

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

PERSONALBERICHT

2021

Personalstatistik

Beschäftigte
(Statistischer Personalbestand)

75.380

davon Beamtinnen und Beamte

41.229

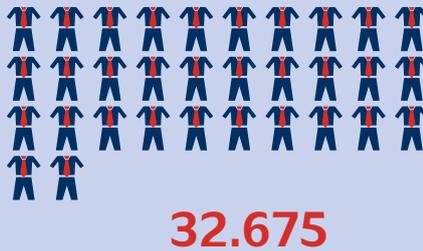
Tarifbeschäftigte

34.151

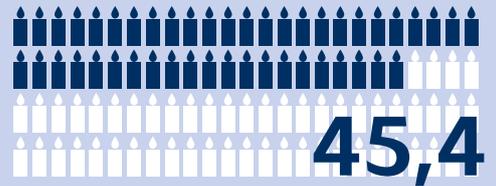
Frauen



Männer



Durchschnittsalter



für Personen in Hamburg:

1.852.478

für

102.286 Unternehmen

Beschäftigungsquote von
schwerbehinderten
und ihnen gleich-
gestellten behin-
derten Menschen
(in Prozent)

6,0



Frauen in
Spitzen-
funktionen

29,1%

Personalaufwendungen
(Kernverwaltung)

6.557.736 T€

Versorgungsempfängerinnen
und -empfänger

36.713

Zusatzversorgungsempfängerinnen
und -empfänger

27.083

Migrationshintergrund bei
Menschen in Ausbildung

20,5%

IT-gestützte Büroarbeitsplätze

42.000

Vergleichende
Fehlzeiten-
quote (in
Prozent)



Ausgeschriebene
Stellen

4.538



Vorwort des Staatsrats Jan Pörksen

Chef der Senatskanzlei und des Personalamtes

Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr 2020 war von der Corona-Pandemie geprägt. Das spiegelt der vorliegende Personalbericht deutlich wider. Der Rückblick aus der Perspektive des Jahres 2021 zeigt die Wirkungen der Pandemie auf das Personal der Stadt. Darunter sind manche Themen, die uns voraussichtlich auch in den nächsten Jahren und nach der Pandemie begleiten werden.

Das Jahr 2020 brachte viele neue Aufgaben für die Verwaltung – von der Kontaktnachverfolgung Corona-Infizierter bis zur Prüfung und Auszahlung von Wirtschaftshilfen. Nicht zuletzt hat sich für viele Beschäftigte „von heute auf morgen“ der Arbeitsort verändert. Mit dem ersten Lockdown im März und erneut ab November 2020 wurde – überall dort, wo es möglich war – ganz oder überwiegend im Home-Office gearbeitet. Hier zeigte sich,



dass wir technisch über gute Voraussetzungen verfügten, die wir im Laufe des Jahres mit großem Engagement weiter ausgebaut haben. Ende 2020 waren deutlich über 30.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den technischen Voraussetzungen ausgestattet, mobil zu arbeiten. Und der Ausbau insbesondere für die Bezirksverwaltung wird weiter fortgesetzt. Die Beschäftigtenbefragung im Sommer 2020 hat ergeben, dass die Beschäftigten mit der Arbeit im Home-Office ganz überwiegend sehr zufrieden waren, und dass die Arbeitseffizienz mindestens auf dem vorherigen Niveau

gehalten werden konnte. Daher beabsichtigt der Senat, gemeinsam mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften stadtweite Regelungen zur künftigen Organisation von Home-Office zu treffen, mit denen die Spielräume für mobiles Arbeiten überall dort, wo dies möglich ist, deutlich erweitert werden. Mit der Pandemie sind auch Fragen des Arbeitsschutzes in den Vordergrund getreten. Der Blick auf die Gesundheit der Beschäftigten zeigt unter den Vorzeichen der Pandemie sinkende Zahlen bei den Kurzzeiterkrankungen bei gleichzeitig steigenden Langzeiterkrankungen. Eine Entwicklung, die wir weiter beobachten werden.

Schließlich haben die Pandemie und die veränderten Arbeitsformen auch Auswirkungen auf die Zusammenarbeit in den Arbeitsteams und neue Herausforderungen für Führung mit sich gebracht. „Führung auf Distanz“ ist zwar kein neues Thema, hat aber an Relevanz deutlich zugenommen. Die Diskussion über ein neues Führungsleitbild der FHH, die wir 2020 begonnen haben, ist auch eine Gelegenheit, über veränderte Anforderungen an unsere Führungskräfte miteinander ins Gespräch zu kommen und unsere Führungsfortbildungen und –instrumente noch passgenauer auszugestalten.

Jan Pörksen
Staatsrat

Inhalt

03

Vorwort

des Staatsrats Jan Pörksen

06

Personalstruktur

Die Gesamtzahl der Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung entwickelt sich mit dem Wachstum der Metropole, um die Aufgabenerfüllung auf einem hohen Niveau zu halten.

18

Fachkräfte

Strategien zur Rekrutierung von Fachkräften sichern den erforderlichen Personalbestand gegenüber der Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt bei wachsendem Bedarf an neuen, gut qualifizierten Beschäftigten.

32

Digitalisierung

Das Personalmanagement ist Treiber für die Digitalisierung und unterstützt die Menschen dabei, notwendige Qualifikationen zu erwerben und neue Arbeitsformen zu nutzen. Zentral wird eine Veränderung von Haltungen und der Organisationskultur erforderlich.

50

Gesundheit

Ein Erfolgsfaktor für stabile und steigende Arbeitsfähigkeit ist die Gesundheit der Menschen. Das erfordert ein ganzheitliches Konzept des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

58

Diversity

Vielfalt ist eine grundlegende Voraussetzung dafür, dass die hamburgische Verwaltung sich mit guter Qualität, innovativen Produkten und Prozessen weiterentwickeln und Maßstäbe für die Zukunft setzen kann.

66

Gute Arbeit

Die Stadt Hamburg bietet mit vertraglich begründeten, unbefristeten Arbeitsverhältnissen mit fairen Löhnen und Gehältern den Beschäftigten Sicherheit und Verlässlichkeit.

72

Führung

Gute Führungskräfteauswahl, -entwicklung und -qualifizierung bilden die Grundlage für die Weiterentwicklung der hamburgischen Verwaltung und dafür, dass Beschäftigte selbstverantwortlich agieren und ihre Potenziale einbringen können.

78

Abkürzungsverzeichnis
Methodische Anmerkungen
Impressum



Die Verwaltung
wird jünger:

10 %

der Beschäftigten sind
jünger als 30 Jahre.

Kapitel 01

Personalstruktur

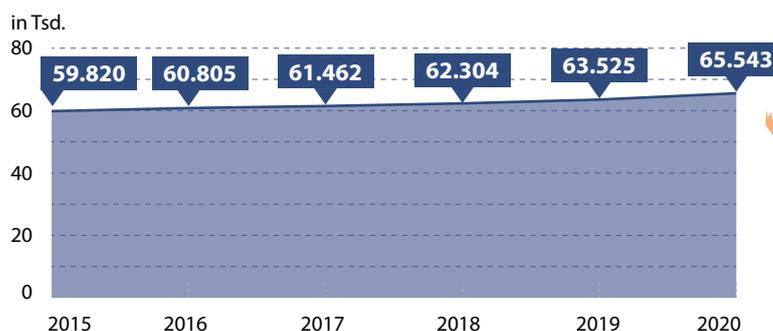
2020 war ein besonderes Jahr, das die Hamburger Verwaltung vor große Herausforderungen gestellt hat. Die Verwaltung musste zügig auf Krisenmanagement umstellen ohne dabei die gute Qualität ihrer regulären Aufgaben zu vernachlässigen. Die Stadt und ihre Beschäftigten haben ihre Handlungsfähigkeit bewiesen. Dennoch sind die Auswirkungen der Corona-Pandemie deutlich in den Kennzahlen dieses Berichts ablesbar.

Entwicklung des Personalbestands

Rund 75.000 Menschen waren 2020 bei der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) beschäftigt und haben mit ihren Fähigkeiten, Stärken und Erfahrungen eine moderne, leistungsfähige und innovative Verwaltung gestaltet.

Zum 31. Dezember 2020 gab es 89.240 Beschäftigungsverhältnisse, 2.816 mehr als im Vorjahr. Der statistische Personalbestand zählt 75.380 Beschäftigungsverhältnisse. Dies entspricht rund 65.543 Vollkräften (VK), 2018 mehr als in 2019.

Entwicklung des statistischen Personalstandes in Vollkräften



pandemiebedingte Mehrbedarfe

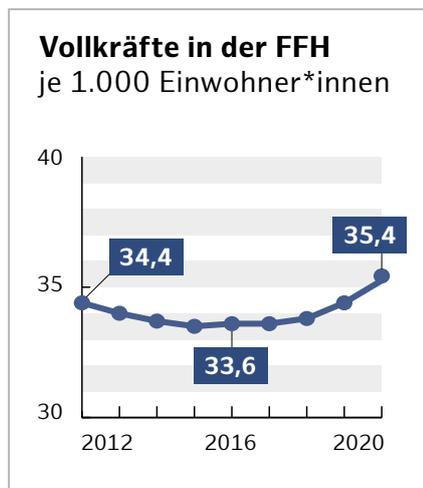
Die Gesamtzahl der Beschäftigten ist mit der wachsenden Stadt gestiegen. Ziel ist es jedoch, das Verhältnis von Einwohnerinnen/Einwohnern zu Beschäftigten auf einem annähernd gleichen Niveau zu halten. Im vergangenen Jahr ist es aufgrund der Corona-Pandemie leicht gestiegen. Rund 600 Vollkräfte, die befristet eingestellt wurden, wirken u. a. in den bezirklichen Gesundheitsämtern und dem Senats- und Personalamt (hier Zentralen Unterstützungseinheit Kontaktnachverfolgung (ZUK) und Impfzentrum).

Organisationseinheit	in Beschäftigte	
	in Beschäftigte	in VK
1.1 Senat und Personalamt	315	267
1.2 Bezirksamt Hamburg-Mitte	84	60
1.3 Bezirksamt Altona	57	41
1.4 Bezirksamt Eimsbüttel	25	17
1.5 Bezirksamt Hamburg-Nord	85	60
1.6 Bezirksamt Wandsbek	72	55
1.7 Bezirksamt Bergedorf	51	35
1.8 Bezirksamt Harburg	62	53
4.0 Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration (ÖGD)	12	8
Gesamt	763	596

Stand: Febr. 2021

Für tausend Einwohnerinnen und Einwohner Hamburgs arbeiten durchschnittlich 35,4 Beschäftigte. Die FHH strebt an, dass das Verhältnis nicht weiter steigt. Initiiert und unterstützt durch die zentralen Intendanzeinheiten des Senats (Personalamt, Senatskanzlei, Finanzbehörde) soll mit einem aktiveren Vollkräfte-

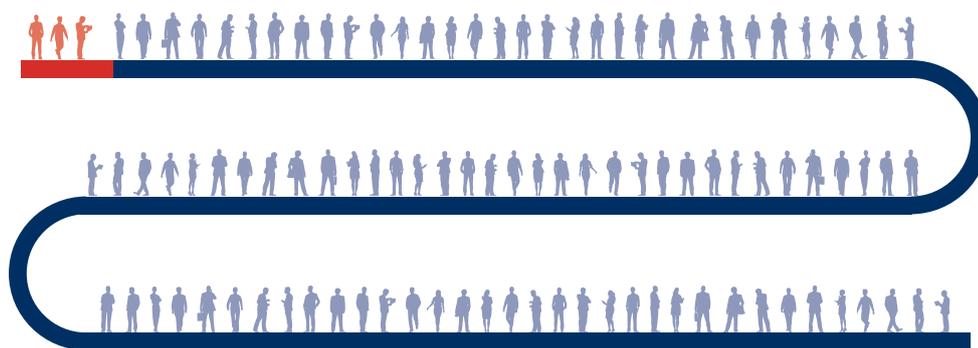
Controlling der Personalaufwuchs entdynamisiert und in den Behörden dezentrale Personalentwicklungspfade umgesetzt werden. Hierfür sind die Spielräume von Altersabgängen zu nutzen und durch aufgabenkritische Überlegungen zu flankieren.



Vollkräfte in der FFH je 1.000 Einwohnerinnen und Einwohner

35,4 Beschäftigte arbeiten durchschnittlich für 1.000 Einwohnerinnen und Einwohner Hamburgs.*

- Beschäftigte
- Einwohnerinnen und Einwohner



* Quelle: Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein Fortschreibung auf Basis des Zensus 2011, Stand: 02.06.2021)

Personalveränderungen

Statistischer Personalbestand in Vollkräften

Gesamt Dez. 2019	63.525,3
Behörde für Schule und Berufsbildung	572,5 ●
Bezirksämter	556,6 ●
Behörde für Inneres und Sport	374,8 ●
sonstiger Personalbestand	230,7 ●
Senat und Personalamt	107,9 ●
Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration	94,6 ●
Justizbehörde	80,1 ●
Gesamt Dez. 2020	65.542,5

Darüber hinaus wurden aufgrund steigender Zahlen bei Kindern und Schülerinnen und Schülern auch die Beschäftigungsverhältnisse im Bildungsbereich weiter ausgebaut.

Im Dezember 2020 wies der statistische Personalbestand 41.229 Beamtinnen und Beamte (55 Prozent) und 34.151 Tarifbeschäftigte (45 Prozent) aus. Der statistische Personalbestand setzt sich aus 69.435 unbefristet Beschäftigten und 5.945 befristet Beschäftigten zusammen. Der Anteil der befristet Beschäftigten beläuft

sich auf 8,6 Prozent (2019 7,1 Prozent) des statistischen Personalbestandes. Ursache für die Steigerung sind die im Zusammenhang mit der Corona-Krise begründeten befristeten Beschäftigungsverhältnisse – insbesondere für die Gewährleistung der Kontaktnachverfolgung und den Betrieb des Impfzentrums.

Seit 2017 hat der Senat über eine Selbstbindung die Reduzierung der sachgrundlosen Befristungen vorangetrieben. Die Anzahl dieser wurde in der Kernverwaltung und bei den Landesbetrieben von 58 in 2019 auf 3 in 2020 verringert und ist damit quasi abgeschafft.

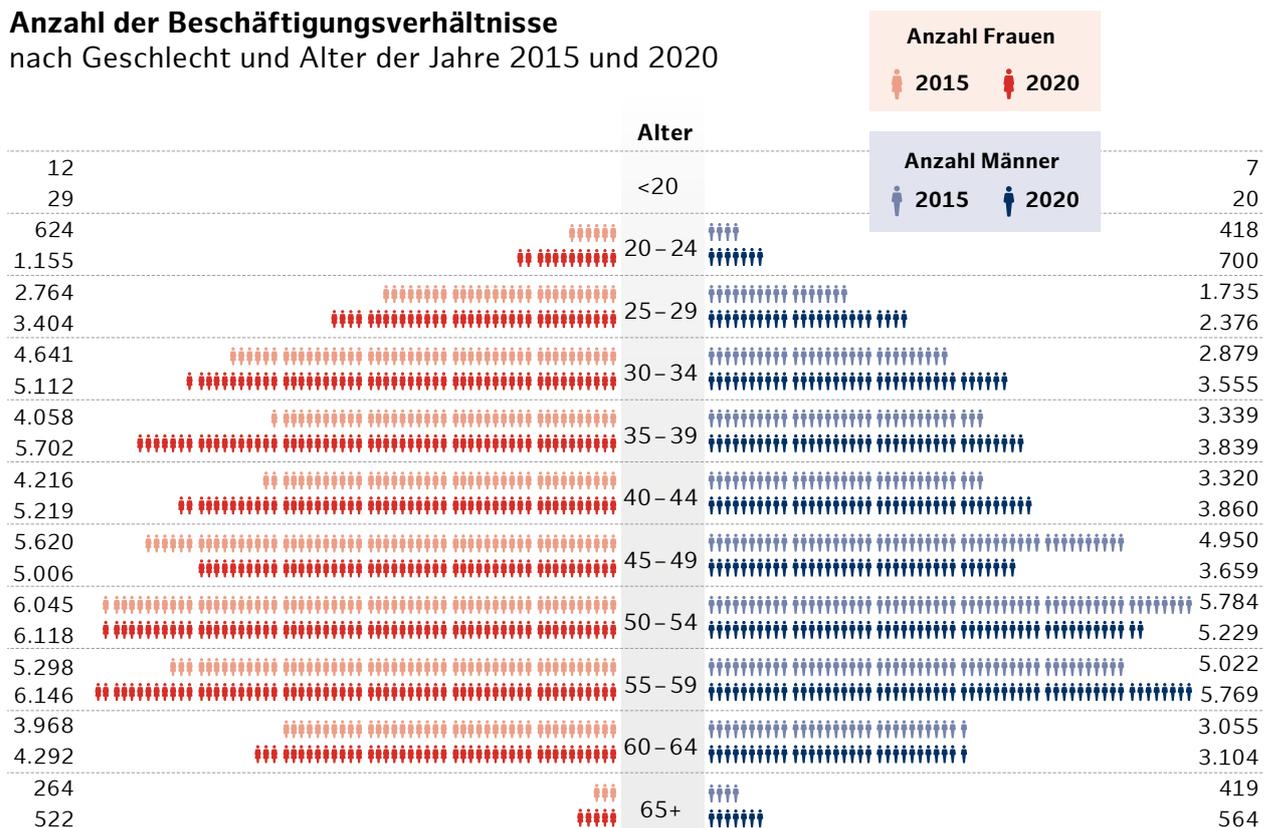
Altersstruktur

Die hamburgische Verwaltung wird jünger. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten in der hamburgischen Verwaltung sinkt langsam weiter auf 45,4 Jahre – allerdings machen sich

hier auch die befristeten Einstellungen vieler jüngerer Beschäftigter im Rahmen der Pandemiebekämpfung bemerkbar. Der Anteil der Beschäftigten unter 30 Jahren steigt und liegt

inzwischen bei gut 10 Prozent. Gleichzeitig steigt die Zahl derjenigen, die aus dem Dienst ausgeschieden sind von 3.471 in 2019 auf 3.625 in 2020.

Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse nach Geschlecht und Alter der Jahre 2015 und 2020



In einigen Berufsgruppen liegt das Durchschnittsalter gleichwohl deutlich über dem hamburgweiten Durchschnitt. Bis 2028 sind demzufolge hohe

altersbedingte Abgänge zu erwarten. Mit den Gesundheitsberufen und den technischen Berufen sind klassische „Mangelberufe“

mit altersbedingten Abgängen von über 30 Prozent besonders betroffen. Stark sind auch die Abgänge im Justiz- und Polizeivollzugsdienst.

Personalaufwendungen

Personalaufwendungen	2019 in Mio. Euro	2020 in Mio. Euro
Aufwendungen aus Entgelten	848	936
Aufwendungen aus Bezügen	1.873	2.420
Sonstige Aufwendungen mit Entgelt- oder Bezugscharakter	1	1
Aufwendungen aus Sozialleistungen	274	291
Aufwendungen aus Versorgungsleistungen	2.702	2.910
Gesamt	5.698	6.558

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.2020



Versorgungsempfänger



Zusatzversorgungsempfänger

Beschäftigte in öffentlichen Unternehmen und Juristischen Personen des öffentlichen Rechts

Unternehmen	Beschäftigte gesamt	davon Frauen
Akademie der Wissenschaften in Hamburg KöR	6	5
Apothekerkammer	7	7
Ärztekammer	118	87
Bäderland Hamburg GmbH	486	175
Bernhard-Nocht-Institut für Tropenmedizin Stiftung öR	287	206
Consulaqua Beratungs- gesellschaft (CAH) Tochterunternehmen Hamburg Wasser	67	27
Deichtorhallen Hamburg GmbH	29	18
EEHH Erneuerbare Energien Hamburg GmbH	8	5
Elbe-Werkstätten GmbH (Konzern)	645	318
Elbkinder – Vereinigung Hamburger Kitas gGmbH	6.086	5.302
Elbphilharmonie und Laeiszhalle Service GmbH	151	74
Filmförderung Hamburg Schleswig-Holstein GmbH	21	15
Flughafen Hamburg GmbH	822	338
fördern und wohnen AöR	1.640	939
Gasnetz Hamburg GmbH	599	134
Gemeinsame Klassen- lotterie der Länder	88	45
GMH Gebäudemanagement Hamburg GmbH (inkl. Schulservice Hamburg SSH)	349	105
HafenCity Hamburg GmbH	59	32
Hamburg Energie (HE)	92	29



Beschäftigte in öffentlichen Unternehmen und Juristischen Personen des öffentlichen Rechts

Unternehmen	Beschäftigte gesamt	davon Frauen
Hamburg Kreativ GmbH	40	28
Hamburg Marketing GmbH	68	49
Hamburg Messe und Congress GmbH	308	198
Hamburg Port Authority AöR	1.877	441
Hamburg Verkehrsanlagen GmbH	237	35
hamburg.de GmbH & Co. KG	27	11
hamburger arbeit GmbH	52	33
Hamburger Friedhöfe -AöR-	313	132
Hamburger Hochbahn AG	6.378	1.110
Hamburger Kunsthalle Stiftung öR	103	67
Hamburger Museum für Archäologie und die Geschichte Harburgs Helms-Museum Stiftung öR	62	38
Hamburger Stadtentwässerung AöR	1.187	276
Hamburger Wasserwerke GmbH	1.116	343
Hamburgische Architektenkammer	23	15
Hamburgische Ingenieurkammer – Bau	5	3
Hamburgische Investitions- und Förderbank AöR	291	158
Hamburgische Staatsoper GmbH (gleichzeitig auch für Landesbetrieb Philharmonisches Staatsorchester)	893	397
Hamburgischer Versorgungsfond (HVF) AöR	4	1
HamburgMusik gGmbH – Elbphilharmonie und Laeiszhalle Betriebsgesellschaft	66	45

Beschäftigte in öffentlichen Unternehmen und Juristischen Personen des öffentlichen Rechts

Unternehmen	Beschäftigte gesamt	davon Frauen
HGV Hamburger Gesellschaft für Vermögens- und Beteiligungsmanagement mbH	25	12
HIE Hamburg Invest Entwicklungsgesellschaft mbH & Co. KG	12	5
hsh finanzfonds AöR	5	5
HVV Hamburger Verkehrsverbund GmbH	87	37
IBA Hamburg GmbH	38	22
ITS Hamburg 2021 GmbH	12	6
Kampnagel Internationale Kulturfabrik GmbH	135	68
Landwirtschaftskammer	21	11
LOTTO Hamburg GmbH	97	49
Museum am Rothenbaum öR	113	71
Museum für Kunst und Gewerbe Hamburg Stiftung öR	79	54
Neue Schauspielhaus GmbH	398	195
Norddeutsche Akademie für Finanzen und Steuerrecht Hamburg	44	17
P+R Betriebsgesellschaft	13	3
Psychotherapeutenkammer Hamburg	8	7
ReGe Hamburg Projekt Realisierungsgesellschaft mbH	27	13
SAGA	974	420
Schülerforschungszentrum Hamburg gGmbH	3	2
servTEC (Tochterunternehmen Hamburg Wasser)	47	5

Beschäftigte in öffentlichen Unternehmen und Juristischen Personen des öffentlichen Rechts

Unternehmen	Beschäftigte gesamt	davon Frauen
SGG – Städtische Gebäude-eigenreinigung GmbH	968	765
Sprinkenhof GmbH	307	137
Stadtreinigung Hamburg	3.382	525
Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein - AöR	402	228
Stiftung Elbefonds	1	0
Stiftung Hamburger Gedenkstätten und Lernorte	52	33
Stiftung Historische Museen Hamburg	209	133
Stiftung Lebensraum Elbe	7	3
Stiftung Spezialfonds der für Soziales zuständigen Behörde	6	3
Stromnetz Hamburg GmbH	1.479	289
Studierendenwerk Hamburg AöR	570	383
Thalia Theater GmbH	350	169
Tierärztekammer	3	3
TUTECH INNOVATION GmbH	176	63
Universität Hamburg Marketing GmbH	35	22
Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf KöR	7.646	5.426
Verkehrsbetriebe Hamburg-Holstein GmbH	1.931	335
Versorgungswerk der Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte in der Freien und Hansestadt Hamburg KöR	9	6
Wärme Hamburg GmbH	678	110
Zahnärztekammer	21	17



Ausweis diverser Menschen im Personalberichtswesen

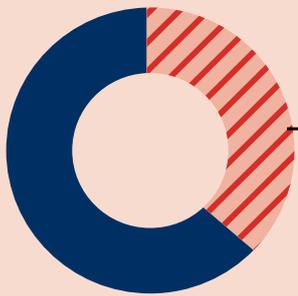
Im Nachgang zum Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 10.10.2017 ermöglicht das Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben seit dem 22. Dezember 2018 im Geburtenregister die Angabe „divers“ eintragen zu lassen. Seit Inkrafttreten des Gesetzes haben

Personen, die sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zuordnen lassen, auch die Möglichkeit, den Geburtseintrag im Personenstandsregister zu divers zu wechseln. Damit sind keine über das Personenstandsrecht hinausreichenden unmittelbaren Rechtswirkungen verbunden. In

der gesamten Stadt Hamburg waren im Geburtenregister zum 31.12.2020 sieben Menschen mit dem Merkmal divers registriert. Aufgrund geringer Fallzahlen findet ein Ausweis diverser Menschen im Personalberichtswesen der Freien und Hansestadt Hamburg aktuell nicht statt.

Zentrale Personal- wirtschaftliche Kennzahlen

	2019			2020		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Personaltabelleau						
Unbefristet Beschäftigte	29.670	38.169	67.839	30.105	39.330	69.435
Befristet Beschäftigte	2.251	2.787	5.038	2.570	3.375	5.945
Statistischer Personalbestand	31.921	40.956	72.877	32.675	42.705	75.380
Auszubildende	2.550	2.862	5.412	2.563	3.013	5.576
davon Nachwuchskräfte	1.806	1.561	3.367	1.831	1.607	3.438
davon Ausbildungsverhältnisse nach BBiG	744	1.301	2.045	732	1.406	2.138
Sonstige Beschäftigte	449	416	865	486	576	1.062
Geringfügig Beschäftigte	1.493	1.616	3.109	1.493	1.616	3.109
Budgetrelevanter Personalbestand	36.413	45.850	82.263	37.157	47.905	85.062
Erkrankte ohne Entgelt	268	559	827	246	612	858
Beurlaubte	575	2.859	3.334	496	2.824	3.320
Alle Beschäftigungsverhältnisse	37.156	49.268	86.424	37.899	51.341	89.240
Statistischer Personalbestand nach verschiedenen Aspekten						
Beamte u. Beamtinnen	19.414	21.269	40.683	19.474	21.755	41.229
Arbeitnehmer u. Arbeitnehmerinnen	12.507	19.687	32.194	13.201	20.950	34.151
Vollzeit	26.965	20.096	47.062	27.395	20.819	48.214
Teilzeit	4.956	20.859	25.815	5.280	21.886	27.166
Statistischer Personalbestand gesamt	31.921	40.955	72.877	32.675	42.705	75.380
Teilzeitquote	15,5%	50,9%	35,4%	16,2%	51,2%	36,0%
Vollkräfte	30.079	33.447	63.525	30.730	34.813	65.543
Altersstruktur						
bis 29 Jahre	8,6%	10,1%	9,4%	9,5%	10,7%	10,2%
30-39 Jahre	22,1%	25,1%	23,8%	22,6%	25,3%	24,2%
40-49 Jahre	22,9%	23,6%	23,3%	23,0%	23,9%	23,5%
50-59 Jahre	35,1%	30,0%	32,2%	33,7%	28,7%	30,9%
ab 60 Jahre	11,3%	11,2%	11,2%	11,2%	11,3%	11,3%
Durchschnittsalter	46,4	45,2	45,7	46,0	44,9	45,4
Planungsgruppen						
Allgemeine Verwaltung	6.052	11.275	17.327	6.239	11.699	17.938
Berufsfeuerwehrlaute	2.402	30	2.432	2.444	34	2.478
Geschäftsstellenpersonal Gerichte	196	1.236	1.432	176	1.197	1.373
Gesundheitsberufe	188	659	847	220	796	1.016
Justizvollzug	872	167	1.039	879	180	1.059
Lehrkräfte an staatlichen Schulen	5.993	13.853	19.846	6.155	14.335	20.490
Polizeivollzug	5.614	2.186	7.800	5.592	2.299	7.891
Rechtspflegerschaft	93	162	255	85	163	248
Richter- und Staatsanwaltschaft	473	600	1.073	496	618	1.114
Sonstige, nicht geplante Berufe	6.217	4.513	10.730	6.616	4.970	11.586
Soziale Berufe	1.059	3.021	4.080	1.098	3.128	4.226
Steuerverwaltung	1.292	2.204	3.496	1.273	2.210	3.483
Technische Berufe	1.470	1.050	2.520	1.402	1.076	2.478
Laufbahngruppen						
Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 1	1.054	927	1.981	1.251	1.152	2.403
Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 2	9.850	11.401	21.251	9.973	11.614	21.587
Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 1	11.787	16.842	28.629	12.020	17.615	29.635
Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 2	9.122	11.688	20.810	9.371	12.285	21.656
Quote schwerbehinderter Menschen			6,6%			6,0%



81,3 %

der ausgeschriebenen
Stellen konnten erfolgreich
besetzt werden



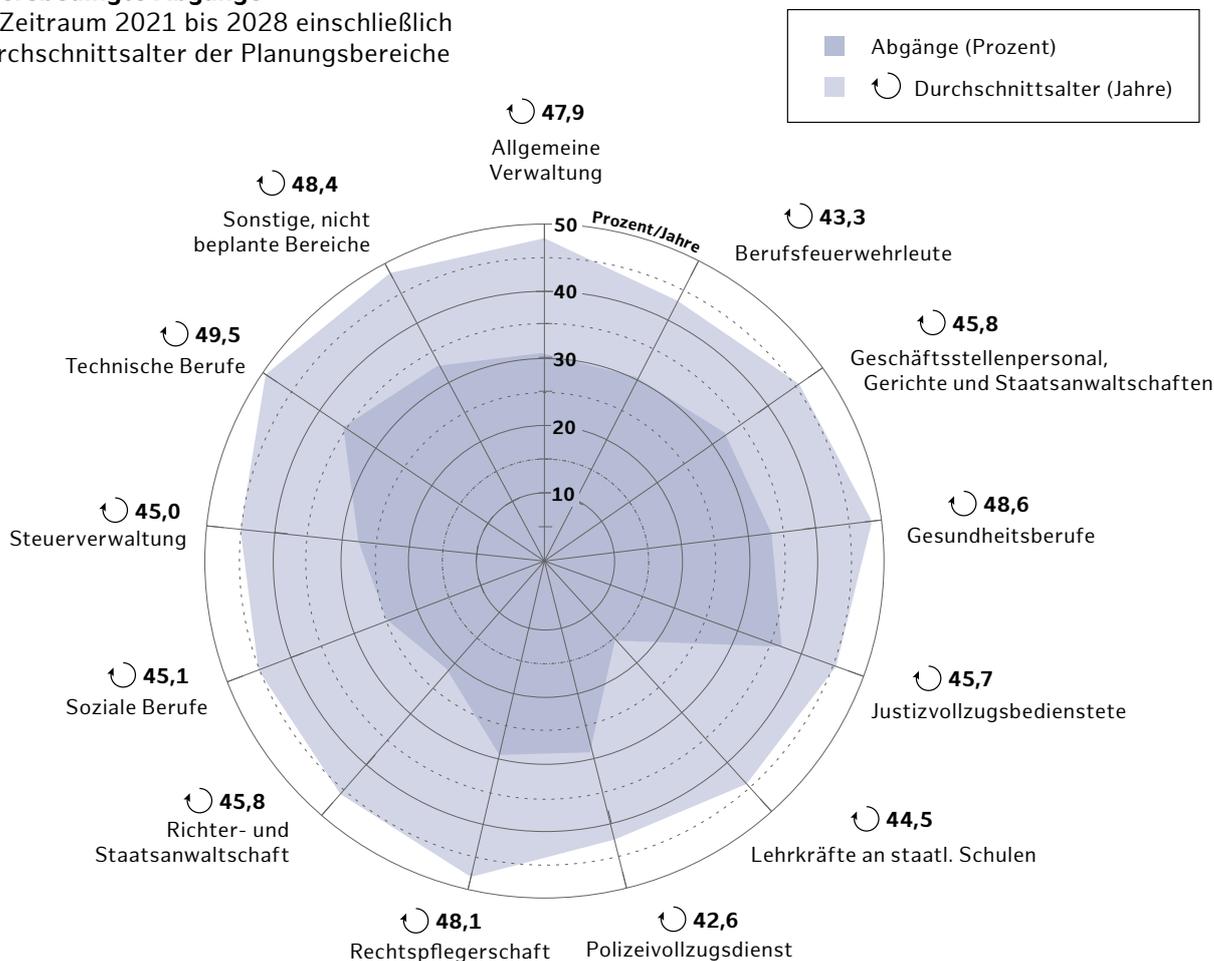
Kapitel 02

Fachkräfte

Die Arbeitgeberin Hamburg plant und investiert langfristig in ihren Personalbestand und begegnet dem Fachkräftemangel. Fachkräfte sind am Arbeitsmarkt stark umworben und wollen gute Arbeitsbedingungen. Vereinbarkeit von Beruf und Familie, flexible Arbeitszeitmodelle, Home-Office und Vieles mehr sind bei der Arbeitgeberin Hamburg keine Worthülsen, sondern gelebte Praxis. Die hamburgische Verwaltung bietet vielfältige und spannende Aufgaben und ein verlässliches und gutes Arbeitsumfeld. Sie ist für Menschen, die für ein positives Gemeinwesen arbeiten wollen, besonders attraktiv.

Altersbedingte Abgänge

im Zeitraum 2021 bis 2028 einschließlich Durchschnittsalter der Planungsbereiche



In unterschiedlichen Berufsgruppen (Planungsbereichen) existieren unterschiedliche, aber in aller Regel hohe Bedarfe

nach Fachkräften. Hierzu finden entsprechend differenzierte Strategien Anwendung.

In den letzten Jahren erfolgte in vielen Tätigkeitsbereichen ein Personalaufwuchs, um den gestiegenen Anforderungen (bspw. gestiegene Schülerzahlen, ÖGD) gerecht zu werden. Zukünftig wird der Senat die Entwicklung des Personalbestands in den Behörden und Ämtern durch eine Quantitative Personalsteuerung begleiten. Ziel ist es, den Personalaufwuchs der letzten Jahre ohne Einbußen in der Leistungs-

fähigkeit der hamburgischen Verwaltung auch vor dem Hintergrund der haushalterischen Herausforderungen der nächsten Jahre zu entdynamisieren und durch ein zentrales Personalcontrolling sowie dezentrale Personalentwicklungspfade die Spielräume der Altersabgänge, von Effizienzsteigerungen durch Digitalisierung, Shared Services und Aufgabenkritik zu nutzen. Dabei orientiert sich der Senat an der Bevölkerungs-

entwicklung der Stadt Hamburg (VK je 1.000 Einwohner). Gleichzeitig wird durch die hohen Personalabgangszahlen und den nach wie vor bestehenden Fachkräftemangel deutlich, dass weiterhin ein hoher Rekrutierungsbedarf an qualifiziertem Personal besteht. Dieser wird durch die Fachkräftestrategien in ausgewählten Berufsfeldern sowie die stetige Ausweitung von Personalmarketingaktivitäten unterstützt.

Personalgewinnung

Die Corona-Krise hat den Arbeitsmarkt in kürzester Zeit verändert und hat auch Auswirkungen auf die öffentlichen Arbeitgeber. Viele Arbeitssuchende finden derzeit den Öffentlichen Dienst als Arbeitgeber attraktiv. In Hamburg drückt sich dies in den um 50 Prozent deutlich gestiegenen Bewerberzahlen aus, insbesondere auch beim akademischen Nachwuchs.

Der Staat muss den kurzfristigen Attraktivitätsgewinn nachhaltig nutzen. Die demografische Situation und das An-

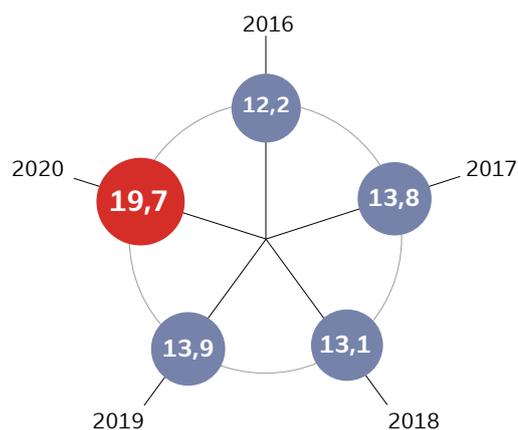
gebot an qualifizierten Arbeitskräften in Deutschland werden nach dem Ende der Pandemie den Fachkräftemangel wieder in den Vordergrund rücken. Der öffentliche Dienst ist gefordert, die aktuelle Situation zu nutzen und die sich bietenden Chancen zu ergreifen. Hierzu gehört insbesondere, die Vorteile einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst noch stärker herauszustellen und die Personalgewinnungs- und -bindungsinstrumente zu schärfen.

Im Jahr 2020 hat Hamburg 4.538 Stellen ausgeschrieben,

davon 826 beschränkt auf den internen Arbeitsmarkt der Verwaltung. Erfolgreich besetzt werden konnten 81,3 Prozent der ausgeschriebenen Stellen. In Berufsfeldern wie der Architektur, dem Bauingenieurwesen, beim ärztlichen Fachpersonal und auch der IT hat sich die Bewerberlage im Vergleich zum Vorjahr deutlich verbessert und die Anzahl erfolgreich besetzter Stellen hat sich erhöht. Diese Erfolge gilt es für die Folgejahre zu sichern und die Strategien weiter auszubauen.



Durchschnittliche Anzahl von Bewerbungen je Stelle



...der ausgeschriebenen Stellen konnten erfolgreich besetzt werden.

Quelle: P34 Stellenbesetzungsstatistik

Verzicht von Ausschreibungen

Der Senat wurde von der Bürgerschaft ersucht, den Personalbericht ab dem Jahr 2021 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 (z.B. 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 positiv beschieden wurden. Ebenfalls ausgewiesen sind die Stellenwertigkeiten der positiv entschiedenen Anträge.

Anträge auf Ausschreibungsverzicht 2020 – nach Behörden

Behörde, Amt (inkl. Landesbetriebe, Hochschulen)

Senatskanzlei	19
Personalamt	4
Landesbetrieb Zentrum für Personaldienste	1
Landesbetrieb Zentrum für Aus- und Fortbildung/Arbeitsmedizinischer Dienst	1
Bezirksamt Hamburg-Mitte	31
Bezirksamt Altona	5
Bezirksamt Hamburg-Nord	27
Bezirksamt Wandsbek	18
Bezirksamt Bergedorf	2
Justizbehörde (1. Hj.)	2
Behörde für Justiz und Verbraucherschutz (2. Hj.)	3
Gerichte und Staatsanwaltschaften	1
Behörde für Schule und Berufsbildung	25
Landesbetrieb Hamburger Volkshochschule	3
Landesbetrieb Hamburger Institut für berufliche Bildung	3
Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung (1. Hj.)	2
Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke (2. Hj.)	5
Kulturbehörde (1. Hj.)	3
Behörde für Kultur und Medien (2. Hj.)	1
Planetarium Hamburg	1
Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (1. Hj.)	17
Sozialbehörde (2. Hj.)	34

Landesbetrieb Erziehung und Beratung	0
Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (1. Hj.)	6
Landesbetrieb Institut für Hygiene und Umwelt (1. Hj.)	3
Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen	5
Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung	4
Behörde für Umwelt und Energie	2
Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft (2. Hj.)	9
Landesbetrieb Institut für Hygiene und Umwelt (2. Hj.)	10
Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation (1. Hj.)	5
Landesbetrieb Straßen, Brücken und Gewässer (1. Hj.)	1
Behörde für Wirtschaft und Innovation (2. Hj.)	4
Behörde für Verkehr und Mobilitätswende (2. Hj.)	3
Landesbetrieb Straßen, Brücken und Gewässer (2. Hj.)	1
Landesbetrieb Verkehr (2. Hj.)	0
Behörde für Inneres und Sport	29
Finanzbehörde	4
Landesbetrieb Immobilienmanagement und Grundvermögen	1
SBH Schulbau Hamburg	25
Gesamt	320

Anträge auf Ausschreibungsverzicht 2020 – nach Stellenwertigkeit

Stellenwertigkeit	gesamt	Stellenwertigkeit	gesamt
EGr. 2	2	EGr. S 11	2
EGr. 3	35	EGr. S 12	7
EGr. 4	13	EGr. S 14	1
EGr. 5	13	EGr. S 15	1
EGr. 6	21		
EGr. 8	19	A8	1
EGr. 9a	21	A9 LGr.1, 2.EA	1
EGr. 9b	13	A10	2
EGr. 10	16	A11	1
EGr. 11	30	A12	3
EGr. 12	18	A13 LGr. 2, 1. EA	1
EGr. 13	63	A14	1
EGr. 14	23	A15	2
EGr. 15	4	B2	1
EGr. S 8	5		
		Gesamt	320

Zentrale und Rekrutierungs- und Marketingsinstrumente

- **Bewerbungsmanagementsystem (BMS) und neues Stellenportal**

Das Jahr 2020 war geprägt von der Anpassung der Standard-Software des neuen Bewerbungsmanagementsystems (BMS) an die spezifischen fachlichen und technischen Anforderungen der Dienststellen der FHH.

Im März 2021 ging das neue BMS mit fünf ausgewählten Pilotdienststellen erfolgreich an den Start. Bis Ende 2021 werden bis zu 50 weitere Dienststellen sukzessive angebunden. Durch die neue Recruiting-Lösung werden Stellenausschreibungs-, Bewerbungs- und Auswahlprozesse digital abgebildet. Sowohl für die Personalverantwortlichen als auch für die Bewerbenden werden die Prozesse einfacher und attraktiver.

Mit der Einführung des BMS startet gleichzeitig auch ein neues Stellenportal für die gesamte FHH. Neben der Möglichkeit zur Onlinebewerbung für alle an das BMS angebundenen Dienststellen bringt es weitere neue Funktionen mit sich. Bewerbende können künftig noch einfacher und komfortabler nach passenden Stellen suchen. Für die Bewerbenden zeigt sich die FHH nun in einem moderneren, in unterschiedlichen Medien nutzbaren Erscheinungsbild.

- **Rahmenvereinbarung Personalmarketing**

Mit Hilfe von Personal- und Arbeitgebermarketing macht sich die FHH als attraktive Arbeitgeberin noch bekannter, um qualifiziertes und motiviertes Personal zu gewinnen. Um dies zukünftig für die Behörden und Ämter noch effizienter und erfolgreicher zu gestalten, wurde 2020 in einem mehrstufigen, förmlichen Vergabeverfahren eine übergreifende „Rahmenvereinbarung für Personalmarketingmaßnahmen“ mit Personalmarketingdienstleistenden bzw. -agenturen vorbereitet, die im ersten Halbjahr 2021 abgeschlossen werden konnte. Seit diesem Zeitpunkt werden die Rekrutierungsvorhaben von bis zu 30 Behörden und Dienststellen der FHH mit Hilfe der Dienstleistenden dieser Rahmenvereinbarung unterstützt.

Inhaltliche Schwerpunkte der Rahmenvereinbarung sind beispielsweise die Möglichkeit der Konzeption von Werbekampagnen sowie die zielgerichtete Planung und Aussteuerung dieser Kampagnen über ausgewählte Medien. Auch die Veröffentlichung von Stellenausschreibungen auf unterschiedlichen Stellenportalen wird für die Dienststellen und Behörden vereinfacht.

Fachkräftestrategien der FHH

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 BSW) und
- IT-Fachkräftestrategie (Kooperationsprojekt Personalamt und Senatskanzlei, ITD).

Alle drei Fachkräftestrategien haben das Ziel durch zielgruppenspezifisches Personalmar-

keting und an den jeweiligen Fachkräften ausgerichteten Rekrutierungsmaßnahmen die hamburgische Verwaltung als attraktive Arbeitgeberin bekannt zu machen. So wollen sie mehr qualifizierte Bewerbungen generieren, um den Fachkräftebedarf langfristig zu decken.

Im Öffentlichen Gesundheitsdienst sowie in weiteren Funktionen der FHH sind aktuell 340 im ärztlichen Dienst arbeitende Personen (ohne Not- und Tiermedizin) in den Gesund-

heitsämtern der sieben Bezirke, dem Arbeitsmedizinischen und Personalärztlichen Dienst, in der Sozialbehörde, Amt für Gesundheit mit entsprechenden Instituten beschäftigt. Bis

2028 werden 21,7 Prozent des ärztlichen Personals altersbedingt ausscheiden.

Schwerpunkte der drei Fachkräftestrategien 2020

Mit der Fachkräftestrategie **Ärztinnen und Ärzte** wurde 2020 der pandemiebedingten Personalaufbau in den Gesundheitsämtern unterstützt, bei der Zentralen Unterstützung Kontaktnachverfolgung (ZUK) und im neu errichteten Impfzentrum an den Messehallen. Der hierfür initiierte Personalaufbau über die Hamburger Ärztekammer resultierte in zahlreichen Bewerbungen auf entsprechende Ausschreibungen sowie weiteren Unterstüt-

Fachkräftestrategie Ärztinnen und Ärzte unterstützt Corona-Maßnahmen

zungsangeboten von Ärztinnen und Ärzten. Auch die Zahl pandemieunabhängiger Initiativbewerbungen stieg leicht an. Der von der Bundesregierung 2020 beschlossene Pakt Öffentlicher Gesundheitsdienst (ÖGD) mit einer Laufzeit bis 2026 sieht in verschiedenen Bereichen eine Stärkung des ÖGD vor, so dass in Zukunft auch die Fachkräftestrategie Ärztinnen und Ärzte bei dieser Aufgabe unterstützen wird. Die Fachkräftestrategie Ärztinnen und

Ärzte wird zusammen mit Vertretenden anderer Behörden in der „Arbeitsgruppe Personal“ vertreten sein. Hier wird es u.a. um die Stärkung der Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie um die Attraktivitätssteigerung des Öffentlichen Dienstes gehen.

Der Pakt ÖGD ist für Hamburg in der Sozialbehörde zentral verankert, unter Einbeziehung verschiedener Behörden und Ämter.

Die Arbeit der Fachkräftestrategie **Technische Dienste** zeichnete sich 2020 dadurch aus, dass erste entwickelte Maßnahmen pilotiert wurden. Beispielsweise konnte in verschiedenen Ämtern und Behörden getestet werden, ob der von der Fachkräftestrategie entwickelte Modellprozess für beschleunigte Auswahlverfahren auch in der Praxis funktioniert.

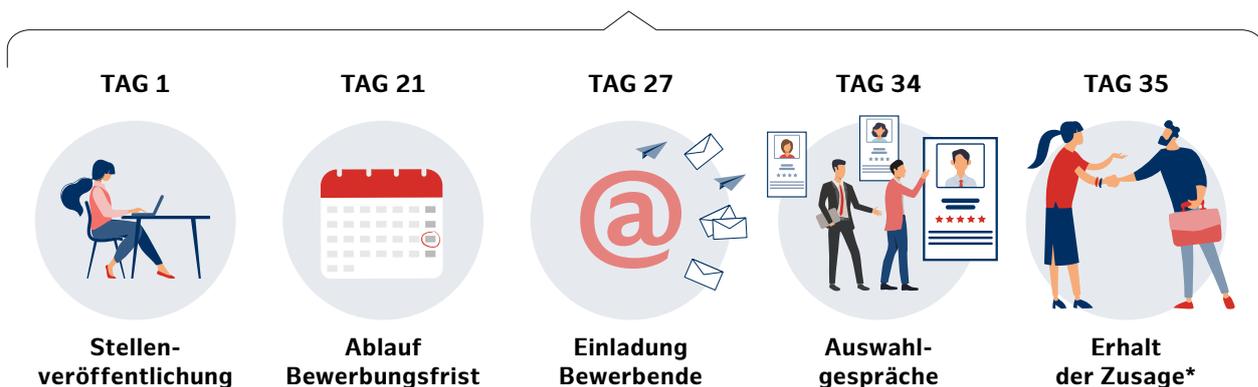
**Fachkräfte-
strategie
Technische
Dienste pilotiert
schlanke Prozesse**

Ein Schwerpunkt lag zudem auf der Umsetzung digitaler Rekrutierungsmaßnahmen für die Gewinnung von technischen Fachkräften. Ein Beispiel: Mit dem Podcast „Kaffeepause – der Jobschnack der Stadt Hamburg“ lernen Interessierte auf authentische und unterhaltsame Weise eine Aufgabe und das dazugehörige Team kennen. Vier Folgen wurden 2020 ver-

öffentlicht, viele weitere sind für das Jahr 2021 vorgesehen. Zur Stärkung des Wiedererkennungswertes der Arbeitgeberin Hamburg für die Technischen Dienste wurden zwei Plakatkampagnen umgesetzt und die Internetseite www.hamburg.de/hamburg-baut-auf-dich.de optisch an diese Kampagnen angepasst.

Von der Veröffentlichung zur Zusage

(Das Verfahren wird von der FKS Technische Dienste pilotiert)



** Informelle Zusage unter Vorbehalt der Gremienzustimmung*

Die jüngste der drei Fachkräftestrategien, die **IT-Fachkräftestrategie**, hat 2020 die Arbeit aufgenommen. Um eine Grundlage für die Entwicklung weiterer Maßnahmen zu schaffen wurden zunächst der Bestand der IT-Fachkräfte, die absehbaren Altersabgänge sowie planbare Mehrbedarfe erhoben: Von den insgesamt 1.248 IT-Fachkräften werden

IT-Fachkräftestrategie schärft IT-Rollen

bis 2026 14 Prozent die FHH altersbedingt verlassen. Gleichzeitig werden rund 250 zusätzliche Fachkräfte, in diesem Bereich, benötigt. Die Verwaltung setzt verstärkt auf IT- und Digitalisierung. Im Jahr 2020 wurden 21 Rollen von IT- und Digitalisierungsfachkräften in der FHH ausgearbeitet und breit abgestimmt. Die Inhalte der Profile können

von den Dienststellen modulartig, z.B. zur Formulierung von Stellenausschreibungen, für konkrete Stellenbeschreibungen oder für interne (Um-) Organisationsmaßnahmen heran gezogen werden. Außerdem unterstützten sie bei der Entwicklung einer gezielten IT-Personalmarketingkampagne.

Rollen von IT- und Digitalisierungsfachkräften in der FHH



Geplante Messeauftritte aller drei Fachkräftestrategien wurden 2020 pandemiebedingt entweder unter angepassten Bedingungen umgesetzt, verschoben oder digital gestaltet. Die Erfahrungen bei digitalen

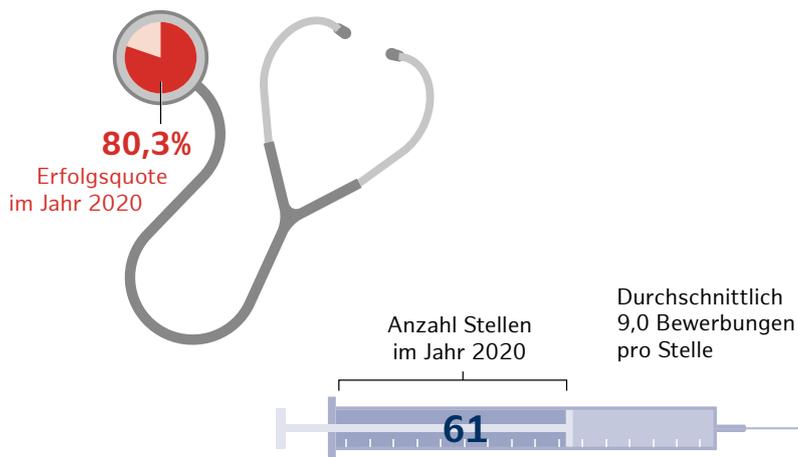
Messen haben gezeigt, dass diese einen hohen Vorbereitungsaufwand und digitale Inhalte erfordern, um einen professionellen Auftritt umzusetzen. Die Fachkräftestrategien Technische Dienste und

IT haben gemeinsam an einer Jobmesse vor Ort und an einer digitalen teilgenommen. Die Fachkräftestrategie Ärzte hat eine digitale Messe bespielt.

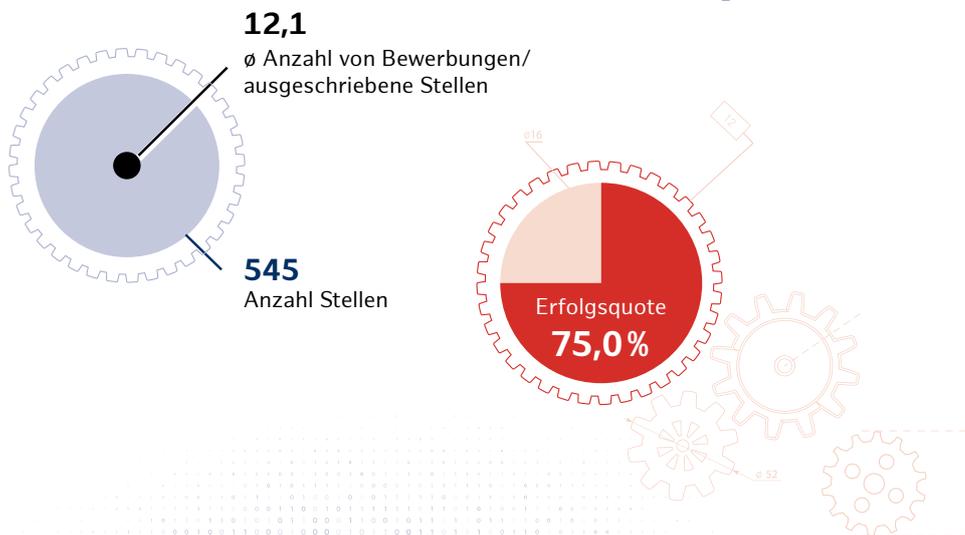
Erfolgsquoten für die Stellenbesetzungen der drei Fachkräftestrategien

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

Ärztinnen und Ärzte



Technische Dienste



IT und Digitalisierung



Ausbildung/Nachwuchskräfte

In allen Ausbildungsberufen der Hamburger Verwaltung wurde die Ausbildungskapazität weiter ausgebaut, um der demografischen Entwicklung entgegen zu wirken.

Die Ausbildungsleistung der Arbeitgeberin Hamburg wurde seit 2012 sukzessive gesteigert. Zum 31.12.2020 waren 5.576 Personen in Ausbildungsverhältnissen beschäftigt. Das bedeutet eine weitere Steigerung von 3 Prozent gegenüber dem Vorjahr (2019: 5.412) bzw. eine Steigerung um 64 Prozent innerhalb der vergangenen acht Jahre (2012: 3.395). Sämtliche geeignete Nachwuchskräfte, die ihre Ausbildung mit Erfolg abgeschlossen haben, wurden in den Dienst der hamburgischen Verwaltung übernommen.

Anzahl der Ausbildungsverhältnisse pro Jahr

2021	5.576
2020	5.412
2019	4.829
2018	4.297
2017	3.851

Überdurchschnittlich stark ist die Zahl der in Ausbildung befindlichen Menschen in folgenden Bereichen:



Polizei-
vollzugsdienst



Steuer-
verwaltung



Justiz-
verwaltung



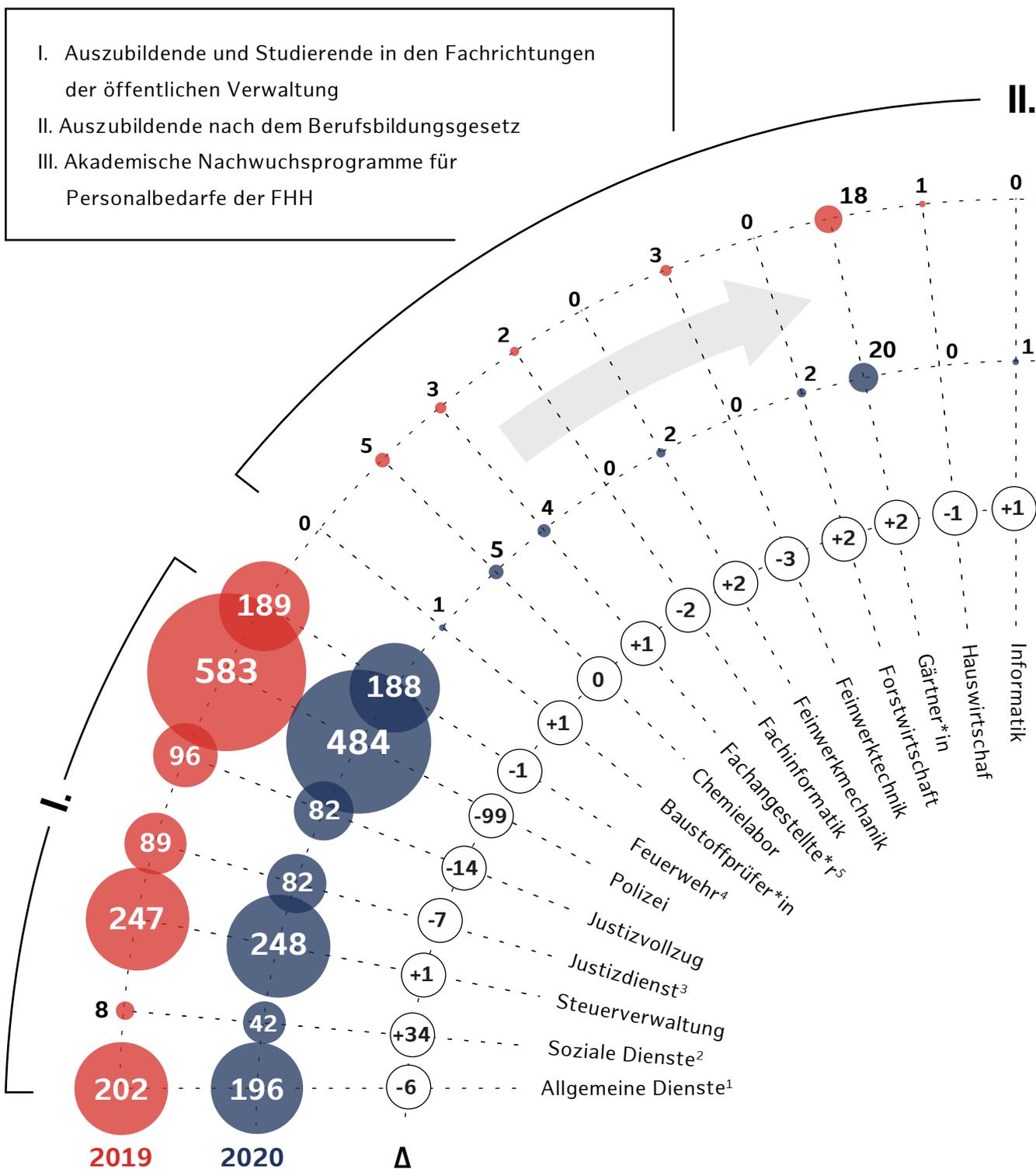
Allgemeine
Verwaltung

Onboarding

Als zweite Seite des Themas Fachkräfterekrutierung wird derzeit vom Personalamt gemeinsam mit einer Reihe von Behörden und Ämtern ein einheitliches stadtweites Konzept zum Onboarding entwickelt. Hiermit sollen verschiedene Ziele verfolgt werden:

- Vermittlung der zentralen Werte und Grundsätze der öffentlichen Arbeitgeberin Hamburg
- Verbesserung einer langfristigen Mitarbeiterbindung
- Unterstreichen der Bedeutung der „Investition“ in die Rekrutierung
- Zügige fachliche und soziale Integration in der FHH und der neuen Dienststelle
- Ausdrücken von Wertschätzung und Zeugnissen einer hohen Arbeitgeberattraktivität

Neueinstellungen in Ausbildungen, Studiengängen und akademischen Nachwuchsprogrammen der hamburgischen Verwaltung



¹ einschließlich Archivdienst und Verwaltungsfachangestellte

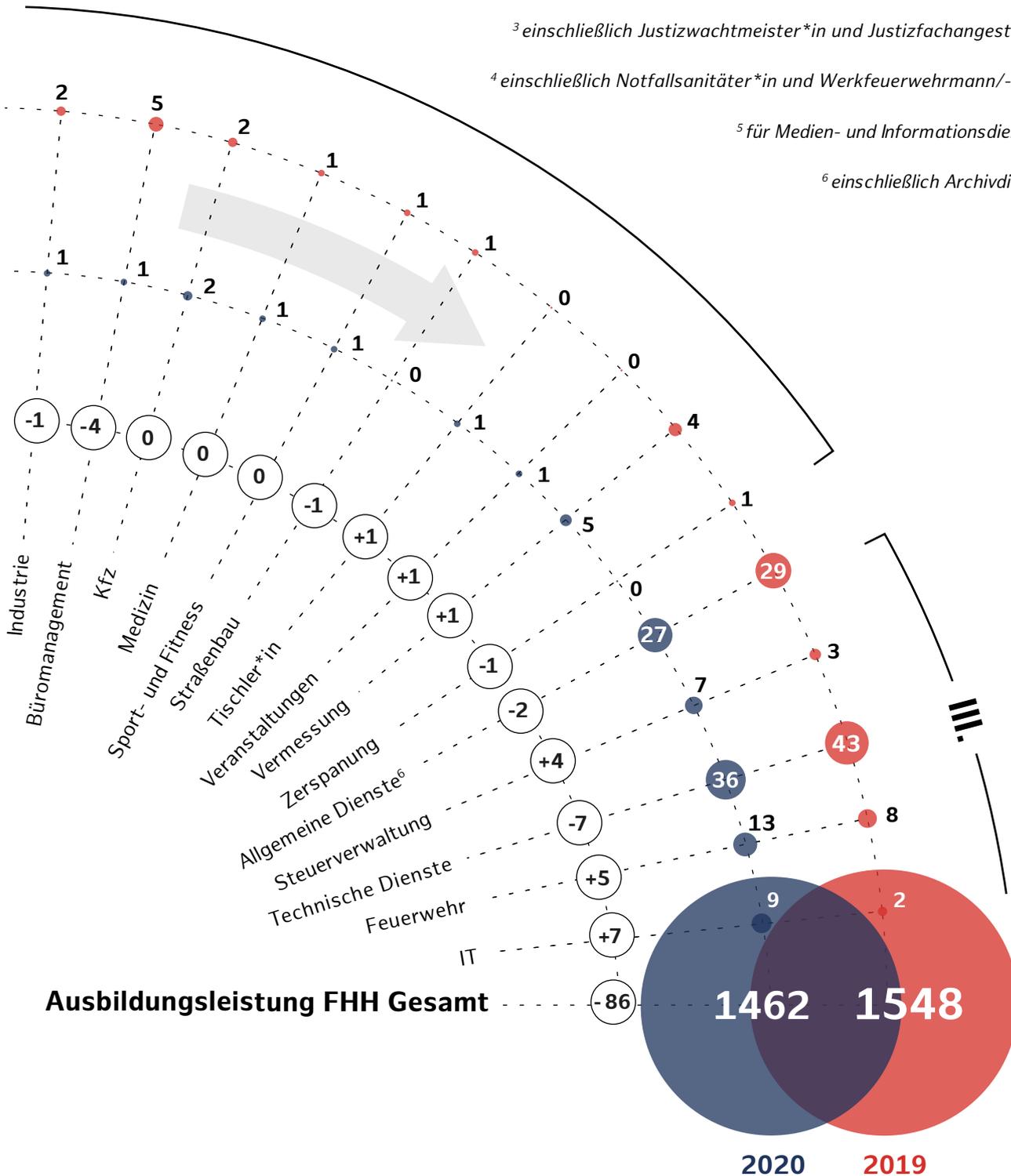
² soziale Arbeit im öffentlichen Dienst

³ einschließlich Justizwachtmeister*in und Justizfachangestellte

⁴ einschließlich Notfallsanitäter*in und Werkfeuerwehrmann/-frau

⁵ für Medien- und Informationsdienste

⁶ einschließlich Archivdienst





64%

aller IT-gestützten Arbeits-
plätze sind mit einem Noteook
ausgestattet.

Kapitel 03

Digitalisierung

Das Jahr 2020 war in vielerlei Hinsicht ein Jahr der Digitalisierung und des Kulturwandels. Die Coronapandemie hat der Stadt und ihren Beschäftigten einen deutlichen Digitalisierungsschub gegeben und gezeigt, dass plötzlich viel möglich wurde, was vorher nicht in diesem Tempo denkbar war.

Wie in vielen anderen Unternehmen und Organisationen bestand ab Mitte März 2020 für viele Beschäftigte „von heute auf morgen“ die Notwendigkeit, im Home-Office zu arbeiten. Dabei zeigte sich auch, dass in der FHH bereits in vielen Bereichen gute Voraussetzungen dafür gegeben waren, die im Laufe des Jahres weiter ausgebaut wurden. So konnten insbesondere bei der Ausstattung mit Notebooks Lücken geschlossen werden – ein Prozess, der auch im Jahr 2021 weiter fortgesetzt wird.

1. Ausstattung mit Notebooks und Smartphone

Deutlich über **30.000** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen über die technischen Voraussetzungen, mobil zu arbeiten.

Rund **42.000** Beschäftigte der Freien und Hansestadt Hamburg arbeiten an IT-gestützten Arbeitsplätzen.

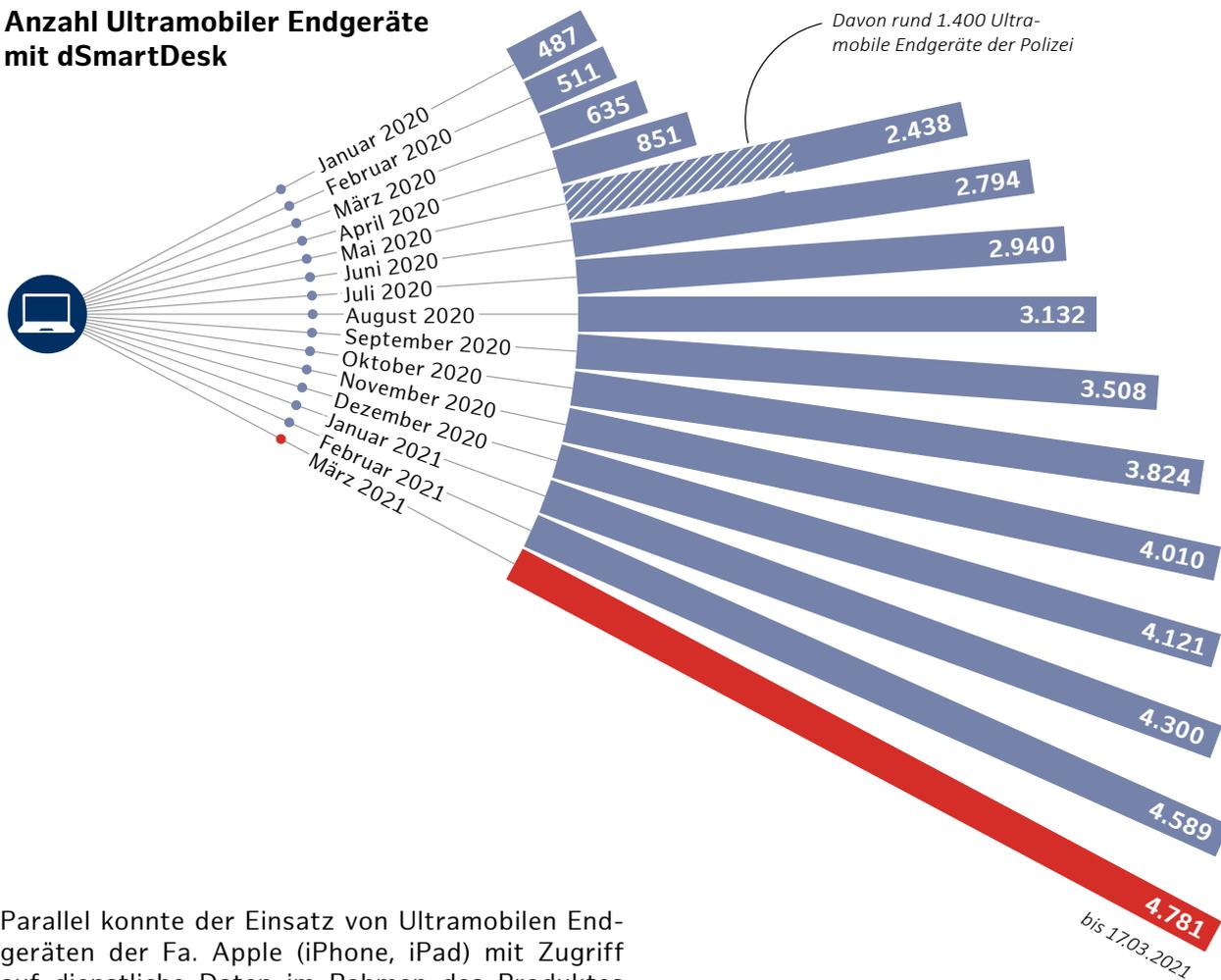


6.944
Notebooks wurden allein im Jahr 2020 beschafft.

Die Stadt baut die Anzahl der mobilen Endgeräte sowie der Zugänge stetig weiter aus: Abgänge von Desktop-PCs werden nahezu immer durch Notebooks ersetzt. Schon mit Ende des Jahres 2020 konnten damit fast 75 Prozent aller IT-gestützten Bürotätigkeiten gleichzeitig mobil – das heißt von außerhalb des Dienstortes – erbracht werden. Allein im Jahr 2020 wurden insgesamt 6.944 Notebooks beschafft.

Der weitere Ausbau ist geplant, um noch mehr Lücken zu schließen. Für das Jahr 2021 ist beispielsweise für die Bezirksverwaltung geplant, alle geeigneten Arbeitsplätze, die noch nicht über mobile Endgeräte verfügen, entsprechend auszustatten.

Anzahl Ultramobiler Endgeräte mit dSmartDesk



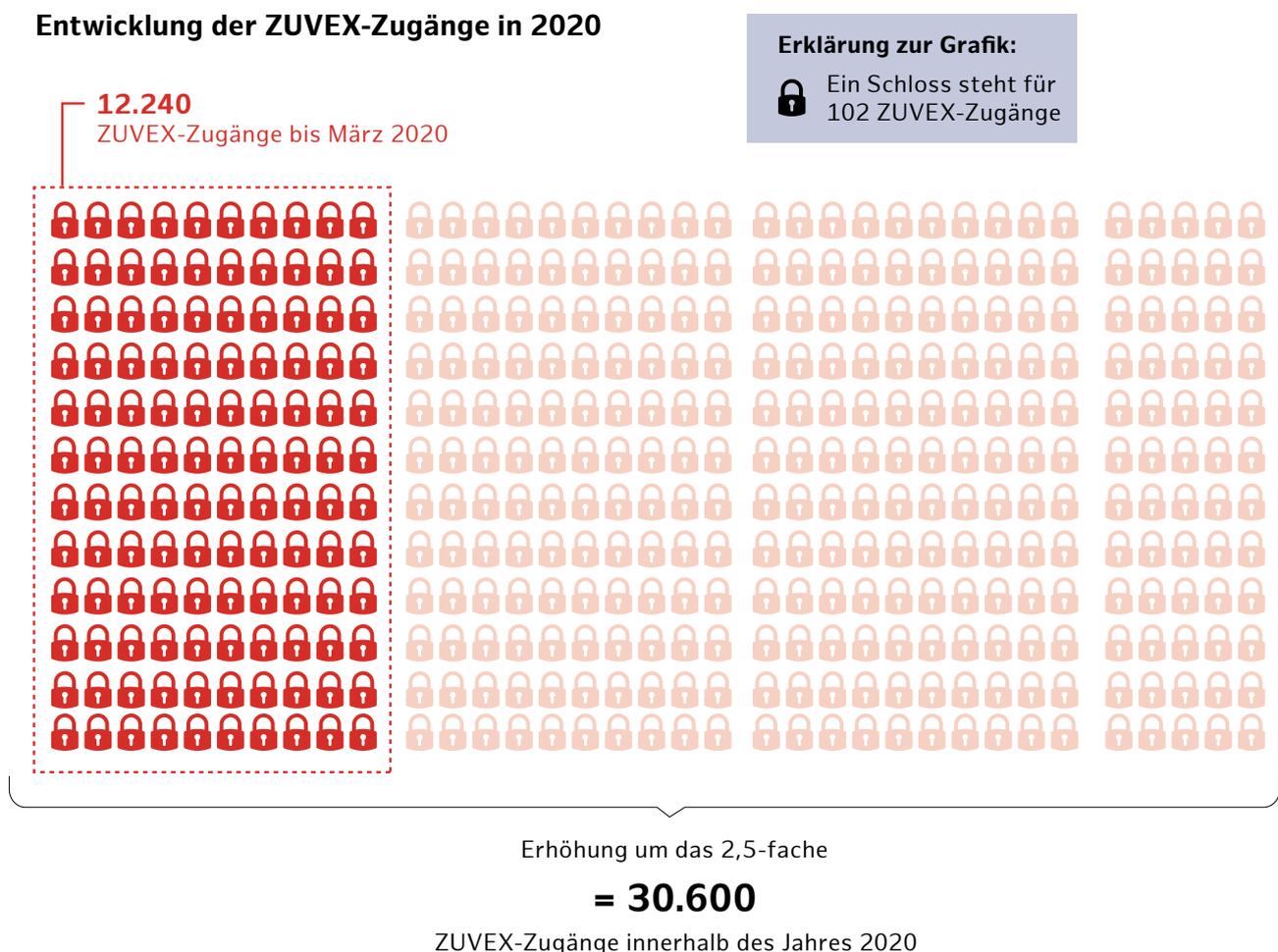
Parallel konnte der Einsatz von Ultramobilen Endgeräten der Fa. Apple (iPhone, iPad) mit Zugriff auf dienstliche Daten im Rahmen des Produktes dSmartDesk von Dataport in 2020 deutlich ausgeweitet werden. So können E-Mails, die Kalender- und Kontaktdaten, aber auch Notizen, Aufgaben sowie Anwendungen (z.B. Gremalda, Skype for Business) per Smartphone und iPad genutzt werden.

2. Externe Zugänge zum FHH-Netz

Nahezu alle neu angeschafften Notebooks der FHH werden inzwischen mit einem VPN-Tunnel ausgestattet und ermöglichen damit grundsätzlich das mobile Arbeiten. Darüber hinaus hat sich im Jahr 2020 auch die Anzahl derjenigen, die sich von außen für das FHH-Netz freischalten lassen können (ZUVEX), deutlich erhöht. Innerhalb des

Jahres 2020 hat sich die Zahl der ZUVEX Zugänge um fast das 2,5 fache auf nun mehr als 30.600 freigeschaltete Konten erhöht, davon 26.271 Zugänge für verwaltungsinterne Nutzerinnen und Nutzer sowie 4.332 Zugänge für Externe.

Entwicklung der ZUVEX-Zugänge in 2020



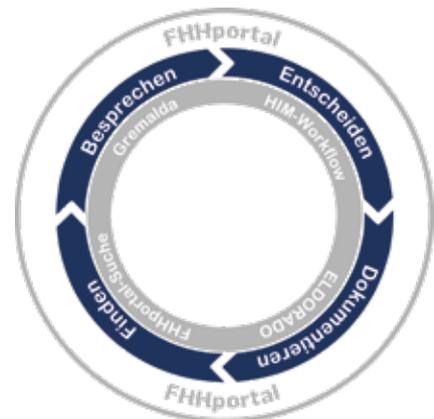
3. DIM – Dokumenten- und Informationsmanagement

Elektronische Workflows sind eine wichtige Voraussetzung dafür, reibungslos von zuhause aus arbeiten zu können. Der ganzheitliche Kreislauf zum Dokumenten- und Informationsmanagement (DIM) aus Entscheiden, Dokumentieren und Finden wird in der FHH mit drei ineinandergreifenden Produkten realisiert:

Seit Mai 2020 wurde die Schulungen für die DIM Produkte in Online Seminaren durchgeführt. In 25 Veranstaltungen

wurden damit 3.530 Mitarbeitende erreicht. (Stand März 2021) Seit Anfang 2021 gibt es darüber hinaus wöchentliche 15 Minuten-Veranstaltungen zu Einzelfunktionen der Produkte (DIM Aperitif), die stark nachgefragt werden.

DIM – Dokumenten- und Informationsmanagement



HIM Workflows

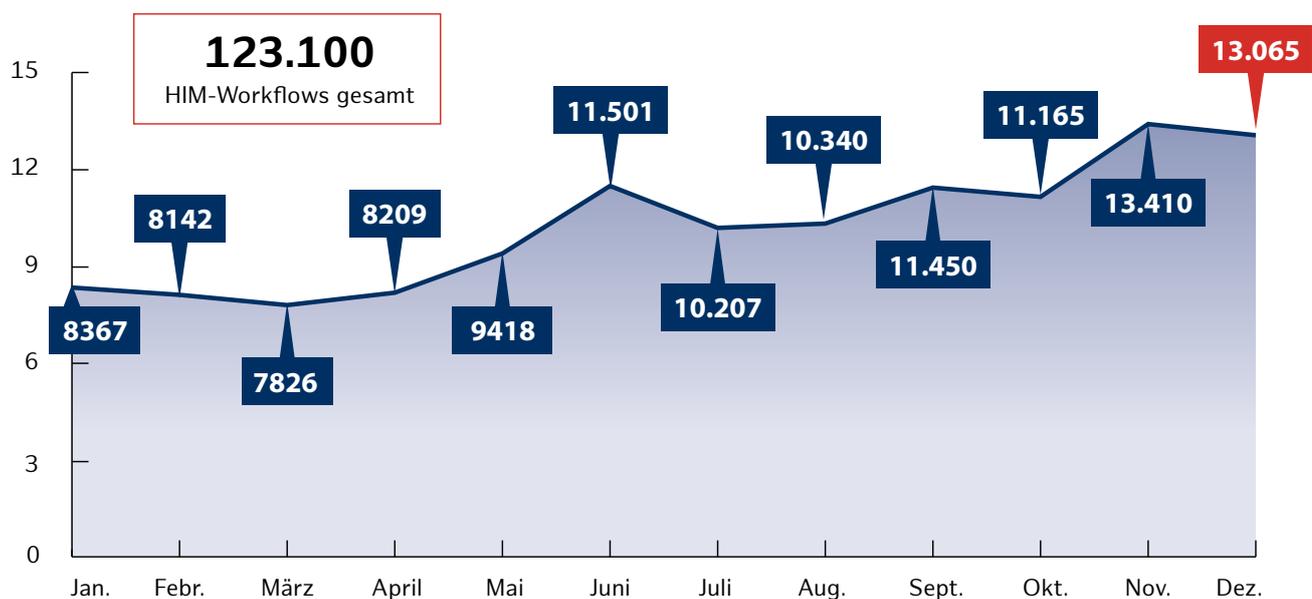
Der HIM-Workflow stellt eine softwaregestützte Umsetzung der Umlaufmappen dar. Damit ist es möglich, entscheidungsrelevante Dokumente elektronisch in den Geschäftsgang zu geben, das aktenrelevante

Verwaltungshandeln revisions-sicher zu dokumentieren und automatisch in die elektronische Akte zu verfügen.

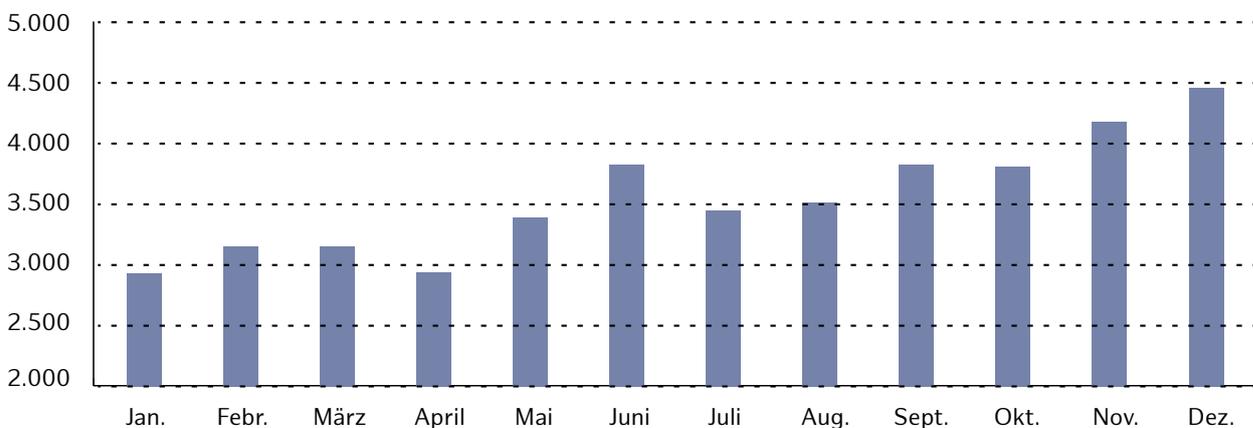
Die Anzahl der HIM-Workflows stieg im Laufe des Jahres von durchschnittlich etwa 8.000 im

Monat zu Beginn der Corona-Pandemie auf über 13.000 im Dezember 2020. Gleichzeitig stieg die Zahl derjenigen, die HIM-Workflows initiierten von knapp 3.000 Anfang des Jahres auf annähernd 4.500.

Anzahl gestarteter HIM*- Workflows 2020



*Hamburger Informations-Management (HIM)

(HIM) Anzahl Personen, die HIM-Workflows im Jahr 2020 initiierten**Gremalda**

Ein weiterer Indikator für die Digitalisierung der Verwaltungsabläufe ist die Nutzung der so-

genannten Gremalda-Mappen für die papierlose Vorbereitung von Sitzungen. Auch hier ist ein deutlicher Trend nach oben er-

kennbar, sowohl bei der Anzahl der erstellten Mappen als auch bei den Erstellerinnen und Erstellern.

4. Arbeiten im Home-Office

In den Lockdown-Phasen, die ab Mitte März und dann wieder im Oktober und verschärft im Dezember 2020 in Hamburg galten, war es das Ziel des Senats, dass die Beschäftigten der FHH, wann immer fachlich und technisch möglich, ins Home-Office wechseln konnten.

Eine konkrete zentrale Vorgabe zum Home-Office im Sinne verbindlicher Zielwerte gab es dabei nicht. Über den Umfang wurde von den Dienststellen in Absprache mit den Beschäftigten dezentral entschieden. Dabei war die aktuelle epidemiologische Lage, aber auch die Frage, wie die Funktionsfähig-

keit der Verwaltung unter den Bedingungen der Pandemie so gut wie möglich aufrechterhalten werden konnte, von Bedeutung. Große Bereiche, wie zum Beispiel Polizei und Feuerwehr, der Justizvollzug, die Lehrerinnen und Lehrer, aber insbesondere auch die kundenorientierten Bereiche konnten und können aufgrund ihrer Aufgaben nicht oder nur eingeschränkt mobil arbeiten. Vor allem in den Bezirksämtern mit ihren rund 7.400 Beschäftigten arbeitet ein sehr relevanter Teil in kunden- und bürgernahen Berei-

chen, die nur bedingt für das Home-Office geeignet sind. Hierunter fallen beispielsweise die Kundenzentren, die Jugend- und Sozialbereiche sowie die Gesundheitsämter. Auch in den stärker ministeriell ausgerichteten Fachbehörden gab und gibt es Tätigkeitsfelder, die ein vollständiges mobiles Arbeiten nicht erlauben (zum Beispiel im Bereich der Hausverwaltung oder in den Personalverwaltungen).

Nicht alle Bereiche der Verwaltung eignen sich für Home-Office

Mitarbeiterbefragung zum Arbeiten während der Corona-Pandemie

Das Arbeiten auf den meisten Büroarbeitsplätzen der Stadt veränderte sich durch die Corona-Pandemie deutlich. Wie haben die Beschäftigten die veränderte Arbeitssituation im Home-Office erlebt? Welche Erfahrungen haben sie mit der Arbeit im Home-Office gemacht und wie bewerten sie diese?

Um Antworten auf diese Fragen zu bekommen, hat das Personalamt gemeinsam mit dem Amt für IT und Digitalisierung der Senatskanzlei und dem Amt Hamburgweite Dienste und Organisation der Finanzbehörde

im Sommer 2020 eine Beschäftigtenbefragung durchgeführt. Der Zeitraum der Befragung bezog sich dabei auf den ersten Lockdown von März bis Juni 2020. Befragt wurden rund 26.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vorwiegend auf IT-Arbeitsplätzen arbeiteten. Die hohe Rücklaufquote von 42 Prozent (N= 10.653) zeigt, dass das Thema den Nerv getroffen hatte.*

Im Ergebnis zeigte sich eine überwiegend sehr positive Bewertung des Umgangs der FHH als Arbeitgeberin mit der Situation.

In der Befragung bestätigte sich, dass die Corona-Pandemie bei der Digitalisierung der FHH

wie ein Katalysator gewirkt und damit einen starken Schub ausgelöst und darüber hinaus einen Prozess des Kulturwandels unterstützt hat, der auf neue Einstellungen der Beschäftigten- generationen reagiert und neue Arbeitsformen und Verhaltensweisen mit sich bringt.

Gerade im Zusammenhang mit der Digitalstrategie der FHH ist die Corona-Pandemie ein Treiber des Digitalisierungsprozesses. Die Wahrnehmung in der Verwaltung der FHH korrespondiert insoweit mit den Eindrücken und Erfahrungen, die in der Arbeitswelt insgesamt gewonnen worden sind.

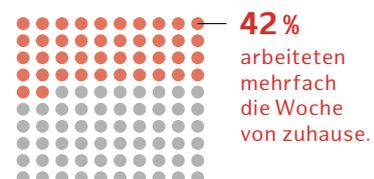
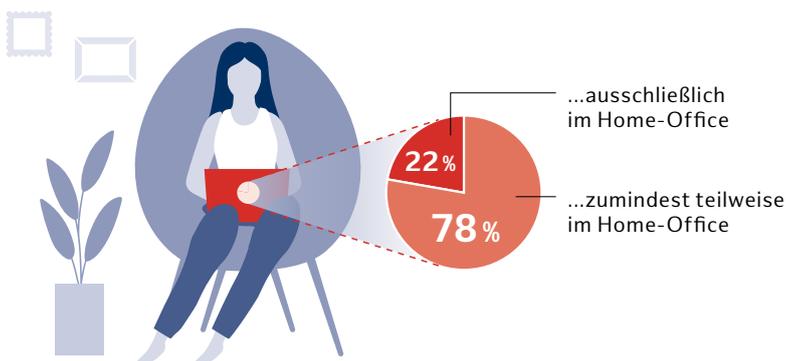
**Nicht befragt wurden die Polizei, der Feuerwehrtechnischer Dienst, der Justizvollzug, HIBB, VHS, LI, Lehrkräfte an staatlichen Schulen, Landesamt für Verfassungsschutz, Planetarium, Großmarkt, Münze, Hochschulen, Staats- und Universitätsbibliothek, Rathaus-Service, LGH*

Der Wechsel von Anwesenheit im Büro und Home-Office hat bei den meisten Beschäftigten im Befra-

gungszeitraum zwischen März und Juni 2020 dominiert. Gleichzeitig gab es im ersten Lockdown eine sehr

hohe Zufriedenheit mit der Home-Office-Situation.

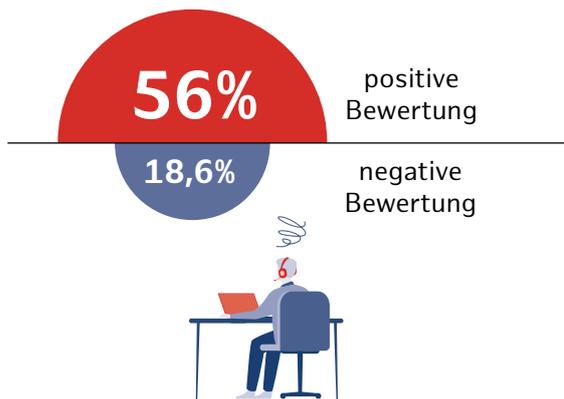
Von den Befragten arbeiten...



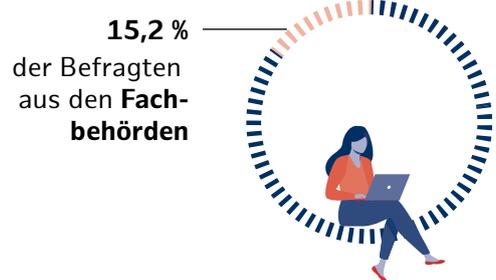
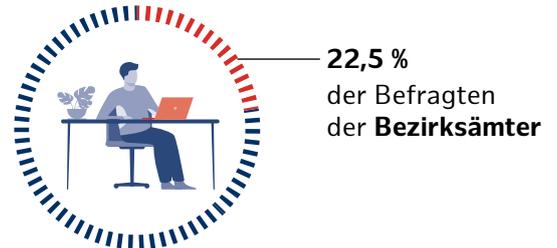
Die vom Arbeitgeber bereitgestellte Arbeitsausstattung wurde als gut bewertet



Beschäftigte der **Bezirksämter** bewerteten dabei die technische Ausstattung **kritischer**:

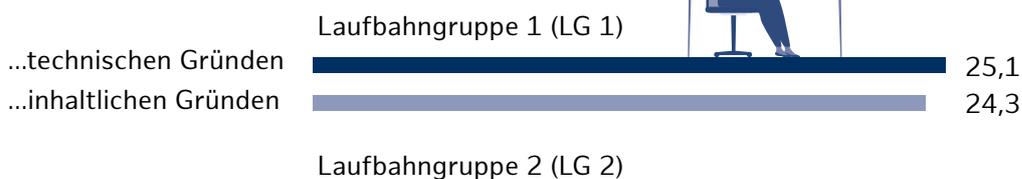


Gleichzeitig gaben Beschäftigte aus **Bezirksämtern** deutlich häufiger an, dass Home-Office bei ihnen **nicht** möglich war – z.B. aus Datenschutzgründen oder bedingt durch Publikumsverkehr:



Die unterschiedliche Home-Office-Fähigkeit der Aufgaben und Arbeitsplätze spiegelt sich auch in den Unterschieden im Antwortverhalten der Laufbahngruppen:

Können **kein** Home-Office machen aus...*



*Weitere Gründe waren Vorgaben der Dienststelle (LG1: 26,7 Prozent, LG2 31,1 Prozent) und eigene Entscheidungen (LG1 4,4 Prozent, LG2: 31,8 Prozent)

Die Regelungen der Arbeitgeberin FHH fanden breite Zustimmung

Gerade in den ersten Monaten der Pandemie gab es eine Fülle von Fragen zu regeln. Bis Ende 2020 hatte das Personalamt 47 zentrale Schreiben beispielsweise zu den Themen Arbeitsschutz, Mutterschutz, Entschädigungen, Elternzeit, Elterngeld, Sabbatjahr, Maskenpflicht, Reiserückkehrende, Personalversammlungen, Beschlussfassung der Personalräte, Arbeitszeit, Urlaub, Mehrarbeit und Überstunden,

Auswahlverfahren, Dienstunfall oder Berufskrankheit veröffentlicht. Darüber hinaus gab es weitere interne Mitteilungen in den Dienststellen.

Die Beschäftigten fühlten sich in einer breiten Mehrheit von ihrer Arbeitgeberin und ihrer Dienststelle unterstützt, sahen die getroffenen personalrechtlichen Regelungen als gut an und bewerteten die getroffenen Gesundheitsschutzmaßnahmen als ausreichend.

Dagegen war der Anteil derer, die diese Einschätzung gar nicht teilten, deutlich geringer.

Diese grundsätzlich positive Einschätzung der Beschäftigten spiegelt sich auch in ihrer großen dienstlichen Solidarität. Dies betrifft nicht nur die persönliche Flexibilität und die Offenheit zur Improvisation, sondern auch viele Einsätze etwa in Krisenstäben oder zur Nachverfolgung von Infektionsketten oder in der ersten Phase der Pandemie bei der Prüfung und Auszahlung von Wirtschaftshilfen über die Investitions- und Förderbank (IFB).

Zufriedenheit mit der Home-Office-Situation

Angaben in Prozent



sehr zufrieden



eher zufrieden



teils teils



eher unzufrieden



sehr unzufrieden

Befragte sahen im Home-Office tendenziell eine höhere Arbeitseffizienz

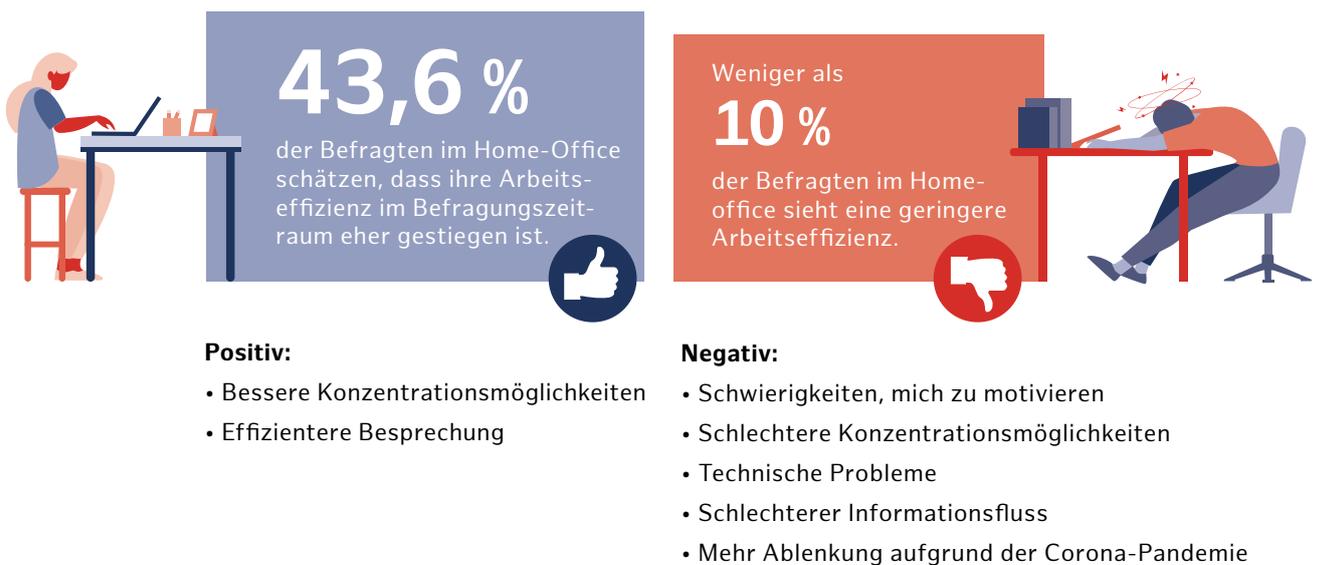
sei. 43,6 Prozent sind dieser Ansicht. Weniger als 10 Prozent der Befragten im Home-Office sieht eine geringere Arbeitseffizienz. Zu den Gründen siehe die nachfolgende Abbildung.

den die Effekte noch deutlicher (vgl. Kapitel Diversity).

Die Befragten schätzten, dass ihre Arbeitseffizienz im Befragungszeitraum eher gestiegen

Isoliert man darüber hinaus den möglichen Effekt von Kinderbetreuung/Home-Schooling, wer-

Gründe für bessere und schlechtere Effizienz im Home-Office
(ohne „Sonstiges“) bezogen auf alle Befragten (N=10.653)



Digitale Lernangebote

Vor der Corona-Pandemie spielte digitales Lernen nur eine untergeordnete Rolle. In der Beschäftigtenbefragung gaben lediglich 17 Prozent der Befragten an, vor der Pandemie bereits Erfahrungen mit digitalen Lernangeboten gemacht zu haben. Die Gründe dafür sind vielfältig: Etwa mentale Hemmschwellen (fehlende Erfahrungen), die mangelnde Technikausstattung, die an der Teilnahme an digitalen Lernangeboten hindert, oder die räumliche Situation am Arbeitsplatz, bei der die Ruhe für digitales Lernen fehlt. Die Befragung zeigt deutlich, dass digitales Lernen in der Zukunft ein großes Potenzial hat. Bereits während der ersten Monate der Pandemie war die Nutzung gegenüber Vor-Corona-Zeiten deutlich in die Höhe gegangen. Zukünftig wollen 4 von 10 Be-

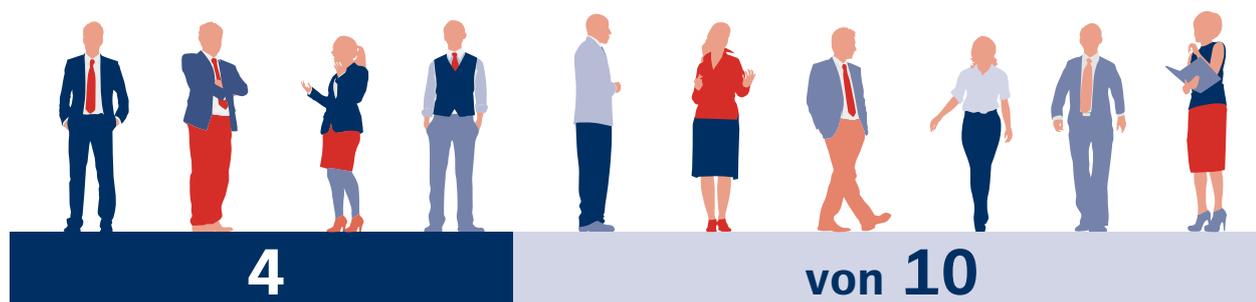
schäftigten mehr digitale Lernangebote nutzen.

In der Praxis hat der Fortschritt in der Anwendung und Akzeptanz digitaler Tools dazu geführt, dass das digitale Angebot in der Fortbildung vielfältiger geworden ist. Das ZAF hat 2020 insgesamt 1.820 Veranstaltungen durchgeführt. 388 Veranstaltungen haben vor dem ersten Lock-Down am 13.03.2020 stattgefunden, alle weiteren mehr als 1.400 Veranstaltungen waren durch die Corona-Pandemie beeinflusst – diese Veranstaltungen haben entweder in kleinen Gruppen oder online stattgefunden.

Das ZAF hat eine Vielzahl digitaler Formate angeboten, die flexibel und je nach Bedarf genutzt wurden und werden. Dazu gehört das klassische

Videokonferenztool wie Skype for Business, daneben aber auch andere Anbieter. Darüber hinaus werden Selbstlernmodule eingesetzt, die individuelles orts- und zeitunabhängiges Lernen ermöglichen. Auch Quiz-Formate zur Wissensvermittlung und Lifestreaming können für Tagungen und Konferenzen gebucht werden. Seit Ende 2020 steht außerdem ein Podcast-Studio für eigene Audioproduktionen im ZAF zur Verfügung. Die Angebote verstehen sich auch als neue Möglichkeiten und Ergänzungen über die Zeit der Pandemie hinaus.

Digitales Lernen hat in der Zukunft großes Potenzial



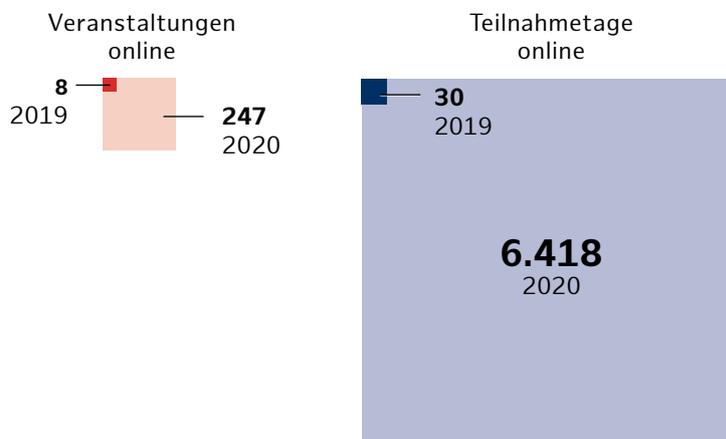
Beschäftigten wollen zukünftig mehr digitale Lernangebote nutzen.

Lediglich

17%

der befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben vor der Pandemie Erfahrungen mit digitalen Lernangeboten gehabt.

Online-Veranstaltungen im ZAF



Die Verwaltung öffnet sich kulturell

An den Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung lässt sich ebenfalls erkennen, dass sich die FHH kulturell weiter geöffnet hat. Die überwiegende Zahl der Befragten gab an, dass sie

Home-Office heute positiver sehen als vor der Pandemie*. Interessant ist, dass vor allem diejenigen, die bis dato keine Erfahrungen mit der Arbeit von zu Hause gemacht hatten, ihre

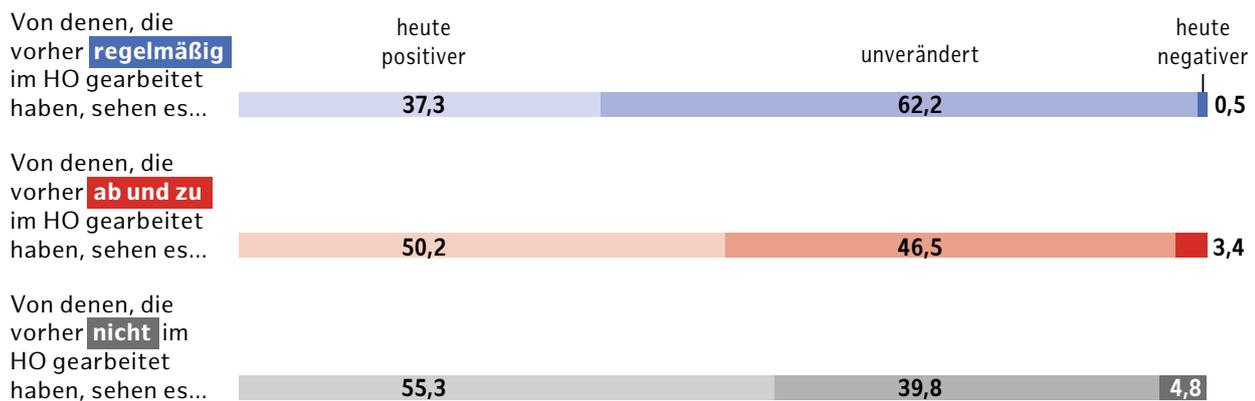
Meinungen zum Positiven veränderten und damit auch Vorurteile abbauen konnten.

**52,3 Prozent sehen es positiver, gegenüber 43,7 Prozent die keine Veränderungen sehen. Nur 4,1 Prozent sehen Home-Office heute negativer.*

Ein weiterer Indikator für die Wahrnehmung positiver Veränderungen ist die Besprechungskultur. 27 Prozent der Befragten beobachteten eine effizientere Besprechungskultur im Vergleich zu vorher.

Veränderungen in der Bewertung von Home-Office nach Vorerfahrungen

Angaben in Prozent



Die Befragten wünschen sich mehr Home-Office in der Zukunft

Das veränderte Arbeiten in Zeiten der Corona-Pandemie hat zu Einstellungsänderungen geführt. Dass dieser Wunsch nachhaltig ist, untermauern die Rückmeldungen zur gewünschten Arbeitsform nach der Corona-Pandemie: Bei den Beschäftigten gibt es einen ausgeprägten Wunsch, auch nach der Corona-Pandemie mehr im Home-Office zu arbeiten als vor der Pandemie.

4 von 5 der Befragten sagen, dass sie sich etwas oder deutlich mehr Home-Office wünschen



**Home-Office in der Zukunft:
Geplante Vereinbarung nach § 93 HmbPersVG
„Arbeiten an einem anderen Ort“**

Nicht nur die Beschäftigten, auch die Behörden und Ämter beschäftigen sich mit der Frage, wie Home-Office und Mobile Arbeit in Zukunft selbstverständliche Arbeitsformen werden können. Aus diesem Grund hat bereits eine Reihe von Behörden und Ämtern

Dienstvereinbarungen zu dieser Frage abgeschlossen. Das Personalamt bereitet eine Rahmenvereinbarung nach § 93 HmbPersVG mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände vor, die für mobiles Arbeiten einen zeitlichen Rahmen eröffnen und

auch Regelungen zu Telearbeit umfassen soll. Zum Sachstand wird auch im Rahmen eines Bürgerschaftlichen Ersuchens (Drs. 22/3958) bis Ende 2021 berichtet.

5. Digitalisierung der Personalprozesse

Auch die Digitalisierung der Personalprozesse hat 2020 weiter an Schwung aufgenommen (vgl. Personalbericht 2020, S. 27 ff.).

Beispielhaft wird dies an folgenden Vorhaben illustriert:

TechZone

Der Landesbetrieb ZAF/AMD hat im Sommer 2020 die TechZone 117 eröffnet. Die TechZone 117 ist ein mit neun zukunftsweisenden Technologien ausgestatteter Raum, in dem Geräte aus den Bereichen Augmented Reality, Virtual Reality, Smart Home und Smart Business im Rahmen einer geführten Erkundungstour zur Erprobung zur Verfügung stehen.

Aufgrund des Schutzkonzeptes wurden die kostenfreien Erkundungstouren unter Einhaltung der Hygienevorschriften für maximal fünf Personen durch-

geführt, bevor sie mit dem zweiten Lock-Down ab November 2020 eingestellt wurden. Bis dahin haben 36 Veranstaltungen mit 161 Teilnehmenden dort stattgefunden.

HR Self-Services

Mit dem vom ZPD entwickelten Online-Portal „meinePersonal-daten“ stellt die FHH ihren aktuellen und ehemaligen Beschäftigten eine Lösung zur Verfügung, über die perspektivisch die Kommunikation mit den zuständigen Personalbe-rreichen digital erfolgen soll. Den Auftakt bildete die Be-

reitstellung der Bezügemitteilungen in digitaler Form, die im Jahr 2020 im Personalamt inkl. der Landesbetriebe

ZAF/AMD und ZPD erfolgreich pilotiert wurde. Seit Jahresbeginn 2021 wird der Service auch allen Versorgungsempfängerinnen und -empfängern

der FHH angeboten. Der Roll-out für alle aktiv Beschäftigten wird noch im laufenden Jahr 2021 beginnen.

Der Funktionsumfang von meinePersonal-daten wird kontinuierlich erweitert.

Self-Services in der Beihilfe (App „Meine Arztrechnung“)

Das Projekt Beihilfe Digital hatte zum Ziel, für die Beihilfeberechtigten mit „Meine Arztrechnung“ eine zeitgemäße App zur Verfügung zu stellen und wurde zum Ende des Jahres 2020 erfolgreich abgeschlossen.

Von den potenziellen ca. 82.000 Nutzerinnen und Nutzern haben sich (Stand 3. März 2021) 17.235 Beihilfeberechtigte registriert, dies entspricht in etwa einer Quote von 21 Prozent. Derzeit werden ca. 20 Prozent aller Anträge per App eingereicht. Zusätzliche Funktionen werden im Laufe der Zeit die Attraktivität des Angebots noch verbessern.

**Circa 20 Prozent
aller Beihilfe-
Anträge werden per
App eingereicht.**

Digitale Personalakte (DigiPA)

In 2020 wurden die technischen Grundlagen für die Digitalisierung aller Personalakten der FHH geschaffen und mit den ca. 450 Personalakten des ZPD auch bereits eine erste Dienststelle auf die digitale Personalaktenbearbeitung umgestellt. Damit ist es der Personalabteilung des ZPD seit Herbst 2020 möglich, Personalprozes-

se noch effizienter zu organisieren und Arbeitsformen wie Home-Office vollumfänglich zu nutzen.

Im nächsten Schritt wird ab 2022 die im ZPD pilotierte DigiPA-Lösung für die rund 75.000 aktiv Beschäftigten in allen weiteren Behörden, Ämtern und sonstigen Einrichtungen sukzessive eingeführt und soll bis März 2024 ausgerollt werden.

Im Anschluss daran ist geplant, alle ca. 70.000 Versorgungsakten zu digitalisieren und damit die vollständige Digitalisierung der Personalaktenbearbeitung abzuschließen.

6. Neues Arbeiten für Hamburg

Die hamburgische Verwaltung macht sich in vielen Dienststellen auf den Weg, ihre Kultur offener und transparenter zu gestalten. Eine Vielzahl von zentralen und dezentralen Projekten und Initiativen sind gerade auch im Corona-Jahr entstanden oder haben sich weiter entwickelt. Ziel ist es, Führung und Zusammenarbeit so zu verändern und weiter zu entwickeln, dass auch in einer komplexer werdenden Arbeitswelt effizientes Arbeiten gelingt, gute Ergebnisse erzielt werden und die hamburgische Verwaltung auch für Bewerbende von außen und insbesondere für jüngere Menschen eine attraktive Arbeitgeberin bleibt.

Drei zentrale Vorhaben sollen im Folgenden aufgrund ihrer übergreifenden Bedeutung beschrieben werden:

(1) Mensch.Digitalisierung III

Zum dritten Mal fand 2020 eine Veranstaltung unter der Marke „Mensch.Digitalisierung“ statt.

Entwicklung von innovativen, anwendungsrelevanten Lösungsansätzen

Dieses Mal unter dem Motto „Zusammen - Arbeiten neu denken“. Im Rahmen dieser Online-Veranstaltung wurden Themen rund um die Schnittstelle von Mensch und Technik für etwa 250 Teilnehmende angeboten.

Das Themenspektrum umfasste beispielsweise die Themen „Arbeiten in Zeiten von Corona“, moderne Raumkonzepte und agiles Arbeiten.

Die Veranstaltung begann mit einem Livestream aus dem Rathaus, bei dem die Staatsrätin für Finanzen und der Staatsrat für die Senatskanzlei und das Personalamt zu Fragen neuer Arbeit interviewt wurden.

(2) Transformation Board

Ziel des ausgehend von der Digitalstrategie für Hamburg neu gegründeten Formats des Transformation Boards ist es, den Austausch zwischen den Behörden und Ämtern und den relevanten Institutionen und Personen der Stadt auf Leitungsebene fest zu etablieren. Hier sollen künftig unter der

wechselnden Federführung des Amts für Hamburg weite Dienste und Organisation der Finanzbehörde (FB4), dem Amt für IT und Digitalisierung der Senatskanzlei (ITD) und dem Personalamt (PA) Impulse für strategische und praxisbezogene Personal- und Organisationsentwicklungsthemen im Zusammenhang mit Fragen der Transformation der Verwaltung gesetzt werden.

(3) Ideen.Werk.Stadt

Unter diesem Namen wurde im Jahr 2020 in einem Zusammenschluss vom ZAF, dem Amt ITD und dem Amt 4 der Finanzbehörde ein Innovations-Lab für die Stadt eingerichtet.

Ziel der Ideen.Werk.Stadt ist es, die Innovationsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhöhen, ihnen Orte zum Experimentieren und Ausprobieren neuer Techniken und neuer Formen der Zusammenarbeit zu bieten und damit Neues entstehen zu lassen und gleichzeitig daran zu lernen.

Es sollen innovative, anwendungsrelevante Lösungsansät-

ze entwickelt und zur Umsetzungsreife gebracht werden, um Blaupausen für die Anwendung in den Dienststellen zu entwickeln. Die Ideen.Werk.Stadt versteht sich als „physisch wie mental getrennter Raum außerhalb der konventionellen Organisationsstruk-

turen“. In diesem geschützten Umfeld sollen unter Anwendung neuer Arbeits- und Organisationsformen behördenübergreifend Innovationen (weiter-) entwickelt werden.

Auf einer eigens angemieteten Fläche sollen beispielsweise Räume für Vernetzung, Co-

Working-Arbeitsplätze und – in Kooperation mit dem ZAF – Fortbildungen angeboten werden, um die Methodenkompetenz der Beteiligten langfristig weiter auszubauen



Die Arbeitsunfähigkeits-
quote lag 2020 bei

7,3 %

Kapitel 04

Gesundheit

Im Pandemiejahr 2020 hat die Bedeutung von Gesundheit und gesundheitsförderlichem Verhalten stark zugenommen. Die Verlagerung einer Vielzahl von Tätigkeiten ins Home-Office mit den damit verbundenen digitalen Möglichkeiten erzielte positive Effekte im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Gleichzeitig zeigte das überwiegende Arbeiten im Home-Office auch gesundheitliche Risiken auf. Trotzdem kann insgesamt auf eine positive Entwicklung geblickt werden, denn trotz Corona sind die krankheitsbedingten Fehlzeiten der FHH-Beschäftigten 2020 im Vergleich zu den Vorjahren gesunken (siehe unter 2.). Übereinstimmend führen die gesetzlichen Krankenkassen die Gründe für den generellen Rückgang der Krankmeldungen und die Abnahme von Erkältungskrankheiten in erster Linie auf die Abstands- und Hygieneregeln zurück.

1. Gesamte krankheitsbedingte Fehlzeiten

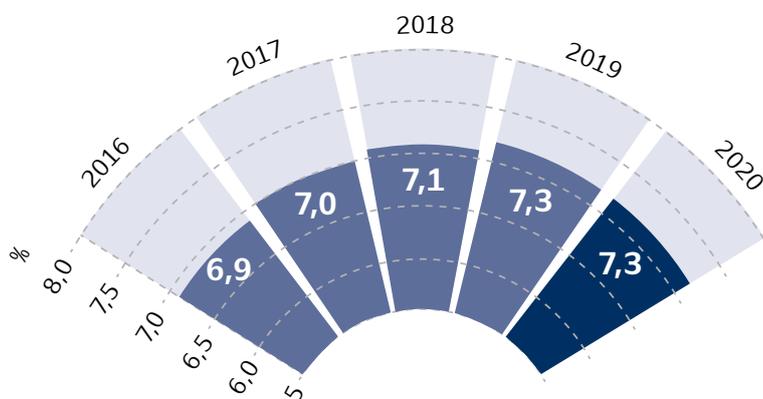
Die gesamten krankheitsbedingten Fehlzeiten umfassen sowohl bezahlte als auch unbezahlte Fehltage. Die Quote der gesamten krankheitsbedingten Fehlzeiten in der hamburgischen Verwaltung ist im Be-

richtsjahr 2020 gegenüber dem Vorjahr unter den besonderen Vorzeichen und Bedingungen der Pandemie gesunken. Somit hat sich der Trend der stetig gestiegenen Fehlzeiten der beiden Vorjahre nicht fortgesetzt. In

2020 liegt die Fehlzeitenquote auf dem Niveau von 2016/2017. In diesem Wert sind auch die Langzeiterkrankten berücksichtigt, einschließlich derjenigen, die aus der Lohnfortzahlung herausgefallen sind.

In der Vergleichenden Fehlzeitenquote (siehe Grafik rechts) sind zum Vergleich zu der Erhebung der Krankenkassen 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



2. Ursachenanalyse zur Entwicklung der Fehlzeiten

Die Corona-Pandemie hat die Entwicklung der Fehlzeitenquote des Jahres 2020 stark beeinflusst, das lässt zumindest der Vergleich mit dem Vorjahr vermuten. Während sie zunächst zu Beginn der Pandemie im März und April 2020 im Vergleich zum Vorjahr anstieg, lagen die Krankenstände im Mai bis August 2020 unter denen der entsprechenden Vorjahresmonate. So betrug die Gesamtfehlzeitenquote der FHH-Beschäftigten im Mai 2020 7,3 Prozent, im Vorjahresmonat waren es 8,3 Prozent. Auch in den Sommermonaten setzte sich dieser Trend fort. Hinter dem in der gesamten deutschen Arbeitswelt beobachtbaren Rückgang lassen sich laut dem Wissenschaftlichen Institut (Wido) der Allgemeinen Ortskrankenkasse (AOK) mehrere Gründe vermuten. Anzunehmen ist demnach,

Corona beeinflusst Fehlzeiten

dass viele Beschäftigte vermutlich aus Angst vor einer Infektion den Gang zu Ärztinnen und Ärzten vermieden haben. Der Rückgang ist aber auch damit zu erklären, dass das allgemeine Infektionsrisiko durch die Maßnahmen zum Schutz vor der Corona-Pandemie gesunken ist.

- Mehr Home-Office,
- weniger Mobilität,
- die Einhaltung der Abstands- und Hygieneregeln sowie
- das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes

dürften zum Rückgang beigetragen haben. Außerdem ist anzunehmen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei leichten Erkrankungen, wie einer Erkältung, eher im Home-Office geblieben sind und auf eine Krankschreibung verzichteten. In der typischen Erkäl-

tungszeit in den Monaten Oktober bis Dezember gab es im Vergleich zum Vorjahr weniger Krankmeldungen.

Vergleiche mit anderen Kommunen sind derzeit nicht möglich, es fehlen die statistischen Daten des Städtetages. Zuletzt hat der Städtetag den Krankenstand im Mai 2020 für das Berichtsjahr 2019 erhoben. Regelmäßige Branchenvergleiche und Vergleiche auf Länderebene finden im AOK-Fehlzeitenreport statt. Dessen Veröffentlichung 2021 für das Berichtsjahr 2020 erfolgt erst im September 2021.

Vergleich der Fehlzeitenquote

Mai 2019 mit Mai 2020



Neben den arbeitsplatzbezogenen Belastungen im Zuge der Veränderungen der Arbeitswelt tragen auch die außerberuflichen Faktoren maßgeblich zur Entwicklung der Fehlzeitenquote bei. Vermutlich hat die vermehrte Arbeit im Home-Office den Stress durch lange Arbeitswege verringert und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert. Trotz der Doppelbelastung durch das gleichzeitige Homeschooling der Kinder wurde der positive Effekt nicht vollständig

kompensiert. Die Ergebnisse der anonymen Corona-Umfrage des Personalamtes unterstreichen einerseits eine höhere Arbeitszufriedenheit im Home-Office. Andererseits legte die Studie auch offen, dass der Wegfall persönlicher Kontakte, oftmals unscharfe Trennung zwischen Arbeits- und Privatleben sowie eine häufig fehlende Arbeitsplatzergonomie belastungsverstärkend wirken.

3. Corona und Fehlzeitquote

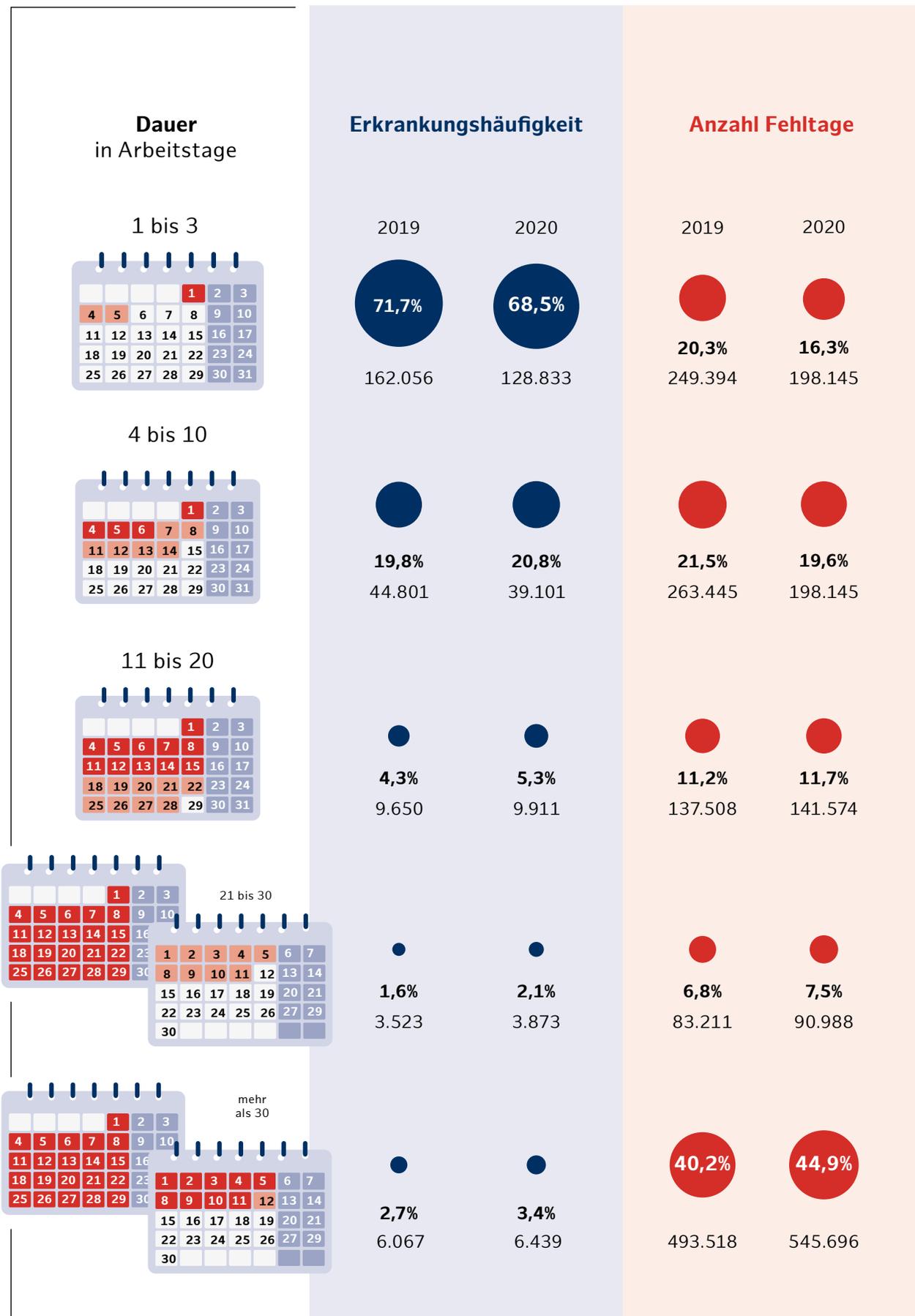
Rückgang bei Kurzzeiterkrankungen



Leichte Steigerung bei Langzeiterkrankungen



Die Entwicklung der Fehlzeiten zeigt vor allem, dass die Anzahl der Krankmeldungen in 2020 im Vergleich zum Vorjahr deutlich gesunken ist. Im Bereich der Kurzzeiterkrankungen gab es einen Rückgang, während bei den Langzeiterkrankungen eine leichte Steigerung zu verzeichnen ist.



Insgesamt sank die Zahl der Krankschreibungen in der Pandemie, die Dauer der Fehlzeiten nahm zu. Während die Dauer der Kurzzeiterkrankungen 2020 sank, nahmen Krankschreibungen über zwei Wochen deutlich zu.

Die Pandemie hat das Krankheitsgeschehen in der Arbeitswelt verändert. Neue Arbeitsformen, zunehmende Digitalisierung, Arbeitsverdichtung und der Spagat zwischen Beruf und familiären Verpflichtungen sind Ansporn und Herausforderung zugleich. Die

häufige Verlagerung von Tätigkeiten ins Home-Office gibt Bewegung und Achtsamkeit einen noch höheren Stellenwert als bisher. In dieser Situation sind Beschäftigte wie Führungskräfte gleichermaßen gefordert, eine gesundheitsförderliche Selbstkompetenz im Hinblick auf die individuellen Bedürfnisse zu entwickeln bzw. diese zu stärken. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement der FHH unterstützt die Beschäftigten mit gezielten Maßnahmen der

betrieblichen Gesundheitsförderung. Hierzu zählen vor allem Bewegungsangebote, Angebote zum Thema Achtsamkeit, Ernährung und zum Abbau psychischer Belastungen.

**Home-Office
erfordert
mehr Selbst-
kompetenz**

Gesundheit ist und bleibt ein strategischer Schwerpunkt der hamburgischen Verwaltung. Die Pandemie hat den Facettenreichtum des Themas noch einmal verdeutlicht.

4. Vorhandene Potenziale nutzen

Die Bemühungen um eine alternative Weiterbeschäftigung von Beamtinnen und Beamten zur Vermeidung vorzeitiger Versetzungen in den Ruhestand wurden auch im Jahr 2020 fortgesetzt.

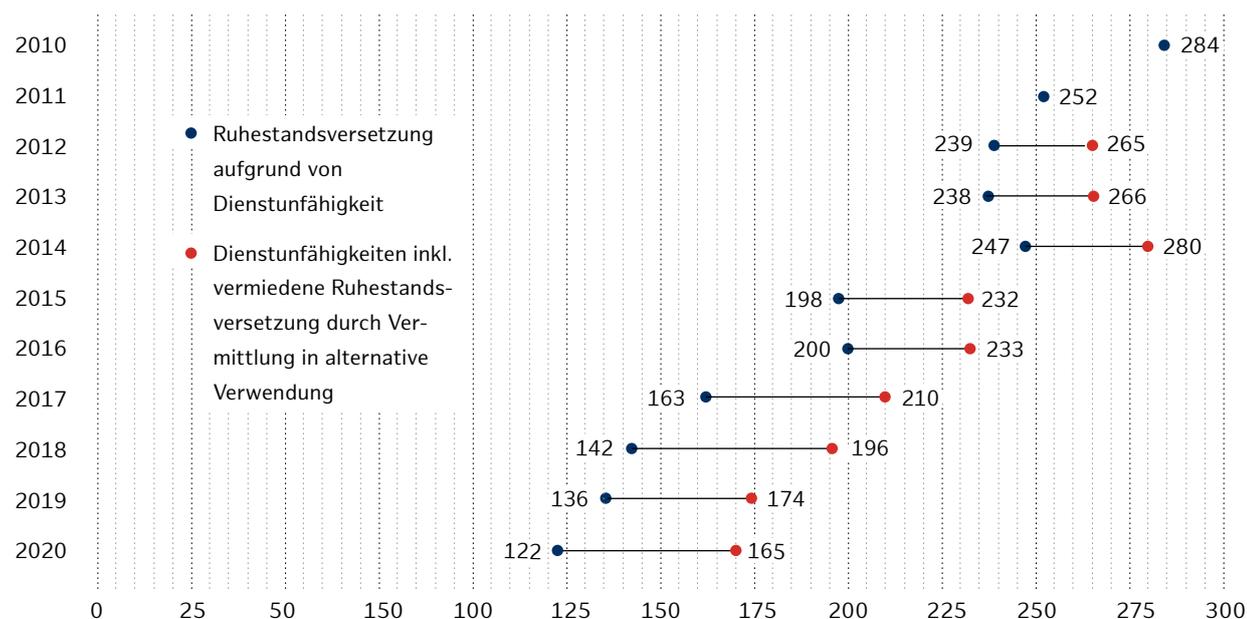
Das Berichtsjahr 2020 war für alle Dienststellen der FHH von großen Herausforderungen und Auswirkungen auf die Arbeits-

welt durch die Corona-Pandemie geprägt. Möglicherweise findet sich darin ein Grund dafür, dass die Anzahl der an das Personalamt gemeldeten und zu betreuenden Beschäftigten mit 57 geringer ausfällt, als im vorherigen Berichtsjahr (72).

Gleichzeitig dürften die immensen zu bewältigenden Herausforderungen der Dienststellen

auch ein Grund dafür sein, dass es trotzdem gelang mit 43 Versetzungen, Umsetzungen oder Abordnungen eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr (38) zu erreichen und dadurch vorzeitige Versetzungen in den Ruhestand zu vermeiden.

Entwicklung der Dienstunfähigkeit bei Beamtinnen und Beamten



5. Arbeitsschutz in Zeiten von Corona

Der Senat hat seit Beginn der Corona-Pandemie im Februar/März 2020 im Rahmen arbeitschutzrechtlicher Regelungen und seiner Fürsorgeverpflichtung gegenüber den Beschäftigten umfassende Maßnahmen zu deren Schutz getroffen. Ein wesentlicher Baustein war und ist dabei die regelmäßige Beschaffung und Bereitstellung

der erforderlichen Masken. Allein im Jahr 2021 wurden bis Anfang Mai rund 4 Mio. sogenannte OP-Masken und weitere 800.000 Filtermasken beschafft. Mit dem im März 2021 eingeführten Angebot von Eigenschnelltests ist ein weiterer wichtiger Baustein hinzugekommen. Bis Anfang Mai 2021 wurden rund 1,4 Mio.

Eigenschnelltests für die Beschäftigten in den Behörden, Ämtern, Landesbetrieben und Hochschulen der FHH für einen Zeitraum bis zum 30. Juni 2021 zur Verfügung gestellt. Damit wurde in kürzester Zeit ein flächendeckendes Testangebot für alle in Präsenz Beschäftigten implementiert.



Arbeitsschutz in Zeiten von Corona

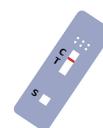
Bis Anfang Mai 2021 Beschaffung und Bereitstellung von



4.000.000
OP-Masken

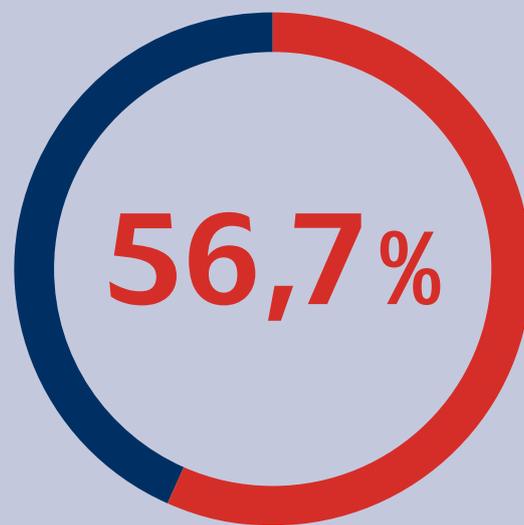


800.000
Filtermasken



1.400.000
Eigenschnelltests

Der Frauenanteil in der
hamburgischen Verwaltung
im Jahr 2020:



Kapitel 05

Diversity

Die FHH stellt sich der Herausforderung, die gesellschaftliche Vielfalt in der Mitarbeiterschaft der hamburgischen Verwaltung stärker abzubilden. Einen Schwerpunkt bildete in 2020 vor allem das Thema Gleichstellung der Geschlechter, da zum einen die Gleichstellungspläne für die kommenden vier Jahre (2021 bis 2024) neu zu fassen waren und zum anderen, bedingt durch die Coronapandemie, Themen wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder die Digitalisierung auch unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in den Fokus gerückt waren. Für das Jahr 2021 steht die Erstellung des Erfahrungsberichts zum Hamburgischen Gleichstellungsgesetz (HmbGleiG) an. Im Rahmen dessen werden insbesondere auch die Vereinbarkeitsthemen genauer betrachtet. Für den Personalbericht werden nachfolgend die Schwerpunkte des Jahres 2020 im Überblick vorgestellt.



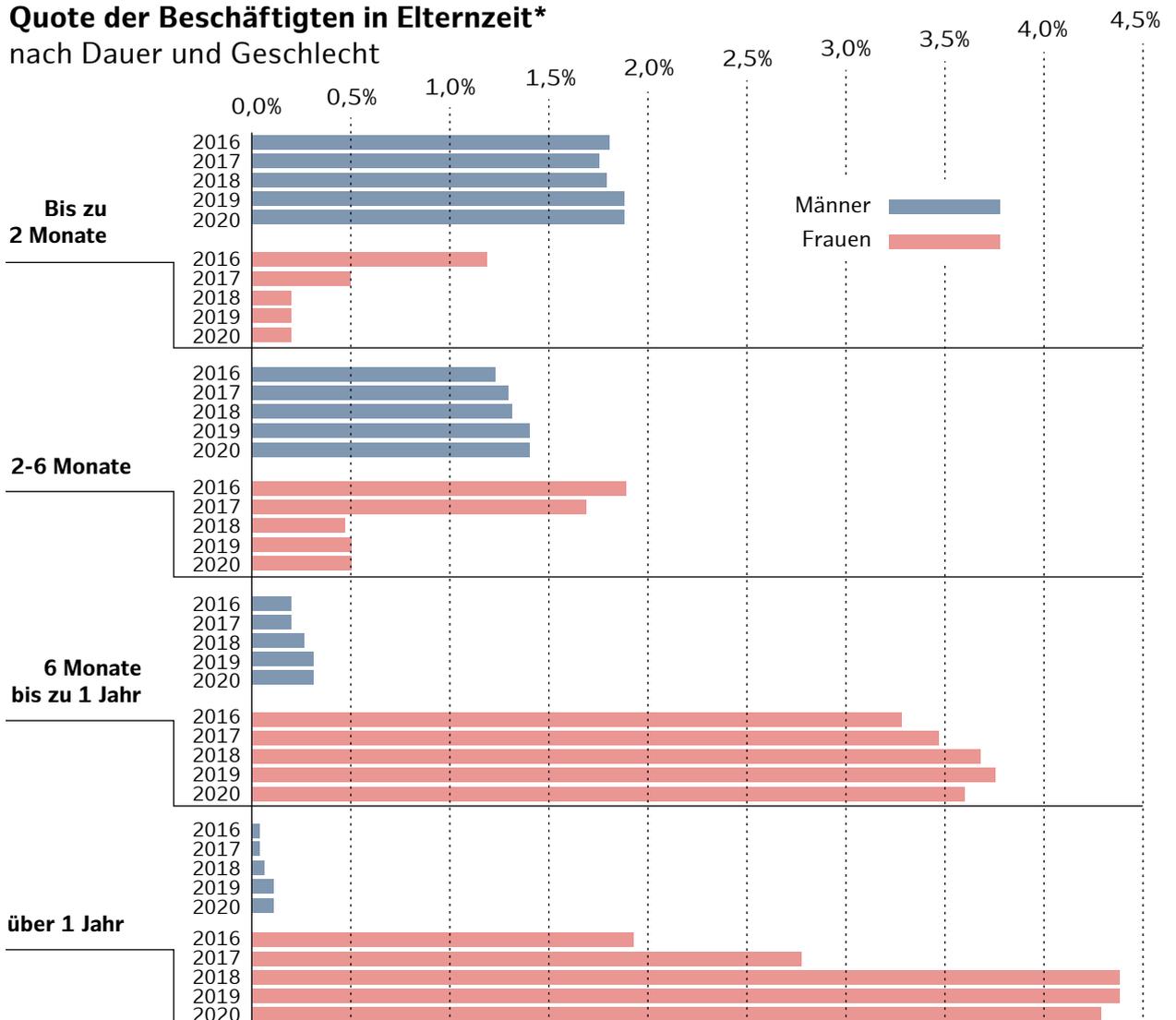
Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Der Frauenanteil in der hamburgischen Verwaltung ist auch in 2020 weiter leicht angestiegen. Bei der Betrachtung des statistischen Personalbestands liegt er inzwischen bei 56,7 Prozent (Vorjahr: 56,2 Prozent). Parallel ist auch der Anteil an Frauen in Spitzenfunktion der Besoldungsgruppen B2 bis B6 auf 29,1 Prozent angestiegen (Vorjahr: 26,7 Prozent). Auch auf den darunter liegenden Ebenen, aus denen potenziell für

die B-Ebene rekrutiert werden kann, gibt es eine noch ausbaufähige, insgesamt aber positive Entwicklung: Die Frauenanteile an den Führungskräften (ohne Lehrkräfte) liegen auf der Ebene A 16 / E 15Ü bei 34,6 Prozent und auf der Ebene A 15 / E 15 bei 42,9 Prozent. Beim Thema Teilzeit setzt sich der Trend der letzten Jahre ebenfalls weiter fort. Der Anteil der Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten, nimmt bei Frauen und

Männern weiter zu. So waren im Jahr 2020 51,2 Prozent der Frauen (Vorjahr: 50,9 Prozent) und 16,2 Prozent der Männer (Vorjahr: 15,5 Prozent) in Teilzeit beschäftigt. Insgesamt sind inzwischen 36,0 Prozent (Vorjahr: 35,4 Prozent) der Beschäftigten in Teilzeit tätig. Dabei machte die vollzeitnahe Teilzeit (>70 Prozent der regulären wöchentlichen Arbeitszeit) den größten Anteil aus.

Quote der Beschäftigten in Elternzeit* nach Dauer und Geschlecht



*Insgesamt ist die Anzahl der Beschäftigten in Elternzeit im Jahr 2020 mit 4.893 Personen nahezu identisch mit der Anzahl von 4.896 in 2019. Die prozentualen Anteile werden jedoch auf die Gesamtbeschäftigtenzahl bezogen, so dass sich bei steigender oder sinkender Beschäftigtenzahl die prozentualen Anteile verschieben.

Der Anteil an Beschäftigten, die sich 2020 in Elternzeit befanden, ist mit 6,4 Prozent nahezu gleich geblieben (Vorjahr: 6,5 Prozent), wobei Elternzeit nach wie vor stärker von Frauen in Anspruch genommen wird (vgl. Abbildung S.62). Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in Elternzeit (an allen Beschäftigten) lag 2020 bei 8,4 Prozent (Vorjahr: 8,7 Prozent), der der männlichen Beschäftig-

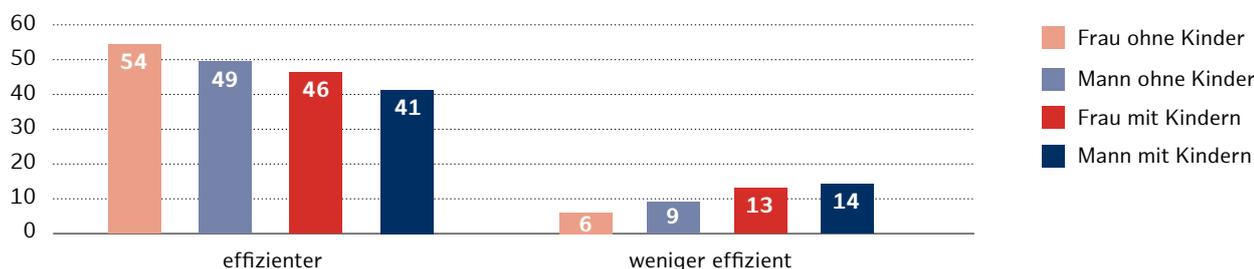
**Elternzeit:
Männeranteile
wachsen
langsam**

ten betrug 3,6 Prozent.. Gleiches gilt auch hinsichtlich der Dauer der Elternzeit. Die meisten Männer, die Elternzeit nahmen, taten dies für einen Zeitraum von bis zu zwei Monaten, was im Wesentlichen den gesetzlich geregelten Partnermonaten entspricht. Der prozentuelle Anteil der Männer lag hier in 2020 wie im Vorjahr bei 1,9 Prozent. Lediglich 0,2 Prozent der Frauen nutzen die

Partnermonate. In der Regel nehmen Frauen längere Elternzeit zwischen sechs Monaten bis zu einem Jahr (3,6 Prozent) oder auch über einem Jahr (4,3 Prozent). Bei den Männern entschieden sich wie in den Vorjahren nur 0,3 Prozent (ab sechs Monaten) bzw. 0,1 Prozent (ab einem Jahr) für längere Elternzeiten.

Effizienz und Kinderbetreuung

Wie schätzen Sie Ihre Arbeitseffizienz während der Corona-Pandemie im Vergleich zu vorher ein?
Angaben in Prozent



Die Auswirkungen, die die Corona-Pandemie auf die Beschäftigten hatte, wurden im Rahmen einer Beschäftigtenbefragung im Sommer 2020 untersucht. Dabei wurde u.a. auch die Frage gestellt, wie die Beschäftigten die eigene Arbeitseffektivität während des ersten Lockdowns im Vergleich zu vorher einschätzten (vgl. Kapitel Digitalisierung).

Zudem wurde in der Befragung auch erhoben, ob minderjährige Kinder betreut werden muss-

ten. Die Ergebnisse zeigten, dass 54 Prozent der Frauen und 49 Prozent der Männer, die keine Kinder betreut haben, ihre Effizienz als höher bewerteten. Von den Müttern und Vätern im Home-Office schätzte jedoch mit 46 Prozent (Frauen) bzw. 41 Prozent (Männer) ebenfalls ein großer Teil ihre Effizienz höher als vor der Pandemiesituation ein. Der etwas höhere Wert bei den Frauen könnte möglicherweise im Zusammenhang mit der deutlich höheren Teilzeitquote bei den weiblichen

Beschäftigten der FHH stehen oder mit der Tatsache, dass auch die Inanspruchnahme von Telearbeit in der FHH bei den Frauen größer ist. Dementsprechend könnte auch eine größere Erfahrung mit der Arbeit im Home-Office bei den weiblichen Beschäftigten eine Begründung für die höhere Effizienz sein.

Gleichstellung und Digitalisierung

Im Rahmen der Erstellung der Digitalstrategie für Hamburg unter der Beteiligung der Fachbehörden und der Bezirksämter wurde von den verschiedenen Akteurinnen und Akteuren darauf hingewirkt, dass der Aspekt der Gleichstellung von Beginn an integriert wird. Eine Schlüsselrolle hatte die Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke (BWFG) in diesem Prozess, so dass Themen wie die Barrierefreiheit, Gleichstellung, Teilhabe und Beteiligung im digitalen Raum als wichtige Ziele in die Digitalstrategie verankert werden konnten.

Eine Konkretisierung, wo Diskriminierung im digitalen Raum auftreten kann und wie man ihr entgegenwirkt, bietet der von

Diverse und geschulte Teams bringen Vorteile

der BWFG verfasste Leitfaden für Öffentlichkeit, Politik und Verwaltung „Gleichstellung in Digitalstrategien“. Studien und Praxis haben gezeigt, dass eine bewusste Auseinandersetzung mit dem Thema sehr wichtig ist, um zu verhindern, dass Diskriminierungsmechanismen der analogen Welt in der digitalen Welt reproduziert werden. Demnach sollte sowohl bei dem Gestaltungsprozess von Websites und Apps, aber auch bei der Erschaffung von künstlicher Intelligenz (KI) auf diverse und v.a. geschulte Teams geachtet werden. Beachtet werden sollten u.a. die Aspekte: unbewusste Vorurteile, geschlechtergerechte Sprache, Klischeefreiheit in Bildern, vielfältige Bedienungsmöglichkeiten, Monitoring und Evalua-

tion von KI-Systemen, etc.

Bei der Vielzahl der von der Verwaltung aufgrund der Digitalisierungsstrategie initiierten neuen Prozesse, Anwendungen und Produkte ist es daher besonders wichtig, dass diese unter Berücksichtigung der oben genannten Prämissen erstellt werden. Aus personalpolitischer Perspektive sollte der Aspekt der Gleichstellung in Schulungen und Qualifizierungen der Beschäftigten integriert werden, damit Digitalisierungsvorhaben ihr volles Potenzial entfalten können.

Neufassung der Gleichstellungspläne zum 1. Oktober 2021

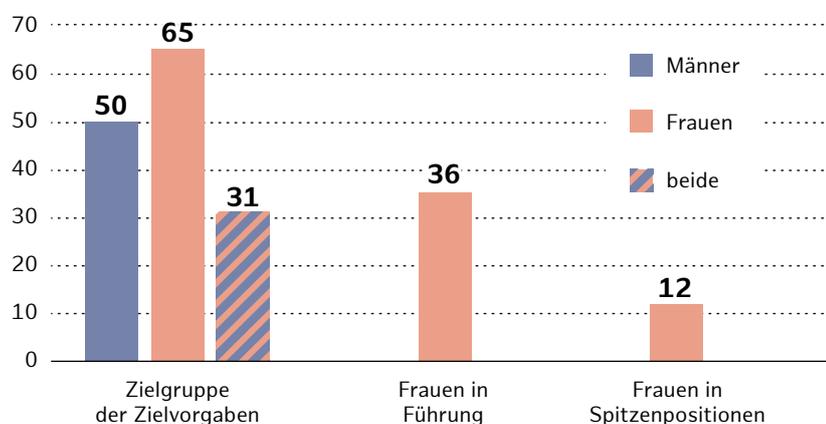
Im Jahr 2020 waren gemäß § 16 Hamburgisches Gleichstellungsgesetz (HmbGleiG) die Gleichstellungspläne der Dienststellen neu zu fassen. Danach ist jede Dienststelle verpflichtet, im Vier-Jahres-Rhythmus entsprechend der Vorgaben des Gesetzes einen Gleichstellungsplan für die kommenden vier Jahre (2021 bis 2024) zu erstellen. Teil der Neufassung ist u.a. eine umfassende Auswertung der Beschäftigtenstruktur, der zu erwartenden Fluktuation, die Analyse der im ablaufenden Plan festgelegten Ziele und Maßnahmen sowie die Formulierung neuer Ziele und Maßnahmen auf

Basis der ermittelten Daten, aber auch politischer und gesellschaftlicher Vorgaben und Entwicklungen. Die neugefassten Pläne sind dann gemäß § 17 HmbGleiG der für die Gleichstellung im öffentlichen Dienst zuständigen Behörde vorzulegen. Diese prüft die in den Plänen enthaltenen strategischen Zielvorgaben daraufhin, inwieweit darin ein über die Dienststellen hinweg vergleichbares Maß an Bemühungen zum Ausdruck kommt. Die neugefassten Gleichstellungspläne sind mehrheitlich zum 1. Oktober 2021 in Kraft getreten.

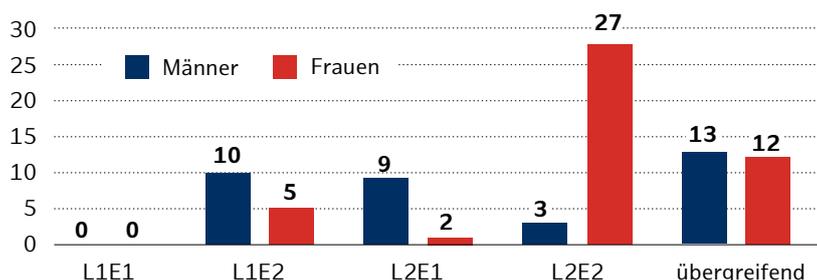
Gleichstellungspläne werden aktualisiert

Seitens des Personalamts erfolgt nun im Anschluss an die Neufassung der Gleichstellungspläne im Rahmen des Erfahrungsberichts zum HmbGleiG die Analyse der Pläne auch hinsichtlich erkennbarer Entwicklungen und Schwerpunktthemen. So hat eine erste Auswertung der in den Plänen enthaltenen strategischen Zielvorgaben gezeigt, dass diese sich fast gleich häufig an Männer wie an Frauen richten.

An wen richten sich die Zielvorgaben?



An wen richten sich die Zielvorgaben in den einzelnen Laufbahngruppen?



Betrachtet man die Zielgruppen der Zielvorgaben in den jeweiligen Laufbahngruppen zeigt sich, dass Männer vor allem in Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt und Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt Adressaten der Zielvorgaben und der dazu entwickelten Maßnahmen sind. An Frauen hingegen richten sich vor allem Zielvorgaben und Maßnahmen in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt sowie im Kontext Führung. Hier liegen nach wie vor Unterrepräsentanzen vor.

Eine tiefergehende Auswertung der Ergebnisse der Gleichstellungspläne erfolgt im Rahmen des Erfahrungsberichts zum HmbGleIG, der gemäß § 4 HmbGleIG in 2021 erstellt wird.

Diversity@work

Ziel der modularen Fortbildungsreihe „diversity@work – Diversitätsbewusstes Handeln für die Verwaltung“ ist es, die Absolventinnen und Absolventen hinsichtlich aller Diversity-Dimensionen umfassend zu qualifizieren (vgl. Personalbericht 2020). Damit soll eine weitere Professionalisierung des Themas „Diversity“ in den Dienststellen unterstützt werden. Im Februar 2020 fand für die Teilnehmenden und ihre Führungskräfte eine Abschlussver-

anstaltung des ersten Durchgangs statt. Im Rahmen der Veranstaltung wurden die Ergebnisse der Praxiskolloquien dem Publikum vorgestellt. Ferner fanden Fachvorträge und Expert-Labs zu unterschiedlichen Vielfaltsthemen statt.

Für den zweiten Durchgang der Fortbildungsreihe wurden aus einer Vielzahl von Bewerberinnen und Bewerbern 15 Interessierte ausgewählt. Nach der erfolgreichen Umstellung der

Inhalte der Fortbildung in die digitalen Formate konnte diese im Januar 2021 gestartet werden.

Die Absolventinnen und Absolventen der Qualifizierung haben unter dem Dach des Personalamtes ein Diversity-Netzwerk der FHH gegründet, in dem regelmäßig ein fachlicher Austausch stattfindet.

Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Das ZAF setzt die behördenübergreifende Kampagne „Wir sind Hamburg! Bist Du dabei?“ auch in 2021 fort und wirbt weiter um Nachwuchs mit Migrationshintergrund. Sie umfasst jährlich mehr als 1.300 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.

Mit verschiedenen Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit wie z. B. der Werbung in U- und S-Bahnen sowie im Internet, in den Kundenbereichen der Behörden und Ämter, an Schulen und auch auf Messen, ist es in 2020 gelungen, gegenüber dem Wert zu Beginn der Kampagne rund viermal so viele Frauen und Männer mit einer Zuwanderungsgeschichte (5,2 Prozent) einzustellen.

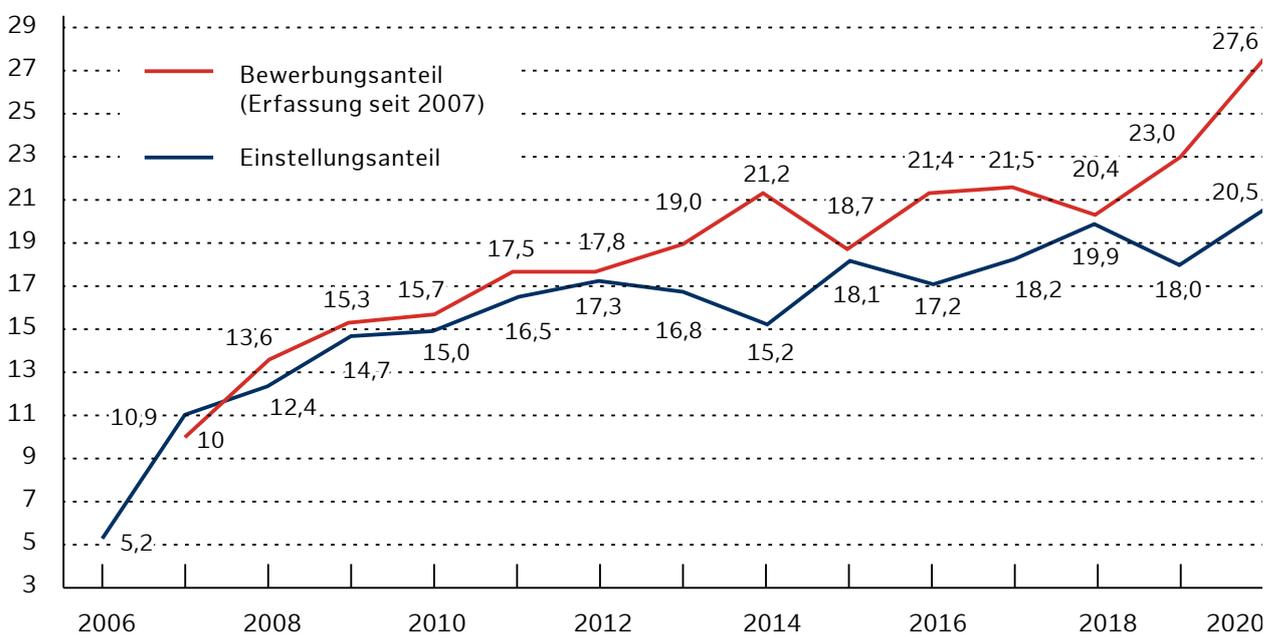
Nahezu alle Ausbildungsbereiche verzeichneten in 2020 sowohl für den Bewerbungs- als auch für den Einstellungsanteil in unterschiedlichem Maße

**Dachkampagne
erreicht
Zielmarke!**

Wachstum gegenüber dem Vorjahr. Von den in 2020 eingestellten 1.322 (Vorjahr: 1.409) Auszubildenden und Studierenden haben 271 (Vorjahr: 254) Personen einen Migrationshintergrund. Damit konnte ein Einstellungsanteil von 20,5 Prozent erreicht und mehr als jeder fünfte Ausbildungs- oder Studienplatz entsprechend besetzt werden (Verwaltungsbereiche: 25,2 Prozent mit +2,5 Prozent gegenüber Vorjahr; Vollzugsbereiche: 17,0 Prozent mit +1,8 Prozent gegenüber Vorjahr). 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 erstmals erreicht wurde.

Auch der Bewerbungsanteil zeigt mit 27,6 Prozent ein überdurchschnittliches Ergebnis oberhalb der Zielmarke (Vorjahr: 23,0 Prozent; Zuwachs um +4,6 Prozentpunkte). Auch hier wurde der bislang höchste Wert in der Laufzeit der Kampagne erreicht und die Zielmarke von 20 Prozent erneut überschritten. 3.442 (Vorjahr: 3.038) der insgesamt 12.471 (Vorjahr: 13.193) Bewerberinnen und Bewerber hatten einen Migrationshintergrund.

Entwicklung Bewerbungsanteil von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund



Inklusion und Teilhabe von Menschen mit einer Behinderung

Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention garantiert Menschen mit Behinderungen die gleichberechtigte Teilhabe an Arbeit und Beschäftigung. Auch als Arbeitgeberin engagiert sich die Freie und Hansestadt Hamburg seit vielen Jahren für die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und für mehr Inklusion durch Teilhabe am Arbeitsleben.

Barrierefreiheit am Arbeitsplatz bildet einen entscheidenden Schlüssel für gelingende Inklusion. Artikel 9 der UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtet seine Vertragsstaaten einen gleichberechtigten Zugang zu barrierefreier Informations- und Kommunikationstechnik zu gewährleisten.

Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie im Jahr 2020 stellte und stellt vor allem die Digitalisierung, Einrichtung und Gewährleistung barrierefreier IT und Beschäftigungsbedingungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FHH eine zentrale Herausforderung dar. Dabei gilt es insbesondere barrierefreie Softwarelösungen zur Verfügung zu stellen, die von allen Anwendenden ungeachtet körperlicher, kognitiver oder geistiger Einschränkungen genutzt werden können.

Mit der im Mai 2019 neugefassten Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0) wurde die Umsetzung im öffentlichen Bereich gesetzlich stärker in den Fokus gerückt.

Diese Zielstellung aufgreifend hat auch der Hamburger Senat damit begonnen, seine Websites und mobilen Anwendungen im Internet und im Intranet der FHH so zu gestalten, dass sie von Menschen mit Behinderungen genutzt werden können.

Schritte zur inklusiven Verwaltung

Die gesetzliche Beschäftigungsquote für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen von 5 Prozent wurde - entsprechend der bestehenden Selbstverpflichtung des Senats - auch in 2020 übertroffen. Die Quote für die hamburgische Verwaltung betrug 6,0 Prozent (Vorjahr: 6,6 Prozent). Die Verringerung der Quote ist vor allem auf die

Schwerbehindertenquote liegt konstant bei über 6 Prozent

befristete Einstellung nicht-schwerbehinderter Menschen im Zusammenhang mit der -Pandemie zurückzuführen. Insgesamt waren Ende 2020 4.784 schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen (Vorjahr 4.760) bei der FHH beschäftigt. Damit konnte die Zahl der Beschäftigten in dieser Gruppe konstant gehalten und die Fluktuation ausgeglichen

werden. Insgesamt schieden in 2020 471 (davon 62 Befristete) schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Beschäftigte aus dem aktiven Dienst aus. Demgegenüber stehen 280 Neueinstellungen.



Beschäftigte
in Leiharbeit:
weniger als

0,1%

des Gesamt-
beschäftigungs-
volumen



Kapitel 06

Gute Arbeit

Gute Arbeit ist für die FHH neben der Tarifbindung auch die Vermeidung von prekären Arbeitsverhältnissen und Ungleichbehandlungen. Daher hat die FHH den eingeschlagenen Weg, die Beschäftigungsbedingungen nachhaltig zu verbessern, auch im Jahr 2020 konsequent fortgesetzt.



Die Zahl der sachgrundlosen Befristungen konnte insbesondere in der Kernverwaltung und in den Landesbetrieben noch einmal deutlich verringert werden. Lediglich die Sachgrundbefristungen aufgrund des vorübergehenden Personalbedarfes sind durch Pandemie-bedingte Sonderaufgaben gestiegen. Der Hamburgische

Mindestlohn konnte auch in den öffentlichen Unternehmen umgesetzt werden bzw. es liegen verbindliche Zusagen vor. Damit ist das Bürgerschaftliche Ersuchen an den Senat (Drs. 21/12916) erfüllt. Die Einsatz-tage für Leiharbeitskräfte sind im Vergleich zum Vorjahr insgesamt zurückgegangen. Soweit es in einzelnen Bereichen

zu Steigerungen gekommen ist, zeigen sich auch hier - neben kurzfristig notwendiger, nicht planbarer Vertretungen (z.B. wegen Krankheit oder Elternzeit) - die Auswirkungen der Corona-Pandemie. Insgesamt wurde dennoch ein niedriges Niveau erreicht.

Einsatz-tage der Leiharbeitskräfte in der Hamburgischen Verwaltung

	2019	2020
Bürgerschaftskanzlei	495	592
Senatskanzlei	1.314	742
Personalamt mit PÄD	0	101
Behörde für Justiz und Verbraucherschutz **	147	19
Behörde für Schule und Bildung	7.788	3.139
Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke **	11	18
Behörde für Kultur und Medien	460	225
Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration **	53	297
Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz *	12	2
Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen	260	36
Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation **	0	128
Behörde für Inneres und Sport	2.024	1.549
Hafencity Universität	419	814
Technische Universität Harburg	114	10
Universität Hamburg	1.512	1.561
Hochschule für Angewandte Wissenschaften	223	22
Hochschule für Bildende Künste	0	18
Großmarkt Obst, Gemüse und Blumen	400	580
Institut für Hygiene und Umwelt	640	150
Landesbetrieb Erziehung und Bildung	1.065	4.559
Landesbetrieb Immobilienmanagement und Grundvermögen	234	648
ZAF/AMD	139	0
Landesbetrieb Rathaus-Service	90	0
Finanzbehörde – Schulbau	1.098	750
Gesamt	18.498	15.960

* 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.

** Nach der Bürgerschaftswahl 2020 wurden die Behörden teilweise neu strukturiert. In der abgebildeten Tabelle sind die öffentlichen Unternehmen jeweils der Dienststelle (Behörde, Amt, Landesbetrieb) zugeordnet, die vor der Neustrukturierung zuständig war.

*** Vor allem Corona-Mehrbedarfe und Krankheitsausfälle in den Einrichtungen

Leiharbeit in öffentlichen Unternehmen *

In der folgenden Tabelle sind die in Anspruch genommenen Leiharbeitstage derjenigen Unternehmen aufgeführt, die im Beteiligungsbericht der FHH aufgeführt werden. Je nach Fachbehörde werden die Einsatzstage aller Beteiligungs-

berichtsunternehmen im jeweiligen Zuständigkeitsbereich gebündelt dargestellt. Die Gesamt-Leiharbeitstage sind insbesondere bei der Behörde für Wirtschaft und Innovation signifikant nach unten gegangen. Das liegt u.a. auch daran, dass

es z.B. beim Konzern „Flughafen“ durch die Corona-bedingten Auswirkungen auf den Flugbetrieb zu einem Absinken der Zahlen gekommen ist

Einsatztage der Leiharbeitskräfte ** in den öffentlichen Unternehmen der FHH nach zuständigen Fachbehörden aggregiert

	2019	2020
Senatskanzlei (Landesbetrieb Rathauservice)	18.723	17.484
Behörde für Schule und Berufsbildung	0	0
Behörde für Wissenschaft , Forschung und Bezirke **	4.056	6.275
Behörde für Kultur und Medien	1.907	716
Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration **	19.533	18.060
Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz **	0	0
Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen	8.964	5.297
Behörde für Umwelt und Energie und Agrarwirtschaft **	5.171	7.071
Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation **	43.284	14.140
Behörde für Inneres und Sport	0	0
Finanzbehörde	2.263	1.701
Gesamt	103.901	70.744

*Angaben der Unternehmen. Das Unternehmen „Asklepios Kliniken Hamburg GmbH“ hat die Angabe von Leiharbeitsdaten aus rechtlichen Gründen abgelehnt.

** Nach der Bürgerschaftswahl 2020 wurden die Behörden teilweise neu strukturiert. In der abgebildeten Tabelle sind die öffentlichen Unternehmen jeweils der Dienststelle (Behörde, Amt, Landesbetrieb) zugeordnet, die vor der Neustruktur zuständig war.

Befristung

Seit 2017 verfolgt der Senat das Ziel, über eine Selbstbindung befristete Arbeitsverhältnisse, insbesondere sachgrundlose Befristungen, zurückzudrängen. Dieses Ziel musste im Jahr 2020 aufgrund des Ausbruchs der Coronapandemie in einigen Bereichen der Verwaltung für die absolut vorrangige Bewältigung der mit der Pandemie verbundenen öffentlichen Aufgaben durch den Einsatz von vorübergehend einzustellendem Personal zurückstehen. Die Bildung der „Zentralen Unterstützungsstelle zur Kontaktnachverfolgung“ (ZUK)

und des Impfzentrums (IZ) seien hier beispielhaft erwähnt. Durch die zusätzlichen mit dem Sachgrund "vorübergehender Personalmehrbedarf" befristeten Arbeitsverhältnisse, ist die Zahl der mit Sachgrund abgeschlossenen Verträge insgesamt deutlich gestiegen (von 6.405 im Vorjahr auf 7.724). Dieser Anstieg ist aber erklärbar und eindeutig in den Bereichen des ZUK, des IF, der Bezirksverwaltung und der Bildung zu verorten. Die anderen Verwaltungsbereiche weisen keinen Anstieg der Befristungen mit Sachgrund auf.

Demgegenüber haben die Kernverwaltung und die Landesbetriebe die Anzahl der sachgrundlosen Befristungen noch einmal deutlich verringert (es sind nur noch drei Fälle).

Entwicklung der sachgrundlosen Befristungen in der hamburgischen Verwaltung

2017	448
2018	466
2019	58
2020	3

Bei den öffentlichen Unternehmen sind die sachgrundlosen Befristungen mehr als halbiert worden und die Befristungen mit Sachgrund sind ganz leicht zurückgegangen (vgl. Personalbericht 2020).

Befristete Arbeitsverhältnisse

der öffentlichen Unternehmen nach zuständigen Fachbehörden aggregiert

Fachaufsichtführende Behörde

	Mit Sachgrund ohne geförderte Beschäftigungsverhältnisse	
	sachgrundlos	
BASFI	24	666
BKM	99	307
BSW	33	239
BUKEA	33	235
BWI	0	150
BVM	48	1.363
BWFGB	51	554
FB	8	235
Gesamt	296	3.749

Darunter 168 Verträge mit 50.160 Tagen Dauer, die geförderte Beschäftigungen sind.

Hamburgischer Mindestlohn in Höhe von 12 Euro

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 eine Mindestentgeltgrenze von 12 Euro innerhalb der 21. Legislaturperiode vereinbart werden, wenn erforderlich

auch schrittweise. Hierdurch soll insbesondere das Risiko von Altersarmut vermindert werden.

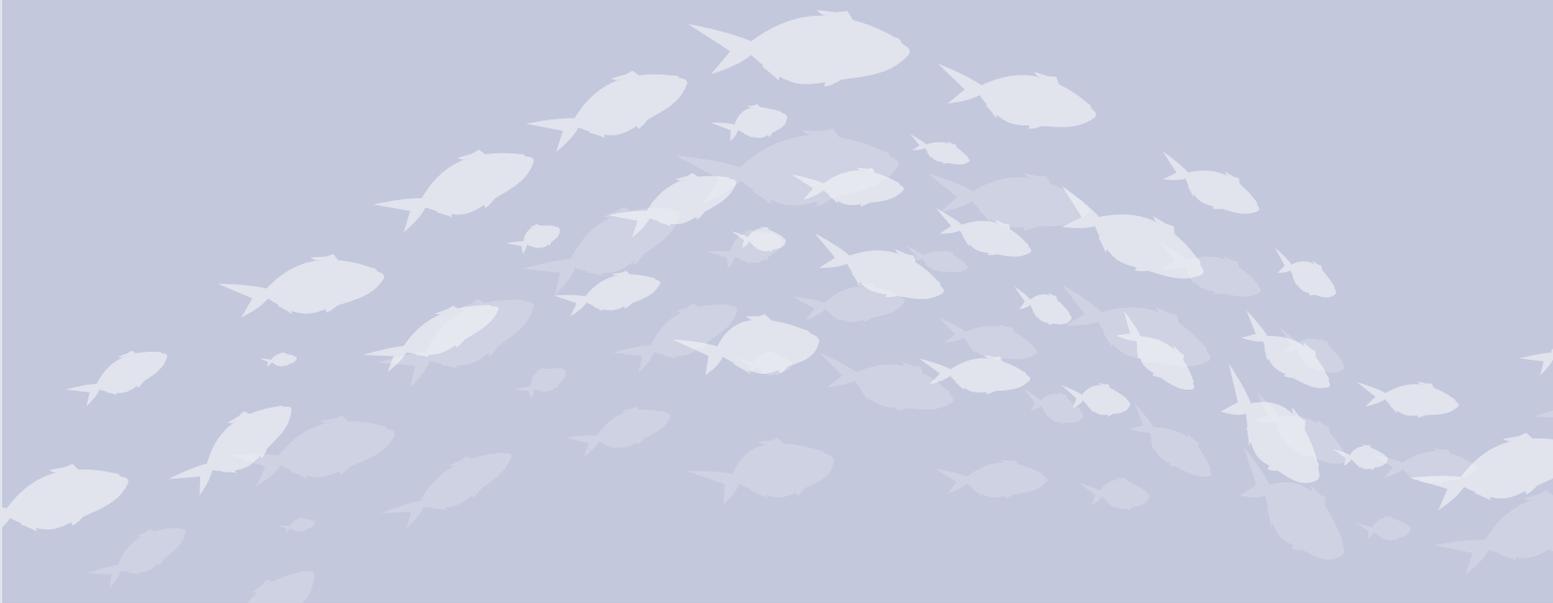
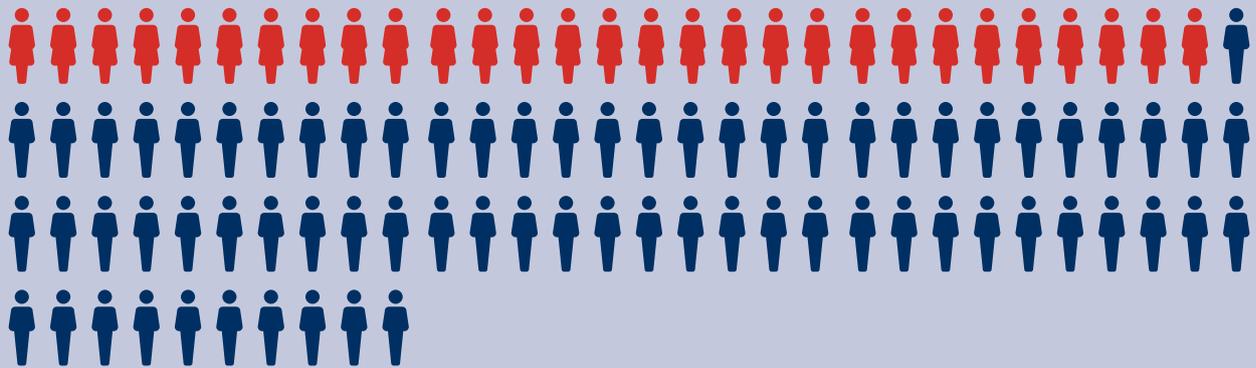
Mit der Umsetzung des Tarifergebnisses der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) konnte die Bezahlung aller Beschäftigten der Behörden und Ämter sowie der Landesbetriebe und Hochschulen der FHH zum 01.01.2019 auf ein Mindest-

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 oder verbindlich zugesagt.

Anteil Frauen
in Spitzenfunktionen

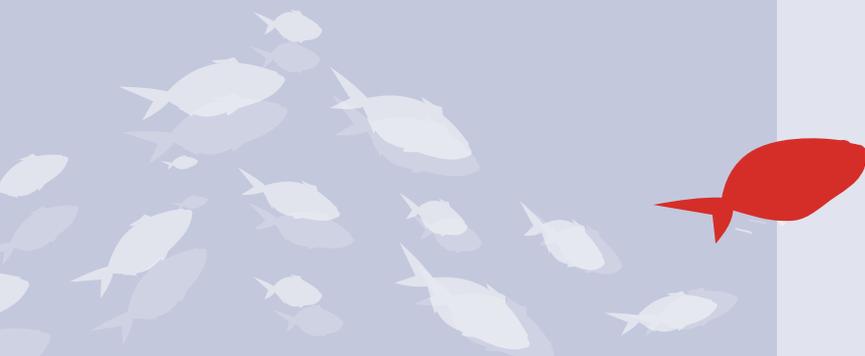
29,1%



Kapitel 07

Führung

Der Personalbericht 2020 hatte die Führungskultur im Wandel in den Fokus genommen. Dass der Wandel noch viel schneller und umfassender kam als gedacht, wissen wir nun seit der Corona-Pandemie. Mobiles Arbeiten und somit Führung auf Distanz wurden zum Alltag. Auch das Führungsleitbild ist davon geprägt und soll eine Orientierung für zukünftiges Führungshandeln sein.



Das Führungsleitbild der FHH – Ein Statusbericht

Die Megatrends wie Globalisierung, Digitalisierung und demografischer Wandel sind Auslöser einer spürbaren Veränderung der Arbeitswelt. So steht auch die FHH als Arbeitgeberin vor neuen gesellschaftlichen und technischen Herausforderungen und mit

ihr ihre Führungskräfte. Mit einem Führungsleitbild will das Personalamt daher eine Basis schaffen, die diese Herausforderungen aufnimmt und die Chance bietet, in den einzelnen Ämtern und Behörden die neuen Anforderungen an Führung zu diskutieren. Zugleich

soll sich vergewissert werden, was an den bisherigen Führungskonzepten gut und richtig war und bleiben soll. Das Führungsleitbild wird gleichzeitig die Grundlage für Instrumente der Führungskräfteentwicklung darstellen.

Der Ansatz

Seit Frühling/Sommer 2020 arbeitet das Personalamt verstärkt an einem Führungsleitbild für die FHH. Ohne auf Bewährtes zu verzichten, wurde in umfassender Recherche und in Diskussionen mit Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Prototyp „Führungsleitbild“ entwickelt. Ziel war hierbei immer auch, eine Teilantwort oder einen Hebel zu finden, um die oben beschriebenen Megatrends und Herausforderungen zu bewältigen. Ergebnis sind aktuell fünf ver-

schiedene Rollen samt Werten sowie konkrete Umschreibungen der jeweiligen Rollen.

Das Führungsleitbild wird breit diskutiert

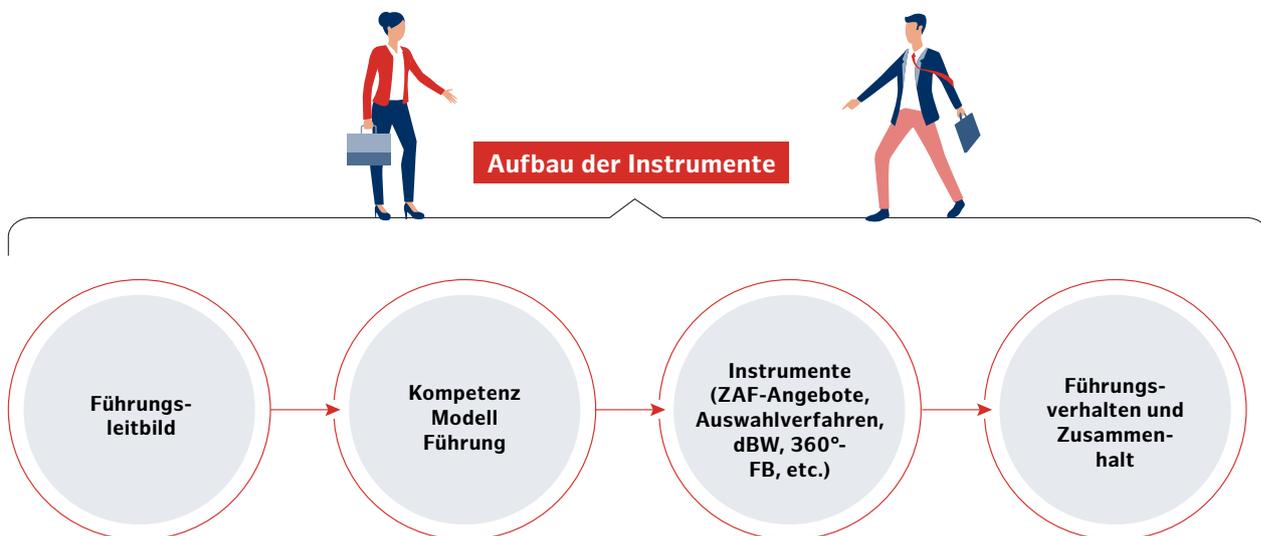
Das Führungsleitbild soll als Basis für eine abgestimmte Führungskräfteentwicklung dienen, somit als Grundlage

für die Fortbildungen der Hanse-Akademie, für das Beurteilungswesen, das 360°-Feedback und weiterer Instrumente.

Bis November 2020 wurde der Prototyp auf verschiedenen (digitalen) Veranstaltungen vorgestellt, etwa bei der Ver-

anstaltung Mensch.Digitalisierung III mit etwa 120 Kolleginnen und Kollegen.

Weitere Beteiligungsprozesse folgten im Laufe des Jahres 2021, zum Beispiel ein Workshop mit Vertreterinnen und Vertretern des Gesprächsforums Personal und verschiedene Groß-Workshops, in denen Interessierte aller Behörden und Ämter eingeladen wurden. Im Herbst 2021 wird das Führungsleitbild vor seiner finalen Verabschiedung im Staatsrätekollegium diskutiert.



Der Prototyp des Führungsleitbilds

1

FK als reflektiertes Vorbild

Wert: Selbstreflexion

- Berechenbar & verlässlich sein
- Selbststeuerung, Selbstreflexion und Persönlichkeitsentwicklung vorleben
- Aktiv Feedback einfordern
- Sinn vermitteln
- Reflexion von Erfolg und Misserfolg, Ableitung erfolgversprechenden Handelns

• Rolle und Wert

• Umschreibungen

2

FK als Coach & Talentmanagerin/-manager

Wert: Empathie

- Passende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auswählen
- Motivation und Talent fördern & erhalten
- Eigeninitiative & Selbständigkeit fördern
- Selbstorganisiertes Arbeiten fördern
- Angemessen Verantwortung übertragen
- Konstruktives Feedback geben
- Wertschätzend sein & agieren
- Teams entwickeln

3

FK als Strategin/Strategie & Umsetzerin/Umsetzer

Wert: Ergebnisorientierung

- Beitrag zu strategischen Zielen leisten und – wo erforderlich – gemeinsam Ziele für eigenen Bereich entwickeln
- Projekte strukturieren & steuern
- Entscheidungen herbeiführen
- Wirtschaftlich handeln
- Kennzahlen entwickeln, Ergebnisse messen & Erfolg absichern
- Leistung anerkennen und erhalten
- Gesamtverantwortlich denken & handeln

4

FK als Vernetzerin/Vernetzer

Wert: Bereichsübergreifendes Denken

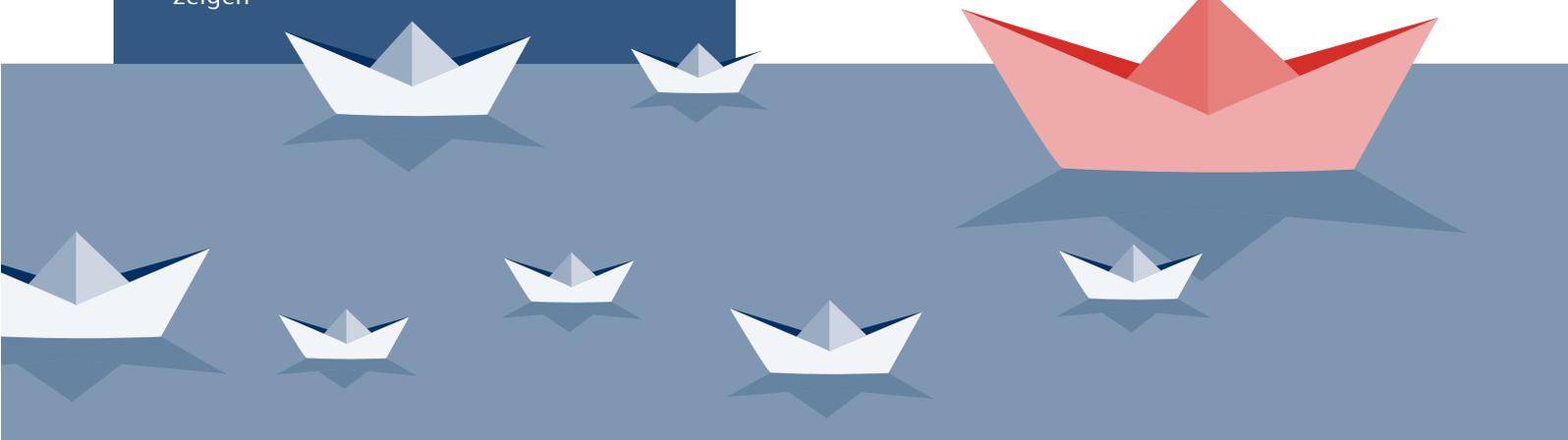
- Zusammenarbeit einfordern und organisieren
- Wissen aktiv teilen
- Interdisziplinäres Arbeiten fördern
- Behörden- und bereichsübergreifend denken
- Kommunikation gestalten
- Interessenkonflikte erkennen und klären

5

FK als Change Managerin/Manager & Innovatorin/Innovator

Wert: Innovationskompetenz

- Neugierde und Interessen fördern, Inspiration bieten
- Changeprozesse und Digitalisierung anregen, aktiv vorantreiben & managen
- Innovationen fördern
- Entwicklungen antizipieren & sich an künftigen Anforderungen ausrichten
- Mut zum Risiko & Fehlerfreundlichkeit zeigen



Mobiles Arbeiten und Führen auf Distanz – ein Update

Mobiles Arbeiten und damit auch Führen auf Distanz ist durch die Corona-Pandemie in 2020 extrem beschleunigt und teilweise zum Normalfall geworden, in Abhängigkeit von den Aufgabengebieten natürlich in unterschiedlichem Maße.

Folgende Aspekte wurden im letzten Jahr aber schon deutlich:

Der Wechsel zu einem hohen Maß des mobilen Arbeitens verlief vielerorts reibungslos und effektiv. Mitarbeitende, Führungskräfte und die unterstützenden IT-Dienststellen haben ein hohes Maß an Engagement und Bereitschaft gezeigt, sich

auf die neue Situation einzustellen und veränderte Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Und auch die Arbeitsprozesse wie Ergebnisse haben in keiner Weise an Qualität verloren, vielmehr hat sich gezeigt, dass vieles auch über digitale Medien und Kanäle erfolgreich umsetzbar ist (vgl. Kapitel Digitalisierung).

Gleichzeitig gab es ein verstärktes Interesse seitens der Führungskräfte am Thema „Führen auf Distanz/ Führen im Home-Office“. Hier hat das ZAF kurzfristig mit einem verstärkten Angebot reagiert und für Unterstützung der Führungs-

kräfte gesorgt.

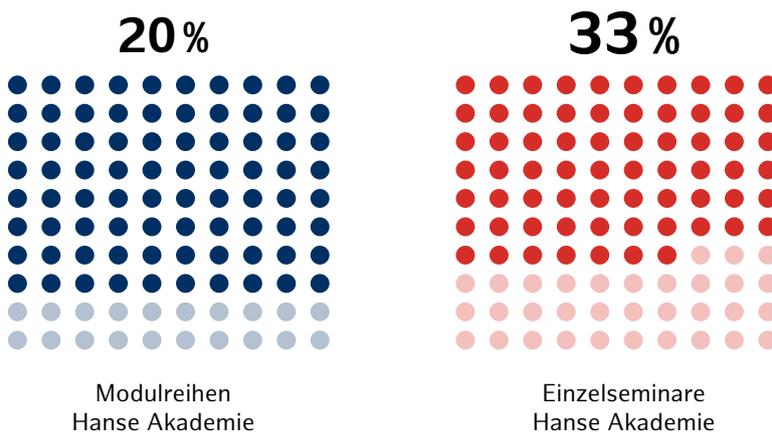
Knapp 170 Führungskräfte haben diese vielfältigen Schulungsangebote – die alle online stattgefunden haben – wahrgenommen. Das ZAF wird auch in 2021 entsprechende Angebote bereithalten.

Daneben haben auch die Behörden und Ämter weitere, dezentrale Angebote entwickelt, um die hohe Nachfrage zu diesen Themen zu decken.

**Home-Office
erfordert
anderes Führen**

Führungsfortbildungen der Hanse-Akademie

Teilnahme-Rückgang
im Vergleich zum Vorjahr um...



Das Interesse der Führungskräfte an Weiterbildungen im Bereich der Führungs- und Managementkompetenzen ist nach wie vor hoch. Aufgrund zusätzlicher Herausforderungen während der Pandemie 2020 und bis zur Umstellung auf ein digitales Setting beim ZAF, ist ein Teilnahme-Rückgang um 20 Prozent (Modulreihen Hanse Akademie) bzw. 33 Prozent (Einzelseminare Hanse Akademie) im Vergleich zum Vorjahr zu verzeichnen gewesen.

Teilnehmende an der Modulreihe Führung

Start 2020

Rolle			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

Teilnahmen an Veranstaltungen

der Hanse-Akademie nach
Kompetenzfeldern 2020

Kompetenzfelder	Anzahl VA	TN								
			L1E2	L2E1	L2E2	k.A.	L1E2	L2E1	L2E2	k.A.
Innovationskompetenz	16	142	2	31	49	5	1	14	40	-
Managementkompetenz	14	92	1	15	32	4	2	18	15	5
Personale Kompetenz	8	87	-	23	30	2	-	11	21	-
Soziale Kompetenz	27	225	18	86	34	5	15	48	15	4
Gesamtergebnis	65	546	21	155	145	16	18	91	91	9

Im Rahmen der Corona-Pandemie wurden die Führungsfortbildungen der Hanse-Akademie verstärkt auf online-Formate umgestellt, ab November praktisch komplett: Bisherige Rückmeldungen haben ergeben, dass die digitale Durchführung von Führungsveranstaltungen den Kontakt in Präsenz zwar nicht vollständig ersetzen kann, dennoch aber die Vermittlung anspruchsvoller Inhalte, Aufgaben und Übungen für diesen Bereich sinnvoll möglich ist und das Angebot auch von den Teilnehmenden geschätzt wird. Das ZAF hat zur Qualitätssicherung regelmäßige Treffen mit den Trainerinnen und Trainern der Modulreihe Führung durchgeführt. Die aktuellen Erfahrungen aus den bisherigen Online-Seminaren konnten dadurch unmittelbar in die Weiterentwicklung von inhaltlichen und methodischen Standards bei den neuen Formaten integriert werden.

Insgesamt haben in 2020

achtzehn

Führungsfortbildungen ausschließlich als **online-Format** stattgefunden (mit 190 Teilnehmenden).



13 Veranstaltungen waren aus der „Modulreihe Führung“ (mit 140 Teilnehmenden)

+
5 Einzelveranstaltungen (mit 50 Teilnehmenden)

ABKÜRZUNGS- VERZEICHNIS

AMD	Arbeitsmedizinischer Dienst
AOK	Allgemeine Ortskrankenkasse
AöR	Anstalt öffentlichen Rechts
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
BA	Bezirksamt
BASFI	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BGV	Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (<i>bis 30.06.2021</i>)
BIS	Behörde für Inneres und Sport
BITV 2.0	Barrierefreie-Informationen- technik-Verordnung
BKM	Behörde für Kultur und Medien
BMS	Bewerbungsmanagementsystem
BSB	Behörde für Schule und Berufsbildung
BSW	Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen (<i>bis 30.06.2020</i>)
BUE	Behörde für Umwelt und Energie (<i>bis 30.06.2020</i>)
BUKEA	Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft
BVM	Behörde für Verkehr und Mobilität
BWFGB	Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke
BWI	Behörde für Wirtschaft und Innovation
BWVI	Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation (<i>bis 30.06.2021</i>)

DigiPA	Digitale Personalakte
DIM	Dokumenten- und Informationsmanagement
Drs.	Drucksache
EA	Einstiegsamt
EEHH	Erneuerbare Energien Hamburg GmbH
EGr	Entgeltgruppe
FaSi	Fachkraft für Arbeitssicherheit
FB	Finanzbehörde
FF	Federführung
FHH	Freie und Hansestadt Hamburg
FK	Führungskraft
gD	ehemaliger gehobener Dienst
gGmbH	gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
Gremalda	Elektronische Gremienmappe
HAW	Hamburg Hochschule für Angewandte Wissen- schaften Hamburg
hD	ehemaliger höherer Dienst
HE	Hamburg Energie
HIBB	Hamburger Institut für Berufliche Bildung
HIE	Hamburg Invest Entwicklungs- gesellschaft mbH & Co. KG
HIM	Hamburger Informa- tionsmanagement
HJ	Halbjahr
HmbBesG	Hamburgisches Besoldungsgesetz
HmbBITVO	Hamburger Barrierefreie- Informationstechnik- Verordnung

ABKÜRZUNGS- VERZEICHNIS

HmbGleiG	Hamburgisches Gleichstellungsgesetz
HmbPersVG	Hamburgisches Personalvertretungsgesetz
HVF	Hamburgischer Versorgungsfond
IFB	Investitions- und Förderbank
IT	Informationstechnologie
ITD	Amt für IT und Digitali- sierung der Senatskanzlei
IZ	Impfzentrum
JB	Justizbehörde
KI	Künstliche Intelligenz
KöR	Körperschaft(en) öffentlichen Rechts
L1E1	Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 1
L1E2	Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 2
L2E1	Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 1
L2E2	Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 2
LBV	Landesbetrieb Verkehr
LEB	Landesbetrieb Erziehung und Beratung
LG	Laufbahngruppe
LGH	Landesbetrieb Gebäude- reinigung Hamburg
LGV	Landesbetrieb Geo- information und Vermessung
LI	Landesinstitut für Lehrer- bildung und Schulentwicklung
LSBG	Landesbetrieb Straßen, Brücken und Gewässer

MAVG	Mitarbeiter-Vorgesetzten- Gespräch
mD	ehemaliger mittlerer Dienst
NWK	Nachwuchskräfte
ÖGD	Öffentlicher Gesundheitsdienst
OK	Ohne Krankenbezüge: Bedienstete, die wegen längerer Arbeitsunfähigkeit ohne Entgelt sind
öR	öffentliches Recht
P_stat	Statistischer Personalbestand
PA	Personalamt
PÄD	Personalärztlicher Dienst
PE	Personalentwicklung
SGB	Sozialgesetzbuch
SGG	Städtische Gebäude- eigenreinigung GmbH
Sozial- behörde	Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration
TdL	Tarifgemeinschaft der Länder
TUHH	Technische Universität Hamburg
UHH	Universität Hamburg
VHS	Volkshochschule
VK	Vollkräfte
ZAF/AMD	Landesbetrieb mit den Ge- schäftsfeldern Zentrum für Aus- und Fortbildung und Arbeitsmedizinischer Dienst
ZPD	Zentrum für Personaldienste
ZUK	Zentrale Unterstützungseinheit Kontaktnachverfolgung
ZUVEX	Zugang von extern

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 2020. Personalbestandsauswertungen berücksichtigen Personalfälle des gesamten Monats Dezember (sog. Wirkungsmonat). Scheidet ein Beschäftigter

Mitte Dezember 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.

Personalbestand nach Beschäftigungsaggregaten

Für unterschiedliche Auswertungsinteressen wurden mehrere Personalbestandskennzahlen definiert. Diese Beschäftigtenaggregate bauen aufeinander auf.*

Statistischer Personalbestand:

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

Budgetrelevanter Personalbestand:

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

Summe aller Beschäftigungsverhältnisse:

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

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

Ein Großteil der Auswertungen im Personalbericht bezieht sich auf den statistischen Personalbestand.

Die Steuerung des Personalbestands erfolgt auf Basis der Kennzahl "statistischer Personalbestand". Diese wird in Vollkräften angegeben, die das

Beschäftigungsvolumen im Verhältnis zur Regelarbeitszeit der Beschäftigten ausdrückt. Die Definition der Vollkräfte weicht von der Definition der Vollzeitäquivalente (VZA) im Sinne der Strategischen Neuausrichtung des Haushaltswesens (SNH) ab. Dort werden zum Beispiel auch Auszubildende und Aufwand

für Mehrarbeit berücksichtigt.** Um Verwechslungen zu vermeiden wird der Begriff Vollkräfte (VK) für das Personalberichts-wesen verwendet.

** Vgl. Kennzahl B-06 Vollkräfteberechnung im Kennzahlenbuch.

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 Berufs-

bildungsgesetz 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 Be-

reichen 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 die Arbeitgeberin 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 || Telefon (040) 428 31 - 1846

Redaktion Katharina Dahrendorf (verantwortliche Redakteurin), Frank Grebe

Layout und Infografik Daniela Duckhorn || **Druckvorbereitung** Susanne Walter

E-Mail anfragenp30@personalamt.hamburg.de

Online www.hamburg.de/personalamt || fhhportal.ondataport.de

Suchwort „Personalberichtswesen“

Ausgabe 2021

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

www.hamburg.de/personalamt



Hamburg | Personalamt