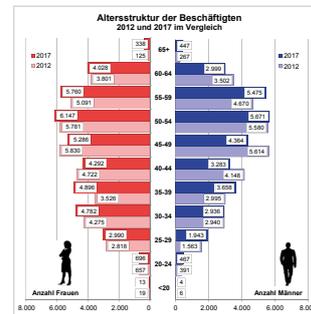




Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt



Personalbericht 2018



Inhalt Personalbericht 2018

A	Einleitung	1
B	Methodische Anmerkungen	2
C	Personalstatistische Auswertungen	3
C.1	Personalübersichten	3
C.2	Personalbestandsstatistik	6
C.2.1	Personalbestand nach Beschäftigtenaggregaten	6
C.2.2	Statistischer Personalbestand	7
C.2.3	Auszubildende.....	10
C.2.4	Bezahlungsstruktur.....	15
C.3	Personalveränderungen	19
C.3.1	Fluktuation	19
C.3.2	Dienstunfähigkeit.....	28
C.3.3	Altersstruktur.....	30
C.3.4	Personalabgangsprognose bis 2025	31
C.3.5	Personalgewinnung und Rekrutierung.....	37
C.3.6	Fachkräftestrategie.....	44
C.4	Fehlzeitenanalyse	52
C.4.1	Vergleichende Fehlzeitenanalyse als Grundlage für die betriebliche Gesundheitsförderung	52
C.4.2	Langzeiterkrankungen.....	57
C.4.3	Umgang mit Fehlzeiten	59
C.5	Einsatz von Leiharbeitskräften	61
C.5.1	Behörden und Ämter der Kernverwaltung der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH).....	61
C.5.2	Leiharbeit in Öffentlichen Unternehmen	64
C.6	Befristete Beschäftigungsverhältnisse	65
C.7	Abkürzungsverzeichnis	72
	Anhang 1 zum Personalbericht 2018: Ausgewählte gleichstellungsrelevante Kennzahlen	74
	Anhang 2 zum Personalbericht 2018: Matrizen	75

A Einleitung

Die Freie und Hansestadt Hamburg ist ein attraktiver und verlässlicher Arbeitgeber, der Aufgabenvielfalt und Entwicklungsperspektiven für die Beschäftigten bietet. Die Hamburgische Verwaltung bereitet sich schon heute auf künftige Veränderungen vor, um diese Attraktivität auch in Zukunft gewährleisten zu können. Hierbei steht einerseits im Fokus, dass viele altersbedingte Abgänge absehbar sind. Andererseits ist eine zunehmende Dynamik zu beobachten, die ihren Ursprung vor allem in der Digitalisierung hat. Diese Entwicklung wird nicht zuletzt durch die Senatsvorhaben „Digitale Stadt“ und „Digital First“ sowie die Gründung des Amtes für IT und Digitalisierung (ITD) in der Senatskanzlei zum 01.01.2018 weiter vorangebracht.

Ein Indikator des Wandels sind die Stellenausschreibungen. An ihnen zeigt sich der demografische Wandel ebenso wie auch die steigenden Anstrengungen, die erforderlich sind, um Stellen besetzen zu können. Beides bildet dieser Bericht ab. Der Senat begegnet dieser Entwicklung unter anderem mit Fachkräftestrategien – hier dargestellt am Beispiel Ärztinnen/Ärzte, Ingenieurinnen/Ingenieuren sowie von Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen.

Auch wenn heute niemand sagen kann, wie und in welchen Zeiträumen sich die Digitalisierung auswirken wird, so ist doch klar, dass sich die Arbeit verändern wird: Aufgaben werden entfallen, dafür werden neue Tätigkeiten entstehen, die mit neuen Anforderungen verbunden sein werden.

Im Personalbericht werden Aspekte der Personalstruktur und des Personalmanagements miteinander verknüpft. Dies ermöglicht der Verwaltung, Schlussfolgerungen aus erkennbaren Entwicklungen ableiten zu können.

In Kapitel C.2 wird über die grundlegenden Daten des Personalbestands berichtet. Im Vergleich zu früheren Berichten erfolgt eine differenziertere Darstellung der Ausbildungsquoten.

Kapitel C.3 befasst sich mit den Veränderungen der Personalstruktur. Schwerpunkte des Kapitels sind die Altersstruktur sowie die Fachkräftestrategien und Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität. Die Matrizen der Personalabgangsprognose befinden sich im Anhang des Berichts.

Weitere Blöcke beschäftigen sich mit den Fehlzeiten (vgl. Kapitel C.4) und dem Einsatz von Leiharbeitskräften (Kapitel C.5).

Neu ist ein Bericht zu den befristeten Beschäftigungsverhältnissen aufgrund des Bürgerschaftlichen Ersuchens zur befristeten Arbeit (Drs. 21/5076) und der Stellungnahme des Senats dazu im Personalbericht 2017 (Drucksache Nr. 21/10200) (siehe Kapitel C.6). Neu ist ebenfalls, dass die ausgewählten gleichstellungsrelevanten Kennzahlen nun im Anhang des Berichts zu finden sind.

Hinsichtlich des Themas Personalkosten wird auf das Berichtswesen zum Haushalt verwiesen.

Die Auswertungen im Personalbericht beziehen sich auf die Einzelpläne, die Landesbetriebe und die Hochschulen. Privatrechtlich organisierte Unternehmen sind nicht Gegenstand dieses Berichts. Das aktuelle Berichtsjahr ist das Jahr 2017.

Der verbindliche Katalog an personalwirtschaftlichen Kennzahlen und Methoden, auf dessen Grundlage die Daten ermittelt werden, wird im Leitfaden personalwirtschaftlicher Kennzahlen und Methoden (Kennzahlenbuch) dokumentiert und veröffentlicht. Durch die Verständigung auf diesen Kennzahlenkatalog wird die behördenübergreifende Standardisierung bei der Erhebung von Personalbestandsdaten sichergestellt.

B Methodische Anmerkungen

Der überwiegende Teil der Auswertungen für den Personalbericht erfolgt monatsbezogen auf den Dezember 2017. 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.¹

Folgende organisatorische Veränderungen wurden berücksichtigt:

- Schaffung eines neuen Einzelplans 1.04 Datenschutz und Informationsfreiheit (ca. 24 Beschäftigungsverhältnisse)
- Verlagerung der „Hamburger Dienstleistung Buchhaltung“ von der Finanzbehörde (Amt 2) zur Kasse.Hamburg (ca. 125 Beschäftigungsverhältnisse)

Diese organisatorischen Verlagerungen beeinflussen den Personalbestand in den einzelnen Behörden und sollten bei der Interpretation der Tabellen C.2-3 und C.2-4 berücksichtigt werden, in denen die Veränderungen des Bestands dargestellt werden.

Noch nicht berücksichtigt ist die Verlagerung des Bereichs Medien von der Senatskanzlei zur Kulturbehörde (seither Behörde für Kultur und Medien, ca. 13 Beschäftigungsverhältnisse). Die Verlagerung im Personalverwaltungssystem erfolgte erst zum 01.01.2018, sodass in den unten aufgeführten Statistiken, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Amtes Medien noch nicht in den Statistiken der Behörde für Kultur und Medien erscheinen. Dies erfolgt zum nächsten Personalbericht.

Für unterschiedliche Auswertungsinteressen wurden mehrere Personalbestandskennzahlen definiert:

- Statistischer Personalbestand
- Budgetrelevanter Personalbestand
- Summe aller Beschäftigungsverhältnisse.

Diese Beschäftigtenaggregate bauen hierarchisch aufeinander auf.² Ein Großteil der Auswertungen im Personalbericht bezieht sich auf den statistischen Personalbestand (unbefristete und befristete Beschäftigungsverhältnisse mit monatlichen Bezügen).

Die Steuerung des Personalbestands erfolgt auf Basis des statistischen Personalbestands in Vollkräften. Der Begriff Vollkräfte, der das Beschäftigungsvolumen im Verhältnis zur Regelarbeitszeit der Beschäftigten ausdrückt, ist eine dedizierte Rechengröße des Personalberichtswesens. Die Definition der Vollkräfte weicht von der Definition der Vollzeitäquivalente (VZÄ) im Sinne der Strategischen Neuausrichtung des Haushaltswesens (SNH) ab. Dort werden z.B. auch Auszubildende und Aufwand für Mehrarbeit berücksichtigt.³ Um Verwechslungen zu vermeiden, wird der Begriff Vollkräfte (VK) für das Personalberichtswesen beibehalten.

¹ Eine detaillierte Beschreibung aller Kennzahlen und Methoden findet sich im Leitfaden für personalwirtschaftliche Kennzahlen und Methoden – Kennzahlenbuch.

² 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.

³ Vgl. Kennzahl B-06 Vollkräfteberechnung im Kennzahlenbuch.

C Personalstatistische Auswertungen

C.1 Personalübersichten

Der nachfolgenden Übersicht sind wesentliche zentrale personalwirtschaftliche Kennzahlen im Vorjahresvergleich zu entnehmen. Im Einzelnen sind folgende Ergebnisse hervorzuheben:

- **Alle Beschäftigungsverhältnisse:** Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse (Zusammenfassung aller Beschäftigungsverhältnisse mit und ohne Bezüge zum Berichtszeitpunkt) erhöhte sich um **1.351** auf **82.803** (Vorjahr: 81.452).
- **Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter sowie Referendarinnen/Referendare:** Die Zahl der Beschäftigten in Ausbildungsverhältnissen betrug im Dezember 2017 **4.297 (+ 446)**. Davon waren **2.550** Nachwuchskräfte und **1.747** Beschäftigte in sonstigen Ausbildungsverhältnissen. Das entspricht einem Zuwachs von **11,6 %** zum Vorjahr. (eine detaillierte Darstellung findet sich im Kapitel C.2.3 Auszubildende).
- **Statistischer Personalbestand/Vollkräfte:** Im Dezember 2017 wurden **70.475** Beschäftigungsverhältnisse zum statistischen Personalbestand gezählt (Vorjahr: 69.603; **+ 872**). Das entspricht **61.462,2** Vollkräften (VK) (Vorjahr: 60.805,3; **+ 657**). Die Veränderungen in den verschiedenen Verwaltungsbereichen sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

Statistischer Personalbestand in Vollkräften Dez. 2016	60.805,3
Bezirksämter	186,3
Behörde für Schule und Berufsbildung mit HIBB und VHS	223,0
Hochschulen sowie Staats- und Universitätsbibliothek	76,3
Behörde für Kultur und Medien mit Planetarium	8,7
Behörde für Inneres und Sport mit LBV	146,6
Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration mit LEB	-90,4
Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen mit LGV	44,4
sonstige Personalveränderungen in Behörden u. Landesbetrieben	62,0
Statistischer Personalbestand in Vollkräften Dez. 2017	61.462,2

Tabelle C.1-1: Personalveränderungen in den Einzelplänen, Hochschulen und Landesbetrieben

Einen Personalzuwachs hat es in folgenden Bereichen aus den genannten Gründen gegeben:

- alle Bezirksämter zusammen: +186,3 Vollkräfte,
Der Aufwuchs hat stattgefunden in den Kundenzentren, im sozialen Bereich bei den Jugendämtern und im ASD, im Baubereich bei der Bauaufsicht sowie der Stadt- und Landschaftsplanung.
- in der Schulbehörde um 223,0 Vollkräfte, vorwiegend beim Lehrpersonal,
- im Hochschulbereich um 76,3 Vollkräfte,
- in der Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen um 44,4 Vollkräfte in allen Ämtern, insbesondere im Amt für Bauordnung und Hochbau (vor allem Bundesbauabteilung) sowie im Amt für Landesplanung und Stadtentwicklung,
- in der Behörde für Inneres und Sport um 146,6 Vollkräfte insbesondere bei Polizei und Feuerwehr.

Reduziert hat sich dagegen der Personalbestand im Einzelplan 4.0 (Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration sowie Landesbetrieb für Erziehung und Beratung) mit einem Saldo von 90,4 Vollkräften aufgrund des Rückgangs der Flüchtlingszahlen.

Im Dezember 2017 setzte sich der statistische Personalbestand aus **65.928** unbefristet Beschäftigten (+ **728**) (entsprechend 93,5 % Anteil am statistischen Personalbestand) und **4.547** befristet Beschäftigten (+ **144**) (entsprechend 6,5 % Anteil am statistischen Personalbestand) zusammen. Eine detaillierte Analyse der unbefristeten und befristeten Beschäftigungsverhältnisse erfolgt im Kapitel C.6. Dort wird zudem über befristete Arbeitsverhältnisse, differenziert nach den Sachgründen Vertretung, Erprobung, Projekte und sonstige Gründe, sowie die sachgrundlosen Befristungen nach § 14 Abs. 2, 2a und 3 TzBfG in ihrer Anzahl und der Dauer in Tagen pro Jahr berichtet.

Die Teilzeitquote betrug im Dezember 2017 **34,5 %** und erhöhte sich damit nochmals um 0,7 Prozentpunkte.

- **Altersstruktur:** Die Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppen änderte sich wie folgt: Gruppe bis 29 Jahre + 0,3 %, Gruppe 30-39 Jahre + 0,5 %, Gruppe 40-49 Jahre -0,9 %, Gruppe 50-59 Jahre + 0,2 %. Das Durchschnittsalter betrug unverändert **46** Jahre.
- **Fehlzeitenquoten:** Die Quote der krankheitsbedingten Fehlzeiten (ohne Lehrkräfte an staatlichen allgemeinbildenden sowie an staatlichen beruflichen Schulen und ohne Hochschullehrkräfte) betrug im Berichtsjahr 2017 unverändert **9,0 %** (Basis sind die gesamten krankheitsbedingten Fehlzeiten). Die Fehlzeitenquoten für die Lehrkräfte an staatlichen allgemeinbildenden sowie an staatlichen beruflichen Schulen werden in einem gesonderten Verfahren mit Bezug auf das Schuljahr ermittelt. Im Schuljahr 2016/2017 betrug die Fehlzeitenquote der Lehrkräfte **6,0 %** (Schuljahr 2015/2016: 5,8 %).
- **Schwerbehinderte:** Im Jahresdurchschnitt 2017 betrug die Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen wie im Vorjahr 6,8 %. Damit liegt diese deutlich über der gesetzlich geforderten Quote von 5,0 % und der Selbstverpflichtung des Senats eine Beschäftigungsquote von 6 % zu erreichen.
- **Frauenanteil an Führungskräften:** Der Anteil weiblicher Führungskräfte beträgt **40,7 %** (Vorjahr 39,9 %). Bei allen Beschäftigten beträgt der Anteil der Frauen **55,7 %** (Vorjahr 55,3 %). In den Spitzenfunktionen der Besoldungsgruppen B2 bis B6 besetzen Frauen einen Anteil von **24,4 %** (Vorjahr 24,2 %).
- Die Übersicht mit den **ausgewählten gleichstellungsrelevanten Kennzahlen** befindet sich jetzt als Anhang 1 in diesem Personalbericht.

Stand: 31.12.2017	Zentrale Personalwirtschaftliche Kennzahlen										
	2015			2016			2017			Differenz 2016 - 2017	
	m	w	ges	m	w	ges	m	w	ges	absolut	in %
Personaltableau											
Unbefristet Beschäftigte (UB)	28.986	35.271	64.257	29.052	36.148	65.200	29.148	36.780	65.928	728	1,1%
Befristet Beschäftigte (BB)	1.940	2.238	4.178	2.030	2.373	4.403	2.099	2.448	4.547	144	3,3%
Auszubildende (AZ)	1.627	1.875	3.502	1.833	2.018	3.851	2.114	2.183	4.297	446	11,6%
davon Nachwuchskräfte (NK)							1.425	1.125	2.550		
davon Ausbildungsverh., sonst. (AS)							689	1.058	1.747		
Sonstige Beschäftigte (SB)	382	330	712	397	356	753	388	323	711	-42	-5,6%
Geringfügig Beschäftigte (GB)	1.477	1.486	2.963	1.475	1.440	2.915	1.428	1.437	2.865	-50	-1,7%
Erkrankte ohne Entgelt (OK)	226	461	687	228	445	673	233	509	742	69	10,3%
Beurlaubte (OB)	427	2.698	3.125	463	2.762	3.225	448	2.784	3.232	7	0,2%
Ohne Zahlung zum Stichtag (OZ)	312	98	410	330	102	432	362	119	481	49	11,3%
alle Beschäftigungsverhältnisse	35.377	44.457	79.834	35.808	45.644	81.452	36.220	46.583	82.803	1.351	1,7%
statistischer Personalbestand (P_stat) nach verschiedenen Aspekten											
Beamte u. Beamtinnen	19.670	20.256	39.926	19.480	20.499	39.979	19.467	20.858	40.325	346	0,9%
Arbeitnehmer u. Arbeitnehmerinnen	11.256	17.253	28.509	11.602	18.022	29.624	11.780	18.370	30.150	526	1,8%
Vollzeit	26.721	18.978	45.699	26.628	19.454	46.082	26.628	19.563	46.191	109	0,2%
Teilzeit	4.205	18.531	22.736	4.454	19.067	23.521	4.619	19.665	24.284	763	3,2%
Teilzeitquote	13,6%	49,4%	33,2%	14,3%	49,5%	33,8%	14,8%	50,1%	34,5%	0,7	
Beschäftigungsverhältnisse	30.926	37.509	68.435	31.082	38.521	69.603	31.247	39.228	70.475	872	1,3%
Vollkräfte	29.228,7	30.591,1	59.819,8	29.307,9	31.497,4	60.805,3	29.444,1	32.018,1	61.462,2	657	1,1%
Altersstruktur											
bis 29 Jahre	7,0%	9,1%	8,1%	7,5%	9,2%	8,4%	7,7%	9,4%	8,7%	0,3	
30 - 39 Jahre	20,1%	23,2%	21,8%	20,8%	24,1%	22,6%	21,1%	24,7%	23,1%	0,5	
40 - 49 Jahre	26,7%	26,2%	26,5%	25,5%	25,1%	25,3%	24,5%	24,4%	24,4%	-0,9	
50 - 59 Jahre	34,9%	30,2%	32,4%	35,3%	30,3%	32,5%	35,7%	30,4%	32,7%	0,2	
ab 60 Jahre	11,2%	11,3%	11,3%	11,0%	11,2%	11,1%	11,0%	11,1%	11,1%	0,0	
Durchschnittsalter	46,9	45,6	46,2	46,7	45,5	46,0	46,7	45,4	46,0	0,0	
Planungsgruppen											
Allgemeine Verwaltung	5.581	10.205	15.786	5.676	10.483	16.159	5.761	10.722	16.483	324	2,0%
Berufsfeuerwehreute	2.222	24	2.246	2.284	25	2.309	2.330	26	2.356	47	2,0%
Geschäftsstellenpersonal Gerichte	176	1.162	1.338	182	1.166	1.348	184	1.157	1.341	-7	-0,5%
Gesundheitsberufe				187	629	816	199	640	839	23	2,8%
Justizvollzug	820	130	950	824	130	954	828	140	968	14	1,5%
Lehrkräfte an staatlichen Schulen	5.620	12.109	17.729	5.680	12.531	18.211	5.742	13.193	18.935	724	4,0%
Polizeivollzug	5.849	1.910	7.759	5.789	1.940	7.729	5.719	2.039	7.758	29	0,4%
Rechtspflegerschaft	106	179	285	106	174	280	97	163	260	-20	-7,1%
Sonstige, nicht geplante Berufe	6.403	5.187	11.590	6.283	4.662	10.945	6.361	4.706	11.067	122	1,1%
Soziale Berufe	1.111	3.280	4.391	1.046	3.405	4.451	1.008	3.017	4.025	-426	-9,6%
Steuerverwaltung	1.320	2.230	3.550	1.295	2.212	3.507	1.315	2.240	3.555	48	1,4%
Technische Berufe	1.718	1.093	2.811	1.730	1.164	2.894	1.703	1.185	2.888	-6	-0,2%
Laufbahngruppen¹											
Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 1	777	889	1.666	1.040	964	2.004	1.050	933	1.983	-21	-1,0%
Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 2	9.545	11.380	20.925	9.405	11.131	20.536	9.541	11.179	20.720	184	0,9%
Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 1	11.549	13.895	25.444	11.588	14.830	26.418	11.504	15.237	26.741	323	1,2%
Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 2	9.021	11.340	20.361	9.015	11.582	20.597	9.120	11.864	20.984	387	1,9%
Grundfluktuation	8,0%	7,8%	7,9%	8,7%	8,3%	8,5%	8,7%	8,8%	8,8%	0,3	
Fehlzeiten											
Fehlzeitenquote ²	8,3%	9,5%	8,9%	8,4%	9,5%	9,0%	8,3%	9,7%	9,0%	0,0	
Fehlzeitenquote Lehrkräfte ³	4,7%	6,2%	5,7%	4,7%	6,4%	5,8%	4,7%	6,6%	6,0%	0,2	
Schwerbehinderte Menschen											
Besetzte Pflichtplätze			4.660			4.756			4.796		
Quote			6,7%			6,8%			6,8%		

¹⁾ Die Zuordnung zu Laufbahngruppen erfolgt für Tarifbeschäftigte anhand der Entgeltgruppe, siehe auch Abschnitt C.2.4.

²⁾ ohne Lehrkräfte, ohne Hochschulpersonal ausgewiesen werden, auch rückwirkend, nicht mehr nur die bezahlten sondern die gesamten krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten

³⁾ Lehrkräfte an staatlichen Schulen, Auswertungszeitraum ist das jeweilige Schuljahr ausgewiesen werden, auch rückwirkend, nicht mehr nur die bezahlten sondern die gesamten krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten

Tabelle C.1-2: Zentrale Personalwirtschaftliche Kennzahlen

C.2 Personalbestandsstatistik

C.2.1 Personalbestand nach Beschäftigtenaggregaten

Das Personaltableau (vgl. Kennzahl A-01) gibt einen Überblick über die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse der verschiedenen Beschäftigtengruppen und ihrer Aggregation zu verschiedenen Beschäftigtenaggregaten (statistischer Personalbestand, budgetrelevanter Personalbestand, Summe aller Beschäftigungsverhältnisse), die hierarchisch aufeinander aufbauen. In den nachfolgenden Kapiteln wird in der Regel der statistische Personalbestand zugrunde gelegt.

Dezember 2017	Personaltableau der hamburgischen Verwaltung											
	Einzelpläne			Hochschulen			Landesbetriebe			Hamburgische Verwaltung		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
Unbefristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen (UB)	23.097	29.950	53.047	2.512	2.405	4.917	3.539	4.425	7.964	29.148	36.780	65.928
Befristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen (BB)	810	1.224	2.034	1.099	1.032	2.131	190	192	382	2.099	2.448	4.547
statistischer Personalbestand	23.907	31.174	55.081	3.611	3.437	7.048	3.729	4.617	8.346	31.247	39.228	70.475
Nachwuchskräfte (Anwärter/innen, Auszubildende)	1.220	855	2.075	27	18	45	178	252	430	1.425	1.125	2.550
Ausbildungsverhältnisse, sonstige (Referendariat, Praktikum, etc.)	644	903	1.547	41	140	181	4	15	19	689	1.058	1.747
Geringfügig Beschäftigte (GB)	87	185	272	1.291	1.197	2.488	50	55	105	1.428	1.437	2.865
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte (SB)	101	51	152	279	259	538	8	13	21	388	323	711
budgetrelevanter Personalbestand	25.959	33.168	59.127	5.249	5.051	10.300	3.969	4.952	8.921	35.177	43.171	78.348
Beschäftigte, die wegen längerer AU ohne Entgeltbezüge sind (OK)	154	340	494	23	59	82	56	110	166	233	509	742
Ohne monatliche Bezüge beurlaubte Beschäftigte (OB)	340	2.314	2.654	45	185	230	63	285	348	448	2.784	3.232
Sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag (OZ)	312	78	390	43	36	79	7	5	12	362	119	481
Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der FHH	26.765	35.900	62.665	5.360	5.331	10.691	4.095	5.352	9.447	36.220	46.583	82.803

Tabelle C.2-1: Personaltableau der hamburgischen Verwaltung

Zur Summe aller Beschäftigungsverhältnisse wurden im Dezember 2017 **82.803** Beschäftigungsverhältnisse gerechnet (Vorjahr: 81.452).⁴

⁴ Die Beschäftigendaten des Landesbetriebes Philharmonisches Staatsorchester werden nicht im zentralen PAISY-Datenbestand gespeichert. Die Zahl der Beschäftigten des Philharmonischen Staatsorchesters ist zur Summe aller Beschäftigungsverhältnisse hinzu zu zählen. Dort waren am 31.12.2017 **164** Personen beschäftigt (Vorjahr: 152), davon **96** Männer (Vorjahr: 87) und **68** Frauen (Vorjahr: 65). Unter den Beschäftigten waren **14** Orchesterpraktikantinnen und -praktikanten (9 männliche und 5 weibliche) (Vorjahr: 8, davon 3 Männer und 5 Frauen).

C.2.2 Statistischer Personalbestand

Der statistische Personalbestand (Summe aller unbefristet Beschäftigten mit monatlichen Bezügen und aller befristet Beschäftigten mit monatlichen Bezügen) ist die Grundgesamtheit für einen Großteil der Auswertungen im Personalbericht und wird für die nachfolgenden Analysen zugrunde gelegt.

Im Berichtsjahr 2017 hatte der statistische Personalbestand einen Anteil von **85,1 %** an der Summe aller Beschäftigungsverhältnisse.

Jahr	Statistischer Personalbestand											
	Einzelpläne			ehem. Einrichtungen nach § 15 LHO / Hochschulen			Landesbetriebe			Hmb. Verwaltung		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
2008	25.042	27.030	52.072	3.492	3.035	6.527	2.983	2.791	5.774	31.517	32.856	64.373
2009	24.981	27.689	52.670	3.700	3.326	7.026	2.931	2.839	5.770	31.612	33.854	65.466
2010	24.597	28.253	52.850	3.822	3.522	7.344	3.253	3.216	6.469	31.672	34.991	66.663
2011	24.636	28.912	53.548	3.917	3.497	7.414	3.322	3.383	6.705	31.875	35.792	67.667
2012	24.669	29.493	54.162	3.667	3.373	7.040	3.339	3.778	7.117	31.675	36.644	68.319
2013	24.245	29.612	53.857	3.641	3.353	6.994	3.361	3.820	7.181	31.247	36.785	68.032
2014	23.657	29.467	53.124	3.705	3.482	7.187	3.558	4.064	7.622	30.920	37.013	67.933
2015	23.683	29.727	53.410	3.483	3.262	6.745	3.760	4.520	8.280	30.926	37.509	68.435
2016	23.722	30.510	54.232	3.564	3.358	6.922	3.796	4.653	8.449	31.082	38.521	69.603
2017	23.907	31.174	55.081	3.611	3.437	7.048	3.729	4.617	8.346	31.247	39.228	70.475

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

Im Dezember 2017 wurden **70.475** Beschäftigungsverhältnisse zum statistischen Personalbestand gerechnet (Vorjahr: 69.603; + 872 bzw. 1,3 %).

Der Anteil der Männer betrug **44,3 %** (Vorjahr: 44,7 %), und der Anteil der Frauen betrug **55,7 %** (Vorjahr: 55,3 %). Damit erhöhte sich der Anteil der Frauen um **0,4 Prozentpunkte**.

Die Entwicklung des statistischen Personalbestands in Vollkräften seit 2008 zeigt die nachfolgende Grafik:

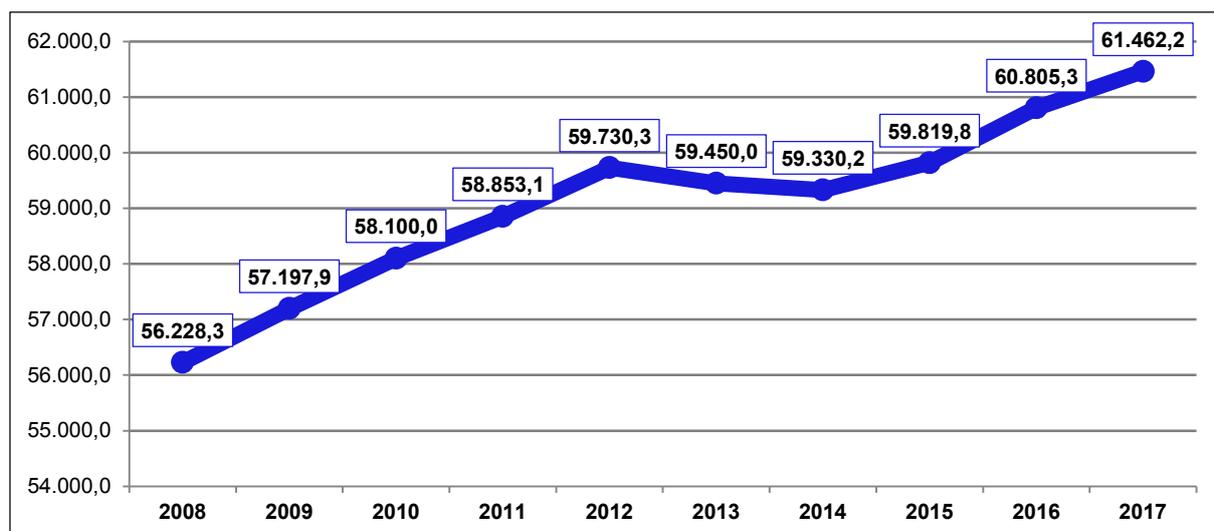


Abbildung C.2-1: Entwicklung des statistischen Personalbestands in Vollkräften

Das in Vollkräfte umgerechnete Beschäftigungsvolumen umfasste im Dezember 2017 **61.462,2** Vollkräfte (Vorjahr: 60.805,3). Die Zahl der Vollkräfte erhöhte sich damit im Vorjahresvergleich um **656,9**.

Summe statistischer Personalbestand in Vollkräften			
Einzelpläne	Dez. 2016	Dez. 2017	Diff.
1.0 Bürgerschaft, Verfassungsgericht, Rechnungshof	204,8		
davon: Bürgerschaft	79,9		
davon: Rechnungshof	124,9		
1.01 Bürgerschaft		84,0	4,1
1.03 Rechnungshof		120,7	-4,2
1.04 Datenschutz und Informationsfreiheit		25,2	25,2
1.1 Senat und Senatsämter/Senat und Personalamt	393,9	392,7	-1,2
darunter: Senatskanzlei	152,4	157,3	4,9
darunter: Personalamt - ohne Rückkehrer	195,3	192,8	-2,5
darunter: Personalamt - Rückkehrer	46,2	42,6	-3,6
1.2 Bezirksamt Hamburg-Mitte	1.232,6	1.267,3	34,8
1.3 Bezirksamt Altona	932,2	956,4	24,2
1.4 Bezirksamt Eimsbüttel	808,3	848,7	40,4
1.5 Bezirksamt Hamburg-Nord	926,0	956,1	30,1
1.6 Bezirksamt Wandsbek	1.275,4	1.308,1	32,8
1.7 Bezirksamt Bergedorf	493,8	498,4	4,6
1.8 Bezirksamt Harburg	661,3	680,7	19,4
2.0 Justizbehörde	4.451,6	4.481,6	30,0
darunter: Justizvollzug	1.326,2	1.352,9	26,8
3.1 Behörde für Schule und Berufsbildung	16.109,3	16.364,2	254,9
darunter: Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung	197,9	213,3	15,4
darunter: Lehrkräfte an staatlichen allgemeinbildenden Schulen	12.568,6	13.119,2	550,6
3.2 Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung	115,5	117,9	2,4
3.3 Kulturbehörde/Behörde für Kultur und Medien	208,7	215,4	6,7
darunter: Staatsarchiv	55,2	53,4	-1,8
4.0 Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration	1.593,5	1.654,3	60,8
darunter: Jobcenter team arbeit hamburg	816,8	857,0	40,2
5.0 Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz	600,6	603,0	2,4
6.1 Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen	488,7	526,5	37,8
6.2 Behörde für Umwelt und Energie	533,9	530,6	-3,3
7.0 Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation	475,8	482,0	6,2
8.1 Behörde für Inneres und Sport	12.264,5	12.413,8	149,3
darunter: Polizeivollzugsdienst	7.741,0	7.792,3	51,3
darunter: feuerwehrtechnischer Dienst	2.427,8	2.445,7	17,8
darunter: Verwaltung. und sonstige Funktionen	2.095,7	2.175,8	80,1
9.1 Finanzbehörde	3.916,9	3.821,2	-95,7
darunter: sonstige Finanzbehörde	578,9	456,9	-122,0
darunter: Steuerverwaltung	3.336,9	3.364,2	27,3
Einzelpläne Gesamt	47.687,2	48.348,9	661,7

Tabelle C.2-3: Summe statistischer Personalbestand in Vollkräften in den Einzelplänen

Summe statistischer Personalbestand in Vollkräften			
Hochschulen	Dez. 2016	Dez. 2017	Diff.
HafenCity Universität Hamburg	193,7	200,8	7,1
Hochschule für Angewandte Wissenschaften	927,8	946,4	18,6
Hochschule für bildende Künste	94,5	98,4	3,8
Hochschule für Musik und Theater	171,1	169,8	-1,3
Technische Universität Hamburg-Harburg	967,6	944,9	-22,6
Universität Hamburg	3.421,1	3.492,8	71,8
Hochschulen Gesamt	5.775,8	5.853,2	77,4
Landesbetriebe	Dez. 2016	Dez. 2017	Diff.
Großmarkt Obst, Gemüse und Blumen	36,3	36,1	-0,2
Hamburger Institut für Berufliche Bildung	2.596,2	2.555,8	-40,4
Hamburger Volkshochschule	124,1	132,7	8,6
Hamburgische Münze	36,5	38,0	1,5
Institut für Hygiene und Umwelt	268,3	268,7	0,4
Kasse.Hamburg	197,1	321,9	124,8
Landesbetrieb Erziehung und Beratung	852,4	701,2	-151,2
Landesbetrieb Gebäudereinigung Hamburg	182,2	164,2	-18,0
Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung	301,0	307,6	6,6
Landesbetrieb Immobilienmanagement und Grundvermögen	159,2	160,3	1,1
Landesbetrieb Straßen, Brücken u. Gewässer	599,5	594,3	-5,2
Landesbetrieb Verkehr	374,5	371,8	-2,7
Landesbetrieb ZAF/AMD	119,3	124,7	5,4
Planetarium Hamburg	7,5	9,5	2,0
Rathaus-Service	36,3	38,1	1,8
SBH Schulbau Hamburg	898,1	892,5	-5,6
Staats- und Universitätsbibliothek	176,5	175,4	-1,1
Zentrum für Personaldienste	377,3	367,2	-10,1
Landesbetriebe Gesamt	7.342,3	7.260,0	-82,3
Hamburgische Verwaltung insgesamt	60.805,3	61.462,2	656,9

Tabelle C.2-4: Summe statistischer Personalbestand in Vollkräften in den Hochschulen und Landesbetrieben

Bei der Interpretation der vorstehenden Tabellen ist zu berücksichtigen, dass Veränderungen des Personalbestands z. T. auch durch die bereits beschriebenen organisatorischen Verlagerungen verursacht wurden.

Der Anstieg bei den Lehrkräften an staatlichen allgemeinbildenden Schulen ist u. a. dadurch zu erklären, dass pädagogisch-therapeutisches Fachpersonal, das in Vorschulklassen eingesetzt wird, als Lehrkräfte geschlüsselt wurde, da dieses Tätigkeiten wahrnimmt, welche eher den Aufgaben einer Lehrkraft entsprechen. Bereinigt um diesen „Sondereffekt“ liegt der tatsächliche Zuwachs der Lehrkräfte nur noch bei ca. 220 Vollkräften.

C.2.3 Auszubildende

Die Auszubildenden sind Teil des budgetrelevanten Personalbestandes. Für eine differenzierte Analyse wurden diese in zwei Teilgruppen unterteilt:

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

Die Nachwuchskräfte sowie die Referendarinnen und Referendare der Technischen Dienste werden in der Regel für den eigenen Bedarf der Freien und Hansestadt Hamburg ausgebildet, während der überwiegende Teil der Auszubildenden der 2. Gruppe lediglich einen Teil ihrer Ausbildung bei der FHH absolvieren.

Im Dezember 2017 waren **4.297** Beschäftigte in Ausbildungsverhältnissen beschäftigt (Vorjahr: 3.851; + **446**). Davon gehörten **2.550** (Vorjahr: 2.151, + **399**) zur Gruppe der Nachwuchskräfte und **1.747** (Vorjahr: 1.700; + **47**) zur Gruppe der sonstigen Ausbildungsverhältnisse.

Um eine bessere Vergleichbarkeit mit anderen Ausbildungsbegriffen und -definitionen zu gewährleisten, wird nachfolgend die Zahl der Auszubildenden differenziert nach verschiedenen Ausbildungsbereichen dargestellt. Weiterhin wird für jeden Ausbildungsbereich eine gesonderte Ausbildungsquote berechnet (bezogen auf die Zahl der Beschäftigten des budgetrelevanten Personalbestands). Dazu wird für die Funktionsebene der Laufbahngruppe 1 ab 2. Einstiegsamt (L1 E2) und der Laufbahngruppe 2 ab 1. Einstiegsamt (L2 E1) der Anteil der Anwärterinnen und Anwärter in den Beamtenausbildungen und vergleichbaren Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz an der Gesamtheit des jeweils gegenüber gestellten budgetrelevanten Personalbestandes dargestellt. Eine Ausnahme hiervon bilden die Rechts- und Lehramtsreferendariate sowie die sonstigen Ausbildungsbereiche. Für diesen Personenkreis erbringt die FHH eine gesetzlich vorgeschriebene Ausbildungsleistung (Erlangung des zweiten Staatsexamens oder vorgeschriebene Praktika während des Studiums). Nicht alle dieser Auszubildenden münden nach Ende der Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis bei der Freien und Hansestadt Hamburg. Insofern wird für diese Bereiche in der folgenden Tabelle auch keine Ausbildungsquote ermittelt.

Ausbildungsbereiche	Dezember 2016									Dezember 2017								
	Anzahl Auszubildende			Anzahl Beschäftigte (P_bud)			Ausbildungsquote			Anzahl Auszubildende			Anzahl Beschäftigte (P_bud)			Ausbildungsquote		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
Allg. Verwaltung (L1 E2, L2 E1)	127	231	358	4.543	9.386	13.929	2,8%	2,5%	2,6%	165	237	402	4.674	9.573	14.247	3,5%	2,5%	2,8%
Steuerverwaltung (L1 E2, L2 E1)	162	263	425	1.366	2.428	3.794	11,9%	10,8%	11,2%	159	276	435	1.381	2.467	3.848	11,5%	11,2%	11,3%
Justizverwaltung (L1 E1 bis L2 E1)	18	49	67	499	1.576	2.076	3,6%	3,1%	3,2%	48	82	130	508	1.576	2.084	9,4%	5,2%	6,2%
Justizvollzug (L1 E2, L2 E1)	95	31	126	965	197	1.162	9,8%	15,7%	10,8%	106	39	145	980	225	1.205	10,8%	17,3%	12,0%
Polizeivollzugsdienst (L1 E2, L2 E1)	490	320	810	6.428	2.311	8.739	7,6%	13,8%	9,3%	615	403	1018	6.515	2.491	9.006	9,4%	16,2%	11,3%
Berufsfeuerwehrlaute (L1 E2, L2 E1)	205	12	217	2.551	80	2.631	8,0%	15,0%	8,2%	245	22	267	2.614	86	2.700	9,4%	25,6%	9,9%
Technische Berufe (L1 E2, L2 E1)	10	12	22	1.007	710	1.717	1,0%	1,7%	1,3%	11	16	27	991	740	1.731	1,1%	2,2%	1,6%
Lehramtsanwärterinnen / Lehramtsanwärter, Referendarinnen / Referendare der Behörde für Schule und Berufsbildung	269	596	865	5.717	12.595	18.312				263	564	827	5.775	13.241	19.016			
Rechtsreferendarinnen/ Rechtsreferendare der Justizbehörde	301	264	565	301	264	565				319	266	585	319	266	585			
sonstige Ausbildungsbereiche (Auszubildende nach dem BBiG, Referendariate L2 E2, auch in den technischen Diensten, Praktikantinnen u. Praktikanten, BFD, FSJ, FÖJ etc.)	156	240	396	11.410	12.788	24.197				183	278	461	11.420	12.506	23.926			
Gesamt	1.833	2.018	3.851	34.787	42.335	77.122	5,3%	4,8%	5,0%	2.114	2.183	4.297	35.177	43.171	78.348	6,0%	5,1%	5,5%

Tabelle C.2-5: Auszubildende nach Ausbildungsbereichen

In allen Ausbildungsbereichen kam es zu Zuwächsen in der Zahl der Nachwuchskräfte:

Ausbildungsbereich	Laufbahngruppe Einstiegsamt	Zuwachs in Beschäftigten
Allgemeine Verwaltung	L1 E2, L2 E1	44
Steuerverwaltung	L1 E2, L2 E1	10
Justizverwaltung	L1 E1 bis L2 E1	63
Justizvollzug	L1 E2, L2 E1	19
Polizeivollzugsdienst	L1 E2, L2 E1	208
Berufsfeuerwehrlaute	L1 E2, L2 E1	50
Technische Berufe	L1 E2, L2 E1	5
Gesamt		399

Tabelle C.2-6: Zuwachs in den Ausbildungsbereichen

In der Summe erhöhte sich die Zahl der Auszubildenden in den genannten Ausbildungsbereichen um **399** Beschäftigte im Vergleich zum Vorjahr. Auch die Ausbildungsquoten erhöhten sich zum Teil deutlich. Insgesamt erhöhte sich die Ausbildungsquote um 0,5 Prozentpunkte auf 5,5 %.

Ergänzend zu den Bestandszahlen gibt die nachfolgende Übersicht einen Überblick über die Neueinstellungen eines Kalenderjahres in die Ausbildungen und Studiengänge der Laufbahnen und Fachrichtungen der öffentlichen Verwaltung, die Ausbildungsgänge nach dem Berufsbildungsgesetz sowie die akademischen Nachwuchsprogramme (Traineeprogramme, Referendariate, Vorbereitungsdienste) die von der hamburgischen Verwaltung für den eigenen Beschäftigungsbedarf realisiert werden.

Ausbildungsbezeichnung	2016	2017
I. Auszubildende und Studierende in den Fachrichtungen der öffentlichen Verwaltung	961	1.185
Allgemeine Dienste (einschließlich Archivdienst und Verwaltungsfachangestellte)	160	160
Soziale Dienste (soziale Arbeit im öffentlichen Dienst)	0	8
Steuerverwaltung	182	193
Justizdienst (einschließlich Justizwachtmeister/ Justizfachangestellte)	36	84
Justizvollzug	75	85
Polizei	352	504
Feuerwehr (einschließlich Notfallsanitäter)	156	151
II. Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz	40	48
Bauten- und Objektbeschichter/ Bauten- und Objektbeschichter	0	1
Chemielaborantin / Chemielaborant	3	0
Fachangestellte / Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste	3	4
Fachinformatikerin / Fachinformatiker	2	1
Feinmechanikerin / Feinmechaniker	2	2
Feinwerktechnikerin/ Feinwerktechniker	0	0
Forstwirtin / Forstwirt	0	3
Gärtnerin / Gärtner	19	22
Hauswirtschafterin / Hauswirtschafter	1	0
Industriemechanikerin/ Industriemechaniker	0	2
Kaufmann / Kauffrau für Büromanagement	1	3
Kaufmann / Kauffrau für Marketingkommunikation	1	0
Kfz-Mechatronikerin / Kfz-Mechatroniker	1	1
Mediengestalterin/ Mediengestalter	0	1
Medizinische Fachangestellte/ Medizinischer Fachangestellter	1	0
Sport- und Fitnesskauffrau/ Sport- und Fitnesskaufmann	0	2
Straßenbauerin / Straßenbauer	1	0
Tischlerin / Tischler	1	0
Vermessungstechnikerin / Vermessungstechniker	4	4
Zerspanungsmechanikerin/ Zerspanungsmechaniker	0	2
III. Akademische Nachwuchsprogramme für Personalbedarfe der FHH	53	80
Allgemeine Dienste (einschließlich Archivdienst)	19	22
Steuerverwaltung	4	7
Technische Dienste	19	41
Feuerwehr	4	6
IT	7	4
Ausbildungsleistung FHH Gesamt	1.054	1.313

Tabelle C.2-7: Neueinstellungen in Ausbildungen, Studiengänge und akademische Nachwuchsprogramme der hamburgischen Verwaltung

Die Zahl der Neueinstellungen erhöhte sich im Jahr 2017 um **259** Nachwuchskräfte. Die Zahl der Auszubildenden und Studierenden in den Fachrichtungen der öffentlichen Verwaltung erhöhte sich um **224** Nachwuchskräfte. In den Ausbildungsgängen nach dem Berufsbildungsgesetz wurden **8**

Auszubildende mehr eingestellt. In den akademischen Nachwuchsprogrammen erhöhte sich die Zahl der Neueinstellungen um **27**.

Entwicklung des Anteils der Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund

Von den in 2017 eingestellten 1.185 Auszubildenden und Studierenden in den Fachrichtungen der öffentlichen Verwaltung haben 216 Personen einen Migrationshintergrund. Damit konnte mehr als jeder sechste Ausbildungs- oder Studienplatz entsprechend besetzt und das Niveau mit einem Einstellungsanteil von 18,2 % (Vorjahr: 17,2 %) bei einem ggü. dem Vorjahr weiteren Anstieg der Ausbildungszahl um +224 Stellen um +1,0 % erhöht werden. Der Bewerbungsanteil verbesserte sich leicht um +0,1 % auf den ebenfalls bislang höchsten Wert von 21,5 % (Vorjahr: 21,4 %). 2.371 der insgesamt 11.003 Bewerberinnen und Bewerber hatten einen Migrationshintergrund.“

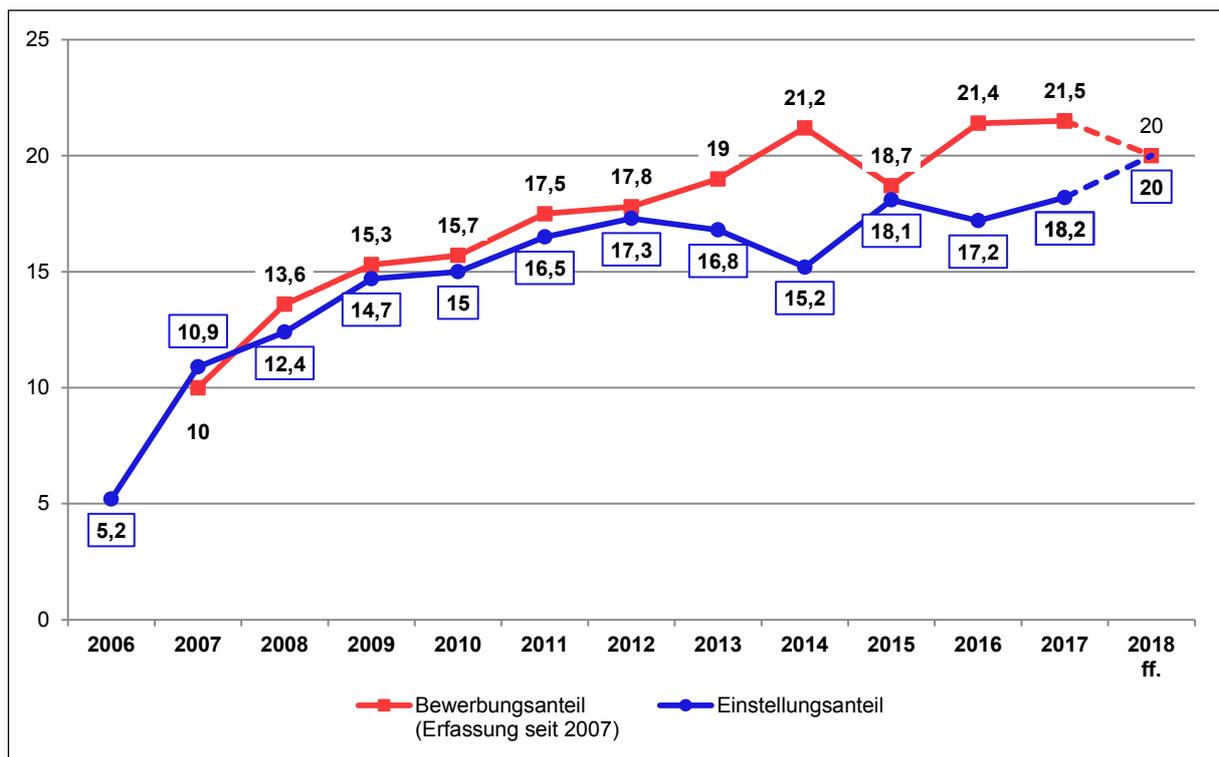


Abbildung C.2-2: Zielwertentwicklung des Bewerbungs- sowie des Einstellungsanteils der Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund 2006 bis 2018 (Angaben in Prozent): Gesamtbetrachtung

Weiterentwicklung der Ausbildung

Nachwuchskräfte, die wir heute ausbilden und einstellen, werden die Veränderungen der Hamburgischen Verwaltung in den nächsten Jahren maßgeblich mittragen, da sie voraussichtlich noch lange Zeit in der Verwaltung tätig sein werden. Deshalb muss sich insbesondere die Ausbildung auf die anstehenden Veränderungen einstellen.

Zu den maßgeblichen Veränderungstreibern gehört neben der Alterung der Belegschaft (siehe C.3-3) auch die Digitalisierung der Verwaltung.

Die Umsetzung der Digitalisierungsstrategie wird es mit sich bringen, dass die Hamburgische Verwaltung in erster Linie digital mit den Bürgerinnen und Bürgern kommunizieren wird. Vorgangsbearbeitung, Entscheidungsfindung und -übermittlung sollen auf Seiten der Verwaltung in deutlich stärkerem Maß automatisiert erfolgen, so dass die Anliegen der Bürgerinnen, Bürger und Unternehmen soweit möglich, proaktiv und antragslos erledigt werden können. Diese Veränderungen erfordern

nicht nur andere Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auch die Arbeit selbst und die Formen der Zusammenarbeit werden sich verändern.

Dies war im Jahr 2017 der Anlass dafür, dass das ZAF, die HAW Hamburg (Departement Public Management) und das Personalamt sich gemeinsam unter Einbeziehung verschiedener Perspektiven mit dem Thema „Ausbildung der Zukunft“ auseinandergesetzt haben.

Der Gesamtprozess machte deutlich, dass sich die Anforderungen an künftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in großem Maß verändern werden. Von Seiten der Wissenschaft wird hier ein Defizit gesehen, dem es durch veränderte Ausbildungsinhalte und -strukturen zu begegnen gilt. Ebenso gehören die Berufsbilder dabei auf den Prüfstand.

Die Ergebnisse der Gesamterhebung werden derzeit zusammengefasst. Anschließend sollen daraus konkrete Schlussfolgerungen für die Praxis abgeleitet werden.

C.2.4 Bezahlungsstruktur

Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über die Beschäftigtenanzahl bzw. das Beschäftigungsvolumen in den einzelnen Entgelt- bzw. Bezahlungsgruppen auf der Grundlage des budgetrelevanten Personalbestands.

Vergleich Dezember 2016 Dezember 2017	Beschäftigtenanzahl und Beschäftigungsvolumen von Beamten u. Beamtinnen - nach Bezahlungsstruktur -																	
	2016						2017						Differenz					
	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte		
Geschlecht / Entgelt- u. Bezahlungsgruppe	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
B 11	7	4	11	7,0	4,0	11,0	8	4	12	8,0	4,0	12,0	1	0	1	1,0	0,0	1,0
B 10	15	3	18	15,0	3,0	18,0	13	5	18	13,0	5,0	18,0	-2	2	0	-2,0	2,0	0,0
B 9	1	0	1	1,0	0,0	1,0	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0
B 6	20	5	25	20,0	5,0	25,0	18	4	22	18,0	4,0	22,0	-2	-1	-3	-2,0	-1,0	-3,0
B 4	24	9	33	23,0	8,6	31,6	21	9	30	21,0	8,3	29,2	-3	0	-3	-2,0	-0,4	-2,4
B 3	30	8	38	29,9	7,8	37,7	30	7	37	29,9	6,8	36,7	0	-1	-1	0,0	-1,0	-1,0
B 2	14	4	18	14,0	4,0	18,0	14	3	17	14,0	3,0	17,0	0	-1	-1	0,0	-1,0	-1,0
A 16	226	132	358	223,9	124,7	348,6	237	128	365	232,0	118,2	350,2	11	-4	7	8,0	-6,5	1,6
A 15	686	466	1.152	674,5	438,7	1.113,1	688	487	1.175	675,1	459,7	1.134,7	2	21	23	0,6	21,0	21,6
A 14	1.547	1.729	3.276	1.488,0	1.502,9	2.990,8	1.527	1.751	3.278	1.461,1	1.512,1	2.973,2	-20	22	2	-26,8	9,2	-17,6
A 13	2.262	4.634	6.896	2.102,5	3.673,4	5.775,8	2.308	4.807	7.115	2.144,0	3.778,5	5.922,5	46	173	219	41,5	105,2	146,7
A 13 StVR	206	873	1.079	195,4	712,5	907,9	180	754	934	169,3	620,2	789,5	-26	-119	-145	-26,0	-92,3	-118,4
C 4	80	14	94	78,5	14,0	92,5	72	13	85	70,8	13,0	83,8	-8	-1	-9	-7,8	-1,0	-8,8
C 3	113	39	152	110,5	35,3	145,8	106	34	140	103,4	30,3	133,7	-7	-5	-12	-7,1	-5,0	-12,1
C 2	28	8	36	25,4	7,2	32,5	26	8	34	23,0	7,2	30,2	-2	0	-2	-2,3	0,0	-2,3
W3	227	82	309	224,7	81,7	306,3	237	89	326	233,7	87,3	321,0	10	7	17	9,0	5,7	14,7
W2	341	169	510	333,9	158,9	492,8	356	164	520	348,5	154,4	502,9	15	-5	10	14,6	-4,5	10,2
W1	36	32	68	36,0	30,7	66,7	39	41	80	39,0	40,0	79,0	3	9	12	3,0	9,3	12,3
R 8	0	1	1	0,0	1,0	1,0	0	1	1	0,0	1,0	1,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0
R 6	5	1	6	5,0	1,0	6,0	5	1	6	5,0	1,0	6,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0
R 5	2	0	2	2,0	0,0	2,0	2	0	2	2,0	0,0	2,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0
R 4	1	2	3	1,0	2,0	3,0	1	1	2	1,0	1,0	2,0	0	-1	-1	0,0	-1,0	-1,0
R 3	24	16	40	23,9	15,0	38,9	24	16	40	23,9	15,0	38,9	0	0	0	0,0	-0,1	-0,1
R 2	155	120	275	153,3	104,1	257,3	163	123	286	161,7	107,0	268,7	8	3	11	8,4	2,9	11,4
R 1	276	410	686	268,2	323,5	591,7	280	430	710	274,1	336,5	610,6	4	20	24	5,9	13,1	18,9
Referendare/innen	232	378	610	232,0	376,0	608,0	231	360	591	231,0	354,0	585,0	-1	-18	-19	-1,0	-22,0	-23,0
Sonderdienstvertrag	2	0	2	2,0	0,0	2,0	4	0	4	3,4	0,0	3,4	2	0	2	1,4	0,0	1,4
Summe Laufbahngruppe 2 ab Einstiegsamt 2	6.560	9.139	15.699	6.290,3	7.634,7	13.925,0	6.591	9.240	15.831	6.306,7	7.667,5	13.974,1	31	101	132	16,4	32,7	49,1
A 13	580	286	866	564,3	264,0	828,3	578	284	862	563,8	260,1	823,9	-2	-2	-4	-0,6	-3,8	-4,4
A 13 Stufenlehrer/innen alt	101	407	508	93,4	321,7	415,2	96	392	488	89,0	314,2	403,2	-5	-15	-20	-4,4	-7,5	-11,9
A 13 Stufenlehrer/innen neu	225	829	1.054	212,0	682,9	894,9	227	858	1.085	218,0	711,4	929,4	2	29	31	5,9	28,6	34,5
A 12	1.226	689	1.915	1.201,5	605,2	1.806,7	1.212	685	1.897	1.187,1	605,7	1.792,8	-14	-4	-18	-14,4	0,5	-13,9
A 12 Lehrkräfte	42	344	386	39,0	266,5	305,5	46	305	351	44,0	237,9	281,8	4	-39	-35	5,0	-28,6	-23,7
A 12 Stufenlehrer/innen neu	406	2.332	2.738	377,0	1.822,0	2.199,0	414	2.477	2.891	383,1	1.902,3	2.285,4	8	145	153	6,1	80,3	86,4
A 11	1.891	1.301	3.192	1.864,6	1.082,2	2.946,7	1.876	1.339	3.215	1.845,1	1.122,1	2.967,2	-15	38	23	-19,5	40,0	20,5
A 11 Fachlehrkräfte	27	21	48	26,9	18,9	45,8	25	18	43	24,5	15,8	40,3	-2	-3	-5	-2,4	-3,1	-5,5
A 10	2.329	1.282	3.611	2.300,6	1.081,0	3.381,6	2.280	1.299	3.579	2.246,5	1.075,1	3.321,7	-49	17	-32	-54,1	-5,8	-59,9
A 10 Fachlehrkräfte	25	24	49	23,5	21,5	45,0	23	21	44	22,0	19,3	41,2	-2	-3	-5	-1,5	-2,2	-3,7
A 9	1.016	850	1.866	994,7	759,7	1.754,4	928	840	1.768	905,4	752,3	1.657,7	-88	-10	-98	-89,2	-7,4	-96,7
Anw ärter/innen	279	405	684	279,0	404,0	683,0	370	493	863	370,0	492,0	862,0	91	88	179	91,0	88,0	179,0
Lehramtsanw ärter/innen	50	224	274	50,0	219,0	269,0	46	218	264	46,0	217,0	263,0	-4	-6	-10	-4,0	-2,0	-6,0
Summe Laufbahngruppe 2 ab Einstiegsamt 1	8.197	8.994	17.191	8.026,5	7.548,6	15.575,1	8.121	9.229	17.350	7.944,4	7.725,3	15.669,7	-76	235	159	-82,1	176,7	94,6

Geschlecht / Entgelt- u. Bezahlungsgruppe	2016						2017						Differenz					
	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
A 9	2.197	1.050	3.247	2.178,5	940,8	3.119,3	2.187	1.082	3.269	2.165,5	963,1	3.128,6	-10	32	22	-13,0	22,3	9,3
A 8	1.375	1.267	2.642	1.366,0	1.070,4	2.436,4	1.407	1.303	2.710	1.398,7	1.112,7	2.511,4	32	36	68	32,7	42,3	75,0
A 7	1.497	838	2.335	1.484,4	723,3	2.207,7	1.581	827	2.408	1.572,3	727,4	2.299,7	84	-11	73	87,9	4,1	92,0
A 6	89	184	273	88,2	177,5	265,7	106	216	322	103,1	202,1	305,2	17	32	49	14,9	24,6	39,5
Anw ärter/innen	715	418	1.133	715,0	418,0	1.133,0	804	459	1.263	804,0	458,0	1.262,0	89	41	130	89,0	40,0	129,0
Sonderdienstvertrag	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Summe Laufbahngruppe 1 ab Einstiegsamt 2	5.873	3.757	9.630	5.832,0	3.330,0	9.162,1	6.085	3.887	9.972	6.043,6	3.463,3	9.506,8	212	130	342	211,5	133,3	344,8
A 6	44	7	51	44,0	6,5	50,5	46	7	53	46,0	6,8	52,8	2	0	2	2,0	0,3	2,3
A 5	59	16	75	58,5	16,0	74,5	55	15	70	54,5	15,0	69,5	-4	-1	-5	-4,0	-1,0	-5,0
A 4	23	10	33	22,8	10,0	32,8	19	9	28	18,8	9,0	27,8	-4	-1	-5	-4,0	-1,0	-5,0
Anw ärter/innen	0	0	0	0,0	0,0	0,0	19	10	29	19,0	10,0	29,0	19	10	29	19,0	10,0	29,0
Summe Laufbahngruppe 1 ab Einstiegsamt 1	126	33	159	125,3	32,5	157,8	139	41	180	138,3	40,8	179,0	13	8	21	13,0	8,3	21,3
Gesamtsumme	20.756	21.923	42.679	20.274,1	18.545,9	38.820,0	20.936	22.397	43.333	20.433,0	18.896,8	39.329,7	180	474	654	158,8	350,9	509,7

Beschäftigtengruppe: budgetrelevanter Personalbestand

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

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

Tabelle C.2-8: Bezahlungsstruktur der Beamtinnen und Beamten

In der folgenden Tabelle wird die Bezahlungsstruktur von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dargestellt. Erfasst werden alle Beschäftigungsverhältnisse außerhalb eines Beamtenverhältnisses, die entlohnt werden (budgetrelevanter Personalbestand).

Die Bezeichnung Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geht über den Begriff der Tarifbeschäftigten hinaus, da neben Tarifbeschäftigten auch Beschäftigte erfasst werden, deren Vergütung nicht tarifgebunden ist (Sonderarbeitsverträge, stundenweise Beschäftigte).

Als Grundlage für die Zuordnung von Laufbahngruppen wird die Laufbahngruppenunterscheidung aus dem Beamtenrecht gewählt. Um vergleichbare Auswertungen nach Laufbahngruppen für alle Beschäftigten durchführen zu können, werden die nicht verbeamteten Beschäftigten ebenfalls der jeweils entsprechenden Laufbahngruppe der Beamten als „vergleichbar“ zugeordnet, obwohl es im Arbeitnehmerbereich keine Laufbahngruppen gibt. Dabei dient bei Tarifbeschäftigten die Entgeltgruppe als Zuordnungsmerkmal. Dieses Vorgehen ist rein rechtlich betrachtet nicht korrekt. Zur besseren Vergleichbarkeit der beiden Statusgruppen wird diese Zuordnung in der nachfolgenden Tabelle dennoch vorgenommen. Praktikantinnen und Praktikanten sind keine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ihnen kann bei Vorliegen der Voraussetzungen auf der Grundlage des Tarifvertrages für Praktikantinnen und Praktikanten oder der Praktika-Richtlinie der Tarifgemeinschaft deutscher Länder ein Entgelt gezahlt werden. Gleichwohl wurde die Bezahlungsgruppe der Praktikantinnen, Praktikanten und Studierenden an Fachhochschulen im Studiengang Sozialpädagogik mit Ausbildungsvergütung (bezahltes Pflichtpraktikum im 5. Semester) in die Darstellung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgenommen.

Vergleich Dezember 2016 Dezember 2017	Beschäftigtenanzahl und Beschäftigungsvolumen von Arbeitnehmern u. Arbeitnehmerinnen - nach Bezahlsstruktur -																	
	2016						2017						Differenz					
	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte		
Geschlecht / Entgelt- u. Bezahlungsgruppe	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
A 14	0	0	0	0,0	0,0	0,0	1	0	1	1,0	0,0	1,0	1	0	1	1,0	0,0	1,0
A 13	3	2	5	3,0	1,5	4,5	0	3	3	0,0	2,8	2,8	-3	1	-2	-3,0	1,3	-1,7
15Ü	33	20	53	30,8	18,9	49,7	33	16	49	32,8	15,7	48,5	0	-4	-4	2,0	-3,2	-1,2
15	148	150	298	137,3	130,9	268,2	147	139	286	137,3	123,1	260,4	-1	-11	-12	0,0	-7,8	-7,8
14	517	525	1.042	485,9	428,0	913,9	524	521	1.045	491,7	432,7	924,4	7	-4	3	5,8	4,7	10,5
13Ü	193	203	396	172,8	161,0	333,8	184	190	374	165,5	148,2	313,7	-9	-13	-22	-7,3	-12,8	-20,1
13	1.708	1.878	3.586	1.301,8	1.337,2	2.639,0	1.773	2.028	3.801	1.357,1	1.461,4	2.818,5	65	150	215	55,3	124,3	179,5
AE3	2	1	3	1,9	0,8	2,7	1	1	2	0,9	0,8	1,8	-1	0	-1	-0,9	0,0	-0,9
AE2	5	11	16	4,6	6,8	11,3	5	11	16	4,0	7,8	11,7	0	0	0	-0,6	1,0	0,4
AE1	0	1	1	0,0	1,0	1,0	1	1	2	1,0	1,0	2,0	1	0	1	1,0	0,0	1,0
AE3S	0	2	2	0,0	2,0	2,0	1	3	4	1,0	3,0	4,0	1	1	2	1,0	1,0	2,0
AE2S	3	6	9	3,0	5,1	8,1	13	35	48	10,6	27,9	38,5	10	29	39	7,6	22,8	30,4
AE1S	0	1	1	0,0	1,0	1,0	0	8	8	0,0	5,7	5,7	0	7	7	0,0	4,7	4,7
Assistenten/innen	2	0	2	2,0	0,0	2,0	0	2	2	0,0	2,0	2,0	-2	2	0	-2,0	2,0	0,0
Auszubildende	301	264	565	301,0	262,0	563,0	319	266	585	319,0	264,0	583,0	18	2	20	18,0	2,0	20,0
Lehrbeauftragte	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Nebenamtl. Lehrkräfte	4	0	4	1,0	0,0	1,0	1	0	1	0,2	0,0	0,2	-3	0	-3	-0,8	0,0	-0,8
Nebenberufl. Professoren	39	10	49	13,6	3,3	16,9	36	9	45	13,3	3,4	16,7	-3	-1	-4	-0,4	0,1	-0,3
Praktikant/innen	2	11	13	2,0	11,0	13,0	4	16	20	4,0	16,0	20,0	2	5	7	2,0	5,0	7,0
Sonderdienstvertrag	48	23	71	46,0	22,5	68,5	49	25	74	49,0	25,0	74,0	1	2	3	3,0	2,5	5,5
Sonst. Professoren	6	2	8	0,1	0,0	0,1	6	2	8	0,1	0,0	0,1	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Sonstige Vergütungen	2	0	2	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	-2	0	-2	0,0	0,0	0,0
Summe Laufbahngruppe 2 ab Einstiegsamt 2	3.016	3.110	6.126	2.506,7	2.393,0	4.899,7	3.098	3.276	6.374	2.588,4	2.540,5	5.128,9	82,0	166	248	81,7	147,5	229,1
A 13	0	0	0	0,0	0,0	0,0	2	0	2	2,0	0,0	2,0	2	0	2	2,0	0,0	2,0
A 12 Stufenlehrer/innen neu	0	5	5	0,0	4,5	4,5	1	2	3	1,0	2,0	3,0	1	-3	-2	1,0	-2,5	-1,5
12	590	412	1.002	558,2	353,4	911,6	597	405	1.002	566,3	349,9	916,2	7	-7	0	8,1	-3,5	4,6
11	1.220	1.395	2.615	1.059,1	1.054,6	2.113,7	1.260	1.486	2.746	1.101,7	1.121,6	2.223,2	40	91	131	42,5	67,0	109,5
10	705	1.331	2.036	560,3	1.005,7	1.566,0	688	1.398	2.086	543,0	1.055,6	1.598,5	-17	67	50	-17,4	49,9	32,6
9	1.233	3.380	4.613	1.097,4	2.783,2	3.880,6	1.281	3.471	4.752	1.138,0	2.845,0	3.983,0	48	91	139	40,6	61,8	102,4
Praktikant/innen	48	167	215	48,0	167,0	215,0	46	151	197	46,0	151,0	197,0	-2	-16	-18	-2,0	-16,0	-18,0
Sonderdienstvertrag	1	1	2	1,0	1,0	2,0	0	2	2	0,0	2,0	2,0	-1	1	0	-1,0	1,0	0,0
Sonstige Vergütungen	1.648	1.417	3.065	16,5	14,2	30,6	1.624	1.422	3.046	16,2	14,2	30,5	-24	5	-19	-0,2	0,0	-0,2
Summe Laufbahngruppe 2 ab Einstiegsamt 1	5.445	8.108	13.553	3.340,6	5.383,6	8.724,2	5.499	8.337	13.836	3.414,2	5.541,3	8.955,5	54,0	229	283	73,6	157,7	231,3

Geschlecht / Entgelt- u. Bezahlungsgruppe	2016						2017						Differenz					
	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
9	1.096	2.274	3.370	1.031,3	1.904,4	2.935,7	1.112	2.249	3.361	1.048,0	1.899,1	2.947,0	16	-25	-9	16,7	-5,4	11,4
8	765	1.790	2.555	707,9	1.516,0	2.223,9	763	1.834	2.597	705,5	1.543,1	2.248,5	-2	44	42	-2,5	27,1	24,6
7	188	118	306	180,1	98,8	278,9	196	119	315	189,7	98,2	287,9	8	1	9	9,7	-0,7	9,0
6	1.402	2.660	4.062	1.339,6	2.223,6	3.563,2	1.371	2.601	3.972	1.312,4	2.182,9	3.495,3	-31	-59	-90	-27,2	-40,8	-67,9
5	833	1.004	1.837	775,2	705,8	1.481,0	864	1.036	1.900	805,1	719,6	1.524,7	31	32	63	29,9	13,8	43,7
4	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0
3	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Auszubildende	190	144	334	190,0	144,0	334,0	232	164	396	231,8	162,8	394,6	42	20	62	41,8	18,8	60,6
Praktikant/innen	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	2	2	0,0	2,0	2,0	0	2	2	0,0	2,0	2,0
Sonderdienstvertrag	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	-1	0	-1	-1,0	0,0	-1,0
Sonstige Vergütungen	13	3	16	0,1	0,0	0,2	43	45	88	34,1	40,1	74,1	30	42	72	34,0	40,0	74,0
Summe Laufbahngruppe 1 ab Einstiegsamt 2	4.488	7.993	12.481	4.225,2	6.592,7	10.817,8	4.581	8.050	12.631	4.326,5	6.647,5	10.974,1	93	57	150	101,4	54,9	156,3
4	234	109	343	224,9	91,3	316,2	235	120	355	223,8	96,1	319,9	1	11	12	-1,1	4,8	3,7
3	493	356	849	454,2	209,6	663,9	500	352	852	464,4	211,3	675,7	7	-4	3	10,2	1,7	11,8
2Ü	5	202	207	3,3	159,1	162,4	5	182	187	3,3	141,6	144,9	0	-20	-20	0,0	-17,5	-17,5
2	256	427	683	85,9	126,5	212,4	258	408	666	83,9	116,9	200,8	2	-19	-17	-1,9	-9,6	-11,6
1	24	21	45	0,5	0,6	1,1	25	25	50	0,5	0,5	1,0	1	4	5	0,0	-0,1	-0,1
Sonderdienstvertrag	0	2	2	0,0	2,0	2,0	1	0	1	1,0	0,0	1,0	1	-2	-1	1,0	-2,0	-1,0
Sonstige Vergütungen	0	1	1	0,0	0,0	0,0	0	1	1	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Summe Laufbahngruppe 1 ab Einstiegsamt 1	1.012	1.118	2.130	768,8	589,1	1.357,9	1.024	1.088	2.112	777,0	566,3	1.343,3	12	-30	-18	8,2	-22,8	-14,6
Gesamtsumme	13.961	20.329	34.290	10.841,2	14.958,4	25.799,7	14.202	20.751	34.953	11.106,1	15.295,6	26.401,8	241	422	663	264,9	337,2	602,1

Beschäftigtengruppe: budgetrelevanter Personalbestand

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

Tabelle C.2-9: Bezahlungsstruktur der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer⁵

⁵ Einige Personalfälle sind im Personalrechnungssystem zwar in der Firma der Tarifbeschäftigten verbucht, erhalten jedoch eine Beamtendenbesoldung. Dies erklärt das Erscheinen von Bezahlguppen, die zur A-Besoldung gehören. Dabei handelt es sich um Personen, die aus einem Angestellten- in ein Beamtenverhältnis wechseln und im Laufe des Auswertungsmonats verbeamtet wurden.

C.3 Personalveränderungen

Der große Personalkörper der FHH ist ständig in Bewegung. Der Alltag der Personalabteilungen ist geprägt von Personalabgängen und Einstellungen. Ein Blick auf die Neueinstellungen der vergangenen Jahre verdeutlicht diese Dynamik.

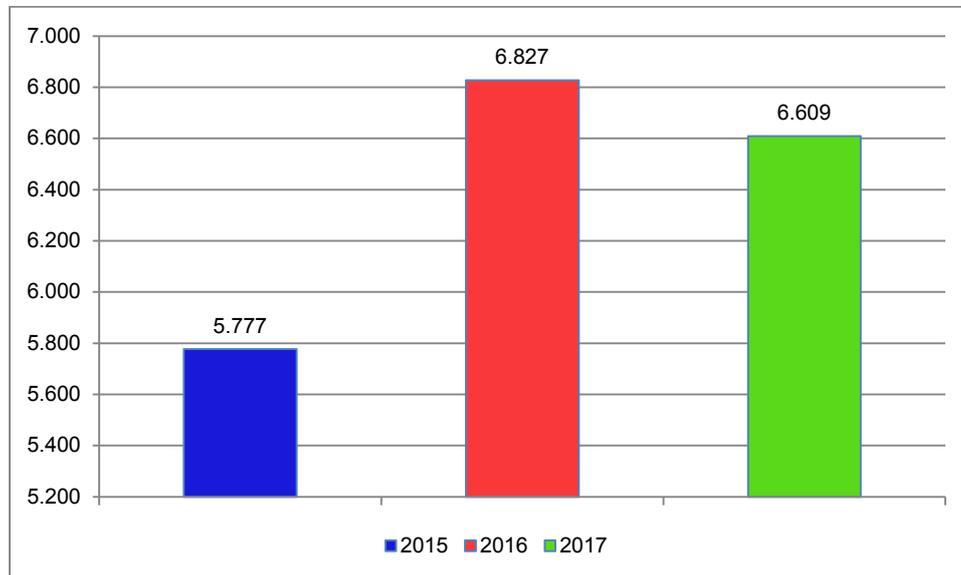


Abbildung C.3-1: Entwicklung der Neueinstellungen 2015 - 2017

Ein weiteres Merkmal der Dynamik ist die Fluktuation (d.h. die dauerhafte oder vorübergehende Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses). Sie wird im folgenden Kapitel betrachtet und hinsichtlich ihres Umfangs in den Kontext von Zu- und Abgängen gestellt. Anschließend wird der Aspekt der Dienstunfähigkeit dargestellt. Weiterhin wird die Altersstruktur analysiert und die infolge dessen zu erwartenden Personalabgänge prognostiziert. Weitere Schwerpunkte des Kapitels bilden die Personalabgangsprognose für verschiedene Planungsgruppen, das Thema Personalgewinnung sowie die Fachkräftestrategien für ausgewählte Beschäftigtengruppen (Sozialpädagogische Fachkräfte, Ärztinnen/Ärzte, Ingenieurinnen/Ingenieure).

C.3.1 Fluktuation

Die Anzahl der Beschäftigten wird zum einen infolge der Grund- und Zusatzfluktuation sowie durch Fälle von Dienstunfähigkeit dauerhaft oder zeitweise reduziert. Zum anderen führen Neueinstellungen und die Rückkehr aus der Beurlaubung (z.B. Elternzeit) dazu, dass die Zahl der Beschäftigten wieder ansteigt. Die Struktur des Personalkörpers wird durch Altersabgänge und Neueinstellungen beeinflusst.

Nicht nur Zu- und Abgänge verändern die Struktur des Personalkörpers der hamburgischen Verwaltung. Auch interne Personalgewinnung und der Wunsch nach beruflicher Veränderung sind Faktoren, die Einfluss auf den Personalbestand in den einzelnen Behörden nehmen. Dieser Aspekt wird im Zusammenhang mit der horizontalen Mobilität betrachtet.

Überblick über die Fluktuation

Für die Auswertung der Grundfluktuationsraten ist die Grundgesamtheit der statistische Personalbestand. Für die Auswertung der Zusatzfluktuationsraten besteht die Grundgesamtheit zusätzlich aus den Beschäftigten, die ohne Bezahlung beurlaubt sind. Die Gründe der Grundfluktuation sind Erreichen der Altersgrenze, Kündigung bzw. Entlassung, Zeit- oder Vertragsablauf, Dienstunfähigkeit oder verminderte Erwerbsfähigkeit, sonstige Grundfluktuation und Tod. Zu den Gründen der Zusatzfluktuation zählen Elternzeit, Pflegezeit, Rente auf Zeit, Sonderurlaub und Urlaub aus familiären Gründen. Bei der Berechnung der Fluktuationsrate steht die Fluktuationsanzahl im Zähler und wird dividiert durch den durchschnittlichen statistischen Personalbestand in den betrachteten Monaten.

Die Berichterstattung über die Zusatzfluktuation wurde im letzten Jahr neu konzipiert und auf einer anderen Basis ermittelt. Daher wird auf einen Vergleich mit Zahlen aus früheren Berichtsjahren verzichtet. Insbesondere Beurlaubungen von kürzerer Dauer können jetzt erstmalig als solche erkannt werden und erhöhen ab 2017 die Zahlen der Zusatzfluktuation.

Die nachstehende Abbildung und die folgende Tabelle zeigen die Entwicklung der Grundfluktuationsrate in den letzten 6 Berichtsjahren:

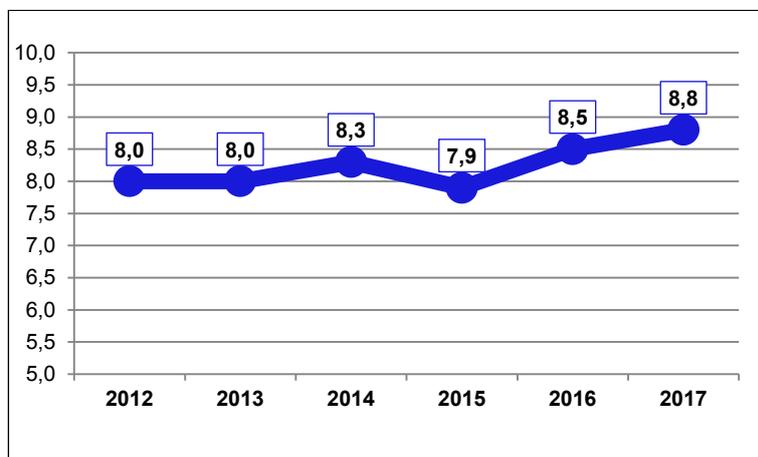


Abbildung C.3-2: Entwicklung der Grundfluktuation in Prozent im Zeitraum 2012 bis 2017

Erneut ist ein leichter Anstieg der Grundfluktuationsquote um **0,3** Prozentpunkte auf **8,8 %** (Vorjahr 8,5 %) zu verzeichnen.

Fluktuationsberechnungen⁶ liefern wertvolle Informationen und Anhaltspunkte für die Entscheidungen und Prognosen der Personalwirtschaft. Insbesondere basiert die Personalabgangsplanung je Planungsgruppe im Abschnitt C.3.4 Personalabgangsprognose auf den Personalabgangszahlen. Aufgrund dessen werden in folgender Tabelle die Fluktuationsraten und -fälle differenziert nach Planungsgruppen betrachtet:

Berichtszeitraum: 01.01.2017 - 31.12.2017	Fluktuationsrate nach Planungsgruppen - FHH gesamt -											
	Grundfluktuation				Zusatzfluktuation				Fluktuation Gesamt			
	Fälle	Raten			Fälle	Raten			Fälle	Raten		
Planungsgruppen		m	w	ges.		m	w	ges.		m	w	ges.
allg. Verwaltung: Laufbahngr. 1 - Einstiegsamt 2	415	5,5%	5,4%	5,4%	160	2,2%	2,0%	2,0%	575	7,6%	7,1%	7,3%
allg. Verwaltung: Laufbahngr. 2 - Einstiegsamt 1	269	4,5%	4,3%	4,4%	183	2,5%	3,1%	2,9%	452	7,0%	7,2%	7,1%
allg. Verwaltung: Laufbahngr. 2 - Einstiegsamt 2	145	6,1%	5,0%	5,5%	102	2,8%	4,4%	3,7%	247	8,7%	9,1%	8,9%
Architekten/innen, Bauingenieure/innen	74	6,1%	4,2%	5,3%	42	2,8%	3,0%	2,9%	116	8,9%	7,0%	8,0%
Ärzte/innen	27	11,2%	10,3%	10,6%	4	0,0%	2,2%	1,5%	31	10,9%	12,3%	11,9%
Berufsfeuerwehrleute	65	2,8%	0,0%	2,8%	57	2,5%	0,0%	2,4%	122	5,3%	0,0%	5,2%
Erzieher/innen	137	11,8%	9,9%	10,4%	45	3,2%	3,2%	3,2%	182	14,7%	12,5%	13,0%
Geschäftsstellenpersonal, Gerichte u. Staatsanwaltschaften	87	8,8%	6,1%	6,5%	40	1,1%	3,1%	2,8%	127	9,9%	8,9%	9,0%
Ingenieure/innen, sonstige	40	6,2%	4,3%	5,5%	21	2,4%	3,5%	2,8%	61	8,5%	7,7%	8,2%
Justizvollzugsbedienstete	43	4,8%	2,2%	4,5%	4	0,4%	0,7%	0,4%	47	5,2%	2,9%	4,9%
Lehrkräfte an staatl. Allgemeinbild. Schulen	2.519	19,9%	13,8%	15,5%	1.163	5,6%	7,0%	6,6%	3.682	24,8%	19,7%	21,1%
Lehrkräfte an staatl. Berufl. Schulen	375	16,9%	12,3%	14,3%	105	3,2%	4,4%	3,9%	480	19,8%	16,0%	17,6%
Polizeivollzugsbeamte u. -beamtinnen	262	4,0%	1,5%	3,4%	326	3,5%	5,8%	4,1%	588	7,5%	7,1%	7,4%
Rechtspflegerschaft	5	2,0%	1,9%	2,0%	4	0,0%	2,4%	1,5%	9	2,0%	4,2%	3,4%
sonstige Gesundheitsberufe	30	2,6%	5,9%	5,2%	16	1,7%	2,9%	2,7%	46	4,2%	8,6%	7,7%
Sonstige, nicht beplante Bereiche	1.269	10,9%	12,4%	11,6%	386	2,3%	4,8%	3,4%	1.655	13,1%	16,5%	14,5%
Sozialpädagogen/innen	212	10,1%	7,1%	7,9%	146	3,5%	5,6%	5,1%	358	13,4%	12,2%	12,5%
Steuerverwaltung	130	3,7%	3,7%	3,7%	117	2,7%	3,4%	3,2%	247	6,4%	6,9%	6,7%
Techniker/innen, u.ä.	41	6,1%	4,4%	5,5%	12	2,3%	0,4%	1,6%	53	8,3%	4,6%	6,9%
Gesamt (Raten)		8,7%	8,8%	8,8%		3,1%	4,7%	4,0%		11,7%	12,9%	12,4%
Gesamt (Fälle)	6.145	2.715	3.430	6.145	2.933	974	1.959	2.933	9.078	3.689	5.389	9.078

Beschäftigtengruppe:

Grundfluktuation: statistischer Personalbestand

Zusatzfluktuation: statistischer Personalbestand und ohne monatliche Bezüge beurlaubte Beschäftigte

Tabelle C.3-1: Fluktuationsraten nach Planungsgruppen

Besonders auffällig ist die vergleichsweise hohe Fluktuation in der Planungsgruppe der Lehrkräfte an staatlichen allgemeinbildenden und beruflichen Schulen. Die Gründe dafür sind überwiegend Zeit- und Vertragsablauf im Bereich der Grundfluktuation und Elternzeit im Bereich der Zusatzfluktuation.

Die hohe Grundfluktuation bei den Ärztinnen und Ärzten liegt vor allen Dingen in Entlassung/Kündigung, im Zeit- und Vertragsablauf und im Erreichen der Altersgrenze begründet. Die letzten beiden Gründe sind auch bei den Sozialpädagogischen Fachkräften hauptsächlich für ihr dauerhaftes Ausscheiden verantwortlich.

⁶ Vgl. Kennzahlenbuch B-01.

Elternzeit

Da der Hauptgrund für eine Beurlaubung (Zusatzfluktuation) der zeitweilige Abgang in Elternzeit ist, wird die Gruppe der Beschäftigten, die sich im Berichtsjahr 2017 in Elternzeit befunden haben, genauer beleuchtet. Neu ist, dass jetzt alle Beschäftigten, die sich in Elternzeit befinden, betrachtet werden. Vorher war nur die Analyse der Neuzugänge möglich.

Folgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Anzahl der Beschäftigten in Elternzeit⁷ seit 2013 bis 2017 differenziert nach Veranschlagungsformen und Geschlecht:

Beschäftigte in Elternzeit nach Veranschlagungsform und Geschlecht - FHH Gesamt -					
Geschlecht Veranschlagungsform	2013	2014	2015	2016	2017
Einzelpläne					
Männer	2,2%	2,6%	2,7%	3,0%	3,1%
Frauen	6,8%	7,2%	7,5%	7,6%	7,5%
Gesamt	4,8%	5,2%	5,5%	5,7%	5,5%
ehem. Einrichtungen nach § 15 LHO / Hochschulen					
Männer	1,5%	1,7%	1,9%	2,2%	2,0%
Frauen	3,9%	3,2%	4,9%	5,0%	5,1%
Gesamt	2,6%	2,4%	3,4%	3,6%	3,9%
Landesbetriebe					
Männer	1,4%	1,6%	1,7%	1,9%	2,0%
Frauen	3,8%	4,3%	4,1%	4,6%	5,3%
Gesamt	2,7%	3,1%	3,0%	3,4%	3,8%
Hamburgische Verwaltung					
Männer	2,0%	2,4%	2,5%	2,8%	2,8%
Frauen	6,2%	6,6%	6,9%	7,0%	7,4%
Gesamt	4,4%	4,7%	5,0%	5,2%	5,4%

Beschäftigtengruppe: statistischer Personalbestand sowie beurlaubte Beschäftigte ohne Bezahlung

Tabelle C.3-2: Beschäftigte in Elternzeit

⁷ Beschäftigte in Elternzeit im Verhältnis zur Grundgesamtheit in Prozent.

Die nachfolgende Abbildung zeigt den steigenden Anteil bei beiden Geschlechtern für die hamburgische Verwaltung insgesamt:

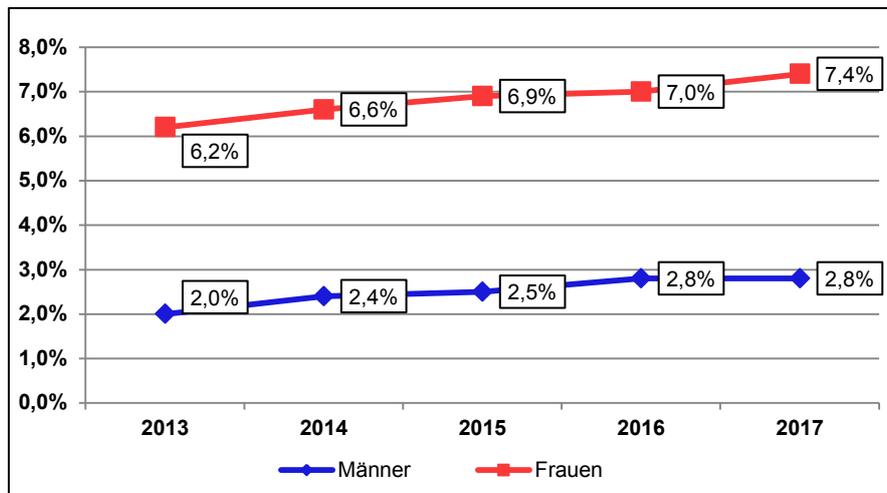


Abbildung C.3-3: Beschäftigte in Elternzeit nach Geschlecht

Auch in den einzelnen Veranschlagungsformen zeichnet sich diese Entwicklung ab. Der Anstieg bei den Männern liegt zumindest bei den Einzelplänen und Hochschulen nicht darin begründet, dass sich ihr Anteil an den Beschäftigten erhöht hat. In beiden Veranschlagungsformen sank der Anteil der Männer sogar seit 2013. Der Anteil der Beschäftigten in Elternzeit stieg hingegen an.

Im Folgenden wird die Quote der Beschäftigten in Elternzeit ergänzt um die absolute Zahl der Beschäftigten (differenziert nach Geschlecht) und die Dauer der Beurlaubung:

Anzahl und Quote der Beschäftigten in Elternzeit nach Dauer und Geschlecht - FHH Gesamt -										
Geschlecht Dauer	2013		2014		2015		2016		2017	
	Quote	Anzahl								
Bis zu 2 Monate (bis 60 Kalendertage)										
Männer	1,0%	330	1,1%	385	1,3%	437	1,5%	521	1,5%	512
Frauen	60,0%	260	60,0%	250	30,0%	148	80,0%	338	40,0%	181
Gesamt	80,0%	590	80,0%	635	80,0%	585	1,1%	859	90,0%	693
2 bis 6 Monate (61 bis 180 Kalendertage)										
Männer	0,9%	315	1,0%	353	1,0%	347	1,1%	388	1,2%	410
Frauen	1,4%	602	1,5%	640	0,8%	331	1,7%	785	1,5%	700
Gesamt	1,2%	917	1,3%	993	0,9%	678	1,5%	1.173	1,4%	1.110
6 Monate bis zu 1 Jahr (181 bis 365 Kalendertage)										
Männer	0,2%	60	0,2%	78	0,2%	74	0,2%	52	0,2%	60
Frauen	2,8%	1.223	2,9%	1.235	3,3%	1.430	3,0%	1.347	3,2%	1.455
Gesamt	1,7%	1.283	1,7%	1.313	1,9%	1.504	1,8%	1.399	1,9%	1.515
Über 1 Jahr (ab 366 Kalendertage)										
Männer	0,0%	13	0,0%	11	0,0%	17	0,0%	14	0,0%	13
Frauen	1,5%	657	1,8%	762	2,7%	1.176	1,8%	792	2,5%	1.162
Gesamt	0,9%	670	1,0%	773	1,5%	1.193	1,0%	806	1,5%	1.175
Alle Abwesenden der Hamburgischen Verwaltung in Elternzeit										
Männer	2,0%	702	2,4%	813	2,5%	850	2,8%	948	2,8%	980
Frauen	6,2%	2.664	6,5%	2.802	6,9%	3.013	7,0%	3.171	7,4%	3.398
Gesamt	4,3%	3.366	4,7%	3.615	5,0%	3.863	5,2%	4.119	5,4%	4.378

Beschäftigtengruppe: statistischer Personalbestand sowie beurlaubte Beschäftigte ohne Bezahlung

Anzahl: Die Gesamtsumme der Elternzeitfälle kann von der Summierung der Zwischensummen je Dauer-Kategorie abweichen. Hintergrund ist, dass eine Person im Laufe des Berichtsjahres mehr als einmal in Elternzeit gehen kann und somit mehrmals gezählt wird, in die Gesamtsumme jedoch nur einmal einfließt.

Tabelle C.3-3: : Beschäftigte in Elternzeit nach Dauer und Geschlecht

Die überwiegende Anzahl der Männer nimmt Elternzeit mit einer Dauer von bis zu 2 Monaten und bis zu maximal 6 Monaten. Länger als 6 Monate bleiben nach wie vor hauptsächlich die Frauen in Elternzeit.

Dennoch ist erkennbar, dass sich die Bereitschaft seitens der Männer in Elternzeit zu gehen erhöht hat, seitdem bundesweit die Partnermonate für Männer eingeführt wurden. Bei den Frauen hat sich die Anzahl derer, die weniger als 1 Jahr Elternzeit nehmen, leicht erhöht. Grund dafür könnte die Einführung des Elterngeld Plus am 01.07.2015 sein, welches bundesweit diejenigen begünstigt, die im ersten Jahr ihrer Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen. Teilzeitbeschäftigte in Elternzeit werden in der oberen Tabelle nicht berücksichtigt, da sie nicht mehr als abwesend gelten.

Mobilität

In vielen Bereichen der hamburgischen Verwaltung spielt Mobilität, also die Bewegung von Beschäftigten im internen Arbeitsmarkt, eine große Rolle.

Mobilität findet auf ganz verschiedenen Ebenen statt, intern in einer Behörde auf Abteilungs-, Referats- oder Ämterebene, aber auch zwischen Behörden und Veranschlagungsformen.

Mobilität steht für die Steigerung der Verwendungsbreite, höhere Arbeitszufriedenheit und die Attraktivität der FHH als Arbeitgeberin.

Auf der anderen Seite gehen auch organisatorische Veränderungen, wie z. B. Behördenneustrukturierungen und Aufgabenverlagerungen immer einher mit personellen Veränderungen. Hier spricht man von strukturell bedingter Mobilität. Daneben sind der Wunsch nach beruflicher Veränderung oder die Nutzung von Karriereemöglichkeiten individuell motivierte Beweggründe für die Mobilität von Beschäftigten.

Als Einstieg in das Thema wird die Mobilität auf der Ebene "Wechsel des Einzelplans" nach verschiedenen Kriterien untersucht.

Weil mit der Mobilität auch ein Wechsel der Beschäftigtengruppe verbunden sein kann, ist es sinnvoll, die Gesamtheit der Beschäftigungsverhältnisse zu betrachten und sich nicht nur auf den statistischen Personalbestand zu beschränken.

Im Berichtsjahr 2017 gab es rund 800 Mobilitätsfälle, bei denen der Einzelplan gewechselt wurde. Das betrifft ca. 1 % aller Beschäftigungsverhältnisse.

Berichtszeitraum: 01.01.2017 - 31.12.2017	Mobilität - Wechsel des Einzelplans - - nach Veranschlagungsformen -								
	Abgänge			Zugänge			Differenz		
Veranschlagungsform	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
Einzelpläne	-199	-380	-579	242	479	721	43	99	142
Hochschulen	-19	-26	-45	4	7	11	-15	-19	-34
Landesbetriebe	-58	-118	-176	29	45	74	-29	-73	-102
Differenz	-276	-524	-800	275	531	806	-1	7	6

Tabelle C.3-4: Mobilität nach Veranschlagungsformen

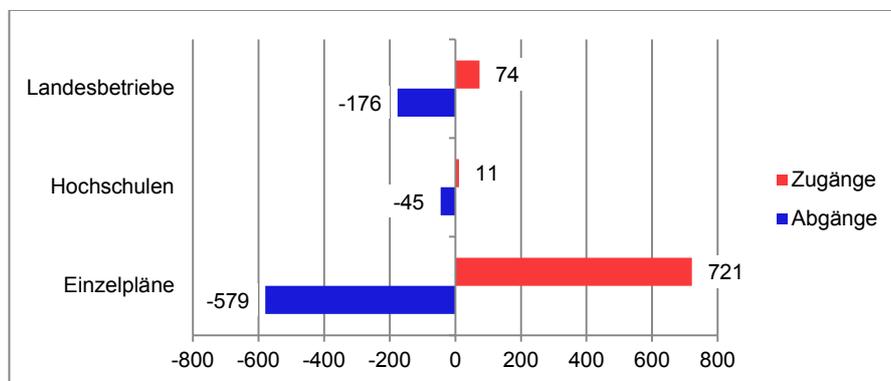


Abbildung C.3-4: Mobilität nach Veranschlagungsformen

Organisatorische Verlagerungen, aber auch die Übernahme von Ausbildungsjahrgängen weg vom Landesbetrieb ZAF/AMD in die aufnehmenden Behörden, können Ursache für die Verschiebungen zwischen den Veranschlagungsformen sein.

Betrachtet man die Verteilung der Mobilitätsfälle nach Altersgruppen, ergibt sich folgendes Bild:

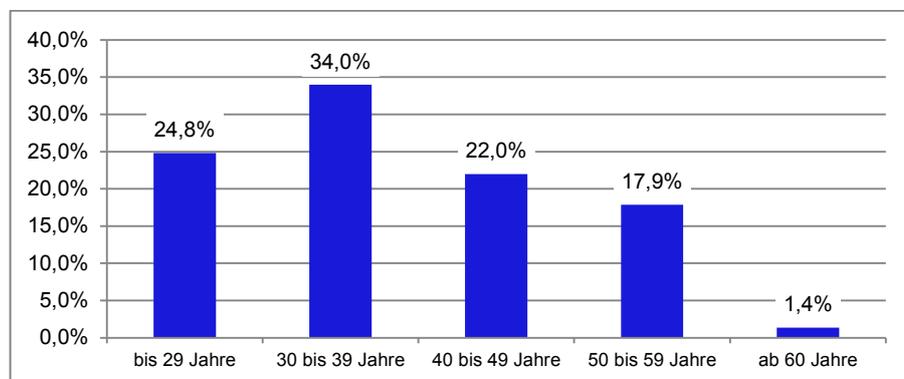


Abbildung C.3-5: Mobilität nach Altersgruppen

Mehr als die Hälfte aller Mobilitätsfälle (474 Fälle bzw. 58,8 %) entfallen auf Beschäftigte, die jünger als 40 Jahre alt sind. Danach sinkt die Veränderungsbereitschaft mit jedem Lebensjahrzehnt kontinuierlich.

Die Verteilung nach Geschlecht zeigt, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit rund 66 % fast doppelt so hoch ist, wie der Anteil der männlichen Beschäftigten.

Allerdings liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten bezogen auf die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse mit 56,0 % auch über dem Anteil der männlichen Beschäftigten mit 44,0 %. Insofern relativiert sich der Unterschied bei der Verteilung nach Geschlecht. Festzuhalten ist aber, dass mehr weibliche Beschäftigte Anteil am Mobilitätsgeschehen haben.

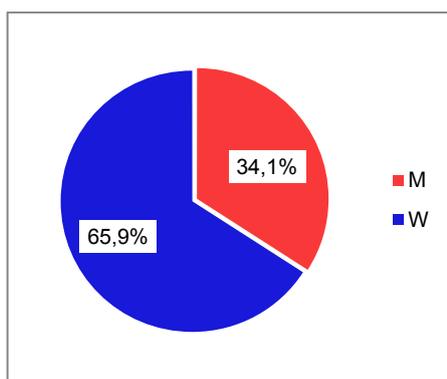


Abbildung C.3-6: Mobilität nach Geschlecht

Betrachtet man die Mobilität nach Laufbahngruppen, ist diese besonders ausgeprägt in der Laufbahngruppe 2 im 1. Einstiegamt (ehemals gehobener Dienst). Mehr als die Hälfte der Mobilitätsfälle finden in dieser Laufbahngruppe statt.

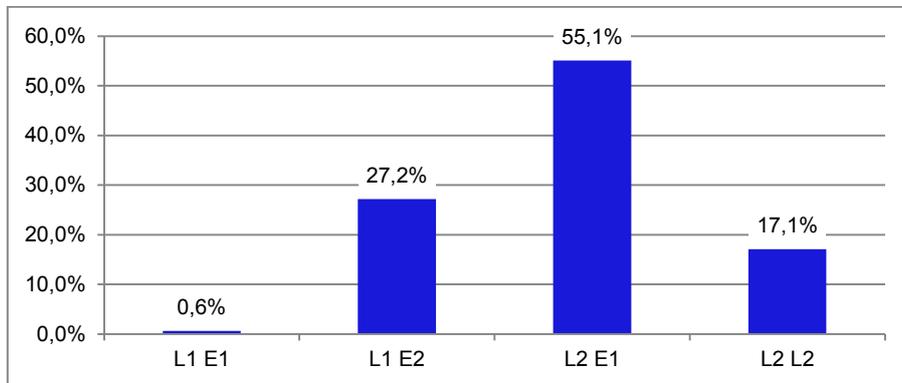


Abbildung C.3-7: Mobilität nach Laufbahngruppen

Untersucht man die Mobilität nach Planungsgruppen ist zu bedenken, dass aufgrund der spezifischen Ausrichtung mancher Berufsbereiche ein Wechsel des Einzelplans kaum möglich ist, z. B. bei Lehrkräften oder in den Vollzugsdiensten.

Aus diesem Grund wurden die Planungsgruppen mit geringen Fallzahlen in der Gruppe "Sonstige Bereiche" zusammengefasst.

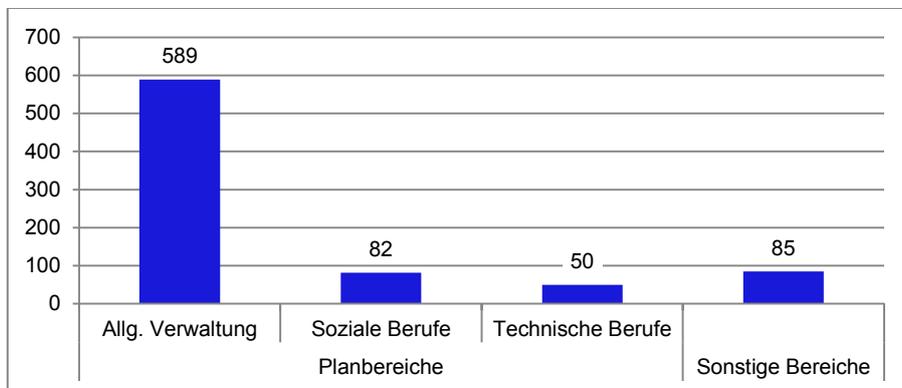


Abbildung C.3-8: Mobilität nach Planungsbereichen

C.3.2 Dienstunfähigkeit

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

Im Jahr 2017 hat sich die Zahl der aufgrund von Dienstunfähigkeit ausgeschiedenen Beamtinnen und Beamten sowohl absolut um 37 auf **163** als auch prozentual von 15,2 % auf 14,3 % der Eintritte in den Ruhestand verringert. Damit setzte sich die seit Jahren rückläufige Tendenz weiter fort.

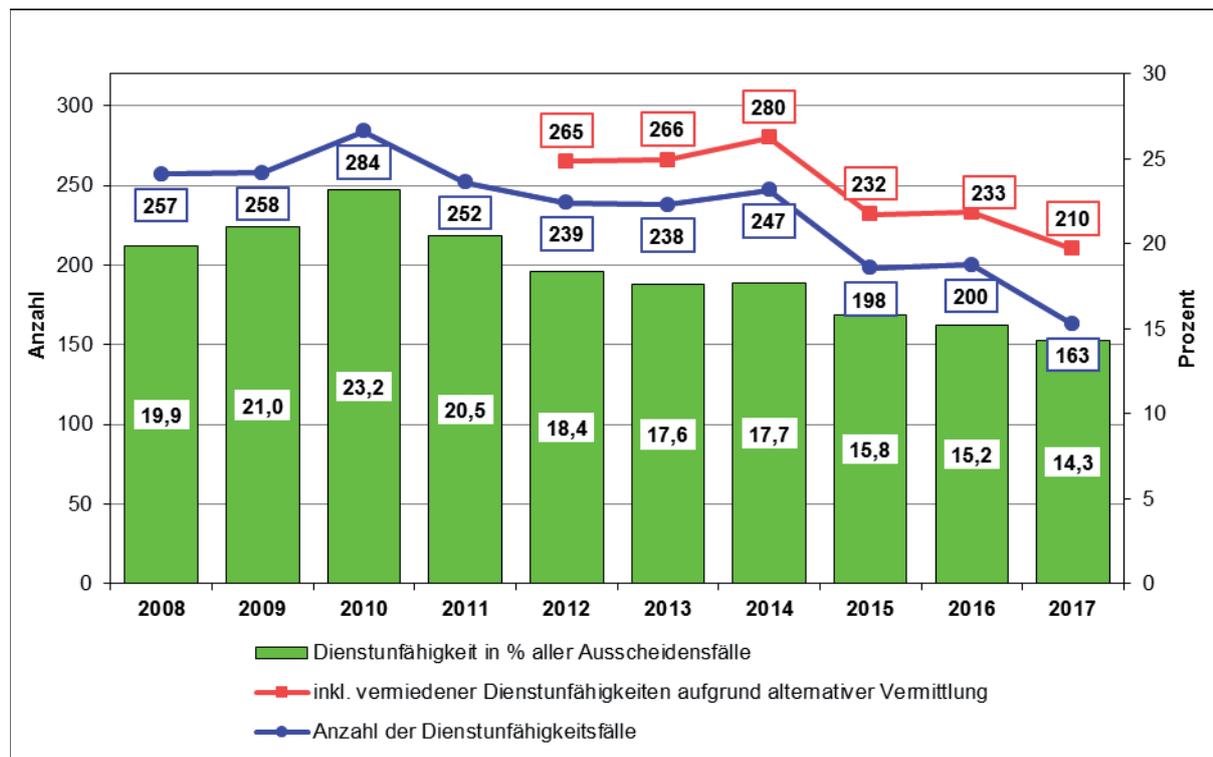


Abbildung C.3-9: Entwicklung der Dienstunfähigkeit bei Beamtinnen und Beamten

Das Durchschnittsalter aller Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter bei Beginn des Ruhestandes betrug im Jahr 2017 **62,4 Jahre** (Vorjahr: 62,3 Jahre). Bei den Ruhestandseintritten aufgrund von Dienstunfähigkeit betrug das Durchschnittsalter **56,3 Jahre** (Vorjahr: 55,8 Jahre).

Beamtinnen und Beamte		2009			2011			2013			2015			2017		
Ausscheidensgründe		RA	AA	DU												
Lehrerinnen bzw. Lehrer	Abs.	138	361	141	145	427	121	166	486	100	115	323	72	141	263	53
	Proz.	21,6	56,4	22,0	20,9	61,6	17,5	22,1	64,6	13,3	22,5	63,3	14,1	30,9	57,5	11,6
Polizei	Abs.	91	0	18	123	0	23	132	0	34	152	0	30	193	3	22
	Proz.	83,5	0,0	16,5	84,2	0,0	15,8	79,5	0,0	20,5	83,5	0,0	16,5	88,5	1,4	10,1
Feuerwehr	Abs.	41	0	3	19	0	11	33	0	15	44	0	9	37	0	4
	Proz.	93,2	0,0	6,8	63,3	0,0	36,7	68,8	0,0	31,3	83,0	0,0	17,0	90,2	0,0	9,8
Justizvollzug	Abs.	26	2	10	24	2	12	24	0	20	28	4	9	30	2	8
	Proz.	68,4	5,3	26,3	63,2	5,3	31,6	54,5	0,0	45,5	68,3	9,8	22,0	75,0	5,0	20,0
Hochschullehrerinnen bzw. -lehrer	Abs.	48	15	2	36	9	4	30	6	1	25	8	0	22	6	0
	Proz.	73,8	23,1	3,1	73,5	18,4	8,2	81,1	16,2	2,7	75,8	24,2	0,0	78,6	21,4	0,0
übrige Dienste	Abs.	116	98	82	81	97	81	66	145	64	116	227	77	68	193	75
	Proz.	39,2	33,1	27,7	31,3	37,5	31,3	24,0	52,7	23,3	27,6	54,0	18,3	20,2	57,4	22,3
Richterinnen bzw. Richter	Abs.	22	11	2	11	5	0	17	6	4	10	6	1	14	6	1
	Proz.	62,9	31,4	5,7	68,8	31,3	0,0	63,0	22,2	14,8	58,8	35,3	5,9	66,7	28,6	4,8
Gesamt	Abs.	482	487	258	439	540	252	468	643	238	490	568	198	505	473	163
	Proz.	39,3	39,7	21,0	35,7	43,9	20,5	34,7	47,7	17,6	39,0	45,2	15,8	44,3	41,5	14,3
		1.227			1.231			1.349			1.256			1.141		

RA: Regelaltersgrenze (einschl. besonderer Altersgrenzen)
 AA: Antragsaltersgrenze
 DU: Dienstunfähigkeit

Tabelle C.3-5: Versetzung von Beamtinnen und Beamten in den Ruhestand gegliedert nach Verwaltungsbereichen

Im Jahr 2017 gingen **44,3 %** der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter nach Erreichen der Regelaltersgrenze (RA) in den Ruhestand sowie **41,5 %** im Rahmen der Antragsaltersgrenze (AA). In nur **14,3 %** der Fälle erfolgte die Versetzung in den Ruhestand aufgrund von Dienstunfähigkeit.

Die zentrale Zuständigkeit des Personalamtes für die Beratung und Vermittlung dienstunfähiger Beamtinnen und Beamten zur Vermeidung einer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand, bestand auch im Jahr 2017 unverändert fort. Die Anzahl der betreuten Beamtinnen und Beamten ist von 79 im Jahr 2016 auf 87 im Berichtsjahr 2017 gestiegen. Im gleichen Zuge konnte die Anzahl der Vermittlungen zur Vermeidung des vorzeitigen Ruhestandes gesteigert werden. In 2016 ist es gelungen, 33 Beamtinnen und Beamte in ausfinanzierte Stellen umzusetzen bzw. zu versetzen oder gegen Personalkostenerstattung abzuordnen. Im Berichtsjahr 2017 erhöhte sich die Anzahl dieser Vermittlungen auf 47 Fälle.

Die Abbildung C.3-9 zeigt mit der roten Linie auf, wie sich die Anzahl der Dienstunfähigkeitsfälle und potenziellen Ruhestandsversetzungen ohne diese Vermittlungen entwickelt hätte.

C.3.3 Altersstruktur

Der sich seit Jahren vollziehende demographische Wandel in Deutschland bildet sich auch in der Altersstruktur der hamburgischen Verwaltung ab: In der folgenden Grafik wird ersichtlich, dass bezogen auf den statistischen Personalbestand bei beiden Geschlechtern die älteren Altersgruppen den jüngeren Altersgruppen überproportional gegenüber stehen, wobei mit Ausnahme der Gruppe der über 65jährigen in allen Alterskohorten mehr Frauen als Männer beschäftigt sind.

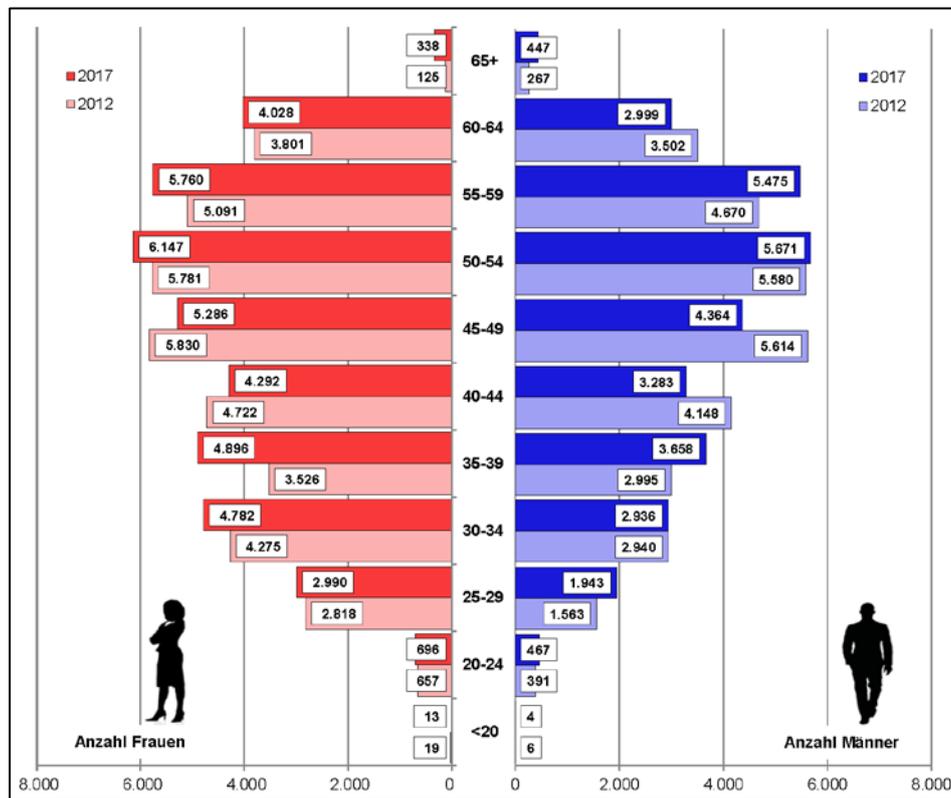


Abbildung C.3-10: Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse nach Geschlecht und Altersjährgängen der Jahre 2012 und 2017

Der Altersdurchschnitt stagniert in den letzten Jahren mit leicht rückläufiger Tendenz hamburgweit bei 46 Jahren. Ursache für die Stagnation ist, dass vor allem jüngere Beschäftigte den größeren Anteil an den Neueinstellungen ausmachten. Im Berichtsjahr 2017 gab es 6.609 neueingestellte Personen im statistischen Personalbestand. Die Verteilung auf die Altersgruppen kann folgender Tabelle entnommen werden. Sie ähnelt der Verteilung im Vorjahr.

Neueinstellungen	
Berichtszeitraum 01.01.2017 bis 31.12.2017	
Altersgruppe	Anteil der Neueinstellungen je Altersgruppe in Prozent
bis 29 Jahre	37,0 %
30 bis 39 Jahre	31,8 %
40 bis 49 Jahre	15,3 %
50 bis 59 Jahre	8,2 %
ab 60 Jahre	7,6 %
Gesamt	100,0 %

Tabelle C.3-6: Anteil der Neueinstellungen je Altersgruppe in 2017 bezogen auf den statistischen Personalbestand

Das Durchschnittsalter der Neueingestellten beträgt 36,6 Jahre (Vorjahr: 36,8 Jahre).

C.3.4 Personalabgangsprognose bis 2025

Altersbedingte Abgänge

In den nächsten acht Jahren werden **14.791** Beschäftigte aus den „beplanten Bereichen“⁸ altersbedingt ausscheiden. Darüber hinaus scheidet in diesem Zeitraum weitere **2.774** Beschäftigte aus den „nicht beplanten Bereichen“ aus.

Für die Berechnung der altersbedingten Abgänge wurde anhand der ermittelten Austrittsfälle und dem zu diesem Zeitpunkt vorliegendem Lebensalter die sogenannte „Variante 64“ zugrunde gelegt. Diese geht davon aus, dass Beschäftigte außerhalb der Vollzugsdienste durchschnittlich mit 64 Jahren altersbedingt ausscheiden. Für die Beschäftigten der Vollzugsbereiche wird angenommen, dass diese in der Regel mit 60 Jahren ausscheiden.⁹ Wie im Vorjahr wurde verifiziert, ob die „Variante 64“ nach wie vor geeignet ist, um altersbedingte Abgänge zu prognostizieren. Im Berichtsjahr 2017 schieden **1.639** Personalfälle altersbedingt aus. Es schieden die Beschäftigten der Vollzugsdienste und der Laufbahnen der Fachrichtung Feuerwehr unverändert mit durchschnittlich 59,9 Jahren und die übrigen Beschäftigten ebenso unverändert mit 64,1 Jahren aus. Damit hat die „Variante 64“ nach wie vor Bestand.

In der Planungsperiode 2018 bis 2025 sind folgende altersbedingte Abgänge in den beplanten Bereichen¹⁰ zu erwarten:

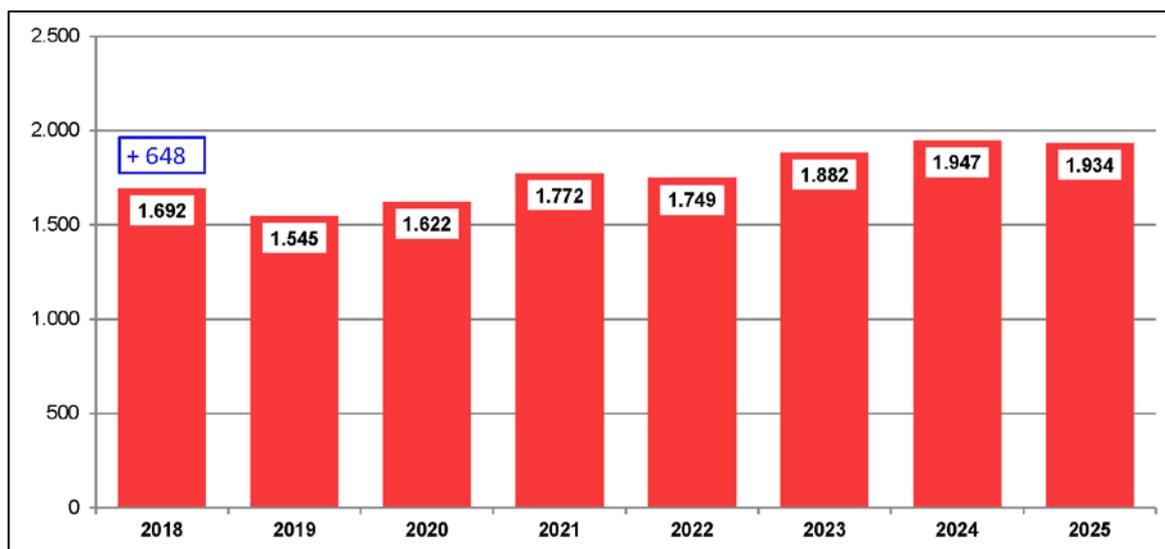


Abbildung C.3-11: Altersabgänge in der hamburgischen Verwaltung 2018 bis 2025 in den durch die Personalabgangsprognose beplanten Bereichen

⁸ Personalabgangsprognosen werden für folgende Planungsgruppen erstellt: Allgemeine Verwaltung (differenziert nach Laufbahngruppen), Architekten/innen + Bauingenieure/innen, Ärztinnen + Ärzte, sonstige Gesundheitsberufe, Berufsfeuerwehrlaute, Erzieher/innen, Geschäftsstellen an Gerichten und Staatsanwaltschaften, sonstige Ingenieure/innen, Justizvollzugsbedienstete, Lehrkräfte an staatlichen allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen, Polizeivollzugsbeamte/innen, Sozialpädagogen/innen, Steuerverwaltung, Techniker/innen. Alle übrigen Beschäftigtengruppen werden im Rahmen der Personalabgangsprognose nicht beplant.

⁹ Die Angaben zum durchschnittlichen Ausscheidensalter der altersbedingten Abgänge können nicht mit dem durchschnittlichen Ruhestandseintrittsalter aller Beamtinnen und Beamten aus Kapitel C.3.2 verglichen werden. Hier wird eine andere Grundgesamtheit als in Kapitel C.3.2 betrachtet.

¹⁰ Vgl. Tabelle C.3-8 in Kapitel C.3.4

648 Personen haben ihr nach der Variante 64/Variante 60 prognostiziertes Ausscheidendatum bereits überschritten, sind aber noch im Dienst und werden im Laufe der nächsten Jahre ausscheiden. Da der genaue Zeitpunkt des Ausscheidens nicht eindeutig ermittelt werden kann, werden sie als Ausscheidensfälle im Januar 2018 gezählt. Die folgende Tabelle stellt die Verteilung auf die Planungsgruppen dar und dient auch dem Verständnis sowohl der nachfolgenden Abbildung als auch der Personalplanungsmatrizen im Anhang.

Planungsgruppe	prognostizierte Abgänge 2018		davon prognostiziertes Ausscheidendatum bereits überschritten		Anteil
	Personen	Vollkräfte	Personen	Vollkräfte	
Allgemeine Verwaltung L1 E2	269	235,6	89	78,0	33,1%
Allgemeine Verwaltung L2 E1	213	194,3	72	65,7	33,8%
Allgemeine Verwaltung L2 E2	179	161,3	73	65,8	40,8%
Architektinnen/Architekten					
Bauingenieurinnen/Bauingenieure	99	89,0	36	32,4	36,4%
Ärztinnen/Ärzte	33	25,4	15	11,6	45,5%
Sonstige Gesundheitsberufe	25	20,3	5	4,1	20,0%
Berufsfeuerwehrlaute	55	54,7	2	2,0	3,6%
Erzieherinnen/Erzieher	44	36,1	13	10,7	29,5%
Geschäftsstellen an Gerichten und Staatsanwaltschaften	34	29,5	14	12,2	41,2%
Sonstige Ingenieurinnen/Ingenieure	46	41,4	9	8,1	19,6%
Justizvollzugsbedienstete	34	33,7	0	0,0	0,0%
Lehrkräfte an staatl. allgemeinbildenden Schulen	530	426,1	151	121,4	28,5%
Lehrkräfte an staatl. berufsbildenden Schulen	157	131,9	46	38,6	29,3%
Polizeivollzugsbeamtinnen/-beamte	306	293,5	4	3,8	1,3%
Rechtspflegerinnen/Rechtspfleger	7	6,5	3	2,8	42,9%
Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen	131	112,1	53	45,4	40,5%
Steuerverwaltung	136	120,6	46	40,8	33,8%
Technikerinnen/Techniker	42	38,4	17	15,6	40,5%

Tabelle C.3-7: Prognostizierte Abgänge 2018 nach Planungsgruppen, die das prognostizierte Ausscheidendatum bereits überschritten haben

In der nachfolgenden Grafik wird erkennbar, dass das Durchschnittsalter in den einzelnen Planungsgruppen wie im Vorjahr sehr unterschiedlich ausgeprägt ist:

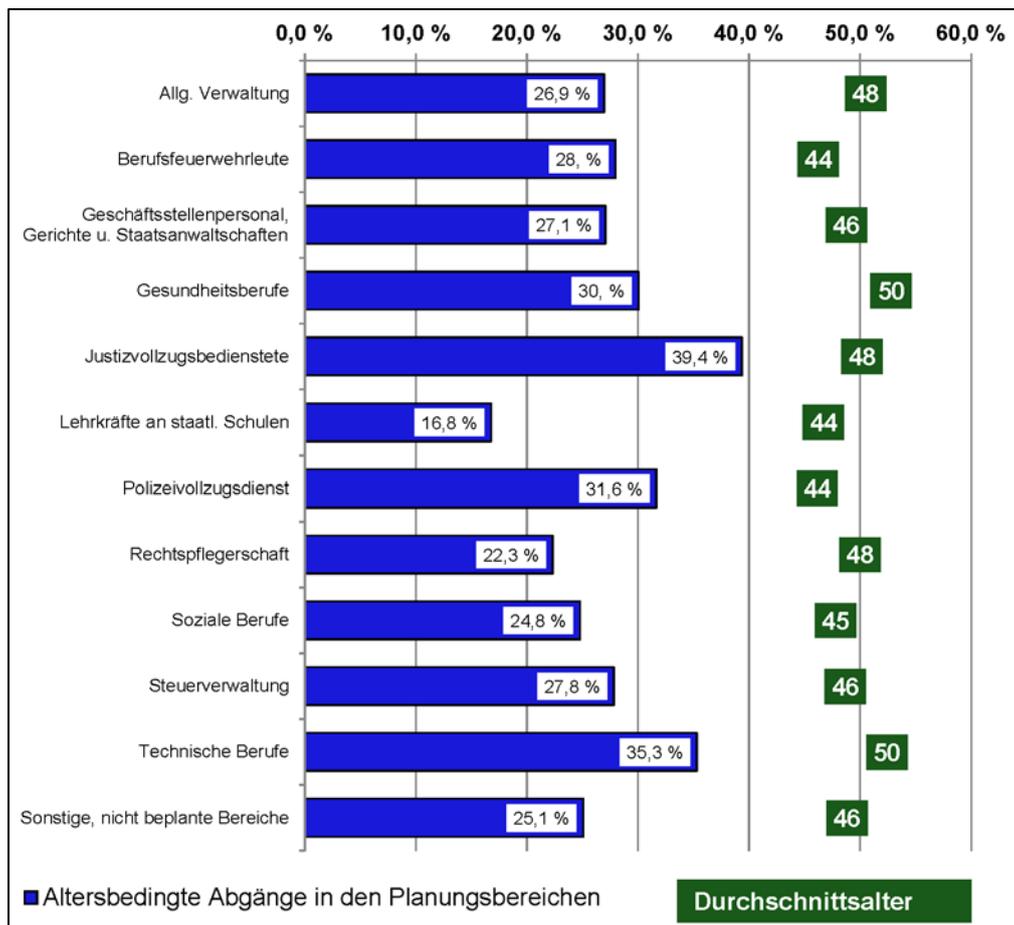


Abbildung C.3-13: Altersbedingte Abgänge 2018 - 2025 in Prozent des statistischen Personalbestandes im Dezember 2017

Ungünstig ist nach wie vor, dass das Durchschnittsalter in einigen Planungsbereichen besonders hoch ist, in denen ein großer Fachkräftemangel besteht. Erfreulicherweise sank das Durchschnittsalter bei den Gesundheitsberufen, den Sozialen Berufen und der Steuerverwaltung jeweils um 1 Jahr im Vergleich zum Vorjahr.

Während in der für den Personalbericht 2017 ausgewiesenen achtjährigen Planungsperiode von 2017 bis 2024 die Summe der altersbedingten Abgänge noch in allen Planungsbereichen gestiegen war¹³, stellt sich dies ein Jahr später anders dar:

Die Tatsache, dass die für die nächsten acht Jahre prognostizierte Summe der altersbedingten Abgänge bei den Sozialpädagoginnen und -pädagogen (-87) und den Lehrkräften an beruflichen Schulen (-70) sinkt, ist ein Indikator dafür, dass die Berufsgruppen wieder jünger werden.

Insgesamt liegt die durchschnittliche Abgangsquote mit 26,9 % für 2017 über der entsprechenden Quote von 2016 (26,6 %).

¹³ Dies gilt, wenn auch in geringem Maße, auch für die Lehrkräfte an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen, die - von einem sehr hohen Niveau kommend - seit Ende der 2000er Jahre kontinuierlich durchschnittlich jünger wurden.

Ein besonderes Augenmerk sollte sich auf die Berufsgruppen richten, die in den nächsten acht Jahren mehr als 30 % ihres Personalbestands verlieren werden. Dies sind:

- erstmals die Allgemeine Verwaltung, Laufbahngruppe 2, Eingangsamt 2 (ehemals höherer Dienst)
- Architektinnen /Architekten und Bauingenieurinnen/Bauingenieure
- Ärztinnen und Ärzte
- Sonstige Ingenieurinnen und Ingenieure
- Justizvollzugsbedienstete
- Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte
- Technikerinnen und Techniker

Die Abgangsprognose erfolgt seit 2004 berufsgruppenbezogen (Planungsgruppen) in Form von Matrizen (s. Anhang).

Stand: jeweils 31.12 eines Jahres	Altersbedingte Abgänge in den beplanten Bereichen des statistischen Personalbestands in Personen im Jahr 2017										
	Bestand in Vollkräften 2017	Bestand in Beschäftigungsverhältnissen 2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Altersbedingte Abgänge
allg. Verw.: Laufbahngr. 1 - Einstiegsamt 2	6.697,3	7.642	-269	-212	-204	-270	-263	-287	-313	-323	-2.141
allg. Verw.: Laufbahngr. 2 - Einstiegsamt 1	5.646,1	6.193	-213	-148	-149	-189	-158	-199	-212	-232	-1.500
allg. Verw.: Laufbahngr. 2 - Einstiegsamt 2	2.385,6	2.648	-179	-91	-69	-78	-84	-97	-92	-109	-799
Architekten/innen, Bauingenieure/innen	1.270,6	1.413	-99	-65	-49	-57	-48	-40	-48	-63	-469
Ärzte/innen	198,8	258	-33	-13	-7	-17	-13	-7	-6	-6	-102
Berufsfeuerwehrlaute	2.342,6	2.356	-55	-70	-71	-83	-82	-94	-89	-115	-659
Erzieher/innen	1.094,5	1.333	-44	-24	-26	-23	-33	-31	-35	-36	-252
Geschäftsstellenpersonal, Gerichte u. Staatsanwaltschaften	1.164,3	1.341	-34	-33	-38	-46	-43	-51	-65	-53	-363
Ingenieure/innen, sonstige	656,3	730	-46	-39	-43	-30	-28	-27	-40	-32	-285
Justizvollzugsbedienstete	958,3	968	-34	-48	-53	-64	-44	-46	-47	-45	-381
Lehrkräfte an staatl. allgemeinbild. Schulen	13.119,2	16.322	-530	-260	-261	-277	-286	-303	-306	-324	-2.547
Lehrkräfte an staatl. berufl. Schulen	2.195,9	2.613	-157	-74	-64	-70	-74	-74	-71	-48	-632
Polizeivollzugsbeamte u. -beamtinnen	7.438,9	7.758	-306	-229	-318	-322	-336	-356	-322	-265	-2.454
Rechtspflegerschaft	240,1	260	-7	-8	-2	-5	-9	-8	-8	-11	-58
sonstige Gesundheitsberufe	471,0	581	-25	-9	-18	-18	-15	-27	-18	-20	-150
Sozialpädagogen/innen	2.304,1	2.692	-131	-67	-99	-89	-88	-82	-109	-80	-745
Steuerverwaltung	3.153,4	3.555	-136	-125	-122	-114	-113	-115	-134	-130	-989
Techniker/innen, u.ä.	681,9	745	-42	-30	-29	-20	-32	-38	-32	-42	-265
Gesamt	52.018,7	59.408	-2.340	-1.545	-1.622	-1.772	-1.749	-1.882	-1.947	-1.934	-14.791

Stand: jeweils 31.12 eines Jahres	Anteile der altersbedingten Abgänge in den beplanten Bereichen des statistischen Personalbestands in Personen im Jahr 2017										
	Bestand in Vollkräften 2017	Bestand in Beschäftigungsverhältnissen 2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Altersbedingte Abgänge
allg. Verw.: Laufbahngr. 1 - Einstiegsamt 2	12,9%	12,9%	-3,5%	-2,8%	-2,7%	-3,5%	-3,4%	-3,8%	-4,1%	-4,2%	-28,0%
allg. Verw.: Laufbahngr. 2 - Einstiegsamt 1	10,9%	10,4%	-3,4%	-2,4%	-2,4%	-3,1%	-2,6%	-3,2%	-3,4%	-3,7%	-24,2%
allg. Verw.: Laufbahngr. 2 - Einstiegsamt 2	4,6%	4,5%	-6,8%	-3,4%	-2,6%	-2,9%	-3,2%	-3,7%	-3,5%	-4,1%	-30,2%
Architekten/innen, Bauingenieure/innen	2,4%	2,4%	-7,0%	-4,6%	-3,5%	-4,0%	-3,4%	-2,8%	-3,4%	-4,5%	-33,2%
Ärzte/innen	0,4%	0,4%	12,8%	-5,0%	-2,7%	-6,6%	-5,0%	-2,7%	-2,3%	-2,3%	-39,5%
Berufsfeuerwehrlaute	4,5%	4,0%	-2,3%	-3,0%	-3,0%	-3,5%	-3,5%	-4,0%	-3,8%	-4,9%	-28,0%
Erzieher/innen	2,1%	2,2%	-3,3%	-1,8%	-2,0%	-1,7%	-2,5%	-2,3%	-2,6%	-2,7%	-18,9%
Geschäftsstellenpersonal, Gerichte u. Staatsanwaltschaften	2,2%	2,3%	-2,5%	-2,5%	-2,8%	-3,4%	-3,2%	-3,8%	-4,8%	-4,0%	-27,1%
Ingenieure/innen, sonstige	1,3%	1,2%	-6,3%	-5,3%	-5,9%	-4,1%	-3,8%	-3,7%	-5,5%	-4,4%	-39,0%
Justizvollzugsbedienstete	1,8%	1,6%	-3,5%	-5,0%	-5,5%	-6,6%	-4,5%	-4,8%	-4,9%	-4,6%	-39,4%
Lehrkräfte an staatl. allgemeinbild. Schulen	25,2%	27,5%	-3,2%	-1,6%	-1,6%	-1,7%	-1,8%	-1,9%	-1,9%	-2,0%	-15,6%
Lehrkräfte an staatl. berufl. Schulen	4,2%	4,4%	-6,0%	-2,8%	-2,4%	-2,7%	-2,8%	-2,8%	-2,7%	-1,8%	-24,2%
Polizeivollzugsbeamte u. -beamtinnen	14,3%	13,1%	-3,9%	-3,0%	-4,1%	-4,2%	-4,3%	-4,6%	-4,2%	-3,4%	-31,6%
Rechtspflegerschaft	0,5%	0,4%	-2,7%	-3,1%	-0,8%	-1,9%	-3,5%	-3,1%	-3,1%	-4,2%	-22,3%
sonstige Gesundheitsberufe	0,9%	1,0%	-4,3%	-1,5%	-3,1%	-3,1%	-2,6%	-4,6%	-3,1%	-3,4%	-25,8%
Sozialpädagogen/innen	4,4%	4,5%	-4,9%	-2,5%	-3,7%	-3,3%	-3,3%	-3,0%	-4,0%	-3,0%	-27,7%
Steuerverwaltung	6,1%	6,0%	-3,8%	-3,5%	-3,4%	-3,2%	-3,2%	-3,2%	-3,8%	-3,7%	-27,8%
Techniker/innen, u.ä.	1,3%	1,3%	-5,6%	-4,0%	-3,9%	-2,7%	-4,3%	-5,1%	-4,3%	-5,6%	-35,6%
Gesamt	100,0%	100,0%	-3,9%	-2,6%	-2,7%	-3,0%	-2,9%	-3,2%	-3,3%	-3,3%	-24,9%

Tabelle C.3-8: Übersicht über die Altersabgänge 2018 - 2025 in den Personalplanungsbereichen

C.3.5 Personalgewinnung und Rekrutierung

C.3.5.1 Interne Personalgewinnung und Mobilität

Die FHH unterstützt die berufliche Mobilität im internen Arbeitsmarkt durch verschiedene zentrale Maßnahmen. Dazu zählen insbesondere die gezielte Beratung und die konkrete Initiierung von horizontalen Wechseln innerhalb des internen Arbeitsmarktes und in Einzelfällen auch zu externen Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes. Diese zentralen Beratungs- und Unterstützungsangebote ergänzen die dezentralen Aktivitäten der Behörden und Ämter im Bereich der Personalentwicklung.

Das Personalamt führt in seiner Rolle als zentraler Dienstleister die gemeldeten freien Stellen und temporären Personalbedarfe mit den für die Vermittlung gemeldeten Beschäftigten zusammen.

Die Beratung und Vermittlung für Beschäftigte, die ihren Arbeitsplatz aufgrund von **strukturellen Veränderungsprozessen (strukturelle Mobilität)** oder aus anderen, z.B. gesundheitlichen Gründen, wechseln **müssen** sowie die Beratung der Dienststellen in solchen Fällen, haben weiterhin einen hohen Stellenwert. In diesem Arbeitsfeld wurden 2017 vom Personalamt 89 von 158 betreuten Beschäftigten in eine neue Aufgabe vermittelt. 2016 wurden noch 188 Beschäftigte betreut, wobei eine erfolgreiche Vermittlung in 83 Fällen gelang.

Im Geschäftsfeld der **individuellen Mobilität** wurden die Angebote an Beratung, Coaching und direkter Vermittlung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kernverwaltung ebenfalls fortgeführt.

2017 konnten von 252 betreuten freiwillig mobil gemeldeten Beschäftigten der Besoldungs- und Entgeltgruppen bis A13/EG13 insgesamt 65 erfolgreich in eine neue dauerhafte oder befristete Aufgabe vermittelt werden. Diese Zahlen beinhalten neben der aktiven wertgleichen Vermittlung auf vakante Stellen und zur Deckung akuter zeitlich begrenzter Personalbedarfe auch Fälle, in denen eine individuelle Beratung und Coaching es den Beschäftigten mittelbar ermöglicht haben, sich eigeninitiativ gleich- oder höherwertig zu verändern. Dies bedeutet gegenüber 2016 einen Rückgang (2016 konnten von 247 freiwillig mobil gemeldeten Beschäftigten 107 vermittelt werden). Dieser Rückgang ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass in 2015 und 2016 noch erhebliche Personalmehrbedarfe aufgrund der Flüchtlingsthematik bedient wurden. Diese akuten Mehrbedarfe bestanden in 2017 nicht mehr.

Über die Beratung und Vermittlung dienstunfähiger Beamtinnen und Beamten wird im Kapitel **C.3.2** berichtet.

C.3.5.2 Personalgewinnung durch Stellenausschreibungen

Die FHH praktiziert seit 2011 auf der Grundlage der Anordnung über Stellenausschreibungs- und Stellenbesetzungsverfahren für die hamburgische Verwaltung (Stellenanordnung) ein geregeltes Einstellungsverfahren, das den Kreis der zugelassenen Bewerberinnen und Bewerber insbesondere für klassische Verwaltungsberufe einschränkt. Stellen sollen vorrangig mit Beschäftigten der FHH besetzt werden. Dies unterstützt die Entwicklung der Personalstruktur der FHH und erhöht die Karrierechancen der Beschäftigten.

Stellenausschreibungen und Bewerberresonanz

Die Basis der folgenden Betrachtung sind alle über das Personalamt veröffentlichten Stellen. Dazu gehören beispielsweise nicht Stellenausschreibungen für Lehrerinnen und Lehrer, Polizistinnen und Polizisten, Justizpersonal etc.

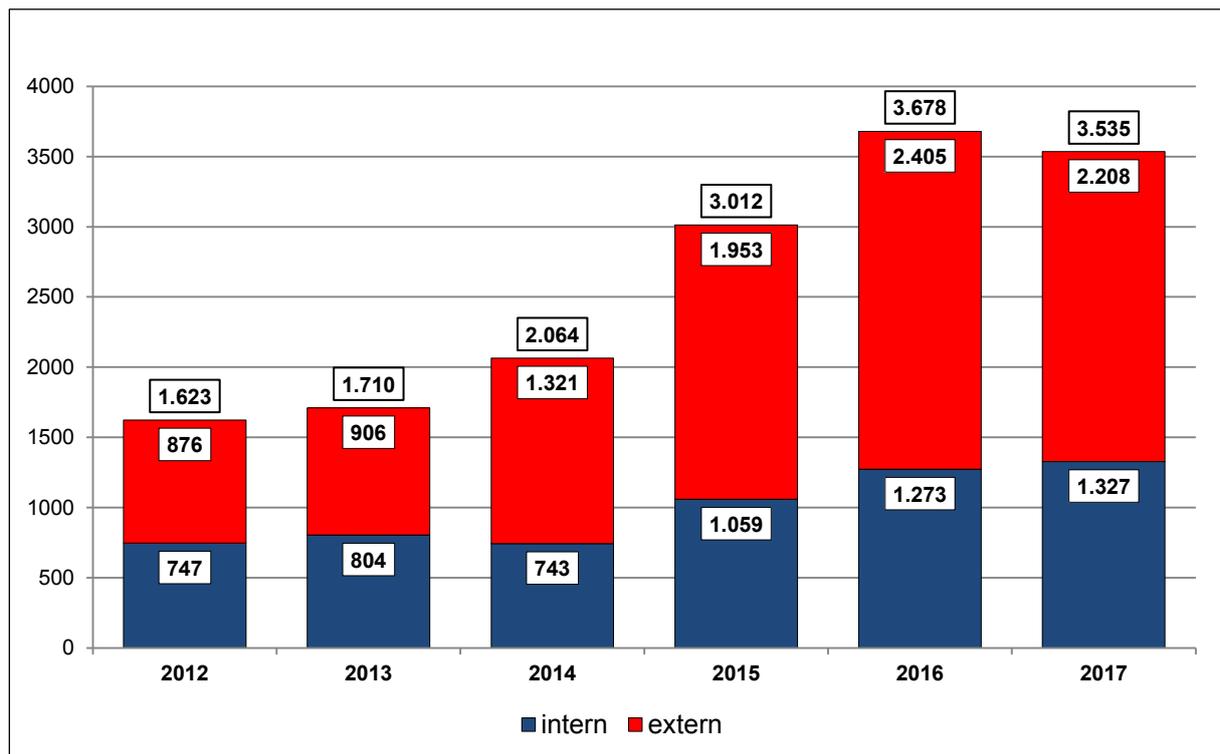


Abbildung C.3-14: Anzahl ausgeschriebene Stellen 2012-2017
(Quelle P34 Ausschreibungsstatistik)

Im Berichtszeitraum 2017 ist ein leichter Rückgang der ausgeschriebenen Stellen zu verzeichnen: Die Anzahl der über das Personalamt veröffentlichten Stellen sank zwischen 2016 und 2017 um knapp 4 % von 3.678 auf 3.535. Der Anteil der intern ausgeschriebenen Stellen hat sich gegenüber dem Vorjahr von 34,6 % auf 37,5 % leicht erhöht.

Die Folgebetrachtungen zu den Stellenbesetzungsverfahren beziehen sich ausschließlich auf die zum Stichtag 31.12.2017 bereits abgeschlossenen Verfahren. Insofern werden nicht 3.535 sondern 2.678 ausgeschriebene Stellen untersucht und abgebrochene oder noch laufende Verfahren nicht berücksichtigt.

Die Erfolgsquote der Stellenbesetzungen hat sich im Jahr 2017 im Vergleich zum Vorjahr leicht verbessert. Dies gilt besonders für die erstmals veröffentlichten Ausschreibungen. Die Erfolgsquote der Ausschreibungen, die im ersten Ausschreibungsdurchgang nicht besetzt werden konnten und erneut ausgeschrieben wurden (Wiederholungsausschreibungen) liegt etwa auf dem Niveau des Vorjahres.

	2015	2016	2017
Ausschreibungen Gesamt	79,0%	74,4%	77,7%
Erstausschreibungen	79,1%	75,5%	80,2%
Wiederholungsausschreibungen	77,3%	67,0%	66,5%

Tabelle C.3-9: Erfolgsquote in Prozent 2015-2017, unterteilt nach Art der Ausschreibung
(Quelle P34 Stellenbesetzungsstatistik)

Knapp ein Viertel aller ausgeschriebenen Stellen konnte trotz zum Teil wiederholter Ausschreibungen im Berichtszeitraum (noch) nicht besetzt werden.

Berufskategorien	2015		2016		2017	
	Anzahl Stellen	Erfolgsquote	Anzahl Stellen	Erfolgsquote	Anzahl Stellen	Erfolgsquote
Verwaltungskräfte	1.439	84,3%	1.745	77,8%	1.394	81,3%
- davon Bürofach-/Bürohilfskräfte	872	86,4%	1.042	75,8%	895	81,2%
- davon Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	567	81,1%	703	80,7%	499	81,4%
Sozialpäd. Fachkräfte	544	76,3%	557	68,6%	323	76,2%
Architekten/innen, Bauingenieure/innen	254	50,0%	302	51,0%	213	53,1%
Gesundheitsberufe	90	71,1%	131	61,8%	87	75,9%
Ingenieure/innen, sonstige	102	83,3%	156	84,6%	70	64,3%
Datenverarbeitungsfachleute	55	72,7%	67	76,1%	68	80,9%
Techniker/innen, u. ä.	81	72,8%	60	83,3%	56	76,8%
Pförtner/innen, Hauswartinpersonal	12	66,7%	25	100,0%	32	68,8%
Gärtner/innen, Gartenarbeiter/innen	7	42,9%	19	73,7%	31	58,1%
Bibliothekskräfte, Museumsfachleute	11	90,9%	19	94,7%	24	95,8%
Übrige Dienstleistungsberufe	65	92,3%	38	73,7%	23	82,6%
Vollstreckungs-/Vollzugspersonal	33	81,8%	27	96,3%	21	100,0%
Haus-, Gewerbeverwaltung	34	88,2%	10	70,0%	19	78,9%
Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe	39	94,9%	45	84,4%	19	84,2%
Richter/innen, Staatsanwälte/innen	18	100,0%	12	100,0%	16	87,5%
Weitere Berufskategorien	135	80,7%	255	80,4%	282	82,6%
Gesamt	2.919	79,0%	3.468	74,4%	2.678	77,7%

Tabelle C.3-10: Anzahl ausgeschriebene Stellen und Erfolgsstatistik gegliedert nach Berufskategorien 2015-2017
(Quelle P34 Stellenbesetzungsstatistik)

Die Erfolgsquote für Verwaltungskräfte hat sich im Vergleich zum Vorjahr wieder verbessert. Wie bereits im Vorjahr machten im Jahr 2017 die Ausschreibungen für diese Berufskategorien ungefähr die Hälfte aller Stellenausschreibungen aus. Die Erfolgsquote stieg 2017 im Vergleich zum Vorjahr um knapp 4 Prozentpunkte auf 81,3 %. Für 261 ausgeschriebene Stellen wurden im Berichtszeitraum (zunächst) vergeblich Verwaltungskräfte gesucht. Die Anzahl durchschnittlicher interner Bewerbungen je ausgeschriebener Stelle ist von 3,1 im Jahr 2016 auf 3,6 im Jahr 2017 gestiegen. Die

externe Bewerberlage ist im gleichen Zeitraum auf durchschnittlich 8,2 Bewerbungen gesunken (2016: 9,4 Bewerbungen).

Neben den Verwaltungstätigkeiten stieg der Erfolg auch in weiteren Berufskategorien. Hervorzuheben sind hier die Steigerungen in den Berufskategorien, in denen im Kontext des Fachkräftemangels besondere Rekrutierungsschwierigkeiten bestehen. Die bisher initiierten Fachkräftestrategien und Rekrutierungskampagnen wirken sich insofern positiv auf die Erfolgsbilanz aus.

So konnte bei den sozialpädagogischen Fachkräften die Erfolgsquote um annähernd 8 Prozentpunkte und bei den übrigen Gesundheitsberufen, unter denen sich auch die Berufsgruppe der Ärzte findet, sogar um 14 Prozentpunkte gesteigert werden. Auch in der Berufsgruppe der IT- und Datenverarbeitungsfachleute konnte der Erfolg auf ca. 91 % und somit um ca. 5 Prozentpunkte gesteigert werden. Eine besondere Herausforderung stellt noch immer die Rekrutierung in der Berufsgruppe der Architekten und Architektinnen sowie Bauingenieure und Bauingenieurinnen dar. Die Erfolgsquote in diesem Bereich ist mit 53,1 % relativ gering, stieg aber ebenfalls leicht um ca. 2 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr.

Erfolgreich ausgeschriebene Stellen für Verwaltungskräfte	2015		2016		2017	
	Anzahl Stellen	Erfolgsquote	Anzahl Stellen	Erfolgsquote	Anzahl Stellen	Erfolgsquote
Interne Ausschreibungen						
Bürofach-/Bürohilfskräfte	350	80,8%	390	68,9%	383	74,1%
Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	319	81,0%	334	81,1%	294	80,1%
Gesamt intern	669	80,9%	724	74,0%	677	76,6%
Externe Ausschreibungen						
Bürofach-/Bürohilfskräfte	403	91,8%	400	84,0%	344	91,0%
Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	141	81,5%	233	80,1%	112	84,8%
Gesamt extern	544	88,9%	633	82,5%	456	89,4%

Tabelle C.3-11: Erfolgsquoten bei Verwaltungskräften 2015-2017 nach Art der Ausschreibung (Quelle P34 Stellenbesetzungsstatistik)

Im Jahr 2017 wurden rund 67 % aller ausgeschriebenen Verwaltungsstellen mit internen Kandidatinnen und Kandidaten besetzt (2015 und 2016 waren es jeweils rund 60 %). Auch bei extern ausgeschriebenen Stellen konnten sich in 28 % aller Fälle interne Bewerber und Bewerberinnen durchsetzen. Dieser Anteil blieb relativ stabil (2015: 27 %; 2016: 26 %).

Erfolgreich ausgeschriebene Stellen Gesamt	2015		2016		2017	
	Anzahl Stellen	Erfolgsquote	Anzahl Stellen	Erfolgsquote	Anzahl Stellen	Erfolgsquote
Interne Ausschreibungen	805	79,8%	852	73,8%	775	76,4%
Externe Ausschreibungen	1.500	78,5%	1.728	74,4%	1.307	78,6%
Gesamt	2.305	79,0%	2.580	74,4%	2.082	77,7%

Tabelle C.3-12: Erfolgsquoten Gesamt 2015-2017 nach Art der Ausschreibung (Quelle P34 Stellenbesetzungsstatistik)

Die oben bereits erwähnte leichte Verbesserung der Erfolgsquote im Jahr 2017 ist sowohl bei den internen als auch bei den externen Ausschreibungen zu beobachten.

Im Jahr 2017 wurden rund 51 % aller ausgeschriebenen Stellen intern besetzt (2015 und 2016 waren es ebenfalls etwa 50 %). Bei allen extern ausgeschriebenen Stellen konnten sich in immerhin

26 % aller Fälle interne Bewerber und Bewerberinnen durchsetzen. Auch dieser Anteil ist stabil (2015: 26 %; 2016: 27 %).

Nutzung externer Medien

Die Veröffentlichung der Stellenausschreibungen erfolgt grundsätzlich unter www.hamburg.de. Darüber hinaus haben die Behörden und Ämter die Möglichkeit, eigenständig weitere Rekrutierungskanäle, wie z.B. Stellenbörsen oder Zeitungsannoncen, zu initiieren, um die Reichweite und schlussendlich die Bewerbungsresonanz zu erhöhen. Der zusätzliche Medieneinsatz ging seit 2015 von 53,4 % auf 45,9 % in 2016 zurück. In 2017 erhöhte sich der Anteil dann wieder auf 47,7 %.

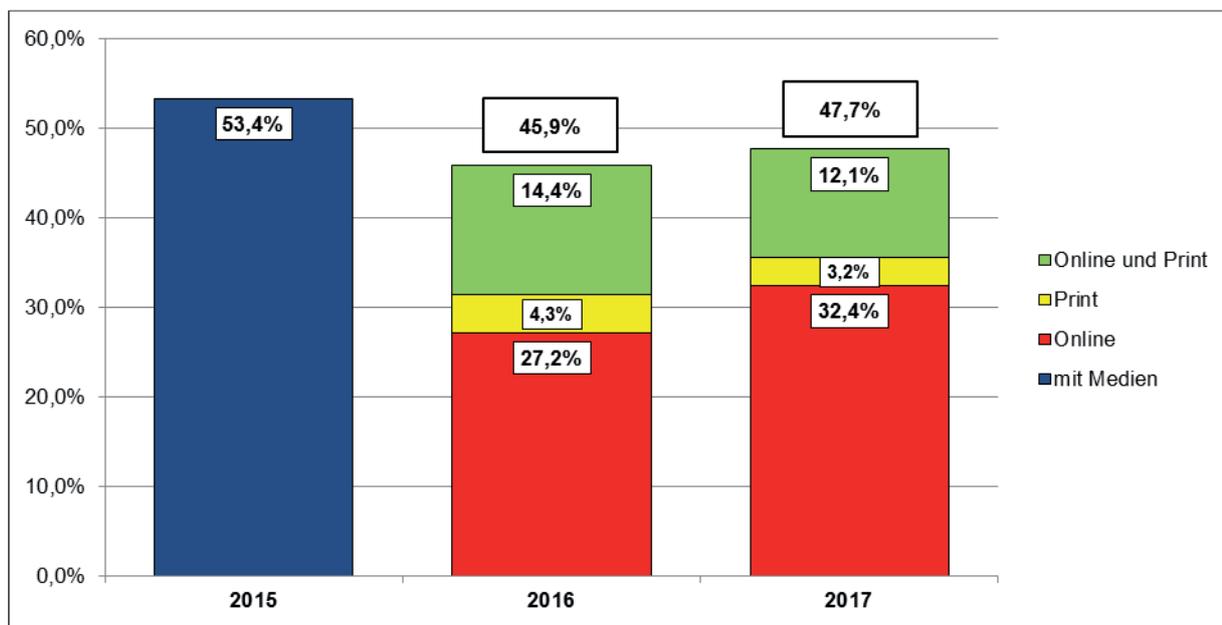


Abbildung C.3-15: Anteil externer Stellenausschreibungen mit Medieneinsatz in Prozent 2015-2017
(Quelle P34 Stellenbesetzungsstatistik)

Zentrale Auswahlverfahren

Zentral koordinierte Auswahlverfahren stellen eine ressourcenschonende und effektive Methode der Personalgewinnung für eine Vielzahl gleichartiger Stellen in unterschiedlichen Bereichen dar. Grundsätzlich betreiben die Ämter und Behörden ihre Ausschreibungsverfahren in eigener Zuständigkeit. Dies kann dazu führen, dass viele Bewerberinnen und Bewerber sich mehrfach (z.B. in allen Bezirken) bewerben und zum Teil auch mehrfach zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden, im Endeffekt aber nur ein Stellenangebot annehmen können. Dies kann zu Konkurrenzdenken der Ämter und Behörden untereinander und zu Doppelarbeit führen.

Ein weiterer wesentlicher Vorteil zentraler Auswahlverfahren ist, dass gemeinsame, marketingunterstützte Ausschreibungen für eine höhere Aufmerksamkeit und damit Resonanz bei den Bewerberinnen und Bewerbern sorgen und gleichzeitig Kosten sparen. Außerdem besteht bei der Bündelung von Budgets die Möglichkeit, effektivere Marketingkampagnen durchzuführen.

Durch zentrale Auswahlverfahren im Jahr 2017 erfolgte die Besetzung von:

52 Stellen in den Kundenzentren (Sachbearbeitung E 8)

Im Rahmen der Erweiterung der Öffnungszeiten der Kundenzentren wurden durch das Projekt „Neuorganisation Kundenzentren in Hamburg“ 30 Stellen zentral und unmittelbar auch für externe Bewerberinnen und Bewerber ausgeschrieben. Über die Besetzung der ausgeschriebenen 30 Stellen hinaus konnten weitere 22 vakante Stellen ohne eine erneute Ausschreibung durch geeignete Bewerberinnen und Bewerber besetzt werden. Die Bündelung dieser Vielzahl von Stellen und die

zentrale Durchführung des Verfahrens bei erweitertem Medieneinsatz konnte die große Anzahl von 745 Bewerbungen erzielen.

Damit ging gesteigerter Koordinierungsbedarf bei der Mitbestimmung sowie bei den Entscheidungsabläufen und somit eine längere Verfahrensdauer einher, die im Ergebnis jedoch zu einer erfolgreichen Besetzungsquote von 100 % führte. Mit dem Etablieren derartiger zentraler Verfahren, werden Geschäftsprozesse und Abstimmungsbedarfe zwischen den Beteiligten in Zukunft weiter professionalisiert und die Verfahrensdauer reduziert werden können.

Bürofach-/ Bürohilfskräfte, E 8		2015			2016			2017		
		Anzahl Stellen	Erfolgs- quote	Ø Bewer- bungen	Anzahl Stellen	Erfolgs- quote	Ø Bewer- bungen	Anzahl Stellen	Erfolgs- quote	Ø Bewer- bungen
zentral	extern				43	100,0%	14,7	52	100,0%	14,7
dezentral	intern	61	82,0%	5,6	40	62,5%	5,1	23	91,3%	6,9
	extern	5	100,0%	49,8	38	92,1%	30,3	18	94,4%	66,1
Gesamt		66	83,3%	8,9	121	85,1%	16,4	93	96,8%	22,7

Tabelle C.3-13: Übersicht E 8-Stellen für Bürofach-/Bürohilfskräfte in den Bezirksamtern im Vergleich
(Quelle P34 Stellenbesetzungsstatistik)

22 Stellen der Fachrichtungen Ingenieurwesen und Architektur

Im Rahmen der zweiten Einstellungsinitiative „Hamburg wächst! 2017“ wurden 20 Stellen für Bauprüferinnen und Bauprüfer der Fachrichtung Architektur/Hochbau und Bauingenieurwesen ausgeschrieben. Auch hier wurden zusätzliche Online-Medien zur Unterstützung genutzt. Die Bewerbungsresonanz betrug 134 Bewerbungen insgesamt und führte zu einer Erfolgsquote von 100% zuzüglich der 2 Stellen, die über die ausgeschriebenen Stellen hinaus besetzt werden konnten.

Aufgrund der Vielzahl an Beteiligten waren auch hier Abstimmungsbedarfe erhöht und das Verfahren zeitintensiv. Jedoch unterstreicht die hohe Erfolgsquote insbesondere unter dem Aspekt der generellen Rekrutierungsschwierigkeiten im Ingenieurwesen die Effektivität zentraler Auswahlverfahren.

Optimierung der Stellenausschreibung und des Internetauftrittes

Die Stellenausschreibung ist weiterhin das zentrale Element der Personalgewinnung. Um die gewünschten Rekrutierungserfolge zu erzielen, ist es notwendig, dass Bewerberinnen und Bewerber sich angesprochen fühlen und die für sie wichtigen Informationen in einer zeitgemäßen Darstellung und Sprache erhalten. In 2017 erfolgte ein erster Relaunch der bis dahin üblichen Stellenausschreibungen. Trotz erster Optimierung hinsichtlich der optischen und inhaltlichen Darstellungsform der Stellenausschreibungen erfüllen diese derweil noch nicht durchgängig den Anspruch an eine moderne Personalgewinnung.

Damit die FHH auch zukünftig als Arbeitgeberin auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig bleibt, werden in dem 2017 gestarteten Projekt „Karriereportal“ entscheidende Aspekte einer modernen und effektiven Bewerberansprache umgesetzt.

So werden u.a. eine Karrierewebsite der Stadt Hamburg als Arbeitgeberin erstellt und die Stellenausschreibungen sowie die Stellensuche bewerberfreundlich gestaltet. Darüber hinaus wird ein Karriereportal konzipiert, das Bewerberinnen und Bewerber einen möglichst direkten Zugang zu dem Bewerbungsverfahren eröffnen soll.

C.3.6 Fachkräftestrategie

Bereits im vergangenen Personalbericht wurde über die Fachkräftestrategien für die Berufskategorien „Ingenieurinnen/Ingenieure“, „Gesundheitsberufe“ (inkl. Ärzte) sowie „Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen“ berichtet. Hamburg ist ein attraktiver Arbeitgeber, auch für Berufsgruppen, die am Arbeitsmarkt aktuell knapp sind. Um die Vorzüge der FHH als Arbeitgeber noch deutlicher herauszuarbeiten, wurden und werden spezifische Fachkräftestrategien entwickelt, die auf die besondere Situation der einzelnen Bereiche mit ihren besonderen Bedürfnissen ausgerichtet sind. Dazu gehören auch spezifische Rekrutierungs- und Bindungsstrategien. Zugleich gibt es Ansätze, die in ähnlicher Form in allen Fachkräftestrategien verfolgt werden.

C.3.6.1 Ärztinnen und Ärzte

Derzeit sind im Öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD)¹⁴ sowie in weiteren Funktionen (z.B. bei der arbeitsmedizinischen Betreuung der Beschäftigten) der FHH 258¹⁵ Ärztinnen und Ärzte tätig (vgl. entsprechende Matrix im Anhang 2, Matrix M.5).

Mit einem Durchschnittsalter von 50 Jahren gehören die Beschäftigten der Gesundheitsberufe insgesamt zu den ältesten der FHH (siehe Kapitel C.3.4). 76 % der Ärztinnen und Ärzte¹⁶ werden bis 2025 ausscheiden¹⁷.

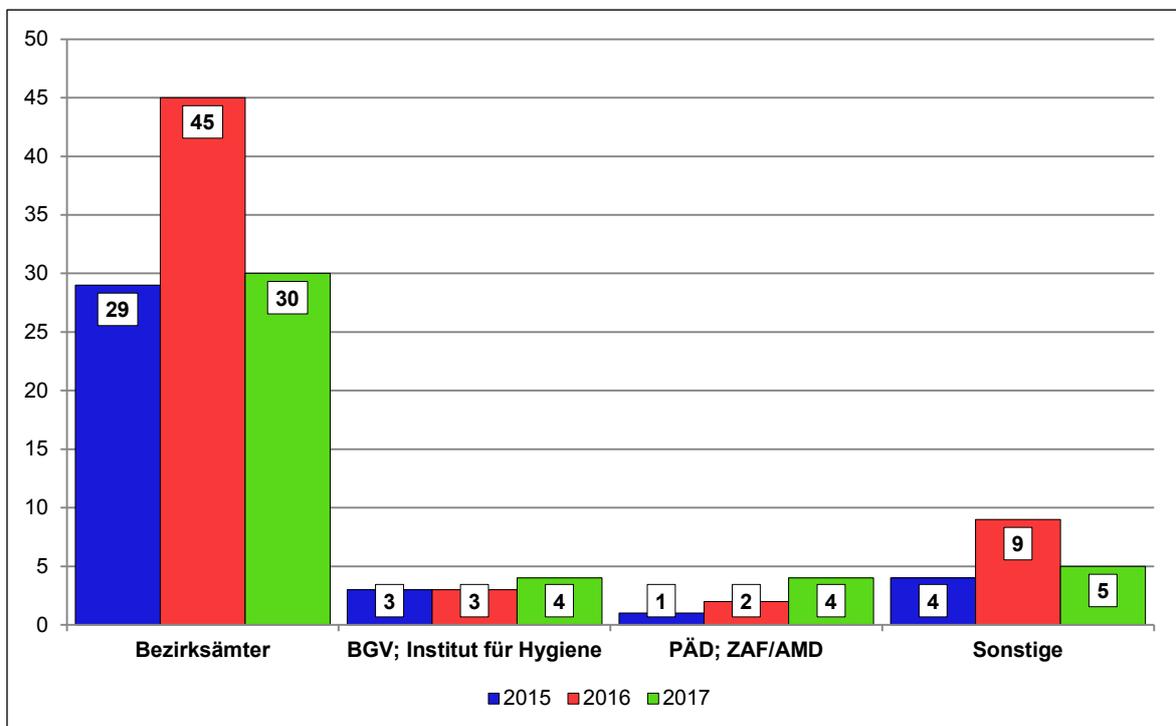


Abbildung C.3-16: Anzahl Stellenausschreibungen für Ärztinnen und Ärzte nach ausgewählten Behörden/Landesbetrieben 2015-2017 (Quelle P34 Stellenbesetzungsstatistik)

¹⁴ Der Öffentliche Gesundheitsdienst (ÖGD) ist neben ambulanter Versorgung in Arztpraxen und stationärer Versorgung in Krankenhäusern die dritte Säule des Gesundheitswesens.

¹⁵ Enthalten sind hier die Tierärztinnen und Tierärzte sowie die 12 bei der Feuerwehr eingesetzten Ärztinnen und Ärzte, die sich nicht im arbeitsvertraglichen Arbeitsverhältnis mit der FHH befinden. Die in diesem Sinne bereinigte Zahl betrug im Dezember 2017 insg. 221 Ärztinnen und Ärzte.

¹⁶ Vgl. Anhang Matrizen.

¹⁷ ebd.

Die meisten Ärztinnen und Ärzte werden für die Bezirksämter gesucht. Knapp 70 % aller Stellenausschreibungen entfallen auf diesen Bereich. Trotz niedriger Bewerbungszahlen konnte die Besetzungsquote hier zwischen 2015 und 2017 von knapp 57 % auf knapp 70 % verbessert werden.

Behörde / Landesbetrieb	2015			2016			2017		
	Anzahl Stellen	Erfolgsquote	Ø Bewerbungen	Anzahl Stellen	Erfolgsquote	Ø Bewerbungen	Anzahl Stellen	Erfolgsquote	Ø Bewerbungen
Bezirksämter	29	51,7%	4,5	45	55,5%	3,7	30	60,0%	3,7
BGV; Hygieneinstitut	3	100,0%	4,3	3	0,0%	4,6	4	100,0%	3,5
PÄD; ZAF/AMD	1	100,0%	1,0	2	50,0%	12,0	4	75,0%	4,8
Sonstige	4	60,0%	1,0	9	33,3%	4,5	5	100,0%	2,4
Gesamt	37	56,7%	4,0	59	50,8%	4,1	43	69,8%	3,6

Tabelle C.3-14: Anzahl Stellenausschreibungen und Erfolgsstatistik für Ärztinnen und Ärzte nach ausgewählten Behörden/Landesbetrieben 2015 - 2017 (Quelle P34 Stellenbesetzungsstatistik)

Die 2016 in der FHH eingeführte Möglichkeit, Stellen mit einer Vergütung in Anlehnung an den Ärztetarif auszuschreiben, wird zunehmend genutzt. In 2016 erfolgten 58 % aller Ausschreibungen in Anlehnung an den Ärztetarif, 2017 stieg der Anteil auf 88 % der Stellenausschreibungen an. Parallel zeigt sich ein deutlich positiver Trend bei der Erfolgsquote der Stellenbesetzung. Konnten 2016 noch knapp 51 % der Stellen erfolgreich besetzt werden, waren es 2017 bereits 70 %.

Um die Rekrutierungsbilanz weiter zu verbessern, bündelt das Personalamt in seiner „Fachkräftestrategie Ärztinnen/Ärzte“ zentral Aktivitäten und Einzelmaßnahmen zu einem Gesamtansatz an Rekrutierungsmaßnahmen. So soll erreicht werden, dass die FHH am Arbeitsmarkt als attraktive Arbeitgeberin für Ärztinnen und Ärzte wahrgenommen wird und konkurrenzfähig agieren kann. Der Aufbau und die Etablierung eines entsprechenden Arbeitgeberimages sind hier wesentlich. Als Bausteine der Kampagne werden die Stellenausschreibungen unter Personalmarketingaspekten optimiert und mit authentischen Fotos und Filmen illustriert. Die bereits für die FHH tätigen Ärztinnen und Ärzte werden eingebunden, um Authentizität nach außen und Identifikation nach innen zu gewährleisten.

Eine in 2017 aufgebaute Karriereseite für Ärztinnen und Ärzte fasst unter dem eingängigen Shortlink www.hamburg.de/aerzte Wissenswertes für potenzielle Interessentinnen und Interessenten zusammen: Sie skizziert die große Bandbreite ärztlicher Arbeitsbereiche bei der FHH, enthält alle aktuellen Stellenausschreibungen, Hinweise zu Karrieremöglichkeiten sowie zum Verdienst und weist auf die Möglichkeit von Initiativbewerbungen hin. Die Karriereseite wird im Zuge der Imagekampagne ständig weiterentwickelt.

Als Baustein zur nachhaltigen Bindung der bei der Stadt beschäftigten Ärztinnen und Ärzte werden im Rahmen der Fachkräftestrategie verschiedene Formate des Austausches und der Vernetzung umgesetzt. Im Februar 2018 fand erstmalig ein Ärzteforum statt mit verschiedenen Impulsvorträgen und der Möglichkeit zum besseren Kennenlernen innerhalb der Berufsgruppe.

C.3.6.2 Ingenieurinnen und Ingenieure

Die FHH beschäftigte Ende 2017 insgesamt 1.413 Architektinnen und Architekten sowie Bauingenieurinnen und Bauingenieure (bzw. 1.271 VK) und 730 sonstige Ingenieurinnen und Ingenieure (bzw. 656 VK).¹⁸

Im Folgenden werden diese Berufsgruppen zusammenfassend Ingenieurinnen und Ingenieure genannt.

Ein knappes Drittel der Ingenieurinnen und Ingenieure sind in den Bezirksämtern beschäftigt.

Behörde/ Landesbetrieb	Anzahl VK Dez 2017	Personalabgänge* 2018-2019	Personalabgänge* in % zu VK
Bezirksämter	553,2	-35,5	-6,4%
Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen	220,2	-10,6	-4,8%
Behörde für Umwelt und Energie	261,0	-19,9	-7,6%
Landesbetrieb Straßen, Brücken und Gewässer	298,1	-17,3	-5,8%
Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung	178,6	-5,9	-3,3%
Schulbau Hamburg	79,4	-10,0	-12,6%
Hochschulen	162,0	-14,4	-8,9%
Sonstige	174,7	-6,9	-3,9%
Gesamt	1.927,2	-120,5	-6,3%

* Alle planbaren Abgänge (Dienstunfähigkeit oder verminderte Erwerbstätigkeit, Entlassung oder Kündigung, Erreichen der Altersgrenze, sonstige Grundfluktuation, Tod, Zeit- oder Vertragsablauf)

Tabelle C.3-15: Bestand und planbare Personalabgänge für Ingenieurinnen und Ingenieure 2018-2019
(Quelle P34 Berichtswesen VK-Controlling (Stand: Januar 2018))

Der planbare Abgang in den nächsten beiden Jahren ist prozentual bei Schulbau Hamburg am größten (12,6 %). Mit Ausnahme der Hochschulen haben fast alle Bereiche in diesem Zeitraum eine gegenüber 2017/2018 deutlich gestiegene Abgangsquote (vgl. Personalbericht 2017, S. 56).¹⁹

Die erhöhten Abgangszahlen spiegeln sich bereits in der Entwicklung der Ausschreibungen wieder. Die Zahl der ausgeschriebenen Stellen stieg von 211 im Jahr 2014²⁰ um knapp 70 % auf 355 ausgeschriebene Stellen in 2017. 2016 wurde zudem das Zentrale Auswahlverfahren „Hamburg wächst“ mit allein 50 Stellen durchgeführt.

Die meisten Stellen für Ingenieurinnen und Ingenieure werden von den Bezirksämtern (143) und dem Landesbetrieb Straßen, Brücken und Gewässer (104) ausgeschrieben. Knapp 70 % aller Stellenausschreibungen für diese Berufsgruppe stammen aus diesen beiden Bereichen, obwohl sie nur 44,2 % aller Ingenieurinnen und Ingenieure (in VK) beschäftigen.

¹⁸ vgl. Matrizen im Anhang

¹⁹ Insgesamt betrug die Quote 2017/2018 noch 5,0 % (nun 6,3 %)

²⁰ Vgl. Personalbericht 2017, S. 55

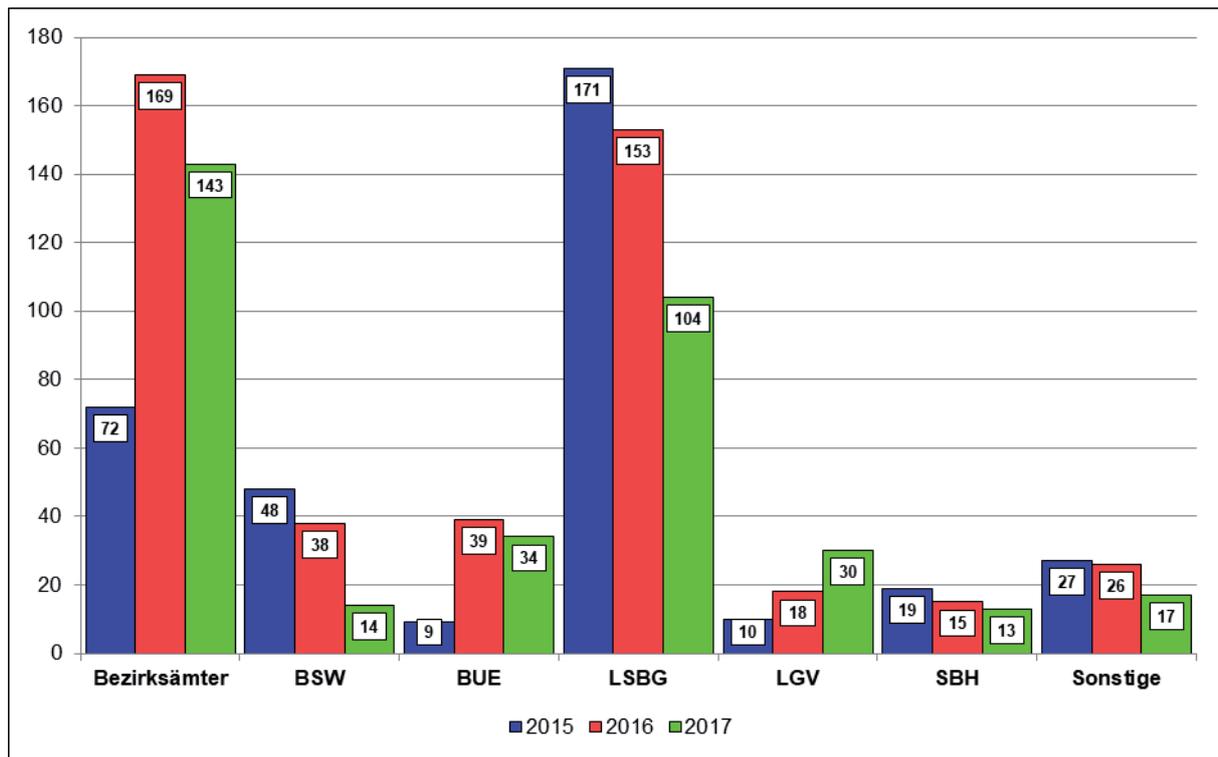


Abbildung C.3-17: Anzahl ausgeschriebener Stellen für Ingenieurinnen und Ingenieure nach ausgewählten Behörden/Landesbetrieben 2015-2017 (Quelle P34 Stellenbesetzungsstatistik)

Die Bewerbungsresonanz und der Anteil der erfolgreichen Besetzungen an den abgeschlossenen Verfahren für Ingenieurinnen und Ingenieure haben sich wenig geändert. Die gestiegene Erfolgsquote im Jahr 2016 auf rd. 62 % spiegelt u .a. das erfolgreiche zentrale Auswahlverfahren „Hamburg wächst“ wider, bei dem alle ausgeschriebenen Stellen erfolgreich besetzt werden konnten.²¹ Es zeigt sich, dass gebündelte, gemeinsame Rekrutierungsverfahren mehrerer Dienststellen gute Bewerberzahlen und hohe Erfolgsquoten generieren können.

Behörde/ Landesbetrieb	2015			2016			2017		
	Anzahl Stellen	Erfolgsquote	Ø Bewerbungen	Anzahl Stellen	Erfolgsquote	Ø Bewerbungen	Anzahl Stellen	Erfolgsquote	Ø Bewerbungen
Bezirksämter	72	73,6%	8,3	169	77,5%	8,1	125	71,2%	9,4
Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt (bis 30.06.2015)	23	95,7%	15,9						
Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen (ab 01.07.2015)	25	72,0%	10,2	38	94,7%	11,1	9	88,9%	9,7
Behörde für Umwelt und Energie (ab 01.07.2015)	9	100,0%	14,6	39	76,9%	10,4	3	0,0%	2,0
Landesbetrieb Straßen, Brücken und Gewässer	171	39,2%	4,0	153	26,1%	4,0	102	30,4%	3,1
Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung	10	80,0%	12,4	18	88,9%	4,0	23	73,9%	7,6
Schulbau Hamburg	19	78,9%	15,4	15	73,3%	14,1	9	55,6%	7,1
Sonstige	27	74,1%	15,0	26	84,6%	19,0	12	66,7%	15,3
Gesamt	356	59,6%	8,0	458	62,4%	7,8	283	55,8%	7,1

Tabelle C.3-16: Anzahl ausgeschriebener Stellen in abgeschlossenen Verfahren und Erfolgsstatistik für Ingenieurinnen und Ingenieure nach ausgewählten Behörden/Landesbetrieben 2015-2017 (Quelle P34 Stellenbesetzungsstatistik)

Die getrennte Betrachtung der Berufskategorien „Architektinnen und Architekten sowie Bauingenieurinnen und Bauingenieure“ und „sonstige Ingenieurinnen und Ingenieure“ lässt erkennen, dass die Erfolgsquoten und Bewerberzahlen bei den sonstigen Ingenieurinnen und Ingenieuren deutlich bes-

²¹ Vgl. Personalbericht 2017, S. 52f.

ser sind. Bei den Architektinnen und Architekten sowie Bauingenieurinnen und Bauingenieuren ist die Erfolgsquote in 2017 leicht angestiegen.

Berufskategorien	2015			2016			2017		
	Anzahl Stellen	Erfolgsquote	Ø Bewerbungen	Anzahl Stellen	Erfolgsquote	Ø Bewerbungen	Anzahl Stellen	Erfolgsquote	Ø Bewerbungen
Architekten/innen, Bauingenieure/innen	254	50,0%	5,9	302	51,0%	5,8	213	53,1%	5,6
Ingenieure/innen, sonstige	102	83,3%	13,2	156	84,6%	11,7	70	64,3%	11,5
Gesamt	356	59,6%	8,0	458	62,4%	7,8	283	55,8%	7,1

Tabelle C.3-17: Anzahl Stellen in abgeschlossenen Ausschreibungsverfahren und Erfolgsstatistik für Ingenieurinnen und Ingenieure 2015-2017 (Quelle P34 Stellenbesetzungsstatistik)

Die nachstehende Tabelle beleuchtet die Stellenbesetzungsverfahren nach Wertigkeit der ausgeschriebenen Stellen.

Entgeltgruppe	2015			2016			2017		
	Anzahl Stellen	Erfolgsquote	Ø Bewerbungen	Anzahl Stellen	Erfolgsquote	Ø Bewerbungen	Anzahl Stellen	Erfolgsquote	Ø Bewerbungen
E 11	84	32,1%	5,8	201	57,2%	7,3	137	52,6%	8,5
E 12	44	81,8%	9,3	72	81,9%	8,3	48	60,4%	7,6
E 13	92	41,3%	4,7	128	49,2%	8,5	55	47,3%	4,9
E 14 +	24	75,0%	4,5	40	82,5%	6,7	27	70,4%	5,1
Gesamt	244	46,9%	5,9	441	61,2%	7,8	267	54,7%	7,2

Tabelle C.3-18: Ausgeschriebene Stellen und Erfolgsstatistik für Ingenieurinnen und Ingenieure in den Entgeltgruppen 11 bis 14+ 2015-2017 (Quelle P34 Stellenbesetzungsstatistik)

Die Besetzungsquoten in den Entgeltgruppen E12 (Qualifikation Bachelor) und Entgeltgruppe E14+ (Qualifikation Master) sind wie in den Vorjahren deutlich besser als in den entsprechenden Einstiegsentgeltgruppen (E11 bzw. E13).

Die BSW als zuständige Ausbildungsbehörde für den gehobenen und höheren technischen Verwaltungsdienst plant - analog der beschriebenen Vorgehensweise für die Ärztinnen und Ärzte - eine Bündelung der Aktivitäten der Beschäftigungsbehörden von technischem Personal im Rahmen eines behördenübergreifenden Vorhabens. Im Rahmen des Vorhabens ist u.a. vorgesehen, das Personalmarketing sowie Bewerbungs- und Einstellungsverfahren zu optimieren und die Zusammenarbeit mit den Hochschulen zu intensivieren.

C.3.6.3 Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen bzw. Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter

In der FHH arbeiten knapp 2.700 Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen bzw. Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter (rd. 2.300 VK).²²

Die Einsatzbereiche für Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen sind vielfältig (vgl. dazu Personalbericht 2017, S. 60 ff.), die Mehrzahl arbeitet in den Bezirksämtern und in Schulen.

Von den Beschäftigten mit Aufgaben der Sozialarbeit sind tätig

- in den Bezirksämtern 1.477 Personen (+ 33)
- in der BSB 720 Personen (- 44/23) sowie
- im Landesbetrieb Erziehung und Beratung (LEB) 357 Personen (- 43).

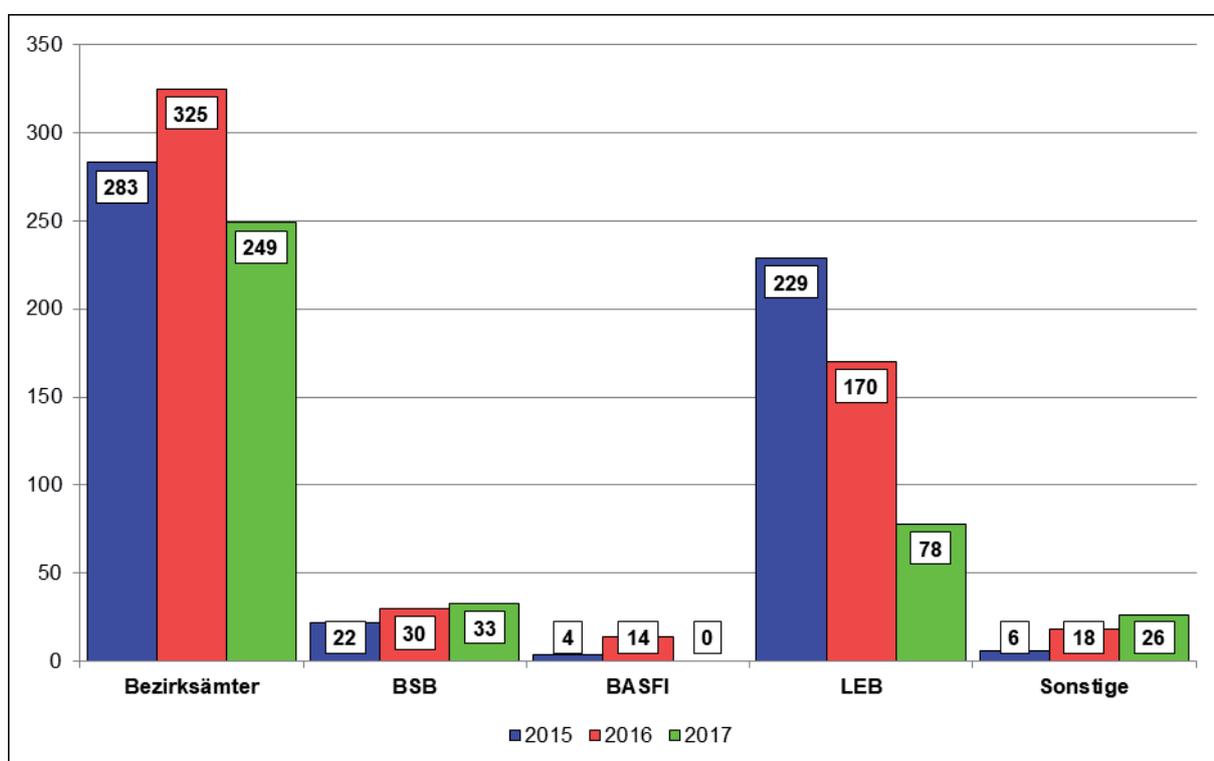


Abbildung C.3-18: Anzahl ausgeschriebener Stellen für Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen nach ausgewählten Behörden/Landesbetrieben 2015-2017 (Quelle P34 Stellenbesetzungsstatistik)

Die Zahl der ausgeschriebenen Stellen für die sozialpädagogischen Fachkräfte ist im Jahr 2017 (386) um 31 % gegenüber dem Vorjahr zurückgegangen. Grund hierfür waren die im Jahr 2016 durchgeführten „gebündelten“ Ausschreibungsverfahren. Sie bestanden aus einer Mischung aus zentral koordinierten und dezentralen Ausschreibungen und trugen zu einer zumindest vorübergehenden Konsolidierung des Personalbestandes in den Allgemeinen Sozialen Diensten (ASD) bei. Der zahlenmäßig größte Rückgang war in den Bezirksämtern (-76 ausgeschriebene Stellen, das entspricht -23 % im Vergleich zum Vorjahr) und beim LEB (-92 ausgeschriebene Stellen, das ent-

²² Die scheinbare Reduzierung hat ihre Ursache in der Umschlüsselung von knapp 400 Personen dieser Berufsgruppe als Lehrkräfte (siehe Begründung in den Matrizen der Lehrkräfte)

²³ siehe vorherige Fußnote

spricht -54 % im Vergleich zum Vorjahr) zu verzeichnen. Der Rückgang im LEB ist auf die Entwicklung der Flüchtlingssituation zurück zu führen.

Gleichzeitig hat sich auch die Situation auf dem Arbeitsmarkt entspannt. Die Zahl der durchschnittlichen Bewerbungen pro Stelle steigerte sich von 5,8 auf 7,7, ebenso stieg die Erfolgsquote von Ausschreibungen von 68,6 % auf 76,2 %.

Behörde/ Landesbetrieb	2015			2016			2017		
	Anzahl Stellen	Erfolgsquote	Ø Bewerbungen	Anzahl Stellen	Erfolgsquote	Ø Bewerbungen	Anzahl Stellen	Erfolgsquote	Ø Bewerbungen
Bezirksämter	283	76,3%	5,5	325	73,8%	5,6	193	85,0%	7,9
Behörde für Schule und Berufsbildung	22	95,5%	18,8	30	86,7%	12,0	30	66,7%	10,6
Behörde für Arbeit, Soz., Fam. und Integr.	4	75,0%	7,0	14	50,0%	4,2			
Landesbetrieb Erziehung und Beratung	229	74,2%	5,3	170	57,6%	5,4	77	55,8%	4,5
Sonstige	6	83,3%	13,5	18	61,1%	6,6	23	82,6%	13,0
Gesamt	544	76,3%	6,0	557	68,6%	5,8	323	76,2%	7,7

Tabelle C.3-19: Ausgeschriebene Stellen und Erfolgsstatistik für sozialpädagogische Fachkräfte nach ausgewählten Behörden/Landesbetrieben 2015-2017 (Quelle P34 Stellenbesetzungsstatistik)

Trotz der verbesserten Arbeitsmarktlage ist der Bedarf an sozialpädagogischen Fachkräften nach wie vor hoch. Es handelt sich um eine Berufsgruppe mit einer besonderen Fluktuationsdynamik.

Dies lässt sich am Beispiel des ASD veranschaulichen. Der ASD hatte 2017 eine im Vergleich mit anderen Berufssegmenten hohe Fluktuation von etwa 25 %.

Auffällig war zunächst eine vergleichsweise hohe **Zusatzfluktuation**. Diese erklärt sich durch die Personalstruktur des ASD: Etwa 80 % aller ASD-Fachkräfte sind Frauen, 45 % befinden sich in der Altersgruppe der 30- 39-Jährigen. Ein temporäres Ausscheiden aufgrund von Schwangerschaft und Elternzeit ist in dieser Altersgruppe naturgemäß besonders häufig.

Ein weiterer Grund für die Fluktuation war im Erfassungszeitraum die Mobilität, das heißt der Wechsel von Fachkräften in eine andere Dienststelle der FHH. Mobilitätsmaßnahmen sind aus der Perspektive der Personalentwicklung grundsätzlich positiv zu bewerten. Allerdings werden die abgehenden Dienststellen immer wieder neu vor die Aufgabe gestellt, Fälle umzuverteilen bzw. neue Kolleginnen und Kollegen in eine anspruchsvolle und fordernde Aufgabe einzuarbeiten.

Lässt man diese Wechsel innerhalb des ASD außer Acht, reduziert sich die Fluktuationsquote der Beschäftigten des ASD von 25 % auf 19 %.

Vor dem Hintergrund der hohen Fluktuation des ASD ist das Ziel, das Beschäftigungsvolumen im ASD Hamburg konstant auf 100 % zu halten, besonders anspruchsvoll. Um den Bedarf zu decken, wurde eine Kombination unterschiedlicher Rekrutierungsinstrumente eingesetzt: Dazu zählen zentrale und dezentrale Ausschreibungen, beschleunigte Auswahlverfahren und die Möglichkeit, Einstellungen überlappend vorzunehmen, und zwar auch auf lediglich temporär frei werdende Stellen. Auf diese Weise konnte in der überwiegenden Zahl der ASD-Abteilungen ein Beschäftigungsvolumen von 100 % erreicht werden.

Da der ASD stärkeren Personalschwankungen unterliegt als andere Bereiche der Verwaltung, wird die genannte Rekrutierungsstrategie fortgesetzt.

Darüber hinaus wird der bereits im Personalbericht 2017 beschriebene Auftrag aus dem Koalitionsvertrag für die 21. Legislaturperiode weiter verfolgt, einen Studiengang „Soziale Arbeit im öffentlichen Dienst“ für die FHH einzurichten.

In einem ersten Schritt wurden jeweils 2017 und 2018 acht Studierende pilothaft zum dualen Bachelor-Studium der Sozialen Arbeit an die Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie und Berufsakademie Lüneburg und die Duale Hochschule Baden-Württemberg in Stuttgart entsandt. Die ersten Rückmeldungen der Studierenden und der ausbildenden Dienststellen sind positiv, so dass der Pilot auch nach 2018 fortgesetzt werden soll. Die Bewerberresonanz war sehr hoch. Eine Arbeitsrichtlinie für die Praxisausbildung der dual Studierenden ist in enger Abstimmung der bedarfstragenden Dienststellen erarbeitet worden, um die Vermittlung berufspraktischer Kenntnisse und Fähigkeiten auf eine fundierte Basis zu stellen. Parallel wurden im Hinblick auf denkbare Kooperationspartner weitere Sondierungsgespräche mit verschiedenen Hochschulen geführt und verschiedene Modelle zur Realisierung eines dual ausgestalteten Studiengangs in Hamburg diskutiert. Diese Diskussion ist noch nicht abgeschlossen und wird auch in 2018 fortgesetzt.

C.4 Fehlzeitenanalyse

C.4.1 Vergleichende Fehlzeitenanalyse als Grundlage für die betriebliche Gesundheitsförderung

Vor dem Hintergrund eines veränderten Erkenntnisinteresses wird zukünftig der Schwerpunkt der Fehlzeitenanalyse auf den gesamten krankheitsbedingten Fehlzeiten liegen. Dabei werden sowohl bezahlte als auch unbezahlte Fehltag zusammengefasst.²⁴

Diese Darstellung beinhaltet auch die Langzeiterkrankungen und damit auch die Erkrankungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach Ablauf bestimmter Fristen kein Entgelt mehr erhalten. Dadurch wird insbesondere der durch krankheitsbedingte Fehlzeiten entstehende Kapazitätsausfall deutlich und ein Vergleich mit den Fehlzeitenberichten anderer Organisationen erleichtert.

Im Berichtsjahr 2017 betrug die Quote der gesamten krankheitsbedingten Fehlzeiten in der hamburgischen Verwaltung wie im Vorjahr **9,0 %**.

In den einzelnen Bereichen der hamburgischen Verwaltung stellte sich die Entwicklung unterschiedlich dar: Im Bereich der Einzelpläne erhöhte sich die Fehlzeitenquote um 0,1 Prozentpunkte auf nunmehr **9,4 %**. Bei den Landesbetrieben war eine weitere Steigerung um 0,1 Prozentpunkte auf **9,9 %** zu verzeichnen. Die Quote der Hochschulen sank indessen um 0,2 Prozentpunkte auf **5,7 %**. Tendenziell ist ein kontinuierlicher Anstieg seit 2008 erkennbar: So kam es seitdem im Bereich der Einzelpläne zu einem Anstieg um **1,3 Prozentpunkte**, bei den Landesbetrieben um **1,5 Prozentpunkte** und bei den Hochschulen um **0,7 Prozentpunkte**.

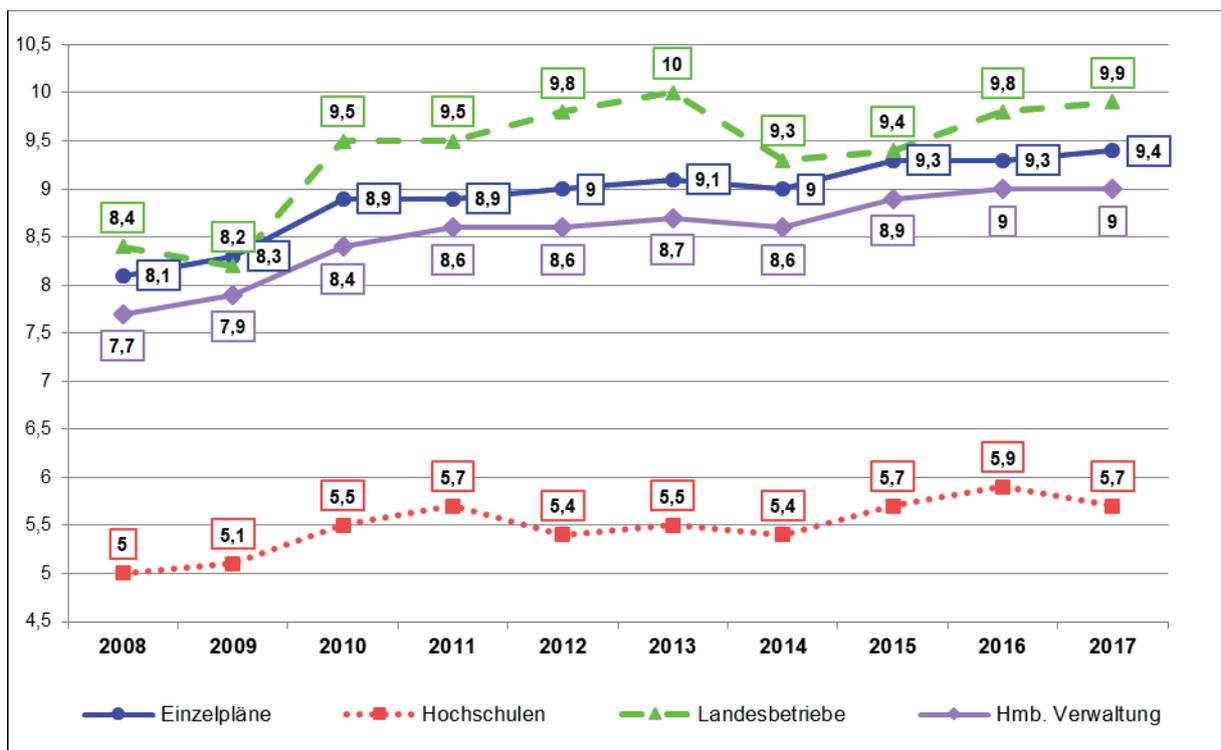


Abbildung C.4-1: Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten nach Veranschlagungsform

²⁴ Die krankheitsbedingten Fehlzeiten umfassen die Arbeitstage, an denen Beschäftigte ihren Verpflichtungen am Arbeitsplatz wegen Krankheit, Unfall oder Kur nicht nachkommen können. Um den Ausfall von Arbeitstagen in den einzelnen Organisationseinheiten vergleichen zu können, werden die Ausfalltage in Bezug zur Sollarbeitszeit gesetzt und so eine Fehlzeitenquote ermittelt. Die Sollarbeitszeit wird errechnet, indem die Normalarbeitstage pro Monat (d.h. die Arbeitstage ohne Wochenenden und Feiertage) mit dem Personalbestand eines jeden Monats im Betrachtungsjahr 2017 multipliziert werden.

Eine differenzierte Darstellung nach Behörden und Ämtern bzw. Berufskategorien findet sich im Tabellenanhang. Ebenso werden dort die Fehlzeitenquoten der bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten und der unbezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten dargestellt.

Die Höhe der Fehlzeitenquote wird von Dauer und Häufigkeit von Erkrankungen beeinflusst. Folgende Abbildung zeigt auf der linken Seite des Diagramms die prozentuale Verteilung der krankheitsbedingten Ausfalltage nach Dauer der Erkrankung („Anteil an den AU²⁵-Tagen“). Auf der rechten Seite ist die Verteilung der Krankheitsfallzahlen nach Erkrankungsdauer („Anteil an den AU-Fällen“) dargestellt. Hat beispielsweise ein Beschäftigter im Berichtsjahr 2017 drei Erkrankungen mit jeweils 5 Arbeitstagen zu verzeichnen, so wird dieser Fall mit seinen drei AU-Fällen in der Dauerkategorie „4 bis 10 Arbeitstage“ gezählt.

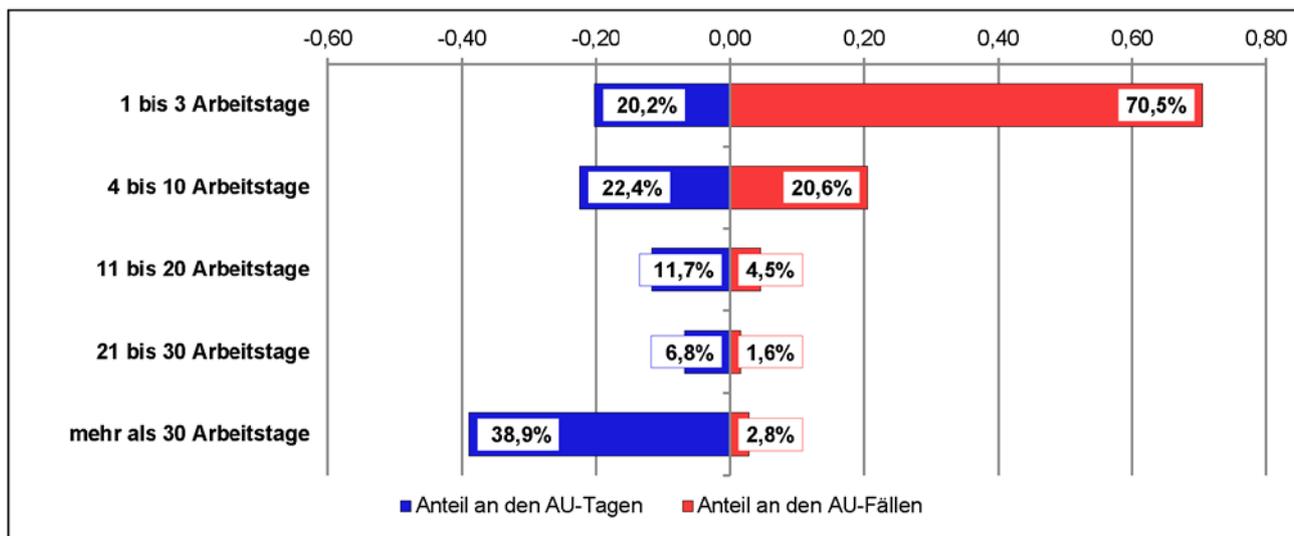


Abbildung C.4-2: Erkrankungen nach Dauer und Häufigkeit

Insgesamt lässt sich beobachten, dass Langzeiterkrankungen zunehmen: Es gibt mehr Fälle und auch die Dauer der Langzeiterkrankungen nehmen zu: **38,9 %** aller krankheitsbedingten Fehltagen werden durch **Langzeiterkrankungen** mit einer Dauer von mehr als 30 Arbeitstagen verursacht (Vorjahr: 36,8 %). Der **Anteil von Kurzzeiterkrankungen** an den gesamten Arbeitsausfalltagen ist um 0,4 Prozentpunkte auf **20,2 %** gesunken. Die **Kurzzeiterkrankungen** hatten in 2017 einen Anteil von 70,5 % an allen Erkrankungsfällen. Der Anteil der Langzeiterkrankungen mit 2,8 % aller Erkrankungsfälle ist im Vergleich zum Vorjahr um 0,2 Prozentpunkte leicht gestiegen.

²⁵ AU = Arbeitsunfähigkeit.

Folgende Abbildung stellt die Anzahl der Beschäftigten mit Erkrankungen nach der Dauer ihres gesamten krankheitsbedingten Ausfalls im Jahr 2017 dar. Die Gruppierung erfolgt dabei nach der Anzahl der Ausfalltage. Diese Analyse unterscheidet sich von der Darstellung der Erkrankungsfälle nach Dauer und Häufigkeit (s. obere Abbildung C.4.2) dadurch, dass hier alle Erkrankungsausfälle pro erkrankter Person zu einer Gesamtausfalldauer summiert werden. Hat ein Personalfall beispielsweise im Berichtsjahr 2017 drei Erkrankungen mit jeweils 5 Arbeitstagen, so werden all jene Erkrankungstage auf 15 Arbeitstage summiert. Dieser Personalfall wird somit als ein Erkrankter in der Dauer-Kategorie „11 bis 20 Tage“ berücksichtigt.

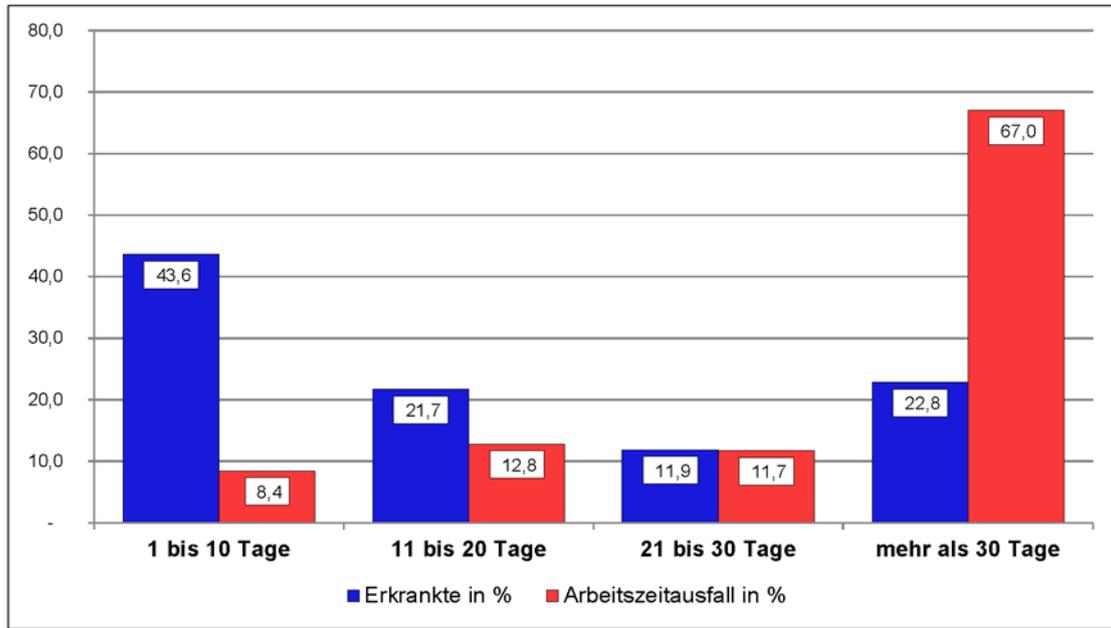


Abbildung C.4-3: Erkrankte und Arbeitszeitausfall im Jahr 2017

Wie verschiedene Berichte gezeigt haben, besteht ebenfalls ein Zusammenhang zwischen Geschlecht, Lebensalter und der Höhe der krankheitsbedingten Ausfallszeiten. Die nachstehende Abbildung zeigt die Fehlzeitenquoten differenziert nach Geschlecht und Altersgruppen für die hamburgische Verwaltung:

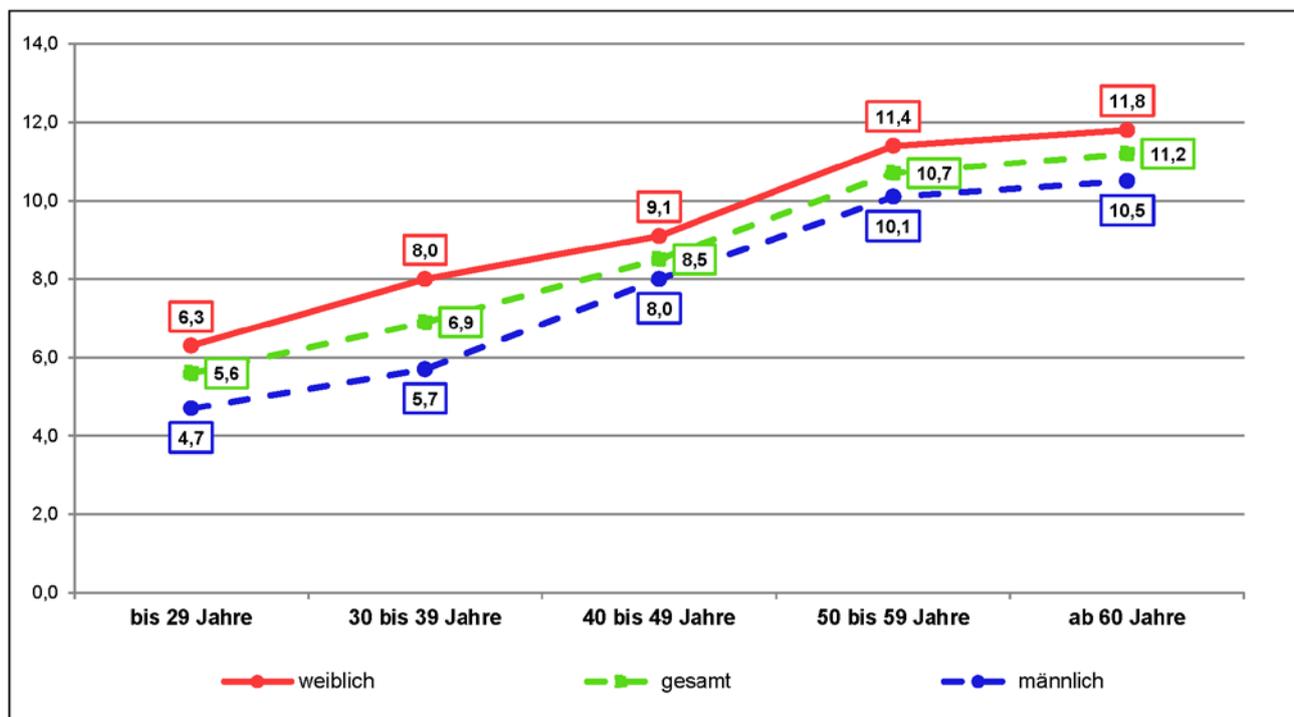


Abbildung C.4-4: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten nach Alter und Geschlecht

Der Verlauf der Kurve zeigt, dass die Fehlzeitenquote mit zunehmendem Alter ansteigt. Dies erfolgt bei den Frauen auf einem höheren Niveau, als bei den Männern.

Die **Fehlzeiten der Lehrkräfte an staatlichen Schulen** sind Gegenstand einer eigenen Berichterstattung der zuständigen Behörde für Schule und Berufsbildung. Die Lehrerfehlzeiten betrachten jeweils ein Schuljahr und basieren auf einer Sollarbeitszeit, bei der die Ferienzeiten nicht mitgezählt werden. Die nachstehende Tabelle gibt nachrichtlich die Ergebnisse für das Schuljahr 2016/2017 erstmalig auf Basis der gesamten krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten wieder:

Lehrerfehlzeiten	Gesamte krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten nach Statusgruppen - gegliedert nach Lehrkräften der Schulformen								
	Berichtszeitraum 01.08.2016 bis 31.07.2017								
Statusgruppe	Beamte und Beamtinnen			Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen			Beschäftigte gesamt		
Berufskategorien	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
Lehrkräfte an Grundschulen	5,6 %	7,0 %	6,8 %	5,1 %	7,6 %	7,3 %	5,5 %	7,1 %	6,9 %
Lehrkräfte an Sonderschulen	5,6 %	7,4 %	7,0 %	5,1 %	10,1 %	8,4 %	5,6 %	7,6 %	7,2 %
Lehrkräfte an Gymnasien	4,0 %	5,3 %	4,8 %	2,5 %	3,5 %	3,1 %	3,8 %	5,1 %	4,5 %
Lehrkräfte an Stadtteilschulen	5,3 %	7,0 %	6,4 %	4,4 %	6,9 %	5,9 %	5,1 %	7,0 %	6,3 %
Lehrkräfte an Beruflichen Schulen	4,9 %	6,2 %	5,6 %	3,5 %	4,7 %	4,2 %	4,7 %	5,9 %	5,4 %
Gesamt	4,9 %	6,6 %	6,1 %	3,8 %	6,5 %	5,6 %	4,7 %	6,6 %	6,0 %

Beschäftigtengruppe: statistischer Personalbestand sowie Bedienstete, die wegen längerer AU kein Entgelt erhalten.
 Erfasste Zeitarten: Krankheit, Unfall, Kur. Nur Berufskategorien der Lehrkräfte an staatlichen Schulen. Bezahlte und unbezahlte, nicht vollkraftbereinigte Fehlzeiten.
 Gemäß der im Kennzahlenbuch beschriebenen Vorgehensweise zur Ermittlung von Fehlzeiten werden krankheitsbedingte Fehlzeiten, die auf Schulferien-, Wochenend- oder Feiertage entfallen, sowie Mutterschutzzeiten nicht gezählt.

Tabelle C.4-1: Fehlzeitenquoten der Lehrkräfte an staatlichen Schulen im Schuljahr 2016/2017

Um den Krankenstand der Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung bewerten zu können, wurden verschiedene Kennzahlen ermittelt, die sich z.B. mit den von den Krankenkassen erhobenen Daten vergleichen lassen:

Die für Vergleichszwecke entwickelte Fehlzeitenquote der hamburgischen Verwaltung betrug unverändert zum Vorjahr **6,9 %** in 2017.²⁶ Sie wird durch eine an die Krankenkassen angepasste Berechnungsweise ermittelt, welche nur die bezahlten und unbezahlten Arbeitsausfälle berücksichtigt, die über drei Kalendertage andauern. Die Fehlzeitenquote der AOK-Versicherten in 2016 betrug **5,3 %**.²⁷ Eine ausführliche Darstellung des Krankenstandes im Vergleich findet sich im Personalbericht 2017 (S. 75-76).

²⁶ Vgl. ZPD (Hrsg.): Personalbericht 2017 S. 75.

²⁷ Vgl. Badura et al.: Fehlzeiten-Report 2017, S. 286.

C.4.2 Langzeiterkrankungen

Aus der folgenden Tabelle ist die Zahl der Langzeiterkrankten differenziert nach Berufskategorien, Statusgruppe und Geschlecht ersichtlich. Die Darstellung orientiert sich an der Anzahl der Langzeiterkrankten in absteigender Reihenfolge.

Langzeiterkrankte nach Berufskategorien															
Langzeiterkrankte															
Berichtszeitraum: 01.01.2017 bis 31.12.2017															
Statusgruppe	Beamte und Beamtinnen			Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen			Beschäftigte gesamt			Ø Beschäftigte je Berufskategorie im Jahr 2017			Anteil Langzeiterkrankte je Berufskategorie		
Berufskategorien	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
Bürofach-/Bürohilfskräfte	114	253	367	198	722	920	312	975	1.287	2.675,9	7.720,3	10.396,3	11,7%	12,6%	12,4%
Polizeivollzugsbedienstete	692	250	942	46	11	57	738	261	999	6.037,2	2.060,0	8.097,2	12,2%	12,7%	12,3%
Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	131	191	322	94	210	304	225	401	626	3.199,1	4.509,3	7.708,4	7,0%	8,9%	8,1%
Berufsfeuerwehrleute	404	7	411	8	3	11	412	10	422	2.384,4	66,8	2.451,3	17,3%	15,0%	17,2%
Sozialpäd. Fachkräfte	4	7	11	99	275	374	103	282	385	1.042,2	3.066,3	4.108,4	9,9%	9,2%	9,4%
Steuerfachpersonal	89	192	281	10	22	32	99	214	313	1.313,9	2.221,8	3.535,7	7,5%	9,6%	8,9%
Vollstreckungs-/Vollzugspersonal	171	42	213	13	3	16	184	45	229	1.053,5	227,9	1.281,4	17,5%	19,7%	17,9%
Übrige Dienstleistungsberufe	4	5	9	86	66	152	90	71	161	741,8	638,8	1.380,6	12,1%	11,1%	11,7%
Pförtner/innen, Hauswartpersonal	***	***	***	89	25	114	***	***	***	724,3	224,6	948,9	***	***	***

Beschäftigtengruppe: statistischer Personalbestand u. Bedienstete, die wegen längerer AU keine Entgeltbezüge erhalten. (P_stat + OK)
 Es wurden die Berufskategorien aufgeführt, bei denen die Anzahl der Langzeiterkrankten 100 Beschäftigungsverhältnisse im Berichtszeitraum überstiegen. Anstelle der Anzahl werden drei Sterne dort angezeigt, wo die ausgewertete Grundgesamtheit weniger als fünf Beschäftigungsverhältnisse umfasst. Ebenfalls werden in dem Zusammenhang drei Sterne dort gesetzt, wo das rechnerische Auflösen der Unbekannten vermieden werden soll.

Tabelle C.4-2: Langzeiterkrankte nach Berufskategorien

Es wurden alle Beschäftigungsverhältnisse gezählt, bei denen innerhalb des Berichtsjahres 2017 eine Erkrankung vorlag, deren Dauer 30 Arbeitstage überschritten hat. Dabei wurden auch jene Erkrankungszeiträume berücksichtigt, die vor dem Berichtsjahr 2017 begonnen haben. Anders als beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) erfolgt keine Summierung einzelner Krankheitszeiträume. Aufgrund der eigenen Berichterstattung und der anderen Berechnungsmethodik wurden Lehrkräfte an staatlichen Schulen in dieser Auswertung nicht mit einbezogen.

Bezogen auf die jeweilige Grundgesamtheit war der Anteil der langzeiterkrankten Beschäftigten bei den Berufsfeuerwehrleuten und dem Vollstreckungs-/Vollzugspersonal am höchsten.

Eine nach Altersgruppen differenzierte Analyse zeigt, dass bei nahezu allen in der obigen Tabelle aufgeführten Berufsgruppen die Altersgruppen „50-59 Jahre“ sowie „ab 60 Jahre“ besonders betroffen sind. Nachfolgend wird dieser Zusammenhang für ausgewählte Berufskategorien grafisch dargestellt. Gezeigt werden die Langzeiterkrankten in absoluten Zahlen sowie ihre Anteile am statistischen Personalbestand plus den Beschäftigten, die wegen einer längeren Arbeitsunfähigkeit keine Bezüge mehr erhalten in der jeweiligen Altersgruppe.

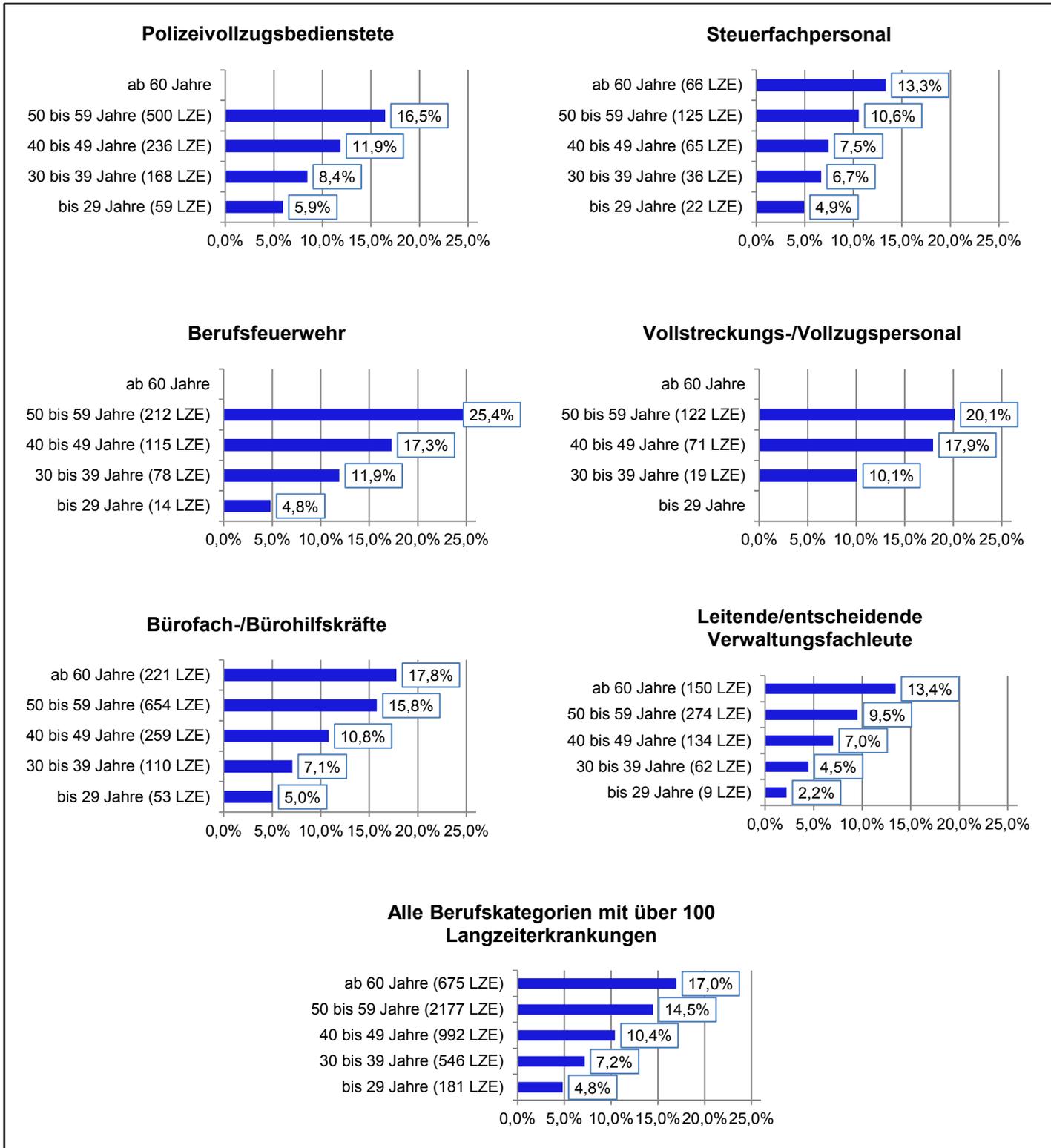


Abbildung C.4-5: Anteile Langzeiterkrankter am statistischen Personalbestand sowie den Beschäftigten, die wegen längerer AU ohne Bezüge sind – je Altersgruppe in 2017 für ausgewählte Berufskategorien in Prozent²⁸

²⁸ Die Altersgruppe „ab 60 Jahre“ wird bei Polizei, Berufsfeuerwehr und Justizvollzug aus Gründen des Datenschutzes nicht aufgeführt. Die Anzahl der Langzeiterkrankungen pro Berufskategorie kann in der Abbildung C. 4-7 höher sein als in der Tabelle C.4-2. Das ist dann der Fall, wenn eine Person mehrfach gezählt wird, weil sie im Berichtsjahr mehrere Langzeiterkrankungen hatte, die entsprechend dem Geburtstag unterschiedlichen Altersgruppen zugeordnet wurden.

C.4.3 Umgang mit Fehlzeiten

Seit dem Jahr 2006 steigen die Fehlzeiten der FHH kontinuierlich von 6,9 % auf heute 9,0 % im Jahresdurchschnitt und über alle Behörden, Ämter und Landesbetriebe hinweg.

Die Betriebliche Gesundheitsförderung, das Betriebliche Eingliederungsmanagements (BEM) nach § 167 SGB IX sowie die Durchführung von physischen und psychischen Gefährdungsbeurteilungen nach § 5 ArbSchG sind die Leitplanken des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der FHH.²⁹ Zu diesen Themenkomplexen wurden flankierende Vereinbarungen mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände geschlossen (siehe Personalbericht 2017, S.77). Damit wurde für die Dienststellen ein Orientierungsrahmen für Angebote des Gesundheits- und auch des Fehlzeitenmanagements geschaffen. Die Vereinbarungen sind eine wichtige Grundlage, reichen aber für sich genommen nicht aus, um den steigenden Fehlzeiten wirksam und nachhaltig zu begegnen.

Neben die strukturellen Ansatzpunkte der Betrieblichen Gesundheitsförderung ist in der letzten Zeit eine deutlich stärker einzelfallbezogene Herangehensweise getreten. Ähnlich wie beim BEM steht dabei die Frage im Mittelpunkt, wie mit den konkreten Einzelfällen von Beschäftigten mit hohen Fehlzeiten gut umgegangen werden kann, auch wenn die Fehltageliege unterhalb der im BEM vorgesehenen Schwelle von 42 Kalendertagen liegen. Dieser Herangehensweise liegt die Überlegung zugrunde, dass das BEM erst greift, wenn „das Kind schon in den Brunnen gefallen ist“, d. h. die Fehltageliege bereits eine sehr relevante Größenordnung angenommen haben. Notwendig ist ein Frühwarnsystem, d. h. Prozesse und Maßnahmen, die frühzeitiger greifen und damit einen präventiveren Charakter haben, einschließlich klar definierter Verantwortlichkeiten.

Große Resonanz hatte hierzu eine Diskussion auf dem Personalforum am 09.11.2017 zum Thema „Fehlzeiten erfolgreich senken – Erfahrungen und Ideen zur Verbesserung der Prozesse in den Dienststellen“. Das Personalforum ist eine auf Initiative des Personalamtes im Zwei-Jahres-Rhythmus durchgeführte Veranstaltung für Führungskräfte und Kolleginnen und Kollegen aus den Personalbereichen aller Dienststellen.

Bei den Aktivitäten der Behörden und Ämter rücken besonders in den Fokus:

- die Personalstellen,
- die Führungskräfte,
- Prozesse und Strukturen.

Wichtig ist, dass die **Personalleitungen und die Personalsachbearbeiterinnen und -sachbearbeiter** den Krankmeldungen im Einzelfall eine größere Aufmerksamkeit schenken und hierzu geschult werden. Schon jetzt werten die Personalleitungen Fehlzeiten in anonymer Form statistisch aus und informieren ihre Behördenleitungen über Entwicklungen in den Ämtern und Abteilungen.

Die **Führungskräfte** müssen aufmerksam sein gegenüber dem Gesundheitsverhalten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und im Hinblick auf ihre Rolle sensibilisiert und geschult werden. Damit Führungskräfte im Zusammenspiel mit den Personalstellen ihre Rolle als „Frühwarnsystem“ wahrnehmen können, gehören hierzu alle Aspekte des „guten“ Führens, wie Wertschätzung, Kommunikation, eine positive Gestaltung des Betriebsklimas und eine angemessene Gesprächsführung, aber auch die Fähigkeit, den jeweiligen Aufgabenbereich gut zu steuern, klare Aufträge zu adressieren, Ziele

²⁹ Grundlage ist das seit 2002 vorliegende Konzept zur Betrieblichen Gesundheitsförderung, das den Rahmen schafft, um die Behörden und Ämter im Handlungsfeld Betriebliches Gesundheitsmanagement strategisch und fachlich zu unterstützen. Mit der Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG in der seinerzeit geltenden Fassung im Jahr 2008 wurde die Grundlage für die Entwicklung und Umsetzung weiterer strategischer Themen geschaffen.

zu vereinbaren und ihre Erreichung nachzuhalten. Darüber hinaus brauchen Führungskräfte Sicherheit hinsichtlich ihrer Rechte und Pflichten in Bezug auf Krankheit und Fehlzeiten.

Dabei bedarf es einer engen Abstimmung mit den Personalabteilungen der Behörden. Dieses ist in vielen Fällen schon gelebte Praxis.

Als Basis dieser Vorgehensweise ist es hilfreich, innerbehördliche **Prozesse und Strukturen** zu betrachten. Dazu gehören die Auswertung der Fehlzeiten und ein entsprechender Berichtsprozess. Darüber hinaus können behördeninterne Vorgaben zu Fristen und Verantwortlichkeiten getroffen werden.

Ziel muss es sein, eine „Kultur des Hinsehens“ und Sich-Kümmerns zu etablieren, was fürsorgeri-sche Aspekte ebenso einschließt wie die Formulierung von legitimen Ansprüchen des Dienst-herrn/Arbeitgebers einschließlich der Nutzung dienst- oder arbeitsrechtlicher Instrumente als „ultima ratio“.

Gesundheitsförderliches Führen ist vor diesem Hintergrund ein Thema, das in den Führungsfortbil-dungen der Hanse-Akademie für Führung und Management regelhaft behandelt wird. Das Perso-nalamt hat in 2017 unter Federführung des Justizariats einen sehr gut angenommenen Gesprächs-zirkel Arbeitsrecht etabliert, der die Dienststellen neben anderen Themen u. a. bei der arbeitsrechtli-chen Einordnung von Fehlzeitenproblematiken unterstützt.

Gute Beispiele aus der behördlichen Praxis können Vorbilder und „Blaupausen“ für andere Dienst-stellen sein. Die **BWVI** und der **LEB** sehen beispielsweise zentral gesteuerte Prozesse, in Form ei-nes Monitorings, vor. Auf der Basis der ausgewerteten Fehlzeitendaten betrachtet die Leitungsebe-ne gemeinsam mit der Personalleitung regelmäßig das Krankheitsgeschehen der Dienststellen, in-dem sie sich mit den Einzelpersonen mit hohen Fehlzeiten beschäftigten. Zum weiteren Vorgehen gehört, dass die bzw. der Vorgesetzte angesprochen und gebeten wird, ein Gespräch über hohe Fehlzeiten mit der/dem Beschäftigten zu führen und das Gespräch zu dokumentieren. Eventuell er-forderliche weitere Gespräche werden dann durch die Personalabteilung geführt.

Sowohl die BWVI als auch der LEB betonen die Bedeutung eines engen Austausches der Personal-abteilung mit den Führungskräften. Die Personalabteilungen sehen sich auch als Servicepartner der Führungskräfte.

Gemeinsam ist diesen Ansätzen eine höhere Verbindlichkeit und eine aus der Etablierung von klar definierten Verfahren folgende höhere Professionalität, sowohl der Führungskräfte als auch der Per-sonalabteilung. Bereits bei den erfolgreichen Gesundheitslotsen der Polizei war im Hinblick auf das BEM deutlich geworden³⁰, dass der Umgang mit Krankheit und Fehlzeiten eine hohe Expertise und eindeutige, transparente Prozesse erfordert.

Diese Diskussion ist noch nicht abgeschlossen. Ein Erfolgsfaktor wird es sein, dass die Steuerung der Fehlzeiten in ein praxisnahes ganzheitliches Konzept des Betrieblichen Gesundheitsmanage-ments eingebunden wird und mit den bereits bestehenden Instrumenten, wie zum Beispiel BEM und Gefährdungsbeurteilung sowie der Betrieblichen Gesundheitsförderung, aber auch Angeboten wie z. B. der Sucht- und Sozialberatung in den Dienststellen verbunden wird.

³⁰ Zu dem professionellsten und erfolgreichsten Verfahren bei der Umsetzung des BEM gehört die Einrichtung der Gesundheitslotsen der Polizei. (siehe ausführlich im Personalbericht 2017, S. 84).

C.5 Einsatz von Leiharbeitskräften

C.5.1 Behörden und Ämter der Kernverwaltung der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH)

Für den Senat ist und bleibt das unbefristete Beschäftigungsverhältnis Ziel und Regelfall für die Kernverwaltung der FHH. Der Einsatz von Leiharbeitskräften ist bei der FHH die Ausnahme; auf solche wird nur in unabdingbar notwendigen Situationen z.B. durch unerwartete Ausfälle zur Gewährleistung wichtiger Aufgaben oder dem temporärem Anstieg öffentlicher Aufgaben zurückgegriffen.

Die Erhebungen zeigen, dass die Einsatztage insgesamt etwa 88 Vollzeitstellen, verteilt auf unterschiedlichste Tätigkeiten, Einsatzorte und etwa 30 unterschiedliche Dienststellen und Landesbetriebe in der Kernverwaltung der Stadt entsprechen.

Der Einsatz von Leiharbeitskräften in den Behörden, Dienststellen und Ämtern der FHH (Kernverwaltung) orientiert sich an der Arbeitgeberrichtlinie des Personalamtes vom 12. April 2012, die seit November 2017 unbefristet gilt.

Für alle Unternehmen der Beteiligungsverwaltung der FHH findet die von der Senatskommission für öffentliche Unternehmen beschlossene Richtlinie vom 30.10.2012 Anwendung. Diese Richtlinie galt bereits unbefristet.

Dem Bürgerschaftlichen Ersuchen 21/10917 vom 08.11.17 „Gute Arbeit in Hamburg – Richtlinien gegen den Missbrauch von Leiharbeit bei den Beschäftigten der FHH und ihren öffentlichen Unternehmen verlängern“ ist damit Rechnung getragen.

Im Jahr 2017 sind in der Kernverwaltung der FHH in nachstehenden Behörden, Dienststellen und Ämtern sowie Hochschulen und Landesbetrieben Leiharbeitskräfte im Umfang der genannten Arbeitstage eingesetzt worden. Nicht aufgeführte Dienststellen meldeten Fehlanzeige.

Die Gesamtangaben für den Kernbereich der FHH sowie der Vergleich mit allen Vorjahren seit 2011 finden sich am Ende der Tabelle.

Einzelpläne	Einsatztage	
	2016	2017
Bürgerschaft	367	247
Senatskanzlei	1.148	911
Personalamt mit PÄD	74	99
Bezirksamt Hamburg-Mitte	29	19
Justizbehörde	73	49
Behörde für Schule und Berufsbildung mit Schulen und Jugendmusikschule	3.135	5.430
Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung	46	49
Behörde für Kultur und Medien	21	24
Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration	69	89
Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz	36	34
Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen	3	92
Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation	52	102
Behörde für Inneres und Sport	1.571	3.542
Finanzbehörde	130	0
Einzelpläne gesamt	6.754	10.687

Hochschulen	Einsatztage	
	2016	2017
HafenCity Universität Hamburg	612	730
Hochschule für bildende Künste	13	0
Technische Universität Hamburg-Harburg	0	104
Universität Hamburg	463	1.246
Hochschulen gesamt	1.088	2.080

Landesbetriebe	Einsatztage	
	2016	2017
Großmarkt Obst, Gemüse und Blumen	847	478
Hamburgische Münze	0	172
Institut für Hygiene und Umwelt	824	1.030
Landesbetrieb Erziehung und Beratung (LEB)	16.962	4.017
Landesbetrieb Hamburger Institut für berufliche Bildung	180	0
Landesbetrieb Immobilienmanagement und Grundvermögen	211	363
Landesbetrieb Straßen, Brücken und Gewässer	32	0
Landesbetrieb Verkehr	70	104
Landesbetrieb ZAF/AMD	0	107
SBH Schulbau Hamburg	891	396
Landesbetriebe gesamt	20.017	6.667

FHH gesamt	27.859	19.434
-------------------	---------------	---------------

Vergleichszeiträume:	2011	2012	2013	2014	2015
Gesamt	28.006	14.201	15.048	17.874	36.352

Tabelle C.5-1: Leiharbeitskräfte der FHH

Die Einsatztage sanken im Jahr 2017 in der Kernverwaltung um rund 8.500 Tage. Ein Rückgang, der u.a. durch die Beendigung - teilweise langjähriger - Projekte (HERAKLES) und durch sinkende Flüchtlingszahlen begründet ist.

Weitere (langfristige) Einsätze von Leiharbeitskräften zur Abdeckung von offenen Stellen z.B. im Bereich „Ausbildung zur Notfallsanitäterin/ zum Notfallsanitäter“ werden durch die Besetzung der Stellen mit festangestellten Beschäftigten zukünftig und schon jetzt absehbar entfallen.

C.5.2 Leiharbeit in Öffentlichen Unternehmen

Vorbemerkung:

In der folgenden Tabelle sind die im Zeitraum 01.01. bis 31.12.2017 von den Beteiligungsberichtsunternehmen der Freien und Hansestadt Hamburg in Anspruch genommenen Leiharbeitstage aufgelistet. Mit den Unternehmen des Beteiligungsberichts wird nunmehr ein bereits bekanntes Berichtsformat genutzt. Je Fachbehörde werden sämtliche Einsatztage aller Beteiligungsberichtsunternehmen im jeweiligen Zuständigkeitsbereich gebündelt dargestellt. Alle Angaben beruhen auf Unternehmensangaben. Die Unternehmen „Asklepios Kliniken Hamburg GmbH“ und „HSH Nordbank AG“ haben die Angabe von Leiharbeitsdaten aus rechtlichen Gründen nicht geliefert.

Fachbehörden mit Zuständigkeit für Öffentliche Unternehmen der FHH	
	Einsatztage 2017
Senatskanzlei	0
Behörde für Schule und Berufsbildung	0
Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung	2.007
Behörde für Kultur und Medien	2.215
Behörde für Arbeit, Familie, Soziales und Integration	15.997
Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz	0
Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen	8.066
Behörde für Umwelt und Energie	11.169
Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation	36.348
Behörde für Inneres und Sport	0
Finanzbehörde	13.615
Öffentliche Unternehmen gesamt	89.417

Vergleichszeiträume:	2015	2016
Gesamt	75.266	77.088

Tabelle C.5-2: Einsatztage der Leiharbeitskräfte in den öffentlichen Unternehmen der FHH

Im Zuge der Beantwortung der Großen Anfrage 21/11907 zum Thema Leiharbeit hat sich herausgestellt, dass die Daten zur Leiharbeit in öffentlichen Unternehmen für 2016 aufgrund eines Auswertungsfehlers zu korrigieren sind. Zudem waren die Daten zur Leiharbeit bei „Dataport A.ö.R.“ im Personalbericht für 2015 nicht abgebildet. Die nun dargestellten Vergleichsdaten spiegeln diese beiden Korrekturen wider und weichen insofern von den Personalberichten für 2015 und 2016 ab.

C.6 Befristete Beschäftigungsverhältnisse

Hamburg ist eine Stadt der guten Arbeit. Zielbild für die Arbeitsverhältnisse in der Kernverwaltung ist das unbefristete Vollzeit-Beschäftigungsverhältnis. Befristete Arbeitsverhältnisse sind die Ausnahme und stellen lediglich 6,5 % der Beschäftigungsverhältnisse dar:

- Unbefristet Beschäftigte: **65.928 = 93,5 %** (Vorjahr: 93,7 %)
- Befristet Beschäftigte: **4.447 = 6,5 %** (Vorjahr: 6,3 %)

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die Entwicklung der Zahl der befristet Beschäftigten (Beschäftigungsverhältnisse) im Vergleich zum Vorjahr in den Einzelplänen, Hochschulen und Landesbetrieben.

Befristet Beschäftigte nach Einzelplänen			
Einzelpläne	2016	2017	Differenz
1.0 Bürgerschaft, Verfassungsgericht, Rechnungshof	7	0	-7
1.01 Bürgerschaft		5	5
1.04 Datenschutz und Informationsfreiheit		6	6
1.1 Senat und Senatsämter/Senat und Personalamt	10	13	3
1.2 Bezirksamt Hamburg-Mitte	21	26	5
1.3 Bezirksamt Altona	16	35	19
1.4 Bezirksamt Eimsbüttel	11	12	1
1.5 Bezirksamt Hamburg-Nord	16	19	3
1.6 Bezirksamt Wandsbek	16	23	7
1.7 Bezirksamt Bergedorf	6	7	1
1.8 Bezirksamt Harburg	17	20	3
2.0 Justizbehörde	73	98	25
3.1 Behörde für Schule und Berufsbildung	1.467	1.543	76
3.2 Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung	5	6	1
3.3 Kulturbehörde/Behörde für Kultur und Medien	14	23	9
4.0 Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration	18	15	-3
5.0 Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz	14	12	-2
6.1 Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen	4	11	7
6.2 Behörde für Umwelt und Energie	17	24	7
7.0 Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation	5	5	0
8.1 Behörde für Inneres und Sport	90	123	33
9.1 Finanzbehörde	5	8	3
Einzelpläne Gesamt	1.832	2.034	202

Tabelle C.6-1: Befristet Beschäftigte in den Einzelplänen im Vergleich zum Vorjahr

Befristet Beschäftigte nach Hochschulen und Landesbetrieben			
Hochschulen	2016	2017	Differenz
HafenCity Universität Hamburg	69	89	20
Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg	146	173	27
Hochschule für bildende Künste	20	30	10
Hochschule für Musik und Theater	32	31	-1
Technische Universität Hamburg-Harburg	340	334	-6
Universität Hamburg	1.378	1.474	96
Hochschulen Gesamt	1.985	2.131	146
Landesbetriebe	2016	2017	Differenz
Großmarkt Obst, Gemüse und Blumen	1	0	-1
Institut für Hygiene und Umwelt	5	12	7
Landesbetrieb Erziehung und Beratung (LEB)	155	33	-122
Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung	0	8	8
Landesbetrieb Hamburger Institut für berufliche Bildung	266	211	-55
Landesbetrieb Hamburger Volkshochschule	26	17	-9
Landesbetrieb Immobilienmanagement und Grundvermögen	2	1	-1
Landesbetrieb Straßen, Brücken u. Gewässer	25	24	-1
Landesbetrieb Verkehr	67	39	-28
Landesbetrieb ZAF/AMD	1	0	-1
Planetarium Hamburg	1	1	0
SBH Schulbau Hamburg	15	20	5
Staats- und Universitätsbibliothek	6	9	3
Zentrum für Personaldienste	16	7	-9
Landesbetriebe Gesamt	586	382	-204

Tabelle C.6-2: Befristet Beschäftigte in den Hochschulen und Landesbetrieben im Vergleich zum Vorjahr

Die Differenzierung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse nach Berufskategorien stellte sich wie folgt dar:

Befristet Beschäftigte in den verschiedenen Berufskategorien			
Anzahl je Berufskategorie	2016	2017	Differenz
Architekten/innen, Bauingenieure/innen	37	45	8
Berufsfeuerwehrleute	74	51	-23
Bibliothekskräfte, Museumsfachleute	16	17	1
Bürofach-/Bürohilfskräfte	493	491	-2
Datenverarbeitungsfachleute	35	28	-7
Fertigungsberufe	1	5	4
Gärtner/innen, Gartenarbeiter/innen	8	8	0
Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe	10	10	0
Gesundheitsberufe	22	40	18
Haus-, Gewerbeverwaltung	0	1	1
Hochschullehrkräfte, Dozenten/innen	1.434	1.563	129
Ingenieure/innen, sonstige	22	28	6
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	2	1	-1
Lehrkräfte an Beruflichen Schulen	229	183	-46
Lehrkräfte an Grundschulen	329	370	41
Lehrkräfte an Gymnasien	385	442	57
Lehrkräfte an Sonderschulen	37	56	19
Lehrkräfte an Stadtteilschulen	515	521	6
Lehrkräfte, sonstige	31	18	-13
Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	232	241	9
Pförtner/innen, Hauswartinpersonal	14	13	-1
Polizeivollzugsbedienstete	1	50	49
Sonstige und nicht zugeordnete Fälle	181	131	-50
Sozialpäd. Fachkräfte	196	124	-72
Stenotypisten/innen, Schreibpersonal	1	1	0
Steuerfachpersonal	0	1	1
Techniker/innen, u. ä.	11	16	5
Übrige Dienstleistungsberufe	67	63	-4
Vollstreckungs-/Vollzugspersonal	3	1	-2
keine Angabe	17	28	11
Gesamtergebnis	4.403	4.547	144

Tabelle C.6-3: Befristete Beschäftigung nach Berufskategorien

87,8 % der befristet Beschäftigten sind den folgenden fünf Berufskategorien zuzuordnen: Bürofach- und Bürohilfskräfte, Hochschullehrkräfte sowie Dozentinnen und Dozenten, Lehrkräfte an staatlichen Schulen, leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute sowie sozialpädagogische Fachkräfte.

Insgesamt gab es im Dezember 2017 **144** befristete Beschäftigungsverhältnisse mehr als im Dezember 2016. Zugenommen hat die Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse in der Berufskategorie Hochschullehrkräfte + Dozenten um **129** sowie bei den Lehrkräften an staatlichen Schulen um **77**. Für diesen Personalbericht konnten erstmals auch die befristet Beschäftigten in einem Beamtenverhältnis ermittelt werden. Diese Form der befristeten Beschäftigung kommt insbesondere an den Hochschulen häufiger vor (Professoren mit einem Fristvertrag), konnte aber in den Vorjahren nicht erfasst werden. Daher ist der tatsächliche Anstieg der Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen niedriger als oben ausgewiesen. Der Anstieg in der Kategorie Polizeivollzugsbedienstete um **49** Beschäftigungsverhältnisse ergibt sich aus der Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme für Angestellte im Polizeidienst. Nach erfolgreicher Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme werden die Beschäftigungsverhältnisse in der Regel entfristet.

Demgegenüber reduzierte sich die Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse in diversen Berufskategorien, z.B. bei den sozialpädagogischen Fachkräften um **72**.

Mit dem Personalbericht 2017 hatte der Senat Stellung genommen zum Ersuchen der Bürgerschaft vom 5. Juli 2016 „Hamburg – Stadt der Guten Arbeit: Befristete Beschäftigung im Einflussbereich der Freien und Hansestadt Hamburg zurückdrängen“ (Drucksache 21/5076). Hiernach hat das Personalamt im April 2017 eine Handlungsanweisung für die Kernverwaltung sowie den Zuwendungsbereich der FHH herausgegeben, nach der ab dem Jahr 2017 befristete Arbeitsverhältnisse, differenziert nach den Sachgründen Vertretung, Erprobung, Projekte und sonstige Gründe, sowie die sachgrundlosen Befristungen nach § 14 Abs. 2, 2a und 3 TzBfG erfasst und veröffentlicht werden.

Anders als in den vorherigen Tabellen C.6-1 bis C.6-3, die die befristeten Beschäftigungsverhältnisse des Monats Dezember in Bezug nehmen, umfassen die Daten der nachfolgenden Tabellen Anzahl und Dauer der befristeten Arbeitsverhältnisse des gesamten Jahres 2017.

Sie beruhen auf einer in der Handlungsanweisung enthaltenen jährlichen Meldepflicht der Behörden und Ämter. Die Bereiche, die dabei für 2017 noch eine verhältnismäßig hohe Anzahl sachgrundloser Befristungen angegeben haben, haben durchweg angemerkt, dass diese Arbeitsverhältnisse vor Bekanntgabe der Handlungsanweisung abgeschlossen worden waren, danach seien so gut wie keine sachgrundlosen Befristungen mehr vereinbart worden (vgl. auch die Fußnoten zur folgenden Tabelle).

Behörde, Amt, ggf. Untereinheit	Sachgrundlos befristete AV pro Jahr		Sachgrundbefristete Arbeitsverträge (AV) pro Jahr							
			Vertretung		Erprobung		Projekt		Sonstiger Grund	
			Anzahl	Dauer in Tagen	Anzahl	Dauer in Tagen	Anzahl	Dauer in Tagen	Anzahl	Dauer in Tagen
1.01 Bürgerschaft	0	0	8	2.175	0	0	11	2.910	2	720
1.03 Rechnungshof	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.1 Senat und Personalamt										
Personalamt	0	0	0	0	0	0	0	0	3	775
Senatskanzlei	0	0	1	365	1	184	4	1.090	7	2.501
1.2 Bezirksamt Hamburg-Mitte	1	365	7	1.241	0	0	6	1.500	71	10.074
1.3 Bezirksamt Altona	0	0	1	365	0	0	0	0	88	12.135
1.4 Bezirksamt Eimsbüttel ¹	0	0	3	1.083	0	0	3	741	39	3.217
1.5 Bezirksamt Hamburg-Nord ¹	0	0	6	854	0	0	1	245	48	3.635
1.6 Bezirksamt Wandsbek	0	0	5	555	1	180	1	260	19	4.466
1.7 Bezirksamt Bergedorf	0	0	6	139	0	0	4	777	17	1.349
1.8 Bezirksamt Harburg	0	0	2	600	0	0	11	2.911	35	4.502
2.0 Justizbehörde ²		0	1	360	0	0	2	420	4	750
Strafvollzug	0	0	5	1.157	0	0	0	0	3	286
Staatsanwaltschaften	12	2.426	11	628	1	238	0	0	4	630
Landgericht	6	1.860	6	1.628	6	400	0	0	3	630
Hanseatisches Oberlandesgericht	3	975	0	0	1	90	0	0	0	0
Sozialgerichte	7	2.370	0	0	4	690	0	0	0	0
Arbeitsgerichte	1	345	0	0	0	0	0	0	1	360
Finanzgericht	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Verwaltungsgerichte	3	895	0	0	1	570	1	204	3	855
Oberverwaltungsgericht	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Amtsgericht Hamburg	13	4.530	0	0	1	300	0	0	24	5.595
3.1 Behörde für Schule und Berufsbildung ³	61	9.600	3051	424.832	0	0	0	0	74	17.200
3.2 Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung	0	0	1	90	0	0	2	390	4	1.093
3.3 Behörde für Kultur und Medien	0	0	3	929	0	0	14	4.600	6	1.680
4.0 Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration ⁴	12	3.342	1	180	0	0	0	0	10	1.994
- Kernverwaltung										
- team.arbeit.hamburg	1	153	0	0	1	61	0	0	0	0
5.0 Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz	0	0	2	210	0	0	5	887	10	2.430
6.1 Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen	0	0	0	0	0	0	0	0	14	2.713
6.2 Behörde für Umwelt und Energie	0	0	0	0	0	0	0	0	31	7.723
7.0 Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation einschl. Landesbetrieb Großmarkt Obst, Gemüse, Blumen	0	0	1	210	0	0	0	0	4	660
8.1 Behörde für Inneres und Sport										
Amt für Innere Verw. und Planung	0	0	1	180	0	0	0	0	0	0
Einwohnerzentramt	1	350	0	0	0	0	0	0	2	684
Feuerwehr	0	0	52	18.829	0	0	0	0	0	0
Polizei	0	0	6	2.040	106	32.640	0	0	4	1.057
9.1 Finanzbehörde	0	0	0	0	0	0	1	168	8	1.664
Steuerverwaltung	0	0	0	0	1	184	0	0	1	92

¹ Hohe Zahl ergibt sich durch die Beschäftigung von Wahlhelfern für die Durchführung der Bundestagswahl

² Bis auf eine wurden alle sachgrundlosen Befristungen vor Veröffentlichung bzw. Bekanntwerden des Handlungsleitfadens (April 2017) vereinbart. Danach wurden/werden ansonsten nur noch sachbegründete oder unbefristete Arbeitsverträge abgeschlossen.

³ Fast alle aufgeführten Verträge wurden vor dem April 2017 geschlossen, danach waren es nur drei. Mittlerweile werden grundsätzlich keine sachgrundlosen Befristungen mehr vereinbart.

⁴ Bis auf ein Arbeitsverhältnis wurden die sachgrundlosen Befristungen vor dem April 2017 geschlossen, fünf davon sind bereits in sachbegründete Arbeitsverhältnisse umgewandelt worden.

Tabelle C.6-4. Befristete Arbeitsverträge nach Gründen gegliedert nach Einzelplänen

Hochschulen	Sachgrundlos befristete AV pro Jahr		Sachgrundbefristete Arbeitsverträge (AV) pro Jahr							
			Vertretung		Erprobung		Projekt		Sonstiger Grund	
	Anzahl	Dauer in Tagen	Anzahl	Dauer in Tagen	Anzahl	Dauer in Tagen	Anzahl	Dauer in Tagen	Anzahl	Dauer in Tagen
HafenCity Universität Hamburg	0	0	2	440	0	0	2	425	4	1.275
Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg	0	0	9	1.343	0	0	47	8.878	11	908
Hochschule für bildende Künste	0	0	7	3.932	0	0	18	6.426	0	0
Hochschule für Musik und Theater	0	0	2	432	0	0	4	1.015	9	2.580
Technische Universität Hamburg-Harburg	0	0	32	7.913	0	0	172	51.440	59	12.297
Universität Hamburg	304	33.417	73	5.841	0	0	272	24.866	0	0
davon student. Angestellte	167	15.941	0	0	0	0	88	7.511	0	0

Landesbetriebe	Sachgrundlos befristete AV pro Jahr		Sachgrundbefristete Arbeitsverträge (AV) pro Jahr							
			Vertretung		Erprobung		Projekt		Sonstiger Grund	
	Anzahl	Dauer in Tagen	Anzahl	Dauer in Tagen	Anzahl	Dauer in Tagen	Anzahl	Dauer in Tagen	Anzahl	Dauer in Tagen
Institut für Hygiene und Umwelt	0	0	6	812	0	0	2	354	7	1.860
Landesbetrieb Erziehung und Beratung (LEB) ¹	129	19.763	31	6.229	0	0	0	0	18	4.243
Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung	0	0	3	436	0	0	5	1.110	1	213
Landesbetrieb Hamburger Institut für berufliche Bildung	0	0	428	67.327	0	0	0	0	31	6.102
Landesbetrieb Hamburger Volkshochschule	1	91	7	1.305	0	0	15	3.486	8	1.120
Landesbetrieb Immobilienmanagement und Grundvermögen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Landesbetrieb Rathaus-Service	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Landesbetrieb Straßen, Brücken u. Gewässer ²	0	0	0	0	0	0	0	0	11	1.624
Landesbetrieb Verkehr	0	0	1	300	0	0	1	120	0	0
Parkraummanagement ³	61	18.180	0	0	0	0	0	0	0	0
Landesbetrieb ZAF/AMD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Philharmonisches Staatsorchester	0	0	14	2.944	8	859	1	133	18	3.924
Planetarium Hamburg	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SBH Schulbau Hamburg	6	1.350	4	886	0	0	0	0	12	2.663
Landesbetrieb Gebäudereinigung Hamburg	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Staats- und Universitätsbibliothek	0	0	4	1.165	0	0	10	3.000	0	0
Zentrum für Personaldienste	0	0	1	18	0	0	0	0	18	4.255
Kasse.Hamburg	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hamburgische Münze	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1.095

¹ Bei den sachgrundlosen Fristverträgen handelt es sich fast ausschließlich um Beschäftigungsverhältnisse im Betreuungsbereich für junge Flüchtlinge. Da schwankende Flüchtlingszahlen keinen eindeutigen Sachgrund im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes darstellen, wurde allein aus Gründen der Rechtssicherheit die rechtlich zulässige Form der „sachgrundlosen Befristung“ gewählt. Aufgrund der stark gesunkenen Fallzahlen hat sich die Anzahl der sachgrundlosen Fristverträge zum 01.01.2018 auf 7 reduziert.

² Es handelt sich hierbei überwiegend (8 von 11) um Trainees bzw. Werkstudenten, die an den LSBG herangeführt und möglichst als spätere Beschäftigte gewonnen werden sollen.

³ Die meisten Verträge waren vor Bekanntgabe des Handlungsleitfadens vereinbart worden, in der angegebenen Anzahl sind auch bereits 2016 geschlossene Verträge enthalten, die in das Jahr 2017 hineinreichten. Zum 31.10.2018 werden die letzten drei sachgrundlosen Befristungen auslaufen. Danach wird es keine sachgrundlosen Befristungen mehr beim LBV geben.

Tabelle C.6-5: Befristete Arbeitsverträge nach Gründen gegliedert nach Hochschulen bzw. Landesbetrieben

Mit der „Richtlinie über den Abschluss von Zeitverträgen in den Beteiligungen der Freien und Hansestadt Hamburg“ vom 17.10.2017 hat die Senatskommission für öffentliche Unternehmen die für die Verwaltung erfolgten Vorgaben auf alle unmittelbaren und mittelbaren Beteiligungen, an denen die Freie und Hansestadt Hamburg mehrheitlich beteiligt ist, angemessen übertragen. Die Berichtspflicht der Beteiligungsunternehmen beginnt mit dem Jahr 2018, so dass die entsprechenden Angaben erstmals im Personalbericht 2019 enthalten sein werden.

C.7 Abkürzungsverzeichnis

AG GF	Arbeitsgruppe Gesundheitsförderung und Fehlzeitenmanagement
AK KFZA	Arbeitskreis „Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse“
AN	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
AMD	Arbeitsmedizinischer Dienst
A.ö.R.	Anstalt öffentlichen Rechts
AOK	Allgemeine Ortskrankenkasse
ASD	Allgemeiner Sozialer Dienst
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
AU	Arbeitsunfähigkeit
AVD	Allgemeiner Vollzugsdienst
AZ	Auszubildende, Anwärter/innen, Referendare/innen und Praktikanten/innen mit Ausbildungsvergütung
BA	Bezirksamt
BASFI	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration
BB	Befristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BGV	Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz
BFD	Bundesfreiwilligendienst
BIS	Behörde für Inneres und Sport
BSB	Behörde für Schule und Berufsbildung
BSU	Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt (bis 30.06.2015)
BSW	Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen (ab 01.07.2015)
BUE	Behörde für Umwelt und Energie (ab 01.07.2015)
BWVI	Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation
CDMP	Certified Disability Manager Professionals
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
Drs.	Drucksache
EA	Einstiegsamt
ESF	Europäischer Sozialfonds
FB	Finanzbehörde
FHH	Freie und Hansestadt Hamburg
FK	Führungskraft
FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr
FÖJ	Freiwilliges Ökologisches Jahr
GB	Geringfügig Beschäftigte
gD	Ehemaliger gehobener Dienst
GFP	Gesprächsforum Personalmanagement
HfbK	Hochschule für bildende Künste
HfMT	Hochschule für Musik und Theater
HIBB	Hamburger Institut für berufliche Bildung
HmbBG	Hamburgisches Beamtenengesetz
HmbGleiG	Hamburgisches Gleichstellungsgesetz
HmbPersVG	Hamburgisches Personalvertretungsgesetz
hD	Ehemaliger höherer Dienst
HVFG	Gesetz über den Hamburgischen Versorgungsfond - Anstalt öffentlichen Rechts
JB	Justizbehörde
JVA	Justizvollzugsanstalt
KB	Kulturbehörde
LBV	Landesbetrieb Verkehr
LEB	Landesbetrieb Erziehung und Beratung
LG	Laufbahngruppe
LGV	Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung
LI	Landesinstitut für Lehrerfortbildung und Schulentwicklung

LSBG	Landesbetrieb Straßen, Brücken und Gewässer
LZE	Langzeiterkrankte
mD	Ehemaliger mittlerer Dienst
NWK	Nachwuchskräfte
OB	Ohne monatliche Bezüge beurlaubte Beschäftigte
OK	Ohne Krankenbezüge: Bedienstete, die wegen längerer Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlung sind
OZ	Sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag
PE	Personalentwicklung
P_bud	Budgetrelevanter Personalbestand
P_stat	Statistischer Personalbestand
SB	Sonstige budgetrelevante Beschäftigte
SBH	SBH Schulbau Hamburg
SGB	Sozialgesetzbuch
t.a.h.	Gemeinsame Einrichtung Jobcenter team.arbeit.hamburg
TUHH	Technische Universität Hamburg-Harburg
UB	Unbefristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen
UHH	Universität Hamburg
VK	Vollkräfte
VZÄ	Vollzeitäquivalente
ZAF/ AMD	Landesbetrieb Zentrum für Aus und Fortbildung/ Arbeitsmedizinischer Dienst
ZPD	Zentrum für Personaldienste

Anhang 1 zum Personalbericht 2018: Ausgewählte gleichstellungsrelevante Kennzahlen

		Ausgewählte gleichstellungsrelevante Kennzahlen in der hamb. Verwaltung im Vorjahresvergleich					
		2016		2017		Differenz in Prozentpunkten bzw. absolut	
		m	w	m	w	m	w
Summe aller Beschäftigungsverhältnisse							
Summe aller Beschäftigungsverhältnisse		44,0%	56,0%	43,7%	56,3%	-0,3	0,3
Auszubildende (AZ)		47,6%	52,4%	49,2%	50,8%	1,6	-1,6
davon Nachwuchskräfte (NK)				55,9%	44,1%		
davon Ausbildungsverhältnisse, sonstige (AS)				39,4%	60,6%		
Beurlaubte (OB)		14,4%	85,6%	13,9%	86,1%	-0,5	0,5
Anteil OB von Summe aller Beschv. je Geschlecht		1,3%	6,1%	1,2%	6,0%	-0,1	-0,1
Statistischer Personalbestand							
Anteil der Beschäftigungsverhältnisse		44,7%	55,3%	44,3%	55,7%	-0,4	0,4
Vollkräfte		48,2%	51,8%	47,9%	52,1%	-0,3	0,3
Beamte und Beamtinnen							
Laufbahngruppe 1	Einstiegsamt 1	79,2%	20,8%	79,5%	20,5%	0,3	-0,3
Laufbahngruppe 1	Einstiegsamt 2	60,7%	39,3%	60,6%	39,4%	-0,1	0,1
Laufbahngruppe 2	Einstiegsamt 1	48,5%	51,5%	47,5%	52,5%	-1,0	1,0
Laufbahngruppe 2	Einstiegsamt 2	41,9%	58,1%	41,7%	58,3%	-0,2	0,2
Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen							
Laufbahngruppe 1	Einstiegsamt 1	49,5%	50,5%	50,8%	49,2%	1,3	-1,3
Laufbahngruppe 1	Einstiegsamt 2	35,3%	64,7%	35,5%	64,5%	0,2	-0,2
Laufbahngruppe 2	Einstiegsamt 1	36,5%	63,5%	36,1%	63,9%	-0,4	0,4
Laufbahngruppe 2	Einstiegsamt 2	48,8%	51,2%	48,1%	51,9%	-0,7	0,7
Teilzeitbeschäftigte							
Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse		4.454	19.067	4.619	19.665	165	598
Anteil der Beschäftigungsverhältnisse		18,9%	81,1%	19,0%	81,0%	0,1	-0,1
Anteil der Teilzeitbeschäftigten am jeweiligen Geschlecht (bezogen auf P_stat)		14,3%	49,5%	14,8%	50,1%	0,5	0,6
Teilzeitbeschäftigte nach Altersgruppen							
1 bis 29 Jahre		13,8%	6,5%	14,3%	7,0%	0,5	0,5
30 bis 39 Jahre		24,6%	24,6%	24,6%	25,6%	0,0	1,0
40 bis 49 Jahre		22,1%	29,3%	21,6%	28,7%	-0,5	-0,6
50 bis 59 Jahre		22,7%	28,3%	23,4%	28,1%	0,7	-0,2
60 Jahre		16,8%	11,3%	16,1%	10,7%	-0,7	-0,6
Beschäftigte in Führung*							
Anzahl Führungskräfte		4.473	2.964	4.541	3.117	68	153
Anteil Führungskräfte		60,1%	39,9%	59,3%	40,7%	-0,8	0,8
Anteil der Führungskräfte am jeweiligen Geschlecht (bezogen auf P_stat)		14,4%	7,7%	14,5%	7,9%	0,1	0,2
Anzahl der teilzeitbeschäftigten Führungskräfte		222	705	232	771	10	66
Teilzeitquote der Führungskräfte (bezogen auf alle Führungskräfte)		3,0%	9,5%	3,0%	10,1%	0,0	0,6
Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Führung am jeweiligen Geschlecht (bezogen auf Führungskräfte)		5,0%	23,8%	5,1%	24,7%	0,1	0,9
Führungskräfte in den Laufbahngruppen							
Laufbahngruppe 1	Einstiegsamt 1	84,2%	15,8%	80,0%	20,0%	-4,2	4,2
Laufbahngruppe 1	Einstiegsamt 2	65,5%	34,5%	65,9%	34,1%	0,4	-0,4
Laufbahngruppe 2	Einstiegsamt 1	59,9%	40,1%	58,4%	41,6%	-1,5	1,5
Laufbahngruppe 2	Einstiegsamt 2	58,9%	41,1%	58,3%	41,7%	-0,6	0,6
Führungskräfte nach Altersgruppen							
1 bis 29 Jahre		0,4%	1,3%	0,5%	1,2%	0,1	-0,1
30 bis 39 Jahre		7,0%	11,2%	7,9%	12,4%	0,9	1,2
40 bis 49 Jahre		26,3%	26,8%	25,3%	26,7%	-1,0	-0,1
50 bis 59 Jahre		49,5%	42,7%	49,3%	42,3%	-0,2	-0,4
60 Jahre		16,9%	17,9%	17,0%	17,5%	0,1	-0,4

*Definition Führungskraft = Vorgesetzter/

Vorgesetzter/ ist die/derjenige, die/der Mitarbeiterverantwortung trägt und/oder Erstbeurteilende/r ist.

Der Personenkreis ergibt sich aus den jeweiligen Verwaltungsgliederungsplänen, den jeweiligen Stellenbeschreibungen sowie aus den Listen der Erstbeurteilenden.

Anhang 2 zum Personalbericht 2018: Matrizen

Die Planungsmatrizen enthalten folgende Informationen:

- Position 1 Beschreibung der zu planenden Berufsgruppe
- Position 2 Planungsjahr
- Position 3 Soll: Statistischer Personalbestand in VK, Bezugsgrundlage ist P_stat
- Position 3.1 Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang als Erfahrungswert des Ist-Jahres
- Position 3.2 Ist-Prognose: Voraussichtliche Entwicklung des Personalbestandes durch Altersabgänge
- Position 4.1 Personalbestandsveränderungen durch altersbedingte Abgänge (z.B. „Variante 64“)
- Position 4.2 Voraussichtliche Änderungen durch die Übernahme der sich bereits in der Ausbildung befindenden Nachwuchskräfte (damit sind – je nach Dauer der Ausbildung – die NWK bis 2016 bzw. 2017 erfasst)
- Position 4.3 Summe der jährlichen Veränderungen gegenüber dem Vorjahr unter Einbeziehung der Altersabgänge und der Übernahme der sich bereits in der Ausbildung befindenden Nachwuchskräfte
- Position 5.1 Summe der jährlichen Veränderungen gegenüber dem Vorjahr in VK
- Position 5.2 Summe der jährlichen Veränderungen gegenüber dem Ausgangsjahr in VK

Allgemeine Verwaltung – Laufbahngruppe 1, Ämter ab 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst)

Im Bereich der Allgemeinen Verwaltung, Laufbahngruppe 1, Ämter ab 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst) gab es im Dezember 2017 insgesamt 7.642 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 6.697 Vollkräften.

Insgesamt werden voraussichtlich 28 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2025 altersbedingt ausscheiden. Das entspricht 2.141 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1), bzw. 1.876 Vollkräften.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2017 einer Größenordnung von 3,1 %. In der Annahme, dass dieser Wert auch in den nächsten Jahren erreicht wird, werden bis zum Jahr 2025 dadurch voraussichtlich 1.375 weitere Vollkräfte aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Bezogen auf das aktuelle Planjahr ergeben sich aus der Matrix folgende Erkenntnisse: Im Jahr 2018 werden voraussichtlich 236 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen weitere, nicht altersbedingte Abgänge in einer Größenordnung von etwa 208 Vollkräften.

68 Nachwuchskräfte werden 2018 voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen.

Seit Beginn 2018 werden 200 Nachwuchskräfte in die Ausbildungsgänge der Allgemeinen Verwaltung (ehem. mittlerer und gehobener Dienst) eingestellt. Dies entspricht einer Erhöhung der Ausbildungskapazität um jährlich weitere 40 Ausbildungsplätze (bis 2016 120, ab 2016 160 Einstellungen). Entsprechende Effekte in der Übernahme stellen sich ab 2020/21 ein.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
		Allg. Verwaltung - Laufbgr.1, Ämter ab 2. Einstiegsamt (ehemals mD)								
1	Planungsgruppe	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
2	Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
		Ist	Prognose							
Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	6.697	6.314	6.000	5.718	5.387	5.073	4.748	4.410	4.073
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	87,6%	87,6%	87,6%	87,6%	87,6%	87,6%	87,6%	87,6%	87,6%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4)	7.642	7.204	6.846	6.524	6.146	5.788	5.416	5.030	4.647
Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-269	-212	-204	-270	-263	-287	-313	-323
4.2	Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen	3,1%	-237	-223	-212	-202	-191	-179	-168	-156
4.3	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen		68	77	94	95	95	95	95	95
4.4	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3)		-438	-358	-322	-377	-359	-371	-386	-384
Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1)		-384	-314	-282	-330	-314	-325	-338	-336
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-384	-697	-980	-1.310	-1.624	-1.950	-2.288	-2.624

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Matrix M.1: Allgemeine Verwaltung – L1 E2

Allgemeine Verwaltung – Laufbahngruppe 2, Ämter ab 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst)

Im Bereich der Allgemeinen Verwaltung, Laufbahngruppe 2, Ämter ab 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) gab es im Dezember 2017 insgesamt 6.193 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 5.646 Vollkräften.

Insgesamt scheiden voraussichtlich 24,2 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2025 aus, das entspricht 1.500 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. 1 368 Vollkräften.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2017 einer Größenordnung von 2,4 %. Angenommen, dieser Wert wird auch in den nächsten Jahren erreicht, dann werden dadurch bis zum Jahr 2025 voraussichtlich 942 weitere Vollkräfte aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Bezogen auf das aktuelle Planjahr ergeben sich aus der Matrix folgende Erkenntnisse: Im Jahr 2018 werden voraussichtlich 194 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen weitere, nicht altersbedingte Abgänge in einer Größenordnung von etwa 136 Vollkräften.

56 Nachwuchskräfte werden 2018 voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen.

Vor diesem Hintergrund wurde die Ausbildung in den letzten Jahren sukzessive ausgebaut. Seit Beginn 2018 werden 200 Nachwuchskräfte in die Ausbildungsgänge der Allgemeinen Verwaltung (ehem. mittlerer und gehobener Dienst) eingestellt. Dies entspricht einer Erhöhung der Ausbildungskapazität um jährlich weitere 40 Ausbildungsplätze (bis 2016 120, ab 2016 160 Einstellungen). Entsprechende Effekte in der Übernahme stellen sich ab 2020/21 ein.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
		Allg. Verwaltung - Laufbgr.2, Ämter ab 1. Einstiegsamt (ehemals gD)								
2	Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
		Ist	Prognose							
Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	5.646	5.367	5.173	4.988	4.792	4.629	4.432	4.228	4.010
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	91,2%	91,2%	91,2%	91,2%	91,2%	91,2%	91,2%	91,2%	91,2%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4)	6.193	5.887	5.674	5.472	5.257	5.077	4.862	4.638	4.400
Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-213	-148	-149	-189	-158	-199	-212	-232
4.2	Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen	2,4%	-149	-141	-136	-131	-126	-122	-117	-111
4.3	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen		56	76	83	105	105	105	105	105
4.4	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3)		-306	-213	-202	-215	-179	-216	-224	-238
Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1)		-279	-195	-184	-196	-163	-197	-204	-217
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-279	-473	-658	-854	-1.017	-1.214	-1.418	-1.636

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Matrix M.2: Allgemeine Verwaltung – L2 E1

Allgemeine Verwaltung – Laufbahngruppe 2, Ämter ab 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst)

Im Bereich der Allgemeinen Verwaltung, Laufbahngruppe 2, Ämter ab 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst) gab es im Dezember 2017 insgesamt 2.648 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 2.386 Vollkräften.

Insgesamt scheiden voraussichtlich 30,2 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2025 altersbedingt aus, das entspricht 799 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. 720 Vollkräften.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2017 einer Größenordnung von 2,8 %. In der Annahme, dass dieser Wert auch in den nächsten Jahren erreicht wird, werden bis zum Jahr 2025 dadurch voraussichtlich 420 weitere Vollkräfte aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Bezogen auf das aktuelle Planjahr ergeben sich aus der Matrix folgende Erkenntnisse: Im Jahr 2018 werden voraussichtlich 161 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen weitere, nicht altersbedingte Abgänge in einer Größenordnung von etwa 67 Vollkräften.

33 Nachwuchskräfte werden 2018 voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen.

Seit Beginn 2018 werden bis zu 30 (statt bisher 18) Juristinnen und Juristen bzw. Trainees mit überwiegend wirtschaftswissenschaftlichem Hintergrund eingestellt.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
		Allg. Verwaltung - Laufbgr.2, Ämter ab 2. Einstiegsamt (ehemals hD)								
1	Planungsgruppe	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
2	Jahr	Ist	Prognose							
Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	2.386	2.185	2.068	1.975	1.877	1.776	1.665	1.563	1.448
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	90,1%	90,1%	90,1%	90,1%	90,1%	90,1%	90,1%	90,1%	90,1%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4)	2.648	2.425	2.296	2.193	2.083	1.971	1.849	1.735	1.607
Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-179	-91	-69	-78	-84	-97	-92	-109
4.2	Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen	2,8%	-74	-68	-64	-61	-58	-55	-52	-49
4.3	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen		30	30	30	30	30	30	30	30
4.4	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3)		-223	-129	-103	-109	-112	-122	-114	-128
Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1)		-201	-116	-93	-99	-101	-110	-103	-115
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-201	-317	-410	-509	-610	-720	-823	-938

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Matrix M.3: Allgemeine Verwaltung – L2 E2

Architektinnen und Architekten, Bauingenieurinnen und Bauingenieure³¹

Im Bereich der Architektinnen und Architekten, Bauingenieurinnen und Bauingenieure gab es im Dezember 2017 insgesamt 1.413 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 1.271 Vollkräften.

Insgesamt scheidet voraussichtlich 33,2 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2025 altersbedingt aus. Das entspricht 469 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. 422 Vollkräften.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2017 einer Größenordnung von 2,4 %. Angenommen, dieser Wert wird auch in den nächsten Jahren erreicht, dann werden dadurch bis zum Jahr 2025 voraussichtlich 194 weitere Vollkräfte aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Bezogen auf das aktuelle Planjahr ergeben sich aus der Matrix folgende Erkenntnisse: Im Jahr 2018 werden voraussichtlich 89 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen nicht altersbedingte Abgänge in einer Größenordnung von etwa 30 Vollkräften.

7 Nachwuchskräfte werden in 2018 voraussichtlich ihre Ausbildung im Beamtenverhältnis abschließen und von der FHH übernommen.

Die Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen hat seit 2017 folgende Steuerungsmaßnahmen ergriffen:

- Erhöhung der Anzahl der Ausbildungsstellen seit 2017 auf insgesamt 60,
- detaillierte Personalbedarfsplanung,
- breitaufgestelltes Marketing (z. B. externe Ausschreibungen, Präsentation auf Messen und in Hochschulen sowie Überarbeitung des Internetauftritts),
- Gewährung eines Anwärtersonderzuschlags.

Trainees im Bauingenieurbereich durchlaufen im LSBG eine Traineezeit von 12 Monaten. Die Anzahl der Trainees ist derzeit im Voraus nicht konkret planbar; abhängig von Angebot (Bedarfslage) und Nachfrage (Fachkräftemangel). Aktuell durchlaufen pro Jahr ca. 4 Trainees ihre Traineezeit im LSBG, die in aller Regel im Anschluss dauerhaft übernommen werden.

Trainee-Stellen werden u.a. über die zentrale Internetseite des LSBG, die Internetpräsenz der Initiative Bauingenieure für Hamburg e.V. oder auf Messen gezielt beworben.

³¹ Hierunter fallen sowohl Beschäftigte der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt als auch der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
1	Planungsgruppe	Architekten/innen, Bauingenieure/innen								
2	Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
		Ist	Prognose							
Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	1.271	1.157	1.090	1.029	962	909	865	814	752
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	89,9%	89,9%	89,9%	89,9%	89,9%	89,9%	89,9%	89,9%	89,9%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4)	1.413	1.287	1.212	1.144	1.070	1.011	962	906	836
Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-99	-65	-49	-57	-48	-40	-48	-63
4.2	Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen	2,4%	-34	-31	-29	-27	-26	-24	-23	-22
4.3	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen		7	21	10	10	15	15	15	15
4.4	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3)		-126	-75	-68	-74	-59	-49	-56	-70
Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1)		-113	-67	-61	-67	-53	-44	-50	-63
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-113	-181	-242	-309	-361	-406	-456	-519

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Matrix M.4: Architekten/innen, Bauingenieure/innen

Ärztinnen und Ärzte

In der Planungsgruppe Ärztinnen und Ärzte waren im Dezember 2017 258 Beschäftigte bzw. 199 Vollkräfte beschäftigt. Bis 2025 werden 102 altersbedingte Abgänge erwartet. Das entspricht 39,6 % der Beschäftigungsverhältnisse (Summe aus Zeile 4.1), bzw. 79 Vollkräften. Mit durchschnittlich 50 Jahren haben die Beschäftigten dieser Berufsgruppe mit das höchste Durchschnittsalter aller Planungsgruppen der FHH.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2017 einer Größenordnung von 7,8 %. Angenommen, dieser Wert wird auch in den nächsten Jahren erreicht, dann werden dadurch bis zum Jahr 2025 voraussichtlich 71 weitere Vollkräfte aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Bezogen auf das aktuelle Planjahr ergeben sich aus der Matrix folgende Erkenntnisse: Im Jahr 2018 werden voraussichtlich 25 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen nicht altersbedingte Abgänge in einer Größenordnung von etwa 16 Vollkräften.³²

Im Rahmen einer „Fachkräftestrategie Ärztinnen/Ärzte“ werden zentrale Maßnahmen im Personalamt gebündelt. Zu den Maßnahmen siehe im einzelnen Kapitel C.3.6.1.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
		Ärzte/innen								
1	Planungsgruppe	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
2	Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
		Ist	Prognose							
Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	199	158	135	120	97	79	68	58	49
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	77,1%	77,1%	77,1%	77,1%	77,1%	77,1%	77,1%	77,1%	77,1%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4)	258	205	176	155	126	103	88	75	63
Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-33	-13	-7	-17	-13	-7	-6	-6
4.2	Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen	7,8%	-20	-16	-14	-12	-10	-8	-7	-6
4.3	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen									
4.4	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3)		-53	-29	-21	-29	-23	-15	-13	-12
Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1)		-41	-22	-16	-22	-18	-12	-10	-9
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-41	-63	-79	-102	-119	-131	-141	-150

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Matrix M.5: Ärztinnen und Ärzte

³² Die FHH bildet selbst keine Ärztinnen und Ärzte aus, so dass Zeile 4.3 hier leer bleibt.

Sonstige Gesundheitsberufe

In der Planungsgruppe sonstige Gesundheitsberufe waren im Dezember 2017 581 Beschäftigte bzw. 471 Vollkräfte beschäftigt. Bis 2025 werden 150 altersbedingte Abgänge erwartet. Das entspricht 25,8 % der Beschäftigungsverhältnisse (Summe aus Zeile 4.1) bzw. 122 Vollkräften.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2017 einer Größenordnung von 2,8 %. Angenommen, dieser Wert wird auch in den nächsten Jahren erreicht, dann werden dadurch bis zum Jahr 2025 voraussichtlich 85 weitere Vollkräfte aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Bezogen auf das aktuelle Planjahr ergeben sich aus der Matrix folgende Erkenntnisse: Im Jahr 2018 werden voraussichtlich 20 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen nicht altersbedingte Abgänge in einer Größenordnung von rund 13 Vollkräften.³³

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
		sonstige Gesundheitsberufe								
1	Planungsgruppe									
2	Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
		Ist	Prognose							
Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	471	438	418	392	366	344	312	289	264
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	81,1%	81,1%	81,1%	81,1%	81,1%	81,1%	81,1%	81,1%	81,1%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4)	581	540	516	483	452	424	385	356	326
Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-25	-9	-18	-18	-15	-27	-18	-20
4.2	Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen	2,8%	-16	-15	-14	-14	-13	-12	-11	-10
4.3	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen									
4.4	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3)		-41	-24	-32	-32	-28	-39	-29	-30
Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1)		-33	-20	-26	-26	-22	-32	-23	-24
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-33	-53	-79	-105	-127	-159	-182	-207

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Matrix M.6: sonstige Gesundheitsberufe

³³ Die FHH bildet selbst in dieser Berufsgruppe nicht aus, so dass Zeile 4.3 hier leer bleibt.

Berufsfeuerwehrleute

Im Bereich der verbeamteten Berufsfeuerwehrleute gab es im Dezember 2017 insgesamt 2.356 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 2.343 Vollkräften.

Insgesamt scheiden rd. 28 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2025 altersbedingt aus. Das entspricht 659 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. 655 Vollkräften.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2017 einer Größenordnung von 1,2 %. In der Annahme, dass dieser Wert auch in den nächsten Jahren erreicht wird, werden bis zum Jahr 2025 dadurch voraussichtlich 237 weitere Vollkräfte aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Bezogen auf das aktuelle Planjahr ergeben sich aus der Matrix folgende Erkenntnisse: Im Jahr 2018 werden voraussichtlich 55 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen weitere, nicht altersbedingte Abgänge in einer Größenordnung von 28 Vollkräften.

89 Nachwuchskräfte werden 2018 voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen.

Im Einsatzdienst sollen für personelle Mehrbedarfe durch die Überdeckung der A7 und der damit erforderlichen personellen Deckung neuer Feuer- und Rettungswachen sowie personelle Verstärkungen des Einsatzdienstes der Feuerwehr zur Verbesserung der Funktionsbesetzung bis 2021 insgesamt 228 Feuerwehrbeamtinnen und Feuerwehrbeamte mehr zur Verfügung stehen als im Jahr 2016. Ab 2018 wird sukzessiv eine deutlich höhere Zahl von Nachwuchskräften die Feuerwehr Hamburg verjüngen und personell verstärken. Eine zusätzliche Verstärkung soll durch die Einstellung fertig ausgebildeter Kräfte erfolgen. Außerdem wird davon ausgegangen, dass jährlich rd. 15 Berufsfeuerwehrleute von anderen Feuerwehren in den Dienst der FHH übernommen werden.

Parallel zu den beschriebenen Maßnahmen starten im Sommer 2018 erstmalig zwei Ausbildungslehrgänge zum Berufsfeuerwehrmann/Berufsfeuerwehrfrau (in der Terminologie der IHK „Werkfeuerwehrmann“), Ausbildungsdauer 3 Jahre, die sich auch an Schulabgängerinnen und Schulabgänger richten. Ziel dieser Ausbildung ist es, am Ende den größten Teil dieser Auszubildenden ohne weiteren zusätzlichen Qualifikationsbedarf direkt in die Feuerwehr zu übernehmen.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
		Berufsfeuerwehrleute								
1	Planungsgruppe	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
2	Jahr	Ist	Prognose							

Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	2.343	2.363	2.428	2.477	2.528	2.531	2.531	2.527	2.526
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	99,4%	99,4%	99,4%	99,4%	99,4%	99,4%	99,4%	99,4%	99,4%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4)	2.356	2.377	2.442	2.491	2.543	2.545	2.546	2.541	2.541

Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 60") in Personen		-55	-70	-71	-83	-82	-94	-89	-115
4.2	Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen	1,2%	-28	-29	-29	-30	-31	-31	-31	-30
4.3	voraussichtliche Übernahme von Nachwachskräften/Auszubildenden in Personen zzgl. Übernahme von anderen Feuerwehren		89	149	134	150	100	110	100	130
4.4	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3)		21	65	49	52	2	0	-5	0

Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1)		21	65	48	52	2	0	-5	0
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		21	86	134	186	188	189	184	184

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Matrix M.7: Berufsfeuerwehrleute

Erzieherinnen und Erzieher

Im Bereich der Erzieherinnen und Erzieher gab es im Dezember 2017 insgesamt 1.333 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 1.095 Vollkräften.

Insgesamt scheiden 18,9 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2025 altersbedingt aus. Das entspricht 252 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. 207 Vollkräften.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2017 einer Größenordnung von 8,4 %. Angenommen, dieser Wert wird auch in den nächsten Jahren erreicht, dann werden dadurch bis zum Jahr 2025 voraussichtlich 501 weitere Vollkräfte aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Bezogen auf das aktuelle Planjahr ergeben sich aus der Matrix folgende Erkenntnisse:

Im Jahr 2018 werden voraussichtlich 36 Vollkräfte altersbedingt ausscheiden. Dazu kommen nicht altersbedingte Abgänge in einer Größenordnung von 92 Vollkräften.³⁴

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
		Erzieher/innen								
1	Planungsgruppe	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
2	Jahr	Ist	Prognose							
Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	1.095	966	866	772	688	603	527	454	386
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	82,1%	82,1%	82,1%	82,1%	82,1%	82,1%	82,1%	82,1%	82,1%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4)	1.333	1.177	1.054	940	838	734	642	553	470
Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-44	-24	-26	-23	-33	-31	-35	-36
4.2	Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen	8,4%	-112	-99	-89	-79	-70	-62	-54	-46
4.3	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen									
4.4	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3)		-156	-123	-115	-102	-103	-93	-89	-82
Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 + Pos 3.1)		-128	-101	-94	-84	-85	-76	-73	-68
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-128	-229	-323	-407	-492	-568	-641	-708

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Matrix M.8: Erzieher/innen

³⁴ Die FHH bildet selbst keine Erzieherinnen und Erzieher aus, so dass Zeile 4.3 hier leer bleibt.

Geschäftsstellen an Gerichten und Staatsanwaltschaften

Im Bereich der Geschäftsstellen an Gerichten und Staatsanwaltschaften gab es im Dezember 2017 insgesamt 1.341 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 1.164 Vollkräften.

Insgesamt scheiden 27,0 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2025 altersbedingt aus. Das entspricht 363 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. 315 Vollkräften.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2017 einer Größenordnung von 5,1 %. In der Annahme, dass dieser Wert auch in den nächsten Jahren erreicht wird, werden bis zum Jahr 2025 dadurch voraussichtlich 413 weitere Vollkräfte aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Bezogen auf das aktuelle Planjahr ergeben sich aus der Matrix folgende Erkenntnisse:
Im Jahr 2018 werden voraussichtlich 30 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen nicht altersbedingte Abgänge von etwa 59 Vollkräften.

Im September 2018 werden 54 Nachwuchskräfte ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen. Zusätzlich haben zu Beginn des Jahres 2018 11 weitere Nachwuchskräfte ihre Ausbildung abgeschlossen und wurden von der FHH übernommen.

Ab Herbst 2018 werden jährlich zwei zusätzliche Lehrgänge für Justizsekretärinnen und -sekretäre (LG1, 2. EA) angeboten. Dadurch steigen in gleicher Höhe (+ 40 NWK) ab dem Jahr 2020 die Zahlen der Absolventinnen und Absolventen.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
		Geschäftsstellenpersonal, Gerichte u. Staatsanwaltschaften								
1	Planungsgruppe									
2	Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
		Ist	Prognose							
Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	1.164	1.122	1.067	1.031	990	955	914	863	825
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	86,8%	86,8%	86,8%	86,8%	86,8%	86,8%	86,8%	86,8%	86,8%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4)	1.341	1.293	1.229	1.187	1.140	1.099	1.052	994	950
Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-34	-33	-38	-46	-43	-51	-65	-53
4.2	Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen	5,1%	-68	-66	-63	-61	-58	-56	-54	-51
4.3	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen		54	35	59	60	60	60	60	60
4.4	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3)		-48	-64	-42	-47	-41	-47	-59	-44
Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1)		-42	-55	-36	-40	-36	-41	-51	-38
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-42	-97	-134	-174	-210	-251	-302	-339

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Matrix M.9: Geschäftsstellenpersonal Gerichte und Staatsanwaltschaften

Sonstige Ingenieurinnen und Ingenieure³⁵

Im Bereich der sonstigen Ingenieurinnen und Ingenieure gab es im Dezember 2017 insgesamt 730 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 656 Vollkräften.

Insgesamt scheiden voraussichtlich 39,0 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2025 altersbedingt aus. Das entspricht 285 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. 256 Vollkräften.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2017 einer Größenordnung von 2,5 %. Angenommen, dieser Wert wird auch in den nächsten Jahren erreicht, dann werden dadurch bis zum Jahr 2025 voraussichtlich 109 weitere Vollkräfte aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Bezogen auf das aktuelle Planjahr ergeben sich aus der Matrix folgende Erkenntnisse: Im Jahr 2018 werden voraussichtlich 41 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen nicht altersbedingte Abgänge in einer Größenordnung von etwa 16 Vollkräften.

11 Nachwuchskräfte werden voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen.

Die Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen sowie der Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung haben seit 2017 folgende Steuerungsmaßnahmen ergriffen

- Erhöhung der Anzahl der Ausbildungsstellen seit 2017 um 30 in der BSW, seit 2016 um 2 beim LGV),
- detaillierte Personalbedarfsplanung,
- breitaufgestelltes Marketing (z. B. externe Ausschreibungen, Präsentation auf Messen und in Hochschulen sowie Überarbeitung des Internetauftritts),
- Gewährung eines Anwärtersonderzuschlags.

³⁵ Hierunter fallen sowohl Beschäftigte der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt als auch der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
		Ingenieure/innen, sonstige								
1	Planungsgruppe									
2	Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
		Ist	Prognose							

Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	656	608	583	548	525	501	477	443	416
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	89,9%	89,9%	89,9%	89,9%	89,9%	89,9%	89,9%	89,9%	89,9%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4)	730	677	649	610	584	557	531	493	463

Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-46	-39	-43	-30	-28	-27	-40	-32
4.2	Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen	2,5%	-18	-17	-16	-15	-15	-14	-13	-12
4.3	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen		11	28	20	20	15	15	15	15
4.4	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3)		-53	-28	-39	-25	-28	-26	-38	-29

Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1)		-48	-25	-35	-23	-25	-23	-34	-26
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-48	-73	-108	-131	-156	-179	-213	-240

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Matrix M.10: sonstige Ingenieure/innen

Justizvollzugsbedienstete

Im Bereich der Justizvollzugsbediensteten gab es im Dezember 2017 insgesamt 968 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 958 Vollkräften.

Insgesamt scheiden voraussichtlich 39,4 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2025 altersbedingt aus.³⁶ Das entspricht 381 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. 377 Vollkräften.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2017 einer Größenordnung von 1,4 %. In der Annahme, dass dieser Wert auch in den nächsten Jahren erreicht wird, werden bis zum Jahr 2025 dadurch voraussichtlich 117 weitere Vollkräfte aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Bezogen auf das aktuelle Planjahr ergeben sich aus der Matrix folgende Erkenntnisse: Im Jahr 2018 werden voraussichtlich etwa 34 Vollkräfte ausscheiden. Dazu kommen nicht altersbedingte Abgänge von etwa 14 Vollkräften.

Innerhalb des Justizvollzuges wurden die Ausbildungskapazitäten deutlich ausgeweitet. 68 Nachwuchskräfte werden 2018 voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
		Justizvollzugsbedienstete								
1	Planungsgruppe	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
2	Jahr	Ist	Prognose							
Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	958	979	994	1.034	1.063	1.092	1.089	1.087	1.085
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	99,0%	99,0%	99,0%	99,0%	99,0%	99,0%	99,0%	99,0%	99,0%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4)	968	988	1.004	1.045	1.074	1.103	1.100	1.098	1.096
Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 60") in Personen		-34	-48	-53	-64	-44	-46	-47	-45
4.2	Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen	1,4%	-14	-14	-14	-15	-15	-15	-15	-15
4.3	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen		68	77	108	108	88	59	60	58
4.4	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3)		20	15	41	29	29	-2	-2	-2
Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1)		20	15	41	29	29	-2	-2	-2
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		20	35	76	105	134	131	129	126

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Matrix M.11: Justizvollzugsbedienstete

³⁶ bei den Justizvollzugsbediensteten liegt das Alter beim Eintritt in den Ruhestand bei 60 Jahren.

Lehrkräfte an staatlichen allgemeinbildenden Schulen³⁷

Im Bereich der Lehrkräfte an staatlichen allgemeinbildenden Schulen gab es im Dezember 2017 insgesamt 16.322 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 13.119 Vollkräften.

Insgesamt werden bis zum Jahr 2025 voraussichtlich 15,6 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe aus Altersgründen ausscheiden. Das entspricht 2.547 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. 2.047 Vollkräften.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2017 einer Größenordnung von 13,5 %. In der Annahme, dass dieser Wert auch in den nächsten Jahren erreicht wird, werden bis zum Jahr 2025 dadurch voraussichtlich 8.232 weitere Vollkräfte aus dem Dienst der FHH ausscheiden. Diese hohe Zahl muss allerdings aufgrund der besonderen Struktur der BSB relativiert werden, da sie in erster Linie auf die von den Schulen kurzfristig vergebenen Lehraufträge zur Deckung temporärer Unterrichtsbedarfe (Vertretungsunterricht zur Vermeidung von Unterrichtsausfall) zurückzuführen ist, die also keine echten Abgänge darstellen.

Im aktuellen Planjahr 2018 werden in dieser Berufsgruppe voraussichtlich 426 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen.

Anders als bei den übrigen Ausbildungen der FHH gibt es für die Referendarinnen und Referendare keine „Übernahmegarantie“. Vielmehr verteilen sich die Referendarinnen und Referendare nachfrageorientiert auf die Schulen verschiedener Bundesländer, so dass schließlich auch Lehrerinnen und Lehrer eingestellt werden können, die in anderen Ländern ausgebildet wurden. Nach dem Grundsatz der Bestenauslese sowie dem Bedarf an bestimmten Fächern bzw. Fächerkombinationen wird darüber hinaus nicht jede Absolventin/ jeder Absolvent eingestellt.³⁸

³⁷ Der Personalbestand der Lehrkräfte ist im Vergleich der Personalberichte 2017 und 2018 außergewöhnlich gestiegen. Dies hat seine Ursachen darin, dass die BSB die Lehrkräfte in Vorschulklassen (VSK) umgeschlüsselt hat (Tätigkeitsschlüssel). Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen die Tätigkeiten in VSK wahrnehmen, werden jetzt als Lehrkräfte geschlüsselt. Sie nehmen Tätigkeiten wahr, die eher Lehrkräfteaufgaben zuzuordnen sind. Daher haben diese Kräfte seit dem 1.8.2017 den Tätigkeitsschlüssel für Lehrkräfte. Die Zahl der Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen hat sich entsprechend verringert, die Zahl der Lehrkräfte erhöht.

³⁸ nachrichtlich

Absolventendaten Vorbereitungsdienst	2018	2019
Lehramt Primarstufe/Sek I	170	161
Gymnasium	182	165
Sonderschulen	90	87
Lehrkräfte in der Anpassungsqualifizierung	28	34

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung									
1	Planungsgruppe	Lehrkräfte an staatl. allgemeinbildenden Schulen									
2	Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
		Ist	Prognose								
Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)											
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	13.119	10.921	9.238	7.780	6.507	5.398	4.425	3.581	2.837	
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	80,4%	80,4%	80,4%	80,4%	80,4%	80,4%	80,4%	80,4%	80,4%	
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4)	16.322	13.589	11.494	9.681	8.097	6.718	5.508	4.459	3.533	
Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)											
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-530	-260	-261	-277	-286	-303	-306	-324	
4.2	Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen	13,5%	-2.203	-1.834	-1.552	-1.307	-1.093	-907	-744	-602	
4.3	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen										
4.4	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3)		-2.733	-2.094	-1.813	-1.584	-1.379	-1.210	-1.050	-926	
Veränderung in Vollkräften											
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1)		-2.198	-1.684	-1.457	-1.274	-1.109	-973	-844	-744	
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-2.198	-3.882	-5.339	-6.613	-7.721	-8.694	-9.538	-10.283	

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Matrix M.12: Lehrer/innen an staatlichen allgemeinbildenden Schulen

Lehrkräfte an staatlichen beruflichen Schulen

Im Bereich der Lehrkräfte an staatlichen beruflichen Schulen gab es im Dezember 2017 insgesamt 2.613 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 2.196 Vollkräften.

Insgesamt werden bis zum Jahr 2025 voraussichtlich 24,2 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe aus Altersgründen ausscheiden. Das entspricht 632 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. 531 Vollkräften.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2017 einer Größenordnung von 10,7 %. Angenommen, dieser Wert wird auch in den nächsten Jahren erreicht, dann werden dadurch bis zum Jahr 2025 voraussichtlich 1.123 weitere Vollkräfte aus dem Dienst der FHH ausscheiden. Diese hohe Zahl muss allerdings aufgrund der besonderen Struktur der BSB relativiert werden, da sie in erster Linie auf die von den Schulen kurzfristig vergebenen Lehraufträge zur Deckung temporärer Unterrichtsbedarfe (Vertretungsunterricht zur Vermeidung von Unterrichtsausfall) zurückzuführen ist, die also keine echten Abgänge darstellen.

Im aktuellen Planjahr 2018 werden in dieser Berufsgruppe voraussichtlich 132 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen.

Anders als bei den übrigen Ausbildungen der FHH gibt es für die Referendarinnen und Referendare keine „Übernahmegarantie“. Vielmehr verteilen sich die Referendarinnen und Referendare nachfrageorientiert auf die Schulen verschiedener Bundesländer, so dass schließlich auch Lehrerinnen und Lehrer eingestellt werden können, die in anderen Ländern ausgebildet wurden. Nach dem Grundsatz der Bestenauslese sowie dem Bedarf an bestimmten Fächern bzw. Fächerkombinationen wird darüber hinaus nicht jede Absolventin/ jeder Absolvent eingestellt.³⁹

³⁹ nachrichtlich

Absolventendaten Vorbereitungsdienst	2018	2019
Berufsschulen	115	111

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung									
1	Planungsgruppe	Lehrkräfte an staatl. berufl. Schulen									
2	Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
		Ist	Prognose								
Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)											
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	2.196	1.829	1.571	1.350	1.146	962	797	652	542	
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	84,0%	84,0%	84,0%	84,0%	84,0%	84,0%	84,0%	84,0%	84,0%	
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4)	2.613	2.176	1.870	1.605	1.364	1.144	947	775	644	
Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)											
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-157	-74	-64	-70	-74	-74	-71	-48	
4.2	Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen	10,7%	-280	-233	-200	-172	-146	-122	-101	-83	
4.3	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen										
4.4	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3)		-437	-307	-264	-242	-220	-196	-172	-131	
Veränderung in Vollkräften											
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1)		-367	-258	-222	-203	-185	-165	-145	-110	
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-367	-625	-846	-1.049	-1.234	-1.399	-1.544	-1.654	

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Matrix M.13: Lehrer/innen an staatlichen beruflichen Schulen

Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte

Im Bereich des Polizeivollzugs gab es im Dezember 2017 insgesamt 7.758 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 7.439 Vollkräften.

Insgesamt scheiden voraussichtlich etwa 31,6 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2025 altersbedingt aus. Das entspricht 2.454 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. 2.353 Vollkräften.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2017 im Saldo einer Größenordnung von 0,6 %. In der Annahme, dass dieser Wert auch in den nächsten Jahren erreicht wird und sich Abgänge und Zugänge bei Länderwechseln in der Regel ausgleichen, werden bis zum Jahr 2025 dadurch voraussichtlich 366 weitere Vollkräfte aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Bezogen auf das aktuelle Planjahr ergeben sich aus der Matrix folgende Erkenntnisse:
Im Jahr 2018 werden voraussichtlich etwa 293 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen weitere, nicht altersbedingte Abgänge in einer Größenordnung von 44 Vollkräften.

301 Nachwuchskräfte werden 2018 voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen.

Die Behörde für Inneres und Sport hat die Einstellungsoffensive 300+ begonnen, mit der sukzessive der Personalbestand des Polizeivollzuges bis zu einer dauerhaften Stärkung um 300 zusätzliche Polizistinnen und Polizisten im Vergleich zu 2016 erhöht werden soll. Neben der signifikanten Erhöhung der Ausbildung von Nachwuchskräften, wird die Kapazität des Polizeivollzuges durch weitere Maßnahmen wie

- temporäre Dienstzeitverlängerungen (50 p.a.),
- die Gewinnung zusätzlicher Ausbildungskapazitäten durch verkürzte Ausbildungsgänge für Bewerberinnen und Bewerber mit beruflicher Vorerfahrung und polizeifachlichen Vorkenntnissen sowie
- die Einstellung von Angestellten im Polizeidienst zur Vermeidung des Einsatzes von Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten für Bewachungsaufgaben nachhaltig gesteigert.

Die laufbahnrechtliche Möglichkeit einer Verkürzung der Ausbildung von überdurchschnittlich qualifizierten Nachwuchskräften kann Nachwuchskräfte - bei gleicher Qualität - schneller für die Aufgaben des Polizeivollzuges verfügbar machen.

Derzeit sind eine Reihe von Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten für Aufgaben eingesetzt, die eher dem Verwaltungsbereich zuzuordnen sind. Verlassen die Polizeibeamtinnen und -beamten diese Funktionen, soll die Nachbesetzung durch eine Verwaltungskraft erfolgen. Hierzu werden zusätzliche Verwaltungskräfte eingestellt. Durch das Vermeiden eines Nachrückens von Polizeibeamtinnen und -beamten verbleiben diese in den Kernaufgabenbereichen des Polizeivollzuges (künftig: operativer Bereich). Dort steigt damit die verfügbare Personalkapazität an.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung									
		Polizeivollzugsbeamte u. -beamtinnen									
1	Planungsgruppe										
2	Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
		Ist	Prognose								
Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)											
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	7.439	7.389	7.463	7.570	7.726	7.814	7.828	7.827	7.833	
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	95,9%	95,9%	95,9%	95,9%	95,9%	95,9%	95,9%	95,9%	95,9%	
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4)	7.758	7.706	7.783	7.895	8.057	8.149	8.164	8.163	8.169	
Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)											
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 60") in Personen		-306	-229	-318	-322	-336	-356	-322	-265	
4.2	Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen	0,6%	-47	-46	-47	-47	-48	-49	-49	-49	
4.3	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen		301	352	476	532	476	420	370	320	
4.4	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3)		-52	77	111	163	92	15	-1	6	
Veränderung in Vollkräften											
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1)		-49	74	107	156	88	14	-1	6	
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-49	24	131	287	375	389	388	394	

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Matrix M.14: Polizeivollzugsbeamte/innen

Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger

Im Bereich der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger gab es im Dezember 2017 insgesamt 260 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 240 Vollkräften.

Insgesamt scheiden voraussichtlich 22,3 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2025 altersbedingt aus. Das entspricht 58 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. 54 Vollkräften.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2017 einer Größenordnung von 0,4 %. Angenommen, dieser Wert wird auch in den nächsten Jahren erreicht, dann werden dadurch bis zum Jahr 2025 voraussichtlich 8 weitere Vollkräfte aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Im Jahr 2018 werden voraussichtlich 7 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen.

Im Bereich der Rechtspflegerschaft wirkt sich die Erhöhung der Ausbildungskapazitäten ab 2018 mit 18 Nachwuchskräften aus.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
		Rechtspflegerschaft								
1	Planungsgruppe	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
2	Jahr	Ist	Prognose							
Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	240	235	233	246	259	268	278	288	296
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	92,3%	92,3%	92,3%	92,3%	92,3%	92,3%	92,3%	92,3%	92,3%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4)	260	255	252	267	281	291	302	312	320
Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-7	-8	-2	-5	-9	-8	-8	-11
4.2	Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen	0,4%	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
4.3	voraussichtliche Übernahme von Nachwachskräften/Auszubildenden in Personen		3	6	18	20	20	20	20	20
4.4	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3)		-5	-3	15	14	10	11	11	8
Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1)		-5	-3	14	13	9	10	10	7
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-5	-7	6	19	28	38	48	55

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Matrix M.15: Rechtspflegerschaft

Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen⁴⁰

Im Bereich der Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen gab es im Dezember 2017 insgesamt 2.692 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 2.304 Vollkräften.

In den nächsten acht Jahren reduziert sich diese Berufsgruppe voraussichtlich allein durch Altersabgänge um 745 Beschäftigungsverhältnisse bzw. 638 Vollkräfte (Summe aus Zeile 4.1.). Dies entspricht einem Anteil von 27,7 % des Personalbestands von 2017.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2017 einer Größenordnung von 4,8 %. In der Annahme, dass dieser Wert auch in den nächsten Jahren erreicht wird, werden bis zum Jahr 2025 dadurch voraussichtlich 651 weitere Vollkräfte aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Bezogen auf das aktuelle Planjahr ergeben sich aus der Matrix folgende Erkenntnisse: Im Jahr 2018 werden voraussichtlich 112 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen nicht altersbedingte Abgänge von 111 Vollkräften.

In der konzeptionellen Entwicklung befindet sich ein auf Dauer angelegtes neues Studienangebot "Soziale Arbeit im öffentlichen Dienst" in Kooperation mit einer Hochschule, das sich gezielt an den Anforderungen der sozialpädagogischen Tätigkeitsfelder in der Stadt ausrichtet und durch das junge Menschen frühzeitig an die FHH gebunden werden sollen. Im Wege eines dualen Pilotversuches an zwei deutschen Hochschulen (Berufsakademie Lüneburg und Duale Hochschule Baden-Württemberg), an denen bereits entsprechende Studiengänge bestehen, wurden in 2017 erstmals 8 Studierende eingestellt. Die Erfahrungen werden in die weitere Konzeptentwicklung einfließen.

Im Rahmen einer „Fachkräftestrategie Sozialpädagoginnen/-pädagogen“ werden derzeit zentrale Maßnahmen im Personalamt gebündelt. Siehe dazu Kapitel C.3.6.3

⁴⁰ Der Personalbestand bei den Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen ist im Vergleich der Personalberichte 2017 und 2018 um 381 VK zurückgegangen. Dies hat seine Ursachen darin, dass die BSB die Lehrkräfte in Vorschulklassen (VSK) umgeschlüsselt hat (Tätigkeitsschlüssel). Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen die Tätigkeiten in VSK wahrnehmen, werden jetzt als Lehrkräfte geschlüsselt. Sie nehmen Tätigkeiten wahr, die eher Lehrkräfteaufgaben zuzuordnen sind. Daher haben diese Kräfte seit dem 1.8.2017 den Tätigkeitsschlüssel für Lehrkräfte. Die Zahl der Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen hat sich entsprechend verringert, die Zahl der Lehrkräfte erhöht.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
1	Planungsgruppe	Sozialpädagogen/innen								
2	Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
		Ist	Prognose							

Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	2.304	2.081	1.924	1.753	1.599	1.447	1.308	1.152	1.028
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	85,6%	85,6%	85,6%	85,6%	85,6%	85,6%	85,6%	85,6%	85,6%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4)	2.692	2.432	2.248	2.048	1.869	1.691	1.528	1.346	1.201

Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-131	-67	-99	-89	-88	-82	-109	-80
4.2	Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen	4,8%	-129	-117	-108	-98	-90	-81	-73	-65
4.3	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen				7	8				
4.4	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3)		-260	-184	-200	-179	-178	-163	-182	-145

Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1)		-223	-157	-171	-153	-152	-140	-156	-124
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-223	-380	-551	-705	-857	-996	-1.153	-1.276

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Matrix M.16: Sozialpädagogen/innen

Steuerverwaltung

Im Bereich der Steuerverwaltung gab es im Dezember 2017 insgesamt 3.555 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 3.153 Vollkräften.

Insgesamt scheiden voraussichtlich 27,8 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe altersbedingt bis zum Jahr 2025 aus. Das entspricht 989 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. 877 Vollkräften.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2017 einer Größenordnung von 1,5 %. Angenommen, dieser Wert wird auch in den nächsten Jahren erreicht, dann werden dadurch bis zum Jahr 2025 voraussichtlich 355 weitere Vollkräfte aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Bezogen auf das aktuelle Planjahr ergeben sich aus der Matrix folgende Erkenntnisse:
Im Jahr 2018 werden voraussichtlich 121 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen weitere, nicht altersbedingte Abgänge in einer Größenordnung von 47 Vollkräften.

144 Nachwuchskräfte werden 2018 voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
		Steuerverwaltung								
1	Planungsgruppe	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
2	Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
		Ist	Prognose							

Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	3.153	3.113	3.088	3.053	3.042	2.896	2.751	2.590	2.436
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	88,7%	88,7%	88,7%	88,7%	88,7%	88,7%	88,7%	88,7%	88,7%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4)	3.555	3.510	3.481	3.442	3.429	3.265	3.101	2.920	2.746

Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-136	-125	-122	-114	-113	-115	-134	-130
4.2	Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen	1,5%	-53	-53	-52	-52	-51	-49	-47	-44
4.3	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen		144	149	135	153				
4.4	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3)		-45	-29	-39	-13	-164	-164	-181	-174

Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1)		-40	-25	-35	-11	-146	-145	-160	-154
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-40	-66	-100	-112	-257	-403	-563	-717

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Matrix M.17: Steuerverwaltung

Technikerinnen und Techniker

Im Bereich der Technikerinnen und Techniker gab es im Dezember 2017 insgesamt 745 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 682 Vollkräften.

In den nächsten acht Jahren reduziert sich diese Berufsgruppe voraussichtlich allein durch Altersabgänge um 265 Beschäftigungsverhältnisse bzw. 243 Vollkräfte (das entspricht einem Anteil von 35,6 % des Personalbestands von 2017). Mit einem Durchschnittsalter von 50 Jahren gehören die Beschäftigten dieser Berufsgruppe/Planungsgruppe mit zu den ältesten.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2017 einer Größenordnung von 1,9 %. In der Annahme, dass dieser Wert auch in den nächsten Jahren erreicht wird, werden bis zum Jahr 2025 dadurch voraussichtlich 83 weitere Vollkräfte aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Bezogen auf das aktuelle Planjahr ergeben sich aus der Matrix folgende Erkenntnisse:
Im Jahr 2018 werden voraussichtlich 38 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen nicht altersbedingte Abgänge von etwa 13 Vollkräften.

4 Nachwuchskräfte werden 2019 voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
		Techniker/innen, u.ä.								
1	Planungsgruppe									
2	Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
		Ist	Prognose							

Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	682	631	595	561	535	500	459	425	382
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	91,5%	91,5%	91,5%	91,5%	91,5%	91,5%	91,5%	91,5%	91,5%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4)	745	689	650	612	585	546	501	464	417

Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-42	-30	-29	-20	-32	-38	-32	-42
4.2	Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen	1,9%	-14	-13	-12	-12	-11	-10	-10	-9
4.3	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen		0	4	4	4	4	4	4	4
4.4	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3)		-56	-39	-37	-28	-39	-44	-38	-47

Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1)		-51	-36	-34	-25	-36	-41	-34	-43
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-51	-87	-121	-147	-182	-223	-257	-300

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Matrix M.18: Techniker/innen

Impressum

Herausgeber:
Volker Wiedemann

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt
Steckelhörn 12
20457 Hamburg

Telefon: (040) 4 28 31- 14 10

Redaktion:
Katharina Dahrendorf, Wolfgang Hartler, Dr. Anne Mangold

Druckvorbereitung: Mario Anders, Kay Kröger

E-Mail: blickpunkt@personalamt.hamburg.de

Diese Ausgabe können Sie im Internet www.hamburg.de und im Intranet fhportal.ondataport.de mit dem Suchwort „Personalberichtswesen“ finden und runterladen.

Layout:
Susanne Walter

Druck:
Druckerei der Finanzbehörde
Gänsemarkt 36
22354 Hamburg

Material:
MAESTRO Standard mondi

Auflage:
115 Stück

Ausgabe:
22. Jahrgang, August 2018

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

Der Inhalt dieser Ausgabe ersetzt keine offiziellen Rundschreiben des Personalamtes.

Anmerkung zur Verteilung:

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

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

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

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

