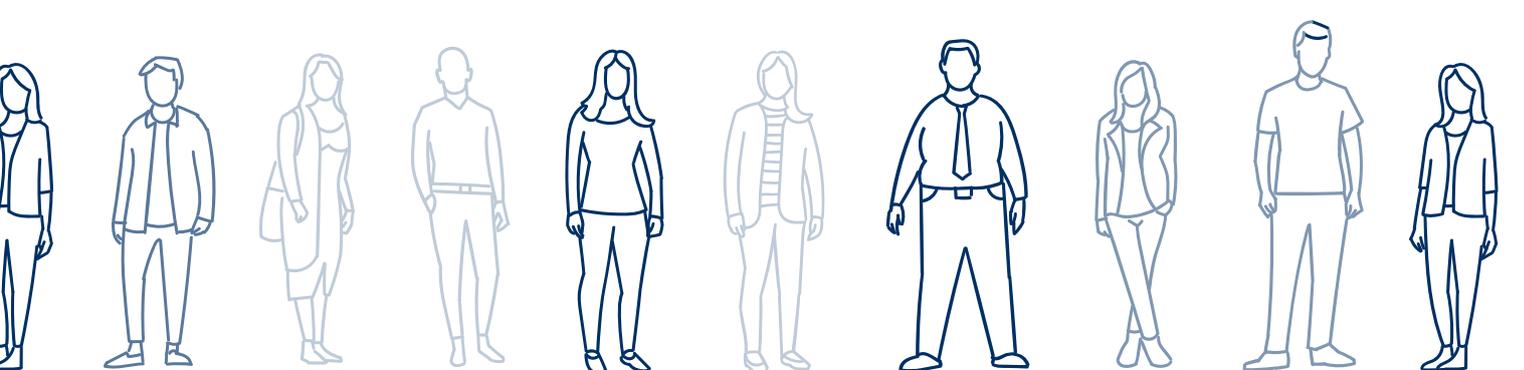
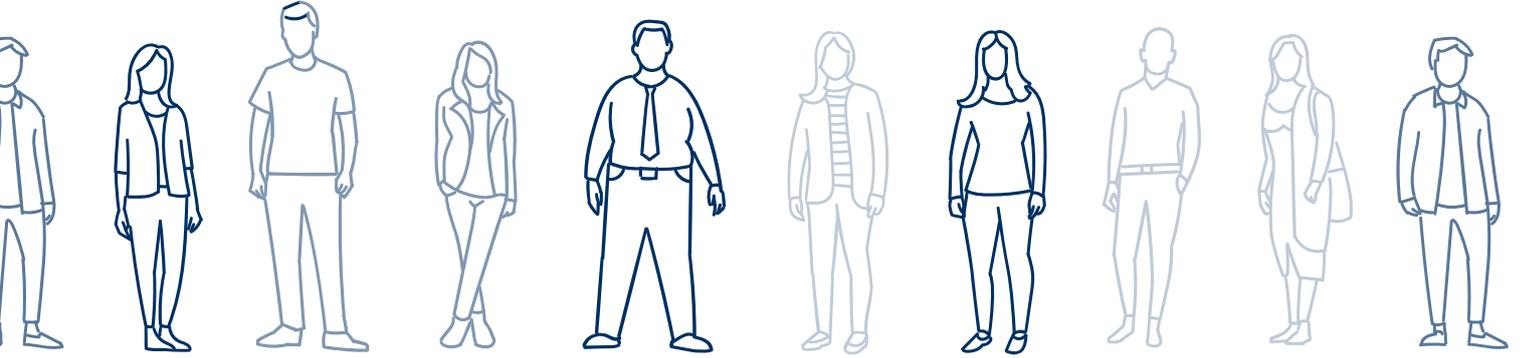
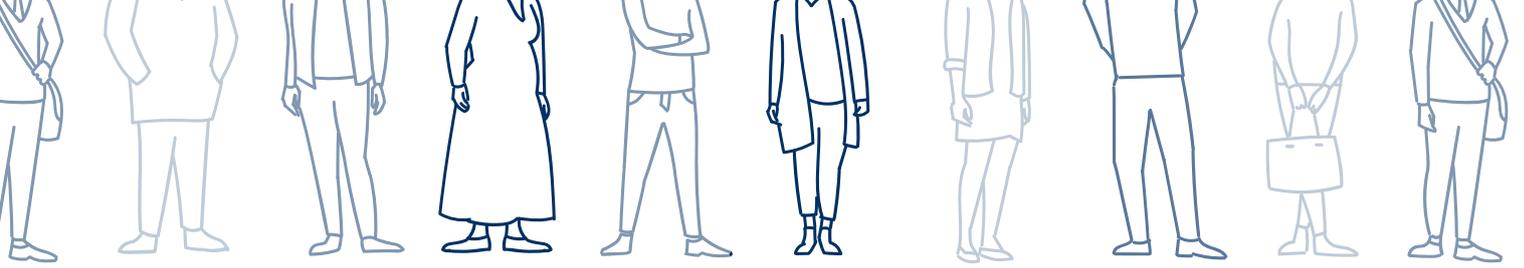


Ein **starker**
Personal-
körper
für eine
dynamische
Stadt

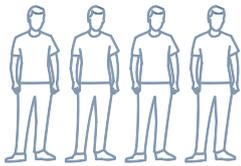
PERSONALBERICHT

2022

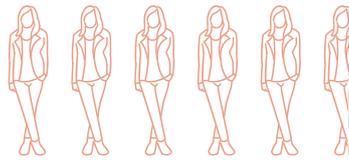


SIE ARBEITEN FÜR HAMBURG.

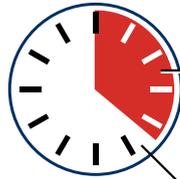
DIE BESCHÄFTIGTEN DER STADT SIND ZU...



43 %
MÄNNLICH



57 %
WEIBLICH



36,1 %
TEILZEIT-
BESCHÄFTIGT

63,9%
VOLLZEIT-
BESCHÄFTIGT



93,3% IHRER
ARBEITSZEIT
GESUND



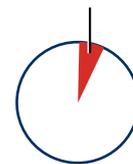
35,2% JÜNGER ALS 40 JAHRE

64,8% ÄLTER ALS 40 JAHRE

KNAPP
EINEM VIERTEL
IN DER ALLGEMEINEN
VERWALTUNG BESCHÄFTIGT
(24,4%)

MEHR ALS
DREI VIERTEL
IN ANDEREN BEREICHEN
BESCHÄFTIGT
(76,6%)

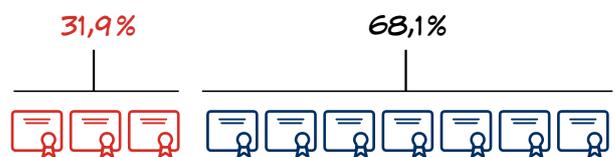
6,9%
SCHWERBEHINDERT



46% TARIFBESCHÄFTIGT

54% VERBEAMTET

12,7%
FÜHRUNGSKRAFT



31,9%
IN DER
LAUFBAHN-
GRUPPE 1

68,1%
IN DER
LAUFBAHN-
GRUPPE 2



GEMEINSAM ENTWICKELN
WIR HAMBURG ALS
ATTRAKTIVE STADT UND
ARBEITGEBERIN WEITER.

Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr 2021 war von vielfältigen Herausforderungen für die Hamburger Verwaltung geprägt.



Auf der einen Seite galt es, die anhaltende Corona-Pandemie zu bekämpfen. Wir können insgesamt auf ein gelungenes Krisenmanagement zurückblicken. Die Arbeitswelt in der hamburgischen Verwaltung hat sich auch in der Pandemie weiter digital ausgerichtet. Die Dienststellen und Beschäftigten Hamburgs haben trotz erheblicher pandemiebedingter Erschwernisse die Verwaltungsleistungen auf einem hohen Niveau aufrecht erhalten und krisenfest reagiert, zum Beispiel auf hohe Personalbedarfe für den Betrieb von Impfzentren oder bei der Kontaktnachverfolgung.

Auf der anderen Seite wollen wir den Blick deutlich nach vorne richten. Hamburg soll als Stadt und Arbeitgeberin attraktiv und innovativ bleiben. Dafür arbeiten viele Beschäftigte mit hohem Engagement. Diese zu halten und zu motivieren sowie neue Fach- und Führungskräfte zu gewinnen, ist unser Ziel. Moderne Arbeitsformen, sichere und gute Arbeitsverhältnisse, sinnvolle Aufgaben, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie ein hohes Diversitätsbewusstsein sind unsere Angebote im Wettbewerb um die besten Köpfe. Unser Recruiting ist professionell und digital gut aufge-



stellt und unsere Fachkräftestrategien bringen uns nah an die gesuchten Zielgruppen.

Gleichzeitig benötigen wir nach einer Zeit des Personalaufwuchses jetzt wieder Stabilität. Wir wollen den Anstieg der Beschäftigtenzahl abbremsen und vereinbaren zu diesem Zweck Personalentwicklungspfade in den Behörden und Aufgabebereichen. Dabei unterstützen die positiven Effekte der Digitalisierung, die Spielräume für eine effizientere Aufgabenwahrnehmung schaffen.

Wie im letzten Personalbericht angekündigt, wurde die Vereinbarung „Dienst an einem anderen Ort“ mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände abgeschlossen. Sie regelt unter anderem die Verteilung der Arbeitszeit zwischen Dienststelle und Homeoffice und leistet einen wichtigen Beitrag für eine in die Zukunft gerichtete Arbeitsorganisation. Schlüsseltechnologien für hybrides Arbeiten finden sich in der Digitalisierung – auch hier geht Hamburg voran. Die Beschäftigten der Stadt gehen diesen Weg der Veränderung und des Kulturwandels aktiv mit und prägen eine positive Innovationskultur.

Mit dem Personalbericht informiert der Senat nicht nur über die Personalstrukturen in der Verwaltung, sondern auch darü-

ber, wie sich die zentralen strategischen Handlungsfelder der Personalarbeit kontinuierlich weiterentwickeln: Fachkräftegewinnung, Digitalisierung, Gesundheit, Diversity, gute Arbeit und moderne Führung.

Die Führungskräfte der Stadt spielen in diesen strategischen Handlungsfeldern eine große Rolle. Der Senat hat deshalb unter Beteiligung verschiedener Akteurinnen und Akteure der Hamburger Verwaltung ein Führungsleitbild entwickelt, das in fünf Führungsperspektiven aufzeigt, welche Werte und Haltungen für die Führungskräfte der Stadt förderlich sind, um den zukünftigen Herausforderungen ihrer Führungsaufgabe begegnen zu können.

Ich persönlich bin sicher, dass das, was die Verwaltung im Zuge der Pandemie gelernt hat, uns auch zukünftig voranbringen wird. Kurze Entscheidungswege, effektive Zusammenarbeit über Bereichsgrenzen hinweg und ein neues Führungsverständnis sind Teile des Kulturwandels. Diesen brauchen wir. Denn wir werden weiterhin auf bewegte Zeiten zusteuern – aber mit Zuversicht.

JAN PÖRKSEN
Staatsrat



Inhaltsverzeichnis

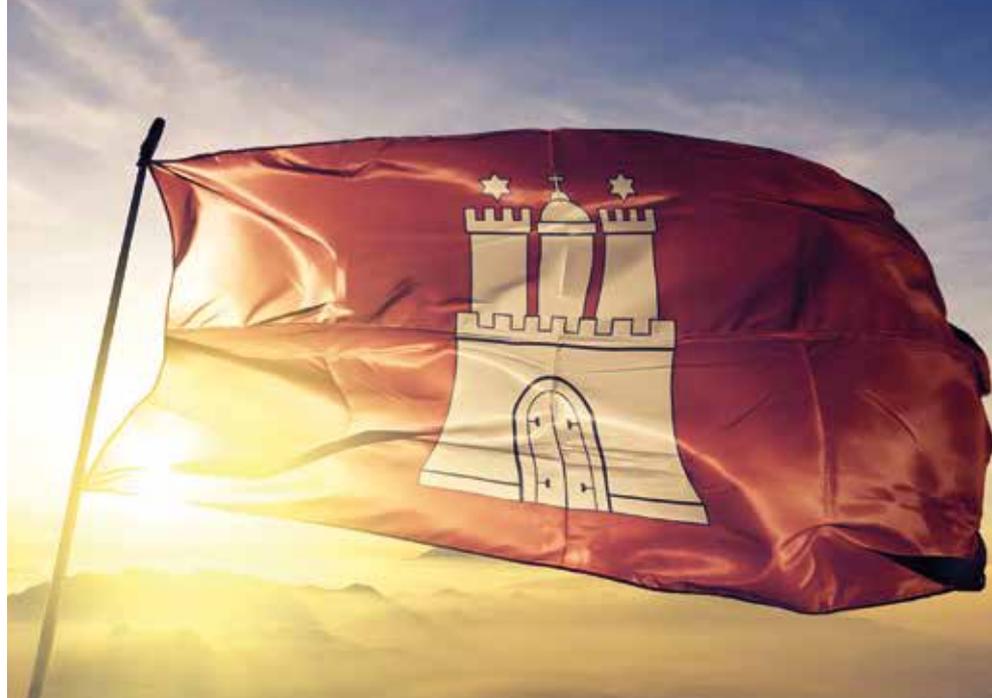
04 Vorwort

08 Personalstruktur

18 Fachkräfte

34 Digitalisierung

48 Gesundheit



56 Diversity

66 Gute Arbeit

74 Führung

84 Sonstiges

DAS DURCHSCHNITTSALTER LAG 2021 BEI

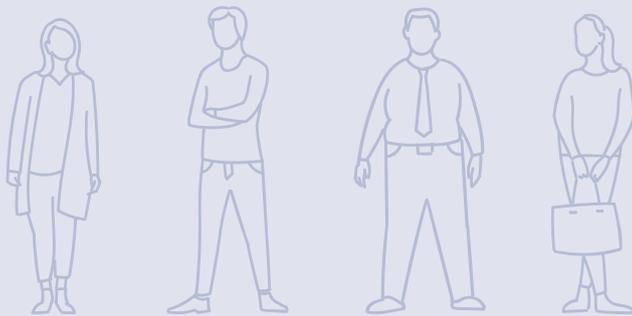


45,1 JAHREN

JÄHRLICH SINKENDES DURCHSCHNITTSALTER:



01



PERSONALSTRUKTUR

Entwicklung des Personalbestands



77.059



MENSCHEN WAREN

2021 BEI DER FREIEN

UND HANSESTADT

HAMBURG BESCHÄFTIGT.

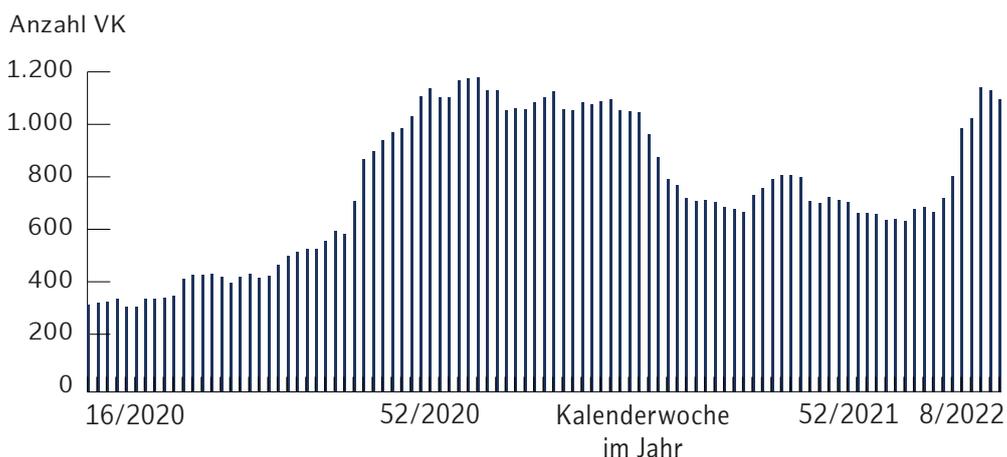
Am 31. Dezember 2021 arbeiteten 77.059 Menschen für Hamburg (statistischer Personalbestand), 1.679 mehr als im Vorjahr. Die Anzahl der Vollkräfte (VK) ist um 1.588 auf 67.130 VK gestiegen. Ein wesentlicher Grund für diesen Zuwachs ist die Bekämpfung der Coronapandemie.

Viele Menschen haben der Stadt kurzfristig (und in der Regel zeitlich befristet) ihre Arbeitskraft zur Verfügung gestellt, um in der ärztlichen Versorgung und Beratung, in der Kontaktnachverfolgung oder bei der Durchführung der Impfkampagne zu unterstützen.

Dadurch gab es teilweise starke Schwankungen der Personalkapazität in den Dienststellen. Die Bezirksämter mit ihren Gesundheitsämtern, die Sozialbehörde und die Dienststelle Zentrale Unterstützungseinheit Kontaktnachverfolgung (ZUK) waren gefordert, nach Qualifikation und Umfang erforderliches Personal rechtzeitig einzustellen und das auf

Basis eines jeweils sehr kurzen Vorlaufs. Wie die Grafik zeigt, wurde zeitweise schnell Kapazitäten aufgebaut und danach wieder deutlich reduziert. Durch die Virusvariante Omikron zeichnete sich zum Jahresende 2021 erneut ein zu der Zeit nur schwer abzuschätzender erheblicher Mehrbedarf ab.

Personalkapazität im Corona-Einsatz in Vollkräften



Die Auswirkungen der verschiedenen Virusvarianten und die unterschiedlichen Phasen in der Pandemiebekämpfung inklusive der damit verbundenen rechtlichen Handlungsrahmen machten es notwendig, auch die Fachprozesse immer wieder zu optimieren.

Dazu gehörte auch die Zentralisierung oder Dezentralisierung von Aufgaben.

In der Folge sind laufend Anforderungen an die Personaldienststellen herangetragen worden, denen diese

Den beteiligten Stellen ist es immer wieder gelungen, die Bedarfe durch Bündelung der Ausschreibungen, Verschlinkung der Einstellungsprozesse, einer Börse für Bewerbende sowie durch eine vorausschauende und zielorien-

durch Engagement, Kreativität und eine optimale Ausschöpfung der personalwirtschaftlichen Instrumente nachkommen konnten.

Der in den verschiedenen Pandemiephasen dringend benötigte spezielle Funktionenmix aus ärztlichem und anderem medizinischen Fachpersonal sowie Unterstützungskräften stellte eine weitere erhebliche Herausforderung mit kurzen Reaktionszeiten für die Personaldienststellen dar. Erschwerend kam hinzu, dass das Angebot am Arbeitsmarkt in der Regel sehr gering war.

tierte Zusammenarbeit mit den Personalräten weitgehend zu decken. Auch die zwischenzeitlichen Kapazitätsreduzierungen konnten durch personalwirtschaftliche Instrumente zeitnah umgesetzt werden.

Gewachsen ist die Verwaltung im vergangenen Jahr zudem auch in den Bezirksämtern und im Bildungsbereich. Hier wurden aufgrund der steigenden

Zahlen von Kindern und Jugendlichen die Beschäftigungsverhältnisse weiter ausgebaut.

Personalveränderungen Statistischer Personalbestand in Vollkräften

Gesamt Dez. 2020	65.542,5
Anderer Personalbestand (inkl. BJV, BWFGB und Sozialbehörde)	+ 530,1
Behörde für Schule und Berufsbildung	+ 394,8
Behörde für Inneres und Sport	+ 293,3
Bezirksämter	+ 263,2
Senat und Personalamt ¹	+ 106,5
Gesamt Dez. 2021	= 67.130,4

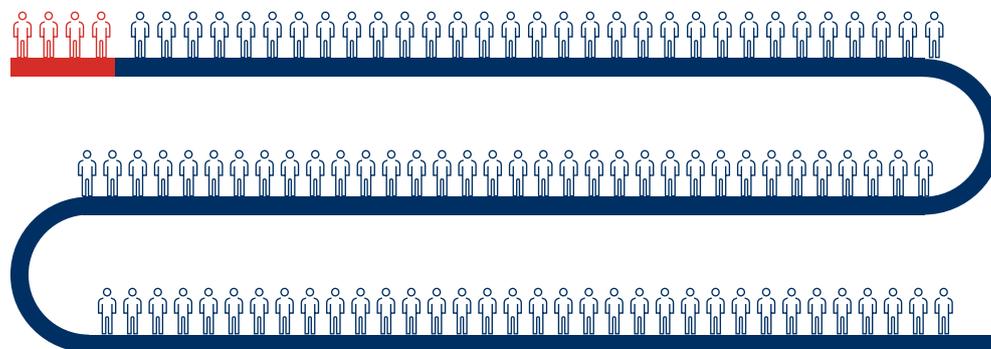
Die FHH wird, sofern der Pandemieverlauf es zulässt, den temporär aufgebauten Personalbestand wieder reduzieren. Überall dort, wo der Personalbestand unabhängig von der Pandemie angewachsen ist, da neue inhaltliche Schwerpunkte gesetzt wurden oder geplant sind, ist es das Ziel, den Personalkörper möglichst

konstant zu halten. Darüber hinaus soll durch Aufgabenkritik an anderen Stellen ein personalwirtschaftlicher Spielraum entstehen. Es bleibt dabei das Ziel, die Zahl der pro 1.000 Einwohnerinnen und Einwohner vorgehaltenen Beschäftigten stabil zu halten.

Vollkräfte in der FHH je 1.000 Einwohnende

36,2 Vollkräfte arbeiteten durchschnittlich für 1.000 Einwohnende Hamburgs.*

■ Vollkräfte
■ Einwohnende

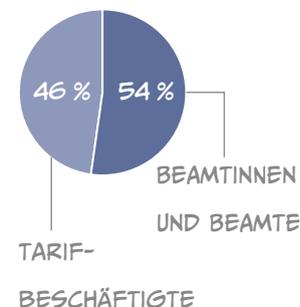


* Quelle: Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein Fortschreibung auf Basis des Zensus 2011

Im Dezember 2021 wies der statistische Personalbestand 41.614 Beamtinnen und Beamte (54 Prozent) und 35.445 Tarifbeschäftigte (46 Prozent) aus. Der statistische Personalbestand setzt sich aus 70.270 unbefristet Beschäftigten und 6.789 befristet Beschäftigten zusammen. Der Anteil der befristet Beschäftigten beläuft sich auf 9,7 Prozent des statistischen Personalbestandes.

Die Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung werden jünger. Der Anteil der Beschäftigten unter 30 Jahren steigt kontinuierlich und liegt inzwischen bei rund 11 Prozent. Gleichzeitig steigt die Grundfluktuation von 9,5 in 2020 auf 11 Prozent in 2021. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten in der hamburgischen Verwaltung sinkt langsam weiter auf 45,1 Jahre.

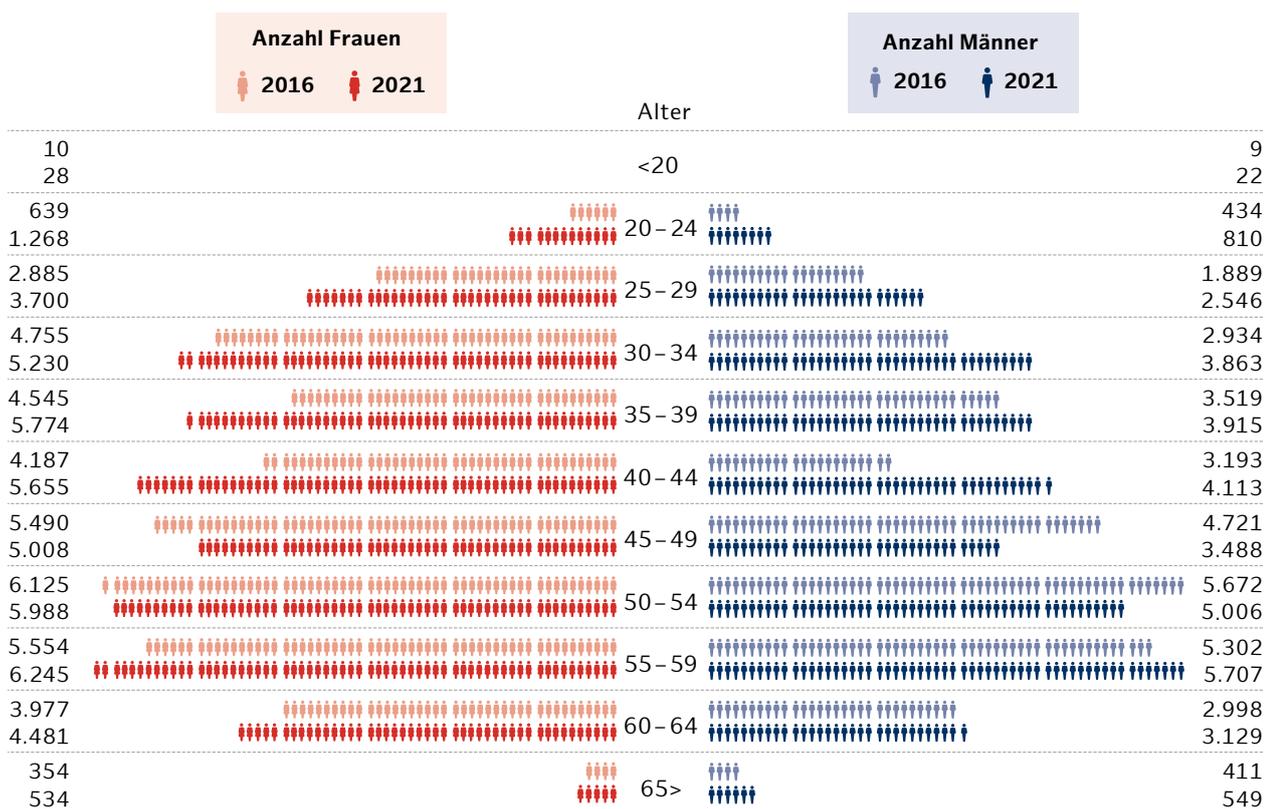
PERSONALBESTAND
(STAND DEZ. 2021)



In einigen Berufsgruppen liegt das Durchschnittsalter gleichwohl deutlich über dem hamburgweiten Durchschnitt. Bis 2029 sind in diesen

Berufsgruppen hohe altersbedingte Abgänge zu erwarten. Hier setzen die Fachkräftestrategien ein (siehe Kapitel Fachkräfte).

Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse nach Geschlecht und Alter der Jahre 2016 und 2021



Personalaufwendungen zum 31. Dezember 2021 in Tsd. Euro

Aufwendungen aus Entgelten	1.037.167
Aufwendungen aus Bezügen	+ 2.037.879
Sonstige Aufwendungen mit Entgelt- oder Bezugscharakter	+ 931
Aufwendungen aus Sozialleistungen	+ 318.134
Aufwendungen aus Versorgungsleistungen	+ 2.708.236
Gesamt-Personalaufwendungen	= 6.102.347

Die Zahlen zu den Personalaufwendungen wurden dem Geschäftsbericht der Freien und Hansestadt Hamburg entnommen. Die Personalaufwendungen sind die Summe aller

Bezüge, Sozialabgaben, Altersvorsorgen und Unterstützungen für die Beschäftigten der Arbeitgeberin Hamburg.

Einen Teil der Personalaufwendungen machen die passiv Beschäftigten aus. Die Darstellungen zeigen die Anzahl der Versorgungsempfänger (pensionierte Beamtinnen und Beamte) und Zusatzversorgungsempfänger (verrentete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) für den Bereich der Kernverwaltung, Hochschulen und Landesbetriebe zum Stichtag 31. Dezember 2021.

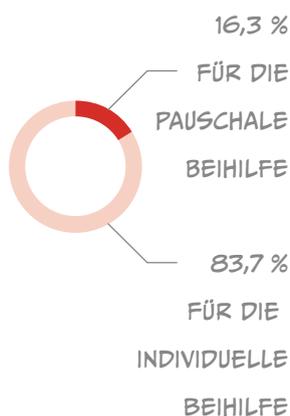


Anzahl der Empfänger von Beamtenversorgung



Anzahl der Empfänger von Zusatzversorgung

VON 7.897 NEUEINSTELLUNGEN ENTSCHEIDEN SICH ...



Pauschale Beihilfe

Seit August 2018 können Beamtinnen und Beamte anstelle einer abrechnungsbezogenen Beihilfe eine monatliche „Pauschale Beihilfe“ erhalten. Im Vergleich zur Situation vor der Einführung bietet sie insbesondere für die Beihilfeberechtigten Vor-

teile, die freiwillige Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung sind. Sie wird aber auch privatversicherten Beamtinnen und Beamten gewährt und beträgt grundsätzlich die Hälfte der Beiträge für eine Krankenvollversicherung.

Da die Wahl zwischen einem gesetzlichen oder privaten Krankenschutz zu Beginn des Beamten-

verhältnisses getroffen wird, sind für die Auswertung die Zahlen der Neueinstellungen von Interesse.

Seit August 2018 wurden 10.126 Beamtinnen und Beamten neu eingestellt. Wegen der Gewährung der Heilfürsorge bietet die Pauschale Beihilfe für Beamtinnen und Beamte der Polizei und der Feuerwehr keine Vorteile, so dass diese außer Betracht bleiben können. Von den verbliebenen 7.897 Personen haben sich

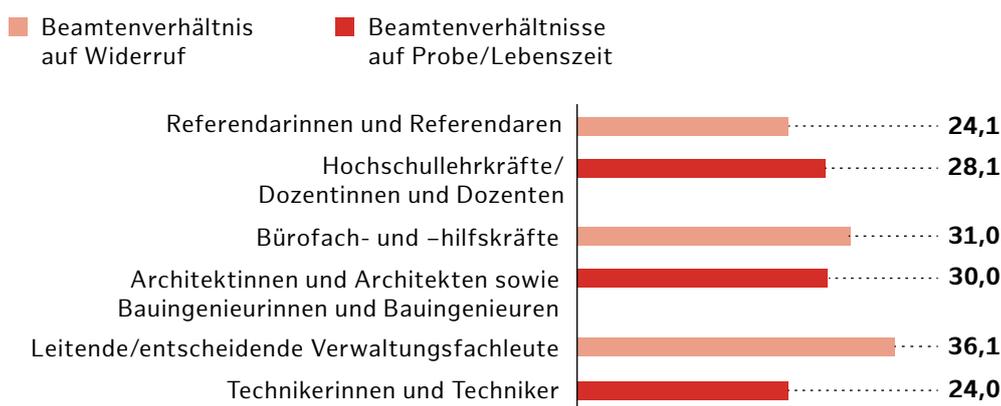
insgesamt 1.289 für die Pauschale Beihilfe entschieden (16,3 Prozent). Bei den in diesem Zeitraum eingestellten 2.472 Nachwuchskräften (ohne Polizei und Feuerwehr) beträgt dieser Anteil 23,9 Prozent (592 Personen).

Bei der Inanspruchnahme lassen sich zum Teil erhebliche Unterschiede feststellen. So wird die Pauschale Beihilfe im Bereich der Nachwuchskräfte (Beamtenverhältnis auf Widerruf) insbesondere bei den Referendarinnen und Referendaren (24,1 Prozent), den Bürofach- und -hilfskräften (31,0 Prozent) und bei den leitenden/entscheidenden Verwaltungsfachleuten (36,1 Prozent) in Anspruch genommen. Im Bereich der Beamtenverhältnisse auf Probe/Lebenszeit wird die

Pauschale Beihilfe insbesondere von Hochschullehrkräften/Dozenten und Dozentinnen gewählt (28,1 Prozent). Ein hohes Interesse besteht auch bei den Architektinnen und Architekten und Bauingenieurinnen und Bauingenieuren (30,0 Prozent) sowie bei den Technikern und Technikerinnen (24,0 Prozent). Allerdings sind die Fallzahlen der Neueinstellungen hier noch gering.

Pauschale Beihilfe

Inanspruchnahme in Prozent in ausgewählten Berufsgruppen



Ein Unterschied in der Inanspruchnahme der Pauschalen Beihilfe zwischen den Geschlechtern ist nicht festzustellen, sie beträgt – bezogen

auf die Gesamtzahl (ohne Polizei und Feuerwehr) – 16,24 Prozent der weiblichen und 16,45 Prozent der männlich Neueinstellungen.

Zentrale Personal- wirtschaftliche Kennzahlen

2020



2021



Personal tableau	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt			
Unbefristet Beschäftigte	30.105	39.330	69.435	30.228	40.042	70.270			
Befristet Beschäftigte	2.570	3.375	5.945	2.920	3.869	6.789			
Statistischer Personalbestand	32.675	42.705	75.380	33.148	43.911	77.059			
Auszubildende	2.563	3.013	5.576	2.461	2.828	5.289			
davon Nachwuchskräfte	732	1.406	2.138	677	1.208	1.885			
davon sonstige Auszubildende	1.831	1.607	3.438	1.784	1.620	3.404			
Sonstige Beschäftigte	486	576	1.062	510	706	1.216			
Geringfügig Beschäftigte	1.433	1.611	3.044	1.384	1.647	3.031			
Budgetrelevanter Personalbestand	37.157	47.905	85.062	37.503	49.092	86.595			
Erkrankte ohne Entgelt	246	612	858	274	687	961			
Beurlaubte	495	2.823	3.318	510	2.924	3.434			
Alle Beschäftigungsverhältnisse	37.899	51.341	89.240	38.289	52.704	90.993			
Statistischer Personalbestand nach verschiedenen Aspekten									
Beamte und Beamtinnen	19.474	21.755	41.229	19.398	22.216	41.614			
Arbeitnehmer u. Arbeitnehmerinnen	13.201	20.950	34.151	13.750	21.695	35.445			
Vollzeit	27.395	20.819	48.214	27.581	21.648	49.229			
Teilzeit	5.280	21.886	27.166	5.567	22.263	27.830			
Teilzeitquote	16,2%	51,2%	36,0%	16,8%	50,7%	36,1%			
Vollkräfte	30.730	34.813	65.543	31.111	36.019	67.130			
Altersstruktur									
bis 29 Jahre	9,5%	10,7%	10,2%	10,2%	11,4%	10,9%			
30-39 Jahre	22,6%	25,3%	24,2%	23,5%	25,1%	24,4%			
40-49 Jahre	23,0%	23,9%	23,5%	22,9%	24,3%	23,7%			
50-59 Jahre	33,7%	28,7%	30,9%	32,3%	27,9%	29,8%			
ab 60 Jahre	11,2%	11,3%	11,3%	11,1%	11,4%	11,3%			
Durchschnittsalter	46,0	44,9	45,4	45,6	44,7	45,1			
Planungsgruppen									
Allgemeine Verwaltung	6.239	11.699	17.938	6.542	12.256	18.798			
Berufsfeuerwehrlaute	2.444	34	2.478	2.483	37	2.520			
Geschäftsstellenpersonal Gerichte	176	1.197	1.373	179	1.171	1.350			
Gesundheitsberufe	220	796	1.016	228	852	1.080			
Justizvollzug	879	180	1.059	893	201	1.094			
Lehrkräfte an staatlichen Schulen	6.155	14.335	20.490	6.215	14.575	20.790			
Polizeivollzug	5.592	2.299	7.891	5.494	2.470	7.964			
Rechtspflegerschaft	85	163	248	86	171	257			
Richter- und Staatsanwaltschaft	496	618	1.114	512	658	1.170			
Sonstige, nicht geplante Berufe	6.616	4.970	11.586	6.720	5.076	11.796			
Soziale Berufe	1.098	3.128	4.226	1.138	3.119	4.257			
Steuerverwaltung	1.273	2.210	3.483	1.255	2.225	3.480			
Technische Berufe	1.402	1.076	2.478	1.403	1.100	2.503			
Laufbahngruppen									
Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 1	1.251	1.152	2.403	1.400	1.289	2.689			
Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 2	9.973	11.614	21.587	10.053	11.835	21.888			
Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 1	12.020	17.615	29.635	12.005	17.992	29.997			
Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 2	9.371	12.285	21.656	9.635	12.762	22.397			
Grundfluktuation	9,6%	9,4%	9,5%	11,2%	10,8%	11,0%			
Quote Schwerbehinderte Menschen				6,0%			6,9%		

02



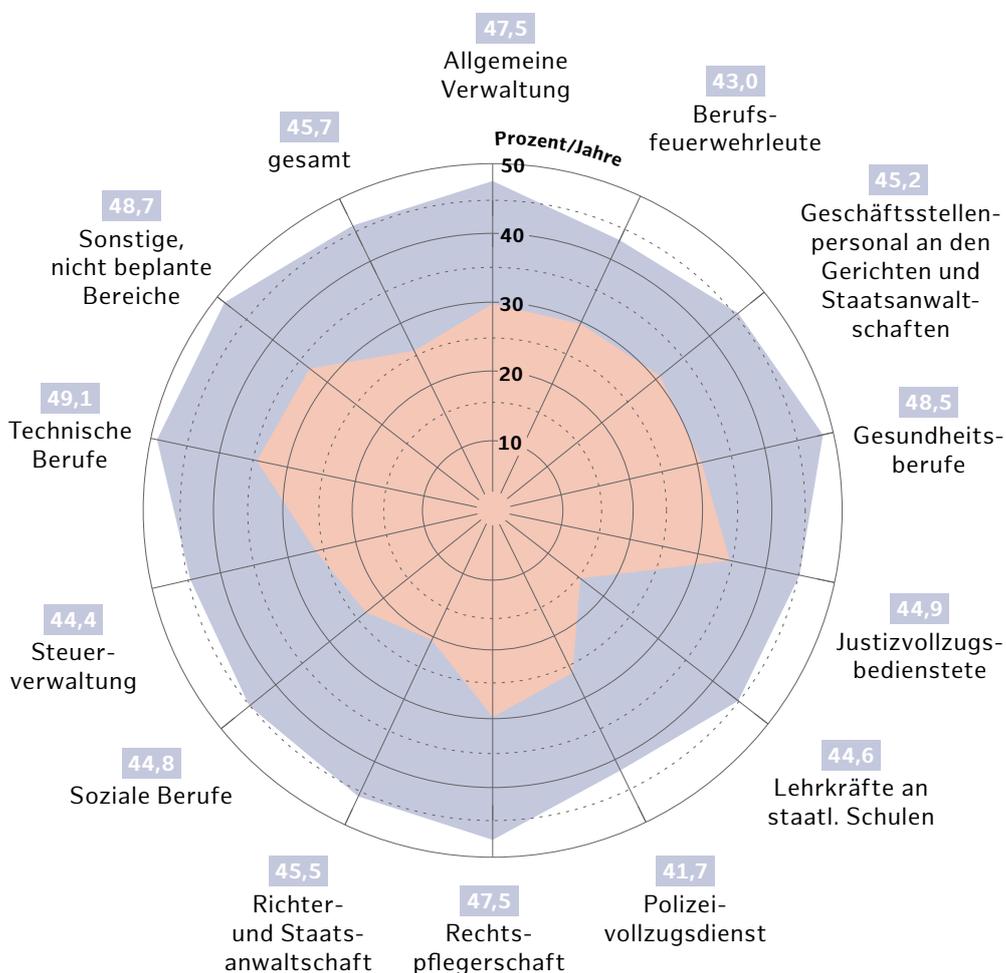
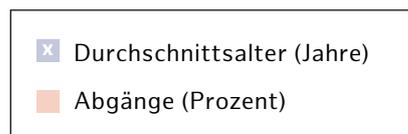
FACHKRÄFTE

Fachkräfte

Der Wettbewerb um Talente am Arbeitsmarkt wird sich in den nächsten Jahren weiter verstärken. Jedes Jahr verliert der deutsche Arbeitsmarkt Tausende von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Bereits in acht

Jahren könnten fünf Millionen Fachkräfte fehlen. Die Hamburger Verwaltung ist wie jede Arbeitgeberin davon betroffen und begegnet diesem Problem seit Jahren mit unterschiedlichen Maßnahmen.

Altersbedingte Abgänge im Zeitraum 2022 bis 2029 einschließlich Durchschnittsalter der Planungsbereiche



Personalgewinnung

In 2021 hat Hamburg 5.043 Stellen veröffentlicht (+ 11 Prozent im Vergleich zu 2020), 919 Stellen hiervon waren auf den internen Arbeitsmarkt beschränkt. Diese Zahlen belegen, dass in den Behörden und Ämtern weiterhin ein sehr hoher Bedarf an qualifiziertem Personal besteht. Ein weiterer Grund für die hohe Zahl ausgeschriebener Stellen 2021 sind viele befristete Einstellungen für die Kontaktnachverfolgung und die Verstärkung des Gesundheitsdienstes zur Begegnung der Coronapandemie.

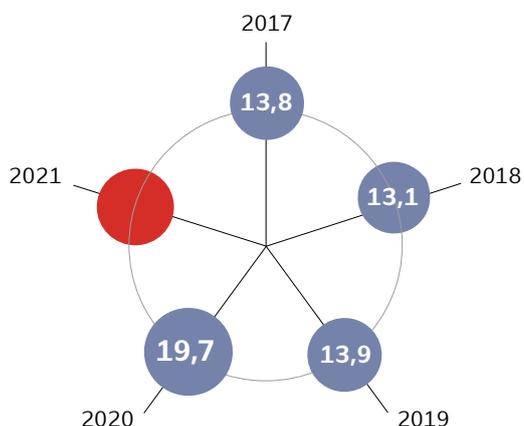
75,1 Prozent der Stellen konnten erfolgreich besetzt werden (Vorjahr 81,3 Prozent).

Die geringere Erfolgsquoten im Jahr 2021 lassen sich auch auf den Arbeitsmarkt und eine steigende Fachkräftelücke zurückführen. Besonders bei den Berufen der Bereiche IT und Bau, aber auch Soziales, hatten auch andere Arbeitgeberinnen zunehmend Schwierigkeiten, ihre Stellen zu besetzen¹.

Die durchschnittliche Anzahl der Bewerbungen ist auf 15,4 zurückgegangen (Vorjahr 19,7), liegt aber noch deutlich über den Bewerberzahlen der Jahre bis 2019. Optimistisch betrachtet, wird die hohe Attraktivität der Arbeitgeberin Hamburg auch in den kommenden Jahren wieder in den Zahlen zu finden sein.



Durchschnittliche Anzahl von Bewerbungen je Stelle



75,1 % ...



...der ausgeschriebenen Stellen konnten erfolgreich besetzt werden.

Quelle: P34 Stellenbesetzungsstatistik

¹ https://www.kofa.de/media/Publikationen/KOFA_Kompakt/Jahresueckblick_2021_.pdf

BewerbungsManagementSystem

Zum 1. Juni 2019 ist das Projekt BewerbungsManagementSystem-Einführung mit dem Ziel gestartet, eine gemeinsame, integrierte Lösung für ein FHH-weit einheitliches, digitales Bewerbungsmanagementsystem (BMS) in den zahlreichen Personalstellen der FHH zu etablieren.

Herzstück ist das Bewerbungsportal, das Interessierten die Möglichkeit bietet, schnell und komfortabel passende Stellen zu finden und sich direkt online zu bewerben.

Die digitalen Unterlagen stehen anschließend allen im Bewerbungsprozess Beteiligten (Recruiterinnen und Recruiter, Bewerberinnen und Bewerber, Vorgesetzten, Personalräten, Schwerbehindertenvertretungen und Gleichstellungsbeauftragten) in einem System zu Verfügung. Sämtliche Kommunikation sowohl in der Verwaltung als auch mit den Bewerberinnen

den kann über das Bewerbungsmanagement abgebildet werden. Durch diese medienbruchfreie Zusammenarbeit wird sichergestellt, dass der Datenbe- und -verarbeitungsprozess transparent und für alle nachvollziehbar dokumentiert wird. Insgesamt arbeiten heute über 9.000 Anwendende im BMS in unterschiedlichen Rollen und Funktionen. Bis 31. Dezember 2021 sind 14.326 Bewerbungen im BMS digital eingegangen.

Nach der Bereitstellung des Basissystems steht der weitere funktionale Ausbau des BMS im Fokus, beispielsweise die Einführung einer Funktion zur Verwaltung von Initiativbewerbungen und Gewinnung von Fachkräften. Darüber hinaus ist die Einführung des BMS in Dienststellen mit besonderen Anforderungen, wie der Polizei, der Feuerwehr und den staatlichen Schulen, geplant.

Verzicht auf Ausschreibungen

Der Senat wurde von der Bürgerschaft ersucht, den Personalbericht ab dem Berichtsjahr 2020 um eine quantitative Darstellung der erfolgten Ausschreibungsverzichte zu erweitern (Drs. 22/1479).

Um der grundsätzlichen Ausschreibungspflicht und dem Ausnahmecharakter der Ausschreibungsverzichte Rechnung zu tragen, bedarf es in jedem Einzelfall einer nachvollziehbaren Begründung, die durch das Personalamt geprüft wird.

Gründe können beispielsweise sein:

- die Entfristung von bereits befristet Beschäftigten bei Nachweis ihrer Eignung und Befähigung,

- die Auswahl von Bewerbenden in Mangelberufen (zum Beispiel der IT), die nachweislich über eine ausgezeichnete fachliche Expertise für die zu besetzende Funktion verfügen, verbunden mit der Prognose, dass bei Ausschreibung der Stelle keine besser geeigneten Bewerbenden zu erwarten wären.

Die folgenden Abbildungen geben Auskunft, wie viele Anträge der Dienststellen der FHH auf Ausschreibungsverzicht gem. Ziffer 5.2 der Stellenanordnung (Fassung vom 22. Dezember 2020) positiv beschieden wurden. Ebenfalls ausgewiesen sind die Stellenwertigkeiten der positiv entschiedenen Anträge.

Anträge auf Ausschreibungsverzicht 2021 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	-	-	-	-
HmbBfdDI	-	-	-	-
Senatskanzlei	17	13	5	1
Landesbetrieb Rathauservice	-	-	-	-
Personalamt	1	-	-	-
Landesbetrieb Zentrum für Personaldienste	1	-	-	1
Landesbetrieb Zentrum für Aus- und Fortbildung/ Arbeitsmedizinischer Dienst	2	-	-	-
Bezirksamt Hamburg-Mitte	22	18	1	3
Bezirksamt Altona	18	10	-	2
Bezirksamt Eimsbüttel	-	-	-	-
Bezirksamt Hamburg-Nord	23	16	-	8
Bezirksamt Wandsbek	30	12	-	4
Bezirksamt Bergedorf	10	9	-	-
Bezirksamt Harburg	6	1	-	-
Behörde für Justiz und Verbraucherschutz	17	8	-	2
Gerichte und Staatsanwaltschaften	2	2	-	-
Behörde für Schule und Berufsbildung	25	14	2	-
Landesbetrieb Hamburger Volkshochschule	5	2	2	-
Landesbetrieb Hamburger Institut für berufliche Bildung	3	2	1	-
Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke	5	4	-	-
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	8	6	-	-
Planetarium Hamburg	1	-	-	-

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 Vakanzten 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 Bestenauslese eine Stellenbesetzung aus dem Bewerbungsfeld der vorangegangenen Stellenausschreibung erfolgt.

Landesbetrieb Philharmonisches Staatsorchester	-	-	-	-
Sozialbehörde	52	25	-	10
Landesbetrieb Erziehung und Beratung	1	-	-	-
Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen	4	3	-	-
Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung	2	1	-	-
Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft	17	14	-	-
Landesbetrieb Institut für Hygiene und Umwelt	12	9	-	-
Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation	1	1	-	-
Großmarkt Obst, Gemüse und Blumen	-	-	-	-
Behörde für Verkehr und Mobilitätswende	-	-	-	-
Landesbetrieb Straßen, Brücken und Gewässer	3	1	1	-
Landesbetrieb Verkehr	1	-	-	-
Behörde für Inneres und Sport	34	11	2	16
Finanzbehörde	2	1	-	-
Kasse.Hamburg	3	2	-	-
Hamburgische Münze	-	-	-	-
Landesbetrieb Gebäudereinigung Hamburg	-	-	-	-
Landesbetrieb Immobilienmanagement und Grundvermögen	-	-	-	-
SBH Schulbau Hamburg	13	2	-	8
Gesamt	341	187	14	55

Anträge auf Ausschreibungsverzicht 2021 nach Stellenwertigkeit

	genehmigt		
EGr. 2	4	EGr. S 2	1
EGr. 3	28	EGr. S 8b	6
EGr. 4	17	EGr. S 12	1
EGr. 5	13	EGr. S 14	3
EGr. 6	29	EGr. S 17	1
EGr. 7	2	A7	2
EGr. 8	15	A8	4
EGr. 9a	24	A9 LGr.1, 2.EA	1
EGr. 9b	21	A10	19
EGr. 10	11	A11	7
EGr. 11	37	A12	3
EGr. 12	13	A13 LGr. 2, 1. EA	-
EGr. 13	59	A13 LGr. 2, 2. EA	3
EGr. 14	12	A14	2
EGr. 15	1	A15	2
		gesamt	341

Fachkräftestrategien

Fachkräfte sind auf dem Arbeitsmarkt stark umworben. Für drei Berufsgruppen, in denen die Herausforderungen für die Rekrutierung von qualifizierten Fachkräften in der hamburgischen Verwaltung besonders hoch sind, setzt die Arbeitgeberin Hamburg deshalb eigene Fachkräftestrategien um:

- Fachkräftestrategie Ärztinnen und Ärzte (Federführung Personalamt)
- Fachkräftestrategie Technische Dienste (Federführung Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen) und
- IT-Fachkräftestrategie (Kooperationsprojekt Personalamt und Senatskanzlei, Amt ITD).



Alle drei Fachkräftestrategien haben den Anspruch, durch zielgruppenspezifisches Personalmarketing und an den jeweiligen Fachkräften ausgerichteten Rekrutierungsmaßnahmen die hamburgische Verwaltung als attraktive Arbeitgeberin auf dem Arbeitsmarkt zu platzieren. So sollen mehr qualifizierte Bewerbungen angeregt werden, um den Fachkräftebedarf langfristig zu decken.

Ärztinnen und Ärzte

Im Öffentlichen Gesundheitsdienst sowie in weiteren Funktionen der FHH sind aktuell 402 (Stand Dezember 2021) im ärztlichen Dienst arbeitende Personen (ohne Notfall- und Tiermedizin) in den Gesundheitsämtern der sieben Bezirksamter, dem Arbeitsmedizinischen und Personalärztlichen Dienst, in der Sozialbehörde, Amt für Gesundheit mit entsprechenden Instituten beschäftigt.

Bis 2029 werden 25,7 Prozent des ärztlichen Personals altersbedingt ausscheiden (Angaben in Prozent; Auswertung bezogen auf die unbefristeten Arbeitsverhältnisse):

25,7





Schwerpunkte der drei Fachkräftestrategien 2021

Die **Fachkräftestrategie Ärztinnen und Ärzte** hat auch in 2021 den pandemiebedingten Personal- aufbau in den Gesundheitsämtern sowie bei der Zentralen Unterstützungseinheit Kontaktnachverfolgung (ZUK) und im Impfzentrum in den Messehallen, bei den mobilen Impf- teams und bei einer Impfkation des Arbeitsmedizinischen Dienstes (AMD) unterstützt. Hierfür wurden zwei Personalaufrufe über die Hamburger Ärztekammer initiiert, die zu zahlreichen Bewerbungen auf entsprechen- de Ausschreibungen führten. Auch die Zahl pandemieunabhängiger Ini- tiativbewerbungen stieg im Vergleich zu 2020 leicht an. Als Ersatz für das ausgefallene alljährliche Ärzteforum organisierte die Fachkräftestrategie Ärztinnen und Ärzte als alternatives Austauschformat mehrere sogenann- te „digitale Verschnaufpausen“ mit dem Ziel, den Kontakt der Ärztinnen und Ärzte untereinander zu fördern und sich auch bei neu eingestellten

Kolleginnen und Kollegen als Anlauf- stelle für verschiedene Belange sicht- bar zu machen.

Der von der Bundesregierung 2020 beschlossene Pakt Öffentlicher Ge- sundheitsdienst (ÖGD) mit einer Laufzeit bis 2026 sieht in verschie- densten Bereichen eine Stärkung des ÖGD vor, bei dem auch die Fachkräf- testrategie Ärztinnen und Ärzte un- terstützt.

Diese ist auch in die Pro- jektstrukturen für die Um- setzung des Paktes für den ÖGD in Hamburg ein- gebunden.

Hier geht es fortlaufend unter an- derem um die Stärkung der Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie um die Attraktivitätssteigerung des öffent- lichen Gesundheitsdienstes.

Im Jahr 2021 konzentrierte sich die Arbeit der Fachkräftestrategie **Technische Dienste** vor allem auf die kon- zeptionelle und strategische Weiter- entwicklung von Rekrutierungs- und Karrierepfadplanungsinstrumenten. Es wurde eine umfangreiche Zielgrup- penanalyse erarbeitet, um die eigene Zielgruppe und die jeweils spezifischen Kontaktpunkte (spricht: Informations- und Kommunikationskanäle) besser zu verstehen und adressieren zu können. Die eigenen Beschäftigten als authen- tische Markenbotschafterinnen und -botschafter spielen bei der Rekrutie- rung eine immer zentralere Rolle, wes- halb 2021 erste Wege zur Einführung des Peer Recruitings in der technischen Verwaltung identifiziert wurden. Ganz in diesem Sinne setzte die Fachkräf- testrategie Technische Dienste bei einer hamburgweiten Plakatkampagne auf die eigenen Nachwuchskräfte der tech- nischen Verwaltung als Bildmotiv.

Zudem konnte das Projektteam der Fachkräftestrategie 2021 um wei- tere Kolleginnen und Kollegen er- gänzt werden, die die Rekrutierung und Ausbildung des verbeamteten technischen Nachwuchses für die gesamte Stadt verantworten. Um gleichzeitig angebotsfähig für den Bereich der Tarifbeschäftigten zu sein, wurde begonnen, ein Trainee- Programm als weitere Einstiegs- möglichkeit in die technische Ver- waltung zu konzipieren.

Für die **IT-Fachkräftestrategie** stand im Jahr 2021 die Entwicklung der IT-Personalmarketingkampagne im Mittelpunkt ihrer Aktivitäten. Ziel ist es, die Bekanntheit und die Attraktivität der IT-Arbeitgeberinnenmarke FHH signifikant zu steigern. Kern der Kampagne sind drei zentrale Kampagnenmotive, die durch eine eigene Karriereseite für das Berufsfeld IT und Digitalisierung im Karriereportal der FHH sowie durch eine Unternehmensseite im beruflichen online Netzwerk LinkedIn flankiert werden.

Diese drei Punkte wurden als zentral für das Marketing und die Rekrutierung von IT-Personal herausgearbeitet. Für die Umsetzung der Motive konnten insgesamt 17 FHH-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Feld IT und Digitalisierung für ein Fotoshooting gewonnen werden. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben der Kampagne sowie der IT-Arbeitgeberin FHH ein Gesicht. Das bestä-

Die drei Kampagnen-Motive stehen für:

- Gemeinwohl bzw. sinnstiftende Arbeit
- Work-Life-Balance und
- Vielfalt in allen ihren Dimensionen, sprich Vielfalt der Aufgaben, Dienststellen und Menschen bei der FHH.

tigt die Begeisterung und den Rückhalt der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die FHH und die IT-Imagekampagne. Die IT-Personalmarketingkampagne ist ab Ende Januar 2022 für drei Monate in Online-Plattformen und Medien platziert worden.



Fachkräfte IT und Digitalisierung

Zum 31. Dezember 2021 haben in der FHH insgesamt 1.337 IT-Fachkräfte gearbeitet, das sind 89 mehr als Ende 2020. Bis Ende 2027 werden davon 13,24 Prozent die FHH altersbedingt verlassen. Gleichzeitig werden rund 286 zusätzliche IT-Fachkräfte benötigt.

Hinweise:

Der Pakt ÖGD ist für Hamburg in der Sozialbehörde zentral verankert, unter Einbeziehung verschiedener Behörden und Ämter. Die Landingpage kann unter der URL [hamburg.de/it-jobs.de](https://www.hamburg.de/it-jobs.de) aufgerufen werden und wurde suchmaschinenoptimiert.

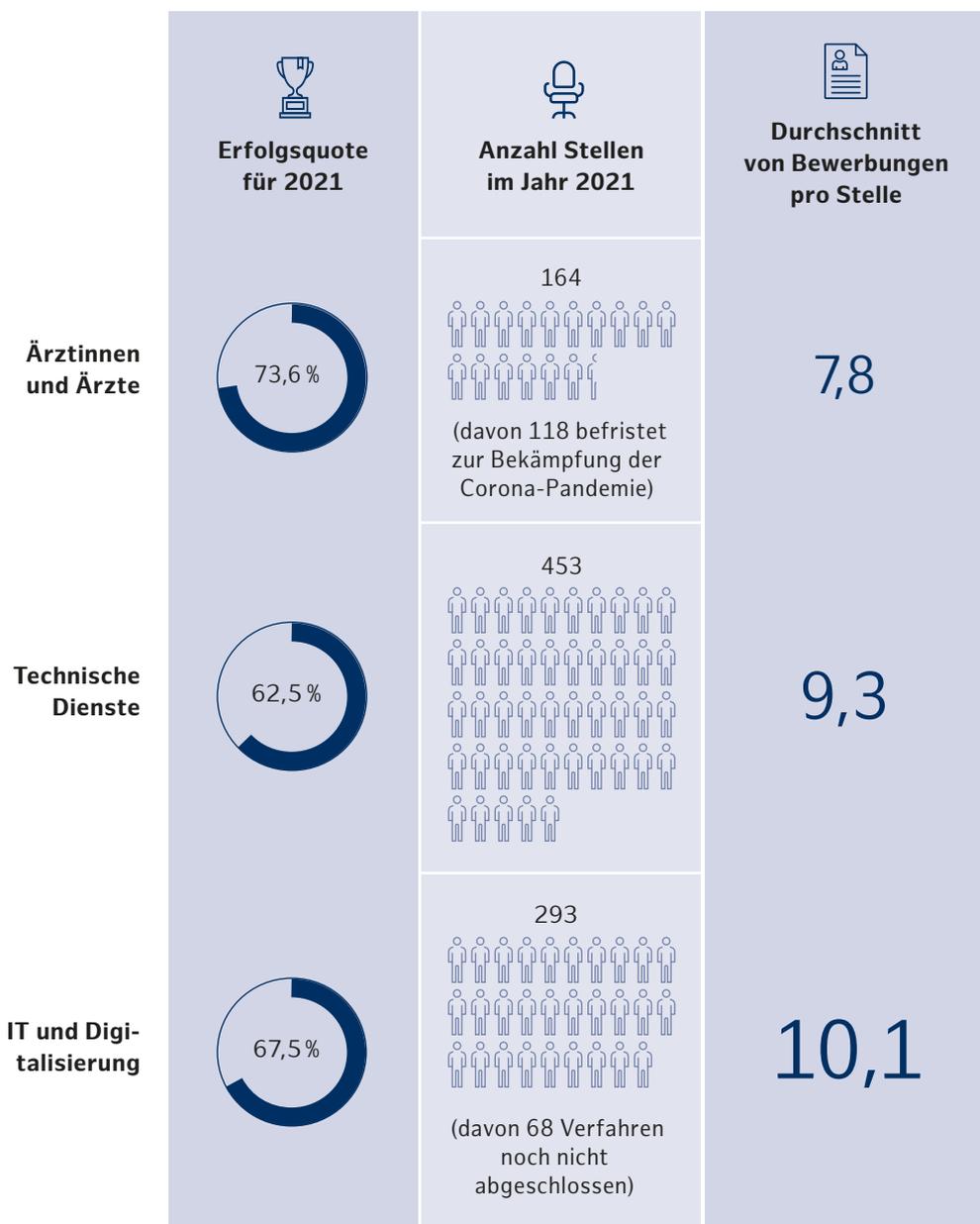
IT-Arbeitgeberin Freie und Hansestadt Hamburg:

<https://www.linkedin.com/company/it-arbeitgeberin-freie-und-hansestadt-hamburg>



Erfolgsquoten für die Stellenbesetzung der drei Fachkräftestrategien

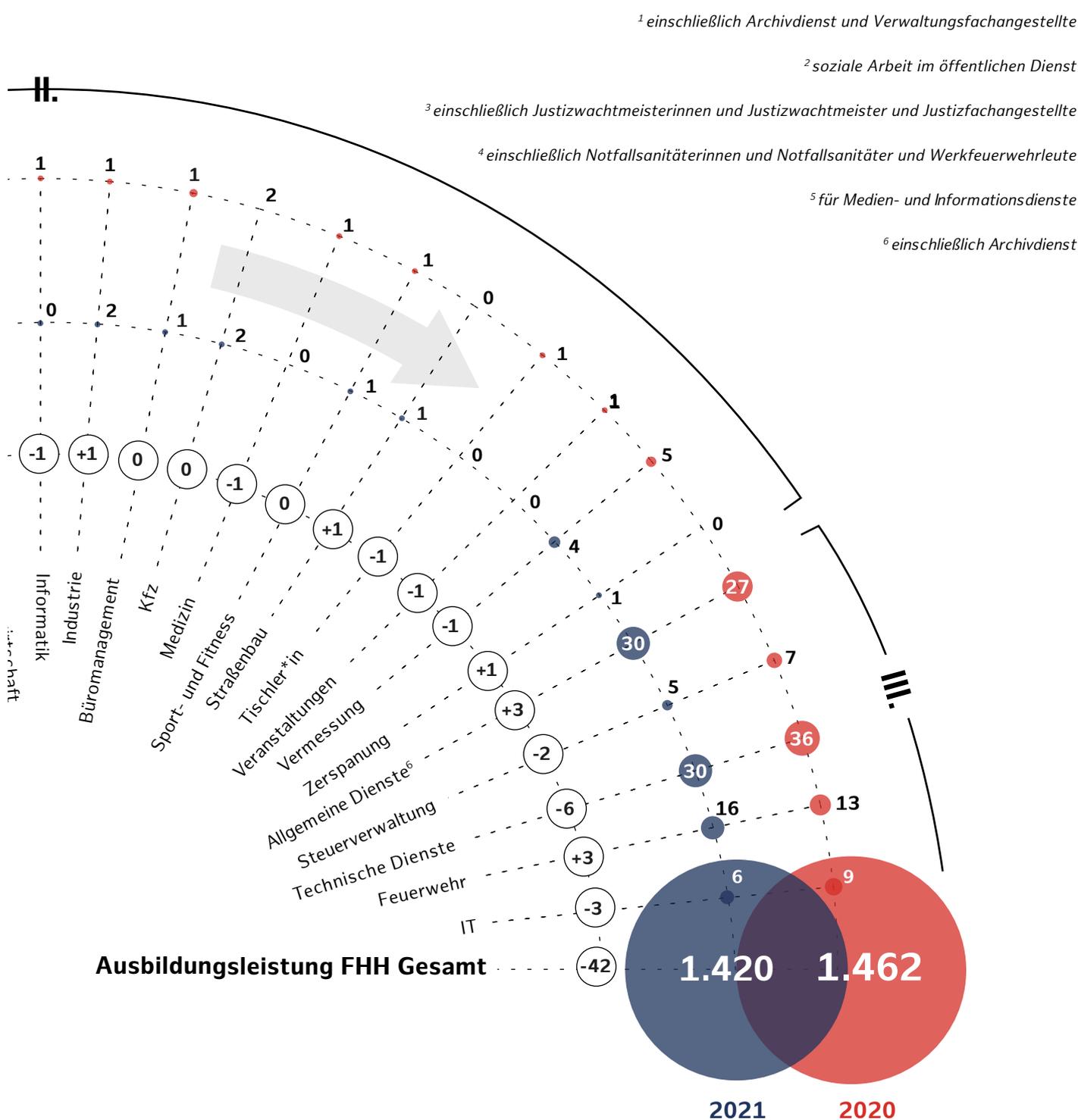
Mit den Fachkräftestrategien werden gute Voraussetzungen geschaffen, die großen Bedarfe in den kommenden Jahren decken zu können.



Ausbildung/Nachwuchskräfte

Die Arbeitgeberin Hamburg hat die Anzahl der jährlichen Neueinstellungen von 649 in 2011 auf 1.420 in 2021 erhöht. Das ist mehr als eine Verdopplung der Neueinstellungen in Ausbildung und damit eine erhebliche Steigerung der Ausbildungsleistung. Zum 31. Dezember 2021 waren

5.289 Menschen in Ausbildung beschäftigt. Sämtliche geeignete Nachwuchskräfte, die ihre Ausbildung mit Erfolg abgeschlossen haben, wurden in den Dienst der hamburgischen Verwaltung übernommen.



¹ einschließlich Archividienst und Verwaltungsfachangestellte

² soziale Arbeit im öffentlichen Dienst

³ einschließlich Justizwachtmeisterinnen und Justizwachtmeister und Justizfachangestellte

⁴ einschließlich Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter und Werkfeuerwehrleute

⁵ für Medien- und Informationsdienste

⁶ einschließlich Archividienst



BIS ZU **144** TEILNEH-
MENDE WERDEN BIS
ENDE 2022 DAS
ZERTIFIKAT
„PERSONALPROFI“
ERHALTEN HABEN.

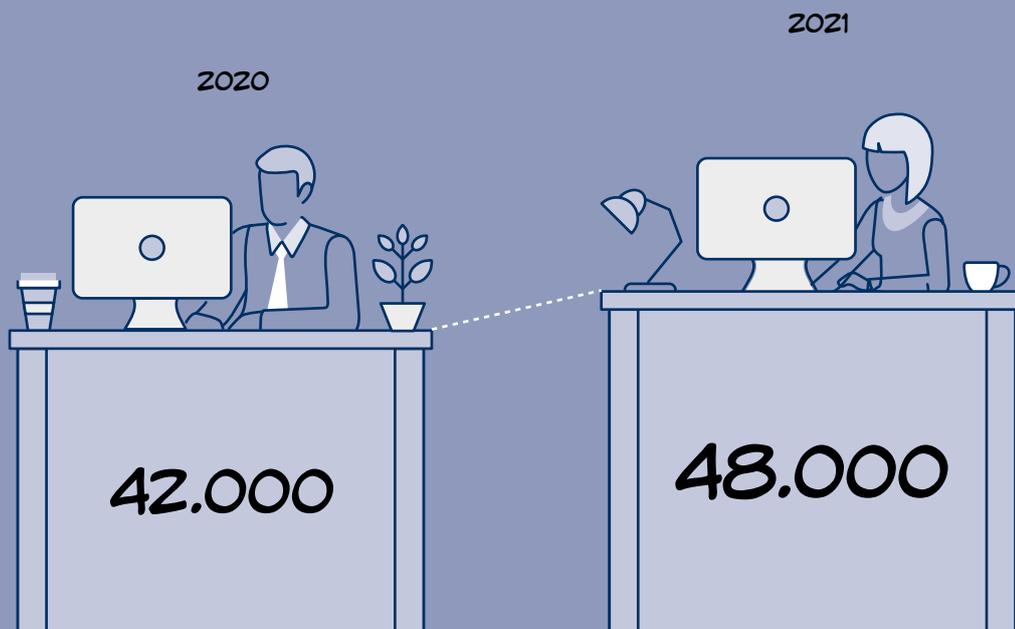
Qualifizierung zum „Personalprofi“

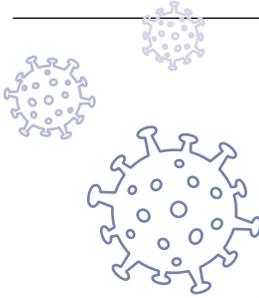
Personalsachbearbeitung ist der Schlüssel zu bedarfsgerechtem, personalwirtschaftlichen Handeln. Seit 2020 bietet der Landesbetrieb ZAF/AMD daher jährlich drei Qualifizierungsreihen mit je 16 Teilnehmenden für die Personalsachbearbeitung an. Neue Beschäftigte, die höchstens seit einem Jahr in der Personalverwaltung tätig sind, erhalten einen kompakten, praxisorientierten Einstieg in die Personalsachbearbeitung. Die Qualifizierungsreihe umfasst die Vermittlung von personalrechtlichen Inhalten und der Anwendung des integrativen Abrechnungssystems KoPers durch erfahrene nebetätige Dozierende der FHH. Bis zum Jahresende 2022 werden neun Qualifizie-

rungsreihen abgeschlossen sein. Bis zu 144 Teilnehmende werden bis dahin das Zertifikat „Personalprofi“ erhalten haben. Für das Folgejahr sind drei weitere Qualifizierungsreihen geplant.

Ein hohes Qualifizierungsniveau in der Personalverwaltung der FHH wird damit sichergestellt.

GESTIEGENE ANZAHL VON
IT-GESTÜTZTEN ARBEITSPLÄTZEN





Nachdem die beiden Vorjahre eher davon geprägt waren, auf Corona zu reagieren, hat sich die hamburgische Verwaltung – wie viele andere Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auch – auf den Weg gemacht, das virtuelle Zusammenarbeiten und die flexibleren Arbeitsformen in ein neues „Normal“ zu überführen und das hybride Arbeiten fest zu etablieren.

Ein wesentlicher Schritt auf diesem Wege ist die Vereinbarung „Dienst an einem anderen Ort“, die in 2021 vorbereitet und in 2022 mit den Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbänden gem. § 93 Hamburgisches Personalvertretungsgesetz (HmbPersVG) abgeschlossen werden konnte.

Während Homeoffice in der stark epidemischen Zeit zur Pflicht wurde, gilt es nun, das Arbeiten an einem anderen Ort als feste Alternative in der Arbeitswelt der hamburgischen Verwaltung zu verankern. Die Beschäftigtenbefragung in 2020 ermutigte die hamburgische Verwaltung, den bisher eingeschlagenen Weg weiter zu gehen und das Homeoffice stärker in den Fokus zu nehmen.

1 Hybrides Arbeiten

Das hybride Arbeiten mit dem Wechsel zwischen den Arbeitsorten und dem Wechsel zwischen zwischen Online- und Präsenzformaten setzt voraus, dass die Rahmenbedingungen dafür vorhanden sind oder geschaffen werden. Neben den technischen und digitalen Voraussetzungen gehören auch entsprechende Kompetenzen und ein Regelwerk dazu.

Die Digitalisierung funktioniert nur, wenn die Beschäftigten der Verwaltung den Weg mitgehen wollen und können.

Eine der großen Herausforderungen für Arbeitgeberinnen ist es, eine positive Innovationskultur zu bieten und ein digitales Mindset bei den Beschäftigten zu verankern.

Neben der kontinuierlich verbesserten Ausstattung und dem mengenmäßigen Ausbau der IT-gestützten Arbeitsplätze sowie der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitsprozesse sind deshalb die erweiterten Möglichkeiten und Angebote an die Beschäftigten für digitales Lernen und für innovatives, kreatives Arbeiten wichtige Bausteine.

1a Technische Ausstattung der Arbeitsplätze (Hardware)

48.000 Beschäftigte waren im Berichtszeitraum mit einem IT-gestützten Arbeitsplatz ausgestattet (2020: 42.000).

Aus der Befragung von Beschäftigten der FHH zum BASIS-Arbeitsplatz:

- 88 Prozent der Beschäftigten arbeiten – zumindestens gelegentlich – mobil (zum Beispiel aus dem Homeoffice).
- 97 Prozent der Beschäftigten, die mobiles Arbeiten bereits ausprobiert haben, können sich vorstellen, auch nach der Pandemie weiterhin mobil zu arbeiten. Nach zwei Jahren Pandemie hat sich das Arbeiten im Homeoffice etabliert.

- Dementsprechend wird insbesondere die Eignung der IT-Ausstattung für das Homeoffice geschätzt – durch mobile Notebooks, VPN-Verbindungen und Videokonferenz-Software wie Skype for Business.
- Knapp 90 Prozent der Befragten sind mit der Software-Ausstattung zufrieden.

Befragt wurden durch Dataport (technischer Dienstleister der FHH) 1.264 Beschäftigte der FHH im Zeitraum vom 8. November 2021 bis 1. Februar 2022.



ARBEITEN MOBIL.



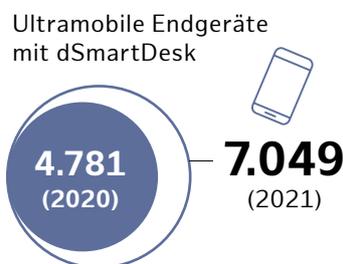
MÖCHTEN AUCH NACH DER PANDEMIE WEITER MOBIL ARBEITEN.



SIND MIT DER SOFTWARE-AUSSTATTUNG ZUFRIEDEN.

Ausstattung mit Notebooks und Smartphones

Die Ausstattung mit mobilen Endgeräten konnte im Berichtszeitraum deutlich erhöht werden. So waren im Dezember 2021 rund 75 Prozent der Arbeitsplätze mit Notebooks ausgestattet (2020: 64 Prozent) und es standen 7.049 ultramobile Endgeräte mit dSmartDesk zur Verfügung (März 2020: 4.781).

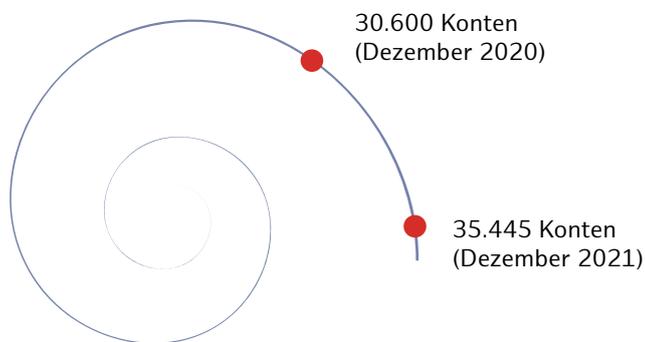


Externe Zugänge zum FHH-Netz

Nahezu alle neu beschafften Notebooks werden mit einem VPN-Tunnel ausgestattet und ermöglichen damit das mobile Arbeiten. Neben dem VPN-Tunnel ermöglichen Zugänge von extern (Zuvex) Beschäftigten, über das Internet auf eine freigegebene interne Anwendung zu-

zugreifen, unabhängig von Ort, Zeit und eingesetztem Gerät. In 2021 hat sich die Anzahl derjenigen, die sich von außen für das FHH-Netz freischalten lassen, weiter erhöht. Im Dezember 2021 waren 35.445 Konten von extern freigeschaltet (Dezember 2020: 30.600).

Anzahl der extern freigeschalteten Konten



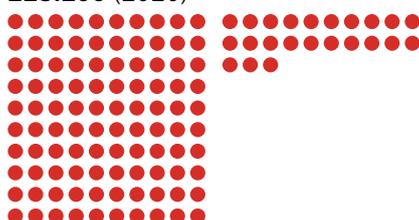
Elektronische Workflows

Elektronische Workflows bilden Geschäftsprozesse digital und möglichst standardisiert ab und erleichtern eine ortsunabhängige Zusammenarbeit. Ihre Nutzung ist ein Indikator für die Digitalisierung der Verwaltungsabläufe.

Der HIM-Workflow als softwaregestützte Umsetzung der Umlaufmappen ist der bedeutendste Workflow. Er ermöglicht, entscheidungsrelevante Dokumente elektronisch in den Geschäftsgang zu geben, das aktenrelevante Verwaltungshandeln revisionssicher zu dokumentieren und automatisch in die elektronische Akte zu verfügen. Seine Anwendung steigt kontinuierlich. In 2021 wurden 158.706 HIM-Workflows auf den Weg gebracht (2020: 123.100).

Anzahl der HIM-Workflows

123.100 (2020)



158.706 (2021)



Zusammenarbeitstools

Für dienstliche Videokonferenzen ist nach wie vor Skype for Business die Standardsoftware. Die Tools für die virtuelle Zusammenarbeit wurden in 2021 für Bedarfsfälle um Zoom erweitert.



1b Arbeiten im Homeoffice

Während der stark pandemischen Zeit wurde Homeoffice zur Pflicht. Die Beschäftigtenbefragung in 2020 ermutigte die hamburgische Verwaltung, den bisher eingeschlagenen Weg weiter zu gehen und das Homeoffice zu einem festen Bestandteil des hybriden Arbeitens für die Beschäftigten zu machen.

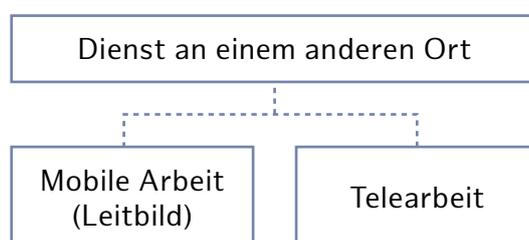
Vereinbarung gem. § 93 HmbPersVG „Dienst an einen anderen Ort“

Einen Teil davon deckt die Vereinbarung gem. § 93 HmbPersVG „Arbeiten an einem anderen Ort“ ab. Sie wurde in 2021 erarbeitet und gilt seit dem 20. März 2022 für alle Dienststellen, für die der Senat oberste Dienstbehörde ist. Damit wird mobiles Arbeiten zu einem zentralen Bestandteil der hybriden Arbeitswelt, mit Ausnahme des pädagogischen Personals an den Schulen und der Jugendmusikschule.

Die Vereinbarung flexibilisiert und modernisiert die (örtlichen) Arbeitsmodelle und passt sie an die Erwartungen der Beschäftigten unter Wahrung der vollen Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung an. Sie liefert einen Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, erleichtert die Integration von Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, steigert die Attraktivität der hamburgischen Verwaltung als Arbeitgeberin, und ist eine gute Grundlage für moderne Raumkonzepte. Zudem berücksichtigt sie die weiterhin bestehende Notwendigkeit von persönlichen Begegnungen, fördert die Identifikation mit der Arbeitgeberin und trägt dem Arbeitsschutz Rechnung.



HOMEOFFICE WIRD ALS FESTE ALTERNATIVE IN DER ARBEITSWELT DER HAMBURGISCHEN VERWALTUNG VERANKERT.



EINSCHRÄNKUNGEN DER
NUTZUNG MOBILER
ARBEIT IM BEREICH



DER LEHRKRÄFTE



ODER IN VOLLZUGS-
BEREICHEN

Das Leitbild ist die mobile Arbeit, da sie der Arbeitgeberin und den Beschäftigten die größtmögliche Flexibilität bietet. Der maximale Umfang bei Telearbeit und bei mobiler Arbeit wurde auf 60 Prozent der individuellen Arbeitszeit pro Monat festgelegt.

Bei allen Förderungsgedanken besteht allerdings kein Rechtsanspruch auf Dienst an einem anderen Ort. Die Vereinbarung definiert die Voraussetzungen, unter anderem die Eignung der Aufgaben.

Dies führt zu Einschränkungen der Nutzung mobiler Arbeit in Vollzugsbereichen, ohne die Möglichkeit anlassbezogener mobiler Arbeit im Einzelfall gänzlich auszuschließen.

Die technische Ausstattung für das mobile Arbeiten soll sich nach den Anforderungen des Arbeitsplatzes, nach der Eigenart der Aufgabe und nach dem Stand der Technik richten und zudem den zeitlichen Umfang des Dienstes an einem anderen Ort berücksichtigen.

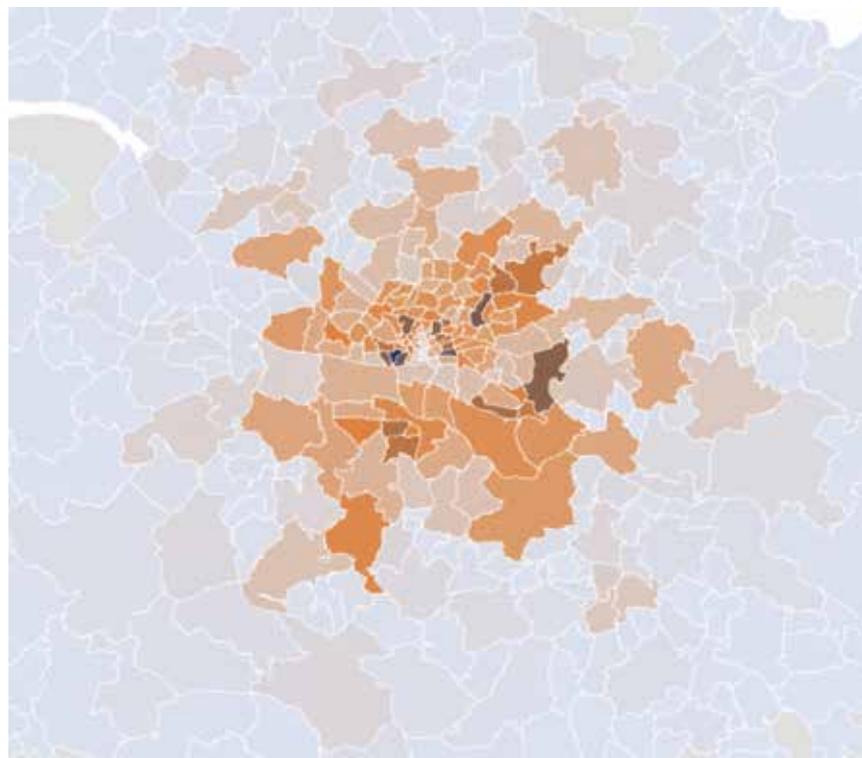
Woher kommen die Beschäftigten?

Arbeiten an einem anderen Ort, insbesondere Arbeiten von zuhause, verringert Mobilitätsbewegungen und Fahrten zur Arbeitsstätte. Eine Analyse der Personaldaten zeigt, woher die Beschäftigten kommen und

wie groß der Radius der Anfahrtswege zur Arbeitsstätte ist. Daraus ergeben sich nicht zu unterschätzende Nebeneffekte für die Entlastung des Verkehrs und damit für den Klimaschutz.

**Verteilung der Wohnorte der Beschäftigten
in den Postleitzahlgebieten der Metropolregionen**

JE DUNKLER UND JE ORANGER DIE JEWEILIGEN POSTLEITZAHLENGEBIETE EINGEFÄRBT SIND, DESTO MEHR BESCHÄFTIGTE LEBEN DORT.

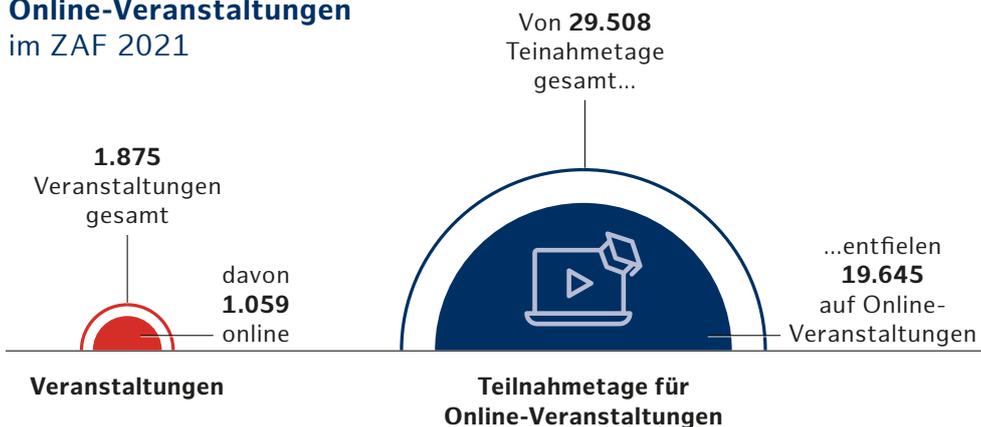


1c Digitale Lernformate

Individuelles orts- und zeitunabhängiges Lernen ist inzwischen gängige Praxis für die meisten Beschäftigten. So sind im Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) Online-Veranstaltungen ein fester Bestandteil des Fortbildungsprogramms. Zusätzlich bietet das ZAF digitale Lernformate rund um das Thema E-Learning an (z. B. Web-Based-Trainings, Quiz-Formate und Erklärvideos). Darüber hinaus besitzt das ZAF sowohl ein

Podcast-Studio für Audio- als auch einen Greenscreen-Raum für Video-produktionen. Das ZAF hat 2021 insgesamt 1.875 Veranstaltungen durchgeführt, davon 1.059 online. Von 29.508 Teilnahmetagen entfielen insgesamt 19.645 Teilnahmetage auf Online-Veranstaltungen. Unabhängig von der Coronapandemie beabsichtigt das ZAF, die Zahl der digitalen Lernformate auf einem hohen Niveau zu halten.

Online-Veranstaltungen im ZAF 2021



1d Digitale Kompetenzen

Um die digitalen Kompetenzen der Beschäftigten der Stadt zu stärken, bietet das ZAF seit 2019 die Zertifizierungsreihen „Digitale Kompetenzen“ an, passgenau differenziert für rollenbezogene Zielgruppen.

Veranstaltungen in insgesamt acht Kompetenzfeldern befähigen Beschäftigte, künftige Anforderungen souverän zu bewältigen und sich neue Aufgabenfelder leichter zu erschließen.

Im Fokus dieses Qualifizierungsangebots steht nicht allein die Vermittlung von IT- und Rechtskenntnissen, sondern auch Schwerpunkte wie Projekt- und Prozesssteuerung, digitale Kommunikation, Changemanagement, Agilität und agiles Mindset. Mit den Zertifizierungsreihen „Digitale Kompetenzen“ sowie weiteren Fortbildungsangeboten flankiert das ZAF die Umsetzung der Digitalisierungsstrategie in den Behörden und Ämtern. Neben Veranstaltungen

im ZAF-Katalog berät das ZAF bei individuellen Fortbildungswünschen rund um Digitalisierung. Im eigenen Podcast-Studio oder Screeningprogramm können Audio- oder Videoproduktionen durch die Behörden erstellt werden, für die das ZAF auch gerne passende Firmen zur Unterstützung vermittelt.

In dem neuen Führungsleitbild kommt den Führungskräften bei der Digitalisierung eine besondere Rolle zu. In der digitalen Transformation stehen sie für die Digitalisierung und für die dazugehörigen Veränderungsprozesse. So sollen sie die digitalen Kompetenzen und die Innovationsfähigkeit der Beschäftigten fördern und gleichzeitig auch die Führungsperspektive als Change Manager bzw. Change Managerin sowie als Innovatorin bzw. Innovator einnehmen und weiterentwickeln. Das neue Führungsleitbild fließt auch vor diesem Hintergrund in die Führungsfortbildung der Hanse-Akademie ein. Für mehr Informationen zum neuen Führungsleitbild siehe Kapitel „Führung“.

2 Digitalisierung der Personalprozesse

Damit das Motto „Wir machen die Personalarbeit der FHH digital“ aus der Digitalstrategie des Personalamts und seiner Landesbetriebe ZAF/AMD und Zentrum für Personaldienste (ZPD) nicht nur Vision bleibt, wird aktiv in den verschiedenen Handlungsfeldern gearbeitet. Durchgängig

digitale Personalprozesse, Self-Service-Funktionalitäten, Business-Intelligence-Lösungen und zielgerichtete, unterstützende Schulungen der Anwendenden sind nur einige Schlagworte aus der Strategie dazu. Beispielhafte Projekte sind:

BewerbungsManagementSystem

Mit dem BMS hat Hamburg einen wichtigen Baustein in der Digitalisierung von Personalprozessen eingeführt. In dem umfangreichen Prozess der Personalgewinnung für die FHH bildet eine Software den gesamten

Stellenbesetzungsprozess für alle Beteiligten digital (papierlos) ab, von der Abstimmung der Stellenanzeige bis zur Einstellung der Bewerbenden. Mehr Informationen zum BMS siehe Kapitel „Fachkräfte“.

BIS 31. DEZEMBER 2021
SIND **14.326**
BEWERBUNGEN IM BMS
DIGITAL EINGEGANGEN.

HR Self-Services

Mit dem vom ZPD entwickelten Online-Portal „MeinePersonaldaten“ stellt die FHH ihren aktuellen und ehemaligen Beschäftigten eine Lösung zur Verfügung, über die die Kommunikation mit den zuständigen Personalbereichen digital erfolgt. Den Auftakt bildete die Bereitstellung der Bezügemitteilungen in digitaler Form im Jahr 2021 für alle aktuellen und ehemaligen Beschäftigten. Mit täglich 800 Zugriffen wird dieser Service sehr gut angenommen.

Der Funktionsumfang von „MeinePersonaldaten“ wird kontinuierlich erweitert. Ab Ende 2022 werden die Nutzenden ausgewählte Daten wie beispielsweise ihre Anschrift selbst ändern können.

Anzahl der Zugriffe auf das Online-Portal „MeinePersonaldaten“



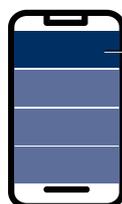
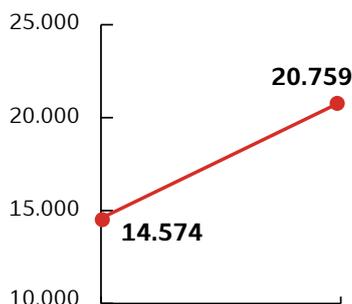
Beihilfe Digital: App statt Papierantrag

Der FHH als Arbeitgeberin ist es wichtig, ihren ca. 150.000 aktuellen und ehemaligen Beschäftigten zeitgemäße Dienstleistungen im Personalbereich anzubieten. So können seit April 2020 beihilfeberechtigte Beschäftigte als Alternative zum bisherigen Papierantrag die App „Meine Arztrechnung“ nutzen und Beihilfeanträge digital einreichen.

Die Anzahl der registrierten Nutzenden hat sich seitdem positiv entwickelt und stieg von 14.574 auf 20.759 im ersten Jahr nach Beginn des Liniensbetriebs. Ferner gingen im Jahr 2021 ca. 25 Prozent (ca. 112.000) aller Beihilfeanträge über die App beim ZPD ein.

Das ZPD und der Hersteller der App „Meine-Gesundheit-Services“ entwickeln die App laufend weiter. Zu den Service-Funktionalitäten zählen zum Beispiel die so genannte Schnell-einreichung, bei der die Eingabe von nicht notwendigen Rechnungsdetails entfällt, oder das Familienmanagement zur Verwaltung der Belege von berücksichtigungsfähigen Angehörigen. Dazu gehören ebenfalls die verbesserten Filterfunktionen sowie die so genannte eRECHNUNG, mit der Ärzte und Ärztinnen Rechnungen digital über die App zusenden.

Anzahl der registrierenden Nutzenden bei Beamtinnen und Beamten

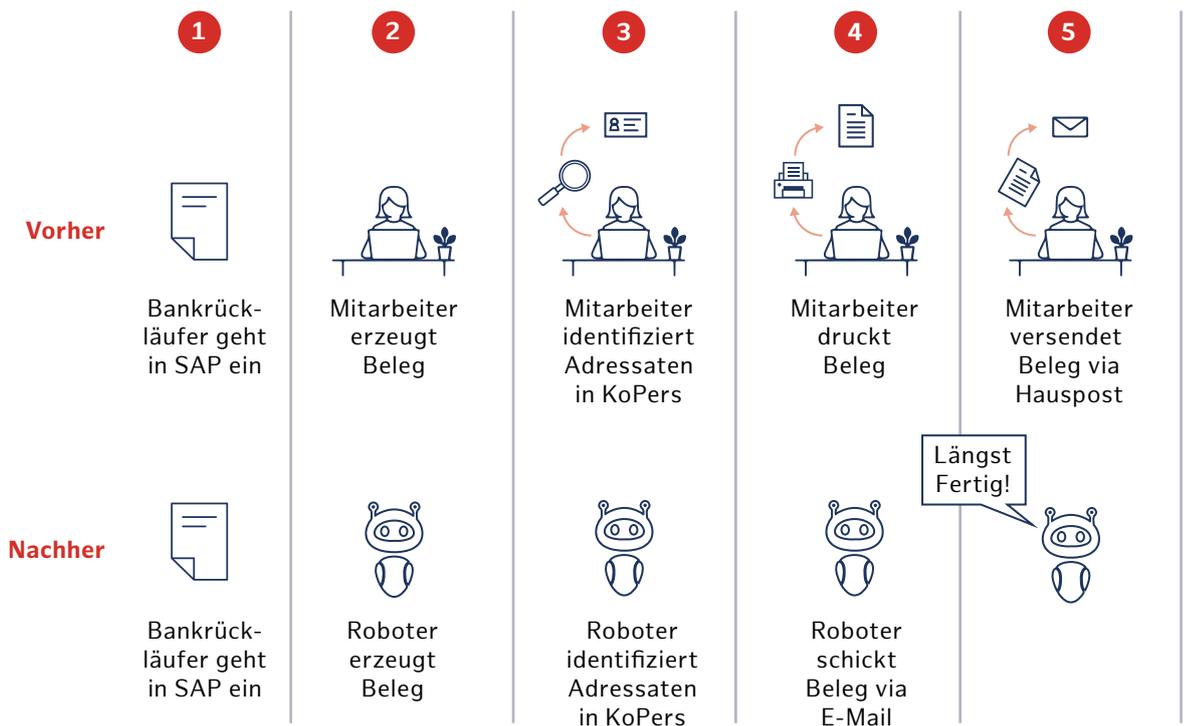


25% (ca. 112.000) aller Beihilfeanträge gingen über die App beim ZPD ein.

Robotic Process Automation

Mit der Technologie Robotic Process Automation (RPA) hält eine digitale Innovation Einzug in die Hamburger Verwaltung. Mit dieser Technologie können Aufgaben am Computer, die immer nach dem gleichen Schema ablaufen, automatisiert werden. Damit können Mitarbeitende maßgeblich entlastet werden und sich auf ihre Kerntätigkeiten konzentrieren. Beispielhaft dafür ist die Automatisierung des Prozesses „Bearbeitung von Bankrückläufern“ im ZPD. In Zusammenarbeit mit ITD und Dataport konnte das ZPD einen bislang vollständig manuell durchgeführten und teilweise papierbasierten Prozess

digitalisieren und automatisieren. Der Roboter verrichtet seitdem jede Nacht seinen Dienst und kümmert sich um Bankrückläufer aus den Personalzahlungen, die zum Beispiel entstehen, wenn Beschäftigte ihre Bankverbindung gewechselt haben oder ihre Verträge über vermögenswirksamer Leistungen ausgelaufen sind. Die zuständigen Personalverwaltungen werden unmittelbar informiert, können auf diesem Weg schnell reagieren und Wiederauszahlungen veranlassen – ohne ein Blatt Papier zu bewegen.



● Neues Arbeiten für Hamburg

Die hamburgische Verwaltung muss passende, zeitgemäße Leistungen für die Bürgerinnen und Bürger, für die Wirtschaft Hamburgs sowie für die eigenen Beschäftigten erbringen. Der Veränderungsdruck wächst ständig durch interne wie externe Trends. Gleichzeitig wird von der Verwaltung Stabilität und hohe Verlässlichkeit erwartet. Für diesen Spagat braucht sie echte Innovationen, siloübergreifendes Denken und zukunftsweisenden Fortschritt. Um das nicht dem Zufall zu überlassen, bringt die Ver-

waltung deshalb unterschiedliche Menschen zusammen, gibt Raum im Sinne von Freiraum, aber auch echte Räume zur Entfaltung. Das Neue Arbeiten oder New Work soll das Wissen von Beschäftigten verknüpfen – und zwar transparent, über Organisationsgrenzen und Arbeitskontexte hinweg und in Verbindung mit neuen Techniken. Ziel ist eine neue Verwaltungskultur.

Wichtige Meilensteine auf diesem Wege sind:

Ideenmanagement der Zukunft „Ideen.Werk.Stadt“

Notwendig werden neue, unerprobte Lösungsstrategien für die Verwaltung, die allerdings im Umfeld der klassischen Linienorganisation mit Fokus auf dem Tagesgeschäft wenig Raum finden. Das behördenübergreifende Projekt Ideen.Werk.Stadt agiert als Experimentier- und Erlebnisraum für behördenübergreifende Zusammenarbeit, neues Arbeiten und Innovation. Im Rahmen der Digitalstrategie für Hamburg hatten sich das Amt für „Hamburgweite Dienste und Organisation“ der Finanzbehörde, das Amt für „IT und Digitalisierung“ der Senatskanzlei und das Zentrum für Aus- und Fortbildung zu dieser Innovationswerkstatt zusammengeschlossen und sich den Auftrag gegeben, Mensch, Organisation und Technik gemeinsam zu denken.

Die Innovationswerkstatt nutzt gezielte Experimentierräume, in denen fragile, ungewisse und unerprobte Ansätze getestet werden können, ohne dass der Grundauftrag an die Verwaltung gefährdet wird. Diese

Experimente liefern in kurzen Zyklen konkrete Ergebnisse und fördern gezielt den Wissens- und Methoden-ausbau innerhalb der gesamten Verwaltung.

Mit kreativen Methoden, in interaktiver und organisationsübergreifender Zusammenarbeit konnten bis zum Ende des Berichtszeitraumes drei Themen bearbeitet werden:

Iteration 1: Betaprint Nebeneinander verschiedener Medien beseitigen

Dauer: 2,5 Tage
Bewerber: 14 aus 10 Dienststellen
Sprintteam: 10 aus 7 Dienststellen

Durchführung: Externer Dienstleister

Ergebnis:
3 Prototypen an laufenden Projekte bei ITD zur Verarbeitung übergeben

Iteration 2: RPA-Sprint

Automatisierung von Routineaufgaben

Dauer: 5,5 Tage
Bewerber: 26 aus 17 Dienststellen
Sprintteam: 12 aus 12 Dienststellen

Durchführung: Projektteam und
Externer Trainer

Ergebnis:

- 115 eingereichte Ideen
- 2 Prototypen zur Anwendung bei ZAF und FüMA entwickelt
- Dauerhaftes RPA-Botschafter-Netzwerk installiert

Iteration 3: Ideen-Sprint

Erfindung eines neuen
Vorschlagswesens

Dauer: 4*4 Stunden
Bewerber: 20
Sprintteam: 20 aus 11 Dienststellen
10 Studierende der
University of Europe for
Applied Sciences

Durchführung: Projektteam

Ergebnis: (geplant)

- 5 Prototypen für ein neues Vorschlagswesen
- Umsetzung in mindestens einer Dienststelle

Das in einer Innovationswerkstatt entwickelte Wissen steht im Anschluss der ganzen Organisation ohne zusätzliche Kosten zur freien Verfügung.

Digitalisierungsgremium „Transformation Board“

Die digitale Transformation ist eigenständiger Bestandteil der Digitalstrategie für Hamburg aus dem Jahr 2020 und das Transformationsboard eines der zielführenden Gremien, um die organisations- und personalbezogenen Veränderungen im Zuge der digitalen Transformation zu diskutieren und mitzugestalten. Als zentraler Impulsgeber und Wegbereiter dafür haben seine Mitglieder in 2021 Handlungsfelder, Leitsätze und Maßnahmen in einer Agenda „Transformation 2025“ definiert und sehen sich

gemeinsam in der Verantwortung, dafür zu sorgen, dass diese Maßnahmen umgesetzt werden können. Die Handlungsfelder sind eng miteinander verknüpft. Sie verändern und verbinden Kulturen der Organisation, Führung und Zusammenarbeit. Sie beziehen die Prüfung mit ein, inwieweit Wissen und Herangehensweisen aus der Wirtschaft stärker genutzt und für die Verwaltung adaptiert werden können.

Neue moderne Raumkonzepte

Das Arbeiten an einem anderen Ort ermöglicht auch moderne und veränderte Raumkonzepte.

Die Vereinbarung gem. § 93 HmbPersVG „Dienst an einem anderen Ort“ beinhaltet einen „Programmsatz“ als Verbindung dazu. So setzt der Dienst an einem anderen Ort regelmäßig die Bereitschaft der Beschäftigten zur Nutzung von modernen Raumkonzepten voraus. Die Vereinbarung regelt jedoch nicht die konkrete Ausgestaltung, weil sie ggf. eigene Mitbestimmungsbedarfe begründet und weil die Möglichkeiten für moderne Raumkonzepte durch die Beschaffenheit des Gebäudes begrenzt sein können. Dennoch werden sich Spielräume im Hinblick auf eine gleichermaßen bedarfsgerechtere wie effizientere Raum- und Flächennutzung ergeben. Dies ermöglicht es, wichtige Beiträge zur zukünftigen Gestaltung moderner Arbeitswelten zu leisten.

Moderne, multifunktionale Raumkonzepte fokussieren nicht nur eine Kosten-, Flächen- und Organisationseffizienz. Vielmehr stellen diese den einzelnen Menschen in den Mittelpunkt und ermöglichen es den Beschäftigten, sich je nach Aufgabe oder Projekt ihr ideales Arbeitsumfeld suchen zu können. Dadurch kann die (Team-)Arbeit optimiert, die abteilungsübergreifende Vernetzung intensiviert und die Entstehung von Innovationen gefördert werden.

Nicht zuletzt werden eine höhere Produktivität und eine Steigerung der Arbeitgeberattraktivität angestrebt.

*Copyrights sbpdesign
Fotograf Karsten Knocke*

Lern- und Praxisbeispiel ist das Amt 4 der Finanzbehörde. Seit Juni 2021 arbeiten die Mitarbeitenden des Amtes 4 der Finanzbehörde (FB4) in einer modernen, multifunktionalen Arbeitsumgebung auf zwei Etagen des ehemaligen Axel-Springer-Gebäudes in der Caffamacherreihe. Zwar war die Vor-Ort-Präsenz der Beschäftigten bisher aufgrund der Covid-Rahmenbedingungen nicht in vollem Umfang gegeben, die Akzeptanz der Fläche ist im Kreise derjenigen Beschäftigten, die die moderne Arbeitsumgebung bisher intensiv genutzt haben, aber hoch. Es bleibt abzuwarten, wie sich eine höhere Vor-Ort-Präsenz auf die Flächennutzung und Zusammenarbeit im Amt auswirkt. FB4 versteht sich als lernende Organisation und hat im Sinne dieses Selbstbildes auch bereits sinnvolle Veränderungen umgesetzt. Die Finanzbehörde (FB4) bietet in Zusammenarbeit mit dem Immobilien Service Zentrum (ISZ) bereits seit Sommer 2021 ein Beratungsangebot für die Hamburger Verwaltung zur Gestaltung moderner Arbeitswelten sowie dem begleitenden Change-Management an.



DIE GESUNDHEITS-
QUOTE LAG 2021 BEI



04



GESUNDHEIT

Im zweiten Pandemiejahr 2021 sind Gesundheit und gesundheitsförderliches Verhalten noch stärker in das Bewusstsein gerückt. Mit anhaltender Coronapandemie ist in 2021 eine weitere Reduzierung der Fehlzeiten, vor

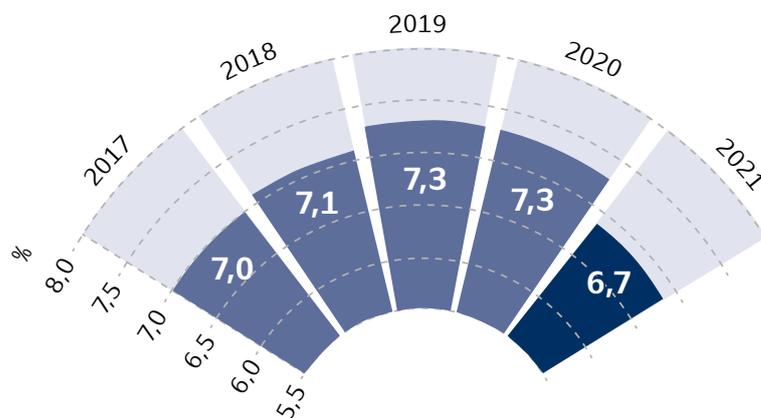
allem bei Kurzzeiterkrankungen, zu verzeichnen. Positive Effekte werden den Hygiene- und Abstandsregeln und dem Homeoffice zugeschrieben.

1. Gesamte krankheitsbedingte Fehlzeiten

Die gesamten krankheitsbedingten Fehlzeiten umfassen sowohl bezahlte als auch unbezahlte Fehlzeiten. Die Quote der gesamten krankheitsbedingten Fehlzeiten in der hamburgischen Verwaltung ist im Berichtsjahr 2021 nicht nur gegenüber dem ersten Pandemiejahr 2020 gesunken, sie ist auch die niedrigste der letzten zehn Jahre. In diesem Wert sind auch die Langzeiterkrankten berücksichtigt, einschließlich derjenigen, die aus der Lohnfortzahlung herausgefallen sind.

In der vergleichenden Fehlzeitenquote sind, um eine Vergleichbarkeit mit den Erhebungen der Krankenkassen zu schaffen, die Kurzzeiterkrankungen nicht enthalten. In der Quote der krankheitsbedingten Fehlzeiten sind die Lehrkräfte an staatlichen allgemeinbildenden sowie an staatlichen beruflichen Schulen nicht enthalten.

Vergleichende Fehlzeitenquote * Angaben 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.

Die vergleichende Arbeitsunfähigkeitsquote der hamburgischen Verwaltung betrug 6,7 Prozent im Berichtsjahr 2021 und ist damit im Vergleich zum Vorjahreswert um 0,6

Prozentpunkte gesunken. Auf dieser Grundlage ergibt sich für 2021 eine Gesundheitsquote von 93,3 Prozent.

2. Ursachenanalyse zur Entwicklung der Fehlzeiten

Wie bereits im Vorjahr hat die Coronapandemie starken Einfluss auf die Entwicklung der Fehlzeiten in 2021 genommen. Der Rückgang erklärt sich durch deutlich weniger Fehltage wegen Erkältungskrankheiten. Dies ist ein Effekt der Hygiene- und Abstandsregeln in der Coronapandemie. Die gesetzlichen Krankenkassen führen übereinstimmend auch aus, dass psychische Erkrankungen hingegen eine wachsende Bedeutung bei Krankmeldungen haben. Aus dem Psychreport 2021 der DAK-Gesundheit geht hervor, dass es bei den gesetzlich versicherten Beschäftigten noch nie so viele Ausfalltage im Job wegen psychischer Erkrankungen gab, wie im Corona-Jahr 2020. Diese Entwicklung hat sich in 2021 fortgesetzt.

Demnach verursachen Depressionen mit Abstand die meisten Fehltage.

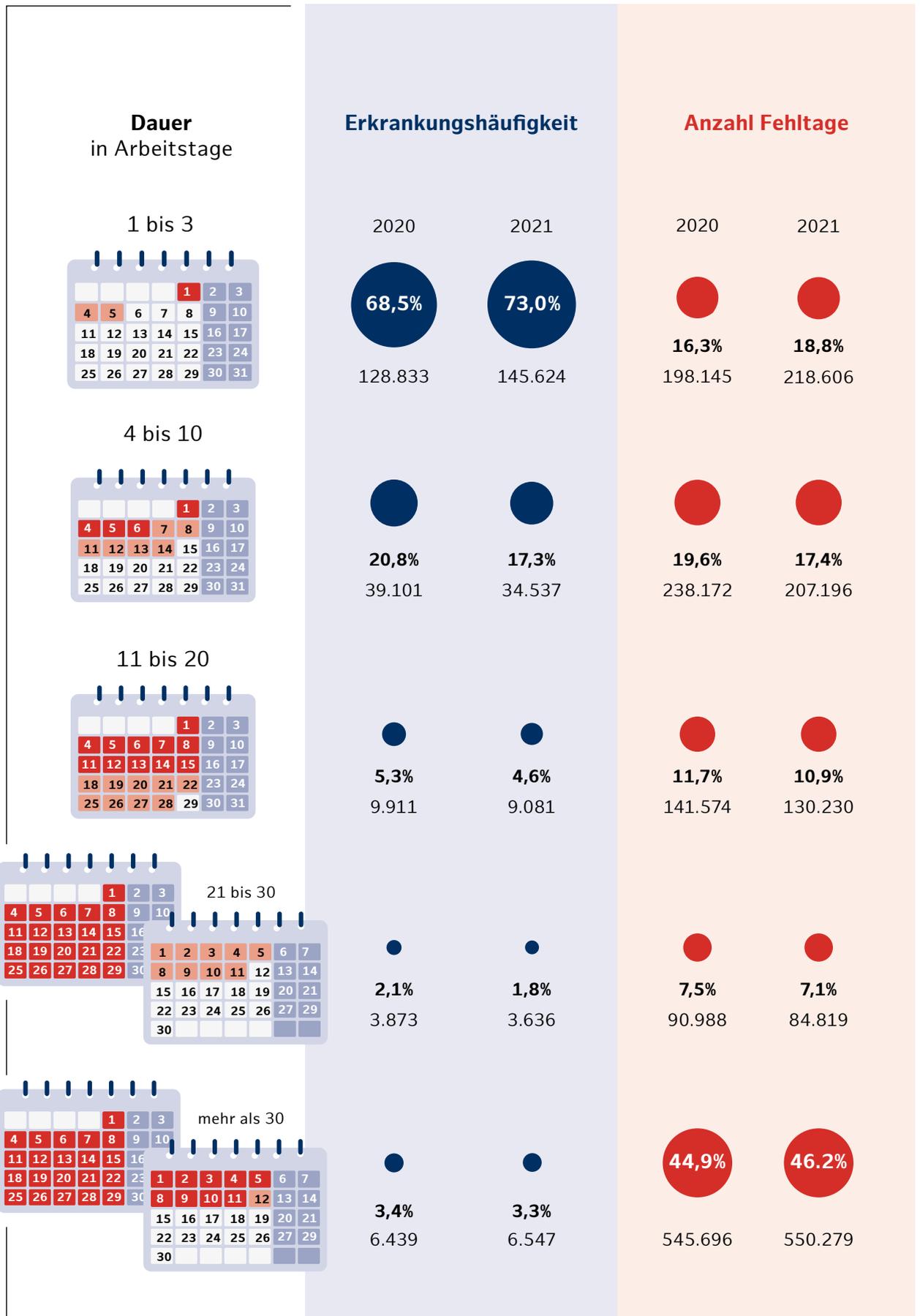
Die Krankschreibungen aufgrund der Diagnose Covid-19 spielen insgesamt eine eher untergeordnete Rolle im Vergleich zu den anderen Erkrankungen.

Vergleiche mit Kommunen sind bei Drucklegung dieses Berichts nicht möglich, es fehlen die statistischen Daten des Städtetages, die regelmäßig im Mai für das zurückliegende Berichtsjahr erhoben werden. Regelmäßige Branchenvergleiche und Vergleiche auf Länderebene finden im AOK-Fehlzeitenreport statt. Dessen Veröffentlichung für das Berichtsjahr 2021 erfolgt im September 2022.

3. Weitere Erkenntnisse im Kontext von Corona

Bei der Entwicklung der Fehlzeiten unter Pandemiebedingungen ist in 2021 ein weiterer Effekt zu beobachten: Während sich die Beschäftigten

zwar häufiger krank gemeldet haben, fiel die Erkrankungsdauer aber geringer aus.



Das betriebliche Gesundheitsmanagement der FHH unterstützt die Beschäftigten mit gezielten Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung wie Bewegungsangeboten oder Angeboten zu den Themen Resilienz, Achtsamkeit und Ernährung.

Die zentralen und dezentralen Fortbildungsangebote im Bereich Gesundheit sind vielseitig und legen angesichts der Ursachenentwicklung für Fehlzeiten einen Fokus darauf, die psychische Gesundheit zu stärken.

4. Vorhandene Potenziale nutzen (Dienstunfähigkeit)

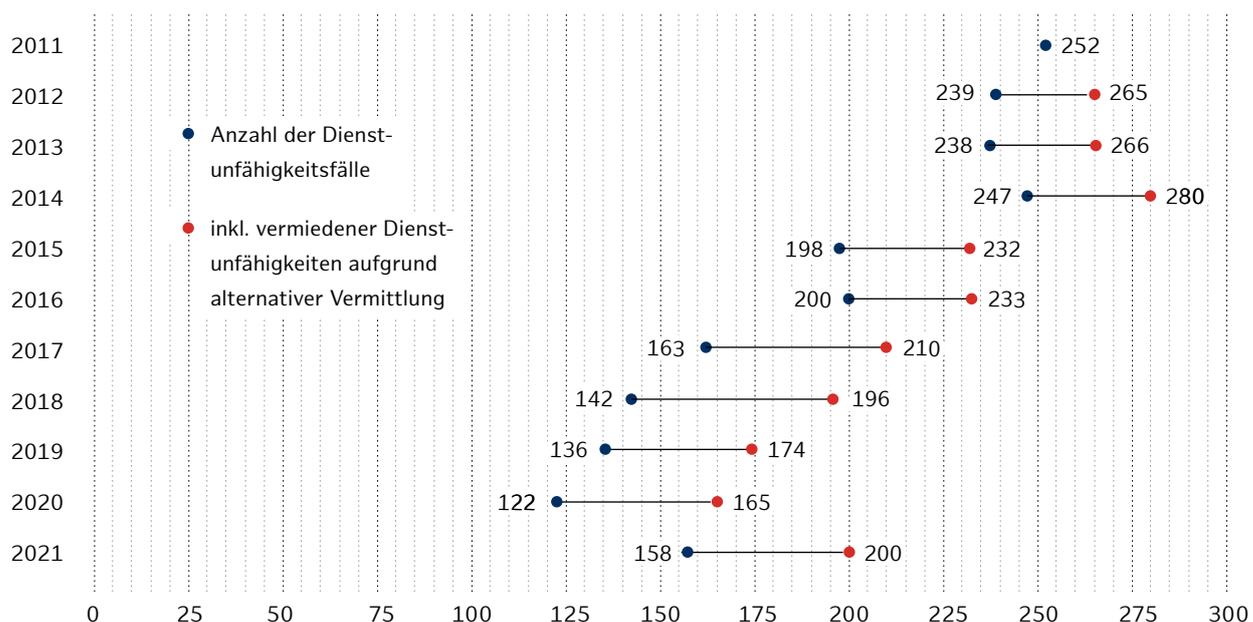
Auch das Finden alternativer Einsatzmöglichkeiten für dienstunfähige Beamtinnen und Beamten wurde durch Corona erschwert. Die aktuelle Rechtsprechung im Beamtenrecht formulierte zudem erweiterte Prüfpflichten für die Dienststellen, bevor die Betroffenen zentral vermittelt werden können. Dennoch wurden die Bemühungen um eine alternative Weiterbeschäftigung von Beamtinnen und Beamten auch im Jahr 2021 fortgesetzt.

Die Anzahl der gemeldeten und zu betreuenden Beschäftigten im Berichtsjahr 2021 liegt mit 55 in etwa auf dem Niveau des Vorjahres (57).

Auch mit 42 Versetzungen, Umsetzungen oder Abordnungen zur Vermeidung einer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand konnte das Ergebnis des Vorjahres (43) wieder erreicht werden.

Dadurch sollen vorzeitige Versetzungen in den Ruhestand vermieden werden.

Entwicklung der Dienstunfähigkeit bei Beamtinnen und Beamten



Die Impfangebote des AMD gegen COVID-19

In 2021 impfte der Arbeitsmedizinische Dienst viele Beschäftigte seines Kundenkreises gegen COVID-19. Das geschah in mehreren Aktionen und an unterschiedlichen Standorten. Geimpft wurde hauptsächlich in den Messehallen (drei Monate).

Die meisten Beschäftigten konnten ihre Termine über ein Online-System reservieren. Den Beschäftigten ohne Zugang zum internen Netz der FHH half der Landesbetrieb ZAF/AMD und pflegte hunderte von Terminen manuell ein. Und natürlich übermittelte er elektronisch die gesetzlich geforderten Daten über die durchgeführten Impfungen an das Robert Koch-Institut und sorgte mit technischen Voraussetzungen dafür, dass nach den Impfungen digitale Impfcertifikate ausgestellt werden konnten.

Ab November 2021 bot der AMD Booster-Impfungen (eine dritte Impfung gegen COVID-19) an, zunächst für Beschäftigte in medizinischen Einrichtungen mit direktem Patientenkontakt. Hierzu wurde im AMD-Zentrum Alter Steinweg eine Impfstraße implementiert. Das mündete in einer weiteren großangelegten Aktion. Von Dezember 2021 bis in den Januar 2022 wurde im Helmut-Hübener-Saal des ZAF eine Impfstraße eingerichtet.

Hier wurde über viele Wochen in mehreren, dauerhaften Impfstraßen rund 20.000 mal gegen COVID-19 geimpft.

Rund
20.000
Mal wurde gegen COVID-19
über mehrere Wochen
geboostert.

Mit seinen Impfaktionen meisterte der Landesbetrieb ZAF/AMD eine historisch bisher einmalige Situation mit höchsten Anforderungen an die Flexibilität, besonders beim Personaleinsatz, denn alle Impfaktionen fanden zusätzlich zu den originären Routine-Aufgaben statt.

Für diesen Spagat zogen viele an einem Strang: Die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte des AMD stiegen sehr schnell und hochmotiviert in die Impfkampagne ein. Es gab Unterstützung aus anderen Geschäftsbereichen des Landesbetriebs, aus dem Personalamt und auch von extern.

Fazit: Die FHH hat mit dem AMD ein personalfürsorgendes Impfangebot mit hoher Servicequalität und einer einfachen Online-Terminbuchung zur Verfügung gestellt. Die Beschäftigten nahmen das Angebot gut an. Es gab ihnen und auch den Personalverantwortlichen Sicherheit und half durch eine schwierige Zeit.





MEHR ALS JEDE

FÜNFTE

PERSON, DIE IHRE AUSBILDUNG ODER
IHR STUDIUM BEI DER ARBEITGEBERIN
HAMBURG AUFGENOMMEN HAT, HAT
EINEN MIGRATIONSHINTERGRUND.

Handlungsansätze des Diversity Managements

Die hamburgische Verwaltung ist eine vielfältige Organisation. Dies trifft sowohl auf ihre Aufgaben und Themen als auch auf ihre Beschäftigten zu. Um dieser Vielfalt und den Interessen und Bedarfslagen aller Menschen, die mit der Verwaltung in Kontakt kommen, gerecht zu werden, fördert die FHH einen bewussten und offenen Umgang mit Diversität.

Mit Blick auf die Beschäftigten wird in verschiedenen Themenfeldern und mit unterschiedlichen Maßnahmen in allen Dienststellen dazu beigetragen, dass die hamburgische Verwaltung diskriminierungssensibel agiert und in diesem Sinne eine serviceorientierte Dienstleisterin und attraktive Arbeitgeberin ist.

Im Rahmen dieses Berichts sollen einige Schwerpunkte des Berichtsjahres vorgestellt werden. Auch in 2021 lag ein starker Fokus auf der Gleichstellung von Frauen und Männern in der hamburgischen Verwaltung:

- Bis Mitte des Jahres 2021 wurden die neuen Gleichstellungspläne für den Zeitraum ab dem 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2024 erarbeitet.
- Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm wurde unter Federführung der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke (BWFG) fortgeschrieben.
- Das Personalamt hat den Erfahrungsbericht zum Hamburgischen Gleichstellungsgesetz erstellt.

Zudem wurden weitere Arbeitsprogramme des Senates fortgeschrieben und aktualisiert. Mehr dazu im Abschnitt „Arbeitsprogramme des Senates im Kontext Vielfalt und Chancengerechtigkeit“.

Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Herausforderungen und die gerechte Verteilung von Care-Arbeit wird als einer der Schlüssel zur Gleichstellung von Frauen und Männern gesehen. Bereits bei der Auswertung der neugefassten Gleichstellungspläne wurde deutlich, dass die Dienststellen gerade bei den Fragen von Vereinbarkeit nun auch Männer stärker in den Blick nehmen.

Noch immer nehmen erheblich weniger Männer als Frauen Teilzeit, Beurlaubungen und Elternzeit in Anspruch. Die Ursachen und Beweggründe hierfür sind unterschiedlich und oftmals kultureller Art sowie individuelle Ent-

scheidungen, die innerhalb der Familie getroffen werden. Dennoch wurde in den Gleichstellungsplänen vielfach als Ziel formuliert, den Teilzeitan- teil oder auch den Elternzeitanteil von Männern in der hamburgischen Verwaltung zu erhöhen und mit konkreten Maßnahmen hinterlegt. Die Dienststellen haben erkannt, dass es in diesem Bereich eines Kulturwandels bedarf. Es geht darum, Vereinbarkeitsthemen frei von Stereotypen an alle Beschäftigten zu adressieren. Insgesamt wird deutlich, dass die Themen von Männern und Vätern bei Gleichstellungsfragen an Bedeutung gewinnen.

Väternetzwerk

Es ist notwendig, sich mit Themen im Kontext Gleichstellung, die explizit auch die Fragen von Männern thematisieren, auseinanderzusetzen. Aus diesem Grund wurde in 2020 auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten der Behörde für Wissenschaft und Innovation, der Behörde für Verkehr und Mobilitätswende und der Hamburg Port Authority AöR ein Väternetzwerk ins Leben gerufen. In 2021 wurde es für Interessierte aus

allen Dienststellen sowie den Beteiligungsunternehmen der FHH geöffnet. Im Dezember 2021 fand dazu eine virtuelle Auftaktveranstaltung statt, bei der der grundsätzliche Sinn und Nutzen von Väternetzwerken erläutert und das bereits bestehende Väternetzwerk in der FHH vorgestellt wurde. Die Veranstaltung ist auf positive Resonanz gestoßen und das Väternetzwerk konnte neue Mitglieder gewinnen.

Teilzeit, Vollzeit, Elternzeit

Die Möglichkeit zur Arbeit in Teilzeit ist eine Säule, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatem zu ermöglichen. In der hamburgischen Verwaltung nahmen 2021 rund 36,1 Prozent der Beschäftigten diese Möglichkeit in Anspruch. Dabei sind vor allem weibliche Beschäftigte in Teilzeit beschäftigt. Ihr Anteil lag in 2021 bei 50,7 Prozent. Das führende Modell ist, anders als häufig angenommen, nicht die „halbe Stelle“, sondern heute die sogenannte vollzeitnahe Teilzeit mit Stundenumfängen von 75 Prozent und mehr der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

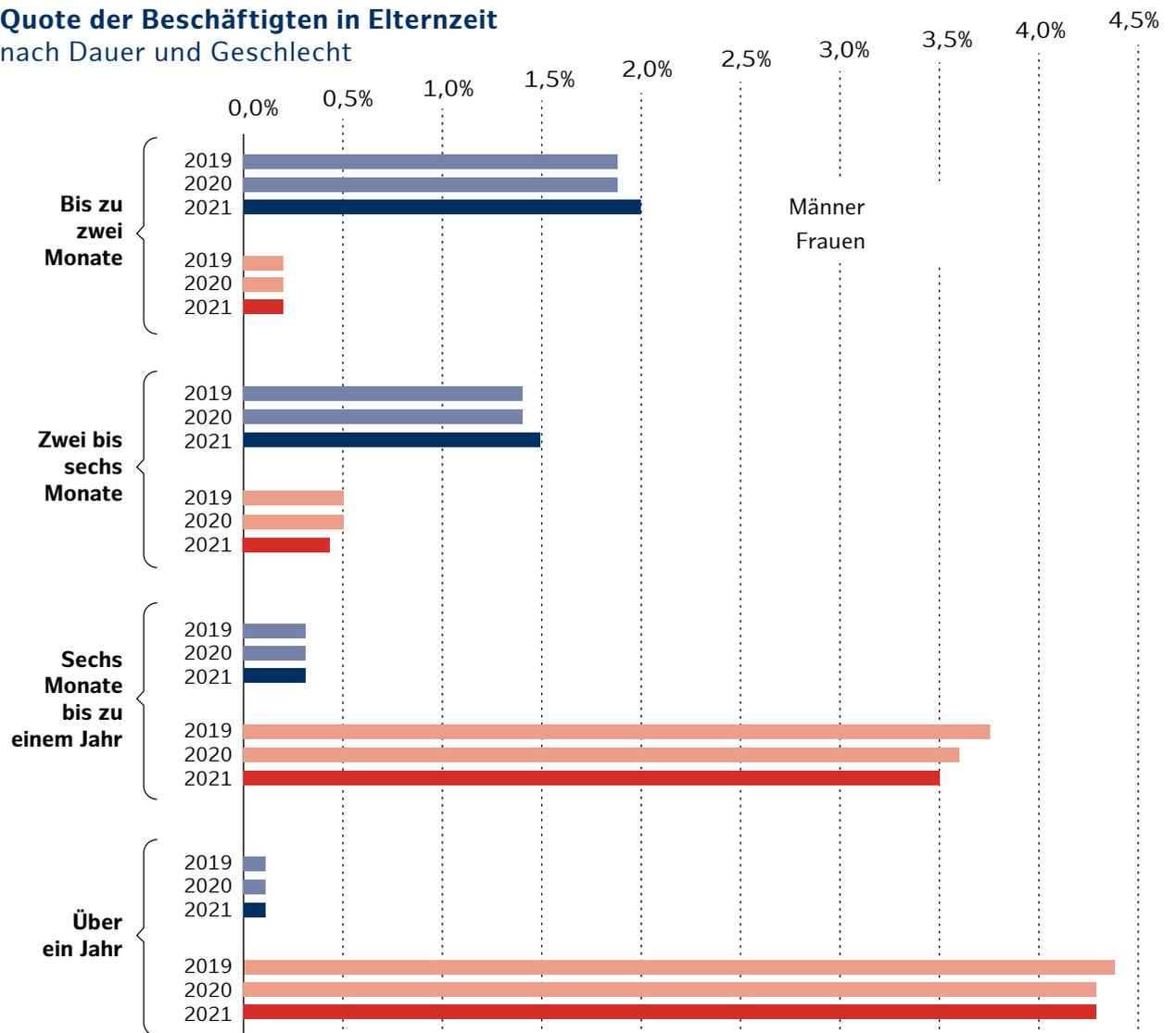
Positiv zu erwähnen ist, dass sich der Teilzeitanteil der Männer im Vergleich zum Vorjahr leicht von 16,2 Prozent auf 16,8 Prozent erhöht hat. Zudem ist der Teilzeitanteil bei den Frauen von 51,2 Prozent auf 50,7 Prozent leicht gesunken.

Bei dem Thema Elternzeit setzt sich der Trend der vergangenen Jahre fort. Die Inanspruchnahme von Elternzeit ist bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl und auf die Geschlechter konstant geblieben. Auch bei der Verteilung hinsichtlich der Dauer der Elternzeit haben sich im Vergleich zu den Vorjahren nur minimale Veränderungen ergeben.

1,45 Prozent der Väter eine Elternzeit von zwei bis sechs Monaten (Vorjahr 1,36 Prozent). Im Bereich ab sechs Monaten bis zu einem Jahr liegt der Anteil nun bei 0,34 Prozent (Vorjahr 0,31 Prozent). Bei Zeiträumen über einem Jahr ist die Inanspruchnahme durch Männer mit 0,13 Prozent weiterhin sehr niedrig.

Die Inanspruchnahme von Elternzeit bei Männern, die im Bereich bis zwei Monate weiterhin am höchsten ist, ist leicht gestiegen. So nahmen

Quote der Beschäftigten in Elternzeit nach Dauer und Geschlecht



Die Möglichkeiten, die sich für die Beschäftigten aus den vielfältigen und flexiblen Arbeitszeitregelungen sowie den Angeboten zu Telearbeit und mobiler Arbeit ergeben, sind für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unverzichtbar. Dies hat sich vor allem auch während der Pandemie gezeigt: Viele Beschäftigte mussten aufgrund geschlossener Schulen, Kitas oder auch Tageseinrichtungen für Seniorinnen und Senioren in vollem

Umfang alle anfallenden Betreuungs- und Pflegeaufgaben übernehmen. Aber auch für die Arbeitgeberin hat sich gezeigt, dass die flexiblen Möglichkeiten zu arbeiten dazu beigetragen haben, dass die Leistungen und Angebote der FHH nahezu unverändert aufrecht erhalten und darüber hinaus die zusätzlich durch die Pandemie angefallenen Aufgaben zuverlässig erledigt werden konnten.

Arbeitsprogramme des Senates im Kontext Vielfalt und Chancengerechtigkeit

Arbeitsprogramme, Strategien, Arbeits- und Aktionspläne sind ein Mittel, dass die FHH einsetzt, um aktiv Einfluss auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen zu nehmen. Die Beseitigung und Verhinderung von Diskriminierung, Ausgrenzung oder Benachteiligungen

und die grundsätzliche Sensibilisierung für die Bedürfnisse und Herausforderungen verschiedener Personen aufgrund zugeschriebener oder tatsächlicher Merkmale stehen dabei im Fokus der Arbeitsprogramme im Themenfeld Diversity.

Aktionsplan zur Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt

Ein Beispiel eines solchen Arbeitsprogramms ist der Aktionsplan zur Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt. Die Fortschreibung des Aktionsplans wurde in 2021 mit einem breit angelegten Beteiligungsprozess durch die zuständige Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke (BWFGB) begonnen. Der Aktionsplan soll die Aufklärung und Sensibilisierung in allen gesellschaftlichen und staatli-

chen Bereichen und die Anerkennung von homo- und bisexuellen sowie von trans- und intergeschlechtlichen Menschen fördern und Diskriminierung verhindern.

Die fortgeschriebene Fassung des Aktionsplans wird für Mitte 2022 erwartet.

Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm

Wie auch der Aktionsplan befand sich das gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR) im Berichtszeitraum noch in der Fortschreibung. Der Prozess der Beteiligung läuft analog zu dem des Aktionsplans, um möglichst viele Stimmen bei der Festlegung der Ziele und Maßnahmen des GPR zu hören und zu berücksichtigen.

Das GPR zielt auf die Gleichstellung von Frauen und Männern ab und betrachtet dabei die verschiedenen Lebenslagen von der Kindheit bis ins Alter. Das Personalamt beteiligt sich an der Fortschreibung des GPR und hat bereits im nun auslaufenden GPR Ziele und Maßnahmen für die Gleichstellungsarbeit der FHH und ihrer Beschäftigten vorangetrieben.

Die Fortschreibung des GPR wird für Mitte 2022 erwartet.

Integrationskonzept

Das Hamburger Integrationskonzept 2017 „Wir in Hamburg“ wird von der Sozialbehörde erstellt und fortgeschrieben. In den jährlichen Berichten gegenüber der Bürgerschaft wird der Umsetzungsstand in den verschiedenen Handlungsfeldern mit seinen verschiedenen Themen dargelegt. Ein Kernelement ist die Öffnung der Verwaltung und der Abbau struktureller Diskriminierung in allen gesellschaftlichen Bereichen.

Im Rahmen der jährlichen Berichterstattung werden die festgelegten Zielwerte und Indikatoren überprüft und fortgeschrieben. Auf diese Weise wird eine nachhaltige Steuerung der Integrationsarbeit der FHH ermöglicht.

Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung ist bereits seit vielen Jahren ein Themenschwerpunkt. Es geht darum, Menschen mit Migrationshintergrund für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst der FHH zu gewinnen. Dazu wurde bereits 2006 die Dachkampagne „Wir sind Hamburg! Bist du dabei?“ ins Leben gerufen. Seit 2018 gibt es zudem die umfassende Fortbildungsreihe „diversity@work“, die die teilnehmenden Beschäftigten mit umfassendem Wissen ausstattet.

Mit seinem jährlichen Fortbildungsprogramm rund um Diversity unterstützt das ZAF auch die interkulturelle Öffnung. Weitere Diversity-Themen ergänzen das Angebot. Die Fortbildungsveranstaltungen zum Themenbereich Diversity sind für die Beschäftigten der Behörden und Ämter kostenfrei.

Dachkampagne „Wir sind Hamburg! Bist Du dabei?“

Das ZAF setzt die behördenübergreifende Kampagne „Wir sind Hamburg! Bist Du dabei?“ auch in 2022 fort und wirbt weiter um Nachwuchs mit Migrationshintergrund. Sie umfasst jährlich mehr als 1.200 Ausbildungs- und Studienplätze der Allgemeinen Verwaltung, der Sozialen Arbeit, der Justiz und Steuerverwaltung sowie der Polizei und Feuerwehr. Ziel ist es, Menschen mit Migrationshintergrund auch in den Berufen der hamburgischen Verwaltung eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen und dabei für den Bewerbungs- sowie Einstellungsanteil einen Zielwert von 20 Prozent zu erreichen.

Mehrsprachigkeit und Erfahrungen im Umgang mit verschiedenen Bevölkerungsgruppen sind wertvoll im Kundengespräch und auch in der fachlichen Aufgabenplanung.

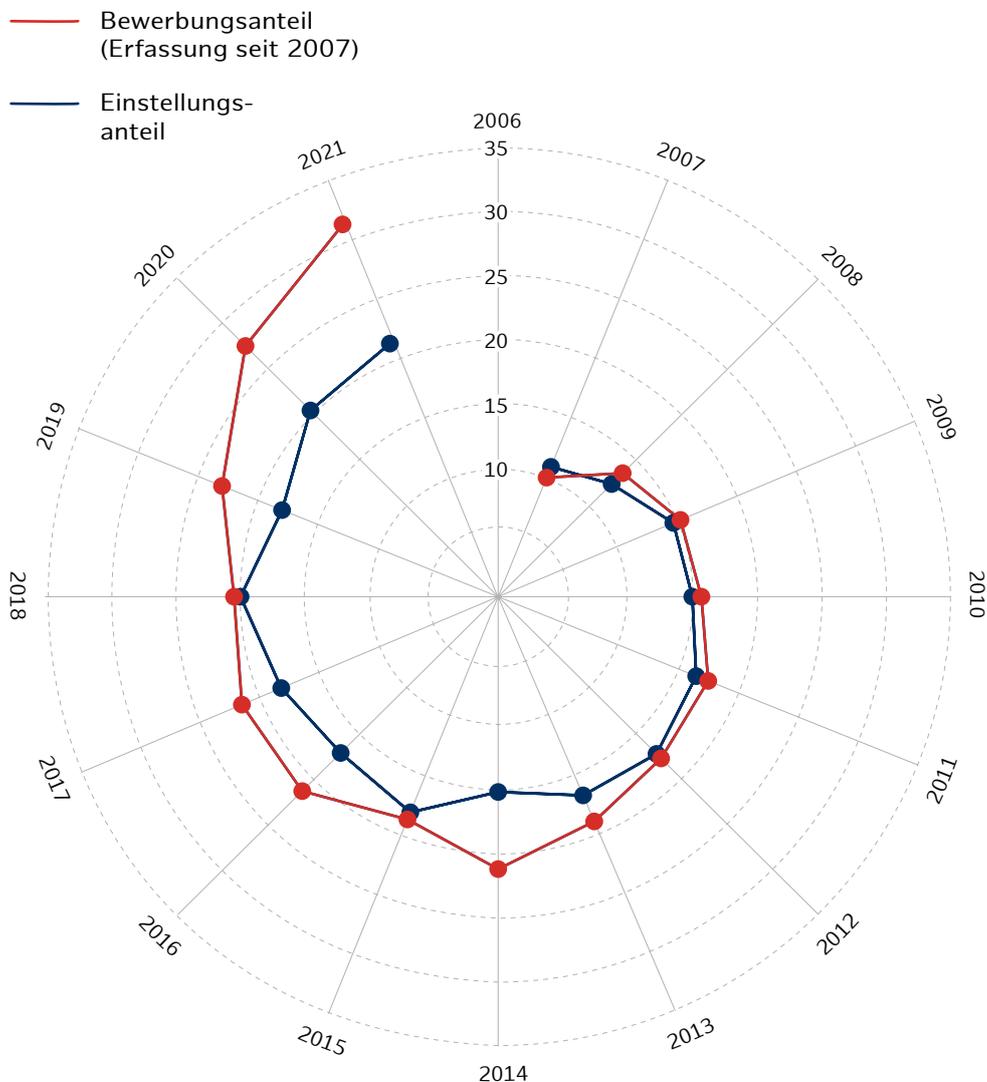
Mit verschiedenen Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit wie zum Beispiel der Werbung in U- und S-Bahnen sowie im Internet, in den Kundengebieten der Behörden und Ämter, an Schulen und auch auf Messen, ist es in 2021 gelungen, gegenüber dem Wert zu Beginn der Kampagne (5,2 Prozent) mehr als viermal so viele

Menschen mit Migrationshintergrund einzustellen. Viele Ausbildungsbereiche verzeichneten dabei weiteres Wachstum gegenüber dem Vorjahr.

Von den in 2021 eingestellten 1.289 (2020: 1.322) Auszubildenden und Studierenden haben 276 (2020: 271) Personen einen Migrationshintergrund. Damit konnte ein Einstellungsanteil von 21,4 Prozent erreicht und erneut mehr als jeder fünfte Ausbildungs- oder Studienplatz entsprechend besetzt werden (Verwaltungsbereiche: 28,5 Prozent mit +3,3 Prozentpunkten gegenüber 2020; Vollzugsbereiche: 15,6 Prozent mit -1,4 Prozentpunkten gegenüber 2020). Dies ist ein überaus erfreuliches Ergebnis, da dies einerseits der bislang höchste Wert in der Laufzeit der Kampagne ist und andererseits die Zielmarke von 20 Prozent erneut überschritten wurde.

Auch der Bewerbungsanteil zeigt mit 31,2 Prozent ein überdurchschnittliches Ergebnis oberhalb der Zielmarke (2020: 27,6 Prozent; Zuwachs um +3,6 Prozentpunkte). Auch hier wurde der bislang höchste Wert in der Laufzeit der Kampagne erreicht und die Zielmarke von 20 Prozent erneut überschritten. 3.846 (2020: 3.442) der insgesamt 12.330 (2020: 12.471) Bewerberinnen und Bewerber hatten einen Migrationshintergrund.

Entwicklung Bewerbungs- und Einstellungsanteil von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund



Diversity@work und FHH-Netzwerk Diversität

Ziel der modularen Fortbildungsreihe „diversity@work – Diversitätsbewusstes Handeln für die Verwaltung“ ist es, die Absolventinnen und Absolventen hinsichtlich aller Vielfaltsdimensionen umfassend zu qualifizieren (vgl. Personalbericht 2020 und 2021). Damit wird zu einer weiteren Professionalisierung der Beschäftigten in dem Themenfeld in den Dienststellen beigetragen.

Im Jahr 2021 fand der zweite Durchgang der Fortbildungsreihe mit fünfzehn Teilnehmenden statt. Die Veranstaltungen wurden sowohl online als auch vor Ort durchgeführt. Ferner hat sich zweimal das FHH-Netzwerk Diversität getroffen, in dem alle Absolventinnen und Absolventen der Qualifizierung vertreten sind. Hier standen der persönliche Austausch, die Vorstellung des Amtes für Vielfalt und gesellschaftlichen Zusammenhalt der BWFGB sowie das neue Führungsmodell in dem Diversity-Kontext im Vordergrund.

Inklusion und Teilhabe von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen

2021 wurde sowohl die im Schwerbehindertenrecht des SGB IX gesetzlich geregelte Beschäftigungspflicht (Teil 3, Kapitel 2) als auch die Selbstverpflichtung des Senates erneut erfüllt und übertroffen. Private und öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen müssen auf wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte behinderte Menschen beschäftigen. Aufgrund einer bestehenden Selbstverpflichtung des Senates ist die bundesgesetzliche Vorgabe auf mindestens sechs Prozent erhöht.

Schwankungen ergaben sich unter anderem aufgrund von befristeten Arbeitsverträgen im Zusammenhang mit der Coronapandemie und aufgrund von fluktuierenden Personalbewegungen.

2021 waren am Jahresende insgesamt 4.832 schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen (2020: 4.784) bei der FHH beschäftigt. Insgesamt schieden in 2021 534 schwerbehinderte bzw. ihnen gleichgestellte behinderte Beschäftigte aus dem aktiven Dienst aus; 294 schwerbehinderte bzw. ihnen gleichgestellte behinderte Menschen wurden neu eingestellt. Zudem gab es auch bei dem Bestandspersonal hinsichtlich der Schwerbehinderteneigenschaft Veränderungsanzeigen. Insgesamt stieg die Quote gegenüber dem Vorjahr von 6,04 Prozent auf 6,88 Prozent.

4.832

waren 2021 am Jahresende bei der FHH beschäftigt.

534

schieden 2021 aus dem aktiven Dienst aus.

294

wurden neu eingestellt.

6

Auf mindestens sechs Prozent der Arbeitsplätze sind schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte behinderte Menschen zu beschäftigen.

Gute Arbeit ist sichere Arbeit, dies hat sich in den vergangenen zwei Jahren deutlich gezeigt. Die Arbeitgeberin Hamburg steht für solide, unbefristete Beschäftigungsverhältnisse, tarifliche Beschäftigung und Vermeidung von Leiharbeit. Mit diesem Wertever-

sprechen ist sie Vorbild für andere Arbeitgeber und kann langfristig konkurrenzfähig bleiben.

Befristung

Seit 2017 verfolgt der Senat das Ziel, befristete Arbeitsverhältnisse, insbesondere sachgrundlose Befristungen, zurückzudrängen.

Die Zahl der sachgrundlosen Befristungen in der Kernverwaltung ist lediglich durch das Programm „Teach first“ der BSB im einstelligen Bereich leicht angestiegen. Ohne diese Kräfte ist es für die Kernverwaltung bei drei Fällen von sachgrundlosen Befristungen geblieben.

Die Universität kann eine deutliche Reduzierung der sachgrundlosen Befristungen verzeichnen.

Dagegen wirkte sich die erheblich dynamische Entwicklung der Pandemie im Jahr 2021 weiter steigernd auf die Zahl der mit Sachgrund befristeten Arbeitsverhältnisse im Bereich der Hamburger Verwaltung aus.

Insbesondere die Unterstützungskräfte zur Kontaktnachverfolgung, Kräfte im Impfzentrum und für das mobile Impfen sowie Vertretungsbedarfe im Schulbereich im Zusammenhang mit Corona bedingten Ausfällen (u. a. auch durch betriebliche Beschäftigungsverbote Schwangerer) und zusätzlichen Personalbedarfen an den Hamburger Schulen haben die Zahl der mit Sachgrund befristeten Arbeitsverhältnisse ansteigen lassen.

Bei den öffentlichen Unternehmen sind sowohl die sachgrundlosen als auch die mit Sachgrund abgeschlossenen Befristungen zurückgegangen.

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

	2020		2021	
	sachgrundlos	mit Sachgrund	sachgrundlos	mit Sachgrund
Kernverwaltung	3	6.317	8	7.845
Landesbetriebe	0	700	0	770
Hochschulen	74	720	39	816
Gesamt	77	7.737	47	9.431

Für die **öffentlichen Unternehmen** ist folgende Entwicklung zu verzeichnen:

	2020		2021	
	sachgrundlos	mit Sachgrund	sachgrundlos	mit Sachgrund
Sozialbehörde	24	666	14	696
BKM	99	307	73	273
BSW	33	239	32	185
BUKEA	33	235	23	267
BWI	0	150	0	99
BVM	48	1.363	26	774
BWFGB	51	554	54	565
FB	8	235	7	167
Gesamt	296	3.749	229	3.026

Leiharbeit

Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse sind der Regelfall. In unerwarteten bzw. besonderen Ausnahmesituationen kann auf Leiharbeitskräfte

ausgewichen werden. Das trifft zu, wenn wichtige Aufgaben sonst nicht frist- und termingerecht erledigt werden können.

Einsatztage der Leiharbeitskräfte¹ in der Hamburgischen Verwaltung

	2020		2021
Bürgerschaftskanzlei	592	↘	151
Senatskanzlei	742	↘	512
Personalamt (einschließlich PÄD, ZAF und AMD)	101	↗	1.199
Behörde für Justiz und Verbraucherschutz	19	↘	0
Behörde für Schule und Berufsbildung	3.139	↗	3.817
Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke	18	↘	14
Behörde für Kultur und Medien	225	↘	193
Sozialbehörde	297	↗	55.890 ²
Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz	2	↘	0
Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen	36	↘	14
Behörde für Wirtschaft und Innovation	128	↘	68
Behörde für Inneres und Sport	1.549	↘	954
Behörde für Verkehr und Mobilitätswende	0	↗	55
Bezirksamt Wandsbek	0	↗	287
Hafencity Universität	814	↘	365
Technische Universität Hamburg	10	↘	0
Universität Hamburg	1.561	↘	1.468
Hochschule für Angewandte Wissenschaften	22	↗	706
Hochschule für bildende Künste	18	↘	0
Großmarkt Obst, Gemüse und Blumen	580	↘	449
Institut für Hygiene und Umwelt	150	↗	1.212
Landesbetrieb Erziehung und Beratung	4.559	↘	2.878
Landesbetrieb Immobilienmanagement und Grundvermögen	648	↘	194
Landesbetrieb Rathaus-Service	0	↗	21
Landesbetrieb Verkehr	0	↗	42
Landesbetrieb Zentrum für Personaldienste	0	↗	67
Rechnungshof	0	↗	38
Finanzbehörde	0	↗	26
Finanzbehörde – Schulbau	750	↘	84
Gesamt	15.960	↗	70.704

¹ Die Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV) wurde zum 01.07.2020 aufgeteilt. Die einzelnen Ämter sowie das Institut für Hygiene und Umwelt wurden in die Sozialbehörde, die Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke, die Behörde für Justiz und Verbraucherschutz und in die Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft eingegliedert.

² Die Leiharbeitstage der Sozialbehörde i. H. v. 55.890 Tagen sind zu 99,98 % auf den Betrieb des Impfzentrums im Zuge der Bekämpfung der Covid-19-Pandemie zurückzuführen.

Die Einsatztage für Leiharbeitskräfte sind im Vergleich zum Vorjahr bei den meisten Behörden zurückgegangen und nur in wenigen Fällen gestiegen. Ein hoher Anstieg ist bei der Sozialbehörde und im Personalamt zu verzeichnen, da für den Betrieb des Hamburger Impfzentrums, der Corona-Testzentren und Kontaktnachverfolgung zusätzliches Personal benötigt wurde.

Aufgrund der Pandemie musste zudem in einigen Bereichen kurzfristig Personal eingesteuert werden. Darüber hinaus waren nicht vorhersehbare Vakanzen sowie Krankheits- und Elternzeitvertretungen aufgrund komplexer Stellennach- und -neube-

setzungsverfahren, auch unter Berücksichtigung der Fürsorge für alle Beteiligten, nicht über Vertretungsregelungen auszugleichen. Die aufgabenbedingt erforderliche Personalkompensation konnte nicht zeitnah allein mit dem vorhandenen Personal, sondern nur durch den zusätzlichen Einsatz von überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erfolgen. Einige Bereiche benötigten aufgrund der pandemiebedingten Maßnahmen keine zusätzlichen Kräfte. Die Zahl an Leiharbeitskräften befindet sich trotz des hohen Anstiegs im Vergleich zum Vorjahr mit 70.704 Arbeitstagen in 2021 jedoch weiterhin auf einem insgesamt niedrigen Niveau.

Leiharbeit in öffentlichen Unternehmen

In der folgenden Tabelle sind die im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2021 von den Beteiligungsberichtsunternehmen der Freien und Hansestadt Hamburg in Anspruch genommenen Leiharbeitstage aufgelistet. Je Fachbehörde werden die Einsatz-

tage aller Beteiligungsberichtsunternehmen im jeweiligen Zuständigkeitsbereich gebündelt dargestellt.

Einsatztage der Leiharbeitskräfte in den öffentlichen Unternehmen der FHH ¹

	2020		2021
Senatskanzlei	17.484	↗	18.233
Behörde für Schule und Berufsbildung	0	→	0
Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke	6.275	↘	5.861
Behörde für Kultur und Medien	716	↘	695
Sozialbehörde	18.060	↗	19.740
Behörde für Justiz und Verbraucherschutz	0	→	0
Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen	5.297	↗	8.522
Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft	7.071	↘	4.413
Behörde für Verkehr und Mobilitätswende	7.730	↘	6.532
Behörde für Wirtschaft und Innovation	6.410	↘	3.520
Behörde für Inneres und Sport ²	-	→	-
Finanzbehörde	1.701	↗	1.948
Gesamt	70.744	↘	69.464

¹ Angaben der Unternehmen. Das Unternehmen „Asklepios Kliniken Hamburg GmbH“ hat die Angabe von Leiharbeitsdaten aus rechtlichen Gründen abgelehnt. Die Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA), als börsennotierte Aktiengesellschaft, beantwortet Fragen ihrer Aktionäre aus aktienrechtlichen Gründen nur einheitlich auf der jährlichen Hauptversammlung, 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.

Mindestlohn

Gemäß dem Bürgerschaftlichen Ersuchen an den Senat (Drs. 21/12916) sollten für alle Beschäftigten im Personalbestand der FHH sowie in den öffentlichen Betrieben und Unternehmen im Einflussbereich der FHH mit den zuständigen Gewerkschaften Tarifverträge über ein Mindestentgelt von 12 Euro innerhalb der 21. Legislaturperiode vereinbart werden, wenn erforderlich, auch schrittweise. Hierdurch soll insbesondere das Risiko von Altersarmut vermindert werden. Mit der Umsetzung des Tarifergebnisses der Tarifgemeinschaft deutscher Länder konnte die Bezahlung aller Beschäftigten der Behörden und Ämter sowie der Landesbe-

triebe und Hochschulen der FHH zum 1. Januar 2019 auf ein Mindest-Stundenentgelt von 12 Euro sichergestellt werden. Auch bei den öffentlichen Unternehmen wurden die Verhandlungen inzwischen erfolgreich abgeschlossen und damit das Ziel eines Mindestlohnes von 12 Euro für alle Beschäftigten in den öffentlichen Unternehmen erreicht. Seit dem 1. Juli 2021 sind alle Tarifvereinbarungen in Kraft und das Ziel des 12 Euro Mindest-Stundenentgelts ist damit auch praktisch umgesetzt.



850

**FÜHRUNGSKRÄFTE HABEN
AN EINER VERANSTALTUNG
DER HANSE-AKADEMIE
TEILGENOMMEN.**

07



FÜHRUNG

Mobiles Arbeiten und Führen auf Distanz – ein Corona-Update

Das 2020 entstandene Erfordernis des Arbeitens im Homeoffice und damit Führen auf Distanz hat sich im zweiten Jahr der Coronapandemie fortgesetzt: Wo immer möglich und erforderlich, haben die Beschäftigten von zuhause aus gearbeitet.

Für viele Führungskräfte waren die Führung und das Onboarding von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Homeoffice weiterhin eine besondere Anforderung.

Dies betraf sowohl die Steuerung von Aufgaben und Teams als auch den Kontakt zu den einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und deren Unterstützung.

Wie schon im Vorjahr hat das ZAF hier in 2021 durch die Seminare „Führen auf Distanz“ (insgesamt 210 Teilnehmende in zwölf dienststellen-spezifischen sowie in acht zentralen Seminaren des ZAF) sowie „Führen in Krisenzeiten“ (insgesamt 60 Teilnehmende in fünf ZAF-Seminaren) die Führungskräfte unterstützt, mit diesen Herausforderungen gut umzugehen. Die Anzahl der Teilnehmenden war etwas höher als in 2020, woran sich der ungebrochene Bedarf an Unterstützung in dieser schwierigen Phase zeigt. Das ZAF wird hier weiterhin ein entsprechendes Unterstützungsangebot vorhalten.

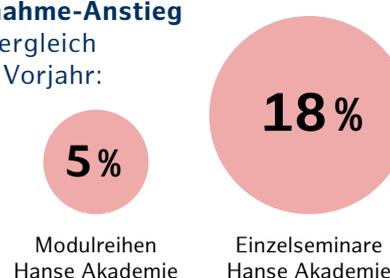
Daneben gab es auch eine Vielzahl dezentraler Fortbildungsangebote zu diesen Themen der Führungskräfte. Insgesamt wurde das Führen auf Distanz im zweiten Corona-Jahr damit für die Führungskräfte der hamburgischen Verwaltung zur Normalität.

Führungsfortbildungen in der Hanse-Akademie

Bei den Einzelseminaren hat die Zahl der Teilnehmenden durch die deutliche Erhöhung in 2021 nicht nur das Niveau von 2019 wieder erreicht, sondern mit 103 Prozent sogar leicht überschritten. Dies dürfte im Corona-Jahr 2021 daran gelegen haben, dass akuter Bedarf an spezifischen Führungsthemen eher konkret in zeitlich niedrigschwelligen Einzelseminaren als über Modulreihen gedeckt wurde. Die insgesamt 18 Prozent mehr Einzelseminare haben insgesamt zu 56

Prozent mehr Teilnehmenden an den Einzelseminaren geführt, das heißt, insgesamt ist die Zahl der Teilnehmenden der Einzelseminare deutlich gestiegen. Dies ist zurückzuführen auf die hohe Umstellungsquote auf Online-Formate bzw. auf Neuangebote, die von vorneherein als Online-Seminare mit teilweise höheren Zahlen an Teilnehmenden konzipiert wurden.

Teilnahme-Anstieg
im Vergleich
zum Vorjahr:



Teilnahme an der Modulreihe Führung 2021 (Start in 2020)

Rolle	weiblich	männlich	Gesamt	Gruppen
A	54	33	87	8
B	36	29	65	6
C	17	15	32	3
D	5	5	10	1
Gesamtergebnis	112	82	194	18

Teilnahme an Veranstaltungen der Hanse-Akademie nach Kompetenzfeldern 2021

Kompetenzfelder	Anzahl VA		L1E2				L2E1				L2E2		k.A.	
	VA	TN	L1E2	L2E1	L2E2	k.A.	L1E2	L2E1	L2E2	k.A.	L1E2	L2E1	L2E2	k.A.
Innovationskompetenz	16	170	6	47	55	1	1	30	35	1	1	30	35	1
Managementkompetenz	17	205	9	52	60	4	8	34	37	1	8	34	37	1
Personale Kompetenz	10	169	3	15	107	7	1	9	27	0	1	9	27	0
Soziale Kompetenz	34	306	30	109	60	8	10	47	39	3	10	47	39	3
Gesamtergebnis	77	850	48	217	282	20	20	120	138	5	20	120	138	5

Umstellung auf Online-Formate

In 2021 haben bei den Modulreihen Führung 61 Prozent der Veranstaltungen online stattgefunden, bei den Einzelseminaren 75 Prozent. Dies ist ein Zeichen dafür, wie schnell und effizient das Weiterbildungsangebot pandemiebedingt angepasst und neu aufgestellt werden konnte. Ebenso zeigt sich eine hohe Akzeptanz der Beschäftigten für die neuen oder bereits bekannten Online-Formate.

Die etwas geringere Online-Quote der Modulreihen liegt in den Inhalten und dem stärker reflexionsorientier-

ten Charakter dieser Veranstaltungsreihen begründet, die sich nur bedingt in Online-Formate übersetzen lassen. Insgesamt wurde das Seminarangebot im zweiten Pandemie-Jahr damit nochmals deutlich angepasst und es hat sich eine Kultur der vermehrten Online-Seminare gut etabliert.

Langfristig wird auch für die Zeit nach der Coronapandemie mit einem adäquaten Mix aus Präsenz- und Online-Seminaren geplant.

Das Führungsleitbild – ein Zwischenstand

Seit Frühling/Sommer 2020 hat das Personalamt an einem Führungsleitbild (FLB) für die FHH gearbeitet. Im Laufe des Jahres 2021 entstand daraus ein Prototyp für das FLB (siehe Personalbericht 2021, S.74).

Das FLB soll als Basis für eine abgestimmte Führungskräfteentwicklung dienen, somit als Grundlage für die Fortbildungen der Hanse-Akademie, für das Beurteilungswesen, das 360°-Feedback und weiterer Instrumente (ebd.).

Zum 2. Quartal 2022 ist das FLB von der Staatsräte-Runde final beschlossen und der Umsetzungsprozess in den Dienststellen gestartet worden.

In der Zwischenzeit waren die vielen Rückmeldungen aus den Hamburg-weiten Workshops zum FLB in die finale Fassung eingeflossen: Das Grundmodell wurde bestätigt, in den Details gab es viele Veränderungsvorschläge, die in eine überarbeitete Fassung eingeflossen sind. Ebenso wurde auf Basis der Rückmeldungen das Konzept für die Implementierung weiter geschärft und an die Belastungen in den Behörden aufgrund der Coronapandemie angepasst: Geplant ist nun eine zeitlich gestaffelte Einführung in den Dienststellen der FHH,

um der individuellen Situation der jeweiligen Behörden und Ämter Rechnung zu tragen. Eine behördenübergreifende Arbeitsgruppe begleitet die Implementierung des FLB. Weitergehende Unterstützungsangebote für die durchführenden Dienststellen werden laufend fortentwickelt, um die Dienststellen in diesem Kulturwandelprozess zu begleiten.

Die Einführung des FLBs selbst wird dann jeweils durch die Dienststellen verantwortet, mit maximalem Freiraum, diesen Prozess zu gestalten. Das Personalamt stellt neben dem FLB und der bereits genannten Unterstützung der Behörden und Ämter eine hamburgweite Toolbox zur Verfügung, die die Verankerung des FLBs im Arbeitsalltag unterstützen soll und durch alle Beteiligten laufend erweitert werden kann.

Das überarbeitete Führungsleitbild

1

FK als reflektiertes Vorbild

Werte: Selbstreflexion & Integrität

- Berechenbar und verlässlich sein, vertrauensvoll agieren
- Aktiv Feedback einfordern, eigenes Führungshandeln reflektieren und gegebenenfalls ändern
- Selbststeuerung, Selbstreflexion und Persönlichkeitsentwicklung vorleben
- Offen mit eigenen Fehlern umgehen
- Sinn von Aufgaben und Zielen vermitteln
- Fürsorge leben, Gesundheitsmanagement gestalten

● Rolle und Werte

● Umschreibungen

3

FK als Vernetzer/in

Werte: Weitblick & Ganzheitlichkeit

- Kommunikation aktiv und transparent gestalten
- Zusammenarbeit fördern und organisieren
- Schnittstellen implementieren, interdisziplinäres Arbeiten fördern
- Wissen aktiv teilen
- Bereichs- und behördenübergreifend denken und handeln
- Interessenskonflikte erkennen und klären

2

FK als Coach & Talentmanagerin/-manager

Werte: Empathie & Vertrauen

- Wertschätzend sein und agieren, Kritik klar adressieren
- Motivation und Kompetenz fördern und erhalten
- Eigeninitiative und Selbständigkeit fördern, Vertrauen schenken
- Angemessen Verantwortung und Entscheidungsspielräume übertragen
- konstruktives Feedback geben
- Teams komplementär und divers zusammenstellen
- Teams entwickeln, Konflikte lösen
- Leistung anerkennen und erhalten

4

FK als Change Manager/in & Innovator/in

Werte: Mut & Veränderungsbereitschaft

- Neugierde und Interesse fördern, Inspiration bieten
- Entwicklungen antizipieren und sich an zukünftigen Anforderungen ausrichten
- Ein innovatives Umfeld schaffen, Innovationen fördern
- Selbstorganisiertes Arbeiten und neue Arbeitsformen fördern, Reflexionsräume schaffen
- Digitalisierung und Veränderungsprozesse anregen, aktiv vorantreiben und managen
- Angemessen Mut zum Risiko zeigen, „Lernkultur“ stärken

5

FK als Strateg/in & Umsetzer/in

Werte: Ergebnis- & Zielorientierung

- Strategisch und gesamtverantwortlich denken und handeln
- (gemeinsam) Ziele für den eigenen Bereich ableiten und entwickeln
- Wirtschaftlich handeln: Kennzahlen entwickeln, Ergebnisse messen und Erfolg absichern
- Prozesse und Projekte strukturieren und steuern
- Mut, (zügig) Entscheidungen zu treffen oder zu delegieren

Frauen in Spitzenfunktionen

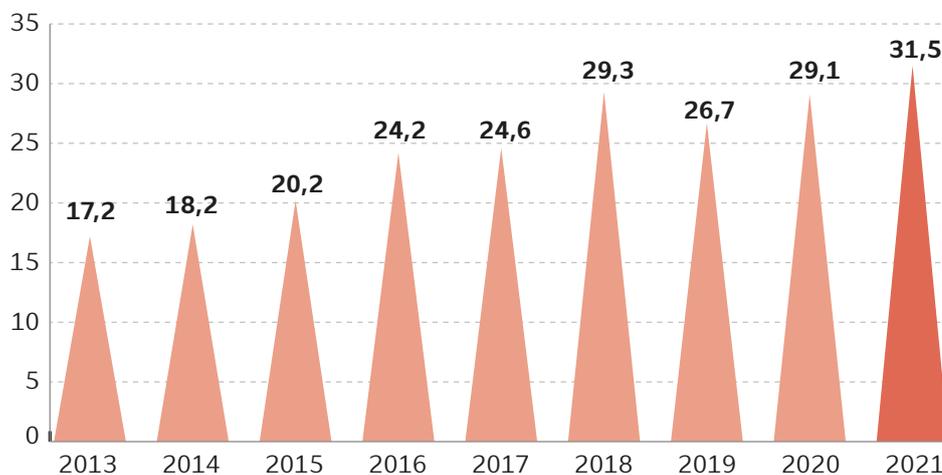
Das Staatsrätekollegium besteht aktuell aus sieben Frauen und neun Männern, das entspricht einem Frauenanteil von 44 Prozent. Auch wenn sie als „politische“ Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppe B10 zugeordnet sind und damit nicht in die in Rede stehende Kennzahl einfließen, hat das damit deutlich gewordene Bekenntnis des Senates zur Parität doch Strahlkraft in die gesamte Verwaltung: Betrachtet man den Frauenanteil an allen Führungsfunktionen in der hamburgischen Verwaltung, beträgt dieser seit 2017 konstant über 40 Prozent.

Die Kennziffer „Frauenanteil in den Besoldungsgruppen B2 bis B6 sowie

mit vergleichbarem Entgelt im Tarifbereich“ dokumentiert den jeweiligen Anteil der Beamtinnen und weiblichen Tarifbeschäftigten in den Führungs- und Spitzenpositionen der FHH. Dies lässt Rückschlüsse auf den Aspekt der beruflichen Chancengleichheit auch im Top-Management zu.

Dem Senat ist es seit 2013 (das heißt seit der erstmaligen Erhebung dieser Kennzahl) gelungen, den Frauenanteil in den Spitzenfunktionen der Verwaltung von damals 17,2 Prozent sukzessive auf aktuell 31,54 Prozent (zum Stichtag 31. Dezember 2021) zu steigern.

Anteil der Frauen in den Besoldungsgruppen B2-B6 und den vergleichbaren übertariflichen Entgelten



Angesichts der vergleichsweise kleinen Grundgesamtheit von rund 130 Personen in den Besoldungsgruppen B2 bis B6 sowie den vergleichbaren Tarifbeschäftigten wird die Veränderung des Wertes zwar nur langsam, dafür aber kontinuierlich spürbar. So sind 2021 nur 16 Stellen in diesen Wertigkeiten besetzt worden.

In sieben Besetzungsverfahren sind dabei Frauen zum Zuge gekommen – das entspricht einem Anteil von 44 Prozent, in 2020 betrug die entsprechende Erfolgsquote noch 38,5 Prozent.

Zu beachten ist, dass im öffentlichen Dienst Stellenbesetzungen (außerhalb der politischen Ebene) nach dem in Artikel 33 Grundgesetz formulierten Grundsatz der Auswahl nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erfolgen. Frauen sind nach dem Hamburgischen Gleichstellungsgesetz zu bevorzugen, soweit sie mit einem Mann nach diesem Grundsatz gleichauf liegen. Stellt sich aber in einem Auswahlverfahren – im Bereich höherwertiger Funktionen in der Regel in einem mehrstufigen Verfahren mit Assessment-Center-Elementen – heraus, dass ein Mann noch besser geeignet ist, wird er ausgewählt.

Vor diesem Hintergrund kann es auch keine verbindliche Quote geben. Wohl aber Zielwerte, die der Senat im Haushaltsplan festschreibt und die sich sukzessive erhöhen: 2021 und 2022 wird für die Spitzenfunktionen der Bezahlguppen B2 bis B6 ein Anteil von mindestens 30 Prozent, für 2023 und 2024 von mindestens 32 Prozent angestrebt.

Langfristiges Ziel bleibt, auch für die Gruppe der Spitzenführungskräfte, zu ausgewogenen Geschlechterverhältnissen im Sinne des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes (HmbGleiG) zu kommen.

Der Senat belässt es daher nicht bei Appellen. Im HmbGleiG sind u. a. vorgeschrieben

- der Vorrang des unterrepräsentierten Geschlechts in einem Bereich (also häufig Frauen) bei Beförderungen bei gleicher Eignung (§ 5),
- Ermutigungsklauseln zugunsten des unterrepräsentierten Geschlechts in Stellenausschreibungen (§7 Absatz 1),
- die grundsätzliche Vorgabe, alle Stellen – auch Führungsfunktionen – als teilzeitgeeignet auszusuchen (§ 7 Absatz 2),
- die Verpflichtung der Dienststellen, Stellenbesetzungsstatistiken nach Geschlechtern zu führen (§ 7 Abs. 3).

Auch die Verpflichtung der Dienststellen, Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen und Gleichstellungspläne aufzustellen, fördert die Gleichstellung der Geschlechter.

Diese gesetzlichen Vorgaben werden durch Veranstaltungsformate wie die Reihe „Frauen in Spitzenfunktionen“, Workshops und speziell für Frauen konzipierte Fortbildungsreihen flankiert.

Sie haben das Ziel Frauen der mittleren Managementebene (A16/E15Ü) zu ermutigen, den „nächsten Schritt“ zu gehen und sich auch um hohe Managementfunktionen der B-Ebene zu bewerben.

Das Personalamt spricht darüber hinaus bei Stellenausschreibungen höherer Wertigkeit auch gezielt und frühzeitig qualifizierte Frauen an, um sie zu einer Bewerbung zu motivieren und mögliche Bewerbungshemmnisse zu verringern. Diese Hilfestellung wird vielfach gezielt auch von den Behörden erbeten, die sich die Bewerbungen qualifizierter Frauen ausdrücklich wünschen.

Pandemiebedingt fand das Veranstaltungsformat „Frauen in Spitzenfunktionen“ nur digital statt. Im Rahmen dieser Veranstaltung trafen sich Frauen in Führungsfunktionen zu einem abendlichen Fachvortrag und zur Diskussion mit der bekannten Unternehmerin Tijen Onaran und zum „Netzwerken“. Für das Jahr 2022 ist geplant, das Format wieder in Präsenz anzubieten und mit einem niedrigschwelligen digitalen Angebot der Hanse-Akademie speziell für Frauen ab A15/E15 (ca. alle vier Monate mit je einer halben Stunden fachlichem Input und anschließendem Austausch) zu verzahnen. Dazu soll beides unter der gemeinsamen Überschrift „WOMEN'S NETWORKING LOUNGE“ bzw. „WOMEN'S NETWORKING LOUNGE **goes live!**“ angeboten werden. Des Weiteren soll auch das Thema „Führung in Teilzeit“ stärker in den Blick genommen werden.

Erfahrungsbericht Führen in Teilzeit

Bereits im Personalbericht 2020 wurde ausführlich über die besonderen Anforderungen und Rahmenbedingungen berichtet, die Führung in Teilzeit zu einem noch nicht ausreichend selbstverständlichen Thema machen, auch wenn die Teilzeitquote aller Beschäftigten der FHH deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegt. Im Hinblick auf die zukünftigen Herausforderungen in der Personalpolitik durch die veränderten Wünsche und Bedingungen der nachkommenden Beschäftigtengenerationen sowie durch die in den nächsten Jahren anstehende Ruhestandswelle kann Führung in Teilzeit durchaus ein Baustein zur Lösung dieser Herausforderung werden.

Daher wurden in der Zwischenzeit verschiedene Initiativen gestartet, die darauf abzielen, alternative Führungsmodelle praktisch zu erproben. Ein Projekt beschäftigt sich mit alternativen Führungsmodellen wie Führen auf Zeit oder mit selbstgesteuerten Teams. Auf der Agenda steht die Auslotung von Möglichkeiten eines

flexibleren Umgangs mit den restlichen Stellenanteilen von Beschäftigten in Teilzeit.

Dies wird geprüft, um diese zukünftig aktiv zur Gestaltung von Teilzeitstellen nutzen zu können.

Auch die Rahmenbedingungen für ein Funktionieren von Führungstandems werden genauer betrachtet, um auch diese zukünftig noch stärker in der Verwaltung der FHH dort umsetzen zu können, wo dies aufgrund der Aufgabe und der in Frage kommenden potenziellen Führungskräfte vernünftig erscheint. Insgesamt geht es darum, das bekannte und herkömmliche Modell engagierter Vollzeit-Führung durch alternative und zusätzliche Modelle sinnvoll zu ergänzen und Führung dadurch für mehr Menschen attraktiv und erstrebenswert zu machen.

ABKÜRZUNGS- VERZEICHNIS

DAK	Deutsche Angestellten Krankenkasse
dSmartDesk	Plattform für mobile Lösungen
EGr. oder EG	Entgeltgruppe
FHHNet	Intranet der FHH
FLB	Führungsleitbild
GPR	Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm
HHLA	Hamburger Hafen und Logistik AG
HmbBfDI	Der Hamburgische Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit
KoPers	Kooperation Personaldienste
L1E1	Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 1
L1E2	Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 2
L2E1	Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 1
L2E2	Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 2
Landesbetrieb ZAF/AMD	Landesbetrieb mit den Geschäftsfeldern Zentrum für Aus- und Fortbildung und Arbeitsmedizinischer Dienst
LGr	Laufbahngruppe
RPA	Robotic Process Automation
VPN	Virtual Private Network
Landesbetrieb ZPD	Zentrum für Personaldienste

BESCHÄFTIGTE...

...in öffentlichen Unternehmen und Juristische Personen des öffentlichen Rechts (Geltungsbereich HCGK)

Behörde	Unternehmen	Beschäftigte gesamt	davon Frauen
Sozialbehörde	F & W Fördern und Wohnen AöR	1.658	927
	Elbkinder Vereinigung Hamburger Kitas gGmbH	6.059	5.236
	hamburger arbeit GmbH	48	31
	Elbe-Werkstätten GmbH	661	330
BKM	Hamburgische Staatsoper GmbH	690	305
	Neue Schauspielhaus-GmbH	404	202
	Thalia Theater GmbH	354	177
	Elbphilharmonie und Laeiszhalle Betriebsgesellschaft mbH	152	74
	Hamburg Kreativ GmbH	48	32
	Kampnagel Internationale Kulturfabrik GmbH	142	72
	HamburgMusik gGmbH	69	50
	Deichtorhallen Hamburg GmbH	36	19

Behörde	Unternehmen	Beschäftigte gesamt	davon Frauen
	Filmförderung Hamburg/Schleswig-Holstein GmbH (FFHSH)	23	16
BSB	Berufsakademie Hamburg BA-H gGmbH	4	3
	Schülerforschungszentrum Hamburg gGmbH	3	1
BSW	Hamburgische Investitions- und Förderbank	306	168
	SAGA Siedlungs-AG Hamburg	934	396
	IBA Hamburg GmbH	41	20
	HafenCity Hamburg GmbH	78	44
BUKEA	Stadtreinigung Hamburg AöR	3.419	537
	Hamburger Stadtentwässerung AöR	1.181	283
	Hamburger Friedhöfe AöR	318	135
	Hamburger Wasserwerke GmbH	1.086	338
	Bäderland Hamburg GmbH	524	193
	Wärme Hamburg GmbH (jetzt Hamburger Energiewerke GmbH)	715	128
	Hamburg Energie GmbH (jetzt Hamburger Energiewerke GmbH)	95	28
	Gasnetz Hamburg GmbH	600	129
	Stromnetz Hamburg GmbH	1.381	289
	BVM	Hamburg Verkehrsanlagen GmbH	261
Hamburger Hochbahn AG		6.346	1.104
ITS Hamburg 2021 GmbH		14	7
Verkehrsbetriebe Hamburg-Holstein GmbH		2.146	360
HVV Hamburger Verkehrsverbund GmbH		88	38
BWI	Hamburg Port Authority	1.853	441
	Hamburg Messe und Congress GmbH	302	194
	HIE Hamburg Invest Entwicklungsgesellschaft mbH & Co. KG	10	4
	ReGe Hamburg Projekt-Realisierungsgesellschaft mbH	31	16
	hamburg.de GmbH & Co. KG	26	10
	Hamburg Marketing GmbH	57	40
	Innovationszentrum Forschungscampus Hamburg-Bahrenfeld GmbH	2	1
	FHK Flughafen Hamburg Konsortial- und Service GmbH & Co. oHG	8	4
	Erneuerbare Energien Hamburg Clusteragentur GmbH	7	4
	Flughafen Hamburg GmbH	782	328
BWFGB	Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf		
	Körperschaft des öffentlichen Rechts (UKE)	10.512	7.457
FB	Hamburgischer Versorgungsfonds (HVF) AöR	4	1
	LOTTO Hamburg GmbH	96	49
	GMH Gebäudemanagement Hamburg GmbH	132	60
	Schulservice Hamburg GmbH (SSH)	111	24
	Sprinkenhof GmbH	315	139
	SGG Städtische Gebäudeeigenreinigung GmbH	939	748

METHODISCHE ANMERKUNGEN

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 Methoden-Kennzahlenbuch.

Der überwiegende Teil der Auswertungen für den Personalbericht erfolgt monatsbezogen auf den Dezember 2021. Personalbestandsauswertungen berücksichtigen Personalfälle des gesamten Monats Dezember (sog. Wirkungsmonat). Scheidet ein Beschäftigter Mitte De-

zember aus, so wird dieser noch im Personalbestand für Dezember berücksichtigt.

Zeitraumbezogene Auswertungen (Fehlzeiten- und Fluktuationsanalysen) beziehen sich auf ein gesamtes Berichtsjahr. Die Datenbasis für die Berechnung der Grundfluktuation hat sich dabei verändert. Die Fluktuationsquote wird jetzt auf die Beschäftigten des statistischen Personalbestands und die Abgänge von Beurlaubten sowie die Abgänge von Langzeiterkrankten bezogen. Befristete Beschäftigte werden dabei gesondert betrachtet.

Personalbestand nach Beschäftigungsaggregaten

Für unterschiedliche Auswertungsinteressen wurden mehrere Personalbestandskennzahlen definiert.¹

- Geringfügig Beschäftigte
- Sonstige budgetrelevante Beschäftigte

Statistischer Personalbestand

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

Budgetrelevanter Personalbestand

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

Summe aller Beschäftigungsverhältnisse

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

Die Steuerung des Personalbestands erfolgt auf Basis des statistischen Personalbestands in Vollkräften, der

das Beschäftigungsvolumen im Verhältnis zur Regelarbeitszeit der Vollkräfte ausdrückt.

¹Die 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 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 Geburtseintrag im Personenstandsre-

gister 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.

Auszubildende

Das Beschäftigtenaggregat der Auszubildenden ist Teil des budgetrelevanten Personalbestandes. 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. Dagegen beziehen sich die Zahlen im Kapitel Diversity nicht auf Arbeitsplätze sondern auf die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse von Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen.

IMPRESSUM

Ansprechpartner

Volker Wiedemann
Senat der Freien und
Hansestadt Hamburg
Personalamt
Steckelhörn 12
20457 Hamburg
(040) 428 31 - 1410

Redaktion

Artur Reuber (verantwortlicher Redakteur),
Frank Grebe

Layout und Infografik

Daniela Duckhorn

Druckvorbereitung

Susanne Walter

E-Mail

anfragenp30@personalamt.hamburg.de

Online

www.hamburg.de/personalamt

Ausgabe 2022

Personalamt
Steckelhörn 12
20457 Hamburg
Tel.: +49 40 428 31-0

www.hamburg.de/personalamt



Hamburg | Personalamt