alters in der FHH und fördern den intergenerationalen Wissensaustausch, um voneinander zu lernen und **gemeinsam zu wachsen.**

“

Die Arbeitgeberin Hamburg ist stolz darauf, über eine vielfältige Belegschaft zu verfügen, die unterschiedliche Altersgruppen repräsentiert. Vielfalt ist eine Quelle der Stärke und Innovation. Unsere älteren Beschäftigten bringen eine Fülle an Erfahrung und Fachwissen mit, die für den reibungslosen Betrieb der Verwaltung

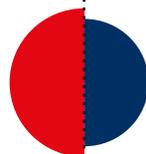
unerlässlich sind. Ihre langjährige Arbeit in verschiedenen Bereichen der öffentlichen Verwaltung hat dazu beigetragen, bewährte Praktiken zu etablieren und unsere Dienstleistungen verlässlich und in guter Qualität zu erbringen.

1928 bis 1945

1946 bis 1964

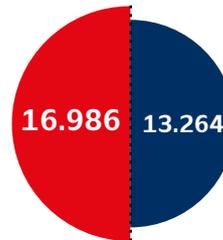
1965 bis 1979

1980 bis 1994

Frauen
6.797Männer
4.994

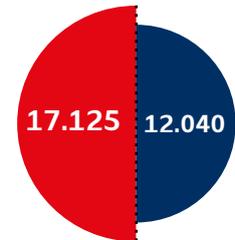
16.986

13.264



17.125

12.040

Traditionalisten/
Silent Generation

Babyboomer

Generation X

Generation Y/
Millennials



Gleichzeitig sind unsere jüngeren Beschäftigten voller Energie, Begeisterung und neuer Ideen. Sie bringen frische Perspektiven und innovative Ansätze mit, die uns helfen, mit den sich ständig ändernden Anforderungen der fortschreitenden gesellschaftlichen Entwicklungen und Erwartungen unserer Bürgerinnen und Bürger Schritt zu halten. Der intergenerationale Wissensaustausch ist ein zentraler Bestandteil unserer Arbeitskultur. Wir ermutigen alle, sich aktiv an diesem Austausch zu beteiligen. Ob es darum geht, von den Erfahrungen der älteren Generation zu lernen oder die Aufgeschlossenheit der jüngeren Generation für die Anwendung moderner Technologien zu nutzen – wir schätzen den Beitrag jedes Einzelnen.

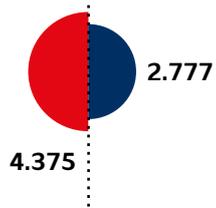
In unseren Teams finden regelmäßig Workshops, Seminare und informelle Gespräche statt, bei denen Wissen und Ideen ausgetauscht werden. Wir sind überzeugt, dass diese Zusammenarbeit dazu beiträgt, unsere Verwaltung effizienter und zukunftsorientierter zu gestalten.

Die Arbeitgeberin Hamburg ist bestrebt, ein gutes Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Beschäftigten – unabhängig von ihrem Alter – gleiche Chancen haben, sich weiterzuentwickeln und ihre Fähigkeiten zu entfalten. Wir sind stolz darauf, dass wir eine Organisation sind, die von der Vielfalt unserer Belegschaft profitiert.

1995 bis 2010

ab 2010

2022 bis 2025



Generation Z

Generation Alpha

Generation Beta

Wir setzen uns aktiv für die Integration von Menschen mit unterschiedlichen körperlichen und geistigen Fähigkeiten ein, um sicherzustellen, dass unsere Arbeitsumgebung für alle **zugänglich und **inklusiv** ist.**

Eine inklusive Arbeitsumgebung setzt Barrierefreiheit in allen Bereichen voraus. Ende 2023 nahm das Projekt „Digital barrierefrei – einfach für alle“ seine Arbeit auf. Das Kernziel des dreijährigen Vorhabens sind eine Informationstechnik ohne Barrieren und der Einsatz von barrierefreier Software an jedem Arbeitsplatz als grundlegende Voraussetzung für die selbstbestimmte digitale Teilhabe aller FHH-Beschäftigten. Zudem soll die Vernetzung weiter gestärkt werden. Seit 2024 werden die Inklusionsbeauftragten der FHH durch Fortbildungsangebote in Kooperation mit dem Integrationsamt und durch Fachaustausche unter Berücksichtigung der Besonderheiten des öffentlichen Dienstes miteinander vernetzt. Dies dient auch der weiterhin vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Schwerbehindertenvertretungen.

80.572

Statistischer Personalbestand 2023

6,6%

Schwerbehindertenquote



Wir stärken **strategisch und **operativ** unser Diversity-Management**

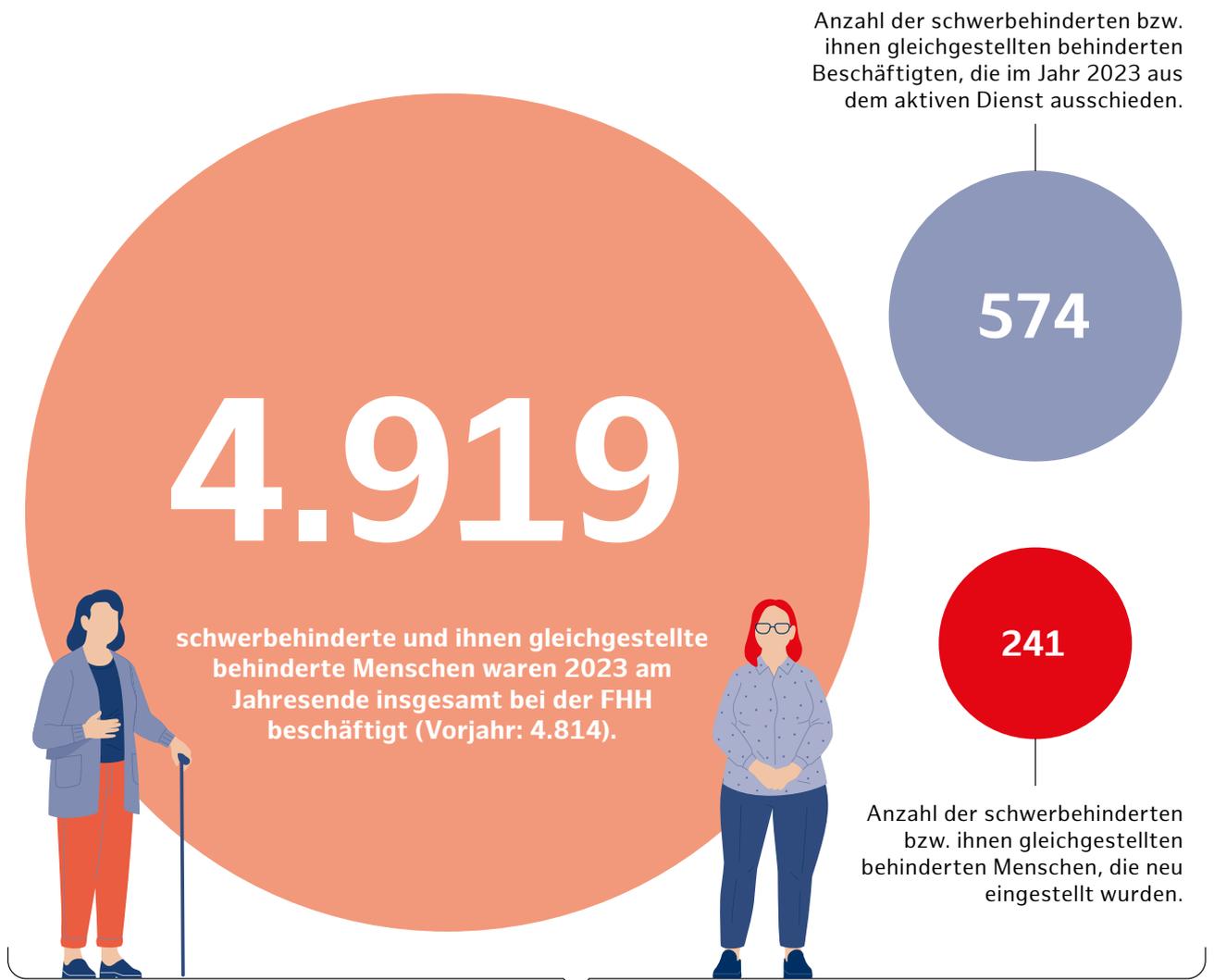
Diversität ist eine der tragenden Säule der Personalmanagementstrategie. Wir entwickeln die personalpolitischen Instrumente konsequent unter der Berücksichtigung von Vielfaltsaspekten weiter, z. B. bei dem digitalen Beurteilungswesen, Onboarding-Veröffentlichungen, dem Karriereportal oder dem Führungskräfteleitbild. Die diversitätsorientierten Maßnahmen leisten einen wesentlichen Beitrag zu den „Senatsstrategien zum gesellschaftlichen Zusammenhalt“ der Fachbehörden: der Antidiskriminierungsstrategie, dem gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm, dem Aktionsplan für Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt, dem Landesaktionsplan UN-Behindertenrechtskonventionen, der Strategie gegen Antischarzen-Rassismus, der Strategie gegen Antiziganismus, der Strategie gegen Antisemitismus, dem Integrationskonzept u. a.

Einen dezentralen und besonders effektiven Ansatz zur Stärkung des Diversity Managements verfolgt die vom Personalamt in Kooperation mit migration.works, basis & woge e.V. angebotene Qualifizierungsreihe „diversity@work –Diversitätsorientiertes Handeln in der Verwaltung (d@w)“. Die 18 Teilnehmenden der Qualifizierung sind in unterschiedlichen Dienststellen der FHH tätig und fungieren so als Wissensträgerinnen und Wissensträger sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für das Thema Diversität und Antidiskriminierung vor Ort. Im Rahmen der Abschlussveranstaltung im Rathaus werden ihre Praxisprojekte und ihre Arbeit sichtbar. Der Austausch, das Lernen voneinander und die Nachhaltigkeit der Qualifizierung werden in dem dazugehörigen Diversitätsnetzwerk mit ca. 50 Teilnehmenden gefördert.

Wir unterstützen aktiv weitere Diversity-Netzwerke, z. B. das Länder- und Kommunalnetzwerk Diversität, die Diversity AG des FHH-weiten WIN WoMen* Impact Network und das Unternehmer*innen-FHH-Diversität-Netzwerk. Außerdem gibt es an den Hamburger Schulen ein aktives Netzwerk für Lehrer und Lehrerinnen mit Migrationsgeschichte. Durch all diese Maßnahmen werden Vielfalt und Inklusion gelebt und wird das Zugehörigkeitsgefühl zu der Arbeitgeberin FHH aktiv erzeugt.

Wir sind **inklusiv.**

2023 betrug die Quote schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Menschen 6,60 Prozent. 2023 waren am Jahresende 4.919 (Vorjahr: 4.814) schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen bei der FHH beschäftigt. Insgesamt schieden im Jahr 2023 574 schwerbehinderte bzw. ihnen gleichgestellte behinderte Menschen aus dem aktiven Dienst aus; 241 wurden neu eingestellt.



Hinsichtlich der Entwicklung der Quote ist zu berücksichtigen, dass ein großer Teil schwerer Behinderungen erst im Laufe des Arbeitslebens entsteht.



”

Wir fördern die **Integration von Menschen mit **Behinderungen** in den **allgemeinen Arbeitsmarkt.****

Die UN-Behindertenrechtskonvention von 2009 verpflichtet die Vertragsstaaten, schrittweise einen inklusiven Arbeitsmarkt zu schaffen. Dies betrifft wesentlich auch die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben, die in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung oder bei einem sogenannten anderen Leistungsanbieter beschäftigt sind. Der Hamburger Senat hat 2013 mit einem Modellprojekt „Budget für Arbeit Hamburg“ mit einem besonderen Förderprogramm deutliche Zeichen gesetzt. Der Erfolg dieses Modellprojektes zeigt sich auch darin, dass das „Budget für Arbeit“ nunmehr seit 2018 in das Sozialgesetzbuch IX (§ 61) aufgenommen ist und damit bundesweit gilt. In der Stadt Hamburg einschließlich der öffentlichen Unternehmen gelingt es, rund 20 Personen über das „Budget für Arbeit“ den Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen.

Wir sind uns bewusst, dass Familien- und Care-Arbeit wichtige Aspekte der **Geschlechtergerechtigkeit sind. Deshalb fördern wir diese Themen besonders.**

Eine traditionelle Rollenverteilung in der Familien- und Care-Arbeit belastet vor allem Frauen und erschwert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Als Arbeitgeberin engagieren wir uns aktiv für Geschlechtergerechtigkeit. Zentrales Anliegen ist dabei, dass Frauen und Männer in allen Bereichen gleichermaßen repräsentiert sind. Durch Schulungen, Sensibilisierungsmaßnahmen und Netzwerkarbeit fördern wir eine Kultur, die die Wichtigkeit von Familien- und Care-Arbeit anerkennt und unterstützt sowie Stereotype in Bezug auf Geschlechterrollen am Arbeitsplatz abzubauen hilft. Bei uns ist es möglich, Führungspositionen sowohl in Teilzeit als auch im Tandem zu besetzen, was dazu beiträgt, dass das Thema Familien- und Care-Arbeit auch auf der Führungsebene sichtbarer wird und Unterstützung erfährt.





”

Uns sind die unterschiedlichen Hintergründe und Perspektiven unserer Beschäftigten wichtig.

Eine divers zusammengesetzte Belegschaft schafft Teilhabe für viele und bereichert das Arbeitsumfeld durch die Vielfalt an Perspektiven und Ideen, die sie einbringt. Menschen mit unterschiedlichen Lebenserfahrungen können innovative Lösungen für komplexe Herausforderungen entwickeln.



Diese Vielfalt fördert **Kreativität**



...und verbessert die Qualität der Entscheidungsfindung.



Interkulturelle Kompetenz ist ein weiterer wichtiger Faktor für die Verwaltung einer Metropole mit einer bunten und vielfältigen Bevölkerung. Beschäftigte mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen sind sensibilisiert für die Bedürfnisse von Bürgerinnen und Bürgern und Bewohnerinnen und Bewohnern mit ganz unterschiedlichen Herkünften, Sozialisierungen und Hintergründen. Dies ist besonders relevant für

eine öffentliche Verwaltung, die Dienstleistungen für eine diverse Gesellschaft erbringt. Beschäftigte unterschiedlichen Alters und mit vielfältigen Lebenserfahrungen können Empathie für verschiedene Situationen entwickeln. So gelingt es, die Anliegen der Bürgerinnen und Bürger zu verstehen und darauf angemessene Antworten zu finden.







6

ORGANISATION DER PERSONALARBEIT

Wir kommunizieren effizient und **digital** mit unseren Beschäftigten.

Mit dem vom ZPD entwickelten Onlineportal „MeinePersonaldaten“ stellt die FHH ihren aktuellen und ehemaligen Beschäftigten eine Lösung zur Verfügung, über die die Kommunikation mit den zuständigen Personalbereichen digital geschieht. In dem Portal erfolgt die Bereitstellung der Bezüge- und Versorgungsmitteilungen in digitaler Form. Im Jahr 2023 wurde der Funktionsumfang von MeinePersonaldaten erweitert, so dass die Änderung ausgewählter Daten, wie beispielsweise der Anschrift, durch die Beschäftigten selbst erfolgen kann. Mit durchschnittlich etwa 3.000 täglichen Zugriffen hat sich MeinePersonaldaten gut etabliert.

Die digitalen Angebote

-  vereinfachen Prozesse,
-  sparen Zeit und
-  schonen die Umwelt.



Zeitersparnis



reduzierte Fehlerquote



gesteigerte Effizienz



geringere Kosten



führen zu mehr
Transparenz und
Zufriedenheit.



Wir helfen unseren Beschäftigten, ihre Kompetenzen zu erweitern.

Mit insgesamt über 2.000 Fortbildungen und ca. 40.000 Teilnehmertagen bietet das ZAF ein breites Angebot an, welches es unseren Beschäftigten ermöglicht, gut gerüstet den aktuellen Herausforderungen der Arbeitswelt zu begegnen. Unsere strategischen Schwerpunkte Digitale Transformation, Gesundheit und Diversity machen unsere Beschäftigten auf unterschiedlichen Leveln fit für die aktuellen, speziellen Herausforderungen unserer Zeit. Sie erweitern das Know how rund um die eigene Gesundheit, aber auch Gesundheitsthemen allgemein und vermitteln Diversitätskompetenzen über alle Vielfaltsdimensionen hinweg. Mit den Fortbildungen und Modulreihen der Hanse Akademie erlernen Führungskräfte unterschiedlicher Führungsebenen umfassende Kompetenzen zur Erfüllung ihrer Führungsaufgabe. Das weitere Angebot des ZAF vermittelt so wohl Fach-, Verwaltungs- als auch persönliche Kompetenzen – und all dies immer mit konkretem Praxisbezug zu den Aufgaben der Beschäftigten.

2.000

Fortbildungen

40.000

Teilnehmertage







Wir unterstützen unsere Personalabteilungen dabei, ihre Aufgaben erfolgreich zu erledigen.

Das Personalamt nimmt ministerielle und andere übergeordnete Aufgaben des Personalmanagements sowie des Dienst- und Tarifrechts wahr. Es ist insbesondere verantwortlich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Fortentwicklung des öffentlichen Dienst- und Tarifrechts und stellt dessen einheitliche Anwendung sicher. In diesem Rahmen ist es auch Dienstleister für die Dienststellen der Stadt, die regelmäßig über aktuelle Entwicklungen und Neuerungen, die Auswirkungen auf die Personalarbeit vor Ort haben, zeitnah und umfassend informiert werden. Zugleich unterstützt das Personalamt als zentrale Anlaufstelle die Dienststellen insbesondere bei Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung.

”

**Wir stellen uns gegen
Gewalt und vor unsere
Beschäftigten.**

“

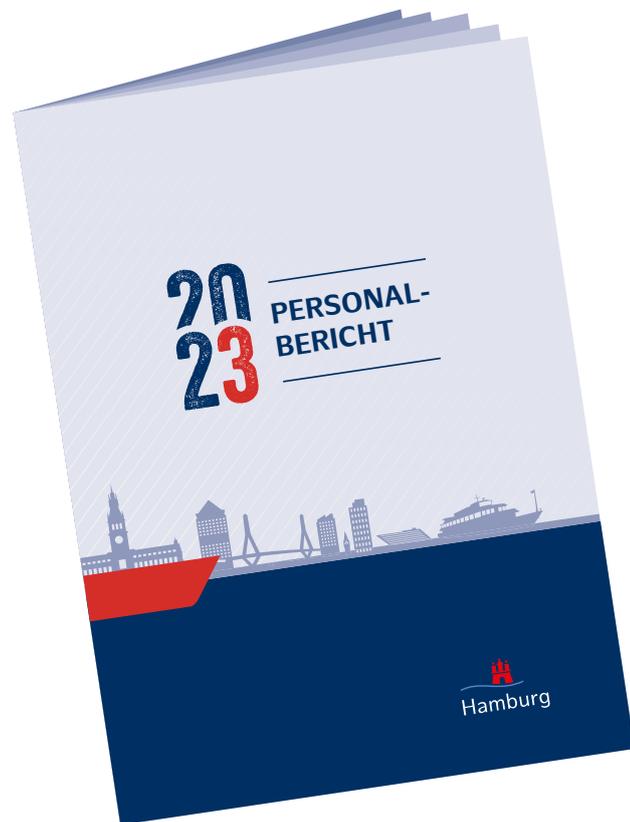
Die Arbeitgeberin Hamburg engagiert sich aktiv für den Schutz ihrer Beschäftigten vor Gewalt, um die Sicherheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu gewährleisten.

Regelmäßig wird analysiert, wie viele Beschäftigte im öffentlichen Dienst bereits Gewalt erlebt haben. Das Bewusstsein für das Thema wird geschärft. Beschäftigte werden über Gewaltrisiken informiert und ermutigt, Übergriffe zu melden. Die Arbeitgeberin arbeitet an Strategien zur Gewaltprävention. Dazu gehören Schulungen, Sicherheitsrichtlinien und Verhaltensregeln. Beschäftigte, die Gewalt erlebt haben, erhalten Unterstützung und Beratung. Es ist entscheidend, dass sie sich nicht schämen, Übergriffe zu melden. Gewalttaten gegen Beschäftigte werden entschlossen verfolgt. Dies dient nicht nur dem Schutz der Opfer, sondern auch dem Erhalt unserer demokratischen Werte. Die Arbeitgeberin arbeitet mit Gewerkschaften zusammen, um eine bessere Gewaltprävention und einen nachhaltigen Schutz der Beschäftigten zu garantieren. Im Juni 2023 wurde zwischen Gewerkschaften und Senat eine gemeinsame Grundsatzerklärung zu Gewalt gegenüber Angehörigen des öffentlichen Dienstes unterzeichnet.



Hamburg ist eine **transparente** Arbeitgeberin.

Die Freie und Hansestadt Hamburg ist nicht nur eine engagierte, sondern auch eine transparente Arbeitgeberin. Sie legt großen Wert darauf, Zahlen und Fakten zu ihrer Personalarbeit öffentlich zu machen. Dies schafft Vertrauen und ermöglicht es den Beschäftigten sowie der Öffentlichkeit, Einblicke in die Arbeitsbedingungen und die Verwaltung zu erhalten.



Wir **reduzieren die Bearbeitungszeiten** unserer Anfragen und Aufträge.

Im Jahr 2023 konnte der Fachbereich Beihilfe trotz erheblich gesteigener Eingangszahlen die Bearbeitungszeiten weiter senken. Typische Schwankungen bei den Bearbeitungszeiten innerhalb des Jahres ergaben sich vor allem aus erhöhten Einreichungen um die Ferienzeiten oder zum Jahreswechsel. Die Nutzungsintensität der Beihilfe-App steigt un-
terdessen weiter, in 2023 wurden bereits 40 Prozent der Anträge digital eingereicht.





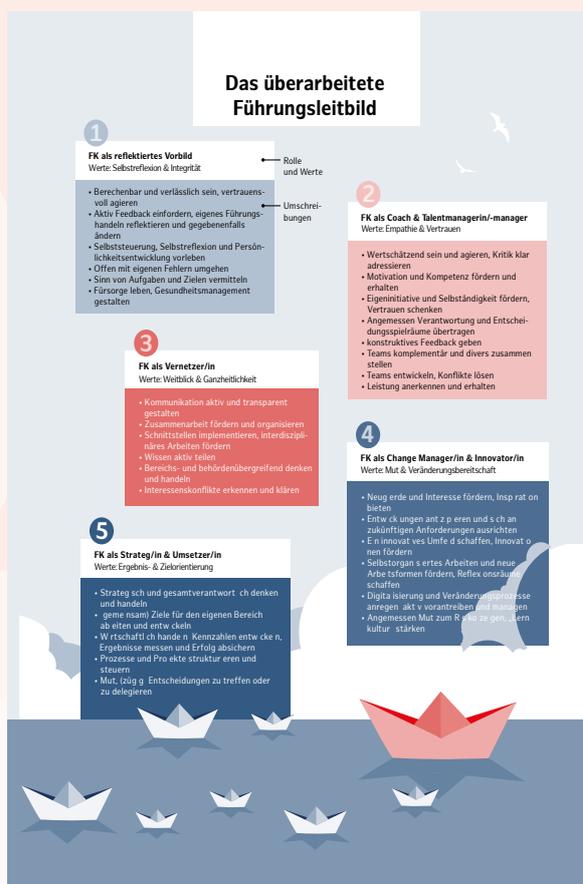
© Mediaserver Hamburg / Andreas Vallbracht

FÜHRUNG



Wir leben unser neues **Führungsleitbild.**

Im Jahr 2022 wurde das neue Führungsleitbild (FLB) der Arbeitgeberin Hamburg vom Staatsrätekollegium verabschiedet. Seitdem wurden durch das Personalamt in fast allen Ämtern und Behörden durch enge Zusammenarbeit mit den Personalabteilungen Workshops auf Leitungsebene durchgeführt und damit auch weitere Diskussionsprozesse in den Dienststellen initiiert. Die Dienststellen haben die Einführung des FLB engagiert durch vielfältige Veranstaltungen, konkrete Tools und Diskussionsformate begonnen und führen diese auch noch weiter. Denn die Veränderung von Führung und Zusammenarbeit in den Dienststellen ist ein Prozess, bei dem Führung immer wieder einmal hinterfragt, diskutiert und neu ausgerichtet wird. Das Personalamt steht den durchführenden Prozessverantwortlichen dabei auch zukünftig beratend zur Seite.



Wir unterstützen unsere Führungskräfte **rollenspezifisch** und **individuell** bei ihren vielfältigen Herausforderungen.

Mit den Führungsfortbildungen in der Hanse-Akademie verfolgt das ZAF das Ziel, Führungskräfte aller Ebenen und Rollen in der Entwicklung ihrer Führungskompetenz zu unterstützen. Dabei hat sich das nach den Pandemie Jahren optimierte Verhältnis von Präsenz- und Onlineseminaren erfolgreich bewährt. Und bei gleichbleibend hohen Teilnehmendenzahlen konnte dadurch das Seminarangebot in seiner Breite deutlich erweitert werden: Führungskräfte können in Einzelangeboten oder Modulreihen die vier Kompetenzfelder soziale, personale, Innovations- und Managementkompetenz vertiefen und erweitern. Dabei wird in den Seminaren auch das neue Führungsleitbild der Stadt Hamburg thematisiert, so dass auch hier die Auseinandersetzung mit einer sich modern verändernden Führungskultur gefördert wird.

Teilnehmende an Veranstaltungen der Hanse-Akademie nach Kompetenzfeldern 2023

Kompetenzfelder	Anzahl VA	TN								
			L1E2	L2E1	L2E2	k.A.	L1E2	L2E1	L2E2	k.A.
Innovationskompetenz	16	131	4	32	46	-	2	13	33	1
Managementkompetenz	15	133	4	33	44	-	4	22	26	-
Personale Kompetenz	13	176	5	36	79	3	4	22	25	2
Soziale Kompetenz	34	333	36	128	50	4	20	62	33	1
Gesamtergebnis	78	773	49	229	219	7	30	119	117	4

Teilnehmende an der Modulreihe Führung Start 2023

Rolle			Gesamt	Gruppen
A	62	43	105	8
B	52	42	94	7
C	17	19	36	3
D	7	7	14	2
Gesamtergebnis	138	111	249	20



”

Wir fördern Frauen in Führungspositionen.

“

Die Arbeitgeberin Hamburg legt großen Wert auf Chancengerechtigkeit. Ein wichtiger Indikator für gelebte, umgesetzte Gerechtigkeit ist der Anteil weiblicher Führungskräfte. Insbesondere in den höheren Laufbahngruppen ist das Geschlechterverhältnis inzwischen fast ausgeglichen. Zum Stichtag 31. Dezember 2023 lag der Anteil der weiblichen Führungskräfte in der Laufbahngruppe 2,1. Einstiegsamt bei 43,7 Prozent und in der Laufbahngruppe 2,2. Einstiegsamt bei 49,1 Prozent.

Der Anteil von Frauen in Spitzenführungspositionen (Besoldungsstufen B2 bis B6) hat sich in den vergangenen zehn Jahren fast verdoppelt. Zum Stichtag 31. Dezember 2023 lag der Anteil der Frauen in Spitzenführungspositionen bei 31,5 Prozent. Vor dem Hintergrund einer geringen Grundgesamtheit und der derzeit noch geringen absoluten Fluktuation in dieser Zielgruppe sind Schwankungen des Ergebniswertes leider immer möglich. Das Personalamt wird weiterhin intensive Angebote bereitstellen, die Frauen auf eine erfolgreiche Wahrnehmung von Spitzenpositionen bei der Arbeitgeberin Hamburg vorbereiten.



Wir unterstützen Führung im Tandem und andere Führungsmodelle.



[www.hamburg.de/personalamt/
veroeffentlichungen/18434884/
fuehren-im-tandem/](http://www.hamburg.de/personalamt/veroeffentlichungen/18434884/fuehren-im-tandem/)

Geteilte Führung ist schon lange eine gute Möglichkeit, die anspruchsvolle und fordernde Führungsaufgabe durch zwei Personen mit unterschiedlichen Stärken ganzheitlicher wahrzunehmen und die individuelle Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Zusätzlich kann seit Jahresbeginn 2023 eine Stelle, die mit einem Führungstandem besetzt wird, mit bis zu 120 Prozent besetzt werden. Das schafft Raum für die nötigen Abstimmungen, die zwischen beiden Partnern nötig sind. Das Modell, seine Gelingensvoraussetzungen sowie mögliche „Stolpersteine“ wurden in einem Leitfaden zusammengefasst, der allen Mitarbeitenden online zur Verfügung steht. Die Einführung des Leitfadens wurde durch verschiedene Veranstaltungen begleitet. Interessierte können darüber hinaus ihre Tandemfähigkeit online testen lassen und sich zur weiteren Vermittlung an das Personalamt wenden.



”

Auch Führungsfunktionen werden grundsätzlich in **Teilzeit** ausgeschrieben.

Der Senat legt wesentliche personalwirtschaftliche Grundsätze fest und regelt die Verfahren zur Ausschreibung vakanter Stellen. Bei besonders herausgehobenen Funktionen (alle Stellen der B-Besoldung und mit vergleichbarem Entgelt, alle Geschäftsführungsstellen nebst Stellvertretungen der Landesbetriebe sowie alle Stellen der Allgemeinen Dienste ab A/E15) wird das Personalamt grundsätzlich beteiligt und bereits in die Formulierung des Ausschreibungstextes eingebunden. Im Ergebnis sind mit einer gut begründbaren Ausnahme alle dieser im Jahr 2023 ausgeschriebenen Stellen als auch teilzeitgeeignet ausgeschrieben worden.





Methodische Anmerkung

Nachfolgend werden einige grundlegende Begriffe, auf denen die Auswertungen und Analysen im Personalbericht aufbauen, beschrieben. Eine detaillierte Beschreibung aller Kennzahlen und Methoden findet sich im Leitfaden für personalwirtschaftliche Kennzahlen und im Methoden-Kennzahlenbuch. Der überwiegende Teil der Auswertungen für den Personalbericht erfolgt monatsbezogen auf den Dezember 2023. Personalbestandsauswertungen berücksichtigen Personalfälle des gesamten Monats Dezember (sog. Wirkungsmonat). Scheidet eine Beschäftigte bzw. ein

Beschäftigter Mitte Dezember aus, so wird diese bzw. dieser noch im Personalbestand für Dezember berücksichtigt. Zeitraumbezogene Auswertungen (Fehlzeiten- und Fluktuationsanalysen) beziehen sich auf ein gesamtes Berichtsjahr.

Die Steuerung des Personalbestands erfolgt auf Basis des statistischen Personalbestands in Vollkräften, der das Beschäftigungsvolumen im Verhältnis zur Regelarbeitszeit der Vollkräfte ausdrückt.

Drittmittelfinanzierte Stellen an staatlichen Hochschulen

Die bisherige Auswertung der Beschäftigten/Vollkräfte erfolgt über die Veranschlagungsformen „Einzelpläne, Landesbetriebe, Hochschulen“. Hochschulen haben neben dem etatfinanzierten Veranschlagungsbereich zusätzlich einen gesonderten Bereich für Drittmittelfinanzierungen. Diese wurden im Personalbericht bis-

her nicht vollständig ausgewiesen und zählten somit nicht zum Personalbestand der FHH. Ab diesem Jahr werden auch die Drittmittelfinanzierungen im Personalbestand ausgewiesen, weshalb sich dieser um 1.826,2 Vollzeitkräfte im Hochschulbereich erhöht.

Personalbestand...

...nach Beschäftigungsaggregaten. Für unterschiedliche Auswertungsinteressen wurden mehrere Personalbestandskennzahlen definiert.¹

1

Statistischer Personalbestand

- Unbefristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen
- Befristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen

3

Summe aller Beschäftigungsverhältnisse

- Beschäftigte, die wegen längerer Arbeitsunfähigkeit ohne Entgelt sind
- Ohne monatliche Bezüge beurlaubte Beschäftigte
- Sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag

2

Budgetrelevanter Personalbestand

- Nachwuchskräfte (Anwärterinnen und Anwärter, Auszubildende)
- Sonstige Ausbildungsverhältnisse (Referendariat, Praktikum etc.)
- Geringfügig Beschäftigte
- Sonstige budgetrelevante Beschäftigte

Die Steuerung des Personalbestands erfolgt auf Basis des statistischen Personalbestands in Vollkräften, der das Beschäftigungsvolumen im Verhältnis zur Regelarbeitszeit der Vollkräfte ausdrückt.

¹ Die Zusammensetzung der einzelnen Beschäftigtenaggregate und die hierarchische Struktur dieser Systematik sind dem Personaltableau der hamburgischen Verwaltung im Kennzahlenbuch (vgl. Kennzahl A-01) zu entnehmen.

Diverse Beschäftigte

Im Nachgang zum Beschluss des Wohl – 1 BvR 2019/16 des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017 ermöglicht das Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben seit dem 22. Dezember 2018 im Geburtenregister die Angabe „divers“ eintragen zu lassen. Seit Inkrafttreten des Gesetzes

haben Personen, die sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zuordnen lassen, auch die Möglichkeit, den Geburteintrag im Personenstandsregister zu „divers“ zu wechseln. Damit sind keine über das Personenstandsrecht hinausreichenden unmittelbaren Rechtswirkungen verbunden. Aufgrund geringer

Fallzahlen findet ein Ausweis diverser Menschen im Personalberichtswesen der Freien und Hansestadt Hamburg aktuell nicht statt. In der Gesamtsumme sind aber alle Beschäftigten enthalten. Befristete Beschäftigte werden dabei gesondert betrachtet. Falls weitere (unbestimmte) Personen enthalten wären, sind diese herausgefiltert.

Auszubildende

Das Beschäftigtenaggregat der Auszubildenden ist Teil des budgetrelevanten Personalbestands. Für eine differenzierte Analyse wurden die Auszubildenden in zwei Teilgruppen unterteilt:

Nachwuchskräfte (NWK): Dazu gehören die Ausbildungsverhältnisse nach dem Berufsbildungsgesetz sowie die Anwärterinnen und Anwärter (klassische Vorbereitungsdienste für die Beamtenlaufbahnen).

Sonstige Ausbildungsverhältnisse (AS): In dieser Gruppe werden die Referendarinnen und Referendare in schulischen, juristischen und sonstigen Bereichen in der Laufbahngruppe 2 ab 2. Einstiegsamt (ehem. höherer Dienst) sowie Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung zusammengefasst.



Schwerbehinderte Menschen

Die im Personalbericht ausgewiesene Schwerbehindertenquote basiert auf den Daten, die für die Berechnung der Ausgleichsabgabe für den Arbeitgeber FHH ermittelt wurden. In diesem Verfahren bilden Arbeitsplätze und nicht Beschäftigte die Grundlage. Zudem erfolgt eine andere organisatorische Abgrenzung, als normalerweise im Personalbericht vorgenommen wird.



Impressum

Ansprechpartner

Volker Wiedemann
Senat der Freien und
Hansestadt Hamburg
Personalamt
Steckelhörn 12
20457 Hamburg
040 42831-1410

Redaktion

Dr. Artur Reuber
(verantwortlicher Redakteur),
Frank Grebe

Infografiken und Layout

Daniela Duckhorn
info@madebyloisl.de

Druckvorbereitung

Susanne Walter

E-Mail

anfragenp30@personalamt.hamburg.de

Online

www.hamburg.de/personalamt

Ausgabe 2024



Personalamt
Steckelhörn 12
20457 Hamburg
Tel.: 040 42831-1410

www.hamburg.de/personalamt



Hamburg | Personalamt