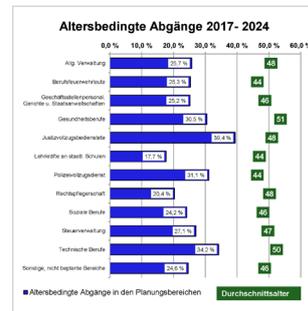




Senat der Freien und Hansestadt Hamburg Personalamt



Personalbericht 2017



Inhalt Personalbericht 2017

A	Einleitung	3
B	Methodische Anmerkungen	4
C	Personalstatistische Auswertungen	6
C.1	Personalübersichten	6
C.2	Personalbestandsstatistik	10
C.2.1	Personalbestand nach Beschäftigtenaggregaten	10
C.2.2	Personalkosten und Bezahlungsstruktur	25
C.3	Personalveränderungen	33
C.3.1	Fluktuation	33
C.3.2	Dienstunfähigkeit	34
C.3.3	Altersstruktur.....	36
C.3.4	Personalabgangsprognose.....	38
C.3.5	Personalgewinnung	44
C.3.6	Fachkräftestrategie	54
C.4	Vergleichende Fehlzeitenanalyse als Grundlage für die betriebliche Gesundheitsförderung	63
C.4.1	Aufbau und Methodik der Fehlzeitenanalyse.....	64
C.4.2	Gesamte krankheitsbedingte Fehlzeiten	65
C.4.3	Bezahlte krankheitsbedingte Fehlzeiten	69
C.4.4	Langzeiterkrankungen	73
C.4.5	Bewertung des Krankenstandes im Vergleich	75
C.5	Betriebliche Gesundheitsförderung	77
C.5.1	Gefährdungsbeurteilungen	78
C.5.2	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	82
C.6	Einsatz von Leiharbeitskräften	85
C.6.1	Behörden und Ämter der Kernverwaltung der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) ...	85
C.6.2	Fachbehörden mit Zuständigkeit für Öffentliche Unternehmen der FHH.....	86
C.7	Personal der öffentlich-rechtlichen Unternehmen	87
	Abkürzungsverzeichnis	88
	Anhang zum Personalbericht 2017: Matrizen	91

A Einleitung

Der Hamburgische Personalbericht informiert sowohl über Aspekte der Personalstruktur als auch des Personalmanagements. Beide Themenkreise werden in diesem Jahr erstmals in einem gemeinsamen Bericht dargestellt. Dies ermöglicht eine deutlichere Ableitung von Schlussfolgerungen aus den Analysen der Daten.

In der Verknüpfung wird besonders deutlich, welcher Personalbedarf durch die hohen Altersabgänge in den nächsten Jahren entstehen wird.

Die Koalitionsparteien haben sich für die 21. Legislaturperiode neben der Entwicklung von Fachkräftestrategien auf die Schwerpunkte Gleichstellung und interkulturelle Öffnung verständigt (vgl. Personalmanagementbericht 2015, S. 4).

Im Schwerpunkt Gleichstellung betont der Koalitionsvertrag die Bedeutung der Umsetzung des zum 01.01.2015 in Kraft getretenen Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes (HmbGleiG). Insbesondere sollen Frauen bessere Chancen haben, höherwertige Tätigkeiten auszuüben und mehr Führungsverantwortung übernehmen. Gleichzeitig sollen die Arbeitsbedingungen so gestaltet werden, dass auch Männer die Möglichkeit haben, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Der erste Erfahrungsbericht nach dem HmbGleiG erscheint parallel zu diesem Personalbericht. Gleichstellungspolitische Auswertungen und Analysen finden sich deshalb überwiegend dort.

Ausführungen zum Thema Interkulturelle Öffnung der Verwaltung hat der Senat zuletzt im Personalmanagementbericht 2015 veröffentlicht. Sie werden im Personalbericht 2018 wieder aufgegriffen.

Über die Ansätze zur Entwicklung von Fachkräftestrategien wird im Kapitel C.3 ausführlich berichtet.

Ein weiterer großer Block dieses Personalberichts ist das Thema Fehlzeiten und Betriebliche Gesundheitsförderung (Vgl. Kapitel C.4 und C.5.).

Auf das Bürgerschaftliche Ersuchen zur befristeten Arbeit (Drs. 21/5076) wird in Kapitel C.2.1.3 eingegangen.

Gegenstand der Betrachtung des Personalberichts sind die Einzelpläne, die Landesbetriebe und die Hochschulen. Zudem wird nachrichtlich über die Zahl der Beschäftigten in Körperschaften, Anstalten und Stiftungen öffentlichen Rechts berichtet. Privatrechtlich organisierte Unternehmen sind nicht Gegenstand dieses Berichts. Das aktuelle Berichtsjahr ist das Jahr 2016.

Das umfangreiche Datenmaterial zu allen Berichtsthemen ist in einem Tabellenanhang zusammengefasst, der in elektronischer Form gesondert veröffentlicht wird.

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

Die im Kennzahlenbuch enthaltenen, grundlegenden Begriffe werden in diesem Kapitel kurz beschrieben. Weitergehende Erläuterungen zu einzelnen Themenbereichen sind in den folgenden Kapiteln zu finden.

Der überwiegende Teil der Auswertungen für diesen Personalbericht erfolgt monatsbezogen auf den Dezember 2016. D.h., Auswertungen zu den Personalbeständen berücksichtigen Personalfälle des gesamten Betrachtungsmonats Dezember (sogenannter Wirkungsmonat). Scheidet beispielsweise ein Beschäftigter Mitte Dezember aus, so wird dieser noch im Personalbestand für Dezember berücksichtigt.

Ausnahmen bilden die Berichte zum Thema Nebentätigkeiten, die stichtagsbezogen zum 31.12.2016 erfolgen und im Tabellenanhang zu finden sind. Auswertungen, die zeitraumbezogene Themen zum Gegenstand haben (Fehlzeiten- und Fluktuationsanalysen), beschreiben ein gesamtes Berichtsjahr.¹

Diesem Personalbericht liegen folgende organisatorische Veränderungen zu Grunde:

Im Rahmen der Behördenneustrukturierung beschloss der Senat am 15.04.2015, dass aus der bisherigen Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt zwei neu einzurichtende Behörden hervorgehen sollen: die Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen (Einzelplan 6.1) sowie die Behörde für Umwelt und Energie (Einzelplan 6.2). Die technischen Änderungen zur Umsetzung des Beschlusses wurden zum 01.01.2016 vorgenommen. Damit entfiel der Einzelplan 6.0 der ehemaligen Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt ab 2016.

Aufgrund der Umstellung des Berichtsverfahrens auf ePeCo ergeben sich methodische Veränderungen in folgenden Bereichen:

- bei der Erfassung der Fälle im Rahmen der Ermittlung der Zusatzfluktuation (vgl. Kapitel C.3.1 Fluktuation)
- im Rahmen der Personalabgangsprognose bei der Berechnung der Prognosedaten (vgl. Kapitel C.3.4.1)
- bei der Ermittlung der krankheitsbedingten Fehlzeiten (vgl. Kapitel C.4.1 Aufbau und Methodik der Fehlzeitenanalyse)

Zur Steuerung des statistischen Personalbestands wird die Anzahl der Vollkräfte zu Grunde gelegt. 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 im Sinne der Strategischen Neuausrichtung des Haushaltswesens (SNH) ab. Dort werden beispielsweise auch Auszubildende, sowie Lohnarten für Mehrarbeit herangezogen.² Um Verwechslungen zu vermeiden, wird der Begriff Vollkräfte für das Personalberichtswesen beibehalten.

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

¹ Die Fehlzeiten- und Fluktuationsanalysen umfassen den Zeitraum 1.1. bis 31.12. eines Berichtsjahres. Bei der Fluktuationsrechnung werden Personalabgänge in dem Monat gezählt, in dem das Arbeitsverhältnis beendet bzw. unterbrochen wird (Beispiel: Ausscheidungsdatum 31.12.2016, Fluktuationsfall wird im Dezember 2016 gezählt. Vgl. Kennzahl B-01 Fluktuationsrate im Kennzahlenbuch).

² Vgl. Kennzahl B-06 Vollkräfteberechnung im Kennzahlenbuch.

Arbeitnehmerbereich keine Laufbahngruppen gibt. Dabei dient bei Tarifbeschäftigten die Entgeltgruppe als Zuordnungsmerkmal (vgl. Kapitel C.2.2). Dieses gilt auch für die folgenden Auswertungen und Tabellen, in denen lediglich nach Laufbahngruppen unterschieden wird.

Bei einer Addition der einzelnen Werte kann es in Abhängigkeit von der Anzahl der wiedergegebenen Nachkommastellen wegen möglicher Rundungsdifferenzen zu einer Summe ungleich des angezeigten Gesamtergebnisses kommen. Dies muss bei der Darstellung von Anteilswerten, Quoten oder anderen Zahlen mit Nachkommastellen wie z.B. Ergebnissen der Vollkräfteberechnung in den nachfolgenden Textabschnitten, Tabellen und Grafiken berücksichtigt werden.

C Personalstatistische Auswertungen

C.1 Personalübersichten

Die beiden nachfolgenden Personalübersichten fassen wesentliche zentrale personalwirtschaftliche Kennzahlen bzw. ausgewählte gleichstellungsrelevante Kennzahlen im Vorjahresvergleich zusammen. Eine Analyse der gleichstellungsrelevanten Kennzahlen erfolgt im Erfahrungsbericht zum Hamburgischen Gleichstellungsgesetz.

Nachfolgend werden wesentliche Ergebnisse der Tabelle C.1-1 „Zentrale Personalwirtschaftliche Kennzahlen“ beschrieben:

- **Alle Beschäftigungsverhältnisse:** Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse (Zusammenfassung aller Beschäftigungsverhältnisse mit und ohne Bezüge zum Berichtszeitpunkt) erhöhte sich um **1.618** auf **81.452** (Vorjahr: 79.834).
- **Auszubildende, Anwärterinnen/Anwärter und Referendarinnen/Referendare:** Die Zahl der Beschäftigten in Ausbildungsverhältnissen erhöhte sich um **349** auf **3.851** (**Bestandszahl** Dezember 2016; Vorjahr: 3.502).
- **Statistischer Personalbestand:** Im Dezember 2016 umfasste der statistische Personalbestand **69.603** Beschäftigungsverhältnisse (Vorjahr: 68.435; **+1.168**). Das entspricht **60.805,3** Vollkräften (VK) (Vorjahr: 59.819,8). Die Veränderungen in den verschiedenen Verwaltungsbereichen sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

Statistischer Personalbestand in Vollkräften Dez. 2015	59.819,8
Bürgerschaft, Rechnungshof, Verfassungsgericht	4,3
Bezirksämter	129,3
Schulpersonal	387,6
Hochschulen sowie Staats- und Universitätsbibliothek	119
Behörde für Inneres und Sport: Verwaltung und sonst. Funktionen	227,2
Landesbetrieb Erziehung und Beratung	30
Landesbetrieb Verkehr	65,7
Landesbetrieb Straßen, Brücken und Gewässer	36,9
sonstige Personalveränderungen in Behörden u. Landesbetrieben	-14,5
Statistischer Personalbestand in Vollkräften Dez. 2016	60.805,3

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

Der Anstieg der Vollkraftzahlen hat verschiedene Gründe: Zum einen wird weiterhin zusätzliches Personal im Zusammenhang mit der Betreuung und Integration von Flüchtlingen benötigt (Bezirksämter, Schulpersonal, Behörde für Inneres und Sport: Einwohnerzentramt (+ 218,9 VK), Landesbetrieb Erziehung und Beratung). Zum anderen hat es z.B. im Landesbetrieb Verkehr einen Personalzuwachs durch zusätzliche Beschäftigte im Bereich Parkraummanagement gegeben (+ 52,8 VK).

Auch im Landesbetrieb Straßen, Brücken und Gewässer hat sich der Personalbestand erhöht, u.a. weil eine neue Stabstelle "Verkehrsflussverbesserung" aufgebaut worden ist, das Projekt „Busbeschleunigung“ sowie die Planfeststellungsumsetzung für den Hochwasserschutz verstärkt

und 10 Nachwuchskräfte übernommen worden sind, um den hohen Bedarf an Ingenieurinnen und Ingenieuren für die Umsetzung dieser für Hamburg wichtigen Projekte abzudecken.

Die Zahl der befristet Beschäftigten stieg um **225** auf **4.403** an (Vorjahr: 4.178). Demgegenüber stand eine Zunahme der unbefristet Beschäftigten auf **65.200** Beschäftigungsverhältnisse (Vorjahr: 64.257; **+943**). Eine detailliertere Analyse der unbefristeten und befristeten Beschäftigungsverhältnisse erfolgt im Kapitel C.2.1.3.

Die Teilzeitquote erreichte im Dezember 2016 einen Wert von **33,8 %** (+0,6 Prozentpunkte).

- **Altersstruktur:** Die Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppen zeigt eine Erhöhung des Beschäftigtenanteils in den jüngeren Altersgruppen bis 29 Jahre um 0,3 Prozentpunkte und in der Gruppe 30-39 Jahre um 0,8 Prozentpunkte. Das Durchschnittsalter verringerte sich auf **46,0 Jahre** (Vorjahr: 46,2 Jahre).
- **Fehlzeitenquoten:** Die Quote der bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten (ohne Lehrkräfte an staatlichen allgemeinbildenden sowie an staatlichen beruflichen Schulen und ohne Hochschullehrkräfte) betrug im Berichtsjahr 2016 **8,1 %** (Vorjahr: 8,0 %). 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 2015/2016 betrug die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote der Lehrkräfte an staatlichen Schulen **6,0 %** (Schuljahr 2014/2015: 5,8 %).
- **Personalkosten der Kernverwaltung:** Die Höhe der Personalkosten der Kernverwaltung im Jahr 2016 belief sich auf **5.029 Mio. Euro** (Vorjahr: 3.719,1 Mio. Euro). Die Bezüge und Entgelte der aktiv Beschäftigten hatten daran einen Anteil von **47,31 %**. Die Kosten für Versorgungsleistungen machten **47,52 %** aus. Weitere Informationen können dem Kapitel C.2.2.1 entnommen werden.
- **Schwerbehinderte:** Im Jahresdurchschnitt 2016 betrug die Schwerbehindertenbeschäftigungsquote **6,8 %** (Vorjahr: 6,7 %). Damit liegt sie deutlich über der gesetzlich geforderten Quote von 5,0 %.
- **Anteil Führungskräfte:** Der Anteil weiblicher Führungskräfte lag in 2016 bei **39,9 %**. (Vorjahr: 40,9 %). Der Rückgang um einen Prozentpunkt hat methodische Gründe. Die Schulhausmeister (Frauenanteil 2,5 %) wurden nach Übernahme dieses Personenkreises von der BSB zum SBH und der damit verbundenen Übertragung der Personalverantwortung für die Betriebsarbeiter erstmals im Jahr 2016 als Führungskräfte geschlüsselt. Dadurch hat sich die Anzahl der Führungskräfte um 360 erhöht. Der Anteil der Frauen in Führungsfunktionen hat sich im Verhältnis verringert.

Stand: 31.12.2016	Zentrale Personalwirtschaftliche Kennzahlen										
	2014			2015			2016			Differenz 2015 - 2016	
	m	w	ges	m	w	ges	m	w	ges	absolut	in %
Personaltableau											
Unbefristet Beschäftigte (UB)	29.087	34.950	64.037	28.986	35.271	64.257	29.052	36.148	65.200	943	1,5%
Befristet Beschäftigte (BB)	1.833	2.063	3.896	1.940	2.238	4.178	2.030	2.373	4.403	225	5,4%
Auszubildende (AZ)	1.527	1.816	3.343	1.627	1.875	3.502	1.833	2.018	3.851	349	10,0%
Sonstige Beschäftigte (SB)	309	287	596	382	330	712	397	356	753	41	5,8%
Geringfügig Beschäftigte (GB)	1.587	1.515	3.102	1.477	1.486	2.963	1.475	1.440	2.915	-48	-1,6%
Beschäftigte ohne Entgeltbezüge (OK)	233	458	691	226	461	687	228	445	673	-14	-2,0%
Beurlaubte (OB)	470	2.657	3.127	427	2.698	3.125	463	2.762	3.225	100	3,2%
Ohne Zahlung zum Stichtag (OZ)	329	153	482	312	98	410	330	102	432	22	5,4%
alle Beschäftigungsverhältnisse	35.375	43.899	79.274	35.377	44.457	79.834	35.808	45.644	81.452	1.618	2,0%
statistischer Personalbestand (P_stat) nach verschiedenen Aspekten											
Beamte u. Beamtinnen	19.829	20.124	39.953	19.670	20.256	39.926	19.480	20.499	39.979	53	0,1%
Arbeitnehmer u. Arbeitnehmerinnen	11.091	16.889	27.980	11.256	17.253	28.509	11.602	18.022	29.624	1.115	3,9%
Vollzeit	26.724	18.841	45.565	26.721	18.978	45.699	26.628	19.454	46.082	383	0,8%
Teilzeit	4.196	18.172	22.368	4.205	18.531	22.736	4.454	19.067	23.521	785	3,5%
Teilzeitquote	13,6%	49,1%	32,9%	13,6%	49,4%	33,2%	14,3%	49,5%	33,8%	0,6	
Beschäftigungsverhältnisse	30.920	37.013	67.933	30.926	37.509	68.435	31.082	38.521	69.603	1.168	1,7%
Vollkräfte	29.188,2	30.141,8	59.330,2	29.228,7	30.591,1	59.819,8	29.307,9	31.497,4	60.805,3	986	1,6%
Altersstruktur											
bis 29 Jahre	6,5%	9,1%	7,9%	7,0%	9,1%	8,1%	7,5%	9,2%	8,4%	0,3	
30 - 39 Jahre	19,5%	22,5%	21,2%	20,1%	23,2%	21,8%	20,8%	24,1%	22,6%	0,8	
40 - 49 Jahre	28,0%	26,9%	27,4%	26,7%	26,2%	26,5%	25,5%	25,1%	25,3%	-1,2	
50 - 59 Jahre	34,5%	30,4%	32,3%	34,9%	30,2%	32,4%	35,3%	30,3%	32,5%	0,1	
ab 60 Jahre	11,4%	11,0%	11,2%	11,2%	11,3%	11,3%	11,0%	11,2%	11,1%	-0,2	
Durchschnittsalter	46,9	45,5	46,2	46,9	45,6	46,2	46,7	45,5	46,0	-0,2	
Planungsgruppen											
Allgemeine Verwaltung	5.578	10.143	15.721	5.581	10.205	15.786	5.676	10.483	16.159	373	2,4%
Berufsfeuerwehrleute	2.203	24	2.227	2.222	24	2.246	2.284	25	2.309	63	2,8%
Geschäftsstellenpersonal Gerichte	174	1.168	1.342	176	1.162	1.338	182	1.166	1.348	10	0,7%
Gesundheitsberufe							187	629	816	816	
Justizvollzug	847	131	978	820	130	950	824	130	954	4	0,4%
Lehrkräfte an staatlichen Schulen	5.593	11.903	17.496	5.620	12.109	17.729	5.680	12.531	18.211	482	2,7%
Polizeivollzug	5.859	1.869	7.728	5.849	1.910	7.759	5.789	1.940	7.729	-30	-0,4%
Rechtspflegerschaft	110	179	289	106	179	285	106	174	280	-5	-1,8%
Sonstige, nicht beplante Berufe	6.393	5.141	11.534	6.403	5.187	11.590	6.283	4.662	10.945	-645	-5,6%
Soziale Berufe	1.006	3.115	4.121	1.111	3.280	4.391	1.046	3.405	4.451	60	1,4%
Steuerverwaltung	1.338	2.227	3.565	1.320	2.230	3.550	1.295	2.212	3.507	-43	-1,2%
Technische Berufe	1.819	1.113	2.932	1.718	1.093	2.811	1.730	1.164	2.894	83	3,0%
Laufbahngruppen¹											
Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 1	808	956	1.764	777	889	1.666	1.040	964	2.004	338	20,3%
Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 2	9.521	11.532	21.053	9.545	11.380	20.925	9.405	11.131	20.536	-389	-1,9%
Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 1	11.388	13.236	24.624	11.549	13.895	25.444	11.588	14.830	26.418	974	3,8%
Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 2	9.163	11.275	20.438	9.021	11.340	20.361	9.015	11.582	20.597	236	1,2%
Grundfluktuation	8,5%	8,1%	8,3%	8,0%	7,8%	7,9%	8,7%	8,3%	8,5%	0,6	
Fehlzeiten											
Fehlzeitenquote ²	7,5%	7,9%	7,7%	7,7%	8,3%	8,0%	7,8%	8,5%	8,1%	0,1	
Fehlzeitenquote Lehrkräfte ³	4,4%	6,0%	5,5%	4,8%	6,4%	5,8%	4,8%	6,6%	6,0%	0,2	
Personalkosten (P_bud)											
Durchschnittliche BruttoBezüge einer Vollkraft			49.739,0 €			50.086,0 €			50.738,0 €		
Personalkosten gesamt der Kernverwaltung (in Mio.)						3.719,1 €			5.029,0 €		
Verteilung der Personalkosten:											
Bezüge für aktiv Beschäftigte						62,20%			47,31%		
Versorgungsleistungen						30,98%			47,52%		
Sozialleistungen (u.a. Beihilfen)						6,80%			5,15%		
Sonstige Kosten mit Entgelt- und Bezugscharakter						0,02%			0,02%		
Schwerbehinderte Menschen											
Besetzte Pflichtplätze			4.640			4.660			4.756		
Quote			6,9%			6,7%			6,8%		

¹⁾ Die Zuordnung zu Laufbahngruppen erfolgt für Tarifbeschäftigte anhand der Entgeltgruppe, siehe auch Abschnitt B.Methodische Anmerkungen und Abschnitt C.2.2.

²⁾ ohne Lehrkräfte, ohne Hochschulpersonal

³⁾ Lehrkräfte an staatlichen Schulen, Auswertungszeitraum ist das Schuljahr 2015/2016

Tabelle C.1-2: Zentrale Personalwirtschaftliche Kennzahlen³

³⁾ Bei der Verteilung der Beschäftigten auf die Laufbahngruppen und Einstiegsämter ist es im Vergleich zum Vorjahr zu Verschiebungen gekommen. Diese sind darauf zurückzuführen, dass Bezahlungsgruppen neu zugeordnet wurden. (siehe Tabelle C.2-16 im Kapitel C.2.2.2)

Ausgewählte gleichstellungsrelevante Kennzahlen in der hamb. Verwaltung im Vorjahresvergleich						
	2015		2016		Differenz in Prozentpunkten bzw. absolut	
	m	w	m	w	m	w
Summe aller Beschäftigungsverhältnisse						
Summe aller Beschäftigungsverhältnisse	44,3%	55,7%	44,0%	56,0%	-0,3	0,3
Auszubildende (AZ)	46,5%	53,5%	47,6%	52,4%	1,1	-1,1
Beurlaubte (OB)	13,7%	86,3%	14,4%	85,6%	0,7	-0,7
Anteil OB von Summe aller Beschv. je Geschlecht	1,2%	6,1%	1,3%	6,1%	0,1	0,0
Statistischer Personalbestand						
Anteil der Beschäftigungsverhältnisse	45,2%	54,8%	44,7%	55,3%	-0,5	0,5
Vollkräfte	48,9%	51,1%	48,2%	51,8%	-0,7	0,7
Beamte und Beamtinnen						
Laufbahngruppe 1						
Einstiegsamt 1	80,5%	19,5%	79,2%	20,8%	-1,3	1,3
Einstiegsamt 2	59,9%	40,1%	60,7%	39,3%	0,8	-0,8
Laufbahngruppe 2						
Einstiegsamt 1	49,7%	50,3%	48,5%	51,5%	-1,2	1,2
Einstiegsamt 2	42,5%	57,5%	41,9%	58,1%	-0,6	0,6
Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen						
Laufbahngruppe 1						
Einstiegsamt 1	43,3%	56,7%	49,5%	50,5%	6,2	-6,2
Einstiegsamt 2	35,9%	64,1%	35,3%	64,7%	-0,6	0,6
Laufbahngruppe 2						
Einstiegsamt 1	37,8%	62,2%	36,5%	63,5%	-1,3	1,3
Einstiegsamt 2	49,4%	50,6%	48,8%	51,2%	-0,6	0,6
Teilzeitbeschäftigte						
Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse	4.205	18.531	4.454	19.067	249	536
Anteil der Beschäftigungsverhältnisse	18,5%	81,5%	18,9%	81,1%	0,4	-0,4
Anteil der Teilzeitbeschäftigten am jeweiligen Geschlecht (bezogen auf P_stat)	13,6%	49,4%	14,3%	49,5%	0,7	0,1
Teilzeitbeschäftigte nach Altersgruppen						
bis 29 Jahre	12,5%	6,2%	13,8%	6,5%	1,3	0,3
30 bis 39 Jahre	23,6%	23,7%	24,6%	24,6%	1,0	0,9
40 bis 49 Jahre	22,3%	30,6%	22,1%	29,3%	-0,2	-1,3
50 bis 59 Jahre	23,4%	28,0%	22,7%	28,3%	-0,7	0,3
ab 60 Jahre	18,2%	11,5%	16,8%	11,3%	-1,4	-0,2
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
Beschäftigte in Führung*						
Anzahl Führungskräfte	4.150	2.871	4.473	2.964	323	93
Anteil Führungskräfte	59,1%	40,9%	60,1%	39,9%	1,0	-1,0
Anteil der Führungskräfte am jeweiligen Geschlecht (bezogen auf P_stat)	13,4%	7,7%	14,4%	7,7%	1,0	0,0
Anzahl der teilzeitbeschäftigten Führungskräfte	204	709	222	705	18	-4
Teilzeitquote der Führungskräfte (bezogen auf alle Führungskräfte)	2,9%	10,1%	3,0%	9,5%	0,1	-0,6
Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Führung am jeweiligen Geschlecht (bezogen auf Führungskräfte)	4,9%	24,7%	5,0%	23,8%	0,1	-0,9
Führungskräfte in den Laufbahngruppen						
Laufbahngruppe 1						
Einstiegsamt 1	0,0%	100,0%	84,2%	15,8%	84,2	-84,2
Einstiegsamt 2	43,1%	56,9%	65,5%	34,5%	22,4	-22,4
Laufbahngruppe 2						
Einstiegsamt 1	60,7%	39,3%	59,9%	40,1%	-0,8	0,8
Einstiegsamt 2	60,1%	39,9%	58,9%	41,1%	-1,2	1,2
Führungskräfte nach Altersgruppen						
bis 29 Jahre	0,3%	0,9%	0,4%	1,3%	0,1	0,4
30 bis 39 Jahre	6,6%	10,7%	7,0%	11,2%	0,4	0,5
40 bis 49 Jahre	28,1%	27,3%	26,3%	26,8%	-1,8	-0,5
50 bis 59 Jahre	47,6%	43,5%	49,5%	42,7%	1,9	-0,8
ab 60 Jahre	17,4%	17,6%	16,9%	17,9%	-0,5	0,3
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		

*Definition Führungskraft = Vorgesetzte/r:

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

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

Tabelle C.1-3: Ausgewählte gleichstellungsrelevante Kennzahlen

C.2 Personalbestandsstatistik

C.2.1 Personalbestand nach Beschäftigtenaggregaten

Für unterschiedliche Auswertungsinteressen wurden mehrere Personalbestandskennzahlen definiert:

- Statistischer Personalbestand
- Budgetrelevanter Personalbestand
- Summe aller Beschäftigungsverhältnisse.

Die so definierten Beschäftigtenaggregate bauen hierarchisch aufeinander auf.⁴

C.2.1.1 Summe aller Beschäftigungsverhältnisse

Zur Summe aller Beschäftigungsverhältnisse werden im hamburgischen zentralen Personalbewirtschaftungswesen folgende Beschäftigtengruppen zusammengefasst:

- Unbefristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen
- Befristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen
- Auszubildende
- Geringfügig Beschäftigte
- Sonstige budgetrelevante Beschäftigte
- Beschäftigte, die wegen längerer Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltbezüge sind
- Ohne monatliche Bezüge beurlaubte Beschäftigte
- Sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag

Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse bildet damit das umfassendste Beschäftigungsaggregat.

⁴ 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.

Das nachfolgende Personaltableau (vgl. Kennzahl A-01) gibt einen Überblick über die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse nach der oben beschriebenen Differenzierung und nach Organisationsbereichen:

Dezember 2016	Personaltableau der hamburgischen Verwaltung											
	Einzelpläne			Hochschulen			Landesbetriebe			Hmb. Verwaltung		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
Unbefristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen (UB)	22.997	29.403	52.400	2.545	2.392	4.937	3.510	4.353	7.863	29.052	36.148	65.200
Befristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen (BB)	725	1.107	1.832	1.019	966	1.985	286	300	586	2.030	2.373	4.403
statistischer Personalbestand	23.722	30.510	54.232	3.564	3.358	6.922	3.796	4.653	8.449	31.082	38.521	69.603
Auszubildende, Anwärter/innen, Referendare/innen und Praktikanten/innen mit Ausbildungsvergütung (AZ)	1.607	1.581	3.188	79	175	254	147	262	409	1.833	2.018	3.851
Geringfügig Beschäftigte (GB)	80	161	241	1.339	1.216	2.555	56	63	119	1.475	1.440	2.915
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte (SB)	115	88	203	275	255	530	7	13	20	397	356	753
budgetrelevanter Personalbestand	25.524	32.340	57.864	5.257	5.004	10.261	4.006	4.991	8.997	34.787	42.335	77.122
Beschäftigte, die wegen längerer AU ohne Entgeltbezüge sind (OK)	148	303	451	30	49	79	50	93	143	228	445	673
Ohne monatliche Bezüge beurlaubte Beschäftigte (OB)	343	2.319	2.662	59	163	222	61	280	341	463	2.762	3.225
Sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag (OZ)	296	66	362	25	29	54	9	7	16	330	102	432
Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der FHH	26.311	35.028	61.339	5.371	5.245	10.616	4.126	5.371	9.497	35.808	45.644	81.452

Tabelle C.2-1: Personaltableau der hamburgischen Verwaltung

Im Dezember 2016 betrug die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse **81.452** (Vorjahr: 79.834; +1.618).⁵

⁵ Zur Summe aller Beschäftigungsverhältnisse müssen noch die Beschäftigten des Landesbetriebes Philharmonisches Staatsorchester addiert werden, da deren Beschäftigtendaten nicht im zentralen PAISY-Datenbestand gespeichert sind. Im Philharmonischen Staatsorchester waren am 31.12.2016 **152** Personen beschäftigt (Vorjahr: 156), davon waren **87** Männer (Vorjahr: 84) und **65** Frauen (Vorjahr: 72). Unter den Beschäftigten waren **8** Orchesterpraktikantinnen und -praktikanten (3 männliche und 5 weibliche) (Vorjahr: 12 davon 3 Männer und 9 Frauen).

C.2.1.2 Budgetrelevanter Personalbestand

Zum budgetrelevanten Personalbestand werden alle Beschäftigtengruppen zusammengefasst, die im Berichtszeitraum Bezüge erhalten haben. In der Summe umfasste der budgetrelevante Personalbestand im Dezember 2016 **77.122** Beschäftigungsverhältnisse (Vorjahr: 75.612; +1.510).

Der budgetrelevante Personalbestand setzte sich wie folgt zusammen:

- Befristet und unbefristet Beschäftigte (statistischer Personalbestand): **69.603** (Vorjahr: 68.435; +1.168)
- Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Referendarinnen und Referendare, Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung: **3.851** (Vorjahr: 3.502; +349)
- Geringfügig Beschäftigte: **2.915** (Vorjahr: 2.963; -48)
- Sonstige budgetrelevante Beschäftigte: **753** (Vorjahr: 712; +41)

Zur Ermittlung des zur Verfügung stehenden, bezahlten Beschäftigungsvolumens (ohne Überstunden und Mehrarbeit, vgl. Kennzahl B-06) wird der budgetrelevante Personalbestand in Vollkräften ausgewiesen. Das Beschäftigungsvolumen des budgetrelevanten Personalbestands umfasst **64.739,4** Vollkräfte (Vorjahr: 63.338,2 Vollkräfte). Gegenüber dem Dezember 2015 erhöhte sich das Beschäftigungsvolumen um **1.401,2** Vollkräfte.

C.2.1.3 Statistischer Personalbestand

Die wesentliche Bezugsgröße für Auswertungen im hamburgischen Personalberichtswesen ist der statistische Personalbestand. Dieser ist definiert als die Zusammenfassung der Beschäftigtengruppen unbefristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen und befristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen. Wird für einzelne Berichte eine andere Grundgesamtheit herangezogen, so wird jeweils darauf hingewiesen.

Im Berichtsjahr 2016 hatte der statistische Personalbestand einen Anteil von **85,5 %** 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.
2007	24.981	26.015	50.996	3.611	3.039	6.650	3.100	2.772	5.872	31.692	31.826	63.518
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

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

Im Dezember 2016 umfasste der statistische Personalbestand **69.603** Beschäftigungsverhältnisse (Vorjahr: 68.435; +1.168 bzw. 1,7 %).

Die Verteilung nach Geschlechtern ergab folgendes Bild:

- **31.082 Männer = 44,7 %** (Vorjahr: 30.926 bzw. 45,2 %)
- **38.521 Frauen = 55,3 %** (Vorjahr: 37.509 bzw. 54,8 %)

Der Anteil der Frauen hat sich gegenüber dem Vorjahr um **0,5 Prozentpunkte** erhöht.

Die nachfolgende Grafik zeigt die Entwicklung des statistischen Personalbestands in Vollkräften seit 2007:

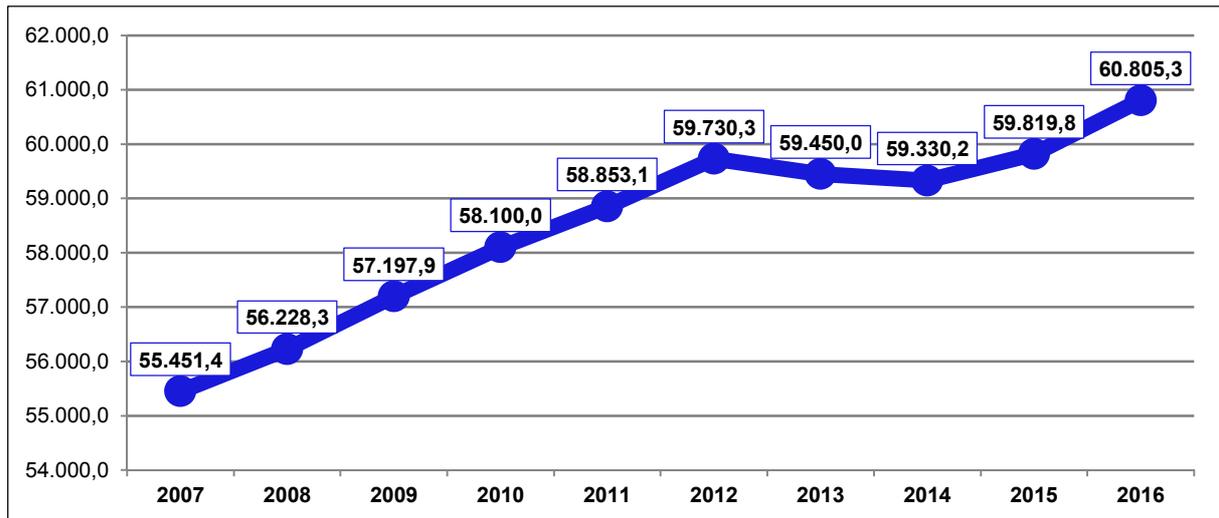


Abbildung C.2-1: Entwicklung des statistischen Personalbestands in Vollkräften

Das in Vollkräfte umgerechnete Beschäftigungsvolumen umfasste im Dezember 2016 **60.805,3** Vollkräfte (Vorjahr: 59.819,8). Im Vergleich zum Dezember 2015 wurden **985,5** Vollkräfte mehr gezählt.

Summe statistischer Personalbestand in Vollkräften			
Einzelpläne	Dez. 2015	Dez. 2016	Diff.
1.0 Bürgerschaft, Verfassungsgericht, Rechnungshof	200,5	204,8	4,3
davon: Bürgerschaft	78,2	79,9	1,7
davon: Rechnungshof	122,3	124,9	2,6
1.1 Senat und Senatsämter	391,0	393,9	2,9
darunter: Senatskanzlei	158,5	152,4	-6,1
darunter: Personalamt - ohne Rückkehrer	182,7	195,3	12,6
darunter: Personalamt - Rückkehrer	49,7	46,2	-3,5
1.2 Bezirksamt Hamburg-Mitte	1.191,3	1.232,6	41,3
1.3 Bezirksamt Altona	891,3	932,2	40,9
1.4 Bezirksamt Eimsbüttel	811,8	808,3	-3,5
1.5 Bezirksamt Hamburg-Nord	924,1	926,0	1,9
1.6 Bezirksamt Wandsbek	1.248,1	1.275,4	27,3
1.7 Bezirksamt Bergedorf	492,6	493,8	1,2
1.8 Bezirksamt Harburg	641,1	661,3	20,2
2.0 Justizbehörde	4.435,7	4.451,6	15,9
darunter: Justizvollzug	1.325,7	1.326,2	0,5
3.1 Behörde für Schule und Berufsbildung	15.775,7	16.109,3	333,6
darunter: Landesinst. f. Lehrerbild. u. Schulentw.	204,8	197,9	-6,9
darunter: Lehrkr. staatl. allgemeinh. Schulen	12.310,7	12.568,6	257,9
3.2 Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung	112,7	115,5	2,8
3.3 Kulturbehörde	216,8	208,7	-8,1
darunter: Staatsarchiv	57,2	55,2	-2,0
4.0 Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration	1.536,8	1.593,5	56,7
darunter: Jobcenter t.a.h.	772,4	816,8	44,4
5.0 Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz	585,4	600,6	15,2
6.0 Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt	1.038,1	0	-1.038,1
6.1 Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen	0	488,7	488,7
6.2 Behörde für Umwelt und Energie	0	533,9	533,9
7.0 Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation	470,3	475,8	5,5
8.1 Behörde für Inneres und Sport	12.079,8	12.264,5	184,7
darunter: Polizeivollzugsdienst	7.809,6	7.741,0	-68,6
darunter: feuerwehrtechn. Dienst	2.401,6	2.427,8	26,2
darunter: Verwalt. u. sonst. Funktionen	1.868,5	2.095,7	227,2
9.1 Finanzbehörde	3.955,7	3.916,9	-38,8
darunter: sonst. Finanzbehörde	568,5	578,9	10,4
darunter: Steuerverwaltung	3.387,2	3.336,9	-50,3
Einzelpläne Gesamt	46.998,7	47.687,2	688,5

Beschäftigtengruppe: statistischer Personalbestand in Vollkräften

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

Summe statistischer Personalbestand in Vollkräften			
Hochschulen	Dez. 2015	Dez. 2016	Diff.
HafenCity Universität Hamburg	193,1	193,7	0,6
Hochschule für Angewandte Wissenschaften	887,5	927,8	40,3
Hochschule für bildende Künste	89,5	94,5	5,0
Hochschule für Musik und Theater	164,5	171,1	6,6
Technische Universität Hamburg-Harburg	931,1	967,6	36,5
Universität Hamburg	3.383,6	3.421,1	37,5
Hochschulen Gesamt	5.649,3	5.775,8	126,5
Landesbetriebe	Dez. 2015	Dez. 2016	Diff.
Großmarkt Obst, Gemüse und Blumen	30,0	36,3	6,3
Hamburger Institut für Berufliche Bildung	2.538,1	2.596,2	58,1
Hamburger Volkshochschule	118,7	124,1	5,4
Hamburgische Münze	38,0	36,5	-1,5
Institut für Hygiene und Umwelt	269,9	268,3	-1,6
Kasse.Hamburg	193,1	197,1	4,0
Landesbetrieb Erziehung und Beratung	822,4	852,4	30,0
Landesbetrieb Gebäudereinigung Hamburg	196,8	182,2	-14,6
Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung	306,5	301,0	-5,5
Landesbetrieb Immobilienmanagement und Grundvermögen	171,7	159,2	-12,5
Landesbetrieb Straßen, Brücken u. Gewässer	562,6	599,5	36,9
Landesbetrieb Verkehr	308,8	374,5	65,7
Landesbetrieb ZAF/AMD	121,3	119,3	-2,0
Planetarium Hamburg	10,7	7,5	-3,2
Rathaus-Service	40,5	36,3	-4,2
SBH Schulbau Hamburg	890,5	898,1	7,6
Staats- und Universitätsbibliothek	184,0	176,5	-7,5
Zentrum für Personaldienste	368,2	377,3	9,1
Landesbetriebe Gesamt	7.171,8	7.342,3	170,5
Hamb. Verwaltung insgesamt	59.819,8	60.805,3	985,5

Beschäftigtengruppe: statistischer Personalbestand in Vollkräften

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

Die Beschäftigtengruppen der unbefristet bzw. befristet Beschäftigten hatten 2016 folgende Anteile am statistischen Personalbestand:

- Unbefristet Beschäftigte: **65.200 = 93,7 %** (Vorjahr: 93,9 %)
- Befristet Beschäftigte: **4.403 = 6,3 %** (Vorjahr: 6,1 %).

Mit der Drs. 21/5076 hat die Bürgerschaft den Senat u.a. ersucht, im Einflussbereich der FHH Regelungen zu erlassen, die den Abschluss von Zeitverträgen restriktiv festlegen, und künftig die Bürgerschaft im Personalbericht hierzu detailliert zu informieren.

Das Personalamt hat daraufhin eine verbindliche Handlungsanweisung für die Kernverwaltung sowie den Zuwendungsbereich der FHH erstellt und am 06.04.2017 den Behörden und Ämtern bekanntgegeben. Für öffentliche Unternehmen soll eine daran angelehnte Regelung durch einen Beschluss der Senatskommission für öffentliche Unternehmen getroffen werden.

Die innerhalb der Kernverwaltung der FHH abgeschlossenen befristeten Arbeitsverhältnisse werden aufgrund der Handlungsanweisung künftig nach § 14 (1) Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) (Vertretung, Erprobung, haushaltsmittelbefristete oder inhaltliche Projekte, sonstige Gründe) und § 14 (2), (2a) und (3) TzBfG (Anzahl und Dauer in Tagen pro Jahr) erfasst und dann ab dem Personalbericht 2018 öffentlich gemacht.

Im öffentlichen Dienst werden Minijobs in der Regel als Unterstützungskräfte für Veranstaltungen (z.B. Theater, Museen, Pflanzen und Blumen, Abendveranstaltungen an Hochschulen) eingesetzt. Diese Tätigkeiten sind für die Beschäftigten (z.B. Rentnerinnen und Rentner, Studierende) in der Regel nur als Nebenerwerbsquelle von Interesse. Midijobs hingegen beruhen auf der persönlichen Entscheidung der Beschäftigten hinsichtlich ihres Zeitanteils. Der öffentliche Arbeitgeber kreiert keine solchen Beschäftigungspositionen als Lohnsteuersparmodelle. Werkverträge (§ 631 BGB) sind keine Arbeitsverhältnisse (§ 611 BGB). Der Senat wird daher Mini- und Midijobs sowie Werkverträge weiterhin nicht im Personalbericht darstellen.

Den nachfolgenden Tabellen ist die Entwicklung der Zahl der befristet Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahr in den Einzelplänen, Hochschulen und Landesbetrieben zu entnehmen:

Einzelpläne	2015	2016	Differenz
1.0 Bürgerschaft, Verfassungsgericht, Rechnungshof	8	7	-1
1.1 Senat und Senatsämter	8	10	2
1.2 Bezirksamt Hamburg-Mitte	26	21	-5
1.3 Bezirksamt Altona	31	16	-15
1.4 Bezirksamt Eimsbüttel	25	11	-14
1.5 Bezirksamt Hamburg-Nord	25	16	-9
1.6 Bezirksamt Wandsbek	38	16	-22
1.7 Bezirksamt Bergedorf	11	6	-5
1.8 Bezirksamt Harburg	17	17	0
2.0 Justizbehörde	61	73	12
3.1 Behörde für Schule und Berufsbildung	1.280	1.467	187
3.2 Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung	3	5	2
3.3 Kulturbehörde	19	14	-5
4.0 Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration	9	18	9
5.0 Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz	5	14	9
6.0 Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt	3	0	-3
6.1 Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen	0	4	4
6.2 Behörde für Umwelt und Energie	0	17	17
7.0 Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation	4	5	1
8.1 Behörde für Inneres und Sport	144	90	-54
9.1 Finanzbehörde	2	5	3
Einzelpläne Gesamt	1.719	1.832	113

Tabelle C.2-5: Befristet Beschäftigte in den Einzelplänen im Vergleich zum Vorjahr

Die Zunahme bei der Behörde für Schule und Berufsbildung liegt in einem höheren Bedarf an Vertretungslehrkräften begründet.⁶

Der größte Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse in der Justizbehörde betrifft extern eingestelltes Personal, das die Vakanzen bis zur Zuweisung ausgebildeter Justizsekretäre/-innen oder Justizfachangestellte sowie ausgebildeter Justizwachtmeister/-innen ausgleichen soll.

⁶ Die Gründe für befristete Anstellungen von Vertretungslehrkräften sind regelhaft Krankheitsausfälle, Erziehungszeiten und Mutterschutz sowie die Vertretung bei Beurlaubung von Lehrkräften. Für dauerhafte Unterrichtsbedarfe werden die Lehrkräfte von der Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) grundsätzlich unbefristet beschäftigt, soweit diese die laufbahnrechtlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllen. Im Dezember 2016 beschäftigte die BSB **1.266** befristet beschäftigte (Vertretungs-)Lehrkräfte, davon **753** Frauen und **513** Männer.

Hochschulen	2015	2016	Differenz
HafenCity Universität Hamburg	73	69	-4
Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg	112	146	34
Hochschule für bildende Künste	16	20	4
Hochschule für Musik und Theater	20	32	12
Technische Universität Hamburg-Harburg	311	340	29
Universität Hamburg	1.395	1.378	-17
Hochschulen Gesamt	1.927	1.985	58

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

Landesbetriebe	2015	2016	Differenz
Großmarkt Obst, Gemüse und Blumen	0	1	1
Institut für Hygiene und Umwelt	15	5	-10
Landesbetrieb Erziehung und Beratung (LEB)	185	155	-30
Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung	3	0	-3
Landesbetrieb Hamburger Institut für berufliche Bildung	191	266	75
Landesbetrieb Hamburger Volkshochschule	29	26	-3
Landesbetrieb Immobilienmanagement und Grundvermögen	1	2	1
Landesbetrieb Rathaus-Service	1	0	-1
Landesbetrieb Straßen, Brücken u. Gewässer	32	25	-7
Landesbetrieb Verkehr	37	67	30
Landesbetrieb ZAF/AMD	1	1	0
Planetarium Hamburg	1	1	0
SBH Schulbau Hamburg	14	15	1
Staats- und Universitätsbibliothek	9	6	-3
Zentrum für Personaldienste	13	16	3
Landesbetriebe Gesamt	532	586	54

Tabelle C.2-7: Befristet Beschäftigte in den Landesbetrieben im Vergleich zum Vorjahr

Die immer noch relativ große Zahl der befristet Beschäftigten im Landesbetrieb Erziehung und Beratung ist neben temporären Spitzenbedarfen z.B. im Bereich der Kinderschutzhäuser im Wesentlichen auf die hohe Anzahl an zu betreuenden jungen Flüchtlingen zurückzuführen und wird mit sinkenden Fallzahlen weiter abnehmen.

Für die Zunahme der Zahl der befristet Beschäftigten im Landesbetrieb Hamburger Institut für berufliche Bildung (HIBB) gilt die gleiche Begründung wie für die Behörde für Schule und Berufsbildung insgesamt.⁷

Die befristet eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Landesbetrieb Verkehr sind im Parkraum-Management eingesetzt.

⁷ Im Dezember 2016 waren im HIBB 229 befristet beschäftigte (Vertretungs-)Lehrkräfte beschäftigt, davon 121 Frauen und 108 Männer.

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

Befristet Beschäftigte in den verschiedenen Berufskategorien			
Anzahl je Berufskategorie	2015	2016	Differenz
Architekten/innen, Bauingenieure/innen	51	37	-14
Berufsfeuerwehrlaute	112	74	-38
Bibliothekskräfte, Museumsfachleute	31	16	-15
Bürofach-/Bürohilfskräfte	509	493	-16
Datenverarbeitungsfachleute	28	35	7
Fertigungsberufe	0	1	1
Gärtner/innen, Gartenarbeiter/innen	6	8	2
Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe	7	10	3
Gesundheitsberufe	29	22	-7
Hochschullehrkräfte, Dozenten/innen	1.377	1.434	57
Ingenieure/innen, sonstige	28	22	-6
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	1	2	1
Lehrkräfte an Beruflichen Schulen	167	229	62
Lehrkräfte an Grundschulen	213	329	116
Lehrkräfte an Gymnasien	334	385	51
Lehrkräfte an Sonderschulen	48	37	-11
Lehrkräfte an Stadtteilschulen	425	515	90
Lehrkräfte, sonstige	22	31	9
Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	242	232	-10
Pförtner/innen, Hauswartinpersonal	10	14	4
Polizeivollzugsbedienstete	0	1	1
Raum-, Hausratreinigungskräfte	1	0	-1
Sonstige und nicht zugeordnete Fälle	89	181	92
Sozialpäd. Fachkräfte	323	196	-127
Stenotypisten/innen, Schreibpersonal	2	1	-1
Techniker/innen, u. ä.	26	11	-15
Übrige Dienstleistungsberufe	84	67	-17
Vollstreckungs-/Vollzugspersonal	1	3	2
keine Angabe	12	17	5
Gesamtergebnis	4.178	4.403	225

Tabelle C.2-8: Befristete Beschäftigung nach Berufskategorien

87,4 % der befristet Beschäftigten sind den folgenden Berufskategorien zuzuordnen: Bürofach- und Bürohilfskräfte, Hochschullehrkräfte/Dozentinnen und Dozenten, Lehrkräfte an staatlichen Schulen, leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute sowie sozialpädagogische Fachkräfte.

Zugenommen hat die Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse im Vorjahresvergleich insbesondere in den Berufskategorien Lehrkräfte an staatlichen Schulen (+308) sowie Hochschullehrkräfte/Dozentinnen und Dozenten (+57). Demgegenüber standen Reduzierungen in diversen Berufskategorien, insbesondere bei den Berufsfeuerwehrlaute (-38) und bei den sozialpädagogischen Fachkräften (-127).

Die Veränderungen beim Einzelplan 6.0 bzw. 6.1 und 6.2 basieren auf der zum 01.01.2016 in PAISY umgesetzten organisatorischen Änderung, nämlich der Aufteilung der bisherigen Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt in zwei neue Behörden: Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen und Behörde für Umwelt und Energie. Die verbleibende Differenz ist durch sonstige Personalveränderungen zu erklären.

C.2.1.4 Auszubildende

Das Beschäftigtenaggregat der Auszubildenden ist Teil des budgetrelevanten Personalbestandes.

Der Ausbildungsbegriff im hamburgischen Personalberichtswesen ist sehr weit gefasst. Folgende Beschäftigtengruppen werden zur Kennzahl „Auszubildende“ zusammengefasst:

- Auszubildende
- Anwärterinnen und Anwärter
- Referendarinnen und Referendare
- Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung

Im Detail werden Beschäftigte in den Ausbildungsgängen nach dem Berufsbildungsgesetz, in den klassischen Vorbereitungsdiensten für die Beamtenlaufbahnen und den sonstigen Ausbildungen für die Laufbahngruppe 2 ab 2. Einstiegsamt (ehem. höherer Dienst) sowie in bezahlten Praktika dazu gezählt. Damit wird zum einen die umfassende Ausbildungsleistung durch die Freie und Hansestadt Hamburg erfasst, zum anderen wird eine differenzierte Betrachtung der verschiedenen Gruppen ermöglicht.

Im Dezember 2016 waren **3.851** Beschäftigte in Ausbildungsverhältnissen beschäftigt (Vorjahr: 3.502)⁸, davon waren **1.833** Männer bzw. **47,6 %** (Vorjahr: 1.627) und **2.018** Frauen bzw. **52,4 %** (Vorjahr: 1.875).

Um eine bessere Vergleichbarkeit mit anderen Ausbildungsbegriffen und -definitionen zu gewährleisten, wird nachfolgend die Zahl der Auszubildenden im Sinne des Personalberichts 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 Auszubildenden 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 ermittelt⁹.

⁸ Methodischer Hinweis: Es werden alle Beschäftigten gezählt, die sich in einem Ausbildungsverhältnis befinden (Bestandszahlen) unabhängig vom Ausbildungsjahr.

⁹ Zur Ermittlung der Ausbildungsquoten vgl. Kennzahlenbuch, Kennzahl B-13.

Ausbildungsbereiche	Dezember 2015									Dezember 2016								
	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)	102	196	298	4.391	9.062	13.453	2,3%	2,2%	2,2%	127	231	358	4.543	9.386	13.929	2,8%	2,5%	2,6%
Steuerverwaltung (L1 E2, L2 E1)	144	231	375	1.370	2.416	3.786	10,5%	9,6%	9,9%	162	263	425	1.366	2.428	3.794	11,9%	10,8%	11,2%
Justizverwaltung (L1 E2, L2 E1)	14	48	62	351	1.529	1.880	4,0%	3,1%	3,3%	18	49	67	353	1.529	1.882	5,1%	3,2%	3,6%
Justizvollzug (L1 E2, L2 E1)	72	21	93	944	189	1.133	7,6%	11,1%	8,2%	95	31	126	965	197	1.162	9,8%	15,7%	10,8%
Polizeivollzugsdienst (L1 E2, L2 E1)	434	280	714	6.472	2.256	8.728	6,7%	12,4%	8,2%	490	320	810	6.428	2.311	8.739	7,6%	13,8%	9,3%
Berufsfeuerwehrlaute (L1 E2, L2 E1)	144	4	148	2.458	76	2.534	5,9%	5,3%	5,8%	205	12	217	2.551	80	2.631	8,0%	15,0%	8,2%
Technische Berufe (L1 E2, L2 E1)	10	10	20	971	670	1.641	1,0%	1,5%	1,2%	10	12	22	1.007	710	1.717	1,0%	1,7%	1,3%
Lehrmamsanwärterinnen / Lehrmamsanwärter, Referendarinnen / Referendare der Behörde für Schule und Berufsbildung	237	566	803	5.661	12.162	17.823				269	596	865	5.717	12.595	18.312			
Rechtsreferendarinnen/ Rechtsreferendare der Justizbehörde	298	274	572	298	274	572				301	264	565	301	264	565			
sonstige Ausbildungsbereiche (Praktikantinnen u. Praktikanten, BFD, FSJ, FÖJ etc.)	172	245	417	11.496	12.566	24.062				156	240	396	11.556	12.835	24.391			
Gesamt	1.627	1.875	3.502	34.412	41.200	75.612	4,7%	4,6%	4,6%	1.833	2.018	3.851	34.787	42.335	77.122	5,3%	4,8%	5,0%

Tabelle C.2-9: Auszubildende nach Ausbildungsbereichen

Sowohl die Zahl der Auszubildenden wie auch die Ausbildungsquoten haben sich im Vorjahresvergleich in folgenden Ausbildungsbereichen deutlich erhöht:

- In der Allgemeinen Verwaltung erhöhte sich die Zahl der Auszubildenden auf **358** (+60) und die Ausbildungsquote auf **2,6 %** (Vorjahr: 2,2 %).
- In der Steuerverwaltung wurden im Dezember 2016 **50** Auszubildende mehr beschäftigt als im Vorjahr. Die Ausbildungsquote stieg von 9,9 % auf **11,2 %** an.
- Im Justizvollzug stieg die Zahl der Auszubildenden auf **126** (Vorjahr: 93) und die Ausbildungsquote auf **10,8 %** an (+2,6 Prozentpunkte).
- Im Polizeivollzugsdienst erhöhte sich die Zahl der Auszubildenden um **96** auf **810**. Damit erhöhte sich die Ausbildungsquote auf **9,3 %** (Vorjahr: 8,2 %).
- Die Zahl der Auszubildenden bei der Berufsfeuerwehr erhöhte sich auf **217** (+69). Die Ausbildungsquote stieg auf **8,2 %** an (Vorjahr: 5,8 %).

Nachfolgend werden auf der Grundlage der Zahlen des Zentrums für Aus- und Fortbildung 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, dargestellt.

Ausbildungsbezeichnung	2015	2016
I. Auszubildende und Studierende in den Fachrichtungen der öffentlichen Verwaltung	849	961
Allgemeine Dienste (einschließlich Archivdienst und Verwaltungsfachangestellte)	120	160
Steuerverwaltung	179	182
Justizdienst (einschließlich Justizfachangestellte)	45	36
Justizvollzug	71	75
Polizei	330	352
Feuerwehr (einschließlich Notfallsanitäter)	104	156
II. Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz	52	40
Chemielaborantin / Chemielaborant	9	3
Fachangestellte / Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste	4	3
Fachinformatikerin / Fachinformatiker	2	2
Feinmechanikerin / Feinmechaniker	0	2
Feinwerktechnikerin/ Feinwerktechniker	2	0
Forstwirtin / Forstwirt	2	0
Gärtnerin / Gärtner	14	19
Hauswirtschafterin / Hauswirtschafter	1	1
Kaufmann / Kauffrau für Büromanagement	8	1
Kaufmann / Kauffrau für Marketingkommunikation	0	1
Kfz-Mechatronikerin / Kfz-Mechatroniker	4	1
Medizinische Fachangestellte/ Medizinischer Fachangestellter	1	1
Metallbauerin/ Metallbauer	1	0
Straßenbauerin / Straßenbauer	0	1
Tischlerin / Tischler	0	1
Vermessungstechnikerin / Vermessungstechniker	3	4
Werkstoffprüferin/ Werkstoffprüfer	1	0
III. Akademische Nachwuchsprogramme für Personalbedarfe der FHH	46	53
Allgemeine Dienste	8	19
Steuerverwaltung	3	4
Technische Dienste	26	19
Feuerwehr	4	4
IT	5	7
Ausbildungsleistung FHH Gesamt	947	1054

Tabelle C.2-10: Neueinstellungen in Ausbildungen, Studiengänge und akademische Nachwuchsprogramme der hamburgischen Verwaltung¹⁰

Die Zahl der Neueinstellungen erhöhte sich im Jahr 2016 um **107** Nachwuchskräfte. Insbesondere die Zahl der Auszubildenden und Studierenden in den Fachrichtungen der öffentlichen Verwaltung erhöhte sich deutlich.

Das Zentrum für Aus- und Fortbildung setzt die behördenübergreifende Kampagne „Wir sind Hamburg! Bist Du dabei?“ (vgl. zuletzt ausführlich im Personalmanagementbericht 2015, Drs. 21/1000) auch in 2017 fort und wirbt weiter um Nachwuchs mit Migrationshintergrund. Sie umfasst inzwischen jährlich mehr als 1.000 Ausbildungs- und Studienplätze der Allgemeinen Verwaltung, der Justiz und Steuerverwaltung sowie der Polizei und Feuerwehr.

¹⁰ Anmerkung zur Fachrichtung „Justizdienst (einschl. Justizfachangestellte)“: In 2015 bestand eine höhere Ausbildungsleistung gegenüber 2016 aufgrund der Einstellung von 14 Justizwachtmeister-Anwärterinnen und Anwärtern.

Ziel ist es, Menschen mit Migrationshintergrund auch in den Berufen der hamburgischen Verwaltung eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen. Mehrsprachigkeit und Erfahrungen im Umgang mit anderen Kulturen sind wertvoll im Kundengespräch und auch in der fachlichen Aufgabenplanung. Mit verschiedenen Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit wie z. B. der Werbung in U- und S-Bahnen sowie im Internet, in den Kundenbereichen der Behörden und Ämter, an Schulen und auch auf Messen ist es in 2016 erneut gelungen, ggü. dem Wert zum Beginn der Kampagne mehr als dreimal so viele Frauen und Männer mit einer Zuwanderungsgeschichte einzustellen.

Von den in 2016 eingestellten 961 Auszubildenden und Studierenden in den Fachrichtungen der öffentlichen Verwaltung haben 165 Personen einen Migrationshintergrund. Damit konnte jeder sechste Ausbildungs- oder Studienplatz entsprechend besetzt werden. Der Bewerbungsanteil erreichte den bisher höchsten Wert von 21,4 % (Vorjahr: 18,7 %), 2.134 der insgesamt 9.992 Bewerberinnen und Bewerber hatten einen Migrationshintergrund. Zielsetzung des Senats ist ein Bewerbungs- und Einstellungsanteil von 20 %. Es handelt sich dabei um einen gemittelten Wert, der zwar gleichermaßen für alle Berufsbereiche gilt, dessen Realisierbarkeit aber in Abhängigkeit der spezifischen Anforderungen der einzelnen Ausbildungsberufe steht.

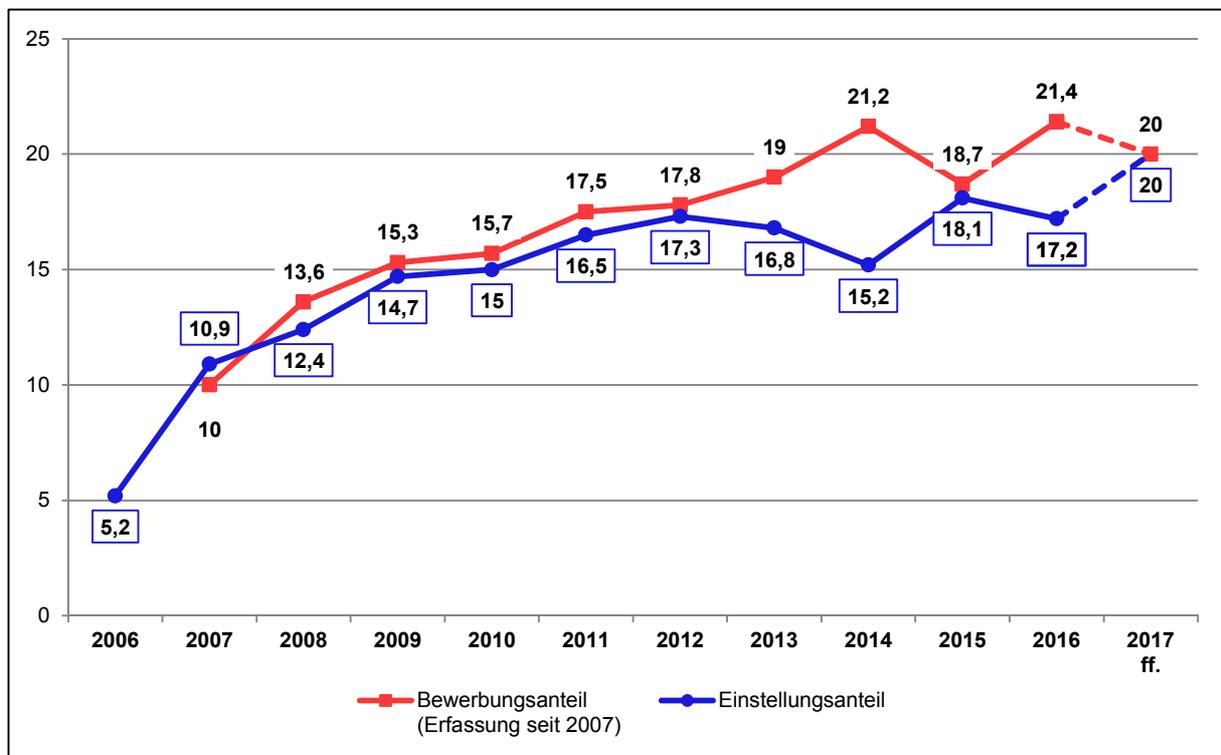


Abbildung C.2-2: Einstellungs- und Bewerbungsanteil in Prozent von Personen mit Migrationshintergrund

C.2.2 Personalkosten und Bezahlungsstruktur

Nach der Umstellung des Hamburger Haushalts auf das doppische (kaufmännische) Haushaltswesen werden im folgenden Kapitel C.2.2.1 zunächst die Personalkosten der hamburgischen Kernverwaltung auf Basis der Daten der doppischen Gesamtfinanzzrechnung für 2016 dargestellt. Diese Daten beziehen sich nur auf die Kernverwaltung ohne Hochschulen und Landesbetriebe.¹¹

Alle auf C.2.2.1 folgenden Abschnitte basieren auf den tatsächlich geleisteten Personalausgaben (d.h. ohne Berücksichtigung von Rückstellungen) und beziehen neben der Kernverwaltung auch die Hochschulen und Landesbetriebe mit ein.

C.2.2.1 Personalkosten

In diesem Kapitel werden die vorläufigen Personalkosten für alle Beschäftigten der hamburgischen **Kernverwaltung**¹² auf Basis der Daten der doppischen Gesamtfinanzzrechnung für 2016 dargestellt. Ihre Höhe beträgt rund **5.029 Mio. Euro** (Vorjahr: 3.719,1 Mio. Euro). Diese verteilen sich folgendermaßen:

- **2.379,3 Mio. Euro** – Kosten für Bezüge und Entgelte der aktiv Beschäftigten (Vorjahr: 2.313,2 Mio. Euro)
- **2.389,7 Mio. Euro** – Kosten für Versorgungsleistungen (Vorjahr: 1.152,3 Mio. Euro)
- **259,2 Mio. Euro** – Kosten für Sozialleistungen (u.a. Beihilfen) (Vorjahr: 252,8 Mio. Euro)
- **0,8 Mio. Euro** – Sonstige Kosten mit Entgelt- und Bezugscharakter (Vorjahr: 0,8 Mio. Euro)

Die Differenz bei den Personalausgaben zwischen den Jahren 2015 und 2016 resultiert insbesondere aus dem Rückgang der nicht zahlungswirksamen Aufwendungen für Versorgungsleistungen in 2015. Grund hierfür war eine Anpassung des „Gehaltstrends“ für die Pensionsrückstellungen, es handelte sich nicht um eine strukturelle Entlastung, sondern um einen Einmaleffekt.

Im Jahre 2016 erfolgten hingegen erhöhte Zuführungen zu Rückstellungen für Versorgung aufgrund einer aktuellen aktuarischen Begutachtung. Die Gründe für den erhöhten Bedarf werden durch ein weiteres aktuarisches Gutachten ermittelt, um ein Modell mit höchstmöglicher zukünftiger Prognose-sicherheit zu entwickeln.

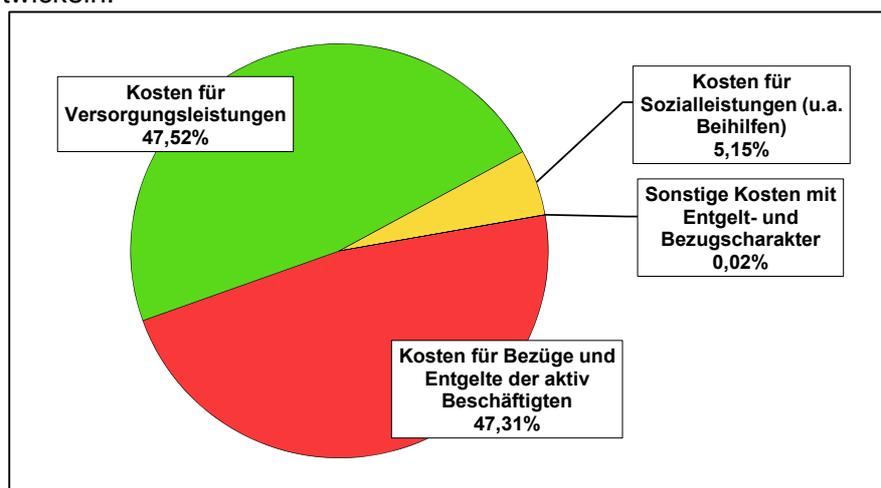


Abbildung C.2-3: Vorläufige Personalkostenanteile der hamburgischen Kernverwaltung 2016

¹¹ Es handelt sich um vorläufige Werte der 13. Buchungsperiode, die im Rahmen der Jahresabschlussarbeiten 2016 erhoben wurden. Die Daten für 2016 wurden von der Finanzbehörde mit Stand 01.06.2017 ausgewertet.

¹² Entsprechende Daten für die Hochschulen und Landesbetriebe lagen vor Veröffentlichung des Personalberichtes nicht vor. Die Jahresabschlüsse 2016 werden der Bürgerschaft zusammen mit der Konzernrechnung gemäß § 80 Abs. 1 LHO zur ersten Sitzung im September 2017 zugeleitet. Dann erst liegen die Daten der Wirtschaftspläne vor.

Die oben zusammengefassten Personalkosten machen **35,4 %** und somit über ein Drittel des Hamburger Haushalts aus.¹³

C.2.2.1.1 Entwicklung von Vollkräften und Personalausgaben

Die nachfolgende Grafik zeigt, wie sich zum einen der budgetrelevante Personalbestand in Vollkräften und zum anderen die Summe der Bezüge aller aktiv Beschäftigten seit 2011 entwickelt hat¹⁴.

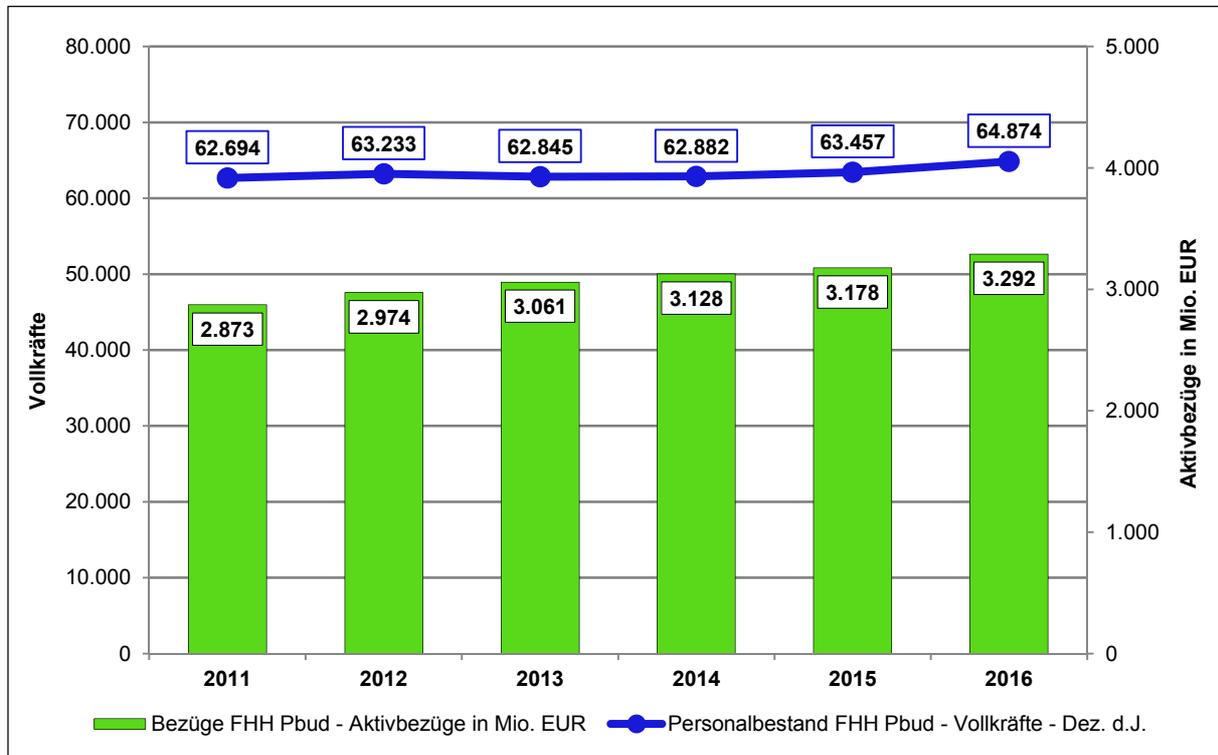


Abbildung C.2-4: Entwicklung von Vollkräften und Bezügen

Der nachfolgenden Tabelle sind die jährlichen Steigerungsraten sowohl der Summe der Bezüge aller aktiv Beschäftigten wie auch der durchschnittlichen Bezüge einer Vollkraft zu entnehmen:

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Personalbestand FHH in Pbud Vollkräften	62.694	63.233	62.845	62.882	63.457	64.874
Bezüge FHH Pbud Aktivbezüge in Mio EUR	2.873	2.974	3.061	3.128	3.178	3.292
Steigerungsrate zum jeweils letzten Jahr in %		3,51%	2,95%	2,18%	1,62%	3,56%
durchschnittliche Bezüge einer Vollkraft in EUR	45.820 €	47.025 €	48.709 €	49.739 €	50.086 €	50.738 €
Veränderung zum Vorjahr in %		2,63%	3,58%	2,12%	0,70%	1,30%

Tabelle C.2-11: Entwicklung von Vollkräften und Höhe der Bezüge

¹³ Die Bezugsgröße ist die Summe der vorläufigen Erlöse aus Verwaltungstätigkeit 2016. Diese haben einen Umfang von 14.217,5 Mio. Euro.

¹⁴ Die der Grafik zugrunde liegenden Daten wurden methodisch anders als in den Vorjahren ermittelt. Insbesondere stammen alle Daten jetzt aus einer Quelle (ePeCo Budget) und nicht mehr zum Teil aus SAP. Für die historische Betrachtung wurden auch die Vorjahreswerte in der Zeitreihe neu berechnet.

Die Summe der Bezüge aller aktiv Beschäftigten ist im Zeitraum seit 2011 mit variierenden jährlichen Steigerungsraten (zwischen 1,62 % und 3,56 %) um insgesamt 419 Mio. Euro angewachsen. Im Vergleich der Jahre 2015 und 2016 (jew. Dezember) betrug die Steigerungsrate **3,56 %**. Den beschriebenen Entwicklungen lagen sowohl Preis- (begründet z.B. durch die Umsetzung der Ergebnisse von Tarifverhandlungen), Mengen- wie auch Struktureffekte (z.B. eine veränderte Zusammensetzung des Personalbestandes) zugrunde.

C.2.2.1.3 Personalausgaben nach Kostenarten

Die Differenzierung der Personalausgaben nach Kostenartengruppen ist Bestandteil einer Kostenrechnung. Dabei wird darauf abgestellt, wofür die Kosten angefallen sind. Die in der Systematik des Budgetcontrollings des Hamburger Haushalts definierten Kostenarten wurden für die nachfolgende Übersicht hinsichtlich ihrer Bedeutung (Gleichartigkeit) und zur besseren Übersichtlichkeit zu neun Kostenartengruppen aggregiert:

- Grundbezüge
- Arbeitgeberanteile Sozialversicherung
- Beihilfen
- Familienbezogene Bezügebestandteile
- Sonderzuwendung bzw. Jahressonderzahlung
- Aus- und Weiterbildung
- Sonstige Kostenarten:
 - Sonstige Kosten (z.B. Einmalzahlungen, Abfindungen, vermögenswirksame Leistungen)
 - unständige Zulagen
 - Überstunden-/Mehrarbeitsvergütung
 - Zeit- und sonstige Zuschläge
 - Bereitschaftsstundenvergütung
 - Rufbereitschaftsvergütung
 - Aufwandsentschädigung
 - Entgelte sonstige Beschäftigte (stundenweise Beschäftigte, die nicht unter das Tarifrecht fallen) und nebenberufliche Tätigkeit
- Ständige Zulagen
- Soziale Kosten (z.B. Besitzstandswahrung, Aufstockungsbetrag Altersteilzeit, Krankengeldzuschuss).

Der nachfolgenden Tabelle sind die Anteile der einzelnen Kostenartengruppen an der Summe aller Personalausgaben im Vergleich der vergangenen drei Jahre zu entnehmen:

Kostenartengruppen	Geldbetrag 2014		Geldbetrag 2015		Geldbetrag 2016	
	in Mio Euro	in Prozent	in Mio Euro	in Prozent	in Mio Euro	in Prozent
Grundbezüge	2.646,2	82,3	2.750,3	82,1	2.847,5	82,1
Arbeitgeberanteile Sozialversicherung	200,4	6,2	218,3	6,5	231,2	6,7
Sonderzuwendung, Jahressonderzahlung	68,1	2,1	72,0	2,1	75,9	2,2
Beihilfen	84,5	2,6	88,6	2,6	84,7	2,4
Familienbezogene Bezügebestandteile	78,8	2,5	79,2	2,4	80,6	2,3
Ausbildung	47,0	1,5	53,7	1,6	58,5	1,4
Ständige Zulagen	41,1	1,3	43,0	1,3	45,0	1,3
Soziale Kosten	17,8	0,6	16,0	0,5	14,4	0,4
sonstige Kostenarten	30,6	1,0	30,1	0,9	30,0	0,9

Tabelle C.2-12: Differenzierung der Personalausgaben nach Kostenartengruppen

C.2.2.1.4 Familienbezogene Bezügebestandteile und Kindergeld

Im Jahr 2016 wurden an die aktiv Beschäftigten in den Einzelplänen, Hochschulen und Landesbetrieben **80.568.852,88 Euro** Kindergeld ausgezahlt. Kindergeld ist eine Leistung des Bundes. Daher werden diese Zahlungen direkt mit der Steuerlast (Lohnsteuer) der Stadt Hamburg verrechnet.

Familienbezogene Bezügebestandteile für Beamtinnen und Beamte bzw. für Tarifbeschäftigte wurden in Höhe von **46.994.263,67 Euro** als Kinder-Familienzuschlag bzw. in Form der kinderbezogenen Entgeltbestandteile gezahlt.

C.2.2.2 Einkommensverteilung und 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 2015 Dezember 2016	Beschäftigtenanzahl und Beschäftigungsvolumen von Beamten u. Beamtinnen - nach Bezahlungsstruktur -																		
	2015						2016						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	8	5	13	8,0	5,0	13,0	7	4	11	7,0	4,0	11,0	-1	-1	-2	-1,0	-1,0	-2,0	
B 10	15	3	18	15,0	3,0	18,0	15	3	18	15,0	3,0	18,0	0	0	0	0,0	0,0	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	3	23	20,0	3,0	23,0	20	5	25	20,0	5,0	25,0	0	2	2	0,0	2,0	2,0	
B 4	26	7	33	26,0	6,1	32,1	24	9	33	23,0	8,6	31,6	-2	2	0	-3,0	2,5	-0,5	
B 3	30	6	36	29,9	5,8	35,7	30	8	38	29,9	7,8	37,7	0	2	2	0,0	2,0	2,0	
B 2	15	4	19	15,0	4,0	19,0	14	4	18	14,0	4,0	18,0	-1	0	-1	-1,0	0,0	-1,0	
A 16	230	126	356	227,2	119,9	347,2	226	132	358	223,9	124,7	348,6	-4	6	2	-3,3	4,8	1,4	
A 15	715	453	1.168	700,8	426,8	1.127,6	686	466	1.152	674,5	438,7	1.113,1	-29	13	-16	-26,3	11,9	-14,4	
A 14	1.575	1.666	3.241	1.510,5	1.447,5	2.958,0	1.547	1.729	3.276	1.488,0	1.502,9	2.990,8	-28	63	35	-22,5	55,4	32,9	
A 13	2.240	4.505	6.745	2.085,5	3.571,9	5.657,4	2.262	4.634	6.896	2.102,5	3.673,4	5.775,8	22	129	151	17,0	101,4	118,4	
A 13 StR VR	239	1.020	1.259	221,8	839,0	1.060,8	206	873	1.079	195,4	712,5	907,9	-33	-147	-180	-26,5	-126,5	-152,9	
C 4	88	16	104	86,5	16,0	102,5	80	14	94	78,5	14,0	92,5	-8	-2	-10	-8,0	-2,0	-10,0	
C 3	131	44	175	127,2	40,7	167,8	113	39	152	110,5	35,3	145,8	-18	-5	-23	-16,7	-5,4	-22,1	
C 2	30	9	39	27,7	8,2	35,9	28	8	36	25,4	7,2	32,5	-2	-1	-3	-2,3	-1,0	-3,3	
W3	219	78	297	217,3	77,7	294,9	227	82	309	224,7	81,7	306,3	8	4	12	7,4	4,0	11,4	
W2	324	160	484	319,4	148,9	468,3	341	169	510	333,9	158,9	492,8	17	9	26	14,5	10,0	24,5	
W1	35	34	69	34,3	31,7	66,0	36	32	68	36,0	30,7	66,7	1	-2	-1	1,7	-1,0	0,7	
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	4	1	5	4,0	1,0	5,0	5	1	6	5,0	1,0	6,0	1	0	1	1,0	0,0	1,0	
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	1	2	1,0	1,0	2,0	1	2	3	1,0	2,0	3,0	0	1	1	0,0	1,0	1,0	
R 3	27	14	41	26,9	13,0	39,9	24	16	40	23,9	15,0	38,9	-3	2	-1	-3,0	2,0	-1,0	
R 2	155	124	279	153,4	108,3	261,7	155	120	275	153,3	104,1	257,3	0	-4	-4	-0,1	-4,3	-4,4	
R 1	283	395	678	278,4	304,8	583,2	276	410	686	268,2	323,5	591,7	-7	15	8	-10,2	18,6	8,4	
Referendare/innen	205	352	557	205,0	349,0	554,0	232	378	610	232,0	376,0	608,0	27	26	53	27,0	27,0	54,0	
Sonderdienstvertrag	4	0	4	4,0	0,0	4,0	2	0	2	2,0	0,0	2,0	-2	0	-2	-2,0	0,0	-2,0	
Summe Laufbahngruppe 2 ab Einstiegsamt 2	6.622	9.027	15.649	6.347,7	7.533,3	13.881,0	6.560	9.139	15.699	6.290,3	7.634,7	13.925,0	-62	112	50	-57,4	101,5	44,1	
A 13	578	279	857	566,6	256,5	823,2	580	286	866	564,3	264,0	828,3	2	7	9	-2,3	7,4	5,1	
A 13 Stufenlehrer/innen alt	109	431	540	101,3	334,1	435,4	101	407	508	93,4	321,7	415,2	-8	-24	-32	-7,9	-12,4	-20,2	
A 13 Stufenlehrer/innen neu	211	756	967	201,3	632,0	833,4	225	829	1.054	212,0	682,9	894,9	14	73	87	10,7	50,9	61,5	
A 12	1.233	677	1.910	1.211,7	598,8	1.810,4	1.226	689	1.915	1.201,5	605,2	1.806,7	-7	12	5	-10,2	6,4	-3,7	
A 12 Lehrkräfte	46	378	424	44,0	287,9	331,8	42	344	386	39,0	266,5	305,5	-4	-34	-38	-4,9	-21,4	-26,3	
A 12 Stufenlehrer/innen neu	401	2.174	2.575	371,8	1.706,8	2.078,6	406	2.332	2.738	377,0	1.822,0	2.199,0	5	158	163	5,3	115,2	120,4	
A 11	1.979	1.303	3.282	1.948,7	1.074,7	3.023,4	1.891	1.301	3.192	1.864,6	1.082,2	2.946,7	-88	-2	-90	-84,2	7,5	-76,7	
A 11 Fachlehrkräfte	29	25	54	29,0	22,8	51,8	27	21	48	26,9	18,9	45,8	-2	-4	-6	-2,2	-3,8	-6,0	
A 10	2.338	1.220	3.558	2.313,3	1.012,7	3.326,0	2.329	1.282	3.611	2.300,6	1.081,0	3.381,6	-9	62	53	-12,6	68,3	55,6	
A 10 Fachlehrkräfte	27	28	55	26,5	25,1	51,6	25	24	49	23,5	21,5	45,0	-2	-4	-6	-3,0	-3,6	-6,6	
A 9	1.123	903	2.026	1.109,2	800,0	1.909,2	1.016	850	1.866	994,7	759,7	1.754,4	-107	-53	-160	-114,6	-40,3	-154,8	
Anw ärter/innen	256	367	623	256,0	366,0	622,0	279	405	684	279,0	404,0	683,0	23	38	61	23,0	38,0	61,0	
Lehramtsanw ärter/innen	44	219	263	44,0	216,0	260,0	50	224	274	50,0	219,0	269,0	6	5	11	6,0	3,0	9,0	
Summe Laufbahngruppe 2 ab Einstiegsamt 1	8.374	8.760	17.134	8.223,4	7.333,4	15.556,8	8.197	8.994	17.191	8.026,5	7.548,6	15.575,1	-177	234	57	-196,8	215,2	18,4	

Geschlecht / Entgelt- u. Bezahlungsgruppe	2015						2016						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	2.119	1.014	3.133	2.107,0	902,8	3.009,7	2.197	1.050	3.247	2.178,5	940,8	3.119,3	78	36	114	71,5	38,0	109,5
A 8	1.371	1.297	2.668	1.361,9	1.101,0	2.462,9	1.375	1.267	2.642	1.366,0	1.070,4	2.436,4	4	-30	-26	4,1	-30,6	-26,5
A 7	1.473	870	2.343	1.465,5	753,5	2.218,9	1.497	838	2.335	1.484,4	723,3	2.207,7	24	-32	-8	18,9	-30,2	-11,3
A 6	90	197	287	89,3	188,4	277,7	89	184	273	88,2	177,5	265,7	-1	-13	-14	-1,1	-10,9	-12,0
Anw ärter/innen	610	346	956	610,0	346,0	956,0	715	418	1.133	715,0	418,0	1.133,0	105	72	177	105,0	72,0	177,0
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
Summe Laufbahngruppe 1 ab Einstiegsamt 2	5.664	3.724	9.388	5.634,6	3.291,7	8.926,3	5.873	3.757	9.630	5.832,0	3.330,0	9.162,1	209	33	242	197,5	38,3	235,8
A 6	45	6	51	45,0	6,0	51,0	44	7	51	44,0	6,5	50,5	-1	1	0	-1,0	0,5	-0,5
A 5	58	17	75	57,5	16,8	74,3	59	16	75	58,5	16,0	74,5	1	-1	0	1,0	-0,8	0,3
A 4	17	6	23	16,8	6,0	22,8	23	10	33	22,8	10,0	32,8	6	4	10	6,0	4,0	10,0
Anw ärter/innen	9	5	14	9,0	5,0	14,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	-9	-5	-14	-9,0	-5,0	-14,0
Summe Laufbahngruppe 1 ab Einstiegsamt 1	129	34	163	128,3	33,8	162,0	126	33	159	125,3	32,5	157,8	-3	-1	-4	-3,0	-1,3	-4,3
Gesamtsumme	20.789	21.545	42.334	20.333,9	18.192,2	38.526,0	20.756	21.923	42.679	20.274,1	18.545,9	38.820,0	-33	378	345	-59,7	353,7	294,0

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.2-13: 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).

Die Bezahlungsgruppe der Praktikanten und Studierenden an Fachhochschulen im Studiengang Sozialpädagogik mit Ausbildungsvergütung (bezahltes Pflichtpraktikum im 5. Semester) ist in die Darstellung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgenommen worden.

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 grundsätzlich keine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ihnen wird auf Grundlage des Tarifvertrages für Praktikantinnen und Praktikanten und der Praktika-Richtlinie der Tarifgemeinschaft deutscher Länder ggf. ein Entgelt gezahlt.

Vergleich Dezember 2015 Dezember 2016	Beschäftigtenanzahl und Beschäftigungsvolumen von Arbeitnehmern u. Arbeitnehmerinnen - nach Bezahlsstruktur -																	
	2015						2016						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.
A13	0	0	0	0,0	0,0	0,0	3	2	5	3,0	1,5	4,5	3	2	5	3,0	1,5	4,5
15Ü	40	20	60	35,8	18,8	54,7	33	20	53	30,8	18,9	49,7	-7	0	-7	-5,0	0,1	-4,9
15	149	158	307	140,2	136,3	276,5	148	150	298	137,3	130,9	268,2	-1	-8	-9	-2,9	-5,4	-8,3
14	519	522	1.041	484,5	429,2	913,7	517	525	1.042	485,9	428,0	913,9	-2	3	1	1,4	-1,2	0,2
13Ü	207	215	422	180,0	166,5	346,6	193	203	396	172,8	161,0	333,8	-14	-12	-26	-7,2	-5,5	-12,7
13	1.607	1.717	3.324	1.236,3	1.206,9	2.443,2	1.708	1.878	3.586	1.301,8	1.337,2	2.639,0	101	161	262	65,5	130,2	195,7
AE3	1	0	1	0,9	0,0	0,9	2	1	3	1,9	0,8	2,7	1	1	2	0,9	0,8	1,8
AE2	4	6	10	3,9	3,8	7,7	5	11	16	4,6	6,8	11,3	1	5	6	0,7	2,9	3,6
AE1	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
AE3S	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
AE2S	0	0	0	0,0	0,0	0,0	3	6	9	3,0	5,1	8,1	0	0	9	0,0	0,0	8,1
AE1S	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	1	1	0,0	1,0	1,0	0	0	1	0,0	0,0	1,0
Assistenten/innen	0	1	1	0,0	1,0	1,0	2	0	2	2,0	0,0	2,0	2	-1	1	2,0	-1,0	1,0
Auszubildende	298	274	572	298,0	273,0	571,0	301	264	565	301,0	262,0	563,0	3	-10	-7	3,0	-11,0	-8,0
Lehrbeauftragte	1	0	1	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	-1	0,0	0,0	0,0
Nebenamtl. Lehrkräfte	5	0	5	1,5	0,0	1,5	4	0	4	1,0	0,0	1,0	-1	0	-1	-0,6	0,0	-0,6
Nebenberufl. Professoren	38	9	47	13,1	3,2	16,3	39	10	49	13,6	3,3	16,9	1	1	2	0,5	0,1	0,6
Praktikant/innen	3	12	15	3,0	12,0	15,0	2	11	13	2,0	11,0	13,0	-1	-1	-2	-1,0	-1,0	-2,0
Sonderdienstvertrag	47	23	70	47,0	22,4	69,4	48	23	71	46,0	22,5	68,5	1	0	1	-1,0	0,1	-0,9
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	1	0	1	0,0	0,0	0,0	2	0	2	0,0	0,0	0,0	1	0	1	0,0	0,0	0,0
Summe Laufbahngruppe 2 ab Einstiegsamt 2	2.926	2.960	5.886	2.444,4	2.274,2	4.718,6	3.016	3.110	6.126	2.506,7	2.393,0	4.899,7	90	150	240	62,3	118,8	181,1
A 12 Stufenlehrer/innen neu	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	5	5	0,0	4,5	4,5	0	5	5	0,0	4,5	4,5
12	591	382	973	553,8	322,7	876,6	590	412	1.002	558,2	353,4	911,6	-1	30	29	4,4	30,7	35,1
11	1.104	1.208	2.312	972,7	915,1	1.887,7	1.220	1.395	2.615	1.059,1	1.054,6	2.113,7	116	187	303	86,5	139,5	226,0
10	640	1.186	1.826	508,0	923,8	1.431,8	705	1.331	2.036	560,3	1.005,7	1.566,0	65	145	210	52,3	81,8	134,1
9	1.169	2.990	4.159	1.034,6	2.455,3	3.489,8	1.233	3.380	4.613	1.097,4	2.783,2	3.880,6	64	390	454	62,8	328,0	390,8
Praktikant/innen	44	155	199	44,0	154,8	198,8	48	167	215	48,0	167,0	215,0	4	12	16	4,0	12,2	16,2
Sonderdienstvertrag	2	0	2	2,0	0,0	2,0	1	1	2	1,0	1,0	2,0	-1	1	0	-1,0	1,0	0,0
Sonstige Vergütungen	1.658	1.506	3.164	16,6	15,1	31,6	1.648	1.417	3.065	16,5	14,2	30,6	-10	-89	-99	-0,1	-0,9	-1,0
Summe Laufbahngruppe 2 ab Einstiegsamt 1	5.208	7.427	12.635	3.131,6	4.786,7	7.918,4	5.445	8.108	13.553	3.340,6	5.383,6	8.724,2	237	681	918	208,9	596,9	805,8

Personalbericht 2017

Geschlecht / Entgelt- u. Bezahlungsgruppe	2015						2016						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	1.060	2.408	3.468	967,8	1.953,3	2.921,1	1.096	2.274	3.370	1.031,3	1.904,4	2.935,7	36	-134	-98	63,5	-48,9	14,6
8	750	1.742	2.492	694,2	1.468,9	2.163,1	765	1.790	2.555	707,9	1.516,0	2.223,9	15	48	63	13,7	47,1	60,8
7	176	113	289	167,6	92,2	259,9	188	118	306	180,1	98,8	278,9	12	5	17	12,4	6,6	19,0
6	1.449	2.670	4.119	1.376,9	2.211,4	3.588,3	1.402	2.660	4.062	1.339,6	2.223,6	3.563,2	-47	-10	-57	-37,3	12,2	-25,1
5	854	1.011	1.865	805,0	713,9	1.518,9	833	1.004	1.837	775,2	705,8	1.481,0	-21	-7	-28	-29,8	-8,1	-37,9
4	241	122	363	228,2	103,3	331,6	0	0	0	0,0	0,0	0,0	-241	-122	-363	-228,2	-103,3	-331,6
3	3	0	3	2,0	0,0	2,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	-3	0	-3	-2,0	0,0	-2,0
Auszubildende	147	141	288	147,0	139,8	286,8	190	144	334	190,0	144,0	334,0	43	3	46	43,0	4,2	47,2
Sonderdienstvertrag	0	1	1	0,0	1,0	1,0	1	0	1	1,0	0,0	1,0	1	-1	0	1,0	-1,0	0,0
Sonstige Vergütungen	36	44	80	0,4	0,4	0,8	13	3	16	0,1	0,0	0,2	-23	-41	-64	-0,2	-0,4	-0,6
Summe Laufbahngruppe 1 ab Einstiegsamt 2	4.716	8.252	12.968	4.389,1	6.684,2	11.073,3	4.488	7.993	12.481	4.225,2	6.592,7	10.817,8	-228	-259	-487	-163,9	-91,6	-255,5
4	0	0	0	0,0	0,0	0,0	234	109	343	224,9	91,3	316,2	234	109	343	224,9	91,3	316,2
3	494	403	897	453,4	236,7	690,1	493	356	849	454,2	209,6	663,9	-1	-47	-48	0,8	-27,1	-26,2
2Ü	5	216	221	3,3	169,9	173,2	5	202	207	3,3	159,1	162,4	0	-14	-14	0,0	-10,7	-10,7
2	213	353	566	79,5	121,8	201,4	256	427	683	85,9	126,5	212,4	43	74	117	6,3	4,7	11,0
1	19	17	36	0,5	0,6	1,1	24	21	45	0,5	0,6	1,1	5	4	9	0,0	0,0	0,0
Sonderdienstvertrag	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0	2	2	0,0	2,0	2,0	-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	732	990	1.722	537,7	529,0	1.066,7	1.012	1.118	2.130	768,8	589,1	1.357,9	280	128	408	231,1	60,1	291,2
Gesamtsumme	13.582	19.629	33.211	10.502,8	14.274,2	24.777,0	13.961	20.329	34.290	10.841,2	14.958,4	25.799,7	379	700	1.079	338,4	684,3	1.022,7

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.

Ab Berichtsjahr 2016 wurden die Entgeltgruppen 3 und 4 der Laufbahngruppe 1 ab 1. Einstiegsamt zugeordnet, da diese Tätigkeiten im Wesentlichen der ehemaligen BAT-Entgeltgruppe VIII entsprechen. (abgeleitet aus der Überleitungstabelle „Vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen“, URL: http://www.tdl-online.de/fileadmin/downloads/rechte_Navigation/B_TVUE-Laender_2011_TVUE-L_An1_4_.pdf)

Tabelle C.2-14: Bezahlungsstruktur der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer¹⁵

¹⁵ Einige Personalfälle sind im Personalabrechnungssystem zwar in der Firma der Tarifbeschäftigten verbucht, erhalten jedoch eine Beamtenbesoldung. Dies erklärt das Erscheinen der Bezahlungsgruppen „A13“ und „A12 Stufenlehrer/innen (neu)“ in der Bezahlungsstrukturtable der Arbeitnehmer/innen.

C.3 Personalveränderungen

C.3.1 Fluktuation

Fluktuationsberechnungen¹⁶ liefern wertvolle Informationen und Anhaltspunkte für die Entscheidungen und Prognosen der Personalwirtschaft. Insbesondere basiert die Personalabgangsplanung im folgenden Kapitel auf den Personalabgangszahlen. Die Fluktuation beschreibt, wie viele Personen ein Arbeitsverhältnis mit der FHH im Laufe eines Jahres beendet oder unterbrochen haben. Bei der Berechnung der Fluktuationsrate steht die Fluktuationsanzahl im Zähler und wird dividiert durch den durchschnittlichen statistischen Personalbestand in den betrachteten Monaten.

Zur Grundfluktuation werden alle Personalfälle gezählt, die dauerhaft ausscheiden. Die Grundfluktuation setzt sich im Einzelnen aus den Abgangsgründen Alter, Dienstunfähigkeit bzw. verminderte Erwerbsfähigkeit, Kündigung bzw. Entlassung, sonstige Gründe, Tod sowie Zeit- bzw. Vertragsablauf zusammen.

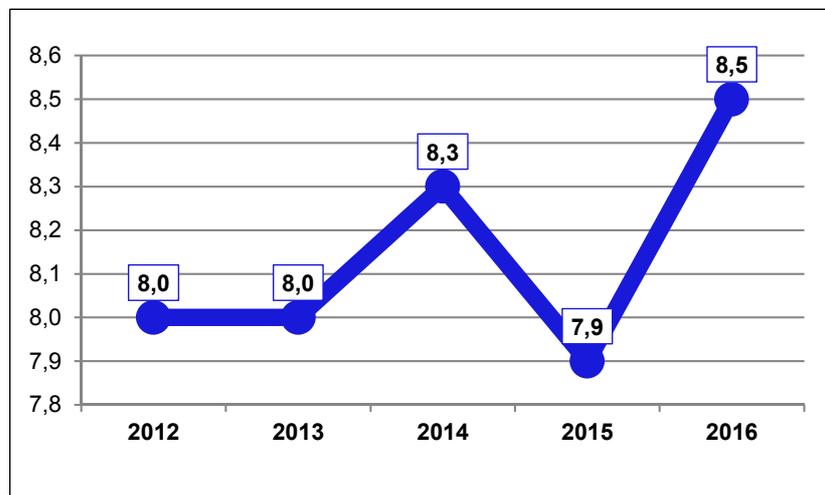


Abbildung C.3-1: Entwicklung der Grundfluktuation des statistischen Personalbestands in Prozent im Zeitraum 2012 bis 2016

Die Steigerung der Grundfluktuationsquote im Berichtsjahr 2016 auf **8,5** (Vorjahr: 7,9) ist hauptsächlich auf den Anstieg der beiden Gründe Kündigung bzw. Entlassung und Zeit- bzw. Vertragsablauf zurückzuführen. Der Anstieg vollzog sich insbesondere in der Behörde für Schule und Berufsbildung, im Hamburger Institut für Berufliche Bildung, in den Bezirksämtern, im Landesbetrieb für Erziehung und Beratung sowie in der Universität Hamburg.

Die Zusatzfluktuation beinhaltet die Abwesenheitsgründe Elternzeit, Pflegezeit, Rente auf Zeit (Erwerbsminderungsrente auf Zeit), Sonderurlaub und den Urlaub aus familiären Gründen, d.h. jeweils eine zeitlich befristete Unterbrechung.

Die Berichterstattung über die Zusatzfluktuation wird derzeit neu konzipiert. Infolge dessen wird erst für das nächste Berichtsjahr wieder detailliert über die Zusatzfluktuationsgründe (u.a. Beurlaubungen) berichtet werden.

¹⁶ Vgl. Kennzahlenbuch, B-01.

C.3.2 Dienstunfähigkeit

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

Die Zahl der Dienstunfähigkeitsfälle, die zum Ausscheiden von Beamtinnen und Beamten geführt haben, ist im Jahr 2016 fast unverändert; prozentual bleibt es jedoch bei der seit Jahren rückläufigen Tendenz.

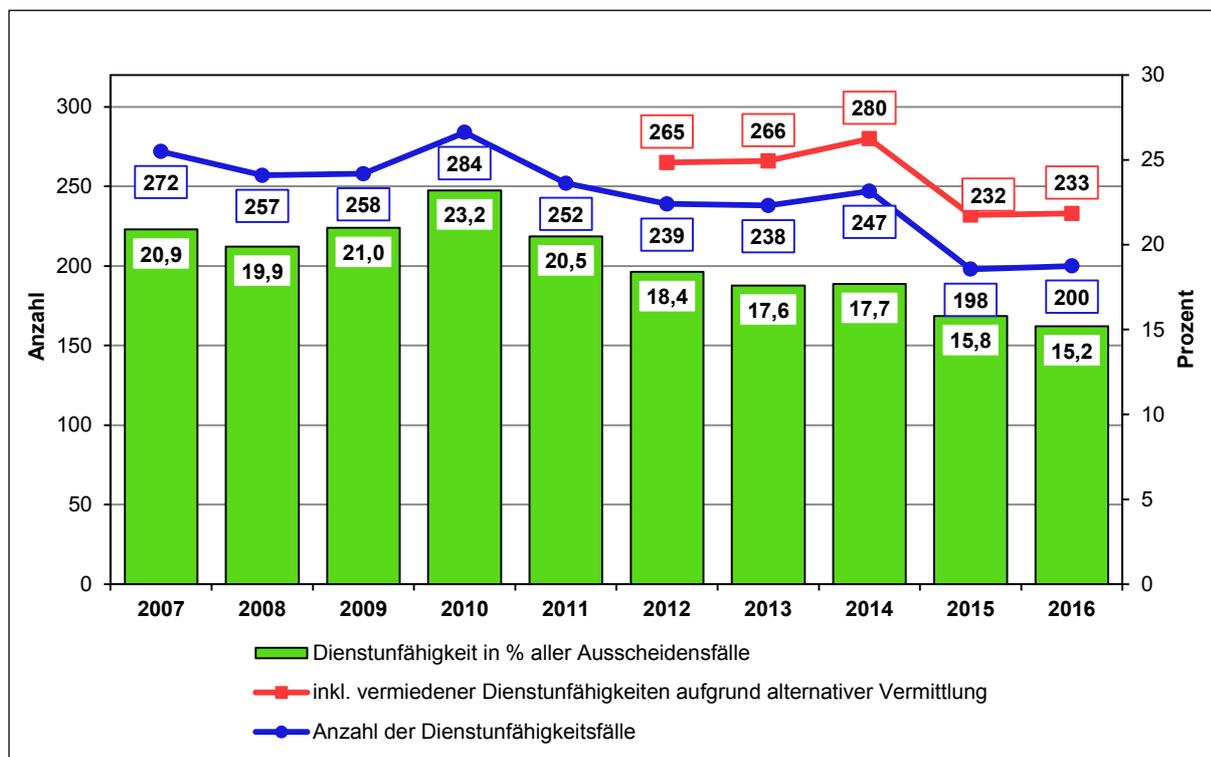


Abbildung C.3-2: Entwicklung der Dienstunfähigkeit bei Beamtinnen und Beamten

Das durchschnittliche Ruhestandseintrittsalter aller Beamtinnen und Beamten hatte sich in den Jahren 2012 bis 2014 bei 61,6 stabilisiert, nun aber – wie schon 2015 (62,1 Jahre) – geringfügig erhöht, auf nunmehr 62,3 Jahre. Bei den Ruhestandseintritten wegen Dienstunfähigkeit betrug es 55,8 Jahre gegenüber 55,0 Jahren in 2015.

Im Jahre 2016 gingen gegenüber dem Jahr 2015 mit 42,6 % der Beamtinnen und Beamten im Verhältnis mehr Bedienstete nach Erreichen der Regelaltersgrenze (RA), dagegen mit 42,2 % weniger Bedienstete im Rahmen der Antragsaltersgrenze (AA) in den Ruhestand. Nur in 15,2 % der Fälle erfolgte eine Versetzung in den Ruhestand aufgrund von Dienstunfähigkeit.

Beginnend im Jahr 2012 hat das Personalamt zentral die Zuständigkeit für die Beratung und Vermittlung dienstunfähiger Beamtinnen und Beamten zur Vermeidung vorzeitiger Versetzungen in den Ruhestand übernommen. Für den Berichtszeitraum ist festzustellen, dass im Jahr 2015 insgesamt 72 Beamtinnen und Beamte betreut wurden, von denen 34 zur Vermeidung der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand in ausfinanzierte Stellen um- bzw. versetzt oder in eine andere Funktion gegen Personalkostenerstattung abgeordnet wurden. Im Jahr 2016 konnten von 79 betreuten Beamtinnen und Beamten 33 zur Vermeidung des vorzeitigen Ruhestands um- bzw. versetzt oder abgeordnet werden. Auch in der vorlaufenden Pilotierungsphase haben sich ähnliche Vermittlungserfolge gezeigt. Schon im Jahr 2012 mit Beginn der zentralen Aktivitäten konnten 26 Vermittlungen, in 2013 bereits 28 und in 2014 letztlich 33 Vermittlungen realisiert werden.

In der Abbildung wurden diese alternativen Weiterbeschäftigungen bei vorliegender Dienstunfähigkeit insofern berücksichtigt, als dass die in 2012 beginnende rote Linie aufzeigt, wie sich die Anzahl der Fälle entwickelt hätte, wären diese Beamtinnen und Beamten in den Ruhestand versetzt worden. Der im Jahr 2014 zu verzeichnende Anstieg ist dabei als Ergebnis auf das in den vorlaufenden zwei Jahren bewusste Betrachten potenzieller Fälle und deren konsequente Bearbeitung zu werten.

Beamtinnen und Beamte		2008			2010			2012			2014			2016		
Ausscheidensgründe		RA	AA	DU												
Lehrerinnen bzw. Lehrer	Abs.	143	375	158	131	373	150	136	504	108	159	442	109	172	360	83
	Proz.	21,2	55,5	23,4	20,0	57,0	22,9	18,2	67,4	14,4	22,4	62,3	15,4	28,0	58,5	13,5
Polizei	Abs.	133	1	17	106	0	36	100	1	22	167	0	30	193	0	20
	Proz.	88,1	0,7	11,3	74,6	0,0	25,4	81,3	0,8	17,9	84,8	0,0	15,2	90,6	0,0	9,4
Feuerwehr	Abs.	21	1	3	39	0	8	42	0	4	28	0	9	36	0	3
	Proz.	84,0	4,0	12,0	83,0	0,0	17,0	91,3	0,0	8,7	75,7	0,0	24,3	92,3	0,0	7,7
Justizvollzug	Abs.	27	1	9	25	0	15	16	1	20	34	1	15	28	3	13
	Proz.	73,0	2,7	24,3	62,5	0,0	37,5	43,2	2,7	54,1	68,0	2,0	30,0	63,6	6,8	29,5
Hochschullehrerinnen bzw. -lehrer	Abs.	68	13	5	44	5	3	33	7	4	43	10	1	28	6	1
	Proz.	79,1	15,1	5,8	84,6	9,6	5,8	75,0	15,9	9,1	79,6	18,5	1,9	80,0	17,1	2,9
übrige Dienste	Abs.	135	88	64	98	102	71	61	132	80	91	152	81	91	183	80
	Proz.	47,0	30,7	22,3	36,2	37,6	26,2	22,3	48,4	29,3	28,1	46,9	25,0	25,7	51,7	22,6
Richterinnen bzw. Richter	Abs.	18	8	1	9	10	1	16	8	1	16	5	2	13	4	0
	Proz.	66,7	29,6	3,7	45,0	50,0	5,0	64,0	32,0	4,0	69,6	21,7	8,7	76,5	23,5	0,0
Gesamt	Abs.	545	487	257	452	490	284	404	653	239	538	610	247	561	556	200
	Proz.	42,3	37,8	19,9	36,9	40,0	23,2	31,2	50,4	18,4	38,6	43,7	17,7	42,6	42,2	15,2
		1.289			1.226			1.296			1.395			1.317		

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

Tabelle C.3-1: Versetzung von Beamtinnen und Beamten in den Ruhestand gegliedert nach Verwaltungsbereichen

C.3.3 Altersstruktur

Der sich seit Jahren vollziehende demographische Wandel in Deutschland zeichnet sich auch in Form der Altersstruktur der hamburgischen Verwaltung ab.¹⁷

In der folgenden Grafik wird ersichtlich, dass im 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.

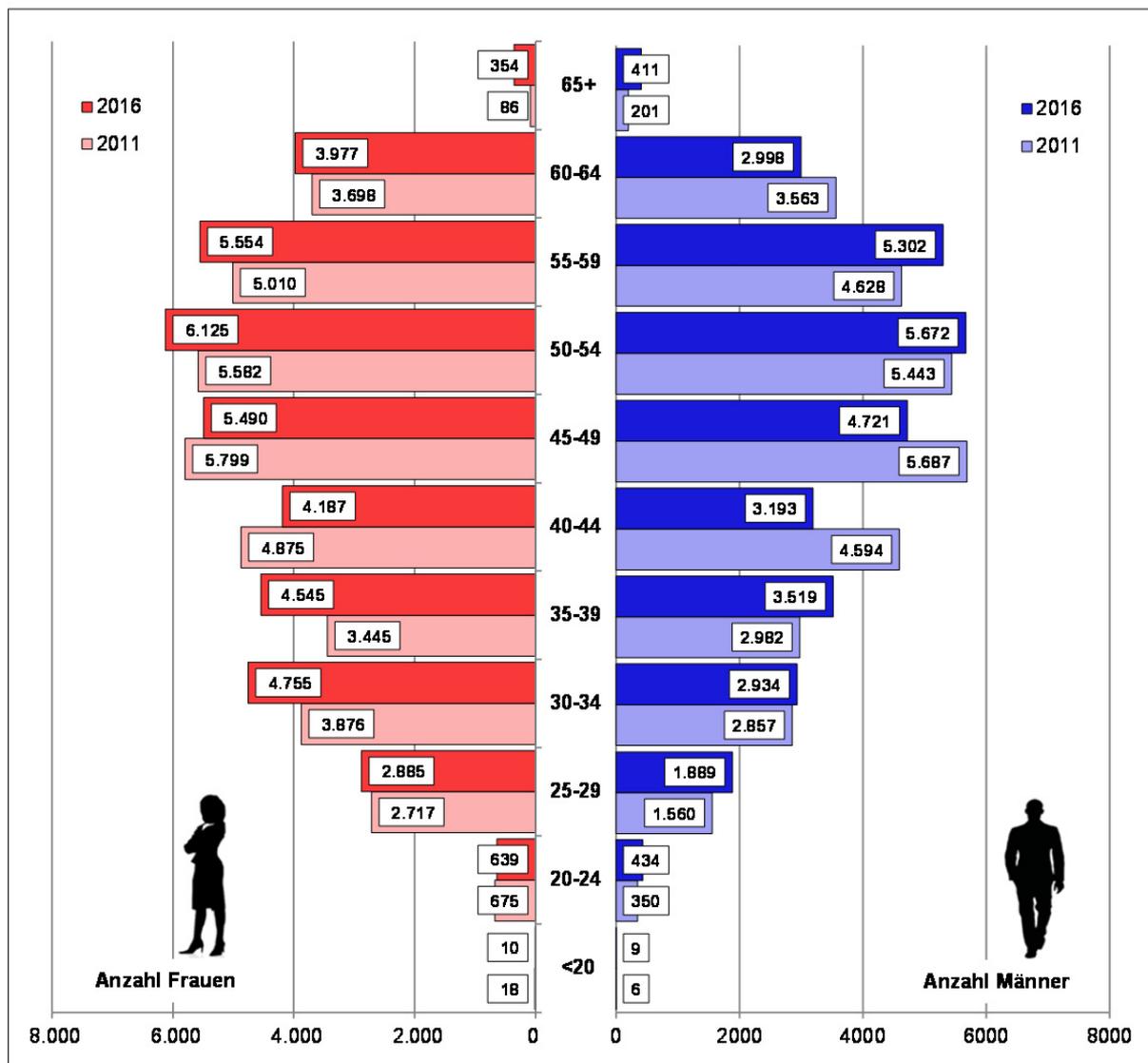


Abbildung C.3-3: Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse nach Geschlecht und Altersjahren der Jahre 2011 und 2016

¹⁷ Vgl. Personalstrukturbericht 2015, Abb. C.3-1, S. 35.

Dennoch war in 2016 eine Reduzierung des Altersdurchschnitts im Vergleich zum Vorjahr zu beobachten:

Durchschnittsalter	2012			2013			2014			2015			2016		
	w	m	ges												
Einzelpläne	45,3	46,8	46,0	45,3	46,9	46,0	45,4	46,9	46,0	45,4	46,8	46,0	45,3	46,7	45,9
Hochschulen*	44,3	44,9	44,6	44,7	45,4	45,1	44,3	45,0	44,6	44,1	45,1	44,6	44,1	44,9	44,5
Landesbetriebe*	47,7	49,8	48,7	47,8	49,7	48,7	47,8	49,6	48,6	47,5	49,1	48,2	47,4	48,9	48,1
Gesamt	45,4	46,9	46,1	45,5	47,0	46,2	45,5	46,9	46,2	45,6	46,9	46,2	45,5	46,7	46,0

*bzw. ehem. Einrichtungen nach § 15 LHO

Tabelle C.3-2: Durchschnittsalter nach Veranschlagungsform und Geschlecht

Ursache dafür sind die 6.827 Neueinstellungen, vor allem von etwas jüngeren Beschäftigten.

Neueinstellungen Berichtszeitraum 01.01.2016 bis 31.12.2016 Altersgruppe	Anteil der Neueinstellungen je Altersgruppe in Prozent
bis 29 Jahre	36,3 %
30 bis 39 Jahre	32,0 %
40 bis 49 Jahre	15,8 %
50 bis 59 Jahre	8,2 %
ab 60 Jahre	7,7 %
Gesamt	100,0 %

Tabelle C.3-3: Anteil der Neueinstellungen je Altersgruppe in 2016 bezogen auf den statistischen Personalbestand

Das Durchschnittsalter der Neueingestellten beträgt 36,8 Jahre.

C.3.4 Personalabgangsprognose

C.3.4.1 Planungsperiode bis 2024

Altersbedingte Abgänge

In den nächsten acht Jahren werden **14.418** Beschäftigte aus den „beplanten Bereichen“¹⁸ altersbedingt ausscheiden. Darüber hinaus scheidet in diesem Zeitraum weitere **2.695** 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.¹⁹ Wie im Vorjahr wurde verifiziert, ob die „Variante 64“ nach wie vor geeignet ist, um altersbedingte Abgänge zu prognostizieren. Im Berichtsjahr 2016 schieden die Beschäftigten der Vollzugsdienste und der Laufbahnen der Fachrichtung Feuerwehr mit durchschnittlich 59,9 Jahren und die übrigen Beschäftigten mit 64,1 Jahren aus. Damit hat die „Variante 64“ nach wie vor Bestand.

Aufgrund der Umstellung des Berichtsverfahrens auf ePeCo ergeben sich einige methodische Unterschiede, bei der Berechnung der Prognosedaten:

- Bereits im Personalabrechnungssystem erfasste Austrittsdaten (sog. signierte Austritte) sind vorrangig zur „Variante 64“, d.h. bei diesen Fällen wird das tatsächliche Austrittsalter zugrunde gelegt.
- Personalfälle, deren prognostizierter Austrittszeitpunkt gemäß „Variante 64“ bereits überschritten wurde, die aber noch nicht ausgeschieden sind, werden im Januar 2017 als Ausscheidensfälle prognostiziert. Das erklärt die vergleichsweise hohe Anzahl der Altersabgänge im ersten Prognosejahr 2017. Das Altverfahren berücksichtigte derartige Fälle nicht.
- Ist eine Person im Prognosezeitraum nicht mehr Teil des statistischen Personalbestandes (z.B. langzeiterkrankt ab Januar 2017), so wird für diesen Fall im Gegensatz zum Altverfahren kein Austrittsdatum prognostiziert.

¹⁸ Vgl. Tabelle C.3-4 in Kapitel C.3.4.2.

¹⁹ 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.

In der Planungsperiode 2017 bis 2024 sind folgende altersbedingte Abgänge in den beplanten Bereichen²⁰ zu erwarten:

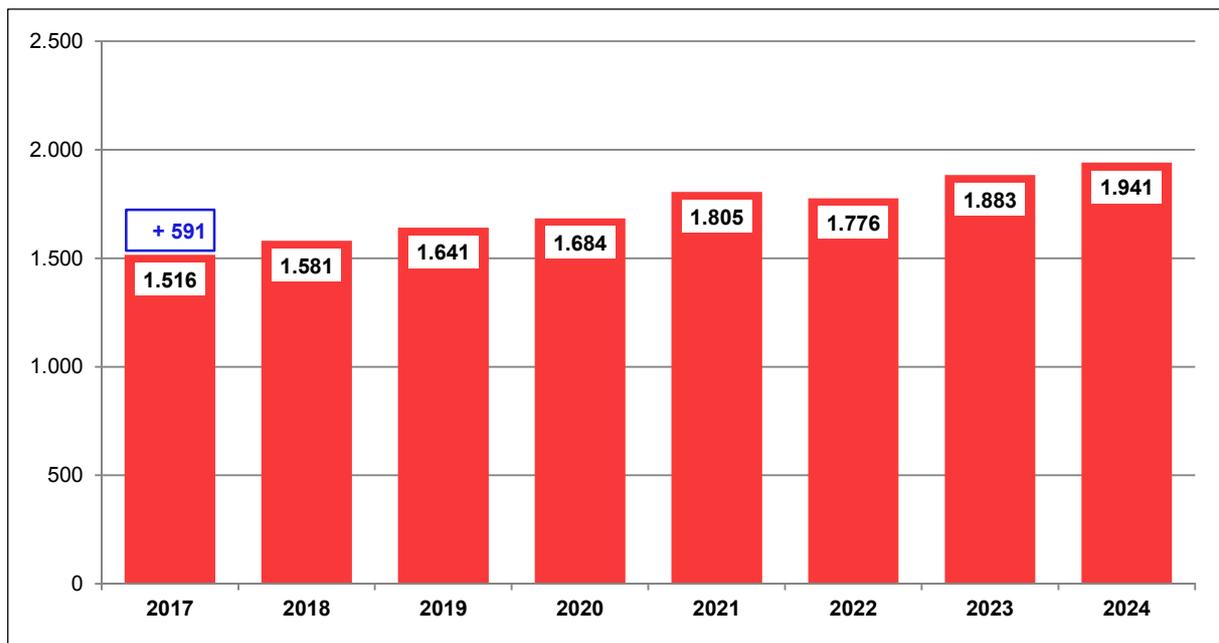


Abbildung C.3-4: Altersabgänge in der hamburgischen Verwaltung 2017 bis 2024 in den durch die Personalabgangsprognose beplanten Bereichen

591 Fälle sind nicht vorhersehbar und können nicht bestimmten Prognosejahren zugeordnet werden.²¹ Im Jahr 2016 schieden 1.723 Personalfälle altersbedingt aus. Wird dieser Wert als Richtschnur genommen, scheidet voraussichtlich die Hälfte der 591 Fälle im Laufe des 1. Prognosejahres aus.

²⁰ Vgl. Tabelle C.3-4 in Kapitel C.3.4.2.

²¹ 591 Personalfälle, deren prognostizierter Austrittszeitpunkt gemäß „Variante 64“ bereits überschritten wurde, die aber noch nicht ausgeschieden sind, werden im Januar 2017 als Ausscheidensfälle prognostiziert.

In der nachfolgenden Grafik zeigt die Langfristperspektive bis zum Jahr 2032 für die Berufsgruppen mit den absolut höchsten Ausscheidensraten aus heutiger Sicht, dass in der allgemeinen Verwaltung die altersbedingten Abgangszahlen von einem Wert von 399 Personen (2017) auf einen Spitzenwert von 670 im Jahr 2026 stark steigen und dann ein paar Jahre auf einem hohen Niveau von rund 630 Personen stagnieren werden. Etwas geringere Abgangswerte zeichnen sich bei den Lehrkräften ab. Bei einer hohen Grundgesamtheit erreichen diese einen ersten Spitzenwert von rund 423 Personen im Jahr 2027, welcher dann aber bis zum Jahr 2032 auf 522 Personen ansteigen wird. Im Polizeivollzug steigen die Zahlen von 230 im Jahr 2017 auf fast 360 im Jahr 2023. Erst in 2029 werden wieder Abgangszahlen in der heutigen Größenordnung erreicht. Der Vergleich mit den tatsächlichen Abgangszahlen der vergangenen fünf Jahre zeigt, dass die Anzahl der altersbedingt ausscheidenden Personen bei der Polizei sowie der Allgemeinen Verwaltung niedriger waren.

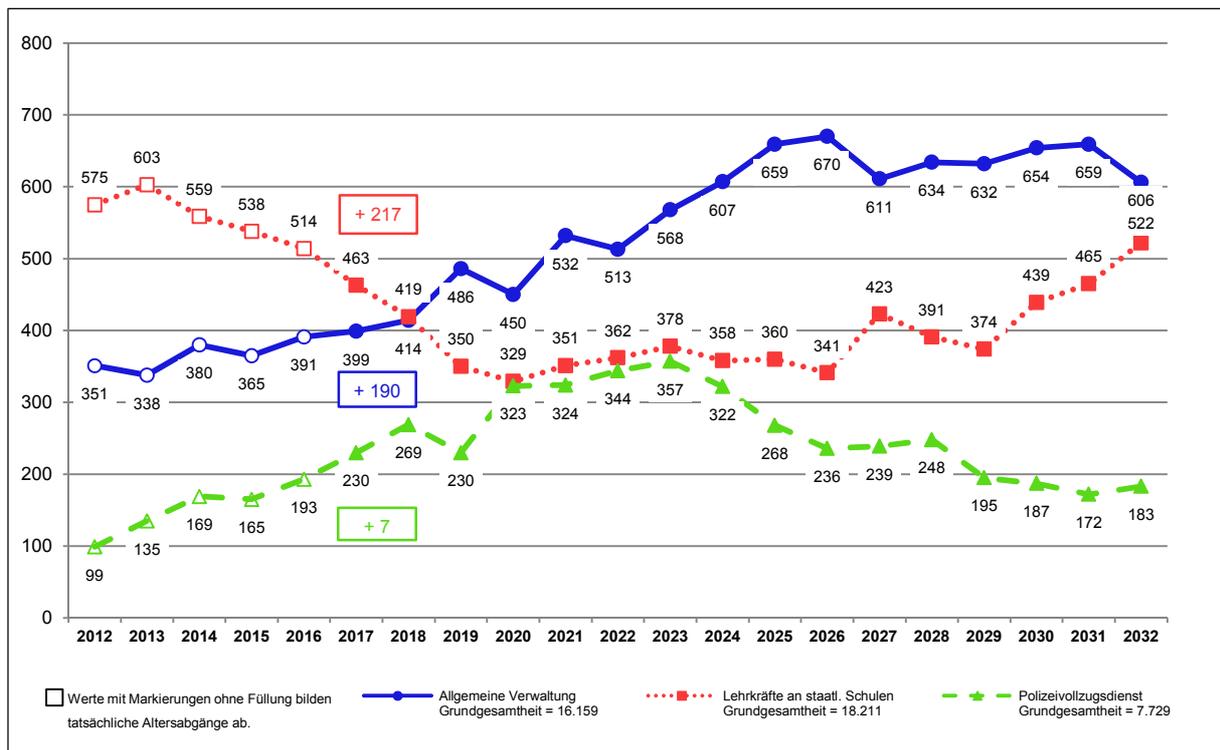


Abbildung C.3-5: Altersabgänge ausgewählter Planungsgruppen 2012 – 2032²²

²² In der allgemeinen Verwaltung sind 190 Personen zur Gesamtsumme der prognostizierten Altersabgänge hinzuzuzählen, die ihren gem. „Variante 64“ angenommenen Austrittszeitpunkt bereits überschritten haben. Sie werden in einem der künftigen Prognosejahre ausscheiden. Bei den Lehrkräften gibt es 217 derartige Fälle. Dies lässt sich zum Teil damit erklären, dass Lehrkräfte erst zum Ende eines Schulhalbjahres in den Ruhestand gehen können. Der Polizeivollzugsdienst hat lediglich 7 solcher Fälle und ist damit am besten planbar.

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

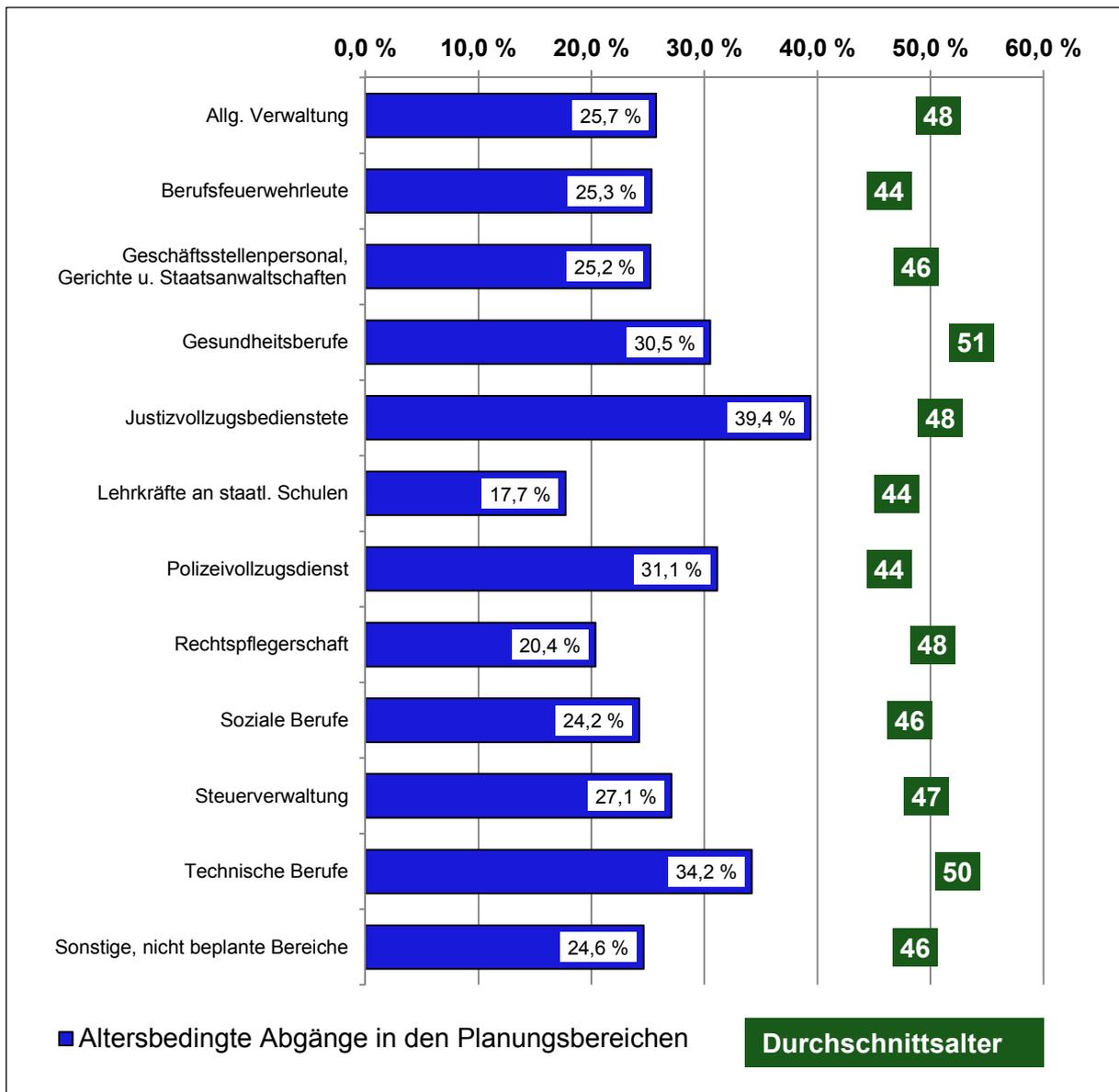


Abbildung C.3-6: Altersbedingte Abgänge 2017 - 2024 in Prozent des statistischen Personalbestandes im Dezember 2016

Ungünstig ist, dass das Durchschnittsalter in den Planungsbereichen besonders hoch ist, in denen der größte Fachkräftemangel besteht.

C.3.4.2 Übersicht über die Personalabgänge - Personalabgangsprognose

Neu in die Personalabgangsprognose²³ aufgenommen werden in diesem Jahr die beiden Planungsgruppen der Ärztinnen und Ärzte und der sonstigen Gesundheitsberufe. Für diese Berufsgruppe soll eine eigene Fachkräftestrategie entwickelt werden.²⁴

Die Summe der altersbedingten Abgänge ist in allen Planungsbereichen gestiegen.²⁵ Die durchschnittliche Abgangsquote liegt mit 26,6 % noch über der im Personalbericht 2016 prognostizierten Quote für 2017, allerdings nun einschließlich der neu aufgenommenen Berufsgruppen der Ärztinnen/Ärzte, die zu den ältesten der FHH gehört und der übrigen Gesundheitsberufe.

Im Personalbericht 2016 haben wir uns bereits mit der Frage der Bewertung der Altersabgänge beschäftigt.²⁶

Besonders stechen solche Berufsgruppen heraus, die in den nächsten acht Jahren mehr als 30 % ihres Personalbestands verlieren werden. Dies sind:

- Architektinnen /Architekten und Bauingenieurinnen/Bauingenieure
- Sonstige Ingenieurinnen und Ingenieure
- Technikerinnen und Techniker
- Justizvollzugsbedienstete
- Ärztinnen und Ärzte
- Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte

Einen kritischen Wert von fast 30 % hat ebenfalls die Allgemeine Verwaltung, Laufbahngruppe 2, Ämter ab 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst).

Die Abgangsprognose erfolgt seit 2004 berufsgruppenbezogen (Planungsgruppen) in Form von Matrizen (s. Anhang).²⁷

²³ Infolge einer methodischen Änderung wird bei Beschäftigten, die die o.g. Altersgrenzen erreicht haben und im Berichtsjahr noch nicht ausgeschieden sind, angenommen, dass sie im Folgejahr ausscheiden werden. Dadurch erhöhen sich im Vorjahresvergleich durchgängig die Zahlen der altersbedingten Abgänge im 1. Prognosejahr (hier 2017).

²⁴ Vgl. Kapitel C.3.6.2.

²⁵ 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.

²⁶ Siehe Personalbericht 2016, S. 45 f.

²⁷ 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.

	Altersbedingte Abgänge in den beplanten Bereichen des statistischen Personalbestands in Personen im Jahr 2016										
	Bestand in Vollkräften 2016	Bestand in Beschäftigungsverhältnissen 2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Altersbedingte Abgänge
allg. Verwaltung: Laufbahngr. 1 - Einstiegsamt 2	6.555,2	7.529	-245	-180	-220	-212	-262	-267	-282	-311	-1.979
allg. Verwaltung: Laufbahngr. 2 - Einstiegsamt 1	5.504,1	6.027	-183	-144	-172	-159	-189	-161	-192	-207	-1.407
allg. Verwaltung: Laufbahngr. 2 - Einstiegsamt 2	2.336,9	2.603	-161	-90	-94	-79	-81	-85	-94	-89	-773
Architekten/innen, Bauingenieure/innen	1.251,2	1.386	-83	-57	-67	-47	-62	-50	-38	-47	-451
Ärzte/innen	188,1	241	-26	-16	-14	-7	-16	-10	-10	-5	-104
Berufsfeuerwehrlaute	2.294,3	2.309	-38	-55	-70	-73	-83	-82	-94	-90	-585
Erzieher/innen	1.084,3	1.320	-39	-28	-26	-28	-24	-33	-32	-37	-247
Geschäftsstellenpersonal, Gerichte u. Staatsanwaltschaften	1.177,3	1.348	-25	-27	-37	-42	-50	-45	-50	-64	-340
Ingenieure/innen, sonstige	663,7	738	-36	-32	-42	-42	-31	-29	-30	-40	-282
Justizvollzugsbedienstete	945,2	954	-33	-33	-49	-54	-67	-45	-47	-48	-376
Lehrkräfte an staatl. allgemeinbild. Schulen	12.567,6	15.537	-508	-323	-274	-260	-279	-285	-304	-292	-2.525
Lehrkräfte an staatl. berufl. Schulen	2.251,9	2.674	-172	-96	-76	-69	-72	-77	-74	-66	-702
Polizeivollzugsbeamte u. -beamtinnen	7.423,6	7.729	-237	-269	-230	-323	-324	-344	-357	-322	-2.406
Rechtspflegerschaft	254,0	280	-8	-4	-9	-3	-6	-10	-9	-8	-57
sonstige Gesundheitsberufe	466,0	575	-19	-17	-10	-19	-18	-15	-28	-19	-145
Sozialpädagogen/innen	2.684,7	3.131	-153	-78	-85	-110	-102	-91	-87	-126	-832
Steuerverwaltung	3.110,6	3.507	-99	-104	-135	-127	-117	-114	-117	-137	-950
Techniker/innen, u.ä.	702,2	770	-42	-28	-31	-30	-22	-33	-38	-33	-257
Gesamt	51.460,9	58.658	-2.107	-1.581	-1.641	-1.684	-1.805	-1.776	-1.883	-1.941	-14.418

	Anteile der altersbedingten Abgänge in den beplanten Bereichen des statistischen Personalbestands in Personen im Jahr 2016										
	Bestand in Vollkräften 2016	Bestand in Beschäftigungsverhältnissen 2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Altersbedingte Abgänge
allg. Verwaltung: Laufbahngr. 1 - Einstiegsamt 2	12,7%	12,8%	-3,3%	-2,4%	-2,9%	-2,8%	-3,5%	-3,5%	-3,7%	-4,1%	-26,3%
allg. Verwaltung: Laufbahngr. 2 - Einstiegsamt 1	10,7%	10,3%	-3,0%	-2,4%	-2,9%	-2,6%	-3,1%	-2,7%	-3,2%	-3,4%	-23,3%
allg. Verwaltung: Laufbahngr. 2 - Einstiegsamt 2	4,5%	4,4%	-6,2%	-3,5%	-3,6%	-3,0%	-3,1%	-3,3%	-3,6%	-3,4%	-29,7%
Architekten/innen, Bauingenieure/innen	2,4%	2,4%	-6,0%	-4,1%	-4,8%	-3,4%	-4,5%	-3,6%	-2,7%	-3,4%	-32,5%
Ärzte/innen	0,4%	0,4%	-10,8%	-6,6%	-5,8%	-2,9%	-6,6%	-4,1%	-4,1%	-2,1%	-43,2%
Berufsfeuerwehrlaute	4,5%	3,9%	-1,6%	-2,4%	-3,0%	-3,2%	-3,6%	-3,6%	-4,1%	-3,9%	-25,3%
Erzieher/innen	2,1%	2,3%	-3,0%	-2,1%	-2,0%	-2,1%	-1,8%	-2,5%	-2,4%	-2,8%	-18,7%
Geschäftsstellenpersonal, Gerichte u. Staatsanwaltschaften	2,3%	2,3%	-1,9%	-2,0%	-2,7%	-3,1%	-3,7%	-3,3%	-3,7%	-4,7%	-25,2%
Ingenieure/innen, sonstige	1,3%	1,3%	-4,9%	-4,3%	-5,7%	-5,7%	-4,2%	-3,9%	-4,1%	-5,4%	-38,2%
Justizvollzugsbedienstete	1,8%	1,6%	-3,5%	-3,5%	-5,1%	-5,7%	-7,0%	-4,7%	-4,9%	-5,0%	-39,4%
Lehrkräfte an staatl. allgemeinbild. Schulen	24,4%	26,5%	-3,3%	-2,1%	-1,8%	-1,7%	-1,8%	-1,8%	-2,0%	-1,9%	-16,3%
Lehrkräfte an staatl. berufl. Schulen	4,4%	4,6%	-6,4%	-3,6%	-2,8%	-2,6%	-2,7%	-2,9%	-2,8%	-2,5%	-26,3%
Polizeivollzugsbeamte u. -beamtinnen	14,4%	13,2%	-3,1%	-3,5%	-3,0%	-4,2%	-4,2%	-4,5%	-4,6%	-4,2%	-31,1%
Rechtspflegerschaft	0,5%	0,5%	-2,9%	-1,4%	-3,2%	-1,1%	-2,1%	-3,6%	-3,2%	-2,9%	-20,4%
sonstige Gesundheitsberufe	0,9%	1,0%	-3,3%	-3,0%	-1,7%	-3,3%	-3,1%	-2,6%	-4,9%	-3,3%	-25,2%
Sozialpädagogen/innen	5,2%	5,3%	-4,9%	-2,5%	-2,7%	-3,5%	-3,3%	-2,9%	-2,8%	-4,0%	-26,6%
Steuerverwaltung	6,0%	6,0%	-2,8%	-3,0%	-3,8%	-3,6%	-3,3%	-3,3%	-3,3%	-3,9%	-27,1%
Techniker/innen, u.ä.	1,4%	1,3%	-5,5%	-3,6%	-4,0%	-3,9%	-2,9%	-4,3%	-4,9%	-4,3%	-33,4%
Gesamt	100,0%	100,0%	-3,6%	-2,7%	-2,8%	-2,9%	-3,1%	-3,0%	-3,2%	-3,3%	-24,6%

Stand: jew eils 31.12 eines Jahres

Tabelle C.3-4: Übersicht über die Altersabgänge 2017-2024 in den Personalplanungsbereichen

C.3.5 Personalgewinnung

Mehr denn je steht die Freie und Hansestadt Hamburg in Konkurrenz zu anderen öffentlichen Arbeitgebern, aber auch der Privatwirtschaft - in puncto Gehalt, Arbeitsplatzausstattung, Familienfreundlichkeit, Karrierechancen sowie weiterer monetärer und nicht-monetärer Aspekte der Arbeitsplatzattraktivität. Insofern gilt es umso mehr, das Personal innerhalb des internen Arbeitsmarktes zu entwickeln und neue Wege der Personalgewinnung zu beschreiten.

Die Themenkomplexe Interner Arbeitsmarkt sowie Ausschreibungen und Stellenbesetzungen wurden zuletzt im Rahmen des Personalmanagementberichtes 2015 mit Bezug auf die Personalstrukturdaten des Jahres 2014 betrachtet. Die Ausführungen zur Personalgewinnung und Rekrutierung im nun vorliegenden Bericht beziehen sich daher auf die Jahre 2015 und 2016.

C.3.5.1 Interne Personalgewinnung durch Mobilität und Qualifizierung

Die Besetzung freier Stellen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus den Reihen der FHH hat vielfältige Vorteile. Sie ist zum einen ein wirksames Instrument der Personalentwicklung und bietet zum anderen gegenüber Neueinstellungen aus dem externen Arbeitsmarkt den Nutzen, dass der Einarbeitungsaufwand verwaltungserfahrener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geringer ist. Selbst wenn noch keine für das Aufgabengebiet erforderlichen spezifischen Fähigkeiten und Erfahrungen vorliegen, kennen diese Beschäftigten bereits die grundlegenden Strukturen und Prozesse, sind mit der Unternehmenskultur vertraut und haben vielfältige Kontakte und Netzwerke. Darüber hinaus wird mittel- und langfristig die Verwendungsbreite gestärkt und die Voraussetzungen für ein erfolgreiches - zwangsläufig von Veränderungen geprägtes - weiteres Arbeitsleben werden verbessert.

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 für Beschäftigte mit Veränderungswunsch oder Veränderungsnotwendigkeit.

Ein zentrales Aufgabenfeld des Personalamtes sind Beratungsleistungen für Dienststellen und für Beschäftigte, die ihren Arbeitsplatz aufgrund von **strukturellen Veränderungsprozessen oder aus individuellen Gründen** wechseln müssen sowie die aktive Vermittlung dieser Beschäftigten in andere Aufgaben.

Im Geschäftsfeld der **strukturellen Mobilität** wurden 2015 232 Beschäftigte betreut, die erfolgreiche Vermittlung gelang in 129 Fällen. Im Jahr 2016 reduzierte sich die Anzahl der zu betreuenden Beschäftigten auf 188, wovon 83 erfolgreich vermittelt werden konnten.

Die im Jahr 2014 konzeptionell neu ausgerichtete und anschließend erfolgreich pilotierte Beratung für **Beschäftigte mit dem Wunsch nach beruflicher Veränderung (individuelle Mobilität)** wurde 2015 ausgeweitet. In den Jahren 2015 und 2016 erhöhten sich sowohl der Klientenbestand als auch die Anzahl der erfolgreichen Vermittlungen deutlich. Das Konzept beinhaltet Beratung, Coaching und direkte Vermittlungsangebote für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kernverwaltung mit dem Ziel von Abordnungen, Umsetzungen und Versetzungen in neue Aufgaben.

Von 101 Beschäftigten im Jahr 2015 erhöhte sich der Bestand 2016 auf 247. Waren es in 2014 noch lediglich 26 Personen, die in neue Aufgaben wechseln konnten, gelang dies 2015 bereits 89 und in 2016 107 Beschäftigten. Diese Zahlen beinhalten neben der aktiven wertgleichen Vermittlung auf vakante Stellen und zur Deckung akuter zeitlich begrenzter Personalbedarfe (45 Fälle in 2015, 49 Fälle in 2016) auch Fälle, in denen die individuelle Beratung und Coachings den Beschäftigten mittelbar ermöglicht hat, sich eigeninitiativ gleich- oder höherwertig zu verändern (46 in 2015, 58 in 2016). Insbesondere das Angebot individueller Coachings im Rahmen der Mobilitätsunterstützung wurde verstärkt genutzt – 2015 waren es 49, im Folgejahr 92.

Die Vorteile interner Personalgewinnung zeigten sich 2015 und 2016 insbesondere im Kontext der erheblichen Personalmehrbedarfe aufgrund der Flüchtlingsthematik, als es galt, verwaltungserfahrene Kräfte kurzfristig bereitzustellen. Von den oben dargestellten Vermittlungen sind insgesamt ca. 30 in dieses Aufgabenfeld erfolgt, davon 19 im Rahmen der individuellen Mobilität und 5 durch Vermittlung von Beamtinnen und Beamte zur Vermeidung einer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand. Die Bereitschaft der hamburgischen Beschäftigten zur Mobilität in Tätigkeiten im Handlungsfeld „Flüchtlinge“ zeigten auch die zentralen Mobilitätsausschreibungen des Einwohner-Zentralamtes (Behörde für Inneres und Sport) in Zusammenarbeit mit dem Personalamt zur Besetzung dringender zeitlich begrenzter Bedarfe. Dem sogenannten „Mobilitätsaufruf“ für 33 unterschiedliche Funktionen folgten insgesamt 493 Beschäftigte der Stadt. 100 von ihnen wurden 2015 auf temporäre Stellen abgeordnet. Aus dem Kreis der Interessierten konnten im späteren Verlauf weitere 32 Beschäftigte in anderen Arbeitsbereichen im Kontext „Flüchtlinge“ eingesetzt werden.

Um die Personalgewinnung aus dem internen Arbeitsmarkt weiter zu fördern, hat das Personalamt im Jahr 2016 als **zentrale Qualifizierungsmaßnahme** das Programm „Perspektiven im internen Arbeitsmarkt“ konzipiert. Ein erster Durchgang wurde im Herbst 2016 gestartet und richtete sich insbesondere an mobile Beschäftigte in der Vermittlung des Personalamtes. Weiterführende Planungen sehen vor, diese Qualifizierungsmaßnahme regelmäßig und mehrfach pro Jahr für allgemeine Verwaltungstätigkeiten, aber auch aktuelle Bedarfsfelder mit Rekrutierungsschwierigkeiten, durchzuführen und an alle Beschäftigten der FHH zu adressieren.

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.

C.3.5.2.1 Stellenausschreibungen und Bewerberresonanz

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

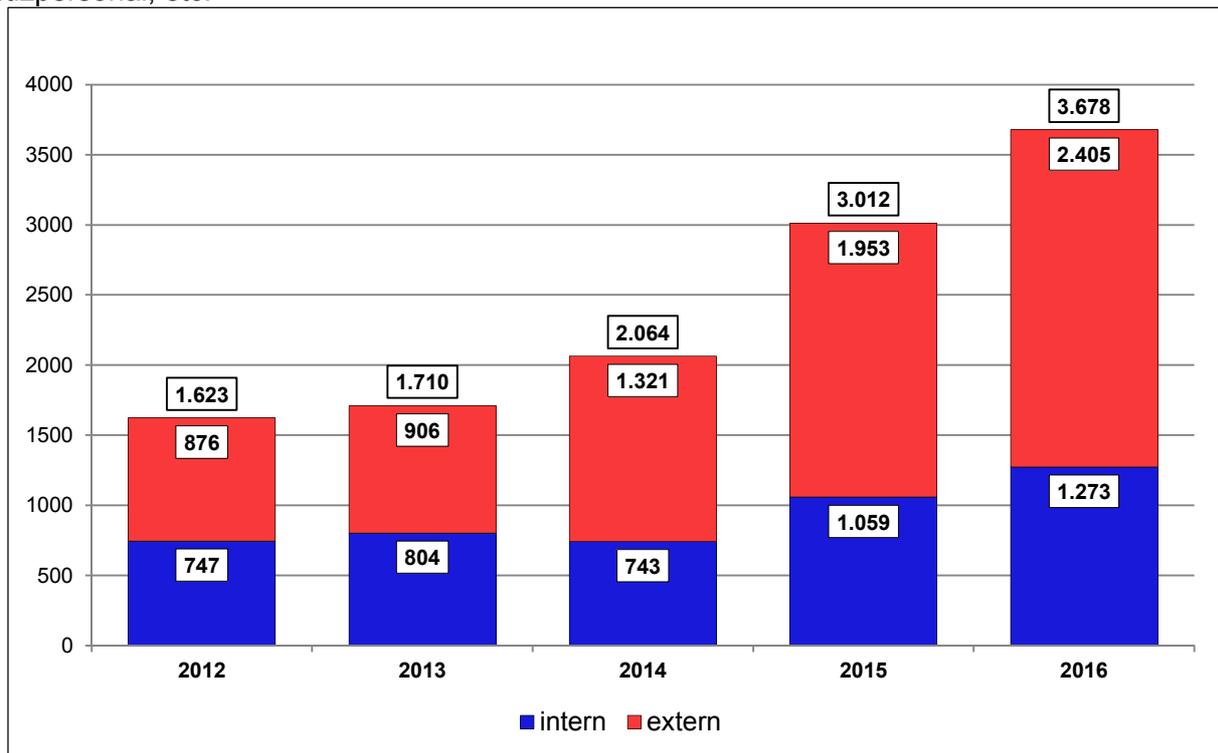


Abbildung C.3-7: Anzahl ausgeschriebene Stellen 2012-2016 (Quelle P34 Ausschreibungsstatistik)

Im Berichtszeitraum 2015 und 2016 ist ein deutlicher Anstieg der ausgeschriebenen Stellen zu verzeichnen: Die Anzahl der über das Personalamt veröffentlichten Stellen stieg zwischen 2014 und 2016 um ca. 78 % von 2.064 auf 3.678. Das Verhältnis, ob eine Stellenausschreibung intern oder extern erfolgt ist, blieb in den Jahren 2014 bis 2016 stabil (ca. 35 % intern ausgeschriebene Stellen ca. 65 % extern ausgeschriebene Stellen). In den Jahren 2012 und 2013 lag der Anteil intern ausgeschriebener Stellen noch jeweils bei ca. 46 %.

Die Folgebetrachtungen zu den Stellenbesetzungsverfahren beziehen sich ausschließlich auf die zum Stichtag 31.12.2016 bereits abgeschlossenen Verfahren. Insofern werden nicht 3.678 sondern 2.870 ausgeschriebene Stellen untersucht und abgebrochene oder noch laufende Verfahren nicht berücksichtigt.

Die Erfolgsquote der Stellenbesetzungen ist seit 2014 gesunken. Dies gilt sowohl für erstmals veröffentlichte als auch für Ausschreibungen, die im ersten Ausschreibungsdurchgang nicht besetzt werden konnten und erneut ausgeschrieben wurden (Wiederholungsausschreibungen).

	2014	2015	2016
Ausschreibungen Gesamt	82,6%	79,0%	74,1%
Erstausschreibungen	84,4%	79,1%	74,7%
Wiederholungsausschreibungen	67,3%	77,3%	69,3%

Tabelle C.3-5: Erfolgsquote in Prozent 2014-2016, unterteilt nach Art der Ausschreibung
(Quelle P34 Stellenbesetzungsstatistik)

Über ein Viertel aller ausgeschriebenen Stellen konnte trotz zum Teil wiederholter Ausschreibungen nicht besetzt werden.

Die Erfolgsquote gestaltet sich in starker Abhängigkeit zur gesuchten Berufsgruppe sehr unterschiedlich: Deutliche Besetzungsprobleme zeigen sich bei den sozialpädagogischen Fachkräften, den Gesundheitsberufen sowie Architekten/innen und Ingenieure/innen, die sich - unabhängig von der ausschreibenden Behörde - generell nur schwer gewinnen lassen. Der Anteil ausgeschriebener Stellen in diesen Berufsgruppen hat sich seit 2014 um 54,6 Prozentpunkte gesteigert. Im Kapitel C.3.6 Fachkräftestrategie wird diese Problematik aufgegriffen und dargestellt, mit welchen Maßnahmen die FHH diesem Fachkräfte-Engpass begegnet.

Berufskategorie	1. Wiederholung		2. Wiederholung	
	Anzahl Stellen	Anteil	Anzahl Stellen	Anteil
Bürofach-/Bürohilfskräfte	100	29,5%	20	19,2%
Sozialpäd. Fachkräfte	96	28,3%	42	40,4%
Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	45	13,3%	16	15,4%
Architekten/innen, Bauingenieure/innen	29	8,6%	13	12,5%
Gesundheitsberufe	29	8,6%	10	9,6%
sonstige Berufskategorien	40	11,8%	3	2,9%
Gesamt	339	100,0%	104	100,0%

Tabelle C.3-6: Anzahl der Wiederholungsausschreibungen nach Berufskategorien

Von den 145 wiederholt ausgeschriebenen Verwaltungsstellen (Bürofach-, Bürohilfskräfte und leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute) war die deutliche Mehrzahl (116 Stellen, 80 %) zuvor intern erfolglos ausgeschrieben worden. 93 Stellen wurden danach mit einer Erfolgsquote von 81 % extern und 52 mit einer Erfolgsquote von 65 % ein weiteres Mal intern ausgeschrieben.

Berufskategorien	2014		2015		2016	
	Anzahl Stellen	Erfolgsquote	Anzahl Stellen	Erfolgsquote	Anzahl Stellen	Erfolgsquote
Bürofach-/Bürohilfskräfte	454	83,7%	872	86,4%	895	75,3%
Leitende/entsch. Verwaltungsfachleute	305	83,0%	567	81,1%	609	80,0%
Sozialpäd. Fachkräfte	451	81,4%	544	76,3%	502	68,5%
Architekten/innen, Bauingenieure/innen	130	76,9%	254	50,0%	256	50,8%
Ingenieure/innen, sonstige	81	84,0%	102	83,3%	120	85,8%
Gesundheitsberufe	42	64,3%	90	71,1%	118	61,9%
Sonstige und nicht zugeordnete Fälle	119	87,4%	77	83,1%	78	92,3%
Datenverarbeitungsfachleute	46	87,0%	55	72,7%	58	79,3%
Techniker/innen, u. ä.	78	82,1%	81	72,8%	44	86,4%
Geistes- und naturwissensch. Berufe	50	90,0%	39	94,9%	31	87,1%
Vollstreckungs-/Vollzugspersonal	0		33	81,8%	26	100,0%
Übrige Dienstleistungsberufe	51	78,4%	65	92,3%	25	76,0%
Pförtner/innen, Hauswartpersonal	28	67,9%	12	66,7%	24	100,0%
Gärtner/innen, Gartenarbeiter/innen	5	80,0%	7	42,9%	17	70,6%
Bibliothekskräfte, Museumsfachleute	24	100,0%	11	90,9%	15	93,3%
Richter/innen, Staatsanwälte/innen	25	100,0%	18	100,0%	11	100,0%
Weitere Berufskategorien	33	87,5%	92	81,5%	41	63,4%
Gesamt	1.922	82,7%	2.919	79,0%	2.870	74,1%

Tabelle C.3-7: Anzahl ausgeschriebene Stellen und Erfolgsstatistik gegliedert nach Berufskategorien 2014-2016 (Quelle P34 Stellenbesetzungsstatistik)

Eine sinkende Erfolgsquote ist auch für die Berufskategorien „Bürofach-/Bürohilfskräfte“ und „Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute“ (im Folgenden zusammengefasst unter „Verwaltungskräfte“) zu konstatieren. Im Jahr 2016 machten die Ausschreibungen für diese Berufskategorien 52,4 % aller Stellenausschreibungen aus, das ist eine Steigerung von 11,5 Prozentpunkten gegenüber 2014. Die Erfolgsquote sank 2016 um mehr als 10 Prozentpunkte auf 75,3 % und es wurden für 221 ausgeschriebene Stellen vergeblich Bürofach-/ Bürohilfskräfte gesucht. Auffällig ist die vergleichsweise geringe Zahl interner Bewerbungen auf ausgeschriebene Verwaltungsstellen. Die Anzahl durchschnittlicher Bewerbungen ist bis 2016 stetig weiter auf 6,3 Bewerbungen pro Stelle gesunken. Die externe Bewerberlage ist in den letzten drei Jahren zwar ebenfalls gesunken, bewegt sich mit durchschnittlich 22,4 Bewerbungen pro Stelle aber auf einem guten Niveau.

Berufskategorien	2014		2015		2016	
	Anzahl Stellen	Erfolgsquote	Anzahl Stellen	Erfolgsquote	Anzahl Stellen	Erfolgsquote
Interne Ausschreibungen						
Bürofach-/Bürohilfskräfte	207	79,6%	350	80,8%	331	68,5%
Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	200	84,0%	319	81,0%	284	80,9%
Gesamt intern	407	81,7%	669	80,9%	615	73,7%
Externe Ausschreibungen						
Bürofach-/Bürohilfskräfte	173	89,2%	403	91,8%	343	83,3%
Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	53	79,1%	141	81,5%	203	78,7%
Gesamt extern	226	86,6%	544	88,9%	546	81,5%

Tabelle C.3-8: Erfolgsquoten bei Verwaltungskräften 2014-2016 nach Art der Ausschreibung (Quelle P34 Stellenbesetzungsstatistik)

Folglich wurden im Jahr 2016 nur rund 60 % aller ausgeschriebenen Stellen intern besetzt (2014 waren es noch rund 70 %; 2015 dann bereits nur noch rund 60 %). Bei extern ausgeschriebenen Stellen konnten sich in immerhin 26 % aller Fälle interne Bewerber und Bewerberinnen durchsetzen. Dieser Anteil ist stabil (2014: 26 %; 2015: 27 %).

C.3.5.2.2 Verbesserung der Bewerberzahlen und der Besetzungsquote

Die wesentlichen Fragestellungen unter dieser Überschrift lauten:

- ▶ Wie können wir dem allgemeinen Fachkräftemangel besser begegnen und als attraktiver Arbeitgeber besser wahrgenommen werden?
- ▶ Wie können wir uns bei der Personalsuche intensiver auf die verschiedenen Berufsgruppen einstellen? Erreichen wir unsere Zielgruppen richtig?
- ▶ Sind wir als Arbeitgeber, für z. B. Ärztinnen und Ärzte oder Ingenieurinnen und Ingenieure, im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern ausreichend gut positioniert?

Ein zusätzlicher Schwerpunkt in der Zukunft soll deshalb in einer zielgruppenadäquaten, imagegerechten Ansprache und der dementsprechenden Auswahl der Rekrutierungskanäle liegen. Auch die Dauer des Bewerbungsverfahrens und die Kommunikation mit den Bewerberinnen und Bewerbern sind Einflussfaktoren, die überprüft und optimiert werden.

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 hatte sich seit 2014 von 36,6 % auf 53,4 % in 2015 erhöht. In 2016 ging der Anteil dann wieder zurück auf 43,5 %.

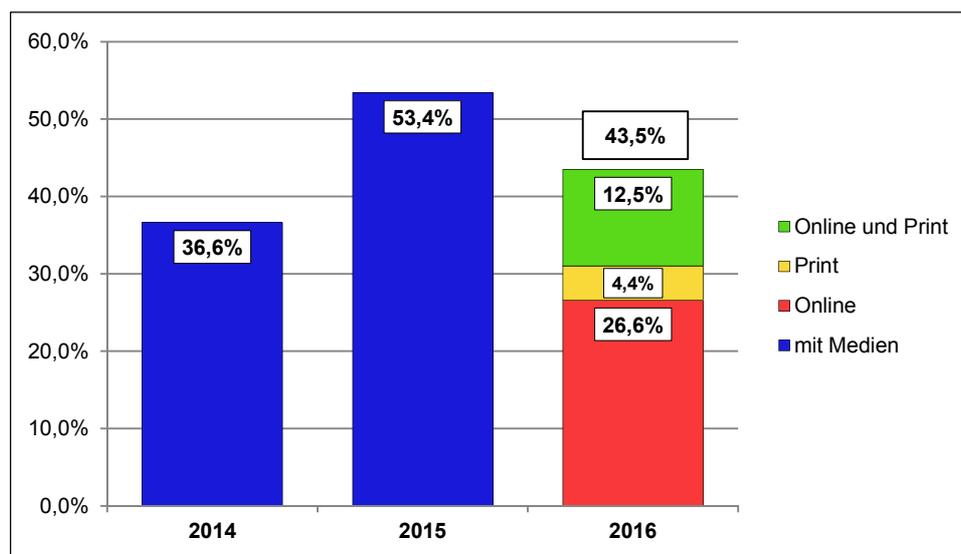


Abbildung C.3-8: Anteil externer Stellenausschreibungen mit Medieneinsatz in Prozent 2014-2016
(Quelle P34 Stellenbesetzungsstatistik)

In der Vergangenheit hat die zusätzliche Veröffentlichung von Stellenausschreibungen auch in externen Medien regelmäßig zu einer höheren Besetzungsquote und zu einem Mehr an Bewerbungen geführt (vgl. Personalmanagementbericht 2015). Eine Ausnahme bildeten die Gesundheitsberufe, welche auch mit zusätzlicher externer Veröffentlichung oftmals unbesetzt blieben.

Einsatz von Medien		2014			2015			2016		
		Anzahl Stellen	Erfolgsquote	Ø Bewerbungen	Anzahl Stellen	Erfolgsquote	Ø Bewerbungen	Anzahl Stellen	Erfolgsquote	Ø Bewerbungen
Sozialpädagog*innen	mit Medien	146	85,6%	5,0	247	83,8%	4,6	116	66,4%	6,1
	ohne Medien	305	79,3%	7,3	297	70,0%	7,2	386	69,2%	6,2
Gesamt		451	81,4%	6,5	544	76,3%	6,0	502	68,5%	6,2
Architekten/ Ingenieure	mit Medien	64	85,9%	20,1	246	48,8%	8,2	254	54,7%	8,4
	ohne Medien	147	76,9%	7,0	110	83,6%	7,6	122	77,0%	6,4
Gesamt		211	79,6%	11,0	356	59,6%	8,0	376	62,0%	7,7
Gesundheitsberufe	mit Medien	20	50,0%	3,9	40	82,5%	7,8	64	59,4%	4,8
	ohne Medien	22	77,3%	3,6	50	62,0%	6,6	54	64,8%	7,0
Gesamt		42	64,3%	3,8	90	71,1%	7,1	118	61,9%	5,8
Verwaltungsfachkräfte	mit Medien	68	91,2%	38,0	288	93,8%	25,4	219	86,8%	25,6
	ohne Medien	691	82,6%	11,9	1.151	81,9%	10,4	1.285	75,6%	11,3
Gesamt		759	83,4%	14,3	1.439	84,3%	13,4	1.504	77,2%	13,4
sonstige Berufe	mit Medien	162	88,9%	23,7	204	83,3%	15,2	189	87,3%	14,6
	ohne Medien	297	83,8%	11,1	286	80,8%	8,4	181	82,9%	8,9
Gesamt		459	85,6%	15,6	490	81,8%	11,2	370	85,1%	11,8

Tabelle C.3-9: Extern ausgeschriebene Stellen mit und ohne Medieneinsatz unterteilt nach Berufskategorien, 2016
(Quelle P34 Stellenbesetzungsstatistik)

Die vorstehende Tabelle zeigt, dass allein die Nutzung zusätzlicher Veröffentlichungsmedien für die Mangelberufe Sozialpädagog*innen und -pädagog*innen und Ingenieur*innen und Ingenieur*innen kein Garant mehr für eine höhere Besetzungsquote war. Bei den Verwaltungsfachkräften bestätigt sich hingegen der angenommene positive Effekt auch 2016. Künftig wird noch stärker darauf Wert gelegt, zielgruppenspezifisch die jeweils erfolgversprechendsten Medien zu nutzen und die Bewerberansprache durch präzise und ansprechende Stellenausschreibungen zu optimieren.

Optimierung der Stellenausschreibung und des Internetauftritts

Die Stellenausschreibung ist das zentrale Element der Personalsuche. Auch die vielfältigsten Ausschreibungsmedien bringen nicht den gewünschten Erfolg, wenn sich Bewerber*innen und Bewerber nicht angesprochen fühlen. Deshalb wurde in einem ersten wichtigen Schritt das Layout der Stellenausschreibungen modernisiert und attraktiver gestaltet.

Mit einem Relaunch des Internetauftritts und der Weiterentwicklung des Karriereportals auf www.hamburg.de sollen künftig interessierten Bewerber*innen und Bewerbern auf einer strukturierten und authentischen sogenannten Landingpage schnell erreichbare Stellenangebote und Informationen angeboten werden. Die bereits vorhandenen guten Instrumente, wie die Stellensuche und ein Newsletter-Service, werden weiter ausgebaut und zielgruppengerechter gestaltet. Ziel ist es, mehr potenzielle Bewerber*innen und Bewerber mit dem Newsletter zu erreichen.

Dauer des Bewerbungsverfahrens

Im Durchschnitt dauerten die Verfahren in Hamburg 2016 vom Bewerbungsschluss bis zur Auswahlentscheidung 4,6 Wochen. Für 76 % aller Verfahren stand ab dem Bewerbungsende innerhalb von 6 Wochen eine ausgewählte Bewerber*in bzw. ein ausgewählter Bewerber fest.

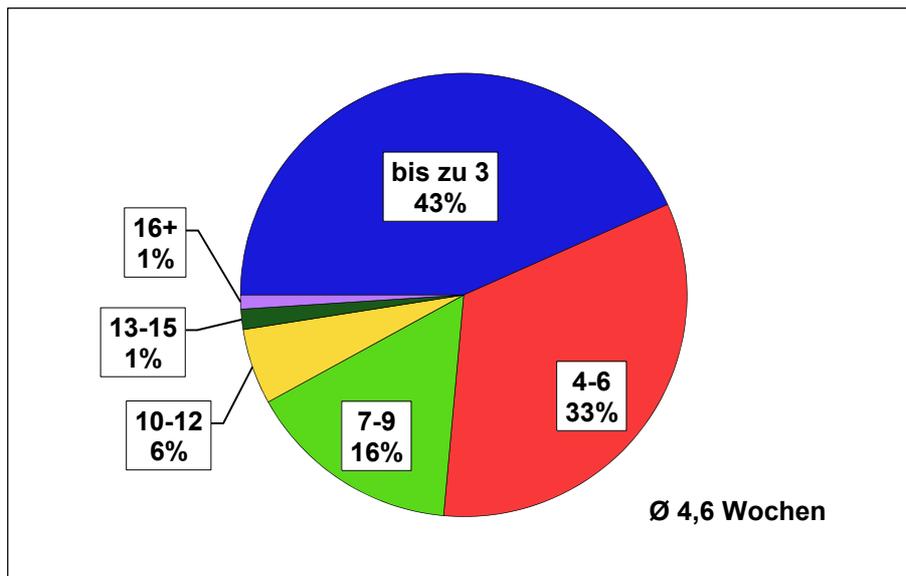


Abbildung C.3-9: Zeitraum vom Bewerbungsschluss bis zur Auswahlentscheidung in Wochen 2016
(Quelle P34 Stellenbesetzungsstatistik)

Zentrale Auswahlverfahren

Ein weiterer Ansatz einer ressourcenschonenden und effektiven Bewerberansprache ist die Konzeption eines zentralen Auswahlverfahrens für gleichartige Stellen in unterschiedlichen Bereichen. Grundsätzlich betreiben die 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 führt zu Konkurrenzdenken der Ämter und Behörden untereinander und zu Doppelarbeit.

Ein weiterer wesentlicher Vorteil zentraler Auswahlverfahren ist, dass gemeinsame, marketingunterstützte Ausschreibungen für eine höhere Aufmerksamkeit bei den Bewerberinnen und Bewerbern sorgen und gleichzeitig Kosten sparen. Positivbeispiele für zentrale Auswahlverfahren 2015 und 2016 waren die Besetzungen von:

43 Stellen in den Kundenzentren:

Das federführende Bezirksamt Hamburg-Nord schrieb die Stellen zentral für alle Hamburger Bezirksämter aus und generierte eine Resonanz von 630 Bewerbungen. Alle Stellen konnten erfolgreich besetzt werden. Wie die unten stehende Tabelle anzeigt, war die Bewerbungsresonanz im Vergleich mit allen anderen E 8-Stellen für Bürofach- und Bürohilfskräfte in den Bezirksämtern mit rechnerisch 14,7 Bewerbungen pro Stelle ausgesprochen positiv, vor allem aber zeigt die Erfolgsquote von 100 %, dass die Flexibilität bei der Bewerberauswahl letztendlich sowohl den Ämtern, als auch Bewerberinnen und Bewerbern zugutekam.

Bürofach-/ Bürohilfskräfte, E 8		2014			2015			2016		
		Anzahl Stellen	Erfolgs- quote	Ø Bewer- bungen	Anzahl Stellen	Erfolgs- quote	Ø Bewer- bungen	Anzahl Stellen	Erfolgs- quote	Ø Bewer- bungen
zentral	Kundenzentren						43	100,0%	14,7	
dezentral	intern	22	77,3%	8,2	61	82,0%	5,6	36	66,7%	5,4
	extern	0			5	100,0%	49,8	29	89,7%	23,9
Gesamt		22	77,3%	8,2	66	83,3%	8,9	108	86,1%	14,0

Tabelle C.3-10: Übersicht E 8-Stellen für Bürofach-/Bürohilfskräfte in den Bezirksämtern im Vergleich (Quelle P34 Stellenbesetzungsstatistik)

149 Stellen im Einwohner-Zentralamt und im Zentralen Koordinierungsstab Flüchtlinge (ZKF)

Für und mit dem Einwohner-Zentralamt wurde im Dezember 2015 ein zentrales Verfahren für zunächst 70 Stellen und drei verschiedene Funktionen (ausländerrechtliche und leistungsrechtliche Sachbearbeitung sowie Sachbearbeitung im Referat für Asylbewerberinnen und -bewerber und Flüchtlinge) in einem gemeinsamen großen Ausschreibungs- und Auswahlverfahren gestartet. Im Durchschnitt gingen pro Stelle 19 Bewerbungen ein, was in Summe 2.641 Bewerbungen auf die drei verschiedenen Funktionen bzw. 1.186 Bewerberinnen und Bewerbern entspricht. Letztlich konnten insgesamt 139 Stellen erfolgreich besetzt werden.

Auch für den Zentralen Koordinierungsstab Flüchtlinge wurde ein zentrales Verfahren für 10 Stellen durchgeführt. Die 100%ige Erfolgsquote bedurfte allerdings einer Wiederholungsausschreibung mit spezifizierten Anforderungen, was die Annahme bestätigt, dass eine wichtige Maßnahme zur Steigerung der Bewerbungsresonanz die anforderungsgerechte Definition des Bewerberkreises ist, um diesen gezielt ansprechen zu können.

50 Stellen in den Hamburger Bezirksämtern im Rahmen der Einstellungsoffensive „Hamburg wächst“

Im zweiten Quartal 2016 fand eine zentrale Ausschreibung mit dem Ziel statt, mindestens 50 Ingenieurinnen und Ingenieure unter dem Titel „Hamburg wächst!“ für die Bezirksämter zu gewinnen. Die Ausschreibung richtete sich an Ingenieurinnen und Ingenieure verschiedener Fachrichtungen (Bauprüfung, Tief-/Wasserbau, Stadtplanung, Landschaftsplanung, Umwelttechnik) und wurde durch die Schaltung in mehreren Print- und Online-Medien unterstützt. Die Bewerbungsresonanz betrug durchschnittlich 11,9 Bewerbungen und die Besetzungsquote 92,6 %.

Zentral/ dezentral	Fachrichtung	2014			2015			2016		
		Anzahl Stellen	Erfolgs- quote	Ø Bewer- bungen	Anzahl Stellen	Erfolgs- quote	Ø Bewer- bungen	Anzahl Stellen	Erfolgs- quote	Ø Bewer- bungen
Aktion	Architektur, Bauing.							28	85,7%	6
HH wächst!	Ingenieure, sonst.							26	100,0%	18,2
Dezentral	Architektur, Bauing.	45	66,7%	8,2	84	32,1%	5,8	78	19,2%	4,2
E11	Ingenieure, sonst.	30	90,0%	8,8	38	76,3%	11,8	47	83,0%	8,9

Tabelle C.3-11: Vergleich der Aktion „Hamburg wächst!“ mit allen weiteren E 11-Stellen für Architekten/innen, Bauingenieure/innen (Quelle P34 Stellenbesetzungsstatistik)

Verglichen mit den 2016 dezentral ausgeschriebenen Stellen für Ingenieurinnen und Ingenieure in der Entgeltgruppe 11 zeigen sich erhebliche Unterschiede. Sowohl Besetzungsquote als auch die durchschnittliche Anzahl an Bewerbungen sind bei den dezentralen E 11-Stellen weitaus niedriger. Zwar zeigte sich auch in diesem Verfahren, dass Rekrutierungsprobleme für „Architekten/innen, Bauingenieure/innen“ bestehen, die Bündelung der Stellenausschreibung und die erhöhte Aufmerksamkeitswirkung der Aktion hatten jedoch positive Folgen.

C.3.6 Fachkräftestrategie

Die Entwicklung von Fachkräftestrategien für verschiedene Berufsgruppen stellt ein Schlüsselthema der Personalgewinnung dar. Zunehmende Rekrutierungsschwierigkeiten in den Berufskategorien „Ingenieurinnen/Ingenieure“, „Gesundheitsberufe“ (inkl. Ärzte) sowie „Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen“ sowie weitere spürbare Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren machen es notwendig, Verfahren zur Anwerbung, Entwicklung und Bindung immer wieder neu zu denken und zu justieren. Auch in der wachsenden und attraktiven Metropole Hamburg zeigen sich also die bundesweit zu beobachtenden Auswirkungen des demografischen Wandels vor allem in den sog. „Mangelberufen“.

Die Gesundheitsberufe zählen zu der Berufsgruppe mit dem höchsten Durchschnittsalter (51). Der Altersdurchschnitt bei den technischen Berufen liegt bei 50 und bei den sozialen Berufen bei 46 Jahren. Dies hat zur Folge, dass bis 2024 in der Berufsgruppe der Ärzte von 104 altersbedingten Abgängen bei insgesamt 241 Beschäftigungsverhältnissen auszugehen ist. In der Gruppe der Ingenieure werden 282 von 738 altersbedingte Abgänge prognostiziert. Dies bedeutet, dass Ärzte, Bauingenieure und sonstige Ingenieure in den kommenden acht Jahren ca. ein Drittel ihres Personalbestands verlieren werden. Und auch die Berufsgruppe der sozialen Berufe verzeichnet mit 24,2 % prognostizierter Altersabgänge schwerwiegende personelle Einbußen.

Ziel der Überlegungen ist, sowohl Maßnahmen herauszuarbeiten, die gleichermaßen gewinnbringend für alle Berufsgruppen sind, als auch für die jeweilige Zielgruppe maßgeschneiderte Ideen zu entwickeln und umzusetzen. Wichtigster Indikator für den Mangel ist die jeweilige Möglichkeit, freie Stellen erfolgreich besetzen zu können (Erfolgsquoten und Bewerbungen pro Stelle). Für die drei genannten Berufsgruppen gestaltet sich dies zunehmend schwieriger. Die Fachkräftestrategie zur Gewinnung von Sozialpädagoginnen und -pädagogen ist bereits weiter fortgeschritten, wobei neben Fragen der (gemeinsamen) Rekrutierung verschiedener Dienststellen auch Fragen der Personalentwicklung einbezogen wurden. Bei der Gruppe der Ärztinnen und Ärzte sowie den Ingenieurinnen und Ingenieuren sind erste Maßnahmen ergriffen und z. B. bei den Ingenieurinnen und Ingenieuren erste zentral koordinierte Auswahlverfahren durchgeführt worden.

Gemeinsam ist allen Strategien

- eine professionelle, zielgruppenspezifische Kommunikation als Arbeitgeberin gegenüber potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern,
- ein einheitlicher Auftritt der Dienststellen nach außen
- die koordinierte Rekrutierung für mehrere Dienststellen, ggf. durch gemeinsame, gebündelte Ausschreibungsverfahren.

C.3.6.1 Ingenieurinnen und Ingenieure

In den Jahren 2015 und 2016 wurden deutlich mehr Stellen für die Berufsgruppen „Architekten/innen, Bauingenieure/innen“ und „Ingenieure/innen, sonstige“ ausgeschrieben als noch 2014. Den größten Bedarf hat die FHH an Bauingenieuren

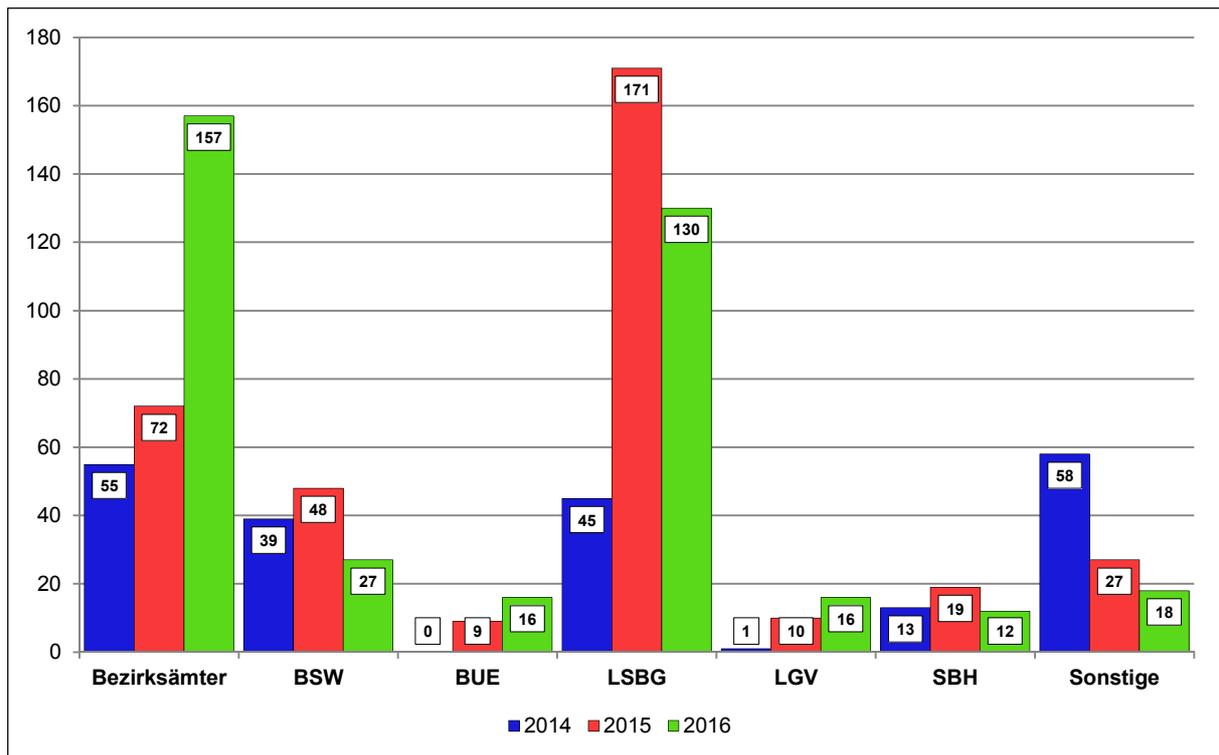


Abbildung C.3-10: Anzahl ausgeschriebener Stellen für Ingenieurinnen und Ingenieure nach ausgewählten Behörden/Landesbetrieben 2014-2016 (Quelle P34 Stellenbesetzungsstatistik)

Die mit Abstand meisten Ingenieurinnen und Ingenieure werden für die Bezirksämter (157 Stellen in 2016) und den Landesbetrieb Straßen, Brücken und Gewässer (130 Stellen in 2016) gesucht. 76,3 % aller Stellenausschreibungen für diese Berufsgruppe stammen aus diesen beiden Bereichen.

Behörde/ Landesbetrieb	2014			2015			2016		
	Anzahl Stellen	Erfolgsquote	Ø Bewerbungen	Anzahl Stellen	Erfolgsquote	Ø Bewerbungen	Anzahl Stellen	Erfolgsquote	Ø Bewerbungen
Bezirksämter	55	87,3%	12,1	72	73,6%	8,3	157	77,7%	8,2
Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt (bis 30.06.2015)	39	89,7%	14,0	23	95,7%	15,9			
Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen (ab 01.07.2015)				25	72,0%	10,2	27	92,6%	10,6
Behörde für Umwelt und Energie (ab 01.07.2015)				9	100,0%	14,6	16	75,0%	9,6
Landesbetrieb Straßen, Brücken und Gewässer	45	62,2%	5,5	171	39,2%	4,0	130	27,7%	4,5
Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung	1	100,0%	28,0	10	80,0%	12,4	16	87,5%	5,1
Schulbau Hamburg	13	61,5%	23,8	19	78,9%	15,4	12	75,0%	11,7
Sonstige	58	82,8%	9,1	27	74,1%	15,0	18	83,3%	20,6
Gesamt	211	79,6%	11,0	356	59,6%	8,0	376	62,0%	7,7

Tabelle C.3-12: Anzahl ausgeschriebener Stellen und Erfolgsstatistik für Ingenieurinnen und Ingenieure nach ausgewählten Behörden/Landesbetrieben 2014-2016 (Quelle P34 Stellenbesetzungsstatistik)

Problematisch ist, dass die Besetzungsquote für Ingenieurinnen und Ingenieure in den letzten beiden Jahren insgesamt stark gesunken ist. Während 2014 noch 79,6 % aller ausgeschriebenen Stellen erfolgreich besetzt werden konnten, sank die Quote in den Folgejahren auf 59,6 % (2015) bzw.

62 % (2016). Auch die Bewerbungsresonanz unterstreicht diese Entwicklung. Sie ist kontinuierlich von durchschnittlich 11 Bewerbungen pro Stelle (2014) auf 8 Bewerbungen (2015) und 7,7 Bewerbungen (2016) gesunken. Die getrennte Betrachtung der Berufskategorien „Architekten/innen, Bauingenieure/innen“ und „Ingenieure/innen, sonstige“ lässt erkennen, dass insbesondere bei den Architekten und Bauingenieuren ein starkes Rekrutierungsproblem besteht.

Berufskategorien	2014			2015			2016		
	Anzahl Stellen	Erfolgsquote	Ø Bewerbungen	Anzahl Stellen	Erfolgsquote	Ø Bewerbungen	Anzahl Stellen	Erfolgsquote	Ø Bewerbungen
Architekten/innen, Bauingenieure/innen	130	76,9%	10,6	254	50,0%	5,9	256	50,8%	5,8
Ingenieure/innen, sonstige	81	84,0%	11,7	102	83,3%	13,2	120	85,8%	11,8
Gesamt	211	79,6%	11,0	356	59,6%	8,0	376	62,0%	7,7

Tabelle C.3-13: Anzahl ausgeschriebener Stellen und Erfolgsstatistik für Ingenieurinnen und Ingenieure 2014-2016 (Quelle P34 Stellenbesetzungsstatistik)

In den Jahren 2015 und 2016 lagen die durchschnittliche Anzahl an Bewerbungen sowie die Besetzungsquoten auf konstant niedrigem Niveau – nur die Hälfte aller Stellen konnte besetzt werden und im Schnitt zeigten nur 5,8 Bewerberinnen und Bewerber Interesse und bewarben sich.

In den Jahren 2017-18 werden voraussichtlich 95,8 Vollkräfte durch altersbedingte Abgänge (Erreichen der Altersgrenze) und durch nicht altersbedingte Abgänge (Zeit- und Vertragsablauf) ausscheiden. Wird zusätzlich das durchschnittliche altersbedingte Ausscheiden bereits mit 64 Jahren sowie die Übernahme von Nachwuchskräften einkalkuliert, reduziert sich der Personalbestand um 226 Vollkräfte.²⁸

Behörde/ Landesbetrieb	Anzahl VK Dez 2016	Personalabgänge 2017-2018 *	Altersabgänge in % zu VK
Bezirksämter	525,2	-17,9	-3,4%
Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen	223,0	-7,0	-3,1%
Behörde für Umwelt und Energie	263,2	-12,8	-4,9%
Landesbetrieb Straßen, Brücken und Gewässer	297,8	-15,3	-5,1%
Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung	166,8	-6,0	-3,6%
Schulbau Hamburg	85,2	-4,0	-4,7%
Hochschulen	178,7	-21,4	-12,0%
Sonstige	175,1	-11,5	-6,6%
Gesamt	1.914,9	-95,8	-5,0%

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

Tabelle C.3-14: Planbare Personalabgänge für Ingenieurinnen und Ingenieure 2014-2016 (Quelle P34 Berichtswesen VK-Controlling (Stand: Januar 2017))

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

²⁸ Vgl. Anhang Matrizen.

Entgeltgruppe	2014			2015			2016		
	Anzahl Stellen	Erfolgsquote	Ø Bewerbungen	Anzahl Stellen	Erfolgsquote	Ø Bewerbungen	Anzahl Stellen	Erfolgsquote	Ø Bewerbungen
E 11	45	66,7%	8,2	84	32,1%	5,8	106	36,8%	4,6
E 12	33	78,8%	12,9	44	81,8%	9,3	51	80,4%	6,8
E 13	28	82,1%	13,9	92	41,3%	4,7	74	36,5%	6,3
E 14 +	9	100,0%	7,6	24	75,0%	4,5	19	94,7%	6,6
Gesamt	115	76,5%	10,9	244	46,9%	5,9	250	48,8%	5,8

Tabelle C.3-15: Ausgeschriebene Stellen und Erfolgsstatistik für Architekten/innen, Bauingenieure/innen in den Entgeltgruppen 11 bis 14+ 2014-2016 (Quelle P34 Stellenbesetzungsstatistik)

Es zeigt sich, dass jeweils die Einstiegsentgeltgruppen für die unterschiedlichen Qualifikationsstufen (Bachelor und Master) eine deutlich schlechtere Bewerbungsresonanz und Besetzungsquote erzielen. Stellen für Bachelorabsolventen in der Entgeltgruppe 12 konnten dreimal so häufig erfolgreich besetzt werden wie in der Entgeltgruppe 11. Bei den Masterabsolventen zeigt sich ein ähnliches Bild.

Eine mögliche Ursache könnte darin liegen, dass oftmals bereits für die Einstiegsentgeltgruppen, Entgeltgruppe 11 für Bachelor- und Entgeltgruppe 13 für Masterabsolventen, einschlägige Berufserfahrungen gefordert werden. Liegen diese aber vor, haben potentielle Bewerberinnen und Bewerber in der Regel kein Interesse, sich auf die vergleichsweise niedrig dotierte Position zu bewerben, und bringen aufgrund vorangegangener beruflicher Erfahrungen häufig bereits andere Gehaltsvorstellungen mit. Hier erscheint es sinnvoll, andere Zielgruppen anzusprechen, z. B. Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger oder Bewerberinnen und Bewerber mit ersten, aber noch nicht „ausgereiften“ Berufserfahrungen. Diese dürften oftmals ein starkes Interesse an Stellen der Verwaltung haben und würden sich auf diese Weise auch langfristig binden lassen. Im Gegenzug müsste ggf. mit längeren Einarbeitungszeiten geplant werden. Auch zusätzliche Schulungsreihen könnten angeboten werden. Da die Bezahlung aufgrund des Tarifgefüges nicht frei gestaltbar ist, müssen Maßnahmen, wie z.B. ein wirkungsvolles Marketing, optimal genutzt werden.

Das wichtigste Instrument ist dabei die Gestaltung der Stellenanzeige und deren zielgruppengerechte Veröffentlichung über einschlägige Kanäle.

Stellen für Ingenieurinnen und Ingenieure sind gemäß Stellenanordnung unmittelbar auch für Bewerberinnen und Bewerber des externen Arbeitsmarktes zugänglich. In rund 90 % der Fälle wird dies auch entsprechend praktiziert. Die Veröffentlichung erfolgt dann standardmäßig auf www.hamburg.de. Die Schaltung in weiteren Medien kann dabei zusätzliche Aufmerksamkeit erzeugen. Während 2014 nur weniger als die Hälfte der externen Stellen mit zusätzlichem Medieneinsatz ausgeschrieben wurden, kehrte sich das Verhältnis in 2015 und 2016 um und lag bei gut 2:1. Die Bewerbungsresonanz sank trotz des Medieneinsatzes in 2015 und 2016. Die Erfolgsquote ist in 2015 und 2016 mit 48,8 % bzw. 54,7 % im Vergleich zu 2014²⁹ gesunken. Dies ist sicherlich zu einem großen Anteil dem generellen Fachkräftemangel bei dieser Berufsgruppe geschuldet, kann aber auch ein Zeichen sein, dass zwar zusätzliche Medien genutzt werden, sich aber die Zielgruppe nicht angesprochen fühlt.

Eine gute Bewerbungsresonanz setzt voraus, dass die Stellenausschreibungen ansprechend und aussagekräftig gestaltet sind. Flankierend dazu muss aber auch die FHH unabhängig von einzelnen Stellenausschreibungen ein positives Arbeitgeberbild für Ingenieure darstellen. Dazu gehört, dass Beschäftigungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für die Berufsgruppe transparent, auffindbar und attraktiv sind. Entsprechende Maßnahmen, wie z.B. eine zentrale Internetseite für Ingenieure (wie auch für Ärzte und Sozialpädagogen) auf www.hamburg.de, die potentielle Bewerberinnen und Be-

²⁹ Vgl. Tabelle C.3-8.

werber anspricht, über die Arbeitgeberin FHH informiert und verwaltungstypische Arbeitsplätze für Ingenieurinnen und Ingenieure bewirbt, sind in Arbeit (weitere Maßnahmen in diesem Zusammenhang siehe auch Kapitel C.3.5).

Eine weitere Maßnahme zur Verbesserung der Bewerbungsresonanz kann die Durchführung konzertierter Aktionen zur Personalgewinnung sein (vgl. Kapitel C.3.5).

C.3.6.2 Ärztinnen und Ärzte

Derzeit arbeiten im Öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD)³⁰ in der FHH 241 Ärztinnen und Ärzte³¹. Das Gros der Ärztinnen und Ärzte arbeitet in den Bezirksämtern.

Bis 2024 werden 73 % der in 2016 in der FHH beschäftigten Ärztinnen und Ärzte altersbedingt ausscheiden.³² Die FHH ist demnach insbesondere zur Aufrechterhaltung der Leistungen des ÖGD auf die kontinuierliche Rekrutierung von Ärztinnen und Ärzten angewiesen. Dies zeigt bereits der deutliche Anstieg der Stellenausschreibungen von 2014 auf 2016.

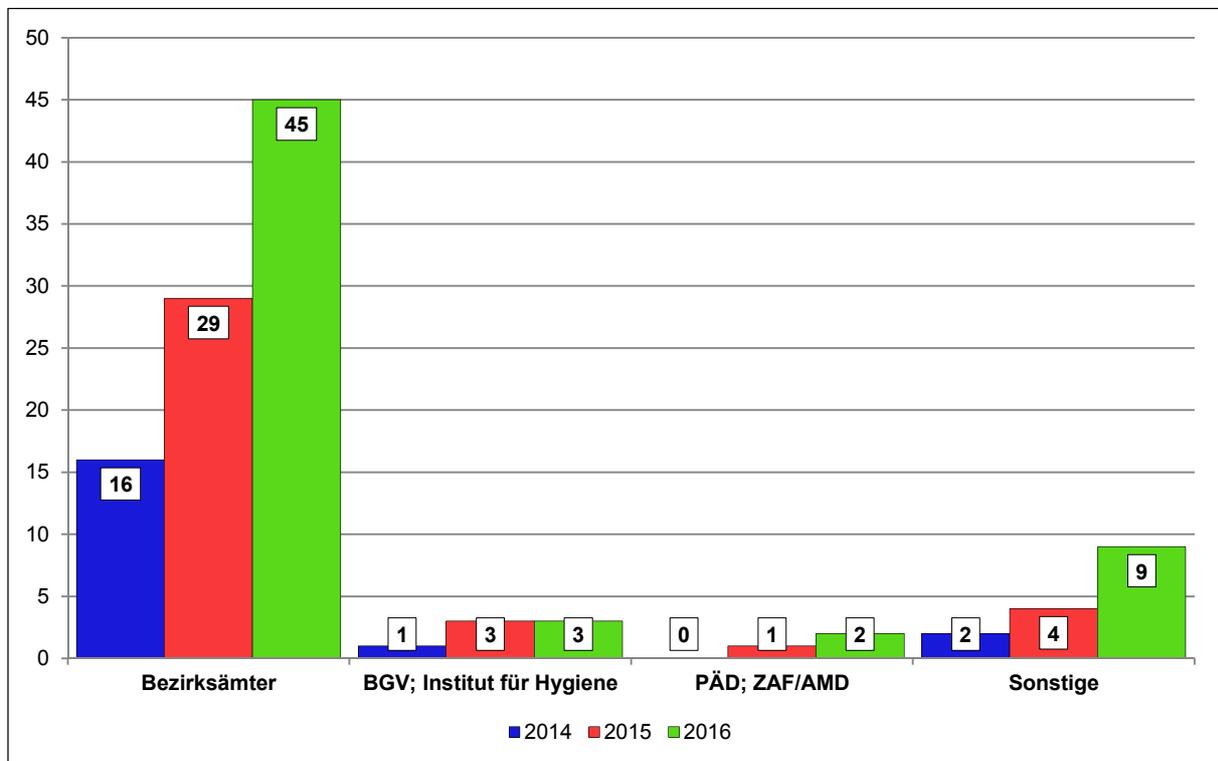


Abbildung C.3-11: Anzahl Stellenausschreibungen für Ärztinnen und Ärzte nach ausgewählten Behörden/Landesbetrieben 2014-2016 (Quelle P34 Stellenbesetzungsstatistik)

Die mit Abstand meisten Ärztinnen und Ärzte werden für die Bezirksämter gesucht. 75 % aller Stellenausschreibungen für diese Berufsgruppe stammen aus diesem Bereich.

³⁰ Der Öffentliche Gesundheitsdienst (ÖGD) ist neben ambulanter Versorgung in Arztpraxen und stationärer Versorgung in Krankenhäusern die dritte Säule des Gesundheitswesens.

³¹ Vgl. Anhang Matrizen.

³² Vgl. Anhang Matrizen.

Behörde/ Landesbetrieb	2014			2015			2016		
	Anzahl Stellenaus- schreibungen	Erfolgs- quote	Ø Bewer- bungen	Anzahl Stellenaus- schreibungen	Erfolgs- quote	Ø Bewer- bungen	Anzahl Stellenaus- schreibungen	Erfolgs- quote	Ø Bewer- bungen
Bezirksämter	16	50%	2,68	29	51,70%	4,5	45	55,50%	3,7
BGV; Institut für Hygiene	1	100%	17	3	100%	4,3	3	0%	4,6
PÄD; ZAF/AMD	0	/	/	1	100%	1	2	50%	12
Sonstige	2	50%	1	4	50%	1	9	33,30%	4,5
Gesamt	19	66,60%	6,9	37	77%	2,7	59	34,7	6,2

Tabelle C.3-16: Anzahl Stellenausschreibungen und Erfolgsstatistik für Ärztinnen und Ärzte nach ausgewählten Behörden/Landesbetrieben 2014-2016 (Quelle P34 Stellenbesetzungsstatistik)

Die Besetzungsquote für die Berufsgruppe der Ärztinnen und Ärzte ist in den letzten drei Jahren trotz steigender Stellenausschreibungen gerade bei den Bezirksämtern, die den größten Bedarf haben, nahezu konstant zwischen 50 und 60 %. Dort konnte die Erfolgsquote von 50 % nach Stellenausschreibung besetzter Stellen kontinuierlich leicht über 51,7 % in 2015 und auf 55,5 % in 2016 gesteigert werden. Auch die Bewerbungsresonanz bei diesen Stellen ist – allerdings auf niedrigem Niveau – leicht steigend.

Für die Bereiche, die Ärztinnen und Ärzte suchen, bedeutet das trotz der leicht positiven Tendenz der letzten Jahre, dass sie erhebliche Rekrutierungsprobleme haben, da nur die Hälfte aller Stellen überhaupt besetzt werden konnte und im Schnitt nur 3 Bewerberinnen und Bewerber pro Stellenausschreibung ihr Interesse gezeigt haben. Dabei stellt auch hier die Höhe der Vergütung (A/E 13-15 bzw. seit 2016 auch Ärztetarif Ä1/Ä2) nicht zwangsläufig den wesentlichen Einflussfaktor für den Erfolg oder Misserfolg einer Ausschreibung dar. Die Rekrutierungsprobleme existieren sowohl bei Beamten- als auch bei Angestelltenstellen, egal ob nach TVL oder Ärztetarif vergütet, ob befristet oder unbefristet. Auffällig ist jedoch, dass mit Einführung der Möglichkeit der Vergütung nach Ärztetarif das Gros der Stellenausschreibungen diese Vergütung zugrunde legt. Eine erfolgreichere Rekrutierung ist damit aber augenscheinlich bis dato keine Folge. Von den 34 Stellenausschreibungen, denen eine Vergütung nach Ärztetarif zugrunde lagen, konnten auch nur 17 und damit 50 % erfolgreich besetzt werden:

Entgeltgruppe	2015		2016	
	Erfolgreich	Nicht erfolgreich	Erfolgreich	Nicht erfolgreich
E 13	1	1	/	1
E 14	4	1	2	3
E 14/E 15	7	7	6	5
E 15	8	7	4	4
E 15 Ü	1	/	/	/
Ä 1/Ä 2			17	15
Ä 2			/	2

Tabelle C.3-17: Anzahl Stellenausschreibungen und Erfolgsstatistik für Ärztinnen und Ärzte nach tariflicher Eingruppierung 2014-2016 (Quelle P34 Stellenbesetzungsstatistik)

Da die Bezahlung selbst aufgrund des Tarifgefüges nur bedingt beeinflussbar ist und mit der Eröffnung der Möglichkeit einer Vergütung nach Ärztetarif in 2015 bereits erste Schritte zu einer besseren und mit der Privatwirtschaft vergleichbaren Vergütung eingeleitet worden sind, müssen darüber hinausgehende Maßnahmen ergriffen werden. Daher bündelt das Personalamt Aktivitäten und Einzelmaßnahmen zu einem Gesamtansatz und entwickelt eine „Fachkräftestrategie Ärztinnen/Ärzte“. Die

FHH soll als attraktive Arbeitgeberin für Ärztinnen/Ärzte am Arbeitsmarkt konkurrenzfähig agieren können.

C.3.6.3 Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen bzw. Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter

In der FHH arbeiten gut 3.100 Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen bzw. Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter (2.685 VK). In den letzten 10 Jahren hat sich der Vollkräftebestand in dieser Berufsgruppe um mehr als 35 Prozentpunkte erhöht (2007: 1.983 VK).³³ Diese Entwicklung ist auf die Ausweitung großer staatlicher Handlungsfelder in den letzten Jahren zurückzuführen. Einen wesentlichen Anteil daran hatten der Ausbau der Ganztagschulen, die Neukonzeption der Vorschulklassen, Entscheidungen zum Thema Inklusion und zur Personalausstattung in den Bereichen des ASD sowie die Betreuung und Integration von Flüchtlingen.

Von den Beschäftigten mit Aufgaben der Sozialarbeit sind tätig

- in den Bezirken 1.444 Personen,
- in der BSB 1.152 Personen sowie
- in der BASFI/im Landesbetrieb Erziehung und Beratung (LEB) 424 Personen.

Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen sind in vielfältigen Arbeitsgebieten tätig. Dazu zählen Gesundheitsdienste, schulische Beratungsdienste und die Ganztagsbetreuung an Schulen ebenso wie Dienststellen der Jugendhilfe. Außerdem betreuen Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen unbegleitete minderjährige Flüchtlinge, arbeiten mit der Jugendgerichtshilfe oder auch den Betreuungsgerichten zusammen. Sie unterstützen die Eingliederung behinderter oder von Behinderung bedrohter Menschen, arbeiten in der Seniorenberatung und beraten in Fällen drohender Wohnungslosigkeit. Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen kümmern sich um Kinder, Jugendliche, Familien und Erwachsene, die besondere Unterstützung benötigen. Dazu gehört die Unterstützung bei der Ausbildung bis hin zur beruflichen Integration, bei Schwierigkeiten in besonderen Lebenslagen oder auch begleitend im Alltag, wenn es individuelle Beeinträchtigungen gibt.

Eine sehr wichtige Rolle spielen dabei die sozialpädagogischen Fachkräfte mit jugendamtlichen Aufgaben, die Eltern bei der Erziehung ihrer Kinder unterstützen und Kinder und Jugendliche vor Gefahren für ihr Wohl schützen.

In allen Arbeitsfeldern geht es darum, Lebenslagen und Zukunftschancen zu gestalten und soziale Teilhabe für alle zu ermöglichen.

Die Einsatzbereiche für Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen sind vielfältig, die Aufgaben abwechslungsreich, interessant und verantwortungsvoll. Hier ist die Verwaltung ganz nah dran an den Menschen und alles andere als langweilig.

Der Bedarf an sozialpädagogischen Fachkräften hat im Vergleich zwischen 2014 und 2015 zugenommen (+17,1 Prozentpunkte), sank in 2016 jedoch wieder etwas ab (-7,7 Prozentpunkte). Die meisten Stellen wurden für die Bezirksämter und den LEB ausgeschrieben, gut 90 % in den letzten beiden Jahren. Der Anstieg von 2014 auf 2015 erklärt sich unter anderem durch 75 neue Stellen für den ASD und zusätzliche Stellen im LEB zur Flüchtlingsbetreuung.

Insgesamt gesehen ist die Bewerbungsresonanz bei allen Bedarfsträgern rückläufig, die Erfolgsquote der Stellenausschreibungen sank kontinuierlich von 81,4 % in 2014 auf 68,5 % in 2016.

³³ Vgl. Personalmanagementbericht 2008, S. 20.

Behörde/ Landesbetrieb	2014			2015			2016		
	Anzahl Stellen	Erfolgs- quote	Ø Bewer- bungen	Anzahl Stellen	Erfolgs- quote	Ø Bewer- bungen	Anzahl Stellen	Erfolgs- quote	Ø Bewer- bungen
Bezirksämter	216	84,7%	7,0	283	76,3%	5,5	292	74,3%	5,7
Behörde für Schule und Berufsbildung	10	80,0%	7,6	22	95,5%	18,8	26	84,6%	12,3
Behörde für Arbeit, Soz., Fam. und Integr.	79	74,7%	6,8	4	75,0%	7,0	14	50,0%	4,2
Landesbetrieb Erziehung und Beratung	138	76,1%	8,2	229	74,2%	5,3	156	58,3%	6,4
Sonstige	8	80,0%	11,1	6	83,3%	13,5	14	50,0%	5,3
Gesamt	451	81,4%	6,5	544	76,3%	6,0	502	68,5%	6,2

Tabelle C.3-18: Ausgeschriebene Stellen und Erfolgsstatistik für sozialpädagogische Fachkräfte nach ausgewählten Behörden/Landesbetrieben 2014-2016 (Quelle P34 Stellenbesetzungsstatistik)

Die Rekrutierung der sozialpädagogischen Fachkräfte vom Arbeitsmarkt wird also immer schwieriger und macht es notwendig, sich zusätzliche Quellen zur Gewinnung geeigneter Fachkräfte zu erschließen.

Einem Auftrag aus dem Koalitionsvertrag für die 21. Legislaturperiode folgend, der in diesem Zusammenhang auch die Möglichkeit der **Einführung eines Studiengangs „Soziale Arbeit im öffentlichen Dienst“** nennt, konzentrierte sich die projekthaft organisierte Arbeit 2016 auf die Realisierung dieses Vorhabens.

In einem ersten Schritt startet im Herbst dieses Jahres eine pilothafte Entsendung von insgesamt acht Studierenden zum dualen Bachelor-Studium der Sozialen Arbeit an die Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie und Berufsakademie Lüneburg und die Duale Hochschule Baden-Württemberg in Stuttgart. Daneben werden im Hinblick auf denkbare Kooperationspartner weitere Sondierungsgespräche mit verschiedenen Hochschulen geführt und verschiedene Modelle zur Realisierung eines dual ausgestalteten Studiengangs in Hamburg diskutiert.

Ein deutlicher Schwerpunkt der Aktivitäten im Rahmen der Fachkräftestrategie lag auf gezielten Maßnahmen zur Verbesserung der Personalsituation in den ASD-Dienststellen der Bezirksämter. Mit rund 500 Personen repräsentiert der ASD mengenmäßig zwar nur etwa ein Sechstel der Sozialpädagoginnen und -pädagogen im öffentlichen Dienst der FHH, doch die dort eingesetzten sozialpädagogischen Fachkräfte haben neben vielfältigen anderen Aufgaben einen besonderen Auftrag: Sie nehmen das Wächteramt bei Gefährdung des Wohls von Kindern und Jugendlichen wahr und leiten die notwendigen Maßnahmen zu deren Schutz ein (u.a. Inobhutnahmen). Das Gelingen dieses Auftrags im Spannungsfeld von Hilfe und Kontrolle steht in der ständigen Aufmerksamkeit von Politik und Medien.

Damit wurde der Rahmen geschaffen, der auch für die „Fachkräftestrategie Sozialpädagogen“ Grundlage und Ausgangspunkt war.

Dazu gehören u.a.:

- ein hochrangiges Lenkungsgremium mit allen Beteiligten (Steuerungsgruppe Jugendhilfe) zur Koordinierung und kontinuierlichen Begleitung aller Aktivitäten
- die Einführung eines Qualitätsmanagementsystems
- die Einführung einer Personalbemessung
- befristete Stabilisierungsvereinbarungen mit fachlichen und personellen Unterstützungsmaßnahmen für den ASD

Anfang 2015 wurde zwischen den Bezirksämtern, der BASFI, der Finanzbehörde als Bezirksaufsichtsbehörde und dem Personalamt ein Kooperationsvertrag geschlossen, um die Qualifizierung und Personalentwicklung sozialpädagogischer Fachkräfte der FHH zu fördern. Ausgangspunkt der Vereinbarung war unter anderem ein akuter Bedarf an sozialpädagogischen Fachkräften für den Hamburger ASD, der 2015 im Zuge der Einführung der oben genannten Personalbemessung um

rund 75 Stellen verstärkt wurde. Das gesamte Beschäftigungsvolumen wurde damit von rund 371 VK auf rund 446 VK erhöht. Insofern wurde der Fokus der Personalarbeit auf folgende Themen gelegt:

- Personalgewinnung
- Entwicklung einer Datenbank zur Erfassung der Fluktuation/Mobilität im ASD
- Qualifizierung

Personalgewinnung

Eine aktuelle aufgabenbezogene Stellenbewertung führte zu der Eck-Eingruppierung der ASD-Stellen in die Entgeltgruppe 10. Durch die Kombination von zentral und dezentral gesteuerten Ausschreibungen gelang es, bundesweit auf die freien Stellen aufmerksam zu machen. Alle Möglichkeiten zur Übernahme von Praktikantinnen und Praktikanten in ein festes Anstellungsverhältnis wurden konsequent ausgeschöpft. Es wurden zunehmend auch Bewerberinnen und Bewerber eingestellt, die ihre Qualifikation für das Aufgabenfeld nicht durch das einschlägige Studium der Sozialen Arbeit, sondern durch verwandte Studiengänge oder durch langjährige Berufserfahrung in anderen Bereichen gewonnen haben. Durch entsprechendes Controlling wurde dafür gesorgt, dass Vakanzen möglichst frühzeitig nachbesetzt wurden.

Mithilfe der Kombination dieser Instrumente ist es gelungen, zum 31.12.2016 den durch die Personalbemessung um etwa 20% gestiegenen Personalbedarf an sozialpädagogischen Fachkräften im ASD vollständig zu decken. Da dieser Arbeitsbereich jedoch höheren Personalschwankungen unterliegt als andere Bereiche der Verwaltung, werden die genannten Instrumente weiterhin eingesetzt.

Entwicklung einer Datenbank zur Erfassung der Fluktuation/Mobilität im ASD

Die Erhebung von verlässlichen Daten zur Grundfluktuation (dauerhaftes Verlassen der FHH) und Zusatzfluktuation (temporäres Verlassen des Arbeitsplatzes, überwiegend wegen Elternzeit) sowie die datenmäßige Erfassung der internen Mobilität sind vor dem oben beschriebenen Hintergrund wesentliche Anliegen im Rahmen der Fachkräftestrategie. Die Entwicklung einer entsprechenden Datenbank wird im Laufe des Jahres 2017 abgeschlossen.

Qualifizierung

In Zusammenarbeit mit dem Sozialpädagogischen Fortbildungszentrum wurde bereits 2015 ein Angebot für berufserfahrene Fachkräfte im ASD aufgesetzt und ihnen die Teilnahme an einer Weiterbildung „Systemisch Arbeiten und Beraten“ ermöglicht. 2016 rückte die systematische Führungsfortbildung in den Mittelpunkt: Die Leitung von ASD-Abteilungen unterscheidet sich in verschiedener Hinsicht von der Leitung anderer Abteilungen in der Verwaltung. Neben der Komplexität dieser Führungsaufgabe liegt eine weitere Besonderheit darin, dass sozialpädagogische Fachkräfte häufig in die Führungsrolle wechseln, dieser Wechsel aber bislang nicht systematisch durch entsprechende Qualifizierung begleitet wurde. Um die Arbeit der ASD-Leitungen zu unterstützen, wurde unter der Federführung des Personalamtes mit breiter Beteiligung aller Akteure eine spezifische Führungsfortbildung für sozialpädagogische Leitungskräfte im ASD konzipiert.

Alle Fachkräftestrategien haben das Ziel, den Auswirkungen des demografischen Wandels und dem Fachkräftemangel in den unter Personalgewinnungsgesichtspunkten besonders schwierigen sog. Mangelberufen entgegenzuwirken und für die FHH auch in Zukunft genügend qualifiziertes Personal zu gewinnen. Gemeinsam ist allen Strategien, die Attraktivität der FHH als Dienstherin/Arbeitgeberin herauszuarbeiten und einheitlich nach außen darzustellen, eine professionelle, zielgruppenspezifische Kommunikation mit potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern zu führen und Ausschreibungsverfahren wann immer möglich sinnvoll zusammenzuführen, zu bündeln und unter Nutzung vielfältiger Veröffentlichungskanäle und sozialer Medien professionell und schnell auszugestalten. Die positiven Effekte der bisherigen Bemühungen bestätigen die Richtigkeit dieser Vorgehensweise.

C.4 Vergleichende Fehlzeitenanalyse als Grundlage für die betriebliche Gesundheitsförderung

Die Analyse krankheitsbedingter Fehlzeiten in der hamburgischen Verwaltung und das Monitoring der daraus abgeleiteten Maßnahmen ist grundlegender Bestandteil einer betrieblichen Gesundheitsförderung, wie sie im Konzept „Gesundheitsförderung in der hamburgischen Verwaltung“³⁴ beschrieben ist.

Der Personalbericht enthält dabei eine Darstellung von Entwicklung und Struktur der krankheitsbedingten Fehlzeiten in der hamburgischen Verwaltung insgesamt. Darüber hinaus werden die Unterschiede im Krankenstand der einzelnen Behörden anhand der krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten dargestellt.

Die vergleichende standardisierte Fehlzeitenanalyse in Gestalt des Richtwertetableaus bietet die Möglichkeit für einen nach Berufskategorien differenzierten Behördenvergleich. Die Fehlzeitenstandardisierung wird in diesem Bericht jedoch für ein Jahr ausgesetzt, da sie im neuen Verfahren ePeCo noch programmtechnisch umgesetzt werden muss. Um dennoch einen Überblick über die krankheitsbedingten Fehlzeiten der Einzelpläne, Hochschulen und Landesbetriebe als auch über alle Berufskategorien zu erhalten, sei auf die entsprechenden Berichte im Tabellenanhang verwiesen.

³⁴ Das Dokument steht als Download (pdf) im Internet zur Verfügung:
<http://www.hamburg.de/contentblob/30180/data/betrieblichegesundheitsfoerderung.pdf>.

C.4.1 Aufbau und Methodik der Fehlzeitenanalyse

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.³⁵ 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 2016 multipliziert werden.

Eine präzisere Berechnung der Fehlzeitenquoten auf Basis der oben beschriebenen Berechnung der Soll-Arbeitszeit erfolgt seit der mit dem Berichtsjahr 2011 durchgeführten Systemumstellung, die Veränderungen in der Methodik enthielt. Mit dieser genaueren Berechnung der Fehlzeiten werden seither u.a. unterjährige organisatorische Veränderungen in den Fehlzeitenquoten berücksichtigt.³⁶ Die neue Berechnungsmethode ab 2011 ist auch bei Analysen im Zeitreihenvergleich zu beachten.

Die Umstellung auf ePeCo zum Berichtsjahr 2016 bringt ebenfalls eine veränderte Methodik mit sich. Dies kann sich bei der Zuordnung zu den Kategorien für die Dauer einer Erkrankung in den Abbildungen C.4-2 und C.4-4 zeigen. So werden zur Berechnung der durchschnittlichen Gesamtdauer von Fehlzeiten für das jeweilige Berichtsjahr auch Arbeitstage einer Erkrankung hinzugezählt, die schon vor dem Auswertzeitraum begonnen hat oder noch nach dem Auswertzeitraum andauert. Im Unterschied dazu bezogen Abfragen im Altverfahren nur diejenigen Fehltag mit ein, die im jeweiligen Berichtsjahr angefallen waren.

Die Fehlzeitenquoten der Hochschulen und Landesbetriebe werden separat aufgeführt, wenn ihre Grundgesamtheit im Jahresdurchschnitt mehr als 100 Beschäftigte beträgt.

³⁵ Diese Methode wird auch auf alle Bereiche mit Schichtdienstmodellen angewendet, da Vergleichsuntersuchungen ergeben haben, dass eine Berücksichtigung der unterschiedlichen Modelle nur zu so geringen Abweichungen bei der Berechnung der Fehlzeitenquote führen würde, dass diese zu vernachlässigen sind.

³⁶ Vgl. hierzu die Kapitel B-08 Fehlzeiten und B-01 Fluktuation im Kennzahlenbuch. In den Berichtsjahren bis einschließlich 2010 wurde für die Ermittlung der Sollarbeitszeit der Personalbestand zum 1.1. des Berichtsjahres zu Grunde gelegt. Durch diese Berechnungsmethode war die Fehlzeitenquote dann verzerrt, wenn es in Behörden, Ämtern, Einrichtungen oder Landesbetrieben im Jahresverlauf zu organisatorischen Veränderungen mit größeren Personalverschiebungen kam.

C.4.2 Gesamte krankheitsbedingte Fehlzeiten

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten der hamburgischen Verwaltung sind Gegenstand des folgenden Kapitels. Sie umfassen sowohl die bezahlten als auch die unbezahlten Fehlzeiten. Diese vollständige Ermittlung beinhaltet neben dem statistischen Personalbestand auch die Langzeiterkrankungen und damit auch die Erkrankungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach Ablauf bestimmter Fristen keine Entgeltbezüge mehr erhalten. Eine vollständige Erfassung des Fehlzeitengeschehens, mit dem in der Regel Kapazitäts- und Produktivitätsverluste verbunden sind, bildet die Grundlage für Vergleiche mit Fehlzeitenberichten anderer Organisationen.³⁷

Im Berichtsjahr 2016 beträgt die Quote der gesamten krankheitsbedingten Fehlzeiten in der hamburgischen Verwaltung **9,0 %**. Das heißt, sie ist im Vorjahresvergleich um 0,1 Prozentpunkte angestiegen.

Nachstehende Abbildung zeigt die Entwicklung der Fehlzeitenquoten in den einzelnen Bereichen der hamburgischen Verwaltung in den letzten 10 Jahren. Hinter der gesamten Fehlzeitenquote verbirgt sich im Vergleich mit dem Vorjahr ein konstanter Verlauf im Bereich der Einzelpläne mit **9,3 %**. Bei den Landesbetrieben ist hingegen eine Steigerung um 0,4 Prozentpunkte auf **9,8 %** und den Hochschulen um 0,2 Prozentpunkte auf **5,9 %** zu erkennen. Tendenziell ist der kontinuierliche Anstieg seit 2007 erkennbar. So kam es im Bereich der Einzelpläne und Landesbetriebe seitdem zu einem Anstieg um **1,7 Prozentpunkte** und bei den Hochschulen um **0,8 Prozentpunkte**.

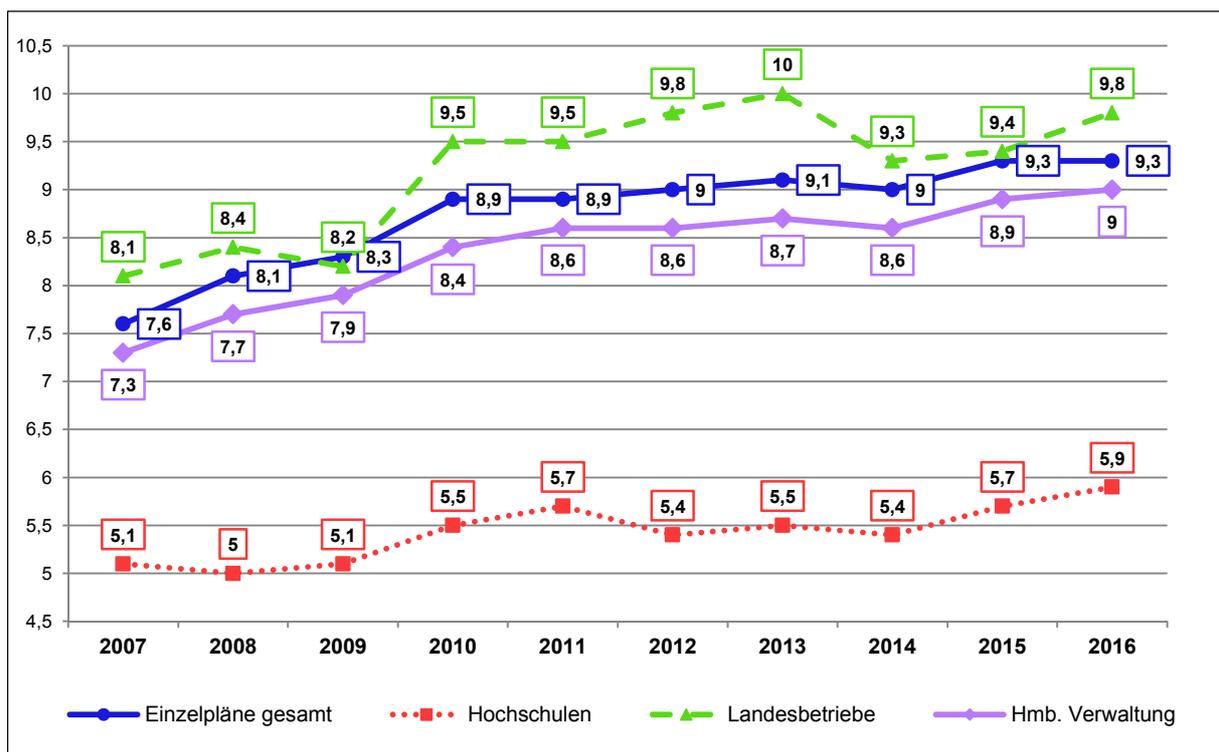


Abbildung C.4-1: Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten nach Veranschlagungsform

³⁷ Vgl. zuletzt im Personalbericht 2012, Kapitel C.5.5. Das Thema wird im hiesigen Bericht unter Kapitel C.4.5 erneut aufgegriffen.

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 AU-Tagen“). Auf der rechten Seite ist die Verteilung der Krankheitsfallzahlen nach Erkrankungsdauer („Anteil an den AU-Fällen“) dargestellt. Hat beispielsweise ein Personalfall im Berichtsjahr 2016 drei Erkrankungen mit jeweils 5 Arbeitstagen zu verzeichnen, so zählt dieser Fall mit seinen drei AU-Fällen in die Dauer-Kategorie „4 bis 10 Arbeitstage“ hinein.

36,8 % aller krankheitsbedingten Fehltag werden durch **Langzeiterkrankungen** mit einer Dauer von mehr als 30 Arbeitstagen verursacht (Vorjahr: 38,7 %). Der **Anteil von Kurzzeiterkrankungen** an den gesamten Arbeitsausfalltagen ist um 1,1 Prozentpunkte auf **20,6 %** gestiegen. Die **Kurzzeiterkrankungen** hatten in 2016 einen Anteil von 70,4 % an allen Erkrankungsfällen. Der Anteil der Langzeiterkrankungen mit 2,6 % aller Erkrankungsfälle ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken.

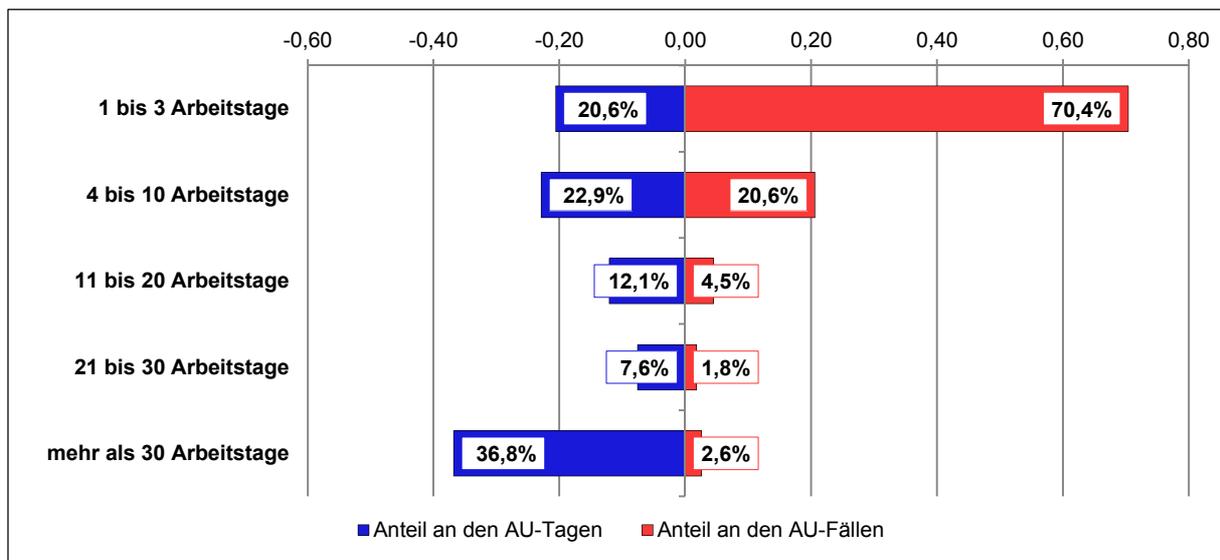


Abbildung C.4-2: Erkrankung nach Dauer und Häufigkeit

Nachstehende Abbildung zeigt die Fehlzeitenquoten differenziert nach Geschlecht und Altersgruppen.

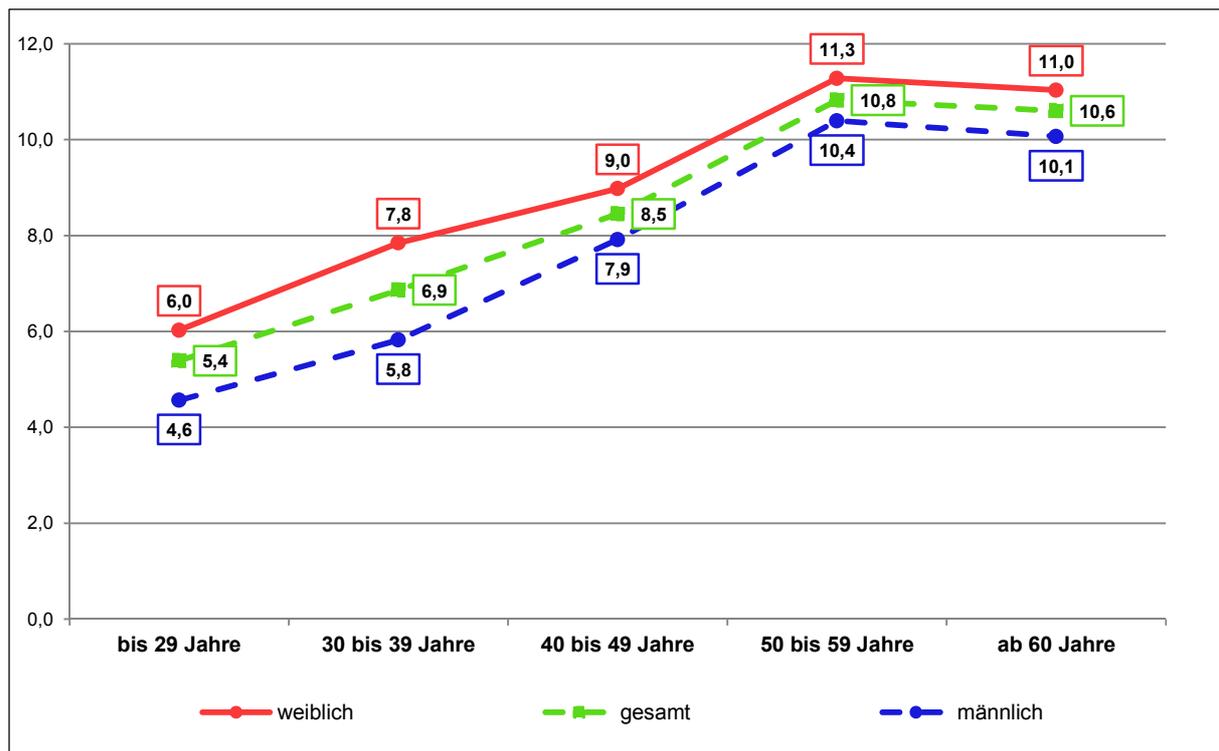


Abbildung C.4-3: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Alter und Geschlecht

Der Rückgang in der Altersgruppe „ab 60 Jahre“ ist wie in den vergangenen Jahren vermutlich durch den als „healthy-worker-effect“ bezeichneten Selektionsmechanismus bedingt. Gesundheitlich stark beeinträchtigte ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter scheidet über Frühverrentungsangebote oftmals vorzeitig aus der Gruppe der hier betrachteten aktiven Erwerbstätigen aus.³⁸

Beeinflusst wird der Rückgang auch durch den Umstand, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung, die in den Vollzugsdiensten (Polizei, Feuerwehr, Justizvollzug) arbeiten, bereits mit 60 Jahren in den Ruhestand gehen können. Aufgaben- und gefährdungsbedingt weisen diese Berufsgruppen stets hohe Fehlzeitenquoten auf, die über dem hamburgischen Durchschnitt liegen. Das Ausscheiden dieser besonders belasteten Beschäftigten aus der Altersgruppe der über 60-Jährigen führt dann zu einem Absinken der Fehlzeitenquote.³⁹

Die unterschiedliche Fehlzeitenquote zwischen den Geschlechtern ist ein Phänomen, das sich nicht nur in der hamburgischen Verwaltung zeigt.⁴⁰ In der einschlägigen Fachliteratur gibt es diverse Erklärungsansätze, warum Frauen tendenziell höhere Fehlzeiten aufweisen als Männer. Ein Ansatz bezieht sich beispielsweise auf die Doppelbelastung durch Familien- und Erwerbsarbeit, von der i.d.R. Frauen stärker betroffen sind.⁴¹

Folgende Abbildung stellt die Anzahl der Beschäftigten mit Erkrankungen nach der Dauer ihres gesamten krankheitsbedingten Ausfalls im Jahr 2016 dar. Die Gruppierung erfolgt dabei nach der Anzahl der Ausfalltage. Diese Analyse unterscheidet sich von der Darstellung der Erkrankungsfälle nach Dauer und Häufigkeit (s. Abbildung C.4.2) dadurch, dass hier alle Erkrankungsausfälle pro erkrankter Person zu einer Gesamtausfalldauer summiert werden. Hat ein Personalfall beispielsweise

³⁸ Vgl. DAK: Gesundheitsreport 2017, S. 15.

³⁹ Vgl. ZPD (Hrsg.): Personalbericht 2012 S. 81, 82.

⁴⁰ Vgl. DAK: Gesundheitsreport 2016, S. 34 ff.

⁴¹ Vgl. Badura et al.: Fehlzeiten-Report 2015, S. 50.

im Berichtsjahr 2016 drei Erkrankungen mit jeweils 5 Arbeitstagen, so werden all jene Erkrankungstage auf 15 Arbeitstage summiert. Dieser Personalfall wird somit als eine erkrankte Person in der Dauer-Kategorie „11 bis 20 Tage“ berücksichtigt.

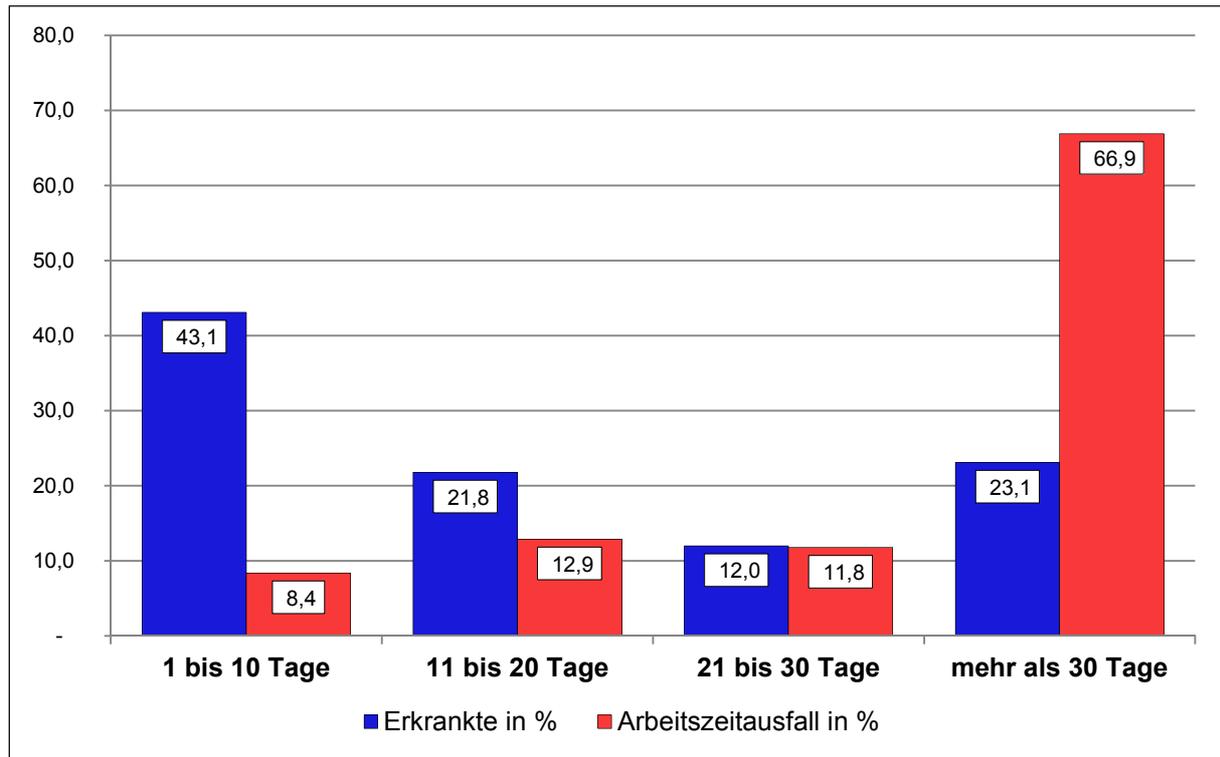


Abbildung C.4-4: Erkrankte und Arbeitszeitausfall nach Ausfalldauer im Jahr 2016

C.4.3 Bezahlte krankheitsbedingte Fehlzeiten

Das folgende Kapitel hat die Analyse der Fehlzeitenquoten bezahlter krankheitsbedingter Arbeitsausfälle in der hamburgischen Verwaltung zum Gegenstand. Für die Berechnung der Fehltage und der Sollarbeitstage wird der unterschiedliche Beschäftigungsumfang von Voll- und Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt, d.h. die Quoten sind gewichtet mit den Anteilen des jeweiligen Beschäftigungsumfanges (vollkraftbereinigt). Aufgrund dieser Methodik sind die bereinigten Fehlzeitenquoten in der Regel niedriger als die im vorherigen Kapitel dargestellten gesamten Fehlzeitenquoten.

Im Jahr 2016 fällt die vollkraftbereinigte Fehlzeitenquote mit **8,1 %** (dies entspricht **917.311 Fehltagen**) für die **hamburgische Verwaltung insgesamt** höher als im Vorjahr aus. Der Anstieg ist in allen Veranschlagungsformen zu erkennen. Der höchste Anstieg der Fehlzeitenquote ist bei den Landesbetrieben zu verzeichnen. Hinter der Fehlzeitenquote von **7,9 %** der Landesbetriebe verbergen sich **101.846 Fehltage**.

Die Entwicklung ab 2007 zeigt einen deutlichen Anstieg der Fehlzeitenquoten um **1,5 Prozentpunkte**. Im Bereich der Einzelpläne ist die Erhöhung um **1,8 Prozentpunkte** noch auffälliger.

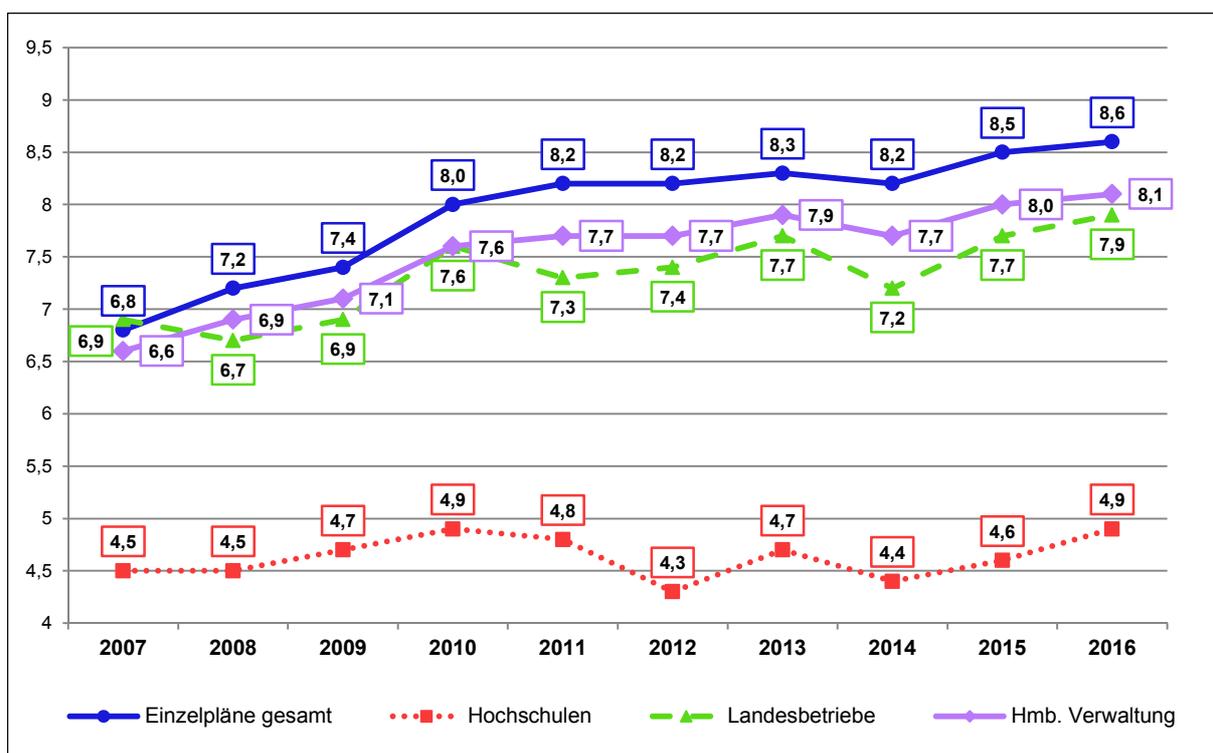


Abbildung C.4-5: Entwicklung der Quoten der bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten in der hamburgischen Verwaltung

Die Betrachtung des Krankenstandes nach Berufskategorien stellt grundsätzlich einen Weg dar, um Gruppen mit ähnlichen gesundheitlichen Risiken zu identifizieren und miteinander vergleichen zu

können. Folgender Abbildung ist die Fehlzeitenquote in den verschiedenen Berufskategorien⁴² im Vorjahresvergleich zu entnehmen.⁴³

⁴² Der Ausschluss von Hochschullehrern und Lehrbeauftragten erfolgt gem. Kennzahlenbuch/Kennzahl B-08 nur für bestimmte Besoldungs- und Entgeltgruppen. Die Berufskategorie „Hochschullehrkräfte, Dozenten/innen“ kann aber weiterhin Bestandteil der Fehlzeitauswertung sein, wenn Personen mit dieser Berufskategorie außerhalb des Hochschulbereichs beschäftigt sind.

⁴³ Die Darstellung beinhaltet die gesamte hamburgische Verwaltung, da seit dem Personalbericht 2012 auch die krankheitsbedingten Fehlzeiten in den Berufskategorien der Einrichtungen und Landesbetriebe berücksichtigt werden.

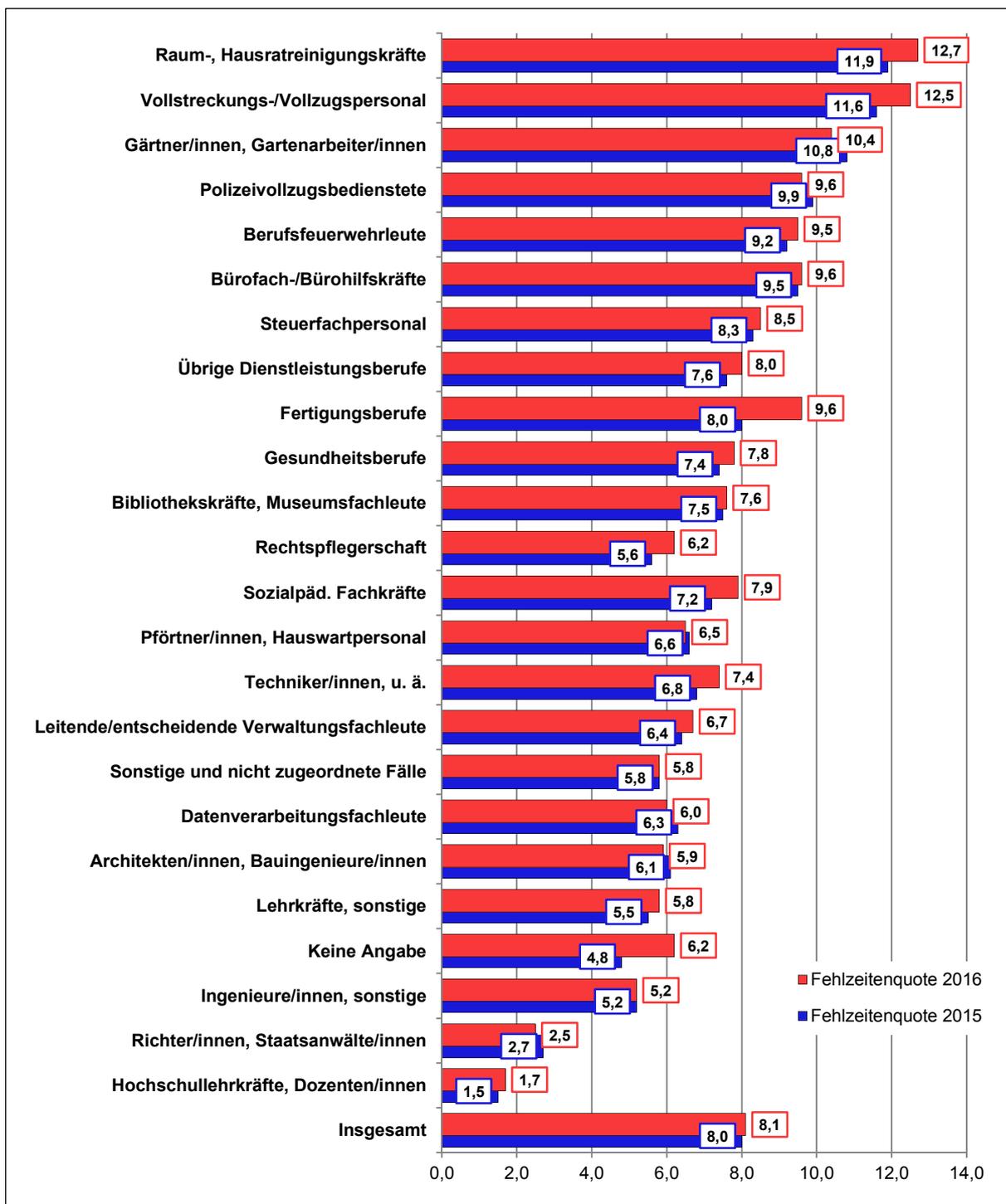


Abbildung C.4-6: Fehlzeitenquoten nach Berufskategorien der hamb. Verwaltung⁴⁴

Im Vergleich zum Vorjahr fallen folgende Veränderungen besonders auf: Die Fehlzeitenquote der Techniker/-innen und der Rechtspflegerschaft stieg um jeweils 0,6 Prozentpunkte. Die Quote der sozialpädagogischen Fachkräfte ist um 0,7 Prozentpunkte gestiegen. Bei den Raum- und Hausratreinigungskräften gab es einen Anstieg um 0,8 Prozentpunkte.

Beim Vollstreckungs-/Vollzugspersonal ist die Fehlzeitenquote um 0,9 Prozentpunkte auf 12,5 % ebenfalls angestiegen (Berichtsjahr 2011: 14,9 %). Dieser Zuwachs wurde mit 1,6 Prozentpunkten Steigerung nur noch von den Fertigungsberufen übertroffen, wobei es sich hierbei um eine ver-

⁴⁴ Berufskategorien mit weniger als 100 Vollkräften werden in dieser Darstellung nicht abgebildet.

gleichsweise kleine Gruppe handelt. Bei den anderen Kategorien gab es keine nennenswerten Änderungen zum Vorjahr.

Die Fehlzeiten der Lehrkräfte an staatlichen Schulen sind Gegenstand einer eigenen Berichterstattung der zuständigen Behörde für Schule und Berufsbildung. Zugrunde liegen Auswertungen, die mit ePeco und nach der Methodik des jährlichen Personalberichts erstellt werden. Davon abweichend betrachten die Lehrerfehlzeiten den Berichtszeitraum eines Schuljahres und basieren auf einer Sollarbeitszeit, bei der die Ferienzeiten nicht mitgezählt werden. Die nachstehende Tabelle gibt nachrichtlich die Ergebnisse für das Schuljahr 2015/2016 auf Basis der bereinigten Fehlzeitenquoten (Quoten der bezahlten Fehlzeiten in einer Vollkräfterechnung) wieder.

Lehrerfehlzeiten	Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten nach Statusgruppen - gegliedert nach Lehrkräften der Schulformen (Voll- und Teilzeitbeschäftigte)								
	Berichtszeitraum 01.08.2015 bis 31.07.2016								
Statusgruppe	Beamte und Beamtinnen			Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen			Beschäftigte gesamt		
Berufskategorien	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
Lehrkräfte an Grundschulen	5,6 %	7,1 %	6,9 %	5,2 %	5,7 %	5,6 %	5,6 %	7,0 %	6,8 %
Lehrkräfte an Sonderschulen	5,3 %	8,5 %	7,7 %	5,8 %	9,3 %	7,9 %	5,4 %	8,5 %	7,7 %
Lehrkräfte an Gymnasien	4,2 %	5,4 %	4,9 %	2,8 %	3,6 %	3,2 %	4,1 %	5,2 %	4,7 %
Lehrkräfte an Stadtteilschulen	5,1 %	7,0 %	6,3 %	4,5 %	6,3 %	5,6 %	5,1 %	6,9 %	6,2 %
Lehrkräfte an Beruflichen Schulen	4,8 %	6,3 %	5,6 %	3,6 %	4,4 %	4,0 %	4,7 %	6,1 %	5,4 %
Gesamt	4,9 %	6,8 %	6,1 %	4,0 %	5,5 %	4,9 %	4,8 %	6,6 %	6,0 %

Beschäftigtengruppe: statistischer Personalbestand
 Erfasste Zeitarten: Krankheit, Unfall, Kur. Nur Berufskategorien der Lehrkräfte an staatlichen Schulen. Vollkraftbereinigte Fehlzeiten. Gemäß der im Kennzahlenbuch beschriebenen Vorgehensweise zur Ermittlung von Fehlzeiten werden krankheitsbedingte Fehltage, die auf Schulferien-, Wochenend- oder Feiertage entfallen, sowie Mutterschutzzeiten nicht gezählt. Für Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse findet eine Umrechnung der Fehltage und der Sollarbeitszeit entsprechend dem Verhältnis von individueller Arbeitszeit zur Regelarbeitszeit statt.

Tabelle C.4-1: Fehlzeitenquoten der Lehrkräfte an staatlichen Schulen im Schuljahr 2015/2016

Insgesamt hat sich die Fehlzeitenquote im Schuljahr 2015/2016 auf **6,0 %** (von 5,8 % im Vorjahr) erhöht.

Im Vergleich zum Vorjahr sind die Gesamtquoten bei den Lehrkräften an Grundschulen, Stadtteilschulen und Beruflichen Schulen um jeweils 0,2 Prozentpunkte angestiegen. Die Fehlzeitenquote der Lehrkräfte an Sonderschulen sank um 0,1 Prozentpunkte und die Quote der Lehrkräfte an Gymnasien ist im Vergleich zum Vorjahr gleich geblieben.

C.4.4 Langzeiterkrankungen

Folgende Tabelle zeigt die Langzeiterkrankten in - nach ihrer Anzahl - absteigender Reihenfolge differenziert nach Berufskategorie, Statusgruppe und Geschlecht auf:

Langzeiterkrankte		Langzeiterkrankte nach Berufskategorie										
Berichtszeitraum: 01.01.2016 bis 31.12.2016												
Statusgruppe	Beamte und Beamtinnen			Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen			Beschäftigte gesamt			Anteile an Beschäftigtenanzahl (P_stat + OK) in Prozent zum Stichtag 31.12.2016		
Berufskategorien	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
Bürofach-/Bürohilfskräfte	101	215	316	177	677	854	278	892	1.170	10,8%	11,8%	11,5%
Polizeivollzugsbedienstete	618	220	838	52	17	69	670	237	907	11,0%	11,8%	11,2%
Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	121	184	305	116	183	299	237	367	604	7,3%	8,3%	7,9%
Sozialpäd. Fachkräfte	3	10	13	85	327	412	88	337	425	8,2%	9,7%	9,3%
Berufsfeuerwehrlaute	333	4	337	6	1	7	339	5	344	14,2%	7,2%	14,0%
Steuerefachpersonal	82	186	268	11	19	30	93	205	298	7,1%	9,2%	8,4%
Vollstreckungs-/Vollzugspersonal	160	49	209	14	4	18	174	53	227	16,4%	24,8%	17,8%
Übrige Dienstleistungsberufe	3	2	5	86	71	157	89	73	162	12,0%	11,1%	11,6%
Pförtner/innen, Hauswartpersonal	***	***	***	89	30	119	***	***	***	***	***	12,5%

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, die innerhalb des Berichtsjahres 2016 eine Erkrankung hatten, deren Dauer 30 Arbeitstage überschritten hat. Dabei werden auch jene Erkrankungszeiträume berücksichtigt, die vor dem Berichtsjahr 2016 begonnen haben. Anders als beim BEM erfolgt keine Summierung einzelner Krankheitszeiträume. Lehrkräfte an staatlichen Schulen wurden in die Auswertung nicht miteinbezogen.

Insbesondere bei den Berufsfeuerwehrlaute und dem Vollstreckungs-/Vollzugspersonal machen die langzeiterkrankten Beschäftigten einen vergleichsweise hohen Anteil an der jeweiligen Grundgesamtheit aus.

Eine Hinzuziehung des Merkmals der Altersgruppe ergab, dass bei nahezu allen in der Tabelle aufgeführten Berufsgruppen die Altersgruppen der ab 60- sowie der 50- bis 59-Jährigen besonders betroffen sind. Folgende Balkendiagramme verdeutlichen dies anhand ausgewählter Berufskategorien. Gezeigt werden die Langzeiterkrankten in absoluten Zahlen sowie ihre Anteile am statistischen Personalbestand und den Beschäftigten, die wegen längerer AU ohne Entgeltbezüge sind in der jeweiligen Altersgruppe in 2016:

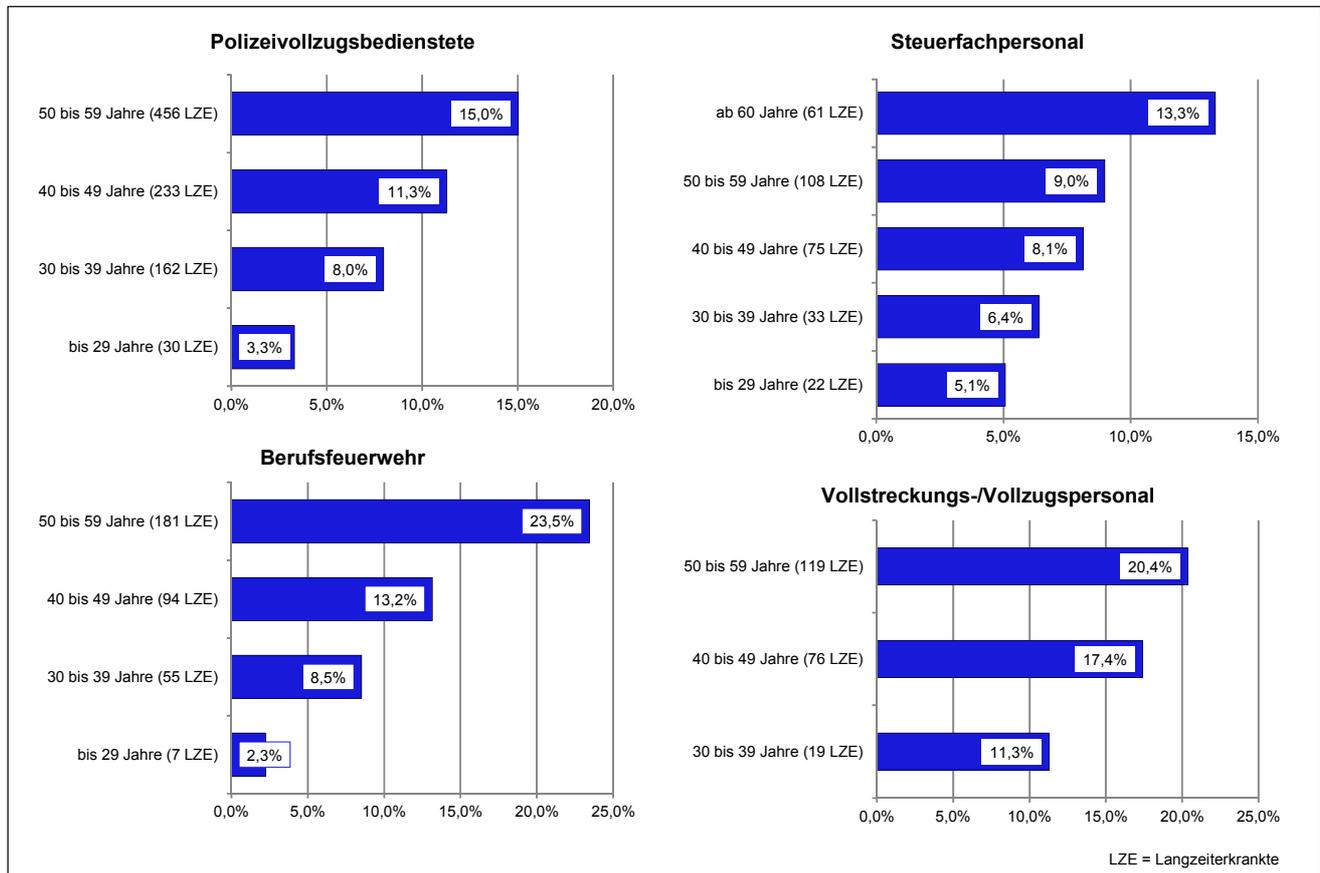


Abbildung C.4-7: Anteile Langzeiterkrankter am statistischen Personalbestand sowie den Beschäftigten, die wegen längerer AU ohne Entgeltbezüge sind - je Altersgruppe in 2016 für ausgewählte Berufskategorien in Prozent⁴⁵

⁴⁵ 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.4.5 Bewertung des Krankenstandes im Vergleich

In der öffentlichen Diskussion wird der Krankenstand der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes als besonders hoch eingeschätzt. Aufgrund von Unterschieden in Erhebung und Berechnung sowie hinsichtlich der betrachteten Grundgesamtheit ist der Vergleich beispielsweise mit Daten der Krankenkassen jedoch problematisch. Um nichtsdestotrotz eine gemeinsame Vergleichsgrundlage zu definieren, werden seit dem Personalbericht 2006 weitere Kennzahlen für die hamburgische Verwaltung erhoben. Über diese Kennzahlen wurde letztmalig im Personalbericht 2012 berichtet. Im diesjährigen Personalbericht wird mit dem Berichtsjahr 2016 ein neuer Startpunkt gesetzt. Auf Vorjahresvergleiche wird an dieser Stelle verzichtet.

Da die Krankenkassen in ihrer Ermittlung des Krankenstandes Kalendertage zählen und Kurzzeiterkrankungen nicht vollständig erfassen, sind folgende Kennzahlen der hamburgischen Verwaltung sowohl

- nach Arbeitstagen als auch
- nach Kalendertagen ausgewiesen.
- Sie berücksichtigen außerdem nur die Fehlzeiten, die eine Dauer von 3 Kalendertagen überschreiten.
- Es werden bezahlte und unbezahlte krankheitsbedingte Fehlzeiten berücksichtigt.

Erweiterte Fehlzeitenkennzahlen in 2016	Arbeitstage	Kalendertage	Über 3 Kalendertage
Durchschn. Falldauer (Tage je Krankheitsfall)	6,3	8,4	23,6
Durchschn. Fallhäufigkeit (Fälle je Erkranktem)		4,8	2,1
Durchschn. Ausfalldauer (Tage je Erkranktem)	30,5	40,6	50,2
Durchschn. Ausfallumfang (Tage je Beschäftigtem)	25,3	33,7	29,4
Durchschn. Ausfallhäufigkeit (Fälle je Beschäftigtem)		4,0	1,2
Betroffenenquote (Beschäftigte mit Erkrankungen in % der Beschäftigten)		83,0%	58,7%
Fehlzeitenquote (Unbereinigt in %)	9,0	8,1	6,9

Beschäftigtengruppe: statistischer Personalbestand sowie Bedienstete, die wegen längerer AU keine Entgeltbezüge erhalten.

Für Kennzahlen, die in der Spalte "Arbeitstage" ausgegraute Zellen ausweisen, macht eine Differenzierung in Arbeits- und Kalendertage keinen Sinn, weil dort keine Fehltag, sondern Erkrankte bzw. Beschäftigte gezählt werden.

Lehrkräfte an staatlichen Schulen sowie Hochschullehrkräfte und Lehrbeauftragte fließen nicht mit ein.

Tabelle C.4-3: Erweiterte Fehlzeitenkennzahlen

Die **unbereinigte Fehlzeitenquote der hamburgischen Verwaltung** beträgt **6,9 % in 2016** durch die andere Berechnungsweise, nämlich nur die Berücksichtigung von Arbeitsausfällen, die über drei Kalendertage hinausgehen.

Unter Berücksichtigung dieser Berechnungsweise nähern sich die Ergebnisse an die veröffentlichten Krankheitskennzahlen der Krankenkassen an. So lag die Betroffenenquote bei den AOK-versicherten Beschäftigten bei 54,9 %.⁴⁶ Die Fehlzeitenquote der AOK in 2015 betrug 5,3 %.⁴⁷ Die Fehlzeitenquote der AOK-versicherten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in der Branche Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung tätig sind, hatte eine Höhe von 6,3 %.⁴⁸ In der BKK fehlten die dort versicherten Beschäftigten aus der öffentlichen Verwaltung und Sozialversicherung im Durchschnitt 20,2 Tage.⁴⁹

⁴⁶ Vgl. Badura et al.: Fehlzeiten-Report 2016, S. 251.

⁴⁷ Vgl. Badura et al.: Fehlzeiten-Report 2016, S. 251.

⁴⁸ Vgl. Badura et al.: Fehlzeiten-Report 2016, S. 252, 260.

⁴⁹ Vgl. BKK-Gesundheitsreport 2016, S. 427.

Dennoch verbleiben, trotz Annäherung an die Ergebnisse der Gesundheitsberichte der Krankenkassen durch Erhebung der o.a. erweiterten Fehlzeitenkennzahlen, Unterschiede in der Erhebung und Berechnung von Arbeitsausfällen zur Methodik von Gesundheitsberichten auch anderer Institutionen. Zur Ermittlung dieser Unterschiede wurde die zugrundeliegende Methodik von Gesundheitsberichten öffentlicher Verwaltungen und Krankenversicherungen betrachtet, wenn diese Differenzierungen nach Bundesländern oder Städten oder Wirtschaftszweigen aufwiesen. Einbezogen wurden die oben genannte spezielle Auswertung von Arbeitsunfähigkeitsmeldungen der AOK, Publikationen der gesetzlichen Krankenversicherung, Gesundheitsberichte der Ersatzkassen, Berichte zum Krankenstand der Bundesverwaltung sowie die Krankenstandserhebung des Deutschen Städtetages.

Die wesentlichen Unterschiede in der Erhebung von Arbeitsausfällen können wie folgt zusammengefasst werden:

- Nichtberücksichtigung von Unfall oder Kur in anderen Gesundheitsberichten,
- strukturelle Unterschiede in der Datenbasis hinsichtlich Alter, Anteile kommunaler und ministerieller Aufgaben bei einem Vergleich von Städten und Stadtstaaten, gefahrgeneigten und besonders belastenden Berufen, Geschlecht und Schwerbehindertenanteilen,
- Nichtanwendung oder Anwendung teilweise unterschiedlicher Standardisierungsverfahren,
- Variation bei der Miteinbeziehung von Langzeiterkrankten,
- bei jahresübergreifenden Erkrankungen werden zum Teil Erkrankungstage nicht berücksichtigt, die nicht in den Betrachtungszeitraum fallen.

Für Steuerungszwecke sind die Ergebnisse der auf die hamburgische Verwaltung beschränkten Fehlzeitenanalysen der vorherigen Kapitel aussagekräftiger als die oben genannten erweiterten Fehlzeitenkennzahlen für den externen Vergleich. Sie stehen zeitnah zur Verfügung und beschreiben durch die Vollkraftberechnung bezahlte Kapazitätsausfälle an Arbeitstagen für die Leistungserbringung der hamburgischen Verwaltung.

Die oben aufgeführten Kennzahlen bieten einen – wenn auch sehr eingeschränkten – Vergleich mit externen Krankenstandserhebungen unter der Voraussetzung, dass externe Gesundheitsberichte eine Differenzierung nach Bundesländern und Wirtschaftszweigen (öffentliche Verwaltung) aufweisen. Die verbleibenden Unterschiede können dabei als Erläuterung unterschiedlicher Ergebnisse genutzt werden.

C.5 Betriebliche Gesundheitsförderung

In Kapitel C.4. wurde gezeigt, dass die Fehlzeiten der FHH auch im vergangenen Jahr weiter gestiegen sind. Die FHH versucht seit vielen Jahren, ausgehend von detaillierten zentralen und dezentralen Analysen und begleitet durch zentrale Steuerungsmaßnahmen, gezielte Maßnahmen zu entwickeln, um den steigenden Fehlzeiten zu begegnen.

Die Wirkungszusammenhänge der Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz sind bekanntermaßen komplex, die alternde Belegschaft (siehe Kapitel C.3.3) und spezifische Arbeitsbedingungen einzelner Berufsgruppen allein decken nur einen Teil möglicher Ursachen ab. Einfache monokausale Lösungen sind in der Betrieblichen Gesundheitsförderung deshalb nicht zu erwarten. Umso wichtiger ist es, Erfahrungen gemeinsam mit allen Beteiligten in den Dienststellen der FHH auszuwerten und erfolgreiche Strategien zu reflektieren.

Die FHH hat bereits im Jahr 2002 mit ihrem Konzept zur Betrieblichen Gesundheitsförderung⁵⁰ und mit der Gründung eines Strategie- und Expertenkreises zentrale Strukturen zur Steuerung des Gesamtprozesses eingerichtet. Die Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG im Jahr 2008 hat eine weitere Grundlage für ein gemeinsames Verständnis der Zusammenhänge und Vorgehensweisen gelegt.

Seither wurden zwei konkrete Vereinbarungen getroffen, um die § 94-Vereinbarung umzusetzen: im Jahr 2012 zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) und 2014 zu Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen. Beide Themen haben durch die Vereinbarungen erheblich an Bedeutung innerhalb der FHH gewonnen.

Gefährdungsbeurteilungen und BEM sind gesetzlich vorgeschriebene Maßnahmen. Sie sind notwendige Instrumente, alleine aber noch nicht hinreichend, um langfristig Fehlzeiten zu senken. Gefährdungsbeurteilungen sind für sich genommen lediglich Analyseinstrumente. Sie bedürfen der Umsetzung im Rahmen von ziel- und in die Zukunft gerichteten Maßnahmenpaketen.

⁵⁰ Das Dokument steht als Download (pdf) im Internet zur Verfügung:
<http://www.hamburg.de/contentblob/30180/data/betrieblichegesundheitsfoerderung.pdf>.

C.5.1 Gefährdungsbeurteilungen

Bereits im Personalmanagementbericht 2015 wurde ausführlich über die Umsetzung von Gefährdungsbeurteilungen psychischer und physischer Belastungen nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) berichtet.⁵¹ In der Zwischenzeit hat sich der Eindruck bestätigt, dass Gefährdungsbeurteilungen geeignet sind, zu einem zentralen Instrument des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zu werden. Basis für die verstärkten Aktivitäten in den vergangenen Jahren ist die Vereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung⁵², die Ende 2014 zwischen den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Verwaltung geschlossen wurde. Damit sollten Behörden und Ämter dabei unterstützt werden, die Verpflichtungen aus den bestehenden Gesetzen, Verordnungen und Regeln zur Gefährdungsbeurteilung zu erfüllen.

Die Gefährdungsbeurteilung beschreibt den Prozess der systematischen Ermittlung und Bewertung aller relevanten Gefährdungen, denen die Beschäftigten im Zuge ihrer beruflichen Tätigkeit ausgesetzt sind. Hinzu kommt die Ableitung und Umsetzung aller zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit erforderlichen Maßnahmen, die anschließend hinsichtlich ihrer Wirksamkeit überprüft werden müssen.

Die Dienststellen der FHH nutzen für die Erhebung und anschließende Umsetzung von Maßnahmen unterschiedliche Instrumente. Deutlich wird dabei die enge Beziehung von Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsschutzes sowie der Betrieblichen Gesundheitsförderung mit der Personal- und Führungskräfteentwicklung.

Um einen aktuellen Stand hinsichtlich der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in den Behörden, Ämtern sowie Landesbetrieben zu erhalten, hat das Personalamt für die Jahre 2014 bis 31.05.2016 eine Abfrage durchgeführt.

An der Befragung beteiligten sich insgesamt 62 Behörden, Ämter sowie Landesbetriebe. Davon gaben 18 Stellen an, dass sie sich in der Planungsphase befinden bzw. die Planung für die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im 3./4. Quartal 2016 beginnen sollte. In dem befragten Zeitraum haben 36 Bereiche eine Gefährdungsbeurteilung angestoßen. Davon befanden sich 5 (= 14 %) in der Analysephase (Ermittlung und Bewertung der Gefährdungen) und 20 (= 55 %) in der Phase der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen sowie 11 (= 31 %) hatten die Gefährdungsbeurteilung abgeschlossen bzw. planten eine Fortschreibung. Von den 36 Bereichen haben 9 mehrere Gefährdungsbeurteilungen sukzessive in unterschiedlichen Abteilungen, Referaten oder Standorten durchgeführt. 8 Dienststellen hatten in den Jahren 2014 bis 31.05.2016 keine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt.

⁵¹ Siehe Personalmanagementbericht 2015, S. 33 ff.

⁵² Die Vereinbarung wurde im Rahmen der „Vereinbarung nach § 94 des HmbPersVG zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der hamburgischen Verwaltung“ geschlossen.

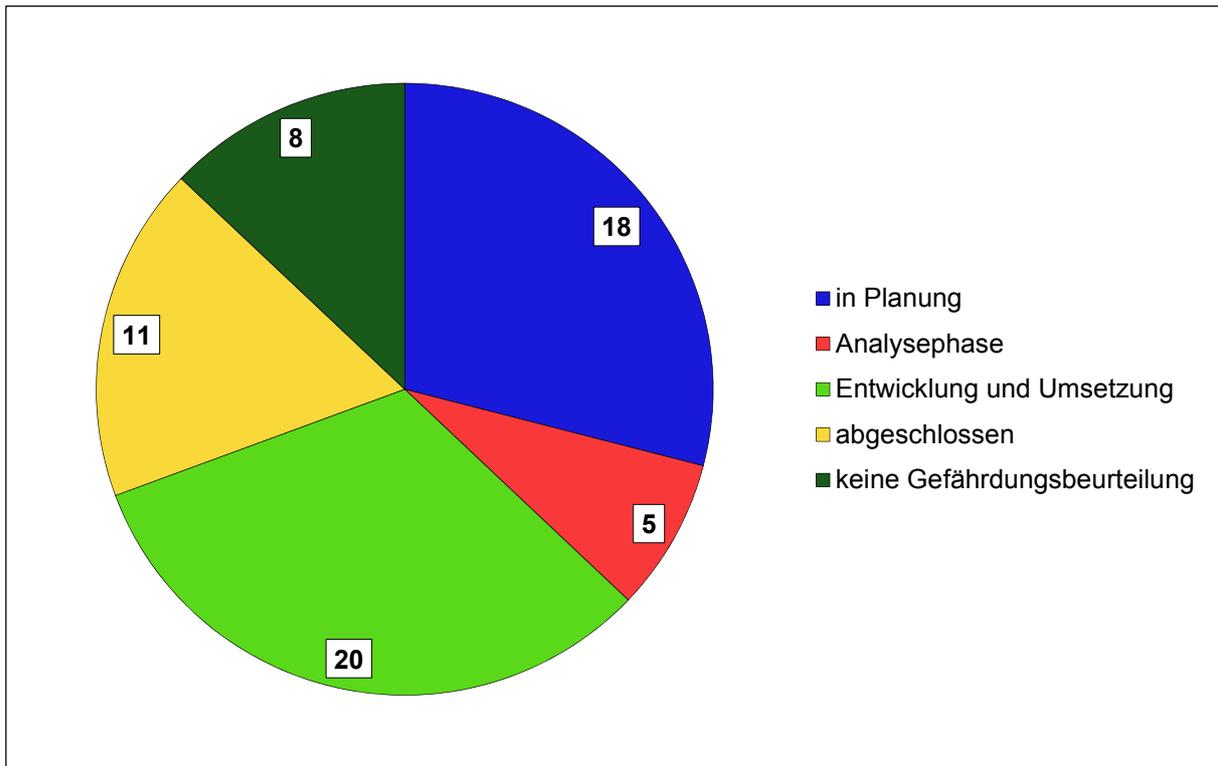


Abbildung C.5-1 Stand der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilungen, N=62

Im Folgenden werden drei Beispiele von Gefährdungsbeurteilungen näher betrachtet. Allen Beispielen gemeinsam ist die Entwicklung und Begleitung im Rahmen einer Arbeits- oder Projektgruppe. In ihr sind in der Regel Vertretungen der Dienststelle, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die Personalentwicklung, die Gesundheitsförderung, mit der Gleichstellung beauftragte Personen sowie der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung beteiligt, gelegentlich auch Vertretungen der einzelnen Geschäftsbereiche (LGV).

Darüber hinaus wird bei allen Verfahren großen Wert auf die regelmäßige Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelegt. Auf diese Weise konnten hohe Beteiligungsraten erreicht werden.

Der **Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung (LGV)** hat im April 2015 mit einer Arbeitsgruppe die Ziele und notwendigen Arbeitsschritte zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung erarbeitet. Die Prozesssteuerung erfolgte in einer Steuerungsgruppe unter Beteiligung der Geschäftsführung. Durch die intensive Informationspolitik konnte insgesamt eine Beteiligung von 75 % der Beschäftigten erreicht werden. Die Ergebnisse aus der Befragung der Beschäftigten wurden in Workshops einzelner Organisationseinheiten bzw. themenbezogen mit externer Moderation und unter Beteiligung von mehr als 100 Beschäftigten konkretisiert. Die sich daraus ergebenden Hinweise und Vorschläge wurden in der Arbeitsgruppe zum Teil gebündelt und in Handlungsaufträge zusammengefasst. Diese werden nun Schritt für Schritt umgesetzt.

Das Ergebnis der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung bewertet der Landesbetrieb insgesamt positiv. Weitere Verbesserungen werden insbesondere durch verstärkte Maßnahmen in der Personalentwicklung - insbesondere Fortbildung - und durch die Gesundheitsförderung weiter vorangetrieben.

Zu den verabredeten Maßnahmen gehört z.B. die Organisation spezieller gesundheitsförderlicher Fortbildungen oder Möglichkeiten zur Verbesserung des Raumklimas. Im Hinblick auf die Verbesserung von Zusammenarbeit und Führung wurden z.B. Maßnahmen verabredet

- zur Stärkung der Konfliktfähigkeit,
- zur Qualifizierung zum Thema Changemanagement,
- zur Stärkung des Gewichts von Führungsanteilen in Stellenbeschreibungen,
- zur Schärfung von Anforderungsprofilen in Beurteilungen und bei Auswahlverfahren
- zur abteilungsübergreifenden Unterstützung sowie
- zur besseren Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Darüber hinaus sollen verstärkt Teamworkshops angeboten und es soll ein gemeinsamer Workshop aller Führungskräfte durchgeführt werden.

Die Arbeitsgruppe überprüft in regelmäßigen Abständen die Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen, die Beschäftigten werden laufend informiert. Zurzeit wird an einem Konzept zur Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen gearbeitet.

Die Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation (BWVI) hat im Jahr 2014 eine umfassende Gefährdungsbeurteilung durchgeführt, die auch den Landesbetrieb Großmarkt Obst, Gemüse und Blumen umfasste. Der Prozess wurde eng durch den Arbeitskreis „Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse“ (AK KFZA) begleitet, der sich aus Vertreterinnen und Vertretern des Personalrates, der Zentralverwaltung, der Betriebsärztin sowie der Fachkraft für Arbeitssicherheit zusammengesetzt hat. Die abgeleiteten Maßnahmen wurden nach Verantwortungsebenen sortiert und sind auf diese Weise gut adressierbar:⁵³

- Intern auf Referats-, Abteilungs- oder Amtsebene
- Inhaltlich auf Behördenebene
- Gesundheit auf Behördenebene
- Verantwortung der Behördenleitung
- Verantwortungsbereich außerhalb der Behörde

Alle Referats-, Abteilungs- und Amtsleitungen haben mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Maßnahmen und Vorschläge zur Verbesserung der kritischen Auswertungsergebnisse erarbeitet, die zu einer Liste der Handlungsempfehlung im Intranet zusammengefasst wurde und für alle Beschäftigten einsehbar ist.

Die insgesamt 34 Maßnahmen sortieren sich in sechs Handlungsfelder, die sich aus den Ergebnissen der Erhebung speisen:

- Problemlösung und Abschalten können
- Rückmeldungen von Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen
- Wertschätzung
- Zeitdruck
- Informationsstand
- Arbeitsmenge

Zu jeder Maßnahme werden die Zuständigkeiten der verschiedenen Verantwortungsebenen benannt.

Die Maßnahmen haben eine sehr unterschiedliche Reichweite. Sie reichen von reinen Appellen („keine unnötigen Rundmails“) bis hin zu Vereinbarungen, z.B. bei kurzfristigen Sonderaufgaben

⁵³ Vgl. hierzu Personalmanagementbericht 2015, S. 36.

oder pragmatischer referatsübergreifender Ressourcenverschiebung, der Verhaltensweisen im Umgang mit Fehlern und zur Neustrukturierung von Routinerunden.

Darüber hinaus sind im AK KFZA auch zu den übrigen Ebenen Maßnahmen erarbeitet worden, die sich derzeit in der Umsetzung befinden. Eine der umfassendsten Aktionen, die aus der Gefährdungsbeurteilung abgeleitet wurde, war die Einführung und Durchführung eines Führungsfeedbacks in den Jahren 2016 und 2017, in das alle Ebenen der Behörden einbezogen sind.

Eine weitere zentrale Rolle spielen die Maßnahmen aus dem Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Hier erfolgte ein vielseitiges Angebot, das neben der zentralen „aktiven Pause“ auch weitere Anregungen und gesundheitsfördernde Maßnahmen sowie Präventionsmöglichkeiten enthält.

Auch bei den Mitarbeiter-Vorgesetztengesprächen ist eine weiter steigende Akzeptanz erkennbar: Die Quote stieg in 2016 um 7 Prozentpunkte auf nunmehr 86 %.

Die Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV) hat die Gefährdungsbeurteilung in den Jahren 2013 und 2014 im Rahmen eines Projekts durchgeführt.⁵⁴ Das Projekt wurde im Jahr 2015 in die Linie überführt. In der dem Projekt zu Grunde liegenden Dienstvereinbarung mit dem Personalrat der BGV wurde vereinbart, dass der bisherige Prozess nach Ablauf von 3 Jahren evaluiert wird. Über den Inhalt, die Form und die Vorgehensweise dieser Befragung sollte das Steuerungsgremium des Projektes entscheiden.

Die Evaluation hat im ersten Quartal 2017 begonnen. Eine Expertengruppe mit Vertretungen der Fachämter, hier insbesondere aus dem Bereich Gesundheitsförderung und Prävention des Amtes für Gesundheit und aus dem Amt für Arbeitsschutz und der Personalentwicklung begleitet das Verfahren. Gesteuert wird die Evaluation durch eine Mitarbeiterin, die für diese Aufgabe teilweise freigestellt ist. Unterstützt wird der Prozess durch den Fachbereich Arbeitswissenschaften der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg.

Folgende Ziele sollen mit der Evaluation erreicht werden:

- Anstöße für die Weiterarbeit im kontinuierlichen Prozess der Gefährdungsbeurteilung liefern,
- Hinweise liefern, welche Ansätze gut funktioniert haben und welche nicht,
- die Hindernisse beschreiben und ernstnehmen, die Erfolgskriterien erheben und nutzbar machen, damit Folgeprozesse in der BGV und anderswo von der Analyse profitieren können und
- den internen Prozess weiterentwickeln und
- mit einer Befragung der Führungskräfte soll der Prozess der Gefährdungsbeurteilung beurteilt werden.

Für die Wirksamkeitskontrolle der Maßnahmen soll ein Verfahren entwickelt werden, das ohne Begleitung durch die Teams selbst durchgeführt werden kann. All diese Schritte müssen zügig angegangen werden, denn der nächste Zyklus der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen - beginnend mit einer erneuten Befragung - steht in 2019 an.

⁵⁴ Eine ausführliche Darstellung des Verlaufes des Projekts „proBGV - Belastungen reduzieren - Gesundheit verbessern“ findet sich im Personalmanagementbericht 2015, S. 39f.

C.5.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Mehr als ein Drittel der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten wird durch Langzeiterkrankte verursacht (vgl. Kapitel C.4.4). Da die Anzahl älterer Beschäftigter in der hamburgischen Verwaltung weiter zunimmt und mit dem Alter Beschäftigte zwar nicht häufiger aber länger erkranken, ist zu erwarten, dass die Bedeutung der Langzeiterkrankungen in Bezug auf die Fehlzeitenquote weiter steigen wird.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) soll den Betroffenen frühzeitig und zielgerichtet Hilfe bieten.⁵⁵ Mit Zustimmung und Beteiligung der erkrankten Person soll gemeinsam nach Möglichkeiten gesucht werden, wie der Arbeitgeber den BEM-Berechtigten bzw. die BEM-Berechtigte dabei unterstützen kann, wieder gesund zu werden oder nicht neu zu erkranken. Die Vereinbarung zum BEM, die im Jahr 2012 zwischen der FHH und den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften geschlossen wurde⁵⁶ sieht vor, nach drei Jahren eine quantitative Evaluation durchzuführen, sofern den Dienststellen eine datentechnische Möglichkeit dazu zur Verfügung stehe. Auch wenn dies noch nicht umgesetzt werden konnte, wollte das Personalamt dennoch einen Überblick über den Umsetzungsstand des BEM gewinnen und hat deshalb im Jahr 2016 eine Abfrage für die Kernverwaltung durchgeführt.

Die Ergebnisse der Abfrage spiegeln den unterschiedlichen Stand der von den Dienststellen quantitativ vorgehaltenen Daten wider. Insgesamt haben 10 von den 53 Bereichen für die Jahre 2013 bis 2015 keine Daten zum BEM erhoben. Damit konnten ca. 21 % der Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung⁵⁷ nicht in die Auswertung einbezogen werden.

Im Jahr 2015 waren ca. 18 % der Beschäftigten der FHH BEM-berechtigt. Rund 70 % der BEM-Berechtigten erhielten ein Angebot für ein Gespräch⁵⁸, worauf 73 % der Betroffenen eine Rückmeldung gaben. Das Angebot wurde von rund 20 % der angeschriebenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angenommen.

⁵⁵ Siehe zu den Grundlagen ausführlich in verschiedenen Personalberichten, erstmals Personalmanagementbericht 2006, S. 6.

⁵⁶ Siehe Personalmanagementbericht 2013, S. 47.

⁵⁷ Grundgesamtheit: Statistischer Personalbestand sowie die Beschäftigten, die wegen einer längeren AU keine Entgeltbezüge mehr erhalten (OK).

⁵⁸ Die o.a. Daten können nur ungefähre Angaben sein, da die Bereiche die Daten unterschiedlich vorhalten: Es kann sein, dass eine Person mehrmals im Jahr BEM-berechtigt ist und damit mehrfach als BEM-Berechtigter in die Statistik eingeflossen ist, jedoch aus bestimmten Gründen nur ein Angebot erhalten hat. Umgekehrt kann es sein, dass eine Person zweimal im Jahr BEM-berechtigt ist, aber als eine Person in der Statistik geführt wird, jedoch bspw. zwei Angebote im Jahr bekommen hat. Grundsätzlich gilt, wer erstmalig BEM-berechtigt ist, erhält ein schriftliches Angebot. Bei wiederholter BEM-Berechtigung prüft die Personalabteilung, ob ein weiteres Angebot zu diesem Zeitpunkt sinnvoll ist.

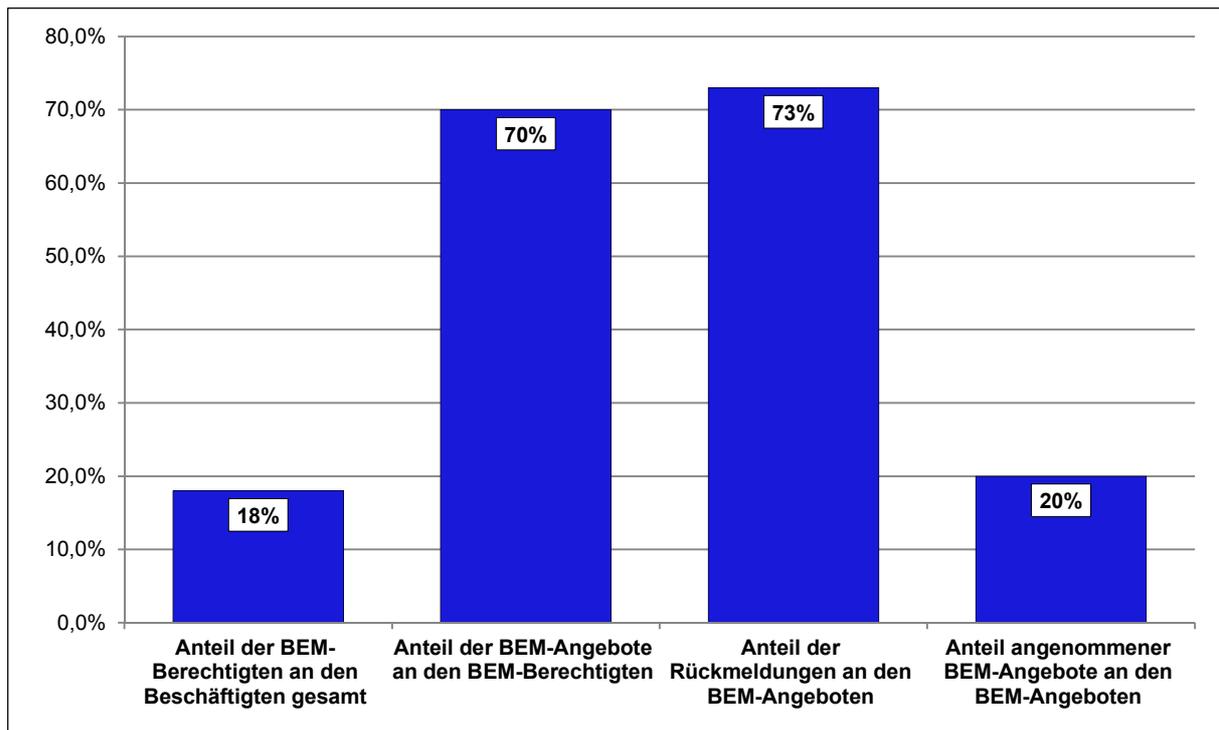


Abbildung C.5-2: Grunddaten Abfrage BEM 2015 in Prozent

Für das Erstgespräch stehen laut BEM-Vereinbarung⁵⁹ eine Reihe vorgegebener Ansprechpersonen zur Verfügung:⁶⁰

- Vorgesetzte
- Mitglieder des Personalrats
- die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der behördenspezifischen Fachberatungsstellen
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Sucht- und Sozialberatung
- für Gesundheitsförderung und/oder Personalentwicklung zuständige Beschäftigte
- für BEM zuständige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalabteilungen
- soweit vorhanden: interne Fallmanagerinnen und Fallmanager

Für das Erstgespräch wählen die BEM-Berechtigten nach Schätzung der Befragten am häufigsten den bzw. die Vorgesetzte. Danach folgen die für die Personalentwicklung und/oder Betriebliche Gesundheitsförderung zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Personalrat.

Bei Dienststellen, die ein Fallmanagement für das BEM eingerichtet haben, wird in den meisten Fällen eine Fallmanagerin bzw. ein Fallmanager als Erstansprechperson gewählt. Die Befragung ergab zudem, dass die Dienststellen den vereinbarten Zeitraum von 14 Tagen zwischen der Feststellung der BEM-Berechtigung und dem Absenden des Angebotsschreibens, mit durchschnittlich 12 Tagen gewährleisten.

Auf Basis dieser Ergebnisse wird das Personalamt zusammen mit den Dienststellen im Rahmen eines Erfahrungsaustausches erörtern, wie die Ergebnisse zu bewerten sind. Vergleichsdaten aus anderen Verwaltungen oder Unternehmen liegen bundesweit nicht vor, so dass ein Benchmark noch

⁵⁹ Siehe <http://www.hamburg.de/contentblob/30174/data/bem-leitfaden-pa.pdf>.

⁶⁰ Leitfaden zum BEM (2013, S. 19).

nicht möglich ist. Gleichzeitig wird zu erörtern sein, wie die Akzeptanz des BEM unter den Beschäftigten erhöht und wo das Verfahren für alle Beteiligten bei Bedarf verbessert werden kann.

Im Folgenden wird am Beispiel der Polizei geschildert, welche Prozessoptimierungen möglich sind.

Gesundheitslotsen für die Polizei Hamburg

Auf Initiative der Amtsleitung der Polizei Hamburg wurde im April 2015 die Arbeitsgruppe Gesundheitsförderung und Fehlzeitenmanagement (AGGF) eingerichtet. Ihr Auftrag bestand darin, Maßnahmen zu entwickeln, die der kontinuierlich ansteigenden Arbeitsunfähigkeitsquote innerhalb der Polizei entgegenwirken. Da ein Großteil der krankheitsbedingten Fehltage durch Langzeiterkrankungen hervorgerufen wird, entschied sich die Arbeitsgruppe den Fokus auf das BEM zu legen.

Es wurden zwei Polizei- und ein Verwaltungsbeamter extern zu „Certified Disability Manager Professionals (CDMP)“ ausgebildet. Die CDMP tragen innerhalb der Polizei Hamburg die Bezeichnung **Gesundheitslotsen**. Im Oktober 2015 nahmen die Gesundheitslotsen im Rahmen eines Pilotprojekts ihre Arbeit auf. Nach erfolgreichem Projektabschluss und begleitender Evaluation wurde im Oktober 2016 eine Dienstvereinbarung geschlossen und die Gesundheitslotsen in die Alltagsorganisation übernommen. Sie sind heute im Bereich Soziales und Fürsorge innerhalb der Personalabteilung als eigenständiges Sachgebiet angebunden.

Die Gesundheitslotsen sind verantwortlich für den gesamten BEM-Prozess der ca. 10.000 Beamtinnen und Beamten und Tarifbeschäftigten der Polizei. Der individualisierte Prozess beginnt mit einer persönlichen und wertschätzend formulierten Einladung der Gesundheitslotsen zu einem unverbindlichen Informationsgespräch. Dieses Angebot, noch vor Beginn des offiziellen BEM-Verfahrens, hat sich mittlerweile etabliert und als besonders erfolgreich und wirksam erwiesen. Es herrscht bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern noch immer Unkenntnis bezüglich des BEM-Prozesses. Nach Zusage der BEM-berechtigten Person folgt ein individuell angepasster Eingliederungsprozess. Die Gesundheitslotsen stellen in diesem Verfahren das Bindeglied zwischen Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin und dem Arbeitgeber dar. Sie fungieren für beide Seiten als Ansprechpartner, Berater und Unterstützer. Ihr Ziel ist es, die individuellen Ressourcen und Bedürfnisse der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters und die Anforderungen des Arbeitgebers zu einer praktikablen Lösung zusammenzuführen und dadurch die Arbeitsunfähigkeit der bzw. des Einzelnen möglichst frühzeitig aber auch nachhaltig zu überwinden.

Die erfolgreiche Erweiterung des BEM-Angebotes führte zu einer erheblichen Steigerung der BEM-Akzeptanzquote bei der Polizei. Im Schnitt betreuen die Gesundheitslotsen zeitgleich 250 Eingliederungsverfahren. Im ersten Jahr ihrer Tätigkeit konnten sie 138 Eingliederungsverfahren erfolgreich abschließen. Die Gesundheitslotsen werden mittlerweile administrativ durch eine/-n sogenannte/-n Koordinatorin bzw. Koordinator unterstützt. Seit April 2017 wird eine weitere Polizeibeamtin zur Disability Managerin ausgebildet.

Von einem unmittelbaren positiven Einfluss der Gesundheitslotsen auf die Arbeitsunfähigkeitsquote ist auszugehen. Entscheidender ist aber das deutliche Zeichen der Wertschätzung für den Umgang mit gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welches die Amtsleitung mit der Einführung der Gesundheitslotsen ausgesandt hat.

C.6 Einsatz von Leiharbeitskräften

C.6.1 Behörden und Ämter der Kernverwaltung der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH)

Der Einsatz von Leiharbeitskräften in den Behörden, Dienststellen und Ämtern der FHH orientiert sich an der Arbeitgeberrichtlinie des Personalamtes für die Kernverwaltung vom 12. April 2012.⁶¹

Für alle Unternehmen der Beteiligungsverwaltung der FHH findet die von der Senatskommission für öffentliche Unternehmen beschlossene Richtlinie vom 30.10.2012 Anwendung.⁶² Die Angaben sind unter Kapitel C.6.2 dargestellt.

Im Jahr 2016 sind in der Kernverwaltung der FHH in folgenden Behörden, Dienststellen und Ämtern Leiharbeitskräfte im Umfang der genannten Arbeitstage eingesetzt worden:

Fachbehörden, Bürgerschaftskanzlei und Senatskanzlei	Einsatztage	Kosten in Euro (gerundet)
Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI)	69	17.000
Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV)	36	8.000
- Hygieneinstitut	824	115.000
Behörde für Inneres und Sport		
- Einwohnerzentralamt	1.571	253.000
Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) mit Volkshochschule	10	1.500
- Schulen	2.698	1.005.500
- Jugendmusikschule (JMS)	427	129.000
Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen (BSW)	3	600
Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation (BWVI)	52	14.600
- Großmarkt	847	220.000
Behörde für Wissenschaft und Forschung und Gleichstellung (BWFG)	46	13.400
Bezirksamt Mitte	29	6.000
Finanzbehörde (FB) mit kasse.hamburg und Hamburgische Münze	130	26.000
Justizbehörde (JB)	73	16.300
Kulturbehörde (KB)	21	6.700
Personalamt mit ZAF, PÄD und AMD	74	15.600
Bürgerschaftskanzlei (BK)	367	50.000
Senatskanzlei (SK)	195	55.000
- Landesvertretung	953	206.000
Landesbetriebe		
Landesbetrieb Erziehung und Beratung (LEB)	16.962	2.910.000
Landesbetrieb Hamb. Institut für Berufliche Bildung (HIBB)	180	23.000
Landesbetrieb Immobilienmanagement und Grundvermögen (LIG)	211	51.200
Landesbetrieb Verkehr (LBV)	70	17.000
Landesbetrieb Schulbau Hamburg (SBH)	891	160.000
Landesbetrieb Straßen, Brücken und Gewässer (LSBG)	32	10.800
Hochschulen		
Hochschule für bildende Künste (HfbK)	13	3.800
Hafen City Universität (HCU)	612	113.000
Universität Hamburg	463	127.000
Gesamt FHH 2016 (Kernverwaltung)	27.859	5.575.000
Vergleichszeiträume:		
Gesamt im Jahr 2015	36.352	6.875.300
Gesamt im Jahr 2014	17.874	3.495.000
Gesamt im Jahr 2013	15.048	2.976.656
Gesamt im Jahr 2012	14.201	2.541.922
Gesamt im Jahr 2011	28.006	3.900.000

Tabelle C.6-1: Leiharbeitskräfte in der Kernverwaltung der FHH⁶³

⁶¹ Vgl. Drs. 20/5798, Anlage 1.

⁶² Vgl. Drs. 20/5798, Anlage 2.

Die in der Tabelle nicht genannten weiteren Behörden und Dienststellen der FHH haben gemeldet, dass dort im Jahre 2016 im Bereich der Kernverwaltung keine Leiharbeitskräfte beschäftigt wurden.

Nach einem Anstieg der Einsatztage von Leiharbeitskräften im Jahr 2015, sind die Einsatztage im Jahr 2016 wieder zurückgegangen.

C.6.2 Fachbehörden mit Zuständigkeit für Öffentliche Unternehmen der FHH

Vorbemerkung:

In der folgenden Tabelle sind die im Zeitraum 01.01. bis 31.12.2016 von allen Beteiligungen der Freien und Hansestadt Hamburg in Anspruch genommenen Leiharbeitstage und Kosten inklusive Mehrwertsteuer aufgelistet. Die Darstellung orientiert sich wie in den Vorjahresberichten an den jeweils für ihren Zuständigkeitsbereich Aufsicht führenden Fachbehörden. Nicht gelistete Unternehmen haben Fehlanzeige gemeldet. Alle Angaben basieren auf den Unternehmensangaben.

Unternehmen	01.01. - 31.12.2016	
	Leiharbeitstage *	Kosten (inkl. MWSt.)
BASFI	15.673	4.520.245,91 €
BGV	216	46.829,58 €
BSW	5.858	1.471.081,43 €
BUE	20.099	4.424.152,30 €
BWFG	581	495.159,43 €
BWVI	20.937	4.435.636,05 €
FB	89.386	42.417.814,73 €
KB	951	187.764,43 €
Gesamt	153.701	57.998.683,86 €

* bei Nachkomma-Angaben auf volle Tage auf- oder abgerundet.
Hinweis: Der Zuständigkeit der BIS, der BSB und der JB unterliegen keine Unternehmensbeteiligungen.

Tabelle C.6-2: Einsatz von Leiharbeitskräften bei den Beteiligungen der FHH

⁶³ Der Umfang der beim LEB eingesetzten Leiharbeitskräfte ist wesentlich durch die hohe Anzahl zu betreuender Flüchtlinge bedingt.

C.7 Personal der öffentlich-rechtlichen Unternehmen

Zum Gesamtpersonalbestand des öffentlichen Dienstes der Freien und Hansestadt Hamburg zählen neben den dem Personalbericht zugrunde liegenden Beschäftigtengruppen auch Beschäftigte, die in Körperschaften, Stiftungen und Anstalten öffentlichen Rechts arbeiten. Angeregt durch den Jahresbericht 2012 des Rechnungshofs wird nachfolgend nachrichtlich über die Zahl der Beschäftigten in öffentlich-rechtlichen Unternehmen informiert. Der Bericht beschränkt sich auf die öffentlich-rechtlichen Unternehmen, die ab dem Jahr 2001 in diese Rechtsform überführt wurden⁶⁴.

Der nachfolgenden Tabelle sind die Daten für die Jahre 2014 und 2015 zu entnehmen:

Beschäftigte der öffentlich-rechtlichen Unternehmen						
	2014			2015		
	m	w	ges.	m	w	ges.
Bernhard-Nocht-Institut für Tropenmedizin (BNI)	78	180	258	86	193	279
Museum für Kunst und Gewerbe Hamburg	21	62	83	23	62	85
Museum für Völkerkunde Hamburg	48	78	126	42	67	109
Hamburger Kunsthalle Stiftung öffentlichen Rechts	29	95	124	38	99	137
Stiftung Historische Museen Hamburg	78	138	216	81	164	245
Helms-Museum – Hamburger Museum für Archäologie und die Geschichte Harburgs	36	40	76	25	32	57
Stiftung Lebensraum Elbe	0	2	2	1	2	3
Hamburgische Investitions- und Förderbank	108	123	231	100	127	227
Eichdirektion Nord (Anteil FHH 23,48 %)	80	20	100	77	20	97
Stiftung Elbefonds	0	0	0	0	0	0
Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein (Anteil FHH 47,5 %)	170	227	397	163	219	382
Dataport (Anteil FHH 29,4 %)	1.524	653	2.177	1.625	698	2.323
Hamburg Port Authority AöR	1.445	365	1.810	1.404	367	1.771
Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf KöR	2.255	5.271	7.526	2.368	5.431	7.799
Gesamt	5.872	7.254	13.126	6.033	7.481	13.514

Quelle der Zahlen von BNI und UKE: FHH, Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung.

Quelle der Zahlen der restlichen Unternehmen: FHH Finanzbehörde. (Zur Erstellung der Konzernbilanz erhoben.)

Alle Zahlen sind Mitarbeiterzahlen (Köpfe) im Jahresdurchschnitt.

Tabelle C.7-1: Beschäftigte der öffentlich-rechtlichen Unternehmen

⁶⁴ Analog der Darstellung des Rechnungshofs, der den Anstoß zu dem obigen Bericht gegeben hat. Die Daten werden von der Finanzbehörde im Rahmen der Erstellung der Konzernbilanz erhoben bzw. bei den federführenden Behörden erfragt. Folgende Parameter liegen zugrunde: Berichtet werden Kopfszahlen, da Vollkraftzahlen nicht systematisch ermittelt werden. Die Daten beziehen sich auf das Vorvorjahr. Nach Möglichkeit erfolgt eine Differenzierung nach Geschlecht.

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 Beamten-gesetz
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 Personaldiens

Matrizen

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 am 31.12.2016 insgesamt 7.529 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 6.555 Vollkräften.

Insgesamt werden voraussichtlich 26,3 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2024 altersbedingt ausscheiden. Das entspricht 1.979 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1), bzw. **1.724 Vollkräften**.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2016 einer Größenordnung von 2,9 %. In der Annahme, dass dieser Wert auch in den nächsten Jahren erreicht wird, werden bis zum Jahr 2024 dadurch voraussichtlich 1.260 weitere Vollkräfte aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Bezogen auf das aktuelle Planjahr ergeben sich aus der Matrix folgende Erkenntnisse: Im Jahr 2017 werden voraussichtlich 213 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen weitere, nicht altersbedingte Abgänge in einer Größenordnung von etwa 190 Vollkräften.

61 Nachwuchskräfte werden 2017 voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen.

Das Staatsrätekollegium hat in seiner Sitzung vom 17.07.2017 beschlossen, ab 2018 strukturell 200 Nachwuchskräfte in die Ausbildungsgänge der Allgemeinen Verwaltung (ehem. mittlerer und gehobener Dienst) einzustellen. Dies entspricht einer Erhöhung der Ausbildungskapazität um jährlich 40 Ausbildungsplätze (seit 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)									
2	Jahr	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
		Ist	Prognose								
Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)											
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	6.555	6.205	5.929	5.633	5.368	5.067	4.770	4.469	4.151	
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	87,1%	87,1%	87,1%	87,1%	87,1%	87,1%	87,1%	87,1%	87,1%	
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4)	7.529	7.127	6.810	6.470	6.166	5.820	5.479	5.133	4.768	
Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)											
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z. B. "Variante 64") in Personen		-245	-180	-220	-212	-262	-267	-282	-311	
4.2	Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen	2,9%	-218	-207	-197	-188	-179	-169	-159	-149	
4.3	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen		61	70	78	95	95	95	95	95	
4.4	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3)		-402	-317	-339	-305	-346	-341	-346	-365	
Veränderung in Vollkräften											
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1)		-350	-276	-296	-265	-301	-297	-301	-318	
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-350	-626	-922	-1.187	-1.489	-1.785	-2.087	-2.404	

*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 am 31.12.2016 insgesamt 6.027 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 5.504 Vollkräften.

Insgesamt scheiden 23,3 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2024 aus, das entspricht 1.407 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. **1.285 Vollkräften**.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2016 einer Größenordnung von 2,3 %. Angenommen, dieser Wert wird auch in den nächsten Jahren erreicht, dann werden dadurch bis zum Jahr 2024 voraussichtlich 869 weitere Vollkräfte aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Bezogen auf das aktuelle Planjahr ergeben sich aus der Matrix folgende Erkenntnisse: Im Jahr 2017 werden voraussichtlich 167 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen weitere, nicht altersbedingte Abgänge in einer Größenordnung von etwa 127 Vollkräften.

59 Nachwuchskräfte werden 2017 voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen.

Das Staatsrätekollegium hat in seiner Sitzung vom 17.07.2017 beschlossen, ab 2018 strukturell 200 Nachwuchskräfte in die Ausbildungsgänge der Allgemeinen Verwaltung (ehem. mittlerer und gehobener Dienst) einzustellen. Dies entspricht einer Erhöhung der Ausbildungskapazität um jährlich 40 Ausbildungsplätze (seit 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	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
		Ist	Prognose							
Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	5.504	5.264	5.064	4.863	4.683	4.499	4.344	4.165	3.976
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	91,3%	91,3%	91,3%	91,3%	91,3%	91,3%	91,3%	91,3%	91,3%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4)	6.027	5.764	5.545	5.324	5.128	4.926	4.757	4.560	4.353
Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-183	-144	-172	-159	-189	-161	-192	-207
4.2	Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen	2,3%	-139	-133	-128	-122	-118	-113	-109	-105
4.3	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen		59	57	79	85	105	105	105	105
4.4	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3)		-263	-220	-221	-196	-202	-169	-196	-207
Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1)		-240	-200	-201	-179	-184	-155	-179	-189
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-240	-440	-642	-821	-1.005	-1.160	-1.339	-1.528

*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 am 31.12.2016 insgesamt 2.603 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 2.337 Vollkräften.

Insgesamt scheiden 29,7 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2024 altersbedingt aus, das entspricht 773 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. **694 Vollkräften**. Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2016 einer Größenordnung von 2,5 %. In der Annahme, dass dieser Wert auch in den nächsten Jahren erreicht wird, werden bis zum Jahr 2024 dadurch voraussichtlich **370 weitere Vollkräfte** aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Bezogen auf das aktuelle Planjahr ergeben sich aus der Matrix folgende Erkenntnisse: Im Jahr 2017 werden voraussichtlich 145 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen weitere, nicht altersbedingte Abgänge in einer Größenordnung von etwa 58 Vollkräften.

17 Nachwuchskräfte werden 2017 voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen.⁶⁵

Das Staatsrätekollegium hat in seiner Sitzung vom 17.07.2017 beschlossen, ab 2018 strukturell auch im höheren allgemeinen Verwaltungsdienst mehr Einstellungen vorzunehmen und bis zu 30 (statt bisher 18) Juristinnen und Juristen bzw. Trainees mit überwiegend wirtschaftswissenschaftlichem Hintergrund einzustellen.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
1	Planungsgruppe	Allg. Verwaltung - Laufbgr.2, Ämter ab 2. Einstiegsamt (ehemals hD)								
2	Jahr	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
		Ist	Prognose							
Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	2.337	2.149	2.042	1.933	1.841	1.749	1.656	1.557	1.465
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4)	2.603	2.394	2.274	2.153	2.050	1.948	1.844	1.734	1.632
Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-161	-90	-94	-79	-81	-85	-94	-89
4.2	Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen	2,5%	-65	-60	-57	-54	-51	-49	-46	-43
4.3	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen		17	30	30	30	30	30	30	30
4.4	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3)		-209	-120	-121	-103	-102	-104	-110	-102
Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1)		-188	-108	-109	-92	-92	-93	-99	-92
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-188	-295	-404	-496	-588	-681	-780	-872

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Matrix M.3: Allgemeine Verwaltung – L2 E2

⁶⁵ Es sind die NWK berücksichtigt, die Stand März 2017 bereits eingestellt sind und in dem jeweiligen Planungsjahr dem Arbeitsmarkt der FHH zur Verfügung stehen (werden). Entweder beenden diese ihre Einführungsabschnitte, beendeten nach aktuellem Stand der Planung eine Abordnung oder beenden nach aktuellem Stand der Planung ihre Elternzeit. Spätere Einstellungsjahrgänge sind mangels Planungssicherheit nicht berücksichtigt.

Architektinnen und Architekten, Bauingenieurinnen und Bauingenieure⁶⁶

Im Bereich der Architektinnen und Architekten, Bauingenieurinnen und Bauingenieure gab es am 31.12.2016 insgesamt 1.386 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 1.251 Vollkräften.

Insgesamt scheiden 32,5 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2024 altersbedingt aus. Das entspricht 451 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. **407 Vollkräften**.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2016 einer Größenordnung von 2,3 %. Angenommen, dieser Wert wird auch in den nächsten Jahren erreicht, dann werden dadurch bis zum Jahr 2024 voraussichtlich **184 weitere Vollkräfte** aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Bezogen auf das aktuelle Planjahr ergeben sich aus der Matrix folgende Erkenntnisse: Im Jahr 2017 werden voraussichtlich 75 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen nicht altersbedingte Abgänge in einer Größenordnung von etwa 29 Vollkräften.

11 Nachwuchskräfte werden voraussichtlich 2017 ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen.

Die Bauingenieur -Trainees durchlaufen im LSBG eine Traineezeit von 12 Monaten. Die Anzahl der Trainees ist derzeit im Voraus nicht konkret planbar. Angebot (Bedarfslage) und Nachfrage (Fachkräftemangel) sind volatil. Aktuell durchlaufen p.a. drei bis vier 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.

Dies wird begleitet, durch

- die Erhöhung der Anzahl der Ausbildungsstellen ab 2017 um 30 in der BSW, seit 2016 um 2 beim LGV),
- detaillierte Personalbedarfsplanung,
- breit aufgestelltes Marketing (z. B. externe Ausschreibungen, Präsentation auf Messen und in Hochschulen),
- Gewährung eines Anwärtersonderzuschlags.

⁶⁶ 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	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
		Ist	Prognose								

Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)

3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	1.251	1.157	1.090	1.020	977	899	833	780	719
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	90,3%	90,3%	90,3%	90,3%	90,3%	90,3%	90,3%	90,3%	90,3%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4)	1.386	1.282	1.208	1.130	1.083	996	923	864	797

Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)

4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-83	-57	-67	-47	-62	-50	-38	-47
4.2	Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen	2,3%	-32	-29	-28	-26	-25	-23	-21	-20
4.3	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen		11	12	17	26				
4.4	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3)		-104	-74	-78	-47	-87	-73	-59	-67

Veränderung in Vollkräften

5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1)		-94	-67	-70	-42	-78	-66	-53	-60
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-94	-161	-231	-274	-352	-418	-472	-532

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

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

Ärztinnen und Ärzte

Diese Planungsgruppe wird in diesem Jahr erstmals ausgewiesen.

In der Planungsgruppe Ärztinnen und Ärzte waren im Jahr 2016 241 Beschäftigte bzw. 188 Vollkräfte beschäftigt. Bis 2024 werden 104 altersbedingte Abgänge erwartet. Das entspricht 43,2 % der Beschäftigungsverhältnisse (Summe aus Zeile 4.1), bzw. 81 Vollkräften. Damit ist diese Berufsgruppe die älteste betrachtete Planungsgruppe der FHH.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2016 einer Größenordnung von 6,1 %. Angenommen, dieser Wert wird auch in den nächsten Jahren erreicht, dann werden dadurch bis zum Jahr 2024 voraussichtlich 55 weitere Vollkräfte aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Bezogen auf das aktuelle Planjahr ergeben sich aus der Matrix folgende Erkenntnisse: Im Jahr 2017 werden voraussichtlich 20 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen nicht altersbedingte Abgänge in einer Größenordnung von etwa 12 Vollkräften.⁶⁷

Im Rahmen einer „Fachkräftestrategie Ärztinnen/Ärzte“ werden derzeit zentrale Maßnahmen im Personalamt gebündelt. Siehe dazu Kapitel C.3.6.2.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
1	Planungsgruppe	Ärzte/innen								
2	Jahr	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
		Ist	Prognose							
Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	188	156	134	115	103	84	71	59	51
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	78,0%	78,0%	78,0%	78,0%	78,0%	78,0%	78,0%	78,0%	78,0%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4)	241	200	172	148	132	108	91	75	66
Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-26	-16	-14	-7	-16	-10	-10	-5
4.2	Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen	6,1%	-15	-12	-10	-9	-8	-7	-6	-5
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	-28	-24	-16	-24	-17	-16	-10
Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 + Pos 3.1)		-32	-22	-19	-12	-19	-13	-12	-7
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-32	-54	-73	-85	-104	-117	-129	-137

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Matrix M.5: Ärztinnen und Ärzte

⁶⁷ Die FHH bildet selbst keine Ärztinnen und Ärzte aus, so dass Zeile 4.3 hier leer bleibt.

Sonstige Gesundheitsberufe

Diese Planungsgruppe wird in diesem Jahr erstmals ausgewiesen.

In der Planungsgruppe sonstige Gesundheitsberufe waren im Jahr 2016 575 Beschäftigte bzw. 466 Vollkräfte beschäftigt. Bis 2024 werden 145 altersbedingte Abgänge erwartet. Das entspricht 25,2 % der Beschäftigungsverhältnisse (Summe aus Zeile 4.1), bzw. **117 Vollkräften**.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2016 einer Größenordnung von 3,1 %. Angenommen, dieser Wert wird auch in den nächsten Jahren erreicht, dann werden dadurch bis zum Jahr 2024 voraussichtlich 92 weitere Vollkräfte aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Bezogen auf das aktuelle Planjahr ergeben sich aus der Matrix folgende Erkenntnisse: Im Jahr 2017 werden voraussichtlich 15 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen nicht altersbedingte Abgänge in einer Größenordnung von rund 15 Vollkräften.⁶⁸

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung									
1	Planungsgruppe	sonstige Gesundheitsberufe									
2	Jahr	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
		Ist	Prognose								
Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)											
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	466	436	409	388	361	335	312	280	256	
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	81,0%	81,0%	81,0%	81,0%	81,0%	81,0%	81,0%	81,0%	81,0%	
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4)	575	538	504	479	445	413	385	345	316	
Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)											
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-19	-17	-10	-19	-18	-15	-28	-19	
4.2	Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen	3,1%	-18	-17	-16	-15	-14	-13	-12	-11	
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)		-37	-34	-26	-34	-32	-28	-40	-30	
Veränderung in Vollkräften											
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1)		-30	-27	-21	-27	-26	-23	-32	-24	
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-30	-57	-78	-105	-131	-154	-186	-210	

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Matrix M.6: sonstige Gesundheitsberufe

⁶⁸ Die FHH bildet selbst in dieser Berufsgruppe nicht aus, so dass Zeile 4.3 hier leer bleibt.

Berufsfeuerwehrleute

Im Bereich der Berufsfeuerwehrleute gab es am 31.12.2016 insgesamt 2.309 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 2.294 Vollkräften.

Insgesamt scheiden rd. 25 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2024 altersbedingt aus. Das entspricht 585 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. **581 Vollkräften**.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2016 einer Größenordnung von 0,6 %. Für die nächsten Jahre wird ein Wert von rd. 0,9 angenommen, sodass bis zum Jahr 2024 dadurch voraussichtlich **163** weitere Vollkräfte aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Bezogen auf das aktuelle Planjahr ergeben sich aus der Matrix folgende Erkenntnisse: Im Jahr 2017 werden voraussichtlich 38 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen weitere, nicht altersbedingte Abgänge in einer Größenordnung von 20 Vollkräften.

105 Nachwuchskräfte werden 2017 voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen.

Grundsätzlich bildet die Feuerwehr Hamburg jährlich 80 Anwärterinnen und Anwärter zu Feuerwehrbeamtinnen und -beamten aus.

Die darüber hinausgehenden Veränderungen in den Jahren 2018, 2019 und 2020 entstehen wesentlich aufgrund personeller Mehrbedarfe durch die Überdeckung der A7 und der damit erforderlichen personellen Deckung neuer Feuer- u. Rettungswachen.

Außerdem plant die Behörde für Inneres und Sport bis 2021 weitere personelle Verstärkungen des Einsatzdienstes der Feuerwehr zur Verbesserung der Funktionsbesetzung. Es wird dabei davon ausgegangen, dass jährlich rd. 15 Berufsfeuerwehrleute von anderen Feuerwehren in den Dienst der FHH übernommen werden. Im Vergleich zu 2016 sollen bis 2021 insgesamt 228 zusätzliche Berufsfeuerwehrleute im Einsatzdienst zur Verfügung stehen.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
1	Planungsgruppe	Berufsfeuerwehrlaute								
2	Jahr	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
		Ist	Prognose							
Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	2.294	2.356	2.385	2.429	2.494	2.531	2.532	2.527	2.530
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)	2.309	2.371	2.400	2.445	2.510	2.548	2.549	2.543	2.547
Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 60") in Personen		-38	-55	-70	-73	-83	-82	-94	-90
4.2	Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen	0,9%	-20	-20	-20	-21	-21	-22	-22	-22
4.3	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen		105	89	120	144	127	90	95	100
	zzgl. Übernahmen von anderen Feuerwehren		15	15	15	15	15	15	15	15
4.4	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3)		62	29	45	65	38	1	-6	3
Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 + Pos 3.1)		62	29	44	65	37	1	-6	3
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		62	91	135	200	237	238	232	235

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Matrix M.7: Berufsfeuerwehrlaute

Erzieherinnen und Erzieher

Im Bereich der Erzieherinnen und Erzieher gab es am 31.12.2016 insgesamt 1.320 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 1.084 Vollkräften.

Insgesamt scheiden 18,7 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2024 altersbedingt aus. Das entspricht 247 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. **203 Vollkräften**.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2016 einer Größenordnung von 8,8 %. Angenommen, dieser Wert wird auch in den nächsten Jahren erreicht, dann werden dadurch bis zum Jahr 2024 voraussichtlich **513 weitere Vollkräfte** aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Bezogen auf das aktuelle Planjahr ergeben sich aus der Matrix folgende Erkenntnisse:
Im Jahr 2017 werden voraussichtlich 32 Vollkräfte altersbedingt ausscheiden. Dazu kommen nicht altersbedingte Abgänge in einer Größenordnung von 95 Vollkräften.⁶⁹

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
		Erzieher/innen								
1	Planungsgruppe	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
2	Jahr	Ist	Prognose							
Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	1.084	957	850	754	664	586	508	437	368
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)	1.320	1.165	1.034	917	809	713	618	531	448
Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-39	-28	-26	-28	-24	-33	-32	-37
4.2	Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen	8,8%	-116	-103	-91	-81	-71	-63	-54	-47
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)		-155	-131	-117	-109	-95	-96	-86	-84
Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1)		-127	-107	-96	-89	-78	-79	-71	-69
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-127	-235	-331	-420	-498	-577	-648	-716

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Matrix M.8: Erzieher/innen

⁶⁹ 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 am 31.12.2016 insgesamt 1.348 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 1.177 Vollkräften.

Insgesamt scheiden 15,7 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2024 altersbedingt aus. Das entspricht 212 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. **185 Vollkräften**.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2016 einer Größenordnung von 3,5 %. In der Annahme, dass dieser Wert auch in den nächsten Jahren erreicht wird, werden bis zum Jahr 2024 dadurch voraussichtlich **278 weitere Vollkräfte** aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

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

Im Jahr 2017 werden voraussichtlich 22 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen nicht altersbedingte Abgänge von etwa 41 Vollkräften.

Im September 2017 werden 13 Nachwuchskräfte ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen. Zusätzlich werden zu Beginn des Jahres 2018 (Februar) voraussichtlich 11 weitere Nachwuchskräfte ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen.

Die Justizbehörde hat in den letzten Jahren die Ausbildung von Nachwuchs verstärkt und doppelte Jahrgänge im Servicebereich eingestellt (20 Justizsekretärinnen und -sekretäre und 20 Justizfachangestellte). Derzeit wird davon ausgegangen, dass in 2019 28 Nachwuchskräfte und in 2020 35 Nachwuchskräfte im Servicebereich übernommen werden können.

Anhang zum Personalbericht 2017

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung									
		Geschäftsstellenpersonal, Gerichte u. Staatsanwaltschaften									
1	Planungsgruppe	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
2	Jahr	Ist	Prognose								
Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)											
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	1.177	1.126	1.075	1.040	1.002	923	852	778	807	
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	87,3%	87,3%	87,3%	87,3%	87,3%	87,3%	87,3%	87,3%	87,3%	
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4)	1.348	1.289	1.231	1.191	1.147	1.057	975	891	924	
Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)											
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-25	-27	-37	-42	-50	-45	-50	64	
4.2	Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen	3,5%	-47	-45	-43	-42	-40	-37	-34	-31	
4.3	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen		13	14	40	40					
4.4	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3)		-59	-58	-40	-44	-90	-82	-84	33	
Veränderung in Vollkräften											
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1)		-52	-51	-35	-38	-79	-72	-73	29	
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-52	-102	-137	-176	-254	-326	-399	-371	

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Matrix M.9: Geschäftsstellenpersonal Gerichte und Staatsanwaltschaften

Sonstige Ingenieurinnen und Ingenieure⁷⁰

Im Bereich der sonstigen Ingenieurinnen und Ingenieure gab es am 31.12.2016 insgesamt 738 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 664 Vollkräften.

Insgesamt scheiden 38,2 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2024 altersbedingt aus. Das entspricht 282 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. **254 Vollkräften**.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2016 einer Größenordnung von 1,6 %. Angenommen, dieser Wert wird auch in den nächsten Jahren erreicht, dann werden dadurch bis zum Jahr 2024 voraussichtlich **70 weitere Vollkräfte** aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Bezogen auf das aktuelle Planjahr ergeben sich aus der Matrix folgende Erkenntnisse: Im Jahr 2017 werden voraussichtlich 32 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen nicht altersbedingte Abgänge in einer Größenordnung von etwa 11 Vollkräften.

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

Die Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen sowie der Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung planen folgende Steuerungsmaßnahmen:

- Erhöhung der Anzahl der Ausbildungsstellen ab 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),
- Gewährung eines Anwärtersonderzuschlags.

⁷⁰ Hierunter fallen sowohl Beschäftigte der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt als auch der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt.

Anhang zum Personalbericht 2017

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
1	Planungsgruppe	Ingenieure/innen, sonstige								
2	Jahr	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
		Ist	Prognose							
Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	664	627	599	566	533	496	462	428	385
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)	738	697	666	629	592	552	514	476	428
Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-36	-32	-42	-42	-31	-29	-30	-40
4.2	Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen	1,6%	-12	-11	-11	-10	-9	-9	-8	-8
4.3	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen		7	12	16	15				
4.4	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3)		-41	-31	-37	-37	-40	-38	-38	-48
Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1)		-37	-28	-33	-33	-36	-34	-34	-43
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-37	-65	-98	-131	-167	-201	-236	-279

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Matrix M.10: sonstige Ingenieure/innen

Justizvollzugsbedienstete⁷¹

Im Bereich der Justizvollzugsbediensteten gab es am 31.12.2016 insgesamt 954 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 945 Vollkräften.

Insgesamt scheiden 39,4 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2024 altersbedingt aus. Das entspricht 376 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. **373 Vollkräften**.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2016 einer Größenordnung von 2,3 %. In der Annahme, dass dieser Wert auch in den nächsten Jahren erreicht wird, werden bis zum Jahr 2024 dadurch voraussichtlich **171 weitere Vollkräfte** aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Bezogen auf das aktuelle Planjahr ergeben sich aus der Matrix folgende Erkenntnisse: Im Jahr 2017 werden voraussichtlich etwa 33 Vollkräfte ausscheiden. Dazu kommen nicht altersbedingte Abgänge von etwa 22 Vollkräften.

60 Nachwuchskräfte werden 2016 voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen.

Innerhalb des Justizvollzuges wurden die Ausbildungskapazitäten deutlich ausgeweitet.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
1	Planungsgruppe	Justizvollzugsbedienstete								
2	Jahr	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
		Ist	Prognose							
Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	945	950	965	993	1.016	926	860	794	728
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	99,1%	99,1%	99,1%	99,1%	99,1%	99,1%	99,1%	99,1%	99,1%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4)	954	959	974	1.003	1.026	935	868	801	735
Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-33	-33	-49	-54	-67	-45	-47	-48
4.2	Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen	2,3%	-22	-22	-22	-23	-24	-22	-20	-18
4.3	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen		60	70	100	100				
4.4	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3)		5	15	29	23	-91	-67	-67	-66
Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1)		5	15	28	23	-90	-66	-66	-66
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		5	20	48	71	-19	-85	-151	-217

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Matrix M.11: Justizvollzugsbedienstete

⁷¹ Die Bezeichnung „Strafvollzug“ wurde zur sachlichen Richtigstellung in „Justizvollzug“ umgewandelt.

Lehrkräfte an staatlichen allgemeinbildenden Schulen

Im Bereich der Lehrkräfte an staatlichen allgemeinbildenden Schulen gab es am 31.12.2016 insgesamt 15.537 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 12.568 Vollkräften.

Insgesamt werden bis zum Jahr 2024 16,3 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe aus Altersgründen ausscheiden. Das entspricht 2.525 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. **2.043 Vollkräften**.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2016 einer Größenordnung von 12,9 %. In der Annahme, dass dieser Wert auch in den nächsten Jahren erreicht wird, werden bis zum Jahr 2024 dadurch voraussichtlich **7.640 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 2017 werden in dieser Berufsgruppe voraussichtlich 411 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.⁷²

⁷²

Absolventendaten Vorbereitungsdienst	2017	2018
Lehramt Primarstufe/Sek I	175	170
Gymnasium	175	182
Sonderschulen	88	90
Lehrkräfte in der Anpassungsqualifizierung	32	41

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
1	Planungsgruppe	Lehrkräfte an staatl. allgemeinbildenden Schulen								
2	Jahr	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
		Ist	Prognose							

Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	12.568	10.535	8.915	7.543	6.359	5.313	4.397	3.583	2.885
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	80,9%	80,9%	80,9%	80,9%	80,9%	80,9%	80,9%	80,9%	80,9%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4)	15.537	13.025	11.022	9.326	7.863	6.569	5.437	4.432	3.568

Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-508	-323	-274	-260	-279	-285	-304	-292
4.2	Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen	12,9%	-2.004	-1.680	-1.422	-1.203	-1.014	-847	-701	-572
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)		-2.512	-2.003	-1.696	-1.463	-1.293	-1.132	-1.005	-864

Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1)		-2.032	-1.621	-1.372	-1.184	-1.046	-916	-813	-699
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-2.032	-3.653	-5.025	-6.208	-7.255	-8.171	-8.984	-9.683

*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 am 31.12.2016 insgesamt 2.674 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 2.252 Vollkräften.

Insgesamt werden bis zum Jahr 2024 26,3 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe aus Altersgründen ausscheiden. Das entspricht 702 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. **591 Vollkräften**.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2016 einer Größenordnung von 11,3 %. Angenommen, dieser Wert wird auch in den nächsten Jahren erreicht, dann werden dadurch bis zum Jahr 2024 voraussichtlich **1.175 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 2017 werden in dieser Berufsgruppe voraussichtlich 145 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.⁷³

⁷³

Absolventendaten Vorbereitungsdienst	2017	2018
Berufsschulen	120	115

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
1	Planungsgruppe	Lehrkräfte an staatl. berufl. Schulen								
2	Jahr	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
		Ist	Prognose							
Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	2.252	1.853	1.563	1.322	1.115	928	758	610	486
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	84,2%	84,2%	84,2%	84,2%	84,2%	84,2%	84,2%	84,2%	84,2%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4)	2.674	2.200	1.855	1.570	1.323	1.102	900	724	577
Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-172	-96	-76	-69	-72	-77	-74	-66
4.2	Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen	11,3%	-302	-249	-210	-177	-150	-124	-102	-82
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)		-474	-345	-286	-246	-222	-201	-176	-148
Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1)		-399	-290	-241	-207	-187	-170	-148	-125
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-399	-689	-930	-1.137	-1.324	-1.494	-1.641	-1.766

*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 am 31.12.2016 insgesamt 7.729 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 7.424 Vollkräften.

Insgesamt scheiden rd. 31,7 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2024 altersbedingt aus. Das entspricht 2.356 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. **2.262** Vollkräften.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2016 einer Größenordnung von 0,7 %. Für die nächsten Jahre wird ein Wert von rd. 0,6% angenommen, sodass bis zum Jahr 2023 voraussichtlich **342** weitere Vollkräfte aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

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

Im Jahr 2017 werden voraussichtlich etwa 180 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen weitere, nicht altersbedingte Abgänge in einer Größenordnung von 42 Vollkräften.

260 Nachwuchskräfte werden 2017 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 spezieller Vorbildung (ab 2019 rd. 28 p.a.), sowie
- die Einstellung von Angestellten im Polizeidienst zur Vermeidung des Einsatzes von Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten für Bewachungsaufgaben nachhaltig gesteigert.

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	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
2	Jahr	Ist	Prognose							
Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	7.424	7.452	7.438	7.519	7.650	7.753	7.863	7.860	7.862
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	96,0%	96,0%	96,0%	96,0%	96,0%	96,0%	96,0%	96,0%	96,0%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4)	7.729	7.758	7.743	7.828	7.965	8.072	8.186	8.183	8.184
Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 60") in Personen		-187	-269	-230	-323	-324	-344	-357	-322
4.2	Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen	0,6%	-44	-44	-44	-44	-45	-46	-46	-46
4.3	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen		260	298	358	504	476	504	400	370
4.4	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3)		29	-15	84	137	107	114	-3	2
Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1)		28	-14	81	131	103	110	-3	2
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		28	14	95	226	329	439	436	438

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Matrix M.14: Polizeivollzugsbeamte/innen

Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger

Im Bereich der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger gab es am 31.12.2016 insgesamt 280 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 254 Vollkräften.

Insgesamt scheiden 20,4 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2024 altersbedingt aus. Das entspricht 57 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. **52 Vollkräften**.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2016 einer Größenordnung von 0,4 %. Angenommen, dieser Wert wird auch in den nächsten Jahren erreicht, dann werden dadurch bis zum Jahr 2024 voraussichtlich **8 weitere Vollkräfte** aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Im Jahr 2017 werden voraussichtlich 7 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. 7 Nachwuchskräfte werden voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen.

Im Bereich der Rechtspflegerschaft wirkt sich die Erhöhung der Ausbildungskapazitäten vor allem ab den Jahren 2017 mit 15 Nachwuchskräften und 2018 mit 18 Nachwuchskräften aus. Für das Jahr 2016 konnte eine Erhöhung der Ausbildung auf 6 Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger (inkl. 2 Aufsteigerinnen bzw. Aufsteiger) erreicht werden.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
		Rechtspflegerschaft								
2	Jahr	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
		Ist	Prognose							
Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	254	252	251	248	260	253	243	234	226
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	90,7%	90,7%	90,7%	90,7%	90,7%	90,7%	90,7%	90,7%	90,7%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4)	280	278	277	274	287	279	268	258	249
Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-8	-4	-9	-3	-6	-10	-9	-8
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 Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen		7	4	7	17				
4.4	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3)		-2	-1	-3	13	-7	-11	-10	-9
Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1)		-2	-1	-3	12	-6	-10	-9	-8
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-2	-3	-6	6	-1	-11	-20	-28

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Matrix M.15: Rechtspflegerschaft

Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen

Im Bereich der Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen gab es am 31.12.2016 insgesamt 3.131 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 2.685 Vollkräften.

In den nächsten acht Jahren reduziert sich diese Berufsgruppe allein durch Altersabgänge um 832 Beschäftigungsverhältnisse bzw. **713 Vollkräfte** (Summe aus Zeile 4.1.). Dies entspricht einem Anteil von 26,6 % des Personalbestands von 2016.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2016 einer Größenordnung von 4,4 %. In der Annahme, dass dieser Wert auch in den nächsten Jahren erreicht wird, werden bis zum Jahr 2023 dadurch voraussichtlich **710 weitere Vollkräfte** aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Bezogen auf das aktuelle Planjahr ergeben sich aus der Matrix folgende Erkenntnisse: Im Jahr 2017 werden voraussichtlich 131 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen nicht altersbedingte Abgänge von 118 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, sollen in 2017 erstmals 8 Studierende eingestellt werden. 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.

Anhang zum Personalbericht 2017

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung									
		Sozialpädagogen/innen									
1	Planungsgruppe										
2	Jahr	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
		Ist	Prognose								
Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)											
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	2.685	2.436	2.262	2.089	1.910	1.739	1.584	1.440	1.269	
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	85,7%	85,7%	85,7%	85,7%	85,7%	85,7%	85,7%	85,7%	85,7%	
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4)	3.131	2.840	2.637	2.436	2.227	2.027	1.847	1.679	1.479	
Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)											
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-153	-78	-85	-110	-102	-91	-87	-126	
4.2	Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen	4,4%	-138	-125	-116	-107	-98	-89	-81	-74	
4.3	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen					8					
4.4	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3)		-291	-203	-201	-209	-200	-180	-168	-200	
Veränderung in Vollkräften											
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1)		-249	-174	-172	-179	-171	-154	-144	-171	
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-249	-423	-595	-775	-946	-1.101	-1.245	-1.416	

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Matrix M.16: Sozialpädagogen/innen

Steuerverwaltung

Im Bereich der Steuerverwaltung gab es am 31.12.2016 insgesamt 3.507 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 3.111 Vollkräften.

Insgesamt scheiden 27,1 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe altersbedingt bis zum Jahr 2024 aus. Das entspricht 950 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. **843 Vollkräften**.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2016 einer Größenordnung von 1,4 %. Angenommen, dieser Wert wird auch in den nächsten Jahren erreicht, dann werden dadurch bis zum Jahr 2023 voraussichtlich **334 weitere Vollkräfte** aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Bezogen auf das aktuelle Planjahr ergeben sich aus der Matrix folgende Erkenntnisse:
Im Jahr 2017 werden voraussichtlich 88 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen weitere, nicht altersbedingte Abgänge in einer Größenordnung von 43 Vollkräften.

154 Nachwuchskräfte werden 2016 voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
		Steuerverwaltung								
2	Jahr	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
		Ist	Prognose							
Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	3.111	3.116	3.118	3.095	3.074	2.927	2.785	2.642	2.484
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)	3.507	3.513	3.516	3.490	3.466	3.300	3.140	2.979	2.800
Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-99	-104	-135	-127	-117	-114	-117	-137
4.2	Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen	1,4%	-49	-49	-49	-49	-49	-46	-44	-42
4.3	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen		154	156	158	152				
4.4	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3)		6	3	-26	-24	-166	-160	-161	-179
Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1)		5	3	-23	-21	-147	-142	-143	-159
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		5	8	-16	-37	-183	-326	-468	-627

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Matrix M.17: Steuerverwaltung

Technikerinnen und Techniker

Im Bereich der Technikerinnen und Techniker gab es am 31.12.2016 insgesamt 770 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 702 Vollkräften.

In den nächsten acht Jahren reduziert sich diese Berufsgruppe allein durch Altersabgänge um 257 Beschäftigungsverhältnisse bzw. **234 Vollkräfte** (das entspricht einem Anteil von 33,4 % des Personalbestands von 2016).

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2016 einer Größenordnung von 1,2 %. In der Annahme, dass dieser Wert auch in den nächsten Jahren erreicht wird, werden bis zum Jahr 2024 dadurch voraussichtlich **66 weitere Vollkräfte** aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

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

Im Jahr 2017 werden voraussichtlich 38 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen nicht altersbedingte Abgänge von etwa 8 Vollkräften.

3 Vermessungstechniker haben 2017 ihre Ausbildung abgeschlossen und wurden von der FHH übernommen.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung									
		Techniker/innen, u.ä.									
2	Jahr	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
		Ist	Prognose								
Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)											
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	702	658	628	595	564	538	501	460	425	
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)	770	722	688	653	619	590	550	505	466	
Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)											
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-42	-28	-31	-30	-22	-33	-38	-33	
4.2	Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen	1,2%	-9	-9	-8	-8	-7	-7	-7	-6	
4.3	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen		3	3	4	4					
4.4	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3)		-48	-34	-35	-34	-29	-40	-45	-39	
Veränderung in Vollkräften											
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1)		-44	-31	-32	-31	-27	-37	-41	-36	
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-44	-75	-107	-138	-165	-201	-242	-277	

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Matrix M.18: Techniker/innen

Impressum

Herausgeberin:

Bettina Lentz

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg

Personalamt

Steckelhörn 12, 20457 Hamburg

Telefon: 040 42831-1410

Redaktion:

Yvonn Carstensen, Katharina Dahrendorf, Wolfgang Hartler

Druckvorbereitung:

Mario Anders, Isabell Bast

E-Mail: blickpunkt@personalamt.hamburg.de

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

Layout:

Susanne Walter

Druck:

RT Reprotechnik.de GmbH

Neumann-Reichardt-Straße 27 – 33 / Haus 18, 22041 Hamburg

Material:

Canon Red Label Superior Papier (FSC), 90 g/m²

Auflage:

600 Stück

Ausgabe:

21. Jahrgang, August 2017

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.

