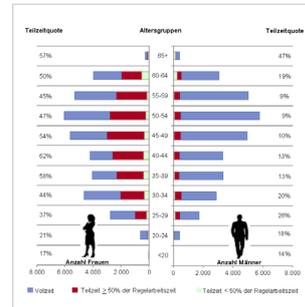




Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt



Personalbericht 2016



Inhalt Personalbericht 2016

| | | |
|---|--|-----------|
| A | Einleitung | 1 |
| B | Methodische Anmerkungen | 2 |
| C | Personalstatistische Auswertungen | 4 |
| C.1 | Personalübersichten | 4 |
| C.2 | Personalbestandsstatistik | 8 |
| C.2.1 | Personalbestand nach Beschäftigtenaggregaten..... | 8 |
| C.2.2 bis C.2.4 entfallen in diesem Bericht | | |
| C.2.5 | Personalkosten und Bezahlungsstruktur..... | 22 |
| C.2.6 entfällt in diesem Bericht | | |
| C.2.7 | Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen..... | 38 |
| C.2.8 entfällt in diesem Bericht | | |
| C.3 | Altersstruktur | 40 |
| C.3.1 | Personalabgangsprognose | 44 |
| C.3.2 | Matrizen | 51 |
| C.4 | Personalveränderungen | 75 |
| C.4.1 | Fluktuation..... | 75 |
| C.4.2 | Dienstunfähigkeit..... | 77 |
| C.5 | Vergleichende Fehlzeitenanalyse als Grundlage für betriebliche Gesundheitsförderung | 79 |
| C.5.1 | Aufbau und Methodik der Fehlzeitenanalyse | 80 |
| C.5.2 | Gesamte krankheitsbedingte Fehlzeiten | 82 |
| C.5.3 | Bezahlte krankheitsbedingte Fehlzeiten..... | 86 |
| C.5.4 | Standardisierte Fehlzeitenquoten im Behördenvergleich | 89 |

| | | |
|------------|--|-----------|
| C.6 | <i>Einsatz von Leiharbeitskräften</i> | 95 |
| C.6.1 | Behörden und Ämter der Kernverwaltung der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH)..... | 95 |
| C.6.2 | Fachbehörden mit Zuständigkeit für Öffentliche Unternehmen der FHH | 96 |
| C.7 | <i>Personal der öffentlich-rechtlichen Unternehmen</i> | 97 |

A Einleitung

Im Personalbericht wird über das vorhergehende Jahr berichtet, d.h. das aktuelle Berichtsjahr ist das Jahr 2015. Im Jahr 2015 haben in Hamburg Bürgerschaftswahlen stattgefunden. In der Folge hat es einige Veränderungen in der Behördengliederung gegeben. Diese sind allerdings zum größeren Teil erst Anfang 2016 im Personalabrechnungs- und Informationssystem (PAISY) umgesetzt worden, so dass in Teilen noch auf Basis der Behördenstrukturen der 20. Wahlperiode berichtet wird. Details sind dem Abschnitt B „Methodische Anmerkungen“ zu entnehmen.

Weiterhin ist seit Anfang 2015 die Strategische Neuausrichtung des Haushaltswesens (SNH) abgeschlossen. Zeitgleich ist eine neue Landeshaushaltsordnung (LHO) in Kraft gesetzt worden. Damit ist es zu einer Neugliederung der Organisationsbereiche der hamburgischen Verwaltung gekommen: Neben den Einzelplänen wird unterschieden zwischen Landesbetrieben (§ 106 Absatz 1 LHO) und Sondervermögen (§ 106 Absatz 2 LHO) sowie den Hochschulen (§ 1 Absatz 1 Nr. 1-6 HmbHG). Die bisherigen Einrichtungen nach § 15 der alten LHO gibt es in dieser Form nicht mehr. Gegenstand 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.

Im Vergleich zum Vorjahr erhöhte sich die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse des statistischen Personalbestandes in Vollkräften um rund 490 Vollkräfte auf 59.819,8 (Vorjahr: 59.330,2). Im Wesentlichen begründet sich der Anstieg durch den erhöhten Personalbedarf im Zusammenhang gesteigerter Flüchtlingszahlen. Zudem wurde die Ausbildungsleistung gesteigert. Die Zahl der Beschäftigten in Ausbildungsverhältnissen nahm um 159 Auszubildende im Vergleich zum Vorjahr zu. Genauere Informationen sind insbesondere den Kapiteln C.2.1.3 und C.2.1.4 zu entnehmen.

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 Abschnitt kurz beschrieben. Weitergehende Erläuterungen zu einzelnen Themenbereichen sind in den folgenden Kapiteln zu finden.

Der Begriff „Personalbestand“ ist für alle personalstatistischen Auswertungen von zentraler Bedeutung. Dabei ist die Kenntnis des jeweils zu Grunde liegenden Beschäftigtenaggregats und der Definition der verschiedenen Gruppen der in der hamburgischen Verwaltung Beschäftigten für das Verständnis der Ergebnisse zwingend notwendig. Für ein hohes Maß an Transparenz wurde eine Klassifizierung der bestehenden Beschäftigungsverhältnisse vorgenommen, die zu hierarchisch aufeinander aufbauenden Beschäftigtenaggregaten¹ in einem Personaltableau zusammengefasst wurden. Eine Darstellung des Personaltableaus und der verschiedenen Beschäftigtenaggregate ist im Kennzahlenbuch enthalten (Kennzahlen A-01 bis A-05). Das Tableau ermöglicht auf Grund seines modularen Aufbaus, Beschäftigtengruppen je nach Auswertungsinteresse voneinander abzugrenzen und gezielt zusammenzufassen. So werden auch Vergleiche mit anderen Gebietskörperschaften möglich.

Der überwiegende Teil der Auswertungen für diesen Personalbericht erfolgt monatsbezogen auf den Dezember 2015. 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 31.12.2015 erfolgen und im Tabellenanhang zu finden sind. Auswertungen, die zeitraumbezogene Themen zum Gegenstand haben (Fehlzeiten- und Fluktuationsanalysen), beschreiben ein gesamtes Berichtsjahr.²

Diesem Personalbericht liegen folgende organisatorische Veränderungen zu Grunde:

Im Rahmen der Behördenneustrukturierung beschloss der Senat am 15.04.2015, dass die Abteilung für Gleichstellung aus der bisherigen Behörde für Justiz und Gleichstellung in die Behörde für Wissenschaft und Forschung wechselt. Zudem sollen aus der bisherigen Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt zwei neu einzurichtende Behörden hervorgehen: Die Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen sowie die Behörde für Umwelt und Energie. Das entsprechende Änderungsgesetz³ trat am 01.07.2015 in Kraft. Da die organisatorischen Änderungen, die den Wechsel der Abteilung für Gleichstellung betreffen, auch systemseitig im Personalabrechnungsverfahren zum 01.07.2015 umgesetzt wurden, werden im Bericht schon die neuen Bezeichnungen der folgenden Behörden verwendet: Justizbehörde und Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung. Der Personalbestand dieser beiden Behörden hat sich dementsprechend verändert. Für die Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt wurden die technischen Änderungen erst zum 01.01.2016 durchgeführt. Allen Auswertungen und Berichten liegt daher noch die Personalstruktur und die Einzelplangliederung des Jahres 2015 zugrunde.

Eine weitere organisatorische Änderung betrifft das Institut für Hygiene und Umwelt. Ab dem 01.01.2015 zählt es zu den Landesbetrieben.

¹ Um Missverständnisse auszuschließen wird darauf hingewiesen, dass unter „Personalbestand“ sowie in allen Beschäftigtenaggregaten Beschäftigungsverhältnisse gezählt werden. Eine Person wird demnach mehrfach erfasst, wenn sie mehrere Beschäftigungsverhältnisse eingegangen ist.

² 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: Ausscheidetatum 31.12.2015, Fluktuationsfall wird im Dezember 2015 gezählt. Vgl. Kennzahl B-01 Fluktuationsrate im Kennzahlenbuch).

³ Vgl. Gesetzesblatt (HmbGVBl) 21/Nr. 22, 09.06.2015, S. 108-109.

Der Landesbetrieb ZAF/AMD bildete sich Anfang 2015 neu und ist ein Zusammenschluss aus dem vorherigen Zentrum für Aus- und Fortbildung und dem Arbeitsmedizinischen Dienst, der zuvor eine Abteilung des Personalamtes war.

Zu beachten ist außerdem, dass sich die Differenzierung nach Veranschlagungsformen aufgrund der neuen Landeshaushaltsordnung (LHO) in diesem Bericht geändert hat: Einrichtungen nach § 15 der vor 2015 geltenden LHO gibt es im Zuge der Strategischen Neuausrichtung des Haushaltswesens (SNH) nicht mehr. Nach der neuen Landeshaushaltsordnung wird neben den Einzelplänen zwischen Hochschulen und Landesbetrieben gem. § 106 LHO unterschieden.

Zur Steuerung der 2011 beschlossenen personellen Einsparverpflichtungen wird die basierend auf dem statistischen Personalbestand berechnete Anzahl Vollkräfte zu Grunde gelegt. Der Begriff Vollkräfte, der das Beschäftigungsvolumen im Verhältnis zur Regelarbeitszeit der Beschäftigten ausdrückt, ist eine dezidierte 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.⁴ 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 Arbeitnehmerbereich keine Laufbahngruppen gibt. Dabei dient bei Tarifbeschäftigten die Entgeltgruppe als Zuordnungsmerkmal (vgl. Abschnitt C.2.5). 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.⁵

⁴ Vgl. Kennzahl B-06 Vollkräfteberechnung im Kennzahlenbuch.

⁵ Aufgrund von doppelt gebuchten Personalfällen im Personalabrechnungssystem musste eine Bereinigung des ausgewerteten Datenbestandes vorgenommen werden. In den dezentralen Kunden-Datenbeständen wurde diese Bereinigung nicht vorgenommen. Dies führt zu marginalen Abweichungen zwischen zentralen und dezentralen Daten bei Beschäftigungsverhältnissen und Vollkräften.

C Personalstatistische Auswertungen

C.1 Personalübersichten

Wie im Vorjahresbericht wurden die in den vergangenen Personalberichten getrennten Personalübersichten „Zentrale Personalwirtschaftliche Kennzahlen im Vorjahresvergleich“ und „Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung“ zur Tabelle C.1-1 „Zentrale Personalwirtschaftliche Kennzahlen“ zusammengeführt. Damit werden wesentliche Ergebnisse zusammengefasst und den Detailanalysen vorangestellt.

Die zweite Tabelle „Ausgewählte gleichstellungsrelevante Kennzahlen in der hamburgischen Verwaltung im Vorjahresvergleich“ soll jährlich Ergebnisse der Gleichstellungsarbeit dokumentieren. Eine Analyse erfolgt dann im Erfahrungsbericht nach dem Gleichstellungsgesetz.

Folgende Ergebnisse der Tabelle C.1-1 „Zentrale Personalwirtschaftliche Kennzahlen“ sind hervorzuheben:

- **Alle Beschäftigungsverhältnisse:** Im Vergleich zum Vorjahr erhöhte sich die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse insgesamt um **560** auf **79.834** (Vorjahr: 79.274; +**0,7** %).
- **Auszubildende, Anwärterinnen/Anwärter und Referendarinnen/Referendare:** Dem Personaltabelleau (s. Tabelle C.2-1, S. 9) ist zu entnehmen, dass sich die Zahl der Beschäftigten in Auszubildenden um **159** auf **3.502** erhöht hat (**Bestandszahl** Dezember 2015; Vorjahr: 3.343). Eine differenzierte Darstellung nach verschiedenen Ausbildungsbereichen findet sich im Kapitel C.2.1.4.
- **Statistischer Personalbestand:** Der statistische Personalbestand (er umfasst alle befristet und unbefristet Beschäftigten mit monatlichen Bezügen) ist die Beschäftigtengruppe, auf die sich die meisten Auswertungen im Personalbericht beziehen. Im Dezember 2015 zählten **68.435** Beschäftigungsverhältnisse zum statistischen Personalbestand (Vorjahr: 67.933). Damit erhöhte sich der statistische Personalbestand im Vorjahresvergleich um **502** Beschäftigungsverhältnisse. Die Zahl der **Vollkräfte** (VK) stieg um rund **490** bzw. **0,8** % auf **59.819,8** Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse. Dieser Anstieg ist im Wesentlichen durch die Beschäftigung zusätzlichen Personals im Zusammenhang mit den stark gestiegenen Flüchtlingszahlen begründet. Nicht zu einer Erhöhung des Beschäftigungsvolumens beigetragen hat die Besetzung von 100 Stellen im Einwohner-Zentralamt der Behörde für Inneres in der zweiten Jahreshälfte 2015 im Rahmen eines vom Personalamt koordinierten behördenübergreifenden Mobilitätsaufrufs, da diese Stellenbesetzungen zunächst im Wege befristeter Abordnungen aus den Behörden und Ämtern realisiert worden sind. Der größte Teil dieser und weiterer im Flüchtlingskontext in der Behörde für Inneres erforderlichen Stellen sind im ersten Quartal 2016 im Zuge eines vom Personalamt gesteuerten zentralen externen Auswahlverfahrens dauerhaft besetzt worden.

Die Personalveränderungen in 2015 stellten sich insgesamt wie folgt dar:

| | |
|---|-----------------|
| Statistischer Personalbestand in Vollkräften Dez. 2014 | 59.330,2 |
| Personalabbau in den Behörden und Landesbetrieben | -37,6 |
| Bürgerschaft, Rechnungshof, Verfassungsgericht | -10,3 |
| Bezirksämter | 121,8 |
| Schulpersonal | 139,7 |
| Hochschulen, Staats- und Universitätsbibliothek | -14,4 |
| Polizei und Feuerwehr | 75,7 |
| Landesbetrieb Erziehung und Beratung | 214,7 |
| Statistischer Personalbestand in Vollkräften Dez. 2015 | 59.819,8 |

Tabelle C.1-1: Personalveränderungen in den Einzelplänen, Hochschulen und Landesbetrieben⁶

Die Teilzeitquote betrug **33,2 %**. Die genauere Betrachtung der beiden Beschäftigtengruppen zeigt, dass die Zahl der unbefristet Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahr um **0,3 Prozentpunkte** auf **64.257** gestiegen ist. Die Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse ist erneut angestiegen. Im Vergleich zum Vorjahr ist ein Zuwachs von **7,2 Prozentpunkten** zu verzeichnen. Die Anzahl erhöhte sich somit um **282 Beschäftigungsverhältnisse** auf **4.178** (Vorjahr: **3.896**). Eine vertiefte Analyse der unbefristeten und befristeten Beschäftigungsverhältnisse erfolgt im Kapitel C.2.1.3.

- **Altersstruktur:** Die Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppen zeigt, dass **70,2 %** der Beschäftigten 40 Jahre und älter sind. Das Durchschnittsalter beträgt wie auch in den Vorjahren (2013 und 2014) **46,2 Jahre**.
- **Fluktuationsraten:** Im Berichtsjahr 2015 ist die Gesamtfluktuationsrate gegenüber dem Vorjahr um **0,3 Prozentpunkte** auf **11,2 %** gesunken. Die Grundfluktuationsrate betrug **7,9 %**, die Zusatzfluktuationsrate **3,3 %**. Die Analyse der Fluktuationsgründe zeigt, dass es eine Abnahme bei den Altersabgängen, den Dienstunfähigkeitsfällen und dem Grund „Zeit- und Vertragsablauf“ gegeben hat. Bei der Zusatzfluktuation gab es einen Anstieg der Fallzahlen - insbesondere beim Grund „Elternzeit“.
- **Fehlzeitenquoten:** Die Quote der bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten (ohne Lehrkräfte an staatlichen allgemeinbildenden sowie an staatlichen beruflichen Schulen und ohne Hochschullehrkräfte) erhöhte sich im Berichtsjahr 2015 um **0,3 Prozentpunkte** auf **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. Die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote der Lehrkräfte an staatlichen Schulen betrug im Schuljahr 2014/2015 **5,8 %** gegenüber **5,5 %** im Schuljahr 2013/2014.
- **Personalkosten der Kernverwaltung:** Ihre Höhe beläuft sich auf **3.719,1 Mio. Euro**. Die Bezüge und Entgelte der aktiv Beschäftigten hatten daran einen Anteil von **62,2 %**. Die Kosten für Versorgungsleistungen machten **30,98 %** aus. Wegen der im Kapitel C.2.5.1 genannten Gründe kann kein Vergleich zum Vorjahr vorgenommen werden.
- **Schwerbehinderte:** Die Zahl der besetzten Pflichtplätze erhöhte sich um 20 Arbeitsplätze auf **4.660**. Die daraus resultierende Schwerbehindertenbeschäftigungsquote betrug 2015 im Jahresdurchschnitt **6,7 %** (Vorjahr: **6,9 %**).
- **Anteil Führungskräfte:** Erstmals lag der Anteil der weiblichen Führungskräfte mit **40,9 %** über dem angestrebten Zielwert von **40 %** (Vorjahr: **39,6 %**).

⁶ Zum Schulpersonal wurden folgende Berufsgruppen zusammengefasst: Lehrkräfte an staatlichen Schulen, pädagogisch-therapeutisches Fachpersonal, nicht-pädagogisches Personal an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen, Personal im Schulsekretariat.

Personalbericht 2016

| Stand: 31.12.2015 | Zentrale Personalwirtschaftliche Kennzahlen | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------------|-------------|
| | 2013 | | | 2014 | | | 2015 | | | Differenz 2014 - 2015 | |
| | m | w | ges | m | w | ges | m | w | ges | absolut | in % |
| Personaltableau | | | | | | | | | | | |
| Unbefristet Beschäftigte (UB) | 29.469 | 34.767 | 64.236 | 29.087 | 34.950 | 64.037 | 28.986 | 35.271 | 64.257 | 220 | 0,3% |
| Befristet Beschäftigte (BB) | 1.778 | 2.018 | 3.796 | 1.833 | 2.063 | 3.896 | 1.940 | 2.238 | 4.178 | 282 | 7,2% |
| Auszubildende (AZ) | 1.431 | 1.728 | 3.159 | 1.527 | 1.816 | 3.343 | 1.627 | 1.875 | 3.502 | 159 | 4,8% |
| Sonstige Beschäftigte (SB) | 314 | 276 | 590 | 309 | 287 | 596 | 382 | 330 | 712 | 116 | 19,5% |
| Geringfügig Beschäftigte (GB) | 1.525 | 1.514 | 3.039 | 1.587 | 1.515 | 3.102 | 1.477 | 1.486 | 2.963 | -139 | -4,5% |
| Beschäftigte ohne Entgeltbezüge (OK) | 231 | 476 | 707 | 233 | 458 | 691 | 226 | 461 | 687 | -4 | -0,6% |
| Beurlaubte (OB) | 419 | 2.695 | 3.114 | 470 | 2.657 | 3.127 | 427 | 2.698 | 3.125 | -2 | -0,1% |
| Ohne Zahlung zum Stichtag (OZ) | 361 | 169 | 530 | 329 | 153 | 482 | 312 | 98 | 410 | -72 | -14,9% |
| alle Beschäftigungsverhältnisse | 35.528 | 43.643 | 79.171 | 35.375 | 43.899 | 79.274 | 35.377 | 44.457 | 79.834 | 560 | 0,7% |
| statistischer Personalbestand (P_stat) nach verschiedenen Aspekten | | | | | | | | | | | |
| Beamte u. Beamtinnen | 20.151 | 19.997 | 40.148 | 19.829 | 20.124 | 39.953 | 19.670 | 20.256 | 39.926 | -27 | -0,1% |
| Arbeitnehmer u. Arbeitnehmerinnen | 11.096 | 16.788 | 27.884 | 11.091 | 16.889 | 27.980 | 11.256 | 17.253 | 28.509 | 529 | 1,9% |
| Vollzeit | 27.100 | 18.816 | 45.916 | 26.724 | 18.841 | 45.565 | 26.721 | 18.978 | 45.699 | 134 | 0,3% |
| Teilzeit | 4.147 | 17.969 | 22.116 | 4.196 | 18.172 | 22.368 | 4.205 | 18.531 | 22.736 | 368 | 1,6% |
| Teilzeitquote | 13,3% | 48,8% | 32,5% | 13,6% | 49,1% | 32,9% | 13,6% | 49,4% | 33,2% | 0,3 | |
| Beschäftigungsverhältnisse | 31.247 | 36.785 | 68.032 | 30.920 | 37.013 | 67.933 | 30.926 | 37.509 | 68.435 | 502 | 0,7% |
| Vollkräfte | 29.504,8 | 29.945,2 | 59.450,0 | 29.188,2 | 30.141,8 | 59.330,2 | 29.228,7 | 30.591,1 | 59.819,8 | 490 | 0,8% |
| Altersstruktur | | | | | | | | | | | |
| bis 29 Jahre | 6,2% | 9,4% | 7,9% | 6,5% | 9,1% | 7,9% | 7,0% | 9,1% | 8,1% | 0,2 | |
| 30 - 39 Jahre | 19,1% | 21,7% | 20,5% | 19,5% | 22,5% | 21,2% | 20,1% | 23,2% | 21,8% | 0,6 | |
| 40 - 49 Jahre | 29,4% | 27,8% | 28,5% | 28,0% | 26,9% | 27,4% | 26,7% | 26,2% | 26,5% | -0,9 | |
| 50 - 59 Jahre | 33,6% | 30,3% | 31,8% | 34,5% | 30,4% | 32,3% | 34,9% | 30,2% | 32,4% | 0,1 | |
| ab 60 Jahre | 11,8% | 10,8% | 11,3% | 11,4% | 11,0% | 11,2% | 11,2% | 11,3% | 11,3% | 0,1 | |
| Durchschnittsalter | 47,0 | 45,5 | 46,2 | 46,9 | 45,5 | 46,2 | 46,9 | 45,6 | 46,2 | 0,0 | |
| Planungsgruppen | | | | | | | | | | | |
| Allgemeine Verwaltung | 5.683 | 10.256 | 15.939 | 5.578 | 10.143 | 15.721 | 5.581 | 10.205 | 15.786 | 65 | 0,4% |
| Berufsfeuerwehrlente | 2.200 | 25 | 2.225 | 2.203 | 24 | 2.227 | 2.222 | 24 | 2.246 | 19 | 0,9% |
| Geschäftsstellenpersonal Gerichte | 173 | 1.090 | 1.263 | 174 | 1.168 | 1.342 | 176 | 1.162 | 1.338 | -4 | -0,3% |
| Lehrkräfte an staatlichen Schulen | 5.768 | 11.879 | 17.647 | 5.593 | 11.903 | 17.496 | 5.620 | 12.109 | 17.729 | 233 | 1,3% |
| Polizeivollzug | 5.923 | 1.814 | 7.737 | 5.859 | 1.869 | 7.728 | 5.849 | 1.910 | 7.759 | 31 | 0,4% |
| Rechtspflegerschaft | 111 | 178 | 289 | 110 | 179 | 289 | 106 | 179 | 285 | -4 | -1,4% |
| Sonstige, nicht geplante Berufe | 6.295 | 4.974 | 11.269 | 6.393 | 5.141 | 11.534 | 6.403 | 5.187 | 11.590 | 56 | 0,5% |
| Soziale Berufe | 930 | 3.033 | 3.963 | 1.006 | 3.115 | 4.121 | 1.111 | 3.280 | 4.391 | 270 | 6,6% |
| Steuerverwaltung | 1.360 | 2.244 | 3.604 | 1.338 | 2.227 | 3.565 | 1.320 | 2.230 | 3.550 | -15 | -0,4% |
| Justizvollzug | 904 | 137 | 1.041 | 847 | 131 | 978 | 820 | 130 | 950 | -28 | -2,9% |
| Technische Berufe | 1.900 | 1.155 | 3.055 | 1.819 | 1.113 | 2.932 | 1.718 | 1.093 | 2.811 | -121 | -4,1% |
| Laufbahngruppen¹ | | | | | | | | | | | |
| Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 1 | 1.074 | 1.081 | 2.155 | 808 | 956 | 1.764 | 777 | 889 | 1.666 | -98 | -5,6% |
| Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 2 | 9.226 | 11.422 | 20.648 | 9.521 | 11.532 | 21.053 | 9.545 | 11.380 | 20.925 | -128 | -0,6% |
| Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 1 | 11.563 | 13.048 | 24.611 | 11.388 | 13.236 | 24.624 | 11.549 | 13.895 | 25.444 | 820 | 3,3% |
| Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 2 | 9.342 | 11.226 | 20.568 | 9.163 | 11.275 | 20.438 | 9.021 | 11.340 | 20.361 | -77 | -0,4% |
| Fluktuation | | | | | | | | | | | |
| Grundfluktuation | 8,2% | 7,8% | 8,0% | 8,5% | 8,1% | 8,3% | 8,0% | 7,8% | 7,9% | -0,4 | |
| Zusatzfluktuation | 1,6% | 4,3% | 3,0% | 2,0% | 4,2% | 3,2% | 1,8% | 4,5% | 3,3% | 0,1 | |
| Fehlzeiten | | | | | | | | | | | |
| Fehlzeitenquote ² | 7,7% | 8,0% | 7,9% | 7,5% | 7,9% | 7,7% | 7,7% | 8,3% | 8,0% | 0,3 | |
| Fehlzeitenquote Lehrkräfte ³ | 5,0% | 6,3% | 5,9% | 4,4% | 6,0% | 5,5% | 4,8% | 6,4% | 5,8% | 0,3 | |
| Personalkosten (P_bud) | | | | | | | | | | | |
| Durchschnittliche Bruttobezüge einer Vollkraft | | | 50.826,0 € | | | 51.660,0 € | | | 51.497,0 € | | |
| Personalkosten gesamt der Kernverwaltung (in Mio.) | | | | | | | | | 3.719,1 € | | |
| Verteilung der Personalkosten: | | | | | | | | | | | |
| Bezüge für aktiv Beschäftigte | | | | | | | | | 62,20% | | |
| Versorgungsleistungen | | | | | | | | | 30,98% | | |
| Sozialleistungen (u.a. Beihilfen) | | | | | | | | | 6,80% | | |
| Sonstige Kosten mit Entgelt- und Bezugscharakter | | | | | | | | | 0,02% | | |
| Schwerbehinderte Menschen | | | | | | | | | | | |
| Besetzte Pflichtplätze | | | 4.595 | | | 4.640 | | | 4.660 | | |
| Quote | | | 6,8% | | | 6,9% | | | 6,7% | | |

¹ Die Zuordnung zu Laufbahngruppen erfolgt für Tarifbeschäftigte anhand der Entgeltgruppe, siehe auch Abschnitt B.Methodische Anmerkungen und Abschnitt C.2.5.

² ohne Lehrkräfte, ohne Hochschulpersonal

³ Lehrkräfte an staatlichen Schulen, Auswertungszeitraum ist das Schuljahr 2014/2015

Tabelle C.1-2: Zentrale Personalwirtschaftliche Kennzahlen⁷

⁷ Im Jahr 2015 wurde die Umstellung des Hamburger Haushalts vom kameralen zum doppischen (kaufmännischen) Haushaltswesen abgeschlossen. Aufgrund dessen ist ein Vorjahresvergleich der Personalkosten nicht mehr möglich. Weitere Informationen hierzu sind dem Kapitel C.2.5.1 zu entnehmen.

| Ausgewählte gleichstellungsrelevante Kennzahlen in der hamb. Verwaltung im Vorjahresvergleich | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|---|----------|
| | 2014 | | 2015 | | Differenz in Prozentpunkten bzw. absolut | |
| | m | w | m | w | m | w |
| Summe aller Beschäftigungsverhältnisse | | | | | | |
| Summe aller Beschäftigungsverhältnisse | 44,6% | 55,4% | 44,3% | 55,7% | -0,3 | 0,3 |
| Auszubildende (AZ) | 45,7% | 54,3% | 46,5% | 53,5% | 0,8 | -0,8 |
| Beurlaubte (OB) | 15,0% | 85,0% | 13,7% | 86,3% | -1,3 | 1,3 |
| Anteil OB von Summe aller Beschv. je Geschlecht | 1,3% | 6,1% | 1,2% | 6,1% | -0,1 | 0,0 |
| Statistischer Personalbestand | m | w | m | w | m | w |
| Anteil der Beschäftigungsverhältnisse | 45,5% | 54,5% | 45,2% | 54,8% | -0,3 | 0,3 |
| Vollkräfte | 49,2% | 50,8% | 48,9% | 51,1% | -0,3 | 0,3 |
| Beamte und Beamtinnen | m | w | m | w | m | w |
| Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 1 | 81,0% | 19,0% | 80,5% | 19,5% | -0,5 | 0,5 |
| Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 2 | 59,5% | 40,5% | 59,9% | 40,1% | 0,4 | -0,4 |
| Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 1 | 50,4% | 49,6% | 49,7% | 50,3% | -0,7 | 0,7 |
| Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 2 | 43,0% | 57,0% | 42,5% | 57,5% | -0,5 | 0,5 |
| Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen | m | w | m | w | m | w |
| Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 1 | 42,5% | 57,5% | 43,3% | 56,7% | 0,8 | -0,8 |
| Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 2 | 35,6% | 64,4% | 35,9% | 64,1% | 0,3 | -0,3 |
| Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 1 | 38,4% | 61,6% | 37,8% | 62,2% | -0,6 | 0,6 |
| Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 2 | 50,2% | 49,8% | 49,4% | 50,6% | -0,8 | 0,8 |
| Teilzeitbeschäftigte | m | w | m | w | m | w |
| Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse | 4.196 | 18.172 | 4.205 | 18.531 | 9 | 359 |
| Anteil der Beschäftigungsverhältnisse | 18,8% | 81,2% | 18,5% | 81,5% | -0,3 | 0,3 |
| Anteil der Teilzeitbeschäftigten am jeweiligen Geschlecht (bezogen auf P_stat) | 13,6% | 49,1% | 13,6% | 49,4% | 0,0 | 0,3 |
| Teilzeitbeschäftigte nach Altersgruppen | m | w | m | w | m | w |
| bis 29 Jahre | 12,9% | 6,3% | 12,5% | 6,2% | -0,4 | -0,1 |
| 30 bis 39 Jahre | 23,5% | 22,8% | 23,6% | 23,7% | 0,1 | 0,9 |
| 40 bis 49 Jahre | 22,2% | 31,3% | 22,3% | 30,6% | 0,1 | -0,7 |
| 50 bis 59 Jahre | 22,1% | 28,4% | 23,4% | 28,0% | 1,3 | -0,4 |
| ab 60 Jahre | 19,3% | 11,3% | 18,2% | 11,5% | -1,1 | 0,2 |
| Gesamt | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | | |
| Beschäftigte in Führung* | m | w | m | w | m | w |
| Anzahl Führungskräfte | 4.136 | 2.712 | 4.150 | 2.871 | 14 | 159 |
| Anteil Führungskräfte | 60,4% | 39,6% | 59,1% | 40,9% | -1,3 | 1,3 |
| Anteil der Führungskräfte am jeweiligen Geschlecht (bezogen auf P_stat) | 13,4% | 7,3% | 13,4% | 7,7% | 0,0 | 0,4 |
| Anzahl der teilzeitbeschäftigten Führungskräfte | 192 | 615 | 204 | 709 | 12 | 94 |
| Teilzeitquote der Führungskräfte (bezogen auf alle Führungskräfte) | 2,8% | 9,0% | 2,9% | 10,1% | 0,1 | 1,1 |
| Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Führung am jeweiligen Geschlecht (bezogen auf Führungskräfte) | 4,6% | 22,7% | 4,9% | 24,7% | 0,3 | 2,0 |
| Führungskräfte in den Laufbahngruppen | m | w | m | w | m | w |
| Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 1 | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0 | 0,0 |
| Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 2 | 43,5% | 56,5% | 43,1% | 56,9% | -0,4 | 0,4 |
| Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 1 | 62,7% | 37,3% | 60,7% | 39,3% | -2,0 | 2,0 |
| Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 2 | 61,2% | 38,8% | 60,1% | 39,9% | -1,1 | 1,1 |
| Führungskräfte nach Altersgruppen | m | w | m | w | m | w |
| bis 29 Jahre | 0,2% | 0,9% | 0,3% | 0,9% | 0,1 | 0,0 |
| 30 bis 39 Jahre | 5,7% | 9,4% | 6,6% | 10,7% | 0,9 | 1,3 |
| 40 bis 49 Jahre | 29,8% | 27,9% | 28,1% | 27,3% | -1,7 | -0,6 |
| 50 bis 59 Jahre | 46,7% | 44,7% | 47,6% | 43,5% | 0,9 | -1,2 |
| ab 60 Jahre | 17,6% | 17,1% | 17,4% | 17,6% | -0,2 | 0,5 |
| 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 die Erhebung der Personalbestandszahlen der hamburgischen Verwaltung wurden verschiedene Kennzahlen definiert, die je nach Auswertungsinteresse herangezogen werden können. Die sogenannten Beschäftigtenaggregate bauen hierarchisch aufeinander auf:⁸

- Statistischer Personalbestand
- Budgetrelevanter Personalbestand
- Summe aller Beschäftigungsverhältnisse.

Die Auswertungen im Personalbericht basieren größtenteils auf dem statistischen Personalbestand.

C.2.1.1 Summe aller Beschäftigungsverhältnisse

Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse ist das umfassendste Beschäftigungsaggregat im hamburgischen zentralen Personalberichtswesen. Darin sind folgende Beschäftigtengruppen enthalten:

- Unbefristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen
- Befristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen
- Auszubildende
- Geringfügig Beschäftigte
- Sonstige budgetrelevante Beschäftigte
- Beschäftigte ohne Entgeltbezüge
- Ohne monatliche Bezüge beurlaubte Beschäftigte
- Sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag

⁸ Die Zusammensetzung der einzelnen Beschäftigtenaggregate und die hierarchische Struktur dieser Systematik ist dem Personaltableau der hamburgischen Verwaltung im Kennzahlenbuch (vgl. Kennzahl A-01) zu entnehmen.

Einen Überblick über die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in den einzelnen Beschäftigtengruppen differenziert nach den verschiedenen Organisationsbereichen im Dezember 2015 gibt das Personaltabelleau (vgl. Kennzahl A-01):

| Dezember 2015 | Personaltabelleau 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) | 22.986 | 28.705 | 51.691 | 2.504 | 2.314 | 4.818 | 3.496 | 4.252 | 7.748 | 28.986 | 35.271 | 64.257 |
| Befristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen (BB) | 697 | 1.022 | 1.719 | 979 | 948 | 1.927 | 264 | 268 | 532 | 1.940 | 2.238 | 4.178 |
| Statistischer Personalbestand | 23.683 | 29.727 | 53.410 | 3.483 | 3.262 | 6.745 | 3.760 | 4.520 | 8.280 | 30.926 | 37.509 | 68.435 |
| Auszubildende, Anwärter/innen, Referendare/innen und Praktikanten/innen mit Ausbildungsvergütung (AZ) | 1.421 | 1.475 | 2.896 | 79 | 165 | 244 | 127 | 235 | 362 | 1.627 | 1.875 | 3.502 |
| Geringfügig Beschäftigte (GB) | 86 | 153 | 239 | 1.342 | 1.270 | 2.612 | 49 | 63 | 112 | 1.477 | 1.486 | 2.963 |
| Sonstige budgetrelevante Beschäftigte (SB) | 103 | 87 | 190 | 269 | 228 | 497 | 10 | 15 | 25 | 382 | 330 | 712 |
| Personalbestand, budgetrelevant | 25.293 | 31.442 | 56.735 | 5.173 | 4.925 | 10.098 | 3.946 | 4.833 | 8.779 | 34.412 | 41.200 | 75.612 |
| Beschäftigte, die wg. längerer AU ohne Entgeltbezüge sind (OK) | 146 | 310 | 456 | 26 | 58 | 84 | 54 | 93 | 147 | 226 | 461 | 687 |
| Ohne monatliche Bezüge beurlaubte Beschäftigte (OB) | 317 | 2.277 | 2.594 | 50 | 169 | 219 | 60 | 252 | 312 | 427 | 2.698 | 3.125 |
| Sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag (OZ) | 277 | 67 | 344 | 31 | 28 | 59 | 4 | 3 | 7 | 312 | 98 | 410 |
| Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der FHH | 26.033 | 34.096 | 60.129 | 5.280 | 5.180 | 10.460 | 4.064 | 5.181 | 9.245 | 35.377 | 44.457 | 79.834 |

Tabelle C.2-1: Personaltabelleau der hamburgischen Verwaltung

Im Dezember 2015 umfasste das Beschäftigungsaggregat „Summe aller Beschäftigungsverhältnisse“ **79.834** Beschäftigungsverhältnisse (Vorjahr: 79.274; +560).⁹

⁹ Der Landesbetrieb Philharmonisches Staatsorchester ist im Personalbestand nicht enthalten, da die Personaldaten dieses Landesbetriebes nicht im zentralen PAISY-Datenbestand gespeichert sind. Im Philharmonischen Staatsorchester waren am 31.12.2015 **156** Personen beschäftigt (Vorjahr: 153). Im Einzelnen waren das **84** Männer (Vorjahr: 89) und **72** Frauen (Vorjahr: 64). Davon waren **12** Orchesterpraktikanten (**3** männliche und **9** weibliche) (Vorjahr: 11 davon 5 Männer und 6 Frauen).

C.2.1.2 Budgetrelevanter Personalbestand

Der budgetrelevante Personalbestand ist eine Zusammenfassung aller Beschäftigtengruppen, die im Berichtszeitraum Bezüge erhalten haben. Zum budgetrelevanten Personalbestand wurden im Dezember 2015 **75.612** Beschäftigungsverhältnisse gezählt (Vorjahr: 74.974; **+638**).

Im Einzelnen hatten die Beschäftigtengruppen folgenden Umfang:

- Befristet und unbefristet Beschäftigte (Statistischer Personalbestand): **68.435** (Vorjahr: 67.933)
- Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Referendarinnen und Referendare, Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung: **3.502** (Vorjahr: 3.343)
- Geringfügig Beschäftigte: **2.963** (Vorjahr: 3.102)
- Sonstige budgetrelevante Beschäftigte: **712** (Vorjahr: 596)

Daraus ergaben sich folgende Veränderungen gegenüber dem Vorjahr:

- Statistischer Personalbestand: **+502** Beschäftigungsverhältnisse
- Ausbildungsverhältnisse: **+159** Beschäftigungsverhältnisse
- Geringfügig Beschäftigte: **-139** Beschäftigungsverhältnisse
- Sonstige budgetrelevante Beschäftigungsverhältnisse: **+116** Beschäftigungsverhältnisse.

Zur Ermittlung des zur Verfügung stehenden, bezahlten Beschäftigungsvolumens (ohne Überstunden und Mehrarbeit, vgl. Kennzahl B-06) wird der budgetrelevante Personalbestand in Vollkräften ausgewiesen. Die 75.612 Beschäftigungsverhältnisse entsprechen **63.338,2** Vollkräften (Vorjahr: 62.690,1). Damit erhöhte sich die Zahl der Vollkräfte gegenüber dem Dezember 2014 um **648,1**.

C.2.1.3 Statistischer Personalbestand

Der statistische Personalbestand, bestehend aus den Beschäftigtengruppen unbefristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen und befristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen, liegt den meisten Auswertungen im Personalberichtswesen der Freien und Hansestadt Hamburg zugrunde. Sofern sich die Berichte auf eine andere Grundgesamtheit beziehen, wird im Text jeweils besonders darauf hingewiesen. Der statistische Personalbestand umfasst in 2015 wie im Vorjahr **85,7 %** der Beschäftigungsverhältnisse des Aggregats 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. |
| 2006 | 27.538 | 27.415 | 54.953 | 3.782 | 3.048 | 6.830 | 941 | 1.178 | 2.119 | 32.261 | 31.641 | 63.902 |
| 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 |

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

Im Dezember 2015 wurden **68.435** Beschäftigungsverhältnisse zum statistischen Personalbestand gezählt (Vorjahr: 67.933; **+502** bzw. **+0,7 %**).

Verteilung der Beschäftigungsverhältnisse nach Organisationsbereichen:

- Einzelpläne: **78 %** (Vorjahr: 78,2 %)
- Hochschulen: **9,9 %** (Vorjahr: 10,6 %)
- Landesbetriebe: **12,1 %** (Vorjahr: 11,2 %)

Die Verteilung nach Geschlechtern ergab folgendes Bild:

- **30.926** Männer = **45,2 %** (Vorjahr: 30.920 bzw. 45,5 %)
- **37.509** Frauen = **54,8 %** (Vorjahr: 37.013 bzw. 54,5 %)

Der Anteil der Frauen am statistischen Personalbestand hat sich gegenüber dem Dezember 2014 um **0,3 Prozentpunkte** erhöht.

Die nachfolgende Grafik veranschaulicht die Entwicklung des statistischen Personalbestands in Vollkräften in den vergangenen zehn Jahren:

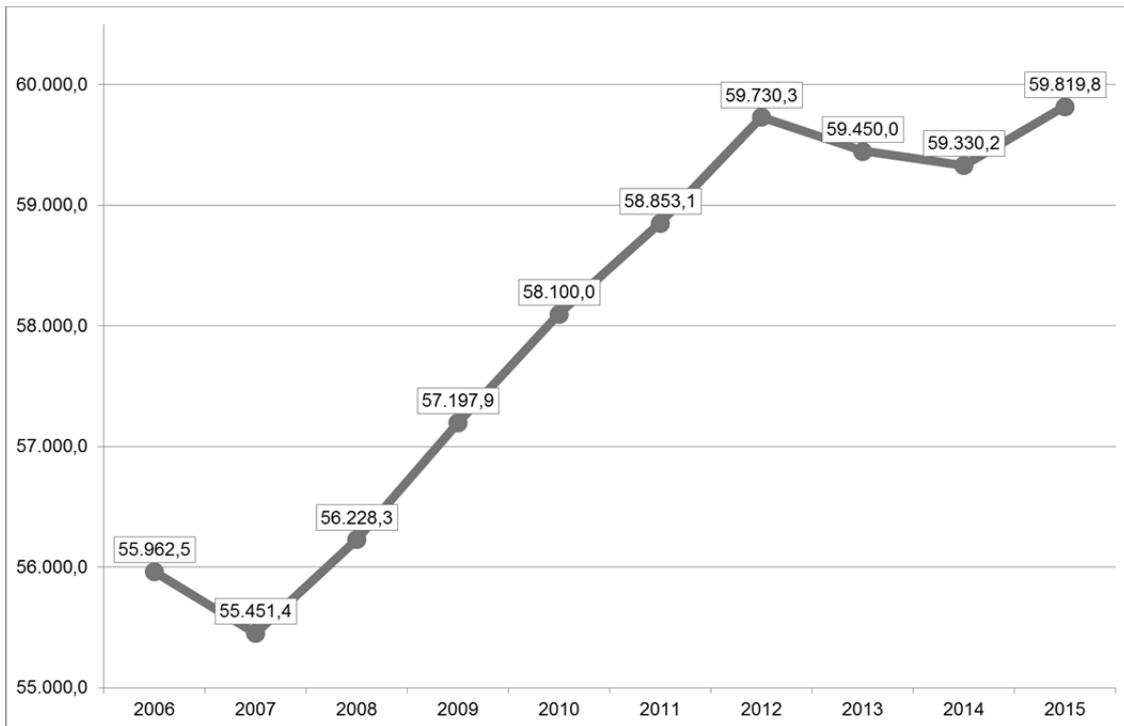


Abbildung C.2-1: Entwicklung des statistischen Personalbestands in Vollkräften

Im Dezember 2015 betrug das in Vollkräfte umgerechnete Beschäftigungsvolumen **59.819,8** Vollkräfte (Vorjahr: 59.330,2). Gegenüber dem Vorjahr erhöhte sich das Beschäftigungsvolumen um **489,6** Vollkräfte.

Die Beschäftigtengruppen der unbefristet bzw. der befristet Beschäftigten bildeten mit folgenden Anteilen den statistischen Personalbestand:

- Unbefristet Beschäftigte: **64.257 = 93,9 %** (Vorjahr: 94,3 %)
- Befristet Beschäftigte: **4.178 = 6,1 %** (Vorjahr: 5,7 %)

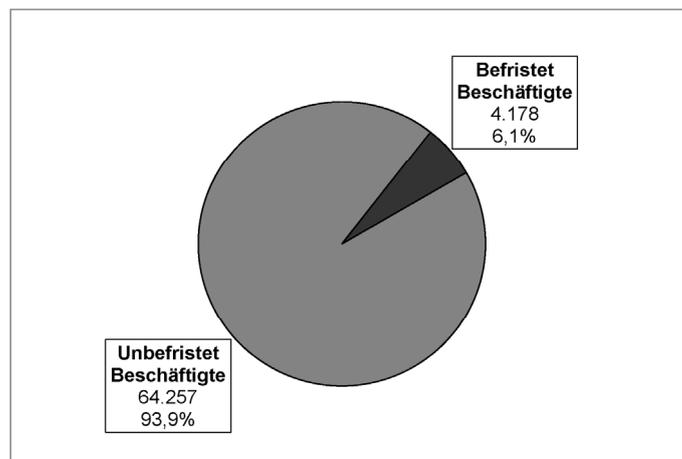


Abbildung C.2-2: Zusammensetzung Statistischer Personalbestand

Die folgenden Tabellen zeigen die Entwicklung der Zahl der befristet Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahr gegliedert nach Einzelplänen, Hochschulen und Landesbetrieben:

| Einzelpläne | 2014 | 2015 | Differenz |
|--|-------------|-------------|------------|
| 1.0 Bürgerschaft, Verfassungsgericht, Rechnungshof | 10 | 8 | -2 |
| 1.1 Senat und Senatsämter | 5 | 8 | 3 |
| 1.2 Bezirksamt Hamburg-Mitte | 16 | 26 | 10 |
| 1.3 Bezirksamt Altona | 17 | 31 | 14 |
| 1.4 Bezirksamt Eimsbüttel | 24 | 25 | 1 |
| 1.5 Bezirksamt Hamburg-Nord | 15 | 25 | 10 |
| 1.6 Bezirksamt Wandsbek | 23 | 38 | 15 |
| 1.7 Bezirksamt Bergedorf | 5 | 11 | 6 |
| 1.8 Bezirksamt Harburg | 15 | 17 | 2 |
| 2.0 Justizbehörde | 42 | 61 | 19 |
| 3.1 Behörde für Schule und Berufsbildung | 1152 | 1280 | 128 |
| 3.2 Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung | 2 | 3 | 1 |
| 3.3 Kulturbehörde | 20 | 19 | -1 |
| 4.0 Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration | 17 | 9 | -8 |
| 5.0 Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz | 3 | 5 | 2 |
| 6.0 Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt | 13 | 3 | -10 |
| 7.0 Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation | 4 | 4 | 0 |
| 8.1 Behörde für Inneres und Sport | 128 | 144 | 16 |
| 9.1 Finanzbehörde | 6 | 2 | -4 |
| Einzelpläne Gesamt | 1517 | 1719 | 202 |

Tabelle C.2-3: 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.¹⁰

| Hochschulen | 2014 | 2015 | Differenz |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt/Hochschulbau | 0 | 0 | 0 |
| HafenCity Universität Hamburg | 76 | 73 | -3 |
| Hochschule für Angewandte Wissenschaften | 90 | 112 | 22 |
| Hochschule für bildende Künste | 12 | 16 | 4 |
| Hochschule für Musik und Theater | 29 | 20 | -9 |
| Technische Universität Hamburg-Harburg | 325 | 311 | -14 |
| Universität Hamburg | 1497 | 1395 | -102 |
| Hochschulen Gesamt | 2029 | 1927 | -102 |

Tabelle C.2-4: Befristet Beschäftigte in den Hochschulen im Vergleich zum Vorjahr

¹⁰ 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 grundsätzlich unbefristet beschäftigt, soweit diese die laufbahnrechtlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllen.

| Landesbetriebe | 2014 | 2015 | Differenz |
|--|-------------|-------------|------------------|
| Großmarkt Obst, Gemüse und Blumen | 0 | 0 | 0 |
| Hamburger Institut für Berufliche Bildung | 100 | 191 | 91 |
| Hamburger Volkshochschule | 36 | 29 | -7 |
| Hamburgische Münze | 0 | 0 | 0 |
| Institut für Hygiene und Umwelt | 8 | 15 | 7 |
| Kasse.Hamburg | 0 | 0 | 0 |
| Landesbetrieb Erziehung und Beratung | 88 | 185 | 97 |
| Landesbetrieb Gebäudereinigung Hamburg | 0 | 0 | 0 |
| Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung | 0 | 3 | 3 |
| Landesbetrieb Immobilienmanagement und Grundvermögen | 2 | 1 | -1 |
| Landesbetrieb Straßen, Brücken u. Gewässer | 50 | 32 | -18 |
| Landesbetrieb Verkehr | 31 | 37 | 6 |
| Zentrum für Aus- und Fortbildung Hamburg | 0 | 1 | 1 |
| Planetarium Hamburg | 1 | 1 | 0 |
| Rathaus-Service | 0 | 1 | 1 |
| SBH Schulbau Hamburg | 13 | 14 | 1 |
| Staats- und Universitätsbibliothek | 5 | 9 | 4 |
| Zentrum für Personaldienste | 16 | 13 | -3 |
| Landesbetriebe Gesamt | 350 | 532 | 182 |

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

Die Zunahmen im Landesbetrieb Erziehung und Beratung und beim Hamburger Institut für Berufliche Bildung sind eine Reaktion auf gestiegene Bedarfe zur Bewältigung der Flüchtlingszuströme.

Die Differenzierung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse nach Berufskategorien ergibt folgendes Bild:

| Befristet Beschäftigte in den verschiedenen Berufskategorien | | | |
|---|--------------|--------------|------------------|
| Anzahl je Berufskategorie | 2014 | 2015 | Differenz |
| Architekten/innen, Bauingenieure/innen | 88 | 51 | -37 |
| Berufsfeuerwehrleute | 102 | 112 | 10 |
| Bibliothekskräfte, Museumsfachleute | 23 | 31 | 8 |
| Bürofach-/Bürohilfskräfte | 468 | 509 | 41 |
| Datenverarbeitungsfachleute | 26 | 28 | 2 |
| Fertigungsberufe | 2 | | -2 |
| Gärtner/innen, Gartenarbeiter/innen | 7 | 6 | -1 |
| Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe | 9 | 7 | -2 |
| Gesundheitsberufe | 11 | 29 | 18 |
| Hochschullehrkräfte, Dozenten/innen | 1.383 | 1.377 | -6 |
| Ingenieure/innen, sonstige | 26 | 28 | 2 |
| Land- und forstwirtschaftliche Berufe | 1 | 1 | 0 |
| Lehrkräfte an Beruflichen Schulen | 78 | 167 | 89 |
| Lehrkräfte an Grundschulen | 164 | 213 | 49 |
| Lehrkräfte an Gymnasien | 301 | 334 | 33 |
| Lehrkräfte an Sonderschulen | 26 | 48 | 22 |
| Lehrkräfte an Stadtteilschulen | 376 | 425 | 49 |
| Lehrkräfte, sonstige | 15 | 22 | 7 |
| Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute | 305 | 242 | -63 |
| Pförtner/innen, Hauswartinpersonal | 10 | 10 | 0 |
| Raum-, Hausratreinigungskräfte | 2 | 1 | -1 |
| Sonstige und nicht zugeordnete Fälle | 77 | 89 | 12 |
| Sozialpäd. Fachkräfte | 277 | 323 | 46 |
| Stenotypisten/innen, Schreibpersonal | 2 | 2 | 0 |
| Techniker/innen, u. ä. | 25 | 26 | 1 |
| Übrige Dienstleistungsberufe | 75 | 84 | 9 |
| Vollstreckungs-/Vollzugspersonal | 4 | 1 | -3 |
| keine Angabe | 13 | 12 | -1 |
| Gesamtergebnis | 3.896 | 4.178 | 282 |

Tabelle C.2-6: Befristete Beschäftigung nach Berufskategorien

Mehr als 80 % der befristet Beschäftigten sind den Berufskategorien Hochschullehrkräfte / Dozentinnen und Dozenten, Lehrkräfte an staatlichen Schulen, Bürofach- und Bürohilfskräfte sowie sozialpädagogische Fachkräfte zuzuordnen.

Der Anstieg der Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse gegenüber dem Vorjahr war in den Berufskategorien Lehrkräfte an staatlichen Schulen (+242), sozialpädagogische Fachkräfte (+46) und Bürofach- und Bürohilfskräfte (+41) besonders ausgeprägt.

Die Verteilung des statistischen Personalbestands in Vollkräften auf die Einzelpläne, die Hochschulen und die Landesbetriebe im Berichtsjahr und zum Vergleich im Vorjahr ist den beiden nachfolgenden Tabellen zu entnehmen.

| Summe statistischer Personalbestand in Vollkräften | | | |
|---|------------------|------------------|--------------|
| Einzelpläne | Dez. 2014 | Dez. 2015 | Diff. |
| 1.0 Bürgerschaft, Verfassungsgericht, Rechnungshof | 210,8 | 200,5 | -10,3 |
| davon: Bürgerschaft | 83,3 | 78,2 | -5,1 |
| davon: Rechnungshof | 127,4 | 122,3 | -5,1 |
| 1.1 Senat und Senatsämter | 455,2 | 391,0 | -64,2 |
| darunter: Senatskanzlei | 150,8 | 158,5 | 7,7 |
| darunter: Personalamt - ohne Rückkehrer | 245,7 | 182,7 | -63,0 |
| darunter: Personalamt - Rückkehrer | 58,7 | 49,7 | -9,0 |
| 1.2 Bezirksamt Hamburg-Mitte | 1.193,8 | 1.191,3 | -2,5 |
| 1.3 Bezirksamt Altona | 880,4 | 891,3 | 10,9 |
| 1.4 Bezirksamt Eimsbüttel | 810,0 | 811,8 | 1,8 |
| 1.5 Bezirksamt Hamburg-Nord | 909,2 | 924,1 | 14,9 |
| 1.6 Bezirksamt Wandsbek | 1.198,3 | 1.248,1 | 49,8 |
| 1.7 Bezirksamt Bergedorf | 456,6 | 492,6 | 36,0 |
| 1.8 Bezirksamt Harburg | 630,2 | 641,1 | 10,9 |
| 2.0 Justizbehörde | 4.459,1 | 4.435,7 | -23,4 |
| darunter: Justizvollzug | 1.374,8 | 1.325,7 | -49,1 |
| 3.1 Behörde für Schule und Berufsbildung | 15.642,7 | 15.775,7 | 133,0 |
| darunter: Landesinst. f. Lehrerbild. u. Schulentw. | 210,7 | 204,8 | -5,9 |
| darunter: Lehrkr. staatl. allgemeinb. Schulen | 12.232,1 | 12.310,7 | 78,6 |
| 3.2 Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung | 103,5 | 112,7 | 9,2 |
| 3.3 Kulturbehörde | 218,0 | 216,8 | -1,2 |
| darunter: Staatsarchiv | 54,4 | 57,2 | 2,8 |
| 4.0 Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration | 1.542,2 | 1.536,8 | -5,4 |
| darunter: Jobcenter t.a.h. | 785,5 | 772,4 | -13,1 |
| 5.0 Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz | 601,5 | 585,4 | -16,1 |
| 6.0 Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt | 1.043,9 | 1.038,1 | -5,8 |
| 7.0 Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation | 484,7 | 470,3 | -14,4 |
| 8.1 Behörde für Inneres und Sport | 11.966,6 | 12.079,8 | 113,2 |
| darunter: Polizeivollzugsdienst | 7.795,9 | 7.809,6 | 13,7 |
| darunter: feuerwehrtechn. Dienst | 2.339,6 | 2.401,6 | 62,0 |
| darunter: Verwalt. u. sonst. Funktionen | 1.831,1 | 1.868,5 | 37,4 |
| 9.1 Finanzbehörde | 3.967,6 | 3.955,7 | -11,9 |
| darunter: sonst. Finanzbehörde | 565,7 | 568,5 | 2,8 |
| darunter: Steuerverwaltung | 3.401,9 | 3.387,2 | -14,7 |
| Einzelpläne Gesamt | 46.774,3 | 46.998,7 | 224,5 |

Beschäftigtengruppe: statistischer Personalbestand in Vollkräften

Tabelle C.2-7: Summe statistischer Personalbestand in den Einzelplänen¹¹

¹¹ Die Abteilung Gleichstellung ist im Rahmen der Behördenneustrukturierung von der Justizbehörde in die Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung gewechselt. Weitere Informationen zur Behördenneustrukturierung sind dem Kapitel B „Methodische Anmerkungen“ zu entnehmen.

| Summe statistischer Personalbestand in Vollkräften | | | |
|--|----------------|----------------|--------------|
| Hochschulen | Dez. 2014 | Dez. 2015 | Diff. |
| HafenCity Universität Hamburg | 193,7 | 193,1 | -0,6 |
| Hochschule für Angewandte Wissenschaften | 864,5 | 887,5 | 23,0 |
| Hochschule für bildende Künste | 89,8 | 89,5 | -0,3 |
| Hochschule für Musik und Theater | 164,6 | 164,5 | -0,1 |
| Technische Universität Hamburg-Harburg | 962,9 | 931,1 | -31,8 |
| Universität Hamburg | 3.389,3 | 3.383,6 | -5,7 |
| Hochschulen Gesamt | 5.664,7 | 5.649,3 | -15,4 |

| Landesbetriebe | Dez. 2014 | Dez. 2015 | Diff. |
|--|-----------------|-----------------|--------------|
| Großmarkt Obst, Gemüse und Blumen | 38,0 | 30,0 | -8,0 |
| Hamburger Institut für Berufliche Bildung | 2.534,8 | 2.538,1 | 3,3 |
| Hamburger Volkshochschule | 118,4 | 118,7 | 0,3 |
| Hamburgische Münze | 40,7 | 38,0 | -2,7 |
| Institut für Hygiene und Umwelt | 246,7 | 269,9 | 23,2 |
| Kasse.Hamburg | 196,6 | 193,1 | -3,5 |
| Landesbetrieb Erziehung und Beratung | 607,7 | 822,4 | 214,7 |
| Landesbetrieb Gebäudereinigung Hamburg | 215,2 | 196,8 | -18,4 |
| Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung | 297,4 | 306,5 | 9,1 |
| Landesbetrieb Immobilienmanagement und Grundvermögen | 174,1 | 171,7 | -2,4 |
| Landesbetrieb Straßen, Brücken u. Gewässer | 553,1 | 562,6 | 9,5 |
| Landesbetrieb Verkehr | 293,1 | 308,8 | 15,7 |
| Landesbetrieb ZAF/AMD | 75,1 | 121,3 | 46,2 |
| Planetarium Hamburg | 8,8 | 10,7 | 1,9 |
| Rathaus-Service | 38,7 | 40,5 | 1,8 |
| SBH Schulbau Hamburg | 898,8 | 890,5 | -8,3 |
| Staats- und Universitätsbibliothek | 182,9 | 184,0 | 1,1 |
| Zentrum für Personaldienste | 371,2 | 368,2 | -3,0 |
| Landesbetriebe Gesamt | 6.891,2 | 7.171,8 | 280,6 |
| Hamb. Verwaltung insgesamt | 59.330,2 | 59.819,8 | 489,6 |

Beschäftigtengruppe: statistischer Personalbestand in Vollkräften

Tabelle C.2-8: Summe statistischer Personalbestand nach Hochschulen und Landesbetrieben¹²

Der Anstieg der Zahlen beim Landesbetrieb ZAF/AMD ist organisatorisch bedingt und resultiert überwiegend aus der Verlagerung des Personalbestands des Arbeitsmedizinischen Dienstes (AMD) vom Personalamt hin zum neuen Landesbetrieb ZAF/AMD. Entsprechend verringerte sich die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse beim Einzelplan 1.1 (Personalamt).

¹² Das Institut Hygiene und Umwelt zählt seit dem 01.01.2015 zu den Landesbetrieben. Weitere Informationen zu organisatorischen Änderungen sind dem Kapitel B „Methodische Anmerkungen“ zu entnehmen.

C.2.1.4 Auszubildende

Die Kennzahl der Auszubildenden im hamburgischen Personalberichtswesen ist sehr weit gefasst, um die vielfältige Ausbildungsleistung, die durch die Freie und Hansestadt Hamburg erbracht wird, zu dokumentieren. Daher werden folgende Beschäftigtengruppen zu den Auszubildenden gezählt:

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

Im Einzelnen 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 gerechnet.

Die Gruppe der Auszubildenden ist Bestandteil des budgetrelevanten Personalbestandes.

Auf dieser Grundlage wurden im Dezember 2015 **3.502** Beschäftigte in Ausbildungsverhältnissen gezählt (Vorjahr: 3.343). Methodisch ist dabei zu beachten, dass alle Beschäftigten in Ausbildungsverhältnissen erfasst werden, die in diesem Monat als Auszubildende gekennzeichnet waren, und zwar unabhängig davon, in welchem Ausbildungsjahr sie sich befinden (**Bestandszahlen**).

Von den o.g. Auszubildenden waren **1.627 = 46,5 %** Männer (Vorjahr: 1.527) und **1.875 = 53,5 %** Frauen (Vorjahr: 1.816).

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)¹³ der Anteil der Anwärterinnen und Anwärter in den Beamtenausbildungen und vergleichbaren Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz an der Gesamtheit des jeweils gegenüber gestellten budgetrelevanten Personalbestandes dargestellt. Eine Ausnahme hiervon bilden die Rechts- und Lehramtsreferendariate sowie die sonstigen Ausbildungsbereiche. Für diesen Personenkreis erbringt die FHH eine gesetzlich vorgeschriebene Ausbildungsleistung (Erlangung des zweiten Staatsexamens oder vorgeschriebene Praktika während des Studiums). Nicht alle dieser Ausbildungsverhältnisse münden nach Ende der Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis bei der Freien und Hansestadt Hamburg¹⁴. Insofern wird für diese Bereiche in der folgenden Tabelle auch keine Ausbildungsquote ermittelt.¹⁵

¹³ L1 E2 entspricht dem ehemaligen mittleren und L2 E1 dem ehemaligen gehobenen Dienst.

Vgl. HmbGVBl Nr. 56, 29.12.2009, S. 511 ff.

¹⁴ Informationen über die Übernahmeplanung von Auszubildenden je Planungsgruppe kann den Matrizen der Personalabgangsplanung in Kapitel C.3.2 entnommen werden.

¹⁵ Die Ermittlung der Ausbildungsquoten ist dem Kennzahlenbuch (vgl. Kennzahl B-13) zu entnehmen.

| Ausbildungsbereiche | Dezember 2014 | | | Dezember 2015 | | |
|--|----------------------|-----------------------------|------------------|----------------------|-----------------------------|------------------|
| | Anzahl Auszubildende | Anzahl Beschäftigte (P_bud) | Ausbildungsquote | Anzahl Auszubildende | Anzahl Beschäftigte (P_bud) | Ausbildungsquote |
| Allgemeine Verwaltung (L1 E2 und L2 E1) | 300 | 13.397 | 2,2% | 298 | 13.453 | 2,2% |
| Steuerverwaltung (L1 E2 und L2 E1) | 316 | 3.745 | 8,4% | 375 | 3.786 | 9,9% |
| Justizverwaltung (L1 E2 und L2 E1) | 37 | 1.848 | 2,0% | 62 | 1.880 | 3,3% |
| Justizvollzug (L1 E2 und L2 E1) | 54 | 1.121 | 4,8% | 93 | 1.133 | 8,2% |
| Polizeivollzugsdienst (L1 E2 und L2 E1) | 661 | 8.648 | 7,6% | 714 | 8.728 | 8,2% |
| Berufsfeuerwehrlaute (L1 E2 und L2 E1) | 118 | 2.431 | 4,9% | 148 | 2.534 | 5,8% |
| Technische Berufe (L1 E2 und L2 E1) | 17 | 1.706 | 1,0% | 20 | 1.641 | 1,2% |
| Lehramtsanwärterinnen/Lehramtsanwärter, Referendarinnen/Referendare der Behörde für Schule und Berufsbildung | 809 | 17.594 | | 803 | 17.823 | |
| Rechtsreferendarinnen/Rechtsreferendare der Justizbehörde | 607 | 607 | | 572 | 572 | |
| sonstige Ausbildungsbereiche (Praktikantinnen u. Praktikanten, BFD, FSJ, FÖJ etc.) | 424 | 23.877 | | 417 | 24.062 | |
| Gesamt | 3.343 | 74.974 | 4,5% | 3.502 | 75.612 | 4,6% |

Tabelle C.2-9: Auszubildende nach Ausbildungsbereichen¹⁶

Wie aus der obigen Tabelle¹⁷ ersichtlich ist, hat sich die Ausbildungsquote in einigen Ausbildungsbereichen gegenüber dem Vorjahr deutlich erhöht:

- In der Allgemeinen Verwaltung blieb die Ausbildungsquote noch bei 2,2 %; ab 2016 ff. wird diese aufgrund einer strukturellen Erhöhung der Ausbildungskapazität um jährlich 40 Ausbildungsplätze zunehmen (bisher 120, künftig 160 Einstellungen).¹⁸
- In der Steuerverwaltung stieg sie von 8,4 % auf **9,9 %** an.
- In der Justizverwaltung erhöhte sie sich von 2,0 % auf **3,3 %**.
- Im Justizvollzug stieg die Ausbildungsquote von 4,8 % auf **8,2 %**.
- Im Polizeivollzugsdienst war eine Erhöhung um 7,6 Prozentpunkte auf **8,2 %** zu verzeichnen.
- Die Ausbildungsquote der Berufsfeuerwehrlaute stieg auf **5,8 %** (Vorjahr: 4,9 %).
- Bei den Technischen Diensten gab es verstärkte Anstrengungen zur Anwerbung von Auszubildenden.¹⁹

Das Zentrum für Aus- und Fortbildung ist zuständig für alle Ausbildungsgänge im allgemeinen Verwaltungsdienst (Ausbildung der Verwaltungsfachangestellten und Vorbereitungsdienste in den Beamtenlaufbahnen in der Laufbahngruppe 1 ab 2. Einstiegsamt bzw. Laufbahngruppe 2 ab 1. Einstiegsamt). Nachfolgend werden die Neueinstellungen eines Kalenderjahres in die Ausbildungen und Studiengänge der Laufbahnen und Fachrichtungen, die Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz und die akademischen Nachwuchsprogramme (Traineeprogramme, Referendariate, Vorbereitungsdienste), die von der hamburgischen Verwaltung für den eigenen Beschäftigungsbedarf realisiert werden, dargestellt.

¹⁶ Die Bezeichnung „Strafvollzug“ wurde zur sachlichen Richtigstellung in „Justizvollzug“ umgewandelt.

¹⁷ Aufgrund eines Abgrenzungsfehlers zur Bestimmung der Bezugsgröße für die Ermittlung der Ausbildungsquote (Beschäftigtenanzahl (P_bud)) wurden die Ausbildungsquoten des jeweiligen Ausbildungsbereichs für das Jahr 2014 neu ermittelt. Dadurch ergeben sich Veränderungen bei der Allgemeinen Verwaltung, der Justizverwaltung und den sonstigen Ausbildungsbereichen.

¹⁸ Sechs weitere Anwärterinnen und Anwärter mussten in 2015 zum Ausbildungsbereich „Allgemeine Verwaltung“ hinzugezählt werden. Als ehemalige Zeitsoldaten erhalten sie eine Fortzahlung der Bezüge von der Bundeswehr. Aufgrund dessen sind sie bislang nicht im Personalabrechnungssystem erfasst und können noch nicht ausgewertet werden. Gleichwohl sind sie bereits Auszubildende der FHH.

¹⁹ Weitere Informationen über die höhere Anzahl an Stellen für Nachwuchskräfte für Architekten/-innen, Bauingenieure/-innen und sonstige Ingenieure/-innen sind dem Kapitel C.3.2 zu entnehmen.

Die nachfolgende Übersicht gibt einen Überblick zu den **Neueinstellungen** in 2015 in einem Vergleich zu 2014.²⁰

| Ausbildungsbezeichnung | 2014 | 2015 |
|---|------------|------------|
| I. Auszubildende und Studierende in den Fachrichtungen der öffentlichen Verwaltung | 672 | 849 |
| Allgemeine Verwaltung (einschließlich Verwaltungsfachangestellte) | 124 | 120 |
| Steuerverwaltung | 137 | 179 |
| Justizdienst (einschließlich Justizfachangestellte) | 16 | 45 |
| Justizvollzug | 43 | 71 |
| Polizei | 275 | 330 |
| Feuerwehr (einschließlich Notfallsanitäter) | 77 | 104 |
| II. Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz | 59 | 52 |
| Baustoffprüferin / Baustoffprüfer | 1 | 0 |
| Chemielaborantin / Chemielaborant | 5 | 9 |
| Elektronikerin / Elektroniker | 2 | 0 |
| Fachangestellte / Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste | 5 | 4 |
| Fachinformatikerin / Fachinformatiker | 2 | 2 |
| Feinmechanikerin / Feinmechaniker | 4 | 0 |
| Feinwerktechnikerin/ Feinwerktechniker | 0 | 2 |
| Forstwirtin / Forstwirt | 4 | 2 |
| Gärtnerin / Gärtner | 19 | 14 |
| Hauswirtschafterin / Hauswirtschafter | 1 | 1 |
| Immobilienkauffrau / Immobilienkaufmann | 2 | 0 |
| Industriemechanikerin / Industriemechaniker | 1 | 0 |
| Kaufmann / Kauffrau für Büromanagement | 3 | 8 |
| Kfz-Mechatronikerin / Kfz-Mechatroniker | 3 | 4 |
| Mediengestalterin / Mediengestalter | 1 | 0 |
| Medizinische Fachangestellte/ Medizinischer Fachangestellter | 0 | 1 |
| Metallbauerin/ Metallbauer | 0 | 1 |
| Sport- und Fitnesskauffrau / Sport- und Fitnesskaufmann | 2 | 0 |
| Straßenbauerin / Straßenbauer | 1 | 0 |
| Vermessungstechnikerin / Vermessungstechniker | 3 | 3 |
| Werkstoffprüferin/ Werkstoffprüfer | 0 | 1 |
| III. Akademische Nachwuchsprogramme für Personalbedarfe der FHH | 45 | 46 |
| Allgemeine Dienste | 10 | 8 |
| Steuerverwaltung | 8 | 3 |
| Technische Dienste | 22 | 26 |
| Feuerwehr | 3 | 4 |
| IT | 2 | 5 |
| Ausbildungsleistung FHH Gesamt | 776 | 947 |

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

Die im Jahr 2015 geringfügig gesunkene Zahl bei den Akademischen Nachwuchsprogrammen im Bereich der Allgemeinen Dienste ist dadurch zu erklären, dass im Jahr 2015 zwar Auswahlverfahren durchgeführt und Einstellungszusagen ausgesprochen wurden, die tatsächlichen Einstellungen aber teilweise erst Anfang 2016 erfolgt sind. Im Bereich der Allgemeinen Dienste werden jährlich bis zu 12 akademische Nachwuchskräfte mit juristischer Ausbildung eingestellt. Im Jahr 2016 werden darüber hinaus 6 zusätzliche Einstellungen erstmalig im Rahmen des neuen Traineeprogramms erfolgen, das das frühere Wirtschaftsreferendariat abgelöst hat.

²⁰ Die Zahlen basieren auf den Daten, die das Zentrum für Aus- und Fortbildung jährlich erhebt.

Der Senat fördert seit 2006 mit einer Dachkampagne unter dem Namen „Wir sind Hamburg! Bist Du dabei?“ die Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund in die Berufsausbildungen und Studiengänge, die von der hamburgischen Verwaltung angeboten werden (vgl. zuletzt ausführlich im Personalmanagementbericht 2015, Drs. 21/1000).

In den Ausbildungen und Studiengängen der Fachrichtungen Allgemeine Verwaltung, Justiz, Steuerverwaltung, Polizei und Feuerwehr lag der Anteil der Eingestellten mit Migrationshintergrund im Einstellungsjahr 2015 bei 18,1 % (+2,9 % gegenüber dem Vorjahr). Dies markiert zugleich den höchsten Wert seit Beginn der Kampagne. Der Anteil an den Bewerberinnen und Bewerbern lag bei 18,7 % - 2.099 der insgesamt 11.248 Bewerberinnen und Bewerber hatten einen Migrationshintergrund.

Die Ausbildungsbereiche der Allgemeinen Verwaltung, Steuerverwaltung und Justiz erreichen Einstellungsanteile leicht oberhalb von 20 %. Der Polizei gelang mit 17 % ihr in der Laufzeit der Kampagne höchstes Ergebnis.

C.2.5 Personalkosten und Zahlungsstruktur

Im Jahr 2015 wurde die Umstellung des Hamburger Haushalts vom kameralen zum doppischen (kaufmännischen) Haushaltswesen abgeschlossen. Aufgrund dessen wurden für die Darstellung im folgenden Abschnitt Daten der doppischen Gesamtfinanzrechnung für 2015 zugrunde gelegt. Diese werden von der Finanzbehörde zusammen mit dem Quartalsbericht (1. Quartal 2016) für die Bürgerschaft veröffentlicht.²¹

Ein Vergleich mit Vorjahreswerten ist auf dieser Basis nicht mehr möglich.

Die im Kapitel C.2.5.1 dargestellten Daten beziehen sich nur auf die Kernverwaltung ohne Hochschulen und Landesbetriebe. Alle nachfolgenden Abschnitte zum Thema Personalkosten und Zahlungsstruktur (ab C.2.5.1.1) beziehen sich sowohl auf die Kernverwaltung als auch auf Hochschulen und Landesbetriebe.

C.2.5.1 Personalkosten

Im Folgenden werden die vorläufigen Personalkosten für alle Beschäftigten der hamburgischen **Kernverwaltung**²² betrachtet. Ihre Höhe beläuft sich auf **3.719,1 Mio. Euro**. Sie verteilen sich wie folgt:

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

²¹ Es handelt sich um vorläufige Werte der 14. Buchungsperiode, die im Rahmen der Jahresabschlussarbeiten 2015 erhoben wurden. Die Daten für 2015 wurden von der Finanzbehörde mit Stand 10.05.2016 ausgewertet.

²² Entsprechende Daten für die Hochschulen und Landesbetriebe lagen vor Veröffentlichung des Personalberichtes nicht vor. Die Jahresabschlüsse 2015 werden der Bürgerschaft zusammen mit der Konzernrechnung gemäß § 80 Abs. 1 LHO zur ersten Sitzung im September 2016 zugeleitet. Dann erst liegen die Daten der Wirtschaftspläne vor.

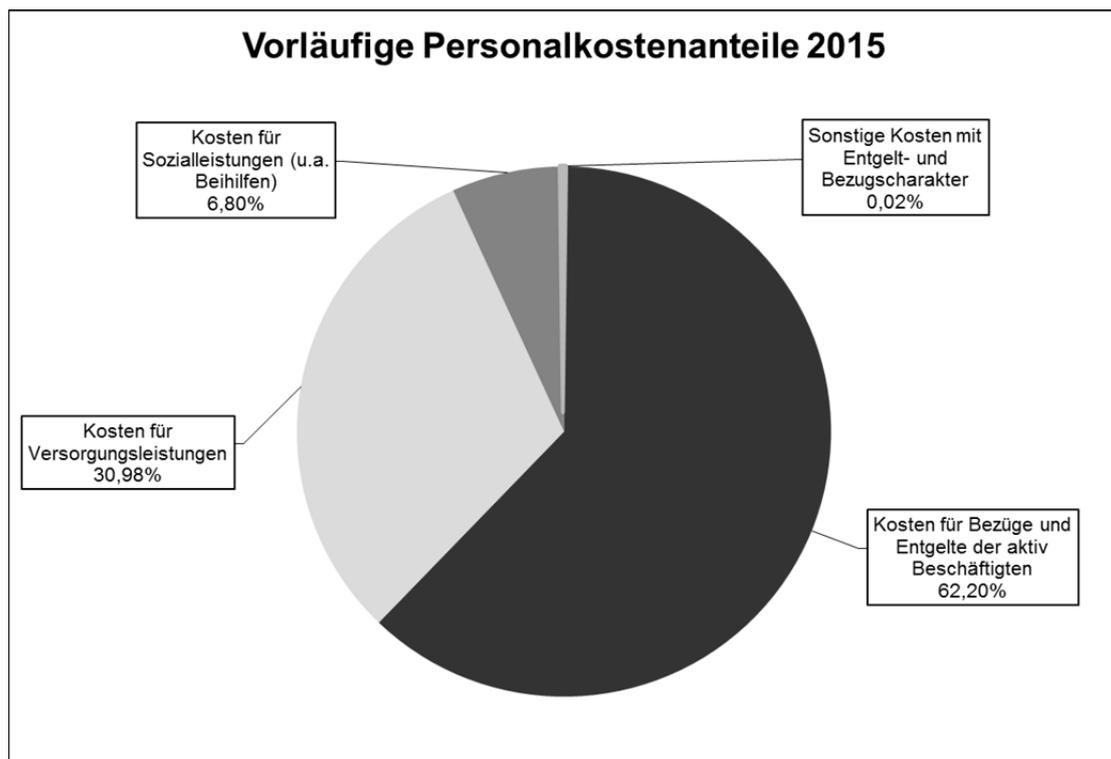


Abbildung C.2-3: Vorläufige Personalkostenanteile der hamburgischen Kernverwaltung 2015

Die oben zusammengefassten Personalkosten machen **28,9 %** und somit ein knappes Drittel des Hamburger Haushalts aus.²³

C.2.5.1.1 Entwicklung von Vollkräften und Personalausgaben

Alle nachfolgenden Auswertungen und Darstellungen in diesem Kapitel basieren auf den tatsächlich geleisteten Personalzahlungen (d.h. ohne Berücksichtigung von Rückstellungen).

²³ Die Bezugsgröße ist die Summe der vorläufigen Erlöse aus Verwaltungstätigkeit 2015. Diese haben einen Umfang von 12.854,1 Mio. Euro.

Die folgende Grafik verdeutlicht, wie sich der budgetrelevante Personalbestand in Vollkräften im Vergleich zur Summe der Bezüge aller aktiv Beschäftigten im Zeitverlauf entwickelt hat.

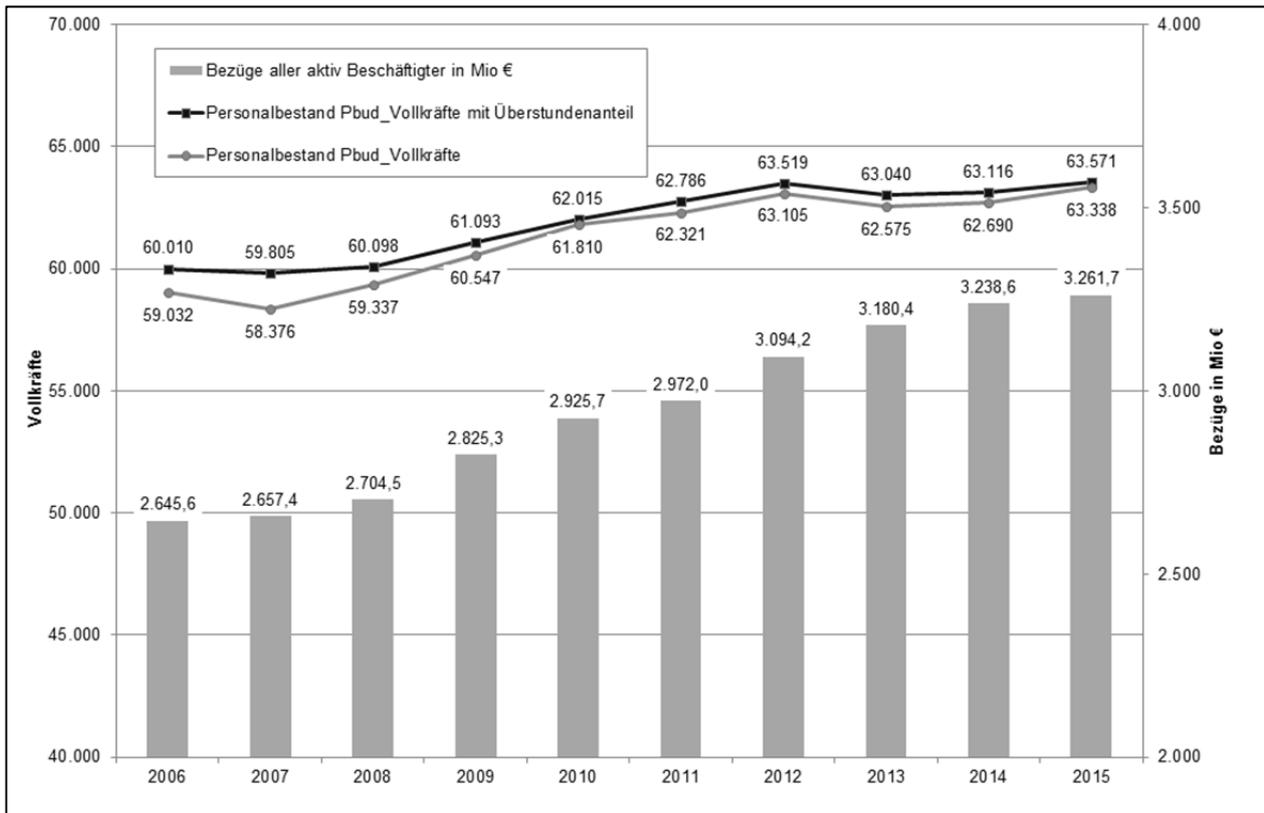


Abbildung C.2-4: Entwicklung von Vollkräften und Bezügen

Es ist deutlich erkennbar, dass die Jahressummen der Bezüge bzw. Vergütungen seit 2006 kontinuierlich angestiegen sind. Die Vollkraftzahlen entwickelten sich unterschiedlich in den letzten Jahren: Im Jahresvergleich 2012 und 2013 (jeweils Dezember) reduzierte sich der budgetrelevante Personalbestand in Vollkräften um 530 Vollkräfte. Im Vergleich der Jahre 2013 und 2014 erhöhte sich dieser Personalbestand um 115 Vollkräfte. Auch zwischen Dezember 2014 und Dezember 2015 gab es einen Personalzuwachs von **648** Vollkräften.

Wie aus der obigen Grafik ersichtlich ist, nähern sich in den vergangenen Jahren die Linien des budgetrelevanten Personalbestandes in Vollkräften und des Personalbestandes in Vollkräften einschließlich des umgerechneten Überstundenanteils immer weiter an. Im Detail stellte sich diese Entwicklung wie folgt dar:

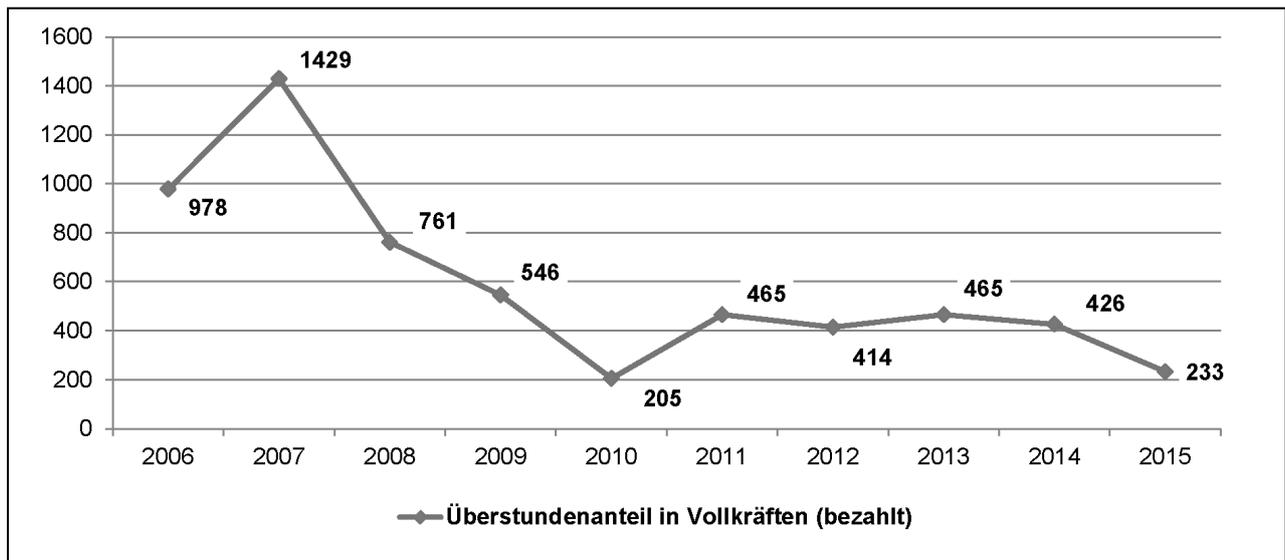


Abbildung C.2-5: Vollkräfteanteil bezahlter Überstunden im Zeitreihenvergleich

Die Grafik verdeutlicht die Entwicklung des in Vollkräfte umgerechneten Anteils an bezahlten Überstunden in den letzten 10 Jahren. Nachdem der Überstundenanteil seit 2011 relativ konstant war, ist er in 2015 im Vergleich zum Vorjahr deutlich gesunken.

Der nachfolgenden Tabelle ist zu entnehmen, zu welchen Ergebnissen man kommt, wenn man die beiden oben dargestellten Größen zueinander ins Verhältnis setzt:

| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Personalbestand in Pbud_Vollkräften | 59.032 | 58.376 | 59.337 | 60.547 | 61.810 | 62.321 | 63.105 | 62.575 | 62.690 | 63.338 |
| Bezüge aller aktiv Beschäftigter in Mio € | 2.646 | 2.657 | 2.704 | 2.825 | 2.926 | 2.972 | 3.094 | 3.180 | 3.239 | 3.262 |
| Veränderung zum Vorjahr in % | | 0,45 | 1,77 | 4,47 | 3,55 | 1,58 | 4,11 | 2,79 | 1,83 | 0,72 |
| durchschnittliche Bezüge einer Vollkraft in € | 44.817 | 45.522 | 45.578 | 46.662 | 47.333 | 47.689 | 49.032 | 50.826 | 51.660 | 51.497 |
| Veränderung zum Vorjahr in % | | 1,57 | 0,12 | 2,38 | 1,44 | 0,75 | 2,82 | 3,66 | 1,64 | -0,32 |

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

Die Summe der Bezüge aller aktiv Beschäftigten²⁴ ist im Zeitraum seit 2006 mit variierenden jährlichen Steigerungsraten (zwischen 0,45 % und 4,47 %) um insgesamt 616 Mio. Euro angestiegen. Im Vergleich der Jahre 2014 und 2015 betrug die Steigerungsrate **0,72 %**. 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. Die durchschnittlichen Bezüge einer Vollkraft reduzierten sich im Jahr 2015 um **0,32 %**. Absolut betragen diese 51.497 Euro (Vorjahr: 51.660 Euro).

²⁴ Nettobetrachtung, d.h. ohne Berücksichtigung von kalkulatorischen Zuschlägen.

Folgende Struktureffekte fallen auf:

Die Zahl der Vollkräfte im Arbeitnehmerbereich hat um 555 zugenommen. Im Beamtenbereich stieg die Zahl der Vollkräfte zwischen Dezember 2014 und Dezember 2015 dagegen nur um 104,4 Vollkräfte an.²⁵

Die Analyse nach Bezahlungsgruppen im Vorjahresvergleich zeigt, dass die Zahl der Beschäftigten in den Entgelt- und Bezahlungsgruppen der Laufbahngruppe 2 ab 2. Einstiegsamt in der Summe abgenommen hat, während die Zahl der Beschäftigten in den darunter liegenden Entgelt- und Bezahlungsgruppen zugenommen hat:

| Arbeitnehmer/-innen | Anzahl Vollkräfte | Anzahl Vollkräfte | Differenz | | Beamte/-innen | Anzahl Vollkräfte | Anzahl Vollkräfte | Differenz | | Differenz Gesamt | |
|------------------------------------|-------------------|-------------------|--------------|-------------|------------------------------------|-------------------|-------------------|--------------|-------------|------------------|-------------|
| | | | absolut | in % | | | | absolut | in % | absolut | in % |
| Entgeltgruppe | Dez. 2014 | Dez. 2015 | | | Bezahlungsgruppe | Dez. 2014 | Dez. 2015 | | | | |
| Laufbahngruppe 1 ab Einstiegsamt 1 | 1.109,1 | 1.066,7 | -42,4 | -3,8% | Laufbahngruppe 1 ab Einstiegsamt 1 | 151,0 | 162,0 | 11,0 | 7,3% | -31,4 | 3,5% |
| Laufbahngruppe 1 ab Einstiegsamt 2 | 10.924,7 | 11.073,3 | 148,6 | 1,4% | Laufbahngruppe 1 ab Einstiegsamt 2 | 8.833,9 | 8.926,3 | 92,4 | 1,0% | 241,0 | 2,4% |
| Laufbahngruppe 2 ab Einstiegsamt 1 | 7.473,5 | 7.918,4 | 444,8 | 6,0% | Laufbahngruppe 2 ab Einstiegsamt 1 | 15.486,6 | 15.556,8 | 70,1 | 0,5% | 515,0 | 6,4% |
| Laufbahngruppe 2 ab Einstiegsamt 2 | 4.714,7 | 4.718,6 | 3,9 | 0,1% | Laufbahngruppe 2 ab Einstiegsamt 2 | 13.950,2 | 13.881,0 | -69,2 | -0,5% | -65,3 | -0,4% |
| Gesamtsumme | 24.222,0 | 24.777,0 | 555,0 | 2,3% | Gesamtsumme | 38.421,7 | 38.526,0 | 104,4 | 0,3% | 659,3 | 2,6% |

Tabelle C.2-12: Bezahlungsstruktur des budgetrelevanten Personalbestandes im Vorjahresvergleich

Es ist zu erkennen, dass sich die Zahl der Beschäftigten in der Laufbahngruppe 2 ab 2. Einstiegsamt um 69,2 Vollkräfte im Vergleich zum Vorjahr reduziert hat. Dahinter verbergen sich hauptsächlich Beschäftigte in den Entgeltgruppen E14, E13Ü und in den Bezahlungsgruppen A13 StR VR.

Dem gegenüber steht ein Anstieg von 515 Vollkräften in der Laufbahngruppe 2 ab 1. Einstiegsamt. Dabei handelt es sich vor allem um einen Anstieg der Zahl der Auszubildenden und der Beschäftigten in den Entgelt- bzw. Bezahlungsgruppen E9, E10, E11, A9 und A13 Stufenlehrer/innen. In der Entgeltgruppe E10 betrug die Differenz zum Vorjahr 264,3 Vollkräfte²⁶. Der Anstieg um 241 Vollkräfte in der Laufbahngruppe 1 ab 2. Einstiegsamt ist insbesondere auf eine Zunahme bei den Auszubildenden und in den Entgelt- bzw. Bezahlungsgruppen E5, E8 und A7 zurückzuführen.

²⁵ Die Differenz zwischen dem Anstieg des budgetrelevanten Personalbestands in Vollkräften um 648 Vollkräfte und dem Vorjahresvergleich nach Bezahlungsgruppen ergibt sich durch Beschäftigungsverhältnisse, denen keine Bezahlungsgruppe zugeordnet werden konnte.

²⁶ In der Entgeltgruppe E10 sind z.B. Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen eingruppiert.

C.2.5.1.2 Beihilfe und Heilfürsorge

Im Folgenden werden die Ausgaben für Beihilfen und Heilfürsorge betrachtet. Die Angaben zur Heilfürsorge beinhalten auch sonstige Fürsorgeleistungen.²⁷

Beihilfe ist von der Freien und Hansestadt Hamburg zum einen für aktiv beschäftigte Beamtinnen und Beamte (im Folgenden Aktive) in den Einzelplänen sowie in den Hochschulen und den Landesbetrieben, zum anderen für Versorgungsempfängerinnen und -empfänger (im Folgenden Passive) der hamburgischen Verwaltung zu gewähren.²⁸ Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte sowie Beamtinnen und Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes haben Anspruch auf Heilfürsorgeleistungen nach § 112 HmbBG, sofern sie sich nicht für einen Beihilfeanspruch entscheiden. Ihre Kostenbeteiligung bei Heilfürsorge beträgt 1,4 % des Grundgehalts.

Die Ausgaben für Beihilfen und Heilfürsorge beliefen sich im Jahr 2015 auf rund **289 Mio. Euro**. Sie erhöhten sich in 2015 gegenüber 2014 um **6,5 % (18,8 Mio. Euro)**. Den folgenden Abbildungen ist die Aufteilung auf die einzelnen Empfängergruppen zu entnehmen:

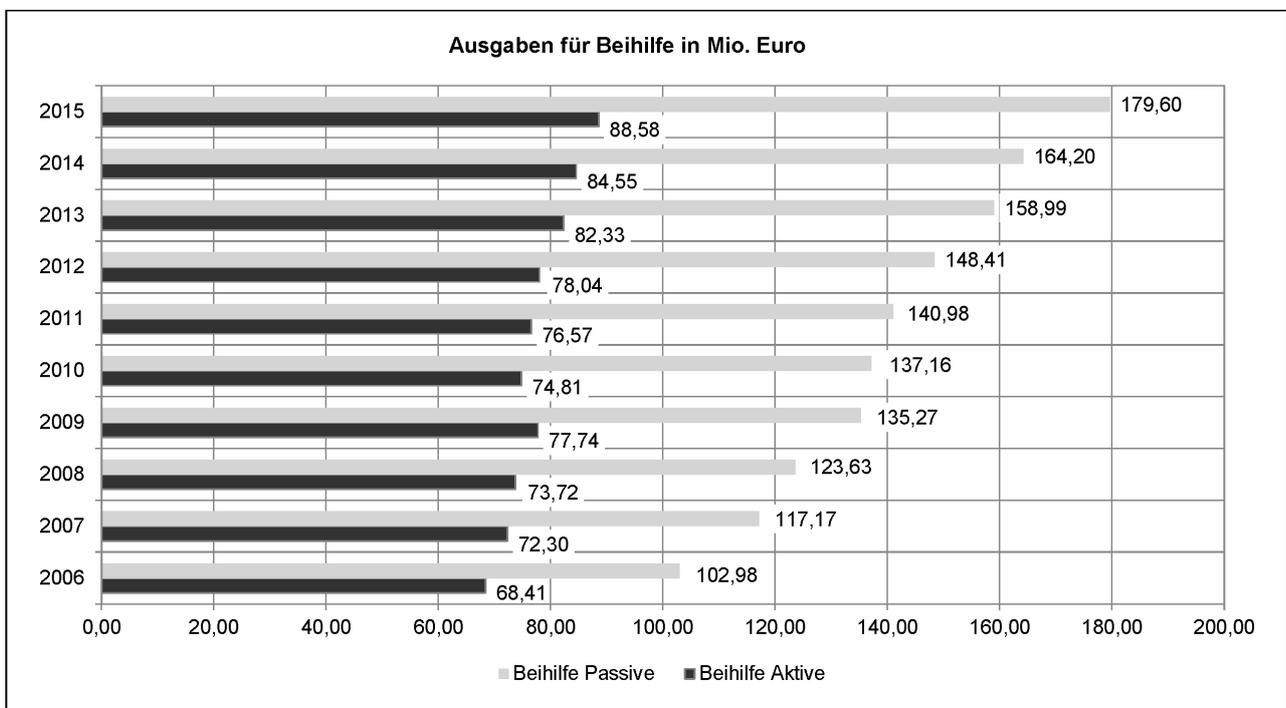


Abbildung C.2-6: Ausgaben der hamburgischen Verwaltung für Beihilfe

Im Vergleich mit dem Vorjahr sind in 2015 die Ausgaben für Beihilfen für die **Passiven** um **15,4 Mio. Euro** und für die **Aktiven** um **4 Mio. Euro** gestiegen. Der Anstieg lag bei den **Passiven** damit bei **9,4 %** und bei den **Aktiven** bei **4,7 %**. Seit 2006 sind die Ausgaben für Beihilfe für die **Passiven** um durchschnittlich **6,4 %** im Jahr, für die **Aktiven** um durchschnittlich **3 %** im Jahr gestiegen.

²⁷ Zu den sonstigen Fürsorgeleistungen zählen z.B. Ausgaben für Unfallfürsorge und Ausgaben für Arbeitssicherheitsmaßnahmen.

²⁸ Einen eingeschränkten Beihilfeanspruch haben auch gesetzlich versicherte Tarifbeschäftigte, die vor dem 1. April 1999 eingestellt wurden. Die Beihilfeausgaben für diesen Personenkreis sind in den Daten enthalten.

Die Entwicklung im Bereich der Heilfürsorge stellte sich wie folgt dar:

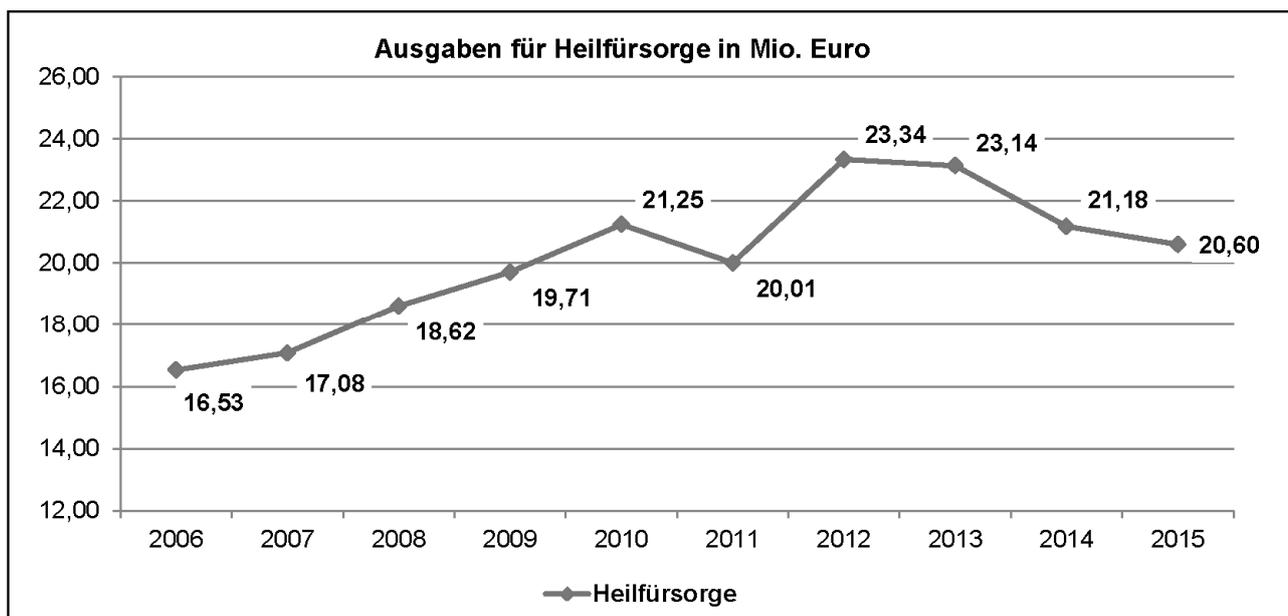


Abbildung C.2-7: Ausgaben der hamburgischen Verwaltung für Heilfürsorge

Die Heilfürsorgeausgaben sind in 2015 erneut gesunken. Seit 2006 betrug der durchschnittliche Anstieg **2,7 %** im Jahr.

Als Gründe für den Rückgang der Heilfürsorgeausgaben in den letzten drei Jahren benennt die Polizei folgende Aspekte:

- Die altersmäßige Zusammensetzung des heilfürsorgeberechtigten Personalkörpers bei der Polizei und der Feuerwehr spielt eine Rolle. Im Jahr 2015 wurden unter anderem rund 170 Polizeibeamte pensioniert. Diese hatten einen Heilfürsorgeanspruch alter Art. Die pensionierten Polizei- oder Feuerwehrbeamten erhalten ab diesem Zeitpunkt Beihilfe. Somit sinkt der Anteil der lebensälteren (erfahrungsgemäß kostenintensiveren) Heilfürsorgeberechtigten gegenüber dem Anteil der jungen (erfahrungsgemäß weniger kostenintensiven) Heilfürsorgeberechtigten.
- Die neue Heilfürsorgeverordnung ab Oktober 2014 sieht für die Heilfürsorgeberechtigten „Neu“ einen niedrigeren Leistungsumfang vor, als für die Heilfürsorgeberechtigten „Alt“.

Die beiden nachfolgenden Grafiken zeigen die Entwicklung der jeweils fünf größten Aufwandsarten bei den Aktiven und Passiven seit 2012. Diese Aufwandsarten machen in 2015 wieder mehr als 80% aller Gesamtaufwendungen der Beihilfeausgaben aus.

In der unteren Abbildung wird deutlich, dass sich bei den Aktiven in nahezu allen Bereichen die Erstattungsbeträge im Vergleich zum Vorjahr erhöht haben. Lediglich im Bereich „Zahnersatz“ sanken sie leicht und im Bereich „Zahnbehandlung“ blieben sie konstant. Überall stiegen die durchschnittlichen Beträge pro Beleg, während sich die Anzahl der bearbeiteten Belege ausnahmslos reduziert hat. Insbesondere im Bereich „Heilmittel“ fand in 2015 erneut ein deutlicher Kostenanstieg von 11,19 % im Vergleich zum Vorjahr statt.

In 2015 wurden der FHH **ca. 2,6 Mio. €** in Form von Rabatten durch das Gesetz zur Neuordnung des Arzneimittelmarktes (AMNOG) erstattet.

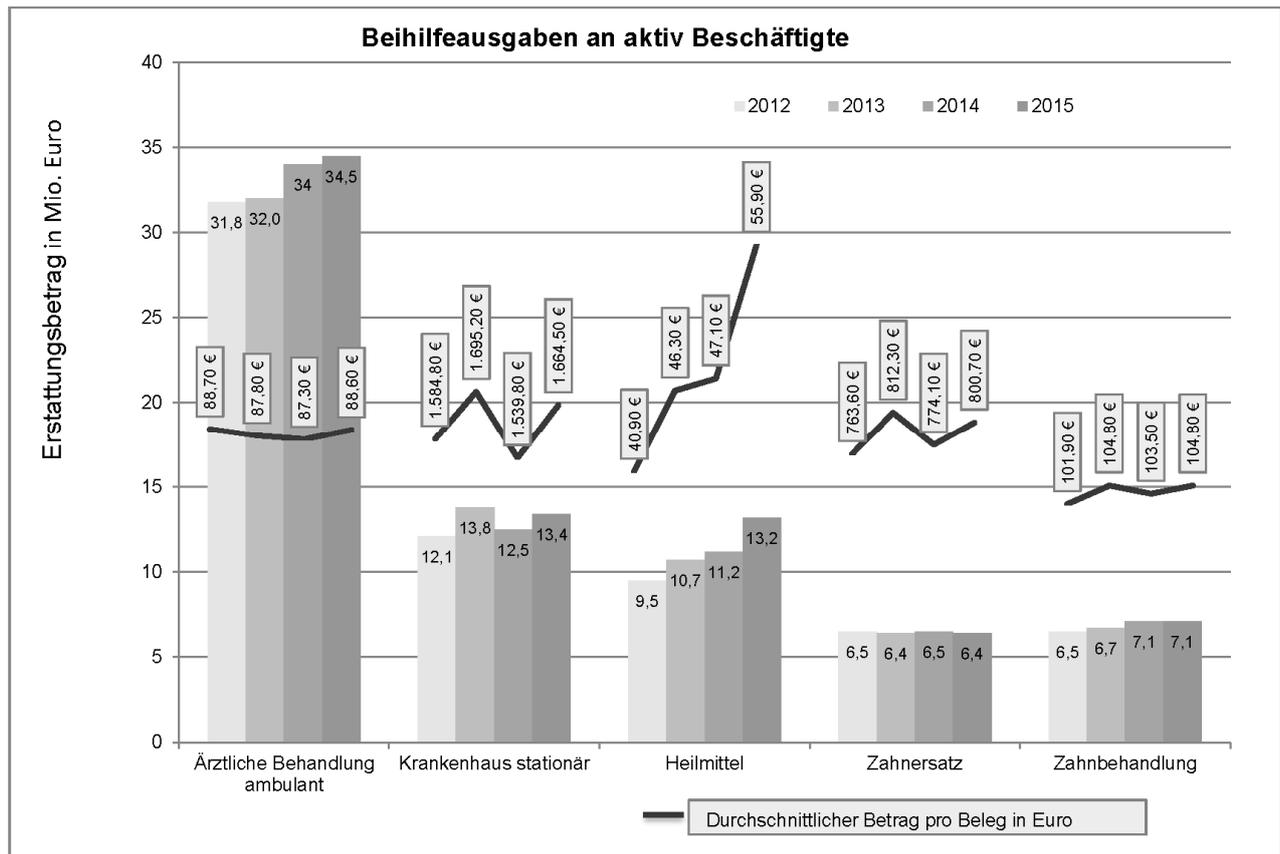


Abbildung C.2-8: Ausgaben für Beihilfen an aktiv Beschäftigte

| aktiv Beschäftigte | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | Differenz 2012/2013 | Differenz 2013/2014 | Differenz 2014/2015 |
|-------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Ärztliche Behandlung ambulant | 358.952 | 364.456 | 389.462 | 389.174 | 5.504 | 25.006 | -288 |
| Krankenhaus stationär | 7.653 | 8.161 | 8.098 | 8.044 | 508 | -63 | -54 |
| Heilmittel | 231.897 | 230.721 | 237.203 | 235.330 | -1.176 | 6.482 | -1.873 |
| Zahnersatz | 8.449 | 7.854 | 8.369 | 7.982 | -595 | 515 | -387 |
| Zahnbehandlung | 64.148 | 63.880 | 68.490 | 67.414 | -268 | 4.610 | -1.076 |

Tabelle C.2-13: Anzahl der bearbeiteten Belege für aktiv Beschäftigte im Jahresvergleich

Bei den Passiven stiegen die Erstattungsbeträge in allen Bereichen. Die Anzahl der bearbeiteten Belege sank nur im Bereich „Stationäre Pflege“. Gleichzeitig erhöhte sich dort der durchschnittliche Betrag pro Beleg wie auch bei allen anderen Bereichen.

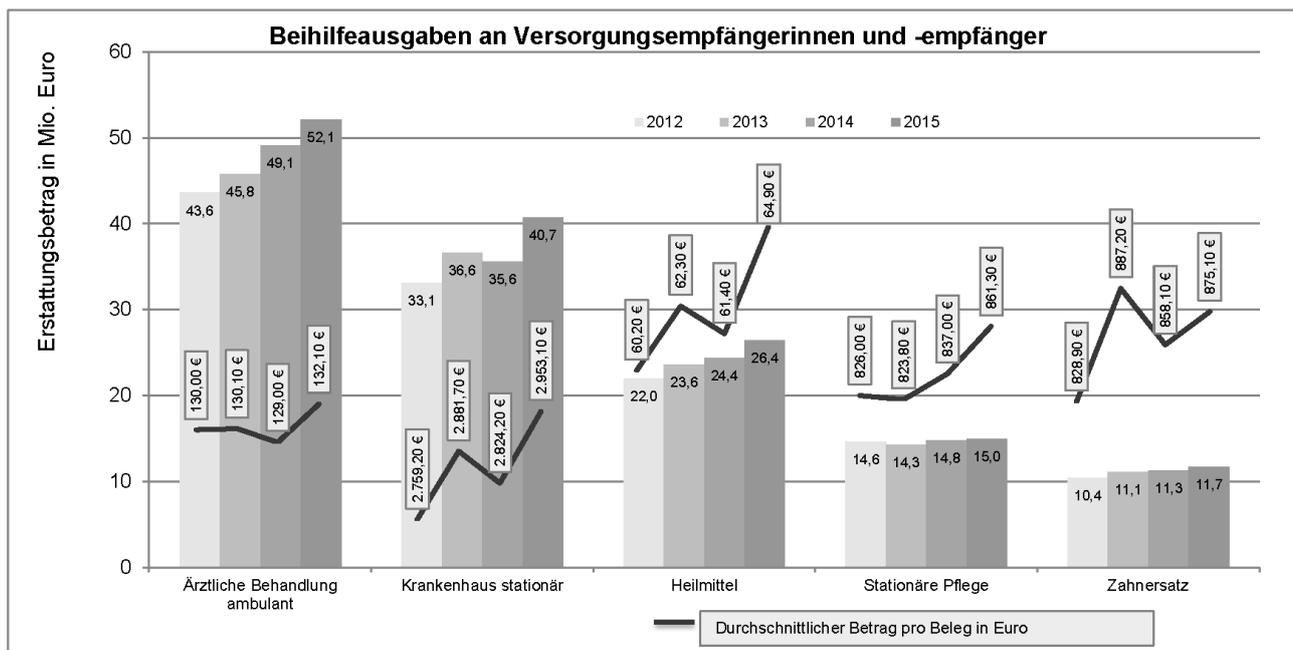


Abbildung C.2-9: Ausgaben für Beihilfen an Versorgungsempfängerinnen und -empfänger

| Versorgungsempfängerinnen und -empfänger | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | Differenz 2012/2013 | Differenz 2013/2014 | Differenz 2014/2015 |
|--|---------|---------|---------|---------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Ärztliche Behandlung ambulant | 335.233 | 351.835 | 380.756 | 394.802 | 16.602 | 28.921 | 14.046 |
| Krankenhaus stationär | 11.995 | 12.708 | 12.606 | 13.797 | 713 | -102 | 1.191 |
| Heilmittel | 365.697 | 379.333 | 398.242 | 407.191 | 13.636 | 18.909 | 8.949 |
| Stationäre Pflege | 17.707 | 17.408 | 17.661 | 17.469 | -299 | 253 | -192 |
| Zahnersatz | 12.576 | 12.517 | 13.137 | 13.359 | -59 | 620 | 222 |

Tabelle C.2-14: Anzahl der bearbeiteten Belege für Versorgungsempfängerinnen und -empfänger im Jahresvergleich

C.2.5.1.3 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 Kostenarten²⁹ 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
- Ausbildung
- Sonstige Kostenarten:
 - Sonstige Kosten (z.B. Einmalzahlungen, Abfindungen, vermögenswirksame Leistungen)
 - unständige Zulagen

²⁹ Vgl. Kennzahl B-05

- 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 Grafik sind die Anteile der einzelnen Kostenartengruppen an der Summe aller Personalausgaben zu entnehmen:

| Kostenartengruppen | Geldbetrag | |
|---------------------------------------|--------------|------------|
| | in Mio. Euro | in Prozent |
| Grundbezüge | 2.750,3 | 82,1 |
| Arbeitgeberanteile Sozialversicherung | 218,3 | 6,5 |
| Sonderzuwendung, Jahressonderzahlung | 72,0 | 2,1 |
| Beihilfen | 88,6 | 2,6 |
| Familienbezogene Bezügebestandteile | 79,2 | 2,4 |
| Ausbildung | 53,7 | 1,6 |
| Ständige Zulagen | 43,0 | 1,3 |
| Soziale Kosten | 16,0 | 0,5 |
| sonstige Kostenarten | 30,1 | 0,9 |

Tabelle C.2-15: Differenzierung der Personalausgaben nach Kostenartengruppen im Jahr 2015

Gegenüber dem Vorjahr haben sich die Anteile der einzelnen Kostenarten kaum verändert.

C.2.5.1.4 Familienbezogene Bezügebestandteile und Kindergeld

Insgesamt wurden **77,5 Mio. Euro** Kindergeldzahlungen im Jahr 2015 an aktiv Beschäftigte in den Einzelplänen, Hochschulen und Landesbetrieben geleistet. Diese Zahlungen werden direkt mit der Steuerlast (Lohnsteuer) der Stadt Hamburg verrechnet, da Kindergeld eine Leistung des Bundes ist.

Des Weiteren wurden im Jahr 2015 familienbezogene Bezügebestandteile für Beamtinnen und Beamte in Form des Kinder-Familienzuschlags und für Tarifbeschäftigte in Form der kinderbezogenen Entgeltbestandteile in Höhe von **46,3 Mio. Euro** gezahlt.

C.2.5.1.5 Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung

Die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung machen einen erheblichen Teil der Personalnebenkosten aus. Die Veränderung dieser Größe ist der nachfolgenden Übersicht über die Entwicklung der Beitragssätze und der Bemessungsgrenzen pro Monat in der Sozialversicherung zu entnehmen. In der Vergangenheit wurden die Beiträge zur Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer getragen. Ausnahmen bildeten die sogenannten Mini-Jobs. Dann wurde festgelegt, dass seit Juli 2005 die Arbeitnehmer in der Krankenversicherung einen Zusatzbeitrag von 0,9 Prozent zahlen müssen. Darüber hinaus fällt für kinderlose Arbeitnehmer über 23 Jahre in der Pflegeversicherung ein um 0,25 Prozentpunkte höherer Beitragssatz an, der allein vom Arbeitnehmer zu tragen ist. Im Jahr 2015 wurde der allgemeine Beitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung auf 14,6 Prozent gesenkt. Dieser wird je zur Hälfte von Arbeitgebern und Arbeitnehmern getragen. Die Arbeitnehmer zahlen zudem einen je nach Krankenkasse variierenden Zusatzbeitrag.

| Entwicklung der Beitragssätze und der Bemessungsgrenzen in der Sozialversicherung seit 2006 | | | | | | | |
|--|---------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|-------------------------------------|--|---|--|
| Jahr | Renten- versicherung in % | Arbeitslosen- versicherung in % | Pflegeversicherung in % | | Kranken- versicherung in % 1) | Beitragsbe- messungs- grenze in Euro 2) | Versicherungs- pflichtgrenze in Euro 3) |
| | | | Regelsatz | kinderlose Mitglieder über 23 | | | |
| 2006 | 19,50 | 6,50 | 1,70 | 1,95 | 13,38 | 5.250 | 3.563,00 |
| 2007 | 19,90 | 4,20 | 1,70 | 1,95 | 13,97 | 5.250 | 3.563,00 |
| 2008 | 19,90 | 3,30 | 1,83 | 2,08 | 14,00 | 5.300 | 3.600,00 |
| 2009 | 19,90 | 2,80 | 1,95 | 2,20 | 15,20 | 5.400 | 3.675,00 |
| 2010 | 19,90 | 2,80 | 1,95 | 2,20 | 14,90 | 5.500 | 3.750,00 |
| 2011 | 19,90 | 3,00 | 1,95 | 2,20 | 15,50 | 5.500 | 3.712,50 |
| 2012 | 19,60 | 3,00 | 1,95 | 2,20 | 15,50 | 5.600 | 3.825,00 |
| 2013 | 18,90 | 3,00 | 2,05 | 2,30 | 15,50 | 5.800 | 3.937,50 |
| 2014 | 18,90 | 3,00 | 2,05 | 2,30 | 15,50 | 5.950 | 4.050,00 |
| 2015 | 18,70 | 3,00 | 2,35 | 2,60 | 14,60 + Zusatzbeitrag | 6050,00 | 4.125,00 |

1) Durchschnittlicher Beitragssatz der Pflichtmitglieder in der gesetzlichen Krankenversicherung mit sofortigem Anspruch auf Krankengeld
 2) Gültig in der Renten- und Arbeitslosenversicherung
 3) Gültig in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung

Tabelle C.2-16: Entwicklung der Beitragssätze und der Bemessungsgrenzen in der Sozialversicherung seit 2006

C.2.5.2 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.

| C.2.5-BE Vergleich Dezember 2014 Dezember 2015 | Beschäftigtenanzahl und Beschäftigungsvolumen von Beamten u. Beamtinnen - nach Bezahlungsstruktur - | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--------------|---------------|-------------------|----------------|-----------------|---------------------|--------------|---------------|-------------------|----------------|-----------------|---------------------|------------|------------|-------------------|--------------|--------------|
| | 2014 | | | | | | 2015 | | | | | | 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. |
| B 11 | 6 | 5 | 11 | 6,0 | 5,0 | 11,0 | 8 | 5 | 13 | 8,0 | 5,0 | 13,0 | 2 | 0 | 2 | 2,0 | 0,0 | 2,0 |
| B 10 | 14 | 1 | 15 | 14,0 | 1,0 | 15,0 | 15 | 3 | 18 | 15,0 | 3,0 | 18,0 | 1 | 2 | 3 | 1,0 | 2,0 | 3,0 |
| 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 | 19 | 3 | 22 | 19,0 | 3,0 | 22,0 | 20 | 3 | 23 | 20,0 | 3,0 | 23,0 | 1 | 0 | 1 | 1,0 | 0,0 | 1,0 |
| B 4 | 29 | 6 | 35 | 27,0 | 5,6 | 32,6 | 26 | 7 | 33 | 26,0 | 6,1 | 32,1 | -3 | 1 | -2 | -1,0 | 0,5 | -0,5 |
| B 3 | 28 | 6 | 34 | 28,0 | 5,8 | 33,8 | 30 | 6 | 36 | 29,9 | 5,8 | 35,7 | 2 | 0 | 2 | 1,9 | 0,0 | 1,9 |
| B 2 | 15 | 4 | 19 | 15,0 | 4,0 | 19,0 | 15 | 4 | 19 | 15,0 | 4,0 | 19,0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| A 16 | 237 | 117 | 354 | 231,4 | 112,6 | 344,0 | 230 | 126 | 356 | 227,2 | 119,9 | 347,2 | -7 | 9 | 2 | -4,2 | 7,3 | 3,1 |
| A 15 | 708 | 435 | 1.143 | 693,1 | 413,3 | 1.106,4 | 715 | 453 | 1.168 | 700,8 | 426,8 | 1.127,6 | 7 | 18 | 25 | 7,7 | 13,5 | 21,2 |
| A 14 | 1.610 | 1.627 | 3.237 | 1.543,1 | 1.420,9 | 2.964,0 | 1.575 | 1.666 | 3.241 | 1.510,5 | 1.447,5 | 2.958,0 | -35 | 39 | 4 | -32,6 | 26,6 | -6,1 |
| A 13 | 2.252 | 4.441 | 6.693 | 2.089,9 | 3.518,5 | 5.608,3 | 2.240 | 4.505 | 6.745 | 2.085,5 | 3.571,9 | 5.657,4 | -12 | 64 | 52 | -4,4 | 53,5 | 49,0 |
| A 13 SIR VR | 288 | 1.151 | 1.439 | 262,4 | 947,6 | 1.210,1 | 239 | 1.020 | 1.259 | 221,8 | 839,0 | 1.060,8 | -49 | -131 | -180 | -40,6 | -108,6 | -149,2 |
| C 4 | 98 | 17 | 115 | 95,8 | 17,0 | 112,8 | 88 | 16 | 104 | 86,5 | 16,0 | 102,5 | -10 | -1 | -11 | -9,3 | -1,0 | -10,3 |
| C 3 | 143 | 53 | 196 | 137,7 | 49,5 | 187,3 | 131 | 44 | 175 | 127,2 | 40,7 | 167,8 | -12 | -9 | -21 | -10,6 | -8,9 | -19,4 |
| C 2 | 34 | 11 | 45 | 30,4 | 9,2 | 39,5 | 30 | 9 | 39 | 27,7 | 8,2 | 35,9 | -4 | -2 | -6 | -2,7 | -1,0 | -3,7 |
| W3 | 213 | 76 | 289 | 211,7 | 75,3 | 286,9 | 219 | 78 | 297 | 217,3 | 77,7 | 294,9 | 6 | 2 | 8 | 5,6 | 2,4 | 8,0 |
| W2 | 317 | 148 | 465 | 310,9 | 138,8 | 449,6 | 324 | 160 | 484 | 319,4 | 148,9 | 468,3 | 7 | 12 | 19 | 8,5 | 10,1 | 18,6 |
| W1 | 40 | 35 | 75 | 39,5 | 34,1 | 73,6 | 35 | 34 | 69 | 34,3 | 31,7 | 66,0 | -5 | -1 | -6 | -5,2 | -2,5 | -7,6 |
| R 8 | 0 | 1 | 1 | 0,0 | 1,0 | 1,0 | 0 | 1 | 1 | 0,0 | 1,0 | 1,0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| R 6 | 5 | 1 | 6 | 5,0 | 1,0 | 6,0 | 4 | 1 | 5 | 4,0 | 1,0 | 5,0 | -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 | 1 | 2 | 1,0 | 1,0 | 2,0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| R 3 | 28 | 13 | 41 | 27,9 | 12,0 | 39,9 | 27 | 14 | 41 | 26,9 | 13,0 | 39,9 | -1 | 1 | 0 | -1,0 | 1,0 | 0,0 |
| R 2 | 140 | 119 | 259 | 139,9 | 103,5 | 243,4 | 155 | 124 | 279 | 153,4 | 108,3 | 261,7 | 15 | 5 | 20 | 13,5 | 4,9 | 18,3 |
| R 1 | 291 | 385 | 676 | 284,7 | 296,8 | 581,4 | 283 | 395 | 678 | 278,4 | 304,8 | 583,2 | -8 | 10 | 2 | -6,3 | 8,1 | 1,8 |
| Referendare/innen | 199 | 355 | 554 | 199,0 | 352,5 | 551,5 | 205 | 352 | 557 | 205,0 | 349,0 | 554,0 | 6 | -3 | 3 | 6,0 | -3,5 | 2,5 |
| Sonderdienstvertrag | 6 | 0 | 6 | 6,0 | 0,0 | 6,0 | 4 | 0 | 4 | 4,0 | 0,0 | 4,0 | -2 | 0 | -2 | -2,0 | 0,0 | -2,0 |
| Summe Laufbahngruppe 2 ab Einstiegsamt 2 | 6.724 | 9.011 | 15.735 | 6.421,3 | 7.528,9 | 13.950,2 | 6.622 | 9.027 | 15.649 | 6.347,7 | 7.533,3 | 13.881,0 | -102 | 16 | -86 | -73,6 | 4,4 | -69,2 |
| A 13 | 562 | 264 | 826 | 553,1 | 245,7 | 798,8 | 578 | 279 | 857 | 566,6 | 256,5 | 823,2 | 16 | 15 | 31 | 13,5 | 10,9 | 24,4 |
| A 13 Stufenlehrer/innen alt | 115 | 445 | 560 | 106,9 | 346,3 | 453,2 | 109 | 431 | 540 | 101,3 | 334,1 | 435,4 | -6 | -14 | -20 | -5,5 | -12,2 | -17,8 |
| A 13 Stufenlehrer/innen neu | 186 | 671 | 857 | 176,9 | 558,5 | 735,4 | 211 | 756 | 967 | 201,3 | 632,0 | 833,4 | 25 | 85 | 110 | 24,4 | 73,5 | 97,9 |
| A 12 | 1.258 | 677 | 1.935 | 1.238,7 | 594,4 | 1.833,1 | 1.233 | 677 | 1.910 | 1.211,7 | 598,8 | 1.810,4 | -25 | 0 | -25 | -27,0 | 4,4 | -22,6 |
| A 12 Lehrkräfte | 49 | 412 | 461 | 46,1 | 323,3 | 369,3 | 46 | 378 | 424 | 44,0 | 287,9 | 331,8 | -3 | -34 | -37 | -2,1 | -35,4 | -37,5 |
| A 12 Stufenlehrer/innen neu | 390 | 2.116 | 2.506 | 361,1 | 1.695,2 | 2.056,3 | 401 | 2.174 | 2.575 | 371,8 | 1.706,8 | 2.078,6 | 11 | 58 | 69 | 10,7 | 11,6 | 22,3 |
| A 11 | 1.982 | 1.301 | 3.283 | 1.956,3 | 1.070,5 | 3.026,9 | 1.979 | 1.303 | 3.282 | 1.948,7 | 1.074,7 | 3.023,4 | -3 | 2 | -1 | -7,6 | 4,1 | -3,4 |
| A 11 Fachlehrkräfte | 29 | 25 | 54 | 28,0 | 21,7 | 49,7 | 29 | 25 | 54 | 29,0 | 22,8 | 51,8 | 0 | 0 | 0 | 1,0 | 1,1 | 2,1 |
| A 10 | 2.522 | 1.278 | 3.800 | 2.495,7 | 1.072,1 | 3.567,7 | 2.338 | 1.220 | 3.558 | 2.313,3 | 1.012,7 | 3.326,0 | -184 | -58 | -242 | -182,4 | -59,4 | -241,8 |
| A 10 Fachlehrkräfte | 31 | 32 | 63 | 30,5 | 28,5 | 59,0 | 27 | 28 | 55 | 26,5 | 25,1 | 51,6 | -4 | -4 | -8 | -4,0 | -3,4 | -7,4 |
| A 9 | 1.007 | 782 | 1.789 | 991,0 | 693,2 | 1.684,2 | 1.123 | 903 | 2.026 | 1.109,2 | 800,0 | 1.909,2 | 116 | 121 | 237 | 118,2 | 106,9 | 225,1 |
| Anw ärter/innen | 229 | 347 | 576 | 229,0 | 347,0 | 576,0 | 256 | 367 | 623 | 256,0 | 366,0 | 622,0 | 27 | 20 | 47 | 27,0 | 19,0 | 46,0 |
| Lehrant/anw ärter/innen | 52 | 225 | 277 | 52,0 | 225,0 | 277,0 | 44 | 219 | 263 | 44,0 | 216,0 | 260,0 | -8 | -6 | -14 | -8,0 | -9,0 | -17,0 |
| Summe Laufbahngruppe 2 ab Einstiegsamt 1 | 8.412 | 8.575 | 16.987 | 8.265,2 | 7.221,4 | 15.486,6 | 8.374 | 8.760 | 17.134 | 8.223,4 | 7.333,4 | 15.556,8 | -38 | 185 | 147 | -41,8 | 112,0 | 70,1 |

| Geschlecht / Entgelt- u. Bezahlungsgruppe | 2014 | | | | | | 2015 | | | | | | Differenz | | | | | |
|---|---------------------|---------------|---------------|-------------------|-----------------|-----------------|---------------------|---------------|---------------|-------------------|-----------------|-----------------|---------------------|------------|------------|-------------------|--------------|--------------|
| | Anzahl Beschäftigte | | | Anzahl Vollkräfte | | | Anzahl Beschäftigte | | | Anzahl Vollkräfte | | | Anzahl Beschäftigte | | | Anzahl Vollkräfte | | |
| | m | w | ges. | m | w | ges. | m | w | ges. | m | w | ges. | m | w | ges. | m | w | ges. |
| A 9 | 2.197 | 1.084 | 3.281 | 2.185,0 | 958,7 | 3.143,7 | 2.119 | 1.014 | 3.133 | 2.107,0 | 902,8 | 3.009,7 | -78 | -70 | -148 | -78,1 | -55,9 | -134,0 |
| A 8 | 1.414 | 1.323 | 2.737 | 1.404,8 | 1.128,2 | 2.533,0 | 1.371 | 1.297 | 2.668 | 1.361,9 | 1.101,0 | 2.462,9 | -43 | -26 | -69 | -42,9 | -27,1 | -70,1 |
| A 7 | 1.346 | 830 | 2.176 | 1.337,1 | 718,1 | 2.055,2 | 1.473 | 870 | 2.343 | 1.465,5 | 753,5 | 2.218,9 | 127 | 40 | 167 | 128,4 | 35,3 | 163,7 |
| A 6 | 88 | 196 | 284 | 86,9 | 189,1 | 275,9 | 90 | 197 | 287 | 89,3 | 188,4 | 277,7 | 2 | 1 | 3 | 2,4 | -0,6 | 1,8 |
| Anw ärter/innen | 554 | 274 | 828 | 554,0 | 272,0 | 826,0 | 610 | 346 | 956 | 610,0 | 346,0 | 956,0 | 56 | 72 | 128 | 56,0 | 74,0 | 130,0 |
| Sonderdienstvertrag | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1 | 0 | 1 | 1,0 | 0,0 | 1,0 | 1 | 0 | 1 | 1,0 | 0,0 | 1,0 |
| Summe Laufbahngruppe 1 ab Einstiegsamt 2 | 5.599 | 3.707 | 9.306 | 5.567,8 | 3.266,1 | 8.833,9 | 5.664 | 3.724 | 9.388 | 5.634,6 | 3.291,7 | 8.926,3 | 65 | 17 | 82 | 66,8 | 25,7 | 92,4 |
| A 6 | 40 | 6 | 46 | 40,0 | 6,0 | 46,0 | 45 | 6 | 51 | 45,0 | 6,0 | 51,0 | 5 | 0 | 5 | 5,0 | 0,0 | 5,0 |
| A 5 | 65 | 17 | 82 | 64,5 | 15,8 | 80,3 | 58 | 17 | 75 | 57,5 | 16,8 | 74,3 | -7 | 0 | -7 | -7,0 | 1,0 | -6,0 |
| A 4 | 19 | 6 | 25 | 18,8 | 6,0 | 24,8 | 17 | 6 | 23 | 16,8 | 6,0 | 22,8 | -2 | 0 | -2 | -2,0 | 0,0 | -2,0 |
| Anw ärter/innen | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 9 | 5 | 14 | 9,0 | 5,0 | 14,0 | 9 | 5 | 14 | 9,0 | 5,0 | 14,0 |
| Summe Laufbahngruppe 1 ab Einstiegsamt 1 | 124 | 29 | 153 | 123,3 | 27,8 | 151,0 | 129 | 34 | 163 | 128,3 | 33,8 | 162,0 | 5 | 5 | 10 | 5,0 | 6,0 | 11,0 |
| Gesamtsumme | 20.859 | 21.322 | 42.181 | 20.377,5 | 18.044,2 | 38.421,7 | 20.789 | 21.545 | 42.334 | 20.333,9 | 18.192,2 | 38.526,0 | -70 | 223 | 153 | -43,6 | 148,0 | 104,4 |

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.2-17: 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 sind unabhängig von ihrem tatsächlichen Status 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.

| C.2.5-AN Vergleich Dezember 2014 Dezember 2015 | Beschäftigtenanzahl und Beschäftigungsvolumen von Arbeitnehmern u. Arbeitnehmerinnen - nach Bezahlungsstruktur - | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--------------|---------------|-------------------|----------------|----------------|---------------------|--------------|---------------|-------------------|----------------|----------------|---------------------|------------|------------|-------------------|--------------|--------------|
| | 2014 | | | | | | 2015 | | | | | | 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. |
| 15Ü | 42 | 18 | 60 | 37,5 | 15,8 | 53,4 | 40 | 20 | 60 | 35,8 | 18,8 | 54,7 | -2 | 2 | 0 | -1,7 | 3,0 | 1,3 |
| 15 | 152 | 151 | 303 | 137,8 | 130,8 | 268,6 | 149 | 158 | 307 | 140,2 | 136,3 | 276,5 | -3 | 7 | 4 | 2,4 | 5,5 | 7,9 |
| 14 | 541 | 517 | 1.058 | 501,7 | 422,7 | 924,3 | 519 | 522 | 1.041 | 484,5 | 429,2 | 913,7 | -22 | 5 | -17 | -17,1 | 6,5 | -10,6 |
| 13Ü | 219 | 221 | 440 | 192,9 | 171,2 | 364,1 | 207 | 215 | 422 | 180,0 | 166,5 | 346,6 | -12 | -6 | -18 | -12,9 | -4,7 | -17,6 |
| 13 | 1.600 | 1.687 | 3.287 | 1.218,4 | 1.172,7 | 2.391,1 | 1.607 | 1.717 | 3.324 | 1.236,3 | 1.206,9 | 2.443,2 | 7 | 30 | 37 | 17,9 | 34,2 | 52,2 |
| AE3 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1 | 0 | 1 | 0,9 | 0,0 | 0,9 | 1 | 0 | 1 | 0,9 | 0,0 | 0,9 |
| AE2 | 3 | 4 | 7 | 3,0 | 2,8 | 5,8 | 4 | 6 | 10 | 3,9 | 3,8 | 7,7 | 1 | 2 | 3 | 0,9 | 1,1 | 1,9 |
| AE1 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0 | 1 | 1 | 0,0 | 1,0 | 1,0 | 0 | 1 | 1 | 0,0 | 1,0 | 1,0 |
| Assistenten/innen | 1 | 2 | 3 | 1,0 | 1,0 | 2,0 | 0 | 1 | 1 | 0,0 | 1,0 | 1,0 | -1 | -1 | -2 | -1,0 | 0,0 | -1,0 |
| Auszubildende | 314 | 293 | 607 | 314,0 | 293,0 | 607,0 | 298 | 274 | 572 | 298,0 | 273,0 | 571,0 | -16 | -19 | -35 | -16,0 | -20,0 | -36,0 |
| Lehrbeauftragte | 1 | 0 | 1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1 | 0 | 1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Nebenanntl. Lehrkräfte | 6 | 0 | 6 | 1,8 | 0,0 | 1,8 | 5 | 0 | 5 | 1,5 | 0,0 | 1,5 | -1 | 0 | -1 | -0,3 | 0,0 | -0,3 |
| Nebenberufl. Professoren | 40 | 11 | 51 | 14,1 | 3,9 | 18,0 | 38 | 9 | 47 | 13,1 | 3,2 | 16,3 | -2 | -2 | -4 | -1,0 | -0,7 | -1,6 |
| Praktikant/innen | 0 | 16 | 16 | 0,0 | 16,0 | 16,0 | 3 | 12 | 15 | 3,0 | 12,0 | 15,0 | 3 | -4 | -1 | 3,0 | -4,0 | -1,0 |
| Sonderdienstvertrag | 48 | 16 | 64 | 47,0 | 15,5 | 62,5 | 47 | 23 | 70 | 47,0 | 22,4 | 69,4 | -1 | 7 | 6 | -0,0 | 6,9 | 6,9 |
| Sonst. Professoren | 8 | 2 | 10 | 0,1 | 0,0 | 0,1 | 6 | 2 | 8 | 0,1 | 0,0 | 0,1 | -2 | 0 | -2 | -0,0 | 0,0 | -0,0 |
| Sonstige Vergütungen | 2 | 0 | 2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1 | 0 | 1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -1 | 0 | -1 | -0,0 | 0,0 | -0,0 |
| Summe Laufbahngruppe 2 ab Einstiegsamt 2 | 2.977 | 2.938 | 5.915 | 2.469,4 | 2.245,4 | 4.714,7 | 2.926 | 2.960 | 5.886 | 2.444,4 | 2.274,2 | 4.718,6 | -51 | 22 | -29 | -24,9 | 28,8 | 3,9 |
| 12 | 583 | 358 | 941 | 545,5 | 311,4 | 856,9 | 591 | 382 | 973 | 553,8 | 322,7 | 876,6 | 8 | 24 | 32 | 8,3 | 11,3 | 19,6 |
| 11 | 1.055 | 1.094 | 2.149 | 950,6 | 856,0 | 1.806,5 | 1.104 | 1.208 | 2.312 | 972,7 | 915,1 | 1.887,7 | 49 | 114 | 163 | 22,1 | 59,1 | 81,2 |
| 10 | 491 | 894 | 1.385 | 432,7 | 734,8 | 1.167,5 | 640 | 1.186 | 1.826 | 508,0 | 923,8 | 1.431,8 | 149 | 292 | 441 | 75,3 | 189,1 | 264,3 |
| 9 | 1.139 | 2.909 | 4.048 | 1.025,7 | 2.377,3 | 3.403,0 | 1.169 | 2.990 | 4.159 | 1.034,6 | 2.455,3 | 3.489,8 | 30 | 81 | 111 | 8,9 | 77,9 | 86,8 |
| Praktikant/innen | 41 | 165 | 206 | 41,0 | 165,0 | 206,0 | 44 | 155 | 199 | 44,0 | 154,8 | 198,8 | 3 | -10 | -7 | 3,0 | -10,2 | -7,2 |
| Sonderdienstvertrag | 1 | 1 | 2 | 1,0 | 1,0 | 2,0 | 2 | 0 | 2 | 2,0 | 0,0 | 2,0 | 1 | -1 | 0 | 1,0 | -1,0 | 0,0 |
| Sonstige Vergütungen | 1.681 | 1.478 | 3.159 | 16,8 | 14,8 | 31,6 | 1.658 | 1.506 | 3.164 | 16,6 | 15,1 | 31,6 | -23 | 28 | 5 | -0,2 | 0,3 | 0,1 |
| Summe Laufbahngruppe 2 ab Einstiegsamt 1 | 4.991 | 6.899 | 11.890 | 3.013,3 | 4.460,2 | 7.473,5 | 5.208 | 7.427 | 12.635 | 3.131,6 | 4.786,7 | 7.918,4 | 217 | 528 | 745 | 118,3 | 326,5 | 444,8 |

| Geschlecht / Entgelt- u. Bezahlgungsgruppe | 2014 | | | | | | 2015 | | | | | | 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 | 1.147 | 2.540 | 3.687 | 963,7 | 1.985,5 | 2.949,2 | 1.060 | 2.408 | 3.468 | 967,8 | 1.953,3 | 2.921,1 | -87,0 | -132,0 | -219 | 4,1 | -32,2 | -28,1 |
| 8 | 733 | 1.676 | 2.409 | 678,9 | 1.381,2 | 2.060,1 | 750 | 1.742 | 2.492 | 694,2 | 1.468,9 | 2.163,1 | 17,0 | 66,0 | 83 | 15,3 | 87,7 | 103,0 |
| 7 | 178 | 104 | 282 | 169,7 | 83,5 | 253,2 | 176 | 113 | 289 | 167,6 | 92,2 | 259,9 | -2,0 | 9,0 | 7 | -2,1 | 8,7 | 6,6 |
| 6 | 1.423 | 2.723 | 4.146 | 1.355,3 | 2.231,7 | 3.586,9 | 1.449 | 2.670 | 4.119 | 1.376,9 | 2.211,4 | 3.588,3 | 26,0 | -53,0 | -27 | 21,6 | -20,2 | 1,4 |
| 5 | 805 | 1.039 | 1.844 | 755,9 | 727,0 | 1.482,9 | 854 | 1.011 | 1.865 | 805,0 | 713,9 | 1.518,9 | 49,0 | -28,0 | 21 | 49,1 | -13,2 | 36,0 |
| 4 | 239 | 121 | 360 | 227,4 | 101,9 | 329,3 | 241 | 122 | 363 | 228,2 | 103,3 | 331,6 | 2,0 | 1,0 | 3 | 0,9 | 1,4 | 2,3 |
| 3 | 2 | 0 | 2 | 2,0 | 0,0 | 2,0 | 3 | 0 | 3 | 2,0 | 0,0 | 2,0 | 1,0 | 0,0 | 1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Auszubildende | 127 | 135 | 262 | 127,0 | 133,3 | 260,3 | 147 | 141 | 288 | 147,0 | 139,8 | 286,8 | 20,0 | 6,0 | 26 | 20,0 | 6,5 | 26,5 |
| Sonderdienstvertrag | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0 | 1 | 1 | 0,0 | 1,0 | 1,0 | 0,0 | 1,0 | 1 | 0,0 | 1,0 | 1,0 |
| Sonstige Vergütungen | 42 | 38 | 80 | 0,4 | 0,4 | 0,8 | 36 | 44 | 80 | 0,4 | 0,4 | 0,8 | -6,0 | 6,0 | 0 | -0,1 | 0,1 | 0,0 |
| Summe Laufbahngruppe 1 ab Einstiegsamt 2 | 4.696 | 8.376 | 13.072 | 4.280,3 | 6.644,5 | 10.924,7 | 4.716 | 8.252 | 12.968 | 4.389,1 | 6.684,2 | 11.073,3 | 20,0 | -124,0 | -104 | 108,8 | 39,8 | 148,6 |
| 3 | 510 | 409 | 919 | 462,8 | 239,6 | 702,4 | 494 | 403 | 897 | 453,4 | 236,7 | 690,1 | -16,0 | -6,0 | -22 | -9,4 | -2,9 | -12,3 |
| 2Ü | 5 | 228 | 233 | 3,3 | 178,4 | 181,7 | 5 | 216 | 221 | 3,3 | 169,9 | 173,2 | 0,0 | -12,0 | -12 | 0,0 | -8,6 | -8,6 |
| 2 | 234 | 406 | 640 | 81,8 | 142,1 | 223,9 | 213 | 353 | 566 | 79,5 | 121,8 | 201,4 | -21,0 | -53,0 | -74 | -2,3 | -20,2 | -22,5 |
| 1 | 19 | 18 | 37 | 0,5 | 0,5 | 1,0 | 19 | 17 | 36 | 0,5 | 0,6 | 1,1 | 0,0 | -1,0 | -1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Sonderdienstvertrag | 0 | 1 | 1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1 | 0 | 1 | 1,0 | 0,0 | 1,0 | 1,0 | -1,0 | 0 | 1,0 | -0,0 | 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 | 0,0 |
| Summe Laufbahngruppe 1 ab Einstiegsamt 1 | 768 | 1.063 | 1.831 | 548,4 | 560,6 | 1.109,1 | 732 | 990 | 1.722 | 537,7 | 529,0 | 1.066,7 | -36,0 | -73,0 | -109 | -10,7 | -31,6 | -42,4 |
| Gesamtsumme | 13.432 | 19.276 | 32.708 | 10.311,4 | 13.910,7 | 24.222,0 | 13.582 | 19.629 | 33.211 | 10.502,8 | 14.274,2 | 24.777,0 | 150,0 | 353,0 | 503 | 191,5 | 363,5 | 555,0 |

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.

Tabelle C.2-18: Bezahlungsstruktur der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer³⁰

Die vorstehenden Tabellen zeigen, dass es zunehmend gelingt, den Anteil von Frauen in höheren Besoldungs- und Vergütungsgruppen zu erhöhen.

Der Senat verfolgt die Entwicklung unter anderem über die Kennziffer „Frauen in Spitzenfunktionen“. Diese Kennziffer wurde im Haushalt 2015/2016 des Personalamtes erstmals ausgewiesen, um sichtbar zu machen, inwieweit das Ziel erreicht wird und der Frauenanteil in Spitzenfunktionen steigt. Die Kennziffer besagt, dass der Anteil der Frauen an den Besoldungsgruppen B2 bis B6 bis Ende 2015 auf 19 Prozent, bis Ende 2016 auf 20 Prozent gesteigert werden soll. Der Ausgangswert bei Benennung der Kennziffer Anfang 2014 betrug 17 Prozent. Der bis Ende 2016 angestrebte Wert, konnte bereits ein Jahr vorher erreicht werden. Am 31.12.2015 lag der Anteil der Frauen an Positionen der Besoldungsgruppen B2 bis B6 bei 20,2 Prozent.³¹ Im Jahr 2015 ist eine vergleichsweise hohe Zahl an B-Stellen ausgeschrieben worden. Von zehn Positionen, an deren Ausschreibungsverfahren das Personalamt beteiligt war, sind fünf mit Frauen besetzt worden.

Auch im kommenden Doppelhaushalt wird die Produktgruppe des Personalamtes eine entsprechende Kennziffer enthalten.

³⁰ Bei AE1, AE2 und AE3 handelt es sich um Bezahlungsgruppen des TV-Ärzte.

³¹ Der erreichte Kennzifferwert weicht von den veröffentlichten Zahlen des ZPD zu den Frauenanteilen in den Besoldungsgruppen B2 bis B6 ab. Dies liegt insbesondere darin begründet, dass eine Person in die Berechnung der Kennziffer einbezogen wird, sobald sie die nach B dotierte Stelle antritt, unabhängig davon, wann die Beförderung der Person in die entsprechende B-Ebene erfolgt.

Zur Unterstützung des Ziels, mehr Frauen den Zugang zu hohen Führungspositionen zu ermöglichen, organisiert das Personalamt seit 2012 eine Veranstaltungsreihe für „Frauen in Spitzenfunktionen“. Bis Ende 2015 wurden insgesamt fünf Veranstaltungen durchgeführt. Zielgruppe waren die Frauen der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb der politischen Leitung. Die Reihe wird in 2016 fortgesetzt und die Zielgruppe um Frauen der dritten Führungsebene (i.d.R. Referatsleitungen) erweitert.

Mit der Veranstaltungsreihe soll die Vernetzung unter den weiblichen Führungskräften gefördert, die Frauen in ihrer weiteren Karrierebereitschaft unterstützt sowie Kenntnisse hinsichtlich Karrierestrategien und erfolgreichem Führungsverhalten erweitert werden.

Rednerinnen und Redner aus Unternehmen sowie aus der hamburgischen Verwaltung haben Vorträge rund um das Thema „Frauen in Führung“ gehalten. Es nahmen jeweils etwa 60 bis 70 Frauen teil.³²

Korrespondierend zur Zahl von Frauen in höheren Besoldungs- und Vergütungsgruppen steigt auch der Anteil von Frauen in Führungspositionen in den letzten Jahren kontinuierlich.

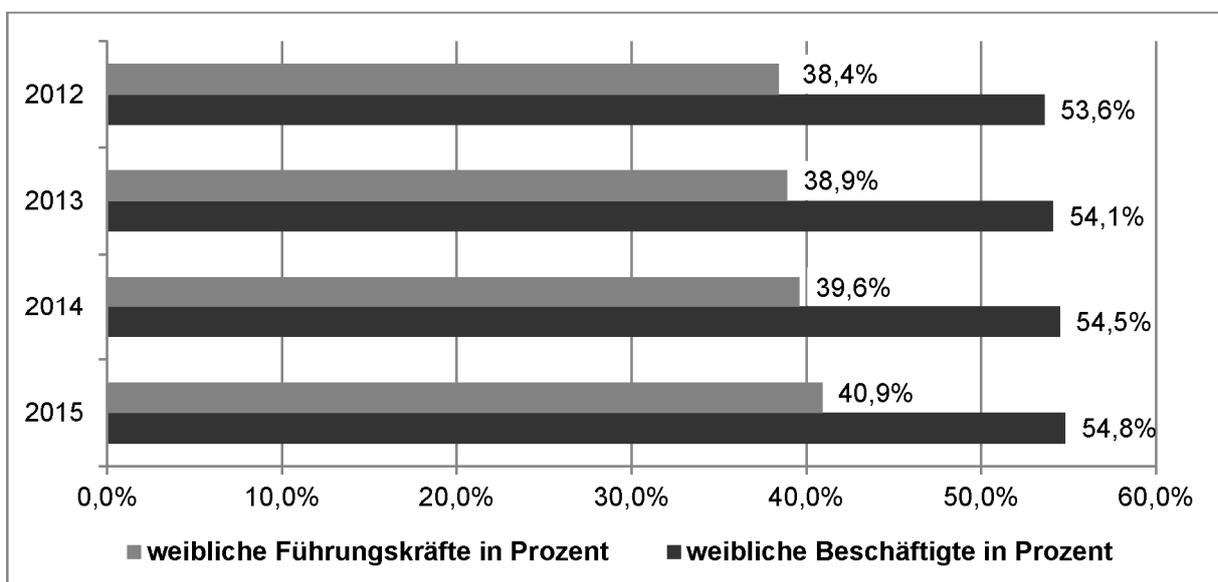


Abbildung C.2-10: Anteile von weiblichen Beschäftigten und Führungskräften

³² Vgl. Personalmanagementbericht 2015, Drs. 21/1000, S. 7f.

C.2.7 Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen

In diesem Abschnitt wird dargestellt, in welchem Umfang schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen in den verschiedenen Behörden, Hochschulen und Landesbetrieben im Jahresdurchschnitt beschäftigt werden. Grundlage dafür ist das Verfahren für die Berechnung der Ausgleichsabgabe für den Arbeitgeber Freie und Hansestadt Hamburg. Diese basiert auf der Zählung von Arbeitsplätzen und nicht von Beschäftigten. Die dabei zugrunde gelegte organisatorische Abgrenzung unterscheidet sich von der organisatorischen Abgrenzung, die ansonsten dem Personalbericht zugrunde liegt. Im Jahresdurchschnitt 2015 betrug die Schwerbehindertenbeschäftigungsquote **6,7 %** (Vorjahr: 6,9 %). Somit ist auch in diesem Jahr die über der gesetzlich geforderten Quote liegende Selbstverpflichtung des Senats in Höhe von 6 % übererfüllt worden.

| C. 2.7.1-E | | Übersicht über die Beschäftigung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Menschen in Dienststellen der Freien und Hansestadt Hamburg - gegliedert nach Einzelplänen - | | | | | | | | | | | |
|--------------------|--|--|-------------------|---------------|------------------|-----------------|------------------|-------------------|--------------|--------------|-----------------------|--------------|------------|
| Berichtsjahr 2015 | | Arbeitsplätze | | | Anzahl | | | | Pflichtplatz | | Fehl- und Mehrbestand | | Quote |
| | | Gesamtzahl | nicht zu zählende | zu zählende | Schwerbehinderte | Gleichgestellte | Mehrfachanrechn. | Sonstige Anrechn. | Soll | Ist | Fehl | Mehr | ges. |
| Einzelpläne | | | | | | | | | | | | | |
| 1.0 - | Bürgerschaft, Verfassungsgericht, Rechnungshof | 224 | 5 | 219 | 13 | 1 | 0 | 1 | 11 | 15 | 1 | 5 | 6,8 |
| 1.1 - | Senat, Senatsämter | 494 | 22 | 472 | 50 | 8 | 1 | 0 | 22 | 59 | 0 | 37 | 12,5 |
| 1.2 - | Bezirksamt Hamburg-Mitte | 1.463 | 120 | 1.343 | 130 | 22 | 7 | 1 | 67 | 160 | 0 | 93 | 11,9 |
| 1.3 - | Bezirksamt Altona | 1.137 | 92 | 1.045 | 126 | 17 | 6 | 0 | 53 | 149 | 0 | 96 | 14,3 |
| 1.4 - | Bezirksamt Eimsbüttel | 982 | 55 | 927 | 85 | 12 | 10 | 1 | 46 | 108 | 0 | 62 | 11,7 |
| 1.5 - | Bezirksamt Hamburg-Nord | 1.079 | 41 | 1.038 | 111 | 16 | 21 | 0 | 53 | 148 | 0 | 95 | 14,3 |
| 1.6 - | Bezirksamt Wandsbek | 1.537 | 58 | 1.479 | 165 | 15 | 26 | 0 | 73 | 206 | 0 | 133 | 13,9 |
| 1.7 - | Bezirksamt Bergedorf | 591 | 56 | 535 | 40 | 13 | 4 | 0 | 27 | 57 | 0 | 30 | 10,7 |
| 1.8 - | Bezirksamt Harburg | 780 | 26 | 754 | 61 | 5 | 12 | 0 | 39 | 78 | 1 | 40 | 10,3 |
| 2.0 - | Justizbehörde | 5.916 | 382 | 5.534 | 301 | 19 | 2 | 1 | 271 | 323 | 46 | 98 | 5,8 |
| 3.1 - | Behörde für Schule und Berufsbildung | 22.088 | 2.707 | 19.381 | 669 | 57 | 23 | 3 | 969 | 752 | 276 | 59 | 3,9 |
| 3.2 - | Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung | 141 | 5 | 136 | 7 | 0 | 0 | 0 | 7 | 7 | 0 | 0 | 5,1 |
| 3.3 - | Kulturbehörde | 294 | 46 | 248 | 30 | 1 | 5 | 0 | 12 | 36 | 0 | 24 | 14,5 |
| 4.0 - | Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration | 1.764 | 50 | 1.714 | 217 | 50 | 28 | 1 | 85 | 296 | 1 | 212 | 17,3 |
| 5.0 - | Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz | 674 | 21 | 653 | 56 | 8 | 16 | 0 | 33 | 80 | 1 | 48 | 12,3 |
| 6.0 - | Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt | 1.328 | 46 | 1.282 | 114 | 7 | 12 | 0 | 62 | 133 | 5 | 76 | 10,4 |
| 7.0 - | Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation | 565 | 31 | 534 | 46 | 4 | 10 | 0 | 26 | 60 | 0 | 34 | 11,2 |
| 8.1 - | Behörde für Inneres und Sport | 14.004 | 1.433 | 12.571 | 395 | 96 | 4 | 3 | 626 | 498 | 180 | 52 | 4,0 |
| 9.1 - | Finanzbehörde | 5.036 | 458 | 4.578 | 278 | 40 | 21 | 1 | 229 | 340 | 2 | 113 | 7,4 |
| Gesamt | | 60.097 | 5.654 | 54.443 | 2.894 | 391 | 208 | 12 | 2.711 | 3.505 | 513 | 1.307 | 6,4 |

Aufgrund einer unterschiedlichen organisatorischen Abgrenzung ist die Gesamtquote der Berichte C.2.7.1-E und C.2.7.1-WL nicht mit der an das Integrationsamt übermittelten Gesamtquote für den Arbeitgeber Freie und Hansestadt Hamburg vergleichbar.

Tabelle C.2-19: Anteile der beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen im Jahresdurchschnitt 2015 in den Einzelplänen

Die Schwerbehindertenbeschäftigungsquote in den einzelnen Behörden, Hochschulen und Landesbetrieben ist unterschiedlich hoch. Dies liegt zum Teil auch daran, dass in bestimmten Laufbahnen, z.B. in den Vollzugsdiensten, aber auch bei den Lehrämtern, ein Mindestmaß an gesundheitlicher Eignung vorausgesetzt wird und so die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen nur eingeschränkt möglich ist.

| C. 2.7.1-WL Berichtsjahr 2015 | Übersicht über die Beschäftigung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Menschen in Dienststellen der Freien und Hansestadt Hamburg - nach Hochschulen bzw. Landesbetrieben - | | | | | | | | | | | |
|--|---|-------------------|--------------|------------------|-----------------|------------------|-------------------|--------------|------------|-----------------------|------------|------------|
| | Arbeitsplätze | | | Anzahl | | | | Pflichtplatz | | Fehl- und Mehrbestand | | Quote |
| | Gesamtzahl | nicht zu zählende | zu zählende | Schwerbehinderte | Gleichgestellte | Mehrfachanrechn. | Sonstige Anrechn. | Soll | Ist | Fehl | Mehr | ges. |
| Hochschulen | | | | | | | | | | | | |
| Universität Hamburg | 6.226 | 2.172 | 4.054 | 214 | 25 | 3 | 3 | 202 | 245 | 1 | 44 | 6,0 |
| Hochschule für Angewandte Wissenschaften | 1.838 | 860 | 978 | 61 | 1 | 0 | 0 | 48 | 62 | 0 | 14 | 6,3 |
| Hochschule für bildende Künste | 177 | 81 | 96 | 5 | 0 | 0 | 0 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5,2 |
| Hochschule für Musik und Theater | 318 | 118 | 200 | 10 | 0 | 0 | 0 | 10 | 10 | 0 | 0 | 5,0 |
| Technische Universität Hamburg-Harburg | 1.586 | 580 | 1.006 | 61 | 10 | 4 | 0 | 50 | 75 | 1 | 26 | 7,5 |
| HafenCity Universität Hamburg | 345 | 123 | 222 | 12 | 0 | 0 | 0 | 11 | 12 | 0 | 1 | 5,4 |
| Gesamt | 10.490 | 3.934 | 6.556 | 363 | 36 | 7 | 3 | 326 | 409 | 3 | 86 | 6,2 |
| Landesbetriebe | | | | | | | | | | | | |
| Großmarkt Obst, Gemüse und Blumen | 37 | 0 | 37 | 7 | 1 | 0 | 0 | 2 | 8 | 0 | 6 | 21,6 |
| Hamburger Institut für Berufliche Bildung | 3.130 | 317 | 2.813 | 122 | 16 | 2 | 1 | 140 | 141 | 0 | 1 | 5,0 |
| Hamburger Volkshochschule | 247 | 107 | 140 | 6 | 0 | 0 | 0 | 7 | 6 | 1 | 0 | 4,3 |
| Hamburgische Münze | 49 | 4 | 45 | 6 | 2 | 0 | 0 | 2 | 8 | 0 | 6 | 17,8 |
| Institut für Hygiene und Umwelt | 335 | 25 | 310 | 25 | 4 | 0 | 0 | 15 | 29 | 0 | 14 | 9,4 |
| Kasse Hamburg | 217 | 3 | 214 | 16 | 2 | 4 | 2 | 10 | 24 | 0 | 14 | 11,2 |
| Landesbetrieb Erziehung und Beratung | 986 | 63 | 923 | 28 | 8 | 0 | 2 | 47 | 38 | 9 | 0 | 4,1 |
| Landesbetrieb Gebäudereinigung Hamburg | 325 | 20 | 305 | 47 | 9 | 0 | 0 | 15 | 56 | 0 | 41 | 18,4 |
| Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung | 373 | 26 | 347 | 27 | 2 | 10 | 0 | 18 | 39 | 1 | 22 | 11,2 |
| Landesbetrieb Immobilienmanagement und Grundvermögen | 192 | 8 | 184 | 12 | 1 | 2 | 0 | 8 | 15 | 0 | 7 | 8,2 |
| Landesbetrieb Strassen Brücken u. Gewässer | 634 | 9 | 625 | 31 | 7 | 0 | 0 | 31 | 38 | 0 | 7 | 6,1 |
| Landesbetrieb Verkehr | 377 | 16 | 361 | 36 | 6 | 0 | 1 | 17 | 43 | 0 | 26 | 11,9 |
| Landesbetrieb ZAF/AMD | 446 | 309 | 137 | 19 | 3 | 6 | 0 | 6 | 28 | 0 | 22 | 20,4 |
| Planetarium Hamburg | 16 | 1 | 15 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 4 | 0 | 4 | 26,7 |
| Rathaus-Service | 47 | 1 | 46 | 6 | 1 | 1 | 0 | 2 | 8 | 0 | 6 | 17,4 |
| SBH Schulbau Hamburg | 1.123 | 207 | 916 | 139 | 25 | 30 | 0 | 45 | 194 | 0 | 149 | 21,2 |
| Staats- und Universitätsbibliothek | 266 | 63 | 203 | 21 | 0 | 0 | 0 | 10 | 21 | 0 | 11 | 10,3 |
| Zentrum für Personaldienste | 439 | 13 | 426 | 35 | 7 | 4 | 0 | 21 | 46 | 0 | 25 | 10,8 |
| Gesamt | 9.239 | 1.192 | 8.047 | 586 | 94 | 59 | 7 | 396 | 746 | 11 | 361 | 9,3 |

Aufgrund einer unterschiedlichen organisatorischen Abgrenzung ist die Gesamtquote der Berichte C.2.7.1-E und C.2.7.1-WL nicht mit der an das Integrationsamt übermittelten Gesamtquote für den Arbeitgeber Freie und Hansestadt Hamburg vergleichbar.

Tabelle C.2-20: Anteile der beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen im Jahresdurchschnitt 2015 in den Hochschulen und Landesbetrieben

C.3 Altersstruktur

Der sich seit Jahren vollziehende demographische Wandel in Deutschland lässt sich auch an der Altersstruktur der hamburgischen Verwaltung erkennen.³³

Der Altersdurchschnitt der Beschäftigten betrug im Dezember 2015 in der hamburgischen Verwaltung **46,2 Jahre** gegenüber 45,1 Jahren im Jahr 2000. In den letzten Jahren blieb der Altersdurchschnitt relativ konstant, wie man der nachfolgenden Tabelle entnehmen kann:

| Durchschnittsalter | 2011 | | | 2012 | | | 2013 | | | 2014 | | | 2015 | | |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | w | m | ges |
| Einzelpläne | 45,4 | 46,7 | 46,0 | 45,3 | 46,8 | 46,0 | 45,3 | 46,9 | 46,0 | 45,4 | 46,9 | 46,0 | 45,4 | 46,8 | 46,0 |
| Hochschulen bzw. ehem. Einrichtungen nach § 15 LHO | 44,3 | 45,3 | 44,9 | 44,3 | 44,9 | 44,6 | 44,7 | 45,4 | 45,1 | 44,3 | 45,0 | 44,6 | 44,1 | 45,1 | 44,6 |
| Landesbetriebe | 47,8 | 50,0 | 48,8 | 47,7 | 49,8 | 48,7 | 47,8 | 49,7 | 48,7 | 47,8 | 49,6 | 48,6 | 47,5 | 49,1 | 48,2 |
| Gesamt | 45,5 | 46,9 | 46,2 | 45,4 | 46,9 | 46,1 | 45,5 | 47,0 | 46,2 | 45,5 | 46,9 | 46,2 | 45,6 | 46,9 | 46,2 |

Tabelle C.3-1: Durchschnittsalter nach Veranschlagungsform und Geschlecht

In der folgenden Grafik wird ersichtlich, dass im statistischen Personalbestand bei beiden Geschlechtern die älteren Altersgruppen den jüngeren Altersgruppen überproportional gegenüber stehen.

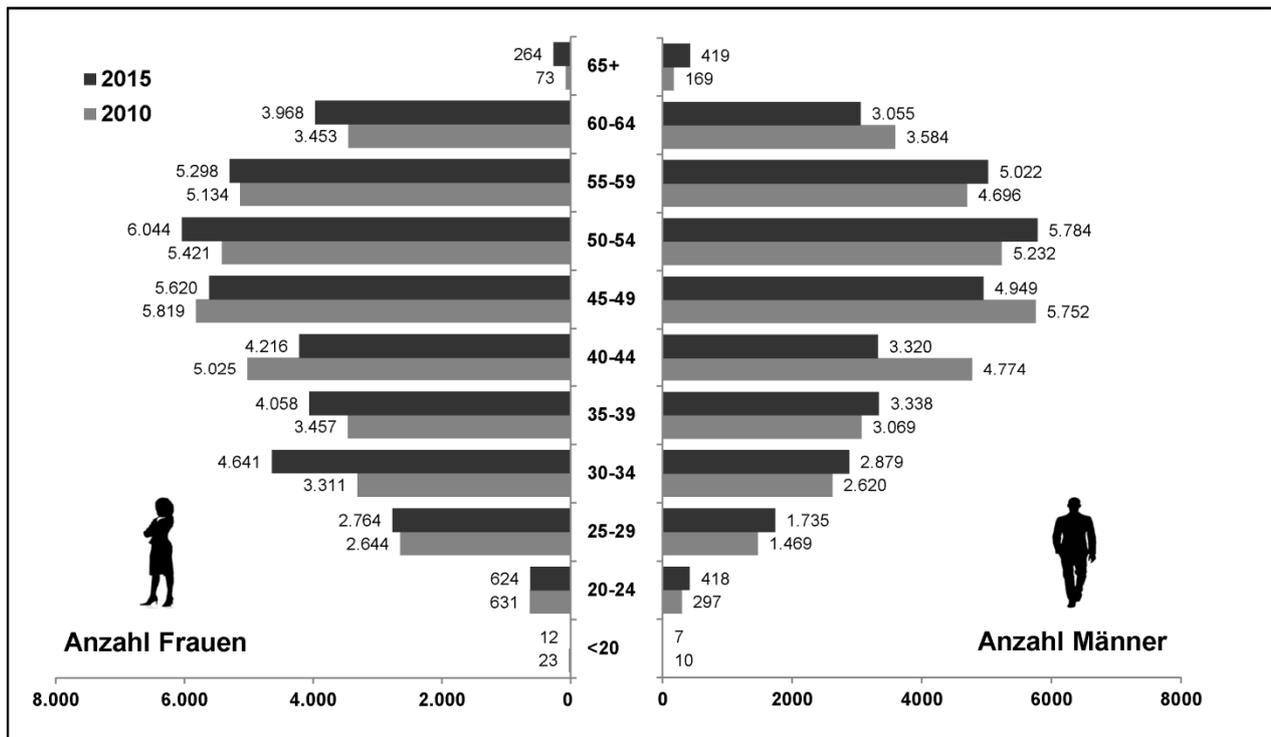


Abbildung C.3-1: Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse nach Geschlecht und Altersjahren der Jahre 2010 und 2015

³³ Vgl. Personalstrukturbericht 2015, Abb. C.3-1, S. 35.

Die stärkste Ausprägung ist in den Altersgruppen zwischen 45 und 60 Jahren zu finden. Insbesondere die Personenanzahl der ab 50-jährigen hat in 2015 im Vergleich zu 2010 zugenommen. Die Beschäftigtenzahl zwischen 40 und 49 Jahren hat hingegen abgenommen.

Der Vergleich der Jahre 2010 und 2015 zeigt außerdem, dass die jüngeren Altersgruppen zwischen 25 und 39 angewachsen sind. Der hohe Anteil der 30-34-Jährigen liegt im Wesentlichen in der hohen Anzahl an neu eingestellten Lehrkräften begründet, die in dieser Altersgruppe i.d.R. ihr Referendariat beenden und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Filtert man die Lehrkräfte an staatlichen Schulen aus dem Altersbaum heraus, sinkt die Anzahl der Beschäftigten insbesondere in den Jahrgängen der 30-34-jährigen Frauen in 2015 von 4.641 auf 2.385 Beschäftigte:

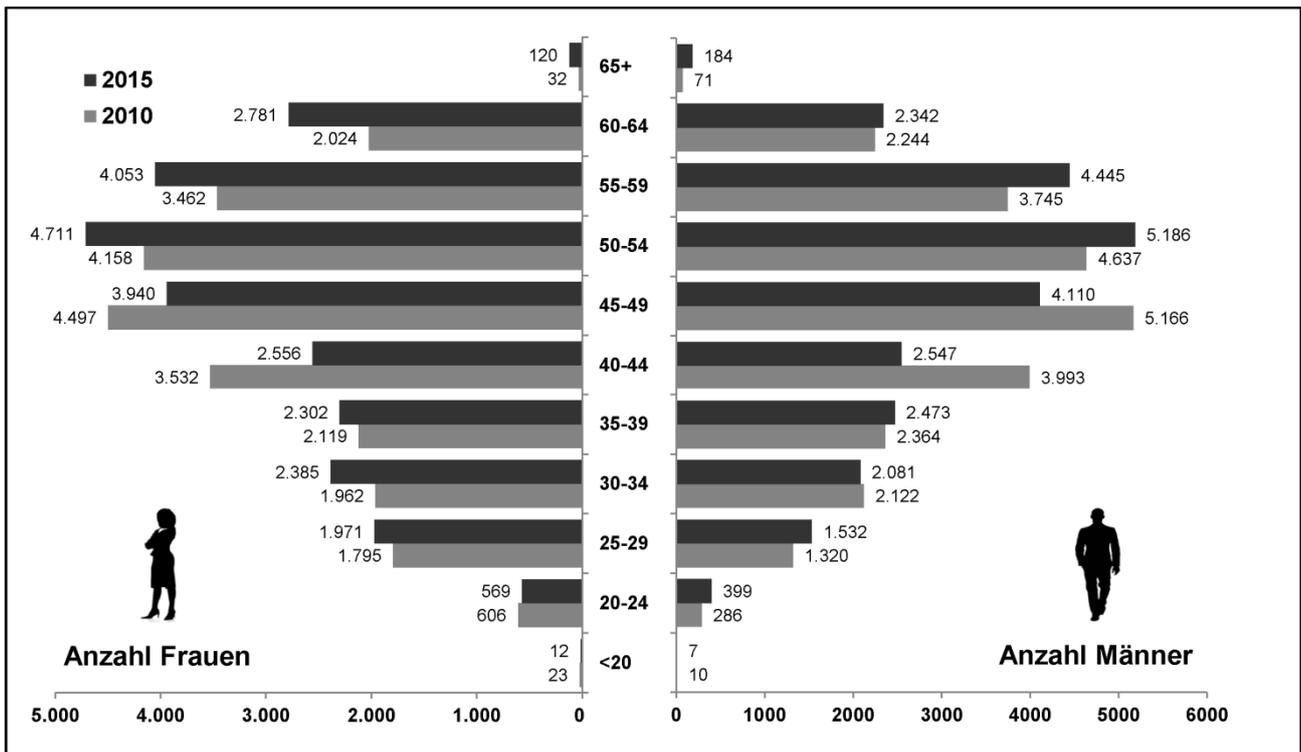


Abbildung C.3-2: Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse nach Geschlecht und Altersjahrgängen der Jahre 2010 und 2015 ohne Lehrkräfte an staatlichen Schulen

Fraglich ist, ob die gestiegene Beschäftigtenzahl in den jüngeren Jahrgängen die Altersabgänge kompensieren kann.

Um einen Anhaltspunkt für die Beantwortung der Frage zu finden, werden im Folgenden die Neueinstellungen den Altersabgängen im Bereich des statistischen Personalbestandes im Jahr 2015 gegenübergestellt:

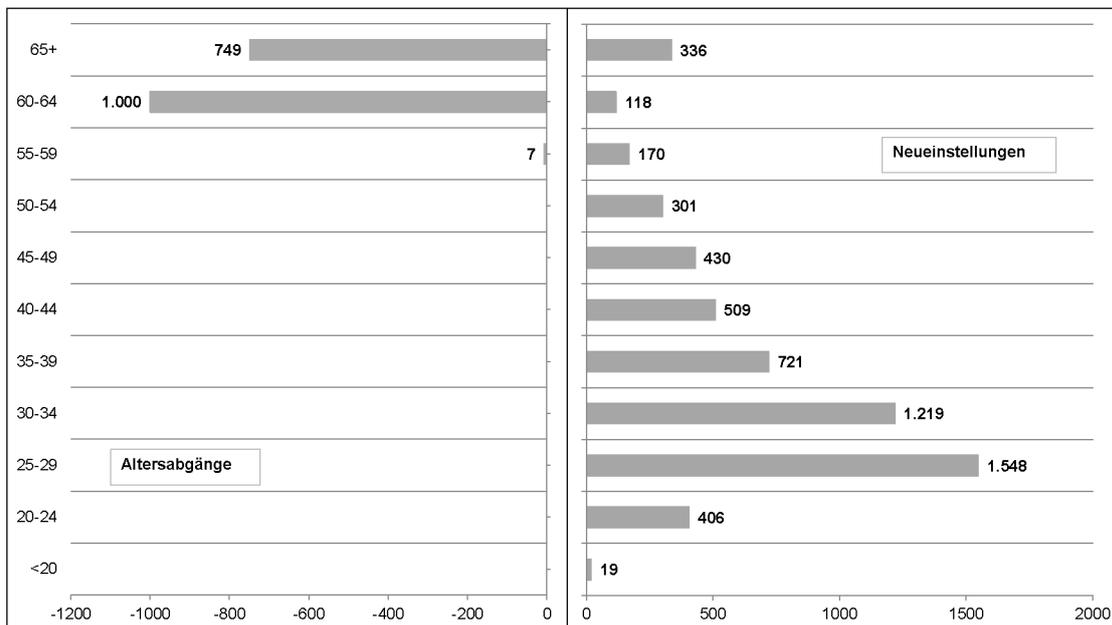


Abbildung C.3-3: Neueinstellungen und Altersabgänge des statistischen Personalbestandes nach Altersgruppen in 2015

In der Gesamtsumme stehen sich in der oberen Grafik 1.756 Altersabgänge und 5.777 Neueinstellungen differenziert nach Altersgruppen gegenüber. Unter den Neueinstellungen befinden sich 3.373 befristete und 2.404 unbefristete Beschäftigte. Die Übernahme von Auszubildenden wird nicht als Neueinstellung gezählt. Hinter dem Ausreißer von 336 Neueinstellungen in der Altersgruppe 65+ verbergen sich hauptsächlich Lehrkräfte an Grundschulen, Gymnasien, Stadtteilschulen und Beruflichen Schulen. Dabei handelt es sich überwiegend um Vertretungslehrkräfte, die nach ihrer Pensionierung weiterhin die Schulen unterstützen, um Unterrichtsausfall zu vermeiden und Flüchtlinge zu unterrichten.

Die Gegenüberstellung zeigt, dass die altersbedingten Abgänge durch Neueinstellungen, welche sich überwiegend in den Altersgruppen unter 35 bewegen, kompensiert werden. Dafür spricht auch die Tatsache, dass die Alterung der Belegschaft in den letzten fünf Jahren in Gestalt eines konstanten Durchschnittsalters stagnierte (siehe Tabelle C.3-1).

Um eine ganzheitliche Personalplanung vornehmen zu können, muss neben dem Vergleich von Abgangszahlen und Neuzugängen auch immer wieder die Zusammensetzung der Beschäftigtenstruktur nach den unterschiedlichsten Kriterien im Blick behalten werden. In Anbetracht dessen soll im Folgenden untersucht werden, inwiefern unterschiedliche Arbeitszeitmodelle in den vorhandenen Altersgruppen gelebt werden. Um eine umfassende Betrachtung zu gewährleisten, wird im Rahmen der Analyse auch nach dem Geschlecht differenziert:

Nachstehende Grafik³⁴ zeigt auf, wie viele Beschäftigte differenziert nach Geschlecht und Altersgruppe in Vollzeit und in Teilzeit arbeiten. All jene, deren regelmäßige Arbeitszeit geringer ist, als die eines Vollzeitbeschäftigten, gelten als teilzeitbeschäftigt.³⁵ Bei den in Teilzeit arbeitenden Beschäftigten wird zusätzlich unterschieden, ob sie weniger als 50 % der Regelarbeitszeit oder 50 % und mehr der Regelarbeitszeit arbeiten. Pro Geschlecht und Altersgruppe wird darüber hinaus eine Teilzeitquote ausgewiesen. Sie gibt an, wie hoch der Prozentsatz aller Teilzeitkräfte in der jeweiligen Gruppe ist.

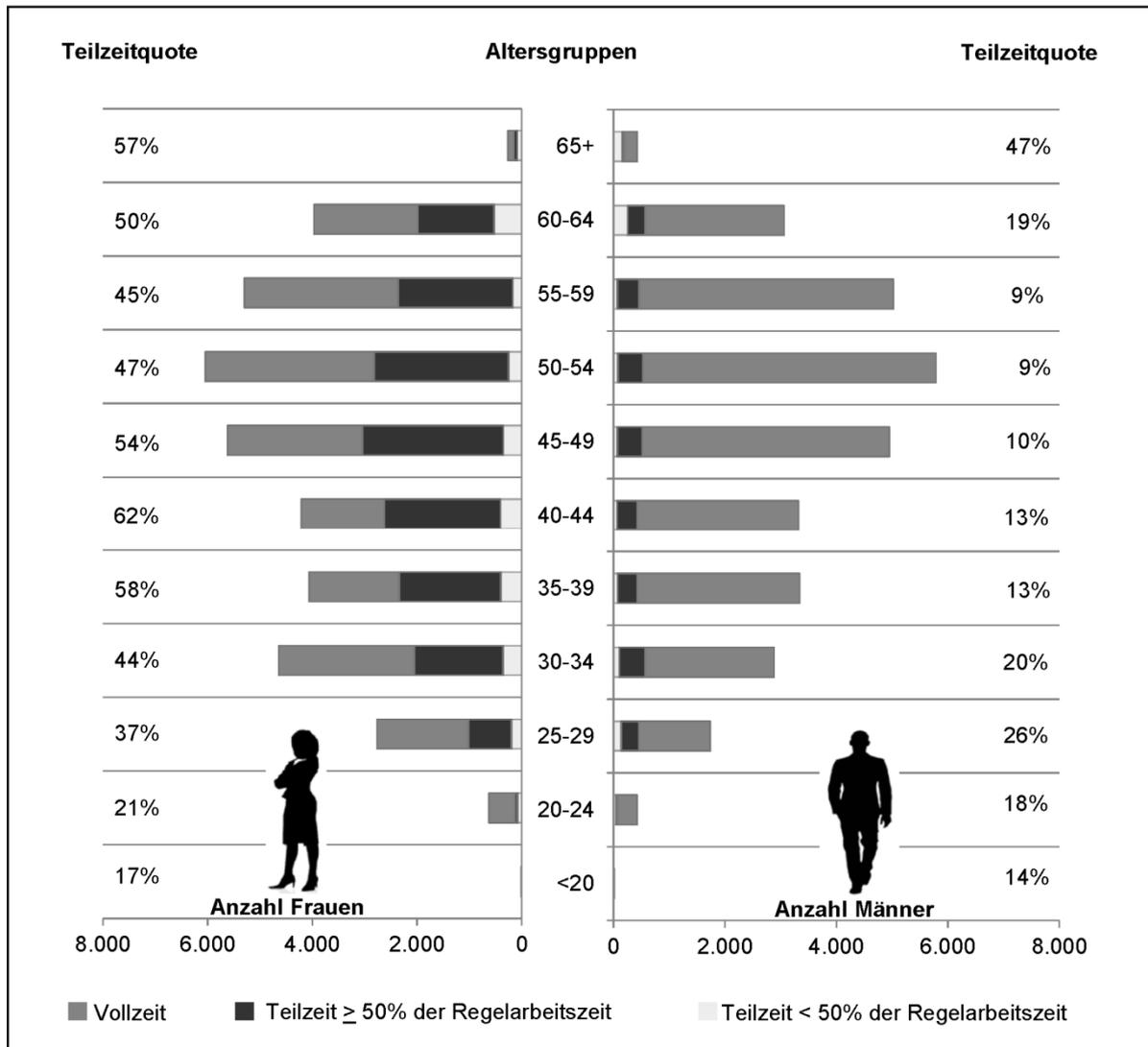


Abbildung C.3-4: Teilzeitquoten nach Alter und Geschlecht

Die Abbildung macht deutlich, dass überwiegend Frauen bereits im Alter ab 25 mit einem hohen prozentualen Anteil in Teilzeit arbeiten. Aus dem Rahmen fällt bei den Männern lediglich die Altersgruppe der ab 65-Jährigen.

Für die Personalplanung lässt sich daraus die Erkenntnis ableiten, dass neben dem Erfordernis die große Zahl an Altersabgängen durch u.a. Nachwuchskräfte zu kompensieren, darüber hinaus das offene Arbeitszeitpotenzial bei den überwiegend weiblichen Beschäftigten durch zusätzliches Personal ausgeglichen werden muss.

³⁴ In Anlehnung an: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Hrsg.): Kurzberichte 9/2011, S. 4 und 4/2015, S. 2.

³⁵ Vgl. ZPD (Hrsg.): Personalstrukturbericht 2012, S. 25.

C.3.1 Personalabgangsprognose

Personalabgangsprognose

Um die Personalbedarfe langfristig vorausschauend planen zu können, ist eine Prognose der voraussichtlichen Personalabgänge unerlässlich.

Die Hamburgische Verwaltung führt deshalb bereits seit 2003 eine Personalbedarfsplanung durch, seit 2013 in Form einer Personalabgangsprognose. Sie verdeutlicht, wie stark sich allein die altersbezogenen Personalabgänge entwickeln werden. Rückschlüsse, welche Erfordernisse sich vor dem Hintergrund der Aufgabenentwicklung daraus für einzelne Behörden und Ämter ergeben, müssen in dezentraler Verantwortung getroffen werden.³⁶ Dort, wo dezentrale Anstrengungen allein nicht ausreichen, bietet es sich allerdings an, Ressourcen zu bündeln und behördenübergreifende Strategien zu verfolgen.

Gegenstand der Prognose sind die folgenden Berufsgruppen der hamburgischen Verwaltung. Sie entsprechen unverändert den Planungsgruppen der bisherigen Personalabgangsprognosen:

- Allgemeine Dienste mit der Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 sowie der Laufbahngruppe 2, Einstiegsämter 1 und 2
- Architekten/-innen und Bauingenieure/-innen
- Berufsfeuerwehrlaute
- Erzieher/-innen
- Personal in den Geschäftsstellen der Gerichte und Staatsanwaltschaften
- Sonstige Ingenieure/-innen
- Lehrkräfte an staatlichen allgemeinbildenden Schulen
- Lehrkräfte an staatlichen beruflichen Schulen
- Polizeivollzugsbeamte/-innen
- Rechtspfleger/-innen
- Sozialpädagogen/-innen
- Steuerverwaltung
- Justizvollzugsbedienstete
- Techniker/-innen

Durch die Personalabgangsprognose werden derzeit, gemessen am statistischen Personalbestand, 83 % der Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung erfasst. Hier unberücksichtigt bleiben die „nicht beplanten Bereiche“ bestehend aus den Planungsgruppen „Richter/innen“, „Sonstige, nicht beplante Bereiche“ und „Staatsanwälte/innen“.

Planungsperiode bis 2023

Altersbedingte Abgänge

In den nächsten acht Jahren werden **13.267** Beschäftigte aus den „beplanten Bereichen“ altersbedingt ausscheiden. Darüber hinaus scheiden in diesem Zeitraum weitere **2.699** Beschäftigte aus den „nicht beplanten Bereichen“ aus.

Für die Berechnung der altersbedingten Abgänge wurde gemäß der vorliegenden Erfahrungswerte die sogenannte „Variante 64“ zugrunde gelegt. Darin ist berücksichtigt, dass die Beschäftigten der Vollzugsbereiche in der Regel mit 60 Jahren ausscheiden.

³⁶ Bis zum Jahr 2013 wurde auch die voraussichtliche Aufgabenentwicklung bei der Planung zugrunde gelegt. Dieses Vorgehen ist aber vor dem Hintergrund des Personalabbaus ausgesetzt worden.

Die folgende Grafik belegt, dass die „Variante 64“ nach wie vor Bestand hat, altersbedingte Abgangszahlen zu prognostizieren.

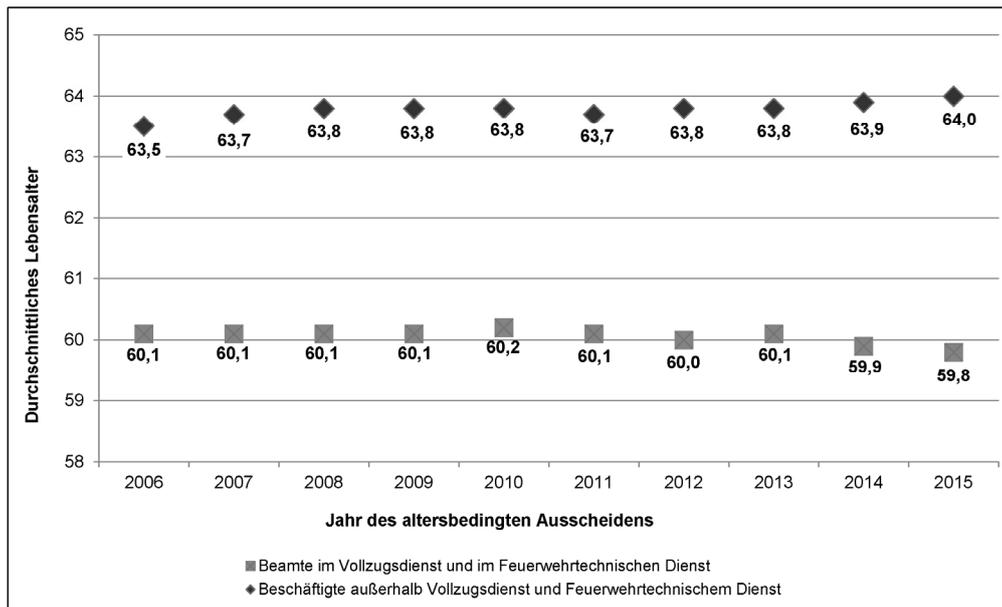


Abbildung C.3-5: Entwicklung des durchschnittlichen Ausscheidensalters in den letzten 10 Jahren

Um einen Maßstab für einen angemessenen bzw. unkritischen Umfang der Altersabgänge zu erhalten, wurden zunächst die tatsächlich erfolgten Altersabgänge der vergangenen Jahre betrachtet. Dafür wurden in der folgenden Grafik die tatsächlichen Altersabgänge von acht aufeinanderfolgenden Jahren summiert und mit dem statistischen Personalbestand zum Stichtag 31.12 des jeweiligen Vorjahres ins Verhältnis gesetzt. Im Ergebnis ergaben sich die aufgeführten Prozentsätze. Beispiel: Für den Prozentsatz 20,6 % des Jahres 2008 wurden die tatsächlichen Altersabgänge der Jahre 2008 bis 2015 summiert und mit dem statistischen Personalbestand zum Stichtag 31.12.2007 ins Verhältnis gesetzt.

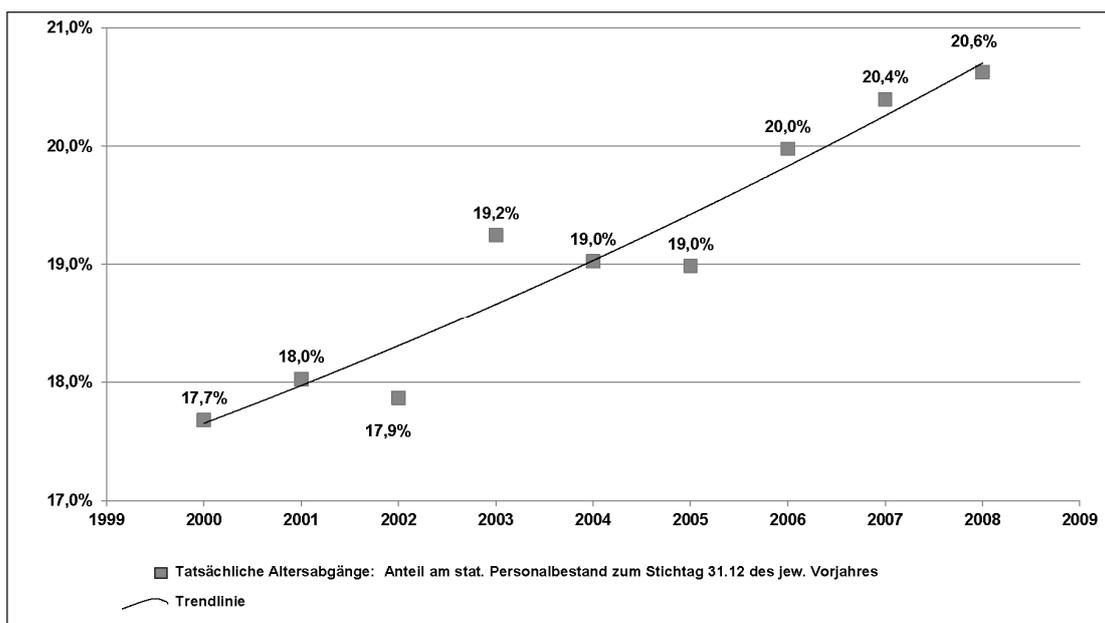


Abbildung C.3-6: Tatsächliche Altersabgänge in je acht aufeinanderfolgenden Jahren ab 2000 bis 2008

Der Durchschnitt aller in Abbildung C.3-6 aufgeführten Werte liegt bei 19,1 %. Würde dieser Durchschnittswert als Richtwert für die prognostizierten Altersabgänge der folgenden Abbildung C.3-7 herangezogen werden, sind die zukünftigen Abgangszahlen aufgrund des Alters als kritisch anzusehen, da sie alle deutlich über 19,1 % liegen. Die Trendlinie zeigt, dass die prognostizierten Altersabgänge der Berufsgruppen weiterhin kontinuierlich ansteigen. Für das Prognosejahr 2016 liegt der Anteil derjenigen, die in den nächsten acht Jahren (2016 - 2023) aus Altersgründen ausscheiden werden, bei 23,3 % bezogen auf den statistischen Personalbestand aller Planungsgruppen am Stichtag 31.12.2015 (im Jahr 2013 waren es noch 22,7 %). Ab 2022 wird die Zahl der altersbedingt Ausscheidenden nach heutigem Erkenntnisstand stagnieren.

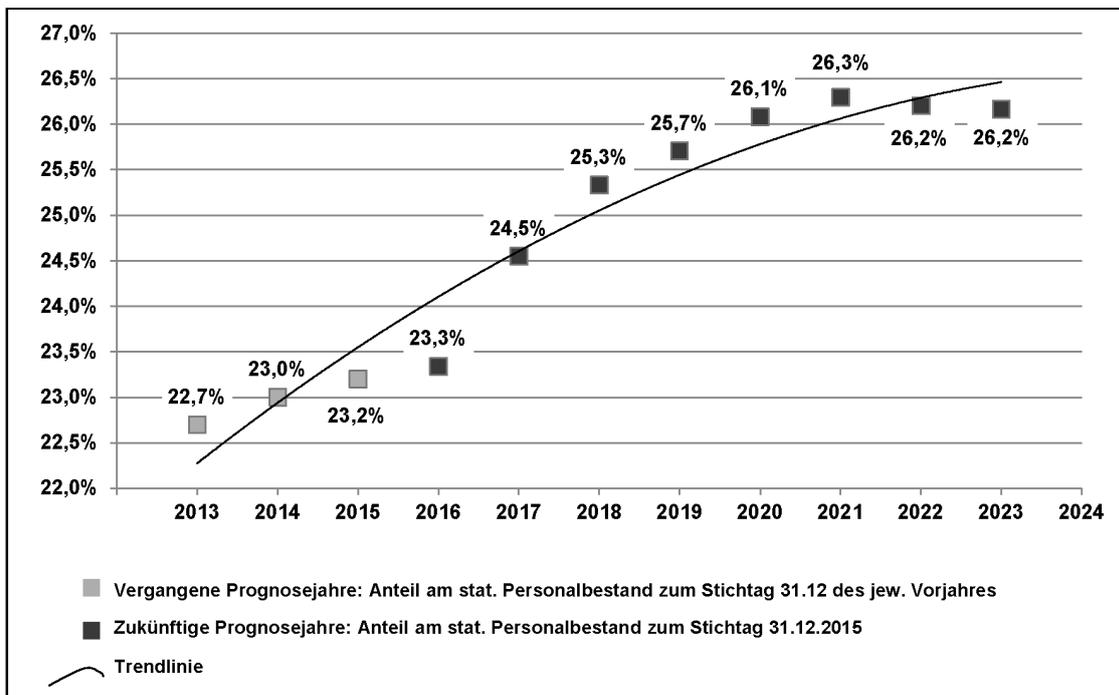


Abbildung C.3-7: Prognostizierte Altersabgänge in je acht aufeinanderfolgenden Jahren ab 2013 bis 2023

In der Planungsperiode 2016 bis 2023 sind folgende altersbedingte Abgänge in den geplanten Bereichen zu erwarten:

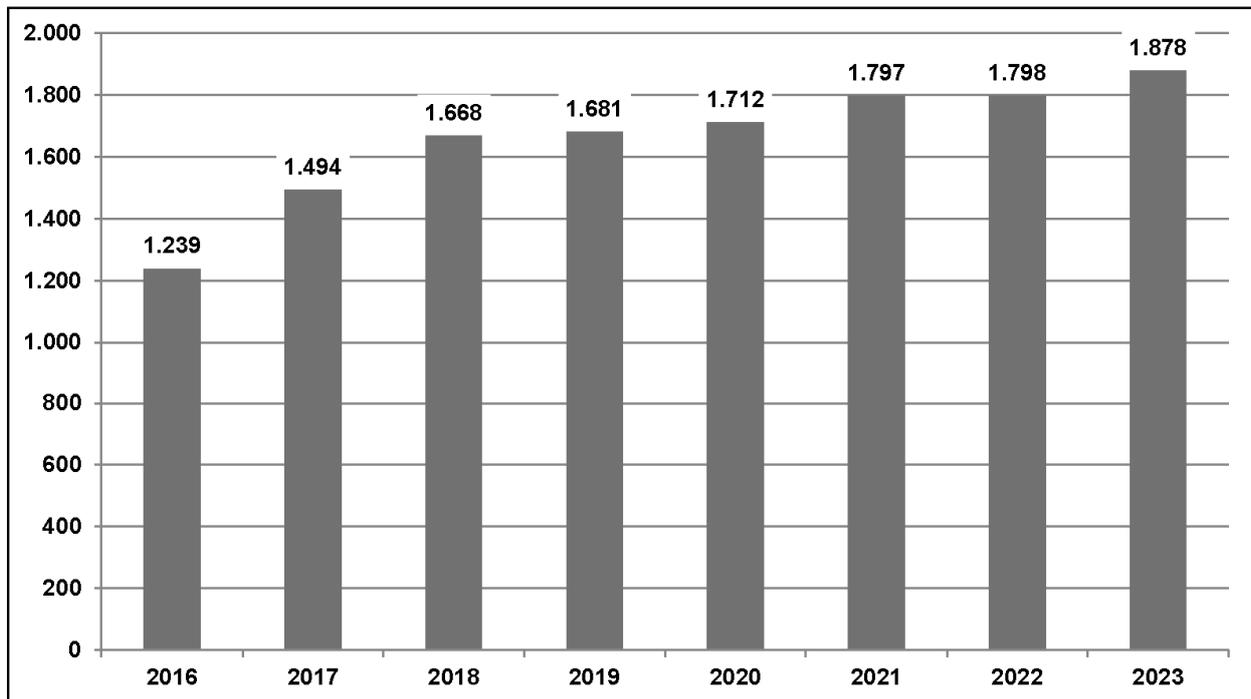


Abbildung C.3-8: Altersabgänge in der hamburgischen Verwaltung 2016 bis 2023 in den durch die Personalabgangsprognose erfassten geplanten Bereichen

In der nachfolgenden Grafik zeigt die Langfristperspektive bis zum Jahr 2031 für die Berufsgruppen mit den absolut höchsten Ausscheidensraten aus heutiger Sicht, dass in der allgemeinen Verwaltung die altersbedingten Abgangszahlen von einem Wert von 309 Personen (2016) auf einen Spitzenwert von 684 im Jahr 2026 stark steigen und dann ein paar Jahre auf einem hohen Niveau von rund 640 Personen stagnieren werden.

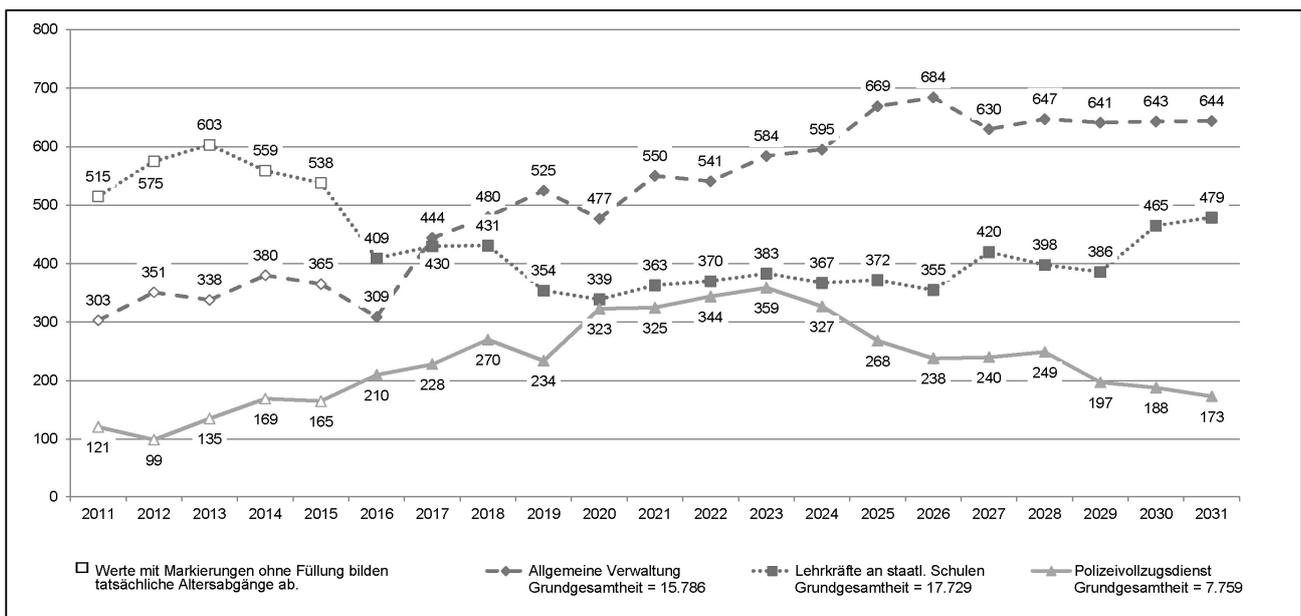


Abbildung C.3-9: Altersabgänge ausgewählter Planungsgruppen 2011 – 2031

Etwas geringere Abgangswerte zeichnen sich bei den Lehrkräften ab. Bei einer hohen Grundgesamtheit erreichen diese einen ersten Spitzenwert von rund 431 Personen im Jahr 2018, welcher dann aber bis zum Jahr 2026 auf 355 Personen absinken wird, um im darauffolgenden Jahr wieder auf einen Wert von über 400 Personen zu steigen.

Im Polizeivollzug steigen die Zahlen von 210 im Jahr 2016 auf fast 360 im Jahr 2023. Erst in 2029 werden wieder Abgangszahlen in der heutigen Größenordnung erreicht.

Der Blick fünf Jahre zurück in die Vergangenheit offenbart, dass die Abgangszahlen mit Ausnahme der Lehrkräfte noch deutlich niedriger waren.

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

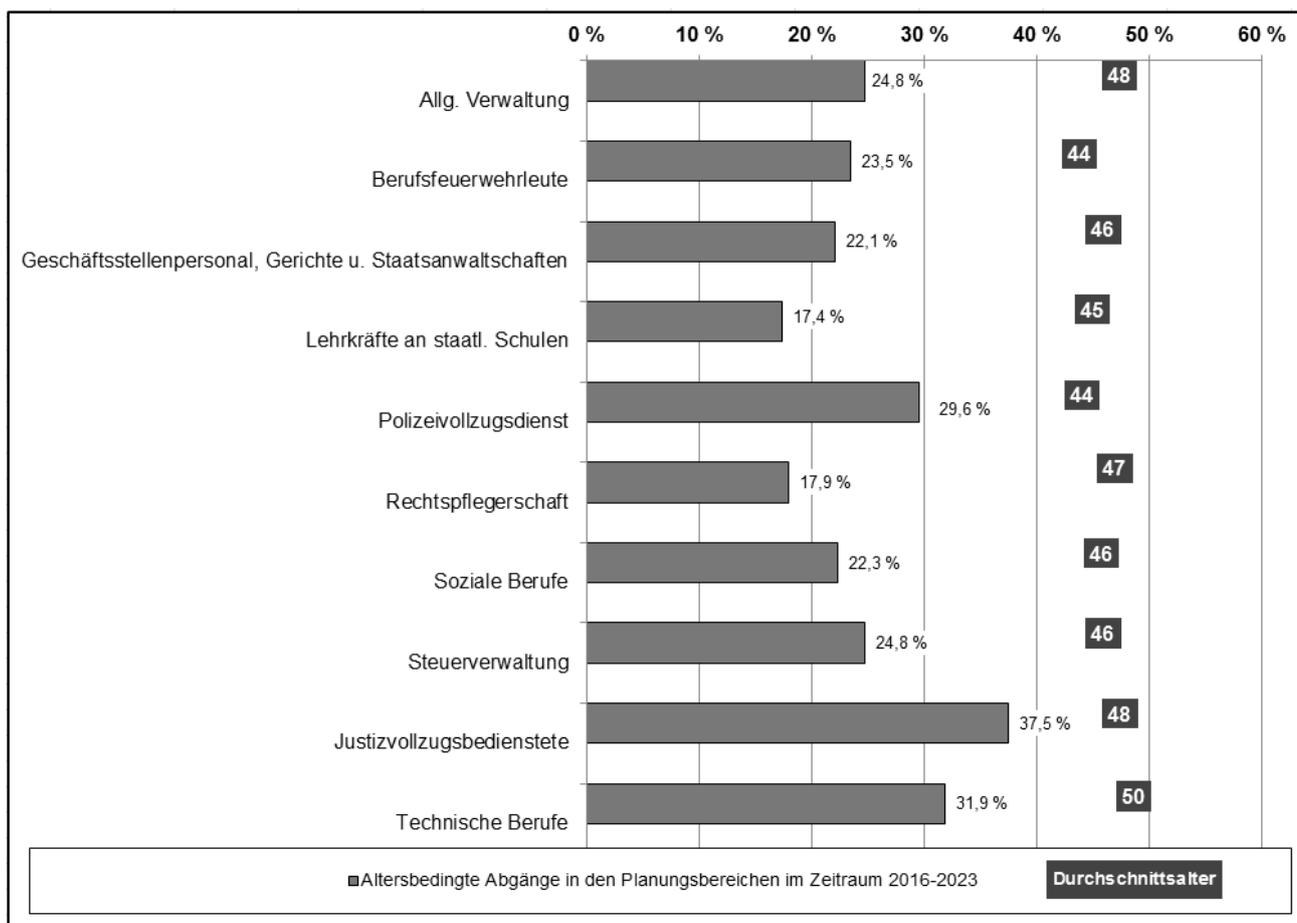


Abbildung C.3-10: Altersbedingte Abgänge 2016 - 2023 in Prozent des statistischen Personalbestandes im Dezember 2015

Die älteste Berufsgruppe sind nach wie vor die Technischen Berufe, deren Beschäftigte 2015 im Schnitt 50 Jahre alt waren (Vorjahr: 51 Jahre). In den sozialen Berufen liegt das Durchschnittsalter in 2015 wie im Vorjahr bei durchschnittlich 46 Jahren.

Die Berufsgruppen mit den zweitältesten Beschäftigten sind weiterhin die Allgemeine Verwaltung und die Justizvollzugsbediensteten mit jeweils durchschnittlich 48 Jahren. Die Lehrkräfte liegen im Alter wie im Vorjahr weiter bei durchschnittlich 45 Jahren (zum 31.12.2009 noch 48 Jahre). Die Beschäftigten bei der Feuerwehr und im Polizeivollzug sind mit durchschnittlich 44 Jahren genauso alt wie im Vorjahr – dies aber bei einer Altersgrenze von 60 Jahren.

Wie auch in den letzten Jahren sollte ein besonderes Augenmerk auf den technischen und sozialen Berufen liegen, da diese weiterhin zu den Mangelberufen zählen.

Eine tiefergehende Betrachtung der Personalabgangsprognose jeder Planungsgruppe folgt im nächsten Kapitel.

Übersicht über die Altersabgänge³⁷

| | Bestand in Vollkräften 2015 | Bestand in Beschäftigungsverhältnissen 2015 | Altersbedingte Abgänge in den beplanten Bereichen des statistischen Personalbestands in Personen im Jahr 2015 | | | | | | | | | Altersbedingte Abgänge |
|--|-----------------------------|---|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|------------------------|
| | | | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | | |
| allg. Verwaltung: Laufbahngr. 1 - Einstiegsamt 2 | 6.296 | 7.309 | -136 | -190 | -217 | -240 | -218 | -271 | -287 | -291 | -1.850 | |
| allg. Verwaltung: Laufbahngr. 2 - Einstiegsamt 1 | 5.372 | 5.911 | -96 | -148 | -166 | -183 | -171 | -194 | -166 | -205 | -1.329 | |
| allg. Verwaltung: Laufbahngr. 2 - Einstiegsamt 2 | 2.299 | 2.566 | -77 | -106 | -97 | -102 | -88 | -85 | -88 | -88 | -731 | |
| Architekten/innen, Bauingenieure/innen | 1.172 | 1.313 | -39 | -57 | -64 | -61 | -47 | -60 | -51 | -42 | -421 | |
| Berufsfeuerwehrleute | 2.236 | 2.246 | -33 | -36 | -55 | -70 | -73 | -83 | -83 | -95 | -528 | |
| Erzieher/innen | 1.110 | 1.341 | -22 | -25 | -29 | -27 | -27 | -28 | -34 | -32 | -224 | |
| Geschäftsstellenpersonal, Gerichte u. Staatsanwaltschaften | 1.171 | 1.338 | -16 | -21 | -31 | -38 | -44 | -51 | -46 | -49 | -296 | |
| Ingenieure/innen, sonstige | 615 | 681 | -21 | -14 | -31 | -39 | -36 | -26 | -25 | -31 | -223 | |
| Lehrkräfte an staatl. Allgemeinbild. Schulen | 12.311 | 15.140 | -318 | -324 | -335 | -276 | -266 | -291 | -295 | -308 | -2.413 | |
| Lehrkräfte an staatl. Berufl. Schulen | 2.201 | 2.589 | -91 | -106 | -96 | -78 | -73 | -72 | -75 | -75 | -666 | |
| Polizeivollzugsbeamte u. -beamtinnen | 7.451 | 7.759 | -210 | -228 | -270 | -234 | -323 | -325 | -344 | -359 | -2.293 | |
| Rechtspflegerschaft | 262 | 285 | -6 | -2 | -5 | -9 | -4 | -6 | -10 | -9 | -51 | |
| Sozialpädagogen/innen | 2.627 | 3.050 | -74 | -96 | -87 | -97 | -118 | -95 | -97 | -91 | -755 | |
| Steuerverwaltung | 3.152 | 3.550 | -54 | -78 | -115 | -144 | -134 | -120 | -116 | -118 | -879 | |
| Justizvollzugsbedienstete | 941 | 950 | -25 | -32 | -37 | -49 | -56 | -63 | -47 | -47 | -356 | |
| Techniker/innen, u.ä. | 740 | 817 | -21 | -31 | -33 | -34 | -34 | -27 | -34 | -38 | -252 | |
| | 49.954 | 56.845 | -1.239 | -1.494 | -1.668 | -1.681 | -1.712 | -1.797 | -1.798 | -1.878 | -13.267 | |

| | Bestand in Vollkräften 2015 | Bestand in Beschäftigungsverhältnissen 2015 | Anteile der altersbedingten Abgänge in den beplanten Bereichen des statistischen Personalbestands in Personen im Jahr 2015 | | | | | | | | | Altersbedingte Abgänge |
|--|-----------------------------|---|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|------------------------|
| | | | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | | |
| allg. Verwaltung: Laufbahngr. 1 - Einstiegsamt 2 | 12,6% | 12,9% | -1,9% | -2,6% | -3,0% | -3,3% | -3,0% | -3,7% | -3,9% | -4,0% | -25,3% | |
| allg. Verwaltung: Laufbahngr. 2 - Einstiegsamt 1 | 10,8% | 10,4% | -1,6% | -2,5% | -2,8% | -3,1% | -2,9% | -3,3% | -2,8% | -3,5% | -22,5% | |
| allg. Verwaltung: Laufbahngr. 2 - Einstiegsamt 2 | 4,6% | 4,5% | -3,0% | -4,1% | -3,8% | -4,0% | -3,4% | -3,3% | -3,4% | -3,4% | -28,5% | |
| Architekten/innen, Bauingenieure/innen | 2,3% | 2,3% | -3,0% | -4,3% | -4,9% | -4,6% | -3,6% | -4,6% | -3,9% | -3,2% | -32,1% | |
| Berufsfeuerwehrleute | 4,5% | 4,0% | -1,5% | -1,6% | -2,4% | -3,1% | -3,3% | -3,7% | -3,7% | -4,2% | -23,5% | |
| Erzieher/innen | 2,2% | 2,4% | -1,6% | -1,9% | -2,2% | -2,0% | -2,0% | -2,1% | -2,5% | -2,4% | -16,7% | |
| Geschäftsstellenpersonal, Gerichte u. Staatsanwaltschaften | 2,3% | 2,4% | -1,2% | -1,6% | -2,3% | -2,8% | -3,3% | -3,8% | -3,4% | -3,7% | -22,1% | |
| Ingenieure/innen, sonstige | 1,2% | 1,2% | -3,1% | -2,1% | -4,6% | -5,7% | -5,3% | -3,8% | -3,7% | -4,6% | -32,7% | |
| Lehrkräfte an staatl. Allgemeinbild. Schulen | 24,6% | 26,6% | -2,1% | -2,1% | -2,2% | -1,8% | -1,8% | -1,9% | -1,9% | -2,0% | -15,9% | |
| Lehrkräfte an staatl. Berufl. Schulen | 4,4% | 4,6% | -3,5% | -4,1% | -3,7% | -3,0% | -2,8% | -2,8% | -2,9% | -2,9% | -25,7% | |
| Polizeivollzugsbeamte u. -beamtinnen | 14,9% | 13,6% | -2,7% | -2,9% | -3,5% | -3,0% | -4,2% | -4,2% | -4,4% | -4,6% | -29,6% | |
| Rechtspflegerschaft | 0,5% | 0,5% | -2,1% | -0,7% | -1,8% | -3,2% | -1,4% | -2,1% | -3,5% | -3,2% | -17,9% | |
| Sozialpädagogen/innen | 5,3% | 5,4% | -2,4% | -3,1% | -2,9% | -3,2% | -3,9% | -3,1% | -3,2% | -3,0% | -24,8% | |
| Steuerverwaltung | 6,3% | 6,2% | -1,5% | -2,2% | -3,2% | -4,1% | -3,8% | -3,4% | -3,3% | -3,3% | -24,8% | |
| Justizvollzugsbedienstete | 1,9% | 1,7% | -2,6% | -3,4% | -3,9% | -5,2% | -5,9% | -6,6% | -4,9% | -4,9% | -37,5% | |
| Techniker/innen, u.ä. | 1,5% | 1,4% | -2,6% | -3,8% | -4,0% | -4,2% | -4,2% | -3,3% | -4,2% | -4,7% | -30,8% | |
| | 100,0% | 100,0% | -2,2% | -2,6% | -2,9% | -3,0% | -3,0% | -3,2% | -3,2% | -3,3% | -23,3% | |

Stand: jeweils 31.12 eines Jahres

Tabelle C.3-2: Übersicht über die Altersabgänge 2016 - 2023 in den beplanten Bereichen

³⁷ Basis der ermittelten Zahlen bildet das Beschäftigtenaggregat des statistischen Personalbestands. Die altersbedingten Abgänge werden gemäß Variante 64 prognostiziert. Diese Prognose geht von der Annahme aus, dass die Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung mit 64 Jahren ausscheiden. Abweichend davon gilt für die Beschäftigten des feuerwehrtechnischen Dienstes als auch für Vollzugsbeamtinnen und -beamte, dass diese bereits mit 60 Jahren ausscheiden. Zu den einzelnen Matrizen siehe C.3.2. Die Behörde für Schule und Berufsbildung merkt zu den Altersabgängen bei den Lehrkräften an, dass aus eigenen Erkenntnissen die Zahl für 2016 voraussichtlich höher ausfallen wird, da das tatsächliche Ausscheidensalter unterhalb von 64 Jahren liegt.

C.3.2 Matrizen³⁸

Die Abgangsprognose erfolgt berufsgruppenbezogen (Planungsgruppen) in Form von Matrizen.

Die Planungsmatrizen enthalten folgende Informationen:

| | |
|--------------|---|
| Position 1 | Beschreibung der zu planenden Berufsgruppe |
| Position 2 | Planungsjahr |
| Position 3 | Soll: Statistischer Personalbestand in Vollkräften, Bezugsgrundlage ist der statistische Personalbestand |
| 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 | Personalbestandsveränderung durch zusätzliche nicht altersbedingte Abgänge in Beschäftigungsverhältnissen ³⁹ |
| Position 4.3 | Voraussichtliche Änderungen durch die Übernahme der sich bereits in der Ausbildung befindenden Nachwuchskräfte (damit sind – je nach Dauer der Ausbildung – die Nachwuchskräfte bis einschließlich 2019 erfasst; für den Zeitraum 2020 bis 2023 enthalten die Matrizen aufgrund noch nicht hinreichend konkreter Prognosedaten keine Angaben) |
| Position 4.4 | 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 Vollkräften |
| Position 5.2 | Summe der jährlichen Veränderungen gegenüber dem Ausgangsjahr in Vollkräften |

³⁸ Die folgenden Matrizen umfassen die Beschäftigten der jeweiligen Berufsgruppe unabhängig davon, ob es sich um Tarifbeschäftigte oder Beamtinnen/ Beamte handelt.

³⁹ Zugrunde gelegt wird die Grundfluktuation des Ausgangsjahres (Berichtsjahr ohne altersbedingte Abgänge). Unter dieser Annahme erfolgt eine Fortschreibung der Grundfluktuation für die gesamten Prognosejahre. Basis der berechneten Abgänge bildet der Personalbestand des jeweiligen Vorjahres. In die Grundfluktuation fließt ein:

- Zeit- und Vertragsablauf
 - Tod
 - Dienstunfähigkeit, Erwerbsminderungsrente
 - Kündigung und Entlassung
 - Sonstige Grundfluktuation (u.a. Übertritt zu einem anderen öffentlichen Arbeitgeber/ Dienstherrn)
- Nicht einbezogen ist die Beendigung von Ausbildungsverhältnissen (vgl. Kennzahl B-01 im Kennzahlenbuch).

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 31.12.2015 insgesamt 7.309 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 6.296 Vollkräften.

Voraussichtlich scheiden 25,3 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2023 altersbedingt aus. Das entspricht 1.850 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. **1.593 Vollkräften**.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2015 einer Größenordnung von 2,9 %. In der Annahme, dass dieser Wert auch in den nächsten Jahren erreicht wird, werden bis zum Jahr 2023 voraussichtlich **1.219 weitere Vollkräfte** aus dem Dienst der FHH ausscheiden. Bezogen auf das aktuelle Planjahr ergeben sich aus der nachfolgenden Matrix folgende Erkenntnisse: Im Jahr 2016 werden voraussichtlich 117 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen weitere, nicht altersbedingte Abgänge in einer Größenordnung von rund 183 Vollkräften. 51 Nachwuchskräfte werden 2016 voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen (s. Zeile 4.3). Informationen über Steuerungsmaßnahmen folgen im nächsten Abschnitt (Allgemeine Verwaltung, Laufbahngruppe 2 ab 1. Einstiegsamt).

| Pos. | Bezeichnung des Planungsgegenstands | FHH - hamb. Verwaltung | | | | | | | | | |
|---|--|---|----------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--|
| | | Allg. Verwaltung - Laufbgr.1, Ämter ab 2. Einstiegsamt (ehemals mD) | | | | | | | | | |
| 2 | Jahr | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | |
| | | Ist | Prognose | | | | | | | | |
| Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen) | | | | | | | | | | | |
| 3 | Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1) | 6.296 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 3.1 | Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben) | 86,1% | 86,1% | 86,1% | 86,1% | 86,1% | 86,1% | 86,1% | 86,1% | 86,1% | |
| 3.2 | Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4) | 7.309 | 7.012 | 6.682 | 6.339 | 5.990 | 5.598 | 5.165 | 4.728 | 4.300 | |
| Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK) | | | | | | | | | | | |
| 4.1 | Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen | | -136 | -190 | -217 | -240 | -218 | -271 | -287 | -291 | |
| 4.2 | Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen | 2,9% | -212 | -203 | -194 | -184 | -174 | -162 | -150 | -137 | |
| 4.3 | voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen | | 51 | 63 | 68 | 75 | | | | | |
| 4.4 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3) | | -297 | -330 | -343 | -349 | -392 | -433 | -437 | -428 | |
| Veränderung in Vollkräften | | | | | | | | | | | |
| 5.1 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1) | | -256 | -284 | -295 | -300 | -337 | -373 | -376 | -369 | |
| 5.2 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre) | | -256 | -540 | -835 | -1.136 | -1.473 | -1.846 | -2.222 | -2.591 | |

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Tabelle C.3-3: Matrix 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 31.12.2015 insgesamt 5.911 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 5.372 Vollkräften.

Voraussichtlich scheiden 22,5 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2023 aus, das entspricht 1.329 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. **1.208 Vollkräften**.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2015 einer Größenordnung von 1,9 %. Angenommen, dieser Wert wird auch in den nächsten Jahren erreicht, dann werden dadurch bis zum Jahr 2023 voraussichtlich **714 weitere Vollkräfte** aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Bezogen auf das aktuelle Planjahr ergeben sich aus der nachfolgenden Matrix folgende Erkenntnisse: Im Jahr 2016 werden voraussichtlich 87 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen weitere, nicht altersbedingte Abgänge in einer Größenordnung von rund 102 Vollkräften.

46 Nachwuchskräfte werden 2015 voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen (s. Zeile 4.3).

Folgende Steuerungsmaßnahmen werden innerhalb der Planungsgruppe „Allgemeine Verwaltung (Laufbahngruppe 1 ab 2. Einstiegsamt und Laufbahngruppe 2 ab 1. Einstiegsamt)“ ergriffen:

- Das Staatsrätekollegium hatte in der Sitzung vom 02.11.2015 beschlossen, ab 2016 160 Nachwuchskräfte in die Ausbildungsgänge der Allgemeinen Verwaltung einzustellen. Dies entspricht einer Erhöhung der Ausbildungskapazität um jährlich 40 Ausbildungsplätze (bisher 120 Einstellungen). Entsprechende Effekte in der Übernahme stellen sich ab 2018/2019 ein.
- Um den Wettbewerb um geeigneten Nachwuchs erfolgreich zu gestalten, setzt der Landesbetrieb ZAF/AMD seit Jahren auf ein vielseitiges und zielgruppengerechtes Ausbildungsmarketing wie z.B. Internetwerbung, Online-Self-Assessment, Ausbildungsblog, Flyer, Plakate, Kurzfilme, Ausbildungsmessen, Veranstaltungen, auf professionelle und zugleich faire Auswahlverfahren sowie eine attraktive Ausgestaltung der Ausbildungs- und Studienangebote.

| Pos. | Bezeichnung des Planungsgegenstands | FHH - hamb. Verwaltung | | | | | | | | |
|---|--|---|----------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|
| | | Allg. Verwaltung - Laufbgr.2, Ämter ab 1. Einstiegsamt (ehemals gD) | | | | | | | | |
| 1 | Planungsgruppe | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| 2 | Jahr | Ist | Prognose | | | | | | | |
| Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen) | | | | | | | | | | |
| 3 | Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1) | 5.372 | 5.224 | 5.042 | 4.849 | 4.668 | 4.424 | 4.164 | 3.934 | 3.672 |
| 3.1 | Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben) | 90,9% | 90,9% | 90,9% | 90,9% | 90,9% | 90,9% | 90,9% | 90,9% | 90,9% |
| 3.2 | Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4) | 5.911 | 5.749 | 5.548 | 5.336 | 5.137 | 4.868 | 4.582 | 4.329 | 4.041 |
| Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK) | | | | | | | | | | |
| 4.1 | Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen | | -96 | -148 | -166 | -183 | -171 | -194 | -166 | -205 |
| 4.2 | Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen | 1,9% | -112 | -109 | -105 | -101 | -98 | -92 | -87 | -82 |
| 4.3 | voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen | | 46 | 57 | 59 | 85 | | | | |
| 4.4 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3) | | -162 | -200 | -212 | -199 | -269 | -286 | -253 | -287 |
| Veränderung in Vollkräften | | | | | | | | | | |
| 5.1 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1) | | -148 | -182 | -193 | -181 | -244 | -260 | -230 | -261 |
| 5.2 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre) | | -148 | -330 | -523 | -704 | -948 | -1.208 | -1.438 | -1.700 |

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Tabelle C.3-4: Matrix 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 31.12.2015 insgesamt 2.566 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 2.299 Vollkräften.

Voraussichtlich scheiden 28,5 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2023 altersbedingt aus, das entspricht 731 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. **655 Vollkräften**.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2015 einer Größenordnung von 3,6 %. In der Annahme, dass dieser Wert auch in den nächsten Jahren erreicht wird, werden bis zum Jahr 2023 dadurch voraussichtlich **513 weitere Vollkräfte** aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Bezogen auf das aktuelle Planjahr ergeben sich aus der nachfolgenden Matrix folgende Erkenntnisse: Im Jahr 2016 werden voraussichtlich 69 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen weitere, nicht altersbedingte Abgänge in einer Größenordnung von 82 Vollkräften.

22 Nachwuchskräfte werden 2016 voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen (s. Zeile 4.3).⁴⁰

| Pos. | Bezeichnung des Planungsgegenstands | FHH - hamb. Verwaltung | | | | | | | | |
|---|--|---|----------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|
| | | Allg. Verwaltung - Laufbgr.2, Ämter ab 2. Einstiegsamt (ehemals hD) | | | | | | | | |
| 1 | Planungsgruppe | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| 2 | Jahr | Ist | Prognose | | | | | | | |
| Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen) | | | | | | | | | | |
| 3 | Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1) | 2.299 | 2.167 | 2.007 | 1.848 | 1.690 | 1.551 | 1.419 | 1.289 | 1.163 |
| 3.1 | Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben) | 89,6% | 89,6% | 89,6% | 89,6% | 89,6% | 89,6% | 89,6% | 89,6% | 89,6% |
| 3.2 | Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4) | 2.566 | 2.419 | 2.241 | 2.063 | 1.887 | 1.731 | 1.583 | 1.438 | 1.299 |
| Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK) | | | | | | | | | | |
| 4.1 | Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen | | -77 | -106 | -97 | -102 | -88 | -85 | -88 | -88 |
| 4.2 | Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen | 3,6% | -92 | -87 | -81 | -74 | -68 | -62 | -57 | -52 |
| 4.3 | voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen | | 22 | 15 | | | | | | |
| 4.4 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3) | | -147 | -178 | -178 | -176 | -156 | -147 | -145 | -140 |
| Veränderung in Vollkräften | | | | | | | | | | |
| 5.1 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1) | | -132 | -160 | -159 | -158 | -140 | -132 | -130 | -125 |
| 5.2 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre) | | -132 | -292 | -451 | -609 | -748 | -880 | -1.010 | -1.136 |

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Tabelle C.3-5: Matrix Allgemeine Verwaltung - L2 E2

⁴⁰ In der Ausbildung befinden sich derzeit juristische und wirtschaftswissenschaftliche Nachwuchskräfte verschiedener Einstellungsjahrgänge, die in den nächsten zwei Jahren (2016 und 2017) voraussichtlich übernommen werden. Einfluss auf die Anzahl der geplanten Übernahmen hat u.a., dass das Personalamt seit 01.01.2014 keine Wirtschaftsreferendarinnen und -referendare mehr einstellt und die Einstellungen in das ersetzende Trainee-Programm der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften frühestens ab April 2016 beginnen. Die letzten eingestellten Wirtschaftsreferendarinnen und -referendare beenden spätestens Ende 2016 ihre sich an das Referendariat anschließende Einführungszeit. Die bereits eingestellten Juristinnen und Juristen beenden jeweils nach 1,5 Jahren ihre Einführungszeit. Spätere Einstellungsjahrgänge sind mangels Planungssicherheit nicht berücksichtigt.

Architektinnen und Architekten, Bauingenieurinnen und Bauingenieure⁴¹

Im Bereich der Architektinnen und Architekten, Bauingenieurinnen und Bauingenieure gab es am 31.12.2015 insgesamt 1.313 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 1.172 Vollkräften.

Voraussichtlich scheiden 32,1 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2023 altersbedingt aus. Das entspricht 421 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. **376 Vollkräften**.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2015 einer Größenordnung von 3,8 %. Angenommen, dieser Wert wird auch in den nächsten Jahren erreicht, dann werden dadurch bis zum Jahr 2023 voraussichtlich **283 weitere Vollkräfte** aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Bezogen auf das aktuelle Planjahr ergeben sich aus der nachfolgenden Matrix folgende Erkenntnisse: Im Jahr 2016 werden voraussichtlich 35 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen nicht altersbedingte Abgänge in einer Größenordnung von rund 45 Vollkräften.

17 Nachwuchskräfte werden voraussichtlich 2016 ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen (s. Zeile 4.3).⁴²

Folgende Steuerungsmaßnahmen werden ergriffen, um die altersbedingten Personalabgänge in den technischen Berufen zu kompensieren und die steigende Anzahl an Ausbildungsstellen für technische Nachwuchskräfte umfassend zu bewerben und zu planen:

- Erhöhung der Anzahl der Ausbildungsstellen
- Einrichtung von Arbeitsgruppen, um die behördenübergreifende Zusammenarbeit, Ausbildung und das anschließende Übernahmeverfahren zu optimieren
- detaillierte Personalbedarfsplanung
- breitaufgestelltes Marketing (z. B. externe Ausschreibungen, Präsentation auf Messen und in Hochschulen)
- Gewährung eines Anwärtersonderzuschlags⁴³

Im März 2016 ist die Einstellungsoffensive „Hamburg wächst“ gestartet, mit der zur Unterstützung der Bauverwaltung in den Bezirken 50 Stellen für Ingenieurinnen und Ingenieure im Zuge einer durch das Personalamt gesteuerten zentralen bundesweiten Ausschreibung besetzt werden. Hintergrund ist das Ziel des Senats, die Wohnungsbautätigkeit zu steigern, um ausreichenden Wohnraum zur Verfügung zu stellen. Hierfür sollen die erforderlichen personellen Kapazitäten für zügige Baugenehmigungs- und Planungsverfahren vorgehalten werden. Bei dieser Einstellungsoffensive handelt es sich um eine Steuerungsmaßnahme zur Rekrutierung von Fachpersonal zum Direkteinstieg.

⁴¹ Hierunter fallen sowohl Beschäftigte der Laufbahngruppe 2 ab 1. Einstiegsamt als auch der Laufbahngruppe 2 ab 2. Einstiegsamt.

⁴² Die BSW, als federführende Ausbildungsbehörde der technischen Berufe plant die Erhöhung der Anzahl der Ausbildungsstellen für technische Nachwuchskräfte (Architekten/-innen, Bauingenieure/-innen und sonstige Ingenieure/-innen) um zusätzlich 30 Stellen ab 2017. Die in 2017 erstmalig beabsichtigten Einstellungen schließen ihre Ausbildung in 2018 (Technische Oberinspektoranwärterinnen und -anwärter) und 2019 (Baureferendarinnen und -referendare) ab. Laut Pressemitteilung vom 02.02.2016 bildet der Technische Dienst der FHH künftig 60 statt 30 Auszubildende aus.

⁴³ Vgl. Personalmanagementbericht 2015, S. 64.

| Pos. | Bezeichnung des Planungsgegenstands | FHH - hamb. Verwaltung | | | | | | | | |
|---|--|--|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 | Planungsgruppe | Architekten/innen, Bauingenieure/innen | | | | | | | | |
| 2 | Jahr | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| | | Ist | Prognose | | | | | | | |
| Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen) | | | | | | | | | | |
| 3 | Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1) | 1.172 | 1.108 | 1.033 | 964 | 905 | 829 | 743 | 670 | 607 |
| 3.1 | Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben) | 89,3% | 89,3% | 89,3% | 89,3% | 89,3% | 89,3% | 89,3% | 89,3% | 89,3% |
| 3.2 | Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4) | 1.313 | 1.241 | 1.157 | 1.080 | 1.014 | 928 | 833 | 750 | 680 |
| Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK) | | | | | | | | | | |
| 4.1 | Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen | | -39 | -57 | -64 | -61 | -47 | -60 | -51 | -42 |
| 4.2 | Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen | 3,8% | -50 | -47 | -44 | -41 | -39 | -35 | -32 | -29 |
| 4.3 | voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen | | 17 | 20 | 31 | 36 | | | | |
| 4.4 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3) | | -72 | -84 | -77 | -66 | -86 | -95 | -83 | -71 |
| Veränderung in Vollkräften | | | | | | | | | | |
| 5.1 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1) | | -64 | -75 | -69 | -59 | -76 | -85 | -74 | -63 |
| 5.2 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre) | | -64 | -139 | -208 | -267 | -343 | -429 | -502 | -565 |

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Tabelle C.3-6: Matrix Architekten/innen, Bauingenieure/innen

Berufsfeuerwehrlaute

Im Bereich der Berufsfeuerwehrlaute gab es am 31.12.2015 insgesamt 2.246 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 2.236 Vollkräften.

Voraussichtlich scheiden 23,5 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2023 altersbedingt aus. Das entspricht 528 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. **526 Vollkräften**.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2015 einer Größenordnung von 1,5 %. In der Annahme, dass dieser Wert auch in den nächsten Jahren erreicht wird, werden bis zum Jahr 2023 dadurch voraussichtlich **265 weitere Vollkräfte** aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Bezogen auf das aktuelle Planjahr ergeben sich aus der nachfolgenden Matrix folgende Erkenntnisse: Im Jahr 2016 werden voraussichtlich 33 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen weitere, nicht altersbedingte Abgänge in einer Größenordnung von 34 Vollkräften.

81 Nachwuchskräfte werden 2016 voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen (s. Zeile 4.3).

Grundsätzlich bildet die Feuerwehr Hamburg im Rahmen ihrer Ausbildungsoffensive wegen der Anzahl der steigenden Altersabgänge jährlich 80 Anwärterinnen und Anwärter zu Feuerwehrbeamtinnen und -beamten bedarfsgerecht aus. In den kommenden fünf Jahren sollen darüber hinaus rund 200 Feuerwehrlaute zusätzlich ausgebildet oder eingestellt werden, um den Personalbedarf für

- die rettungsdienstlichen Mehrbedarfe,
- Mehrbedarfe zur Gewährleistung der Funktionsbesetzung und
- die im Zuge des A-7-Ausbaus entstehenden Portalwachen (Volkspark, Othmarschen) sowie die Feuer- und Rettungswache in Schnelsen

zu decken.

Für die Laufbahngruppe 2 ab 2. Einstiegsamt (höherer feuerwehrtechnischer Dienst) wird mit einem Referendar pro Jahr über den Bedarf nach Altersabgängen hinaus ausgebildet, um die starke länderübergreifende Fluktuation innerhalb dieser Laufbahn kompensieren zu können.

| Pos. | Bezeichnung des Planungsgegenstands | FHH - hamb. Verwaltung | | | | | | | | |
|---|--|------------------------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 | Planungsgruppe | Berufsfeuerwehrleute | | | | | | | | |
| 2 | Jahr | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| | | Ist | Prognose | | | | | | | |
| Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen) | | | | | | | | | | |
| 3 | Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1) | 2.236 | 2.250 | 2.285 | 2.316 | 2.299 | 2.192 | 2.076 | 1.962 | 1.838 |
| 3.1 | Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben) | 99,6% | 99,6% | 99,6% | 99,6% | 99,6% | 99,6% | 99,6% | 99,6% | 99,6% |
| 3.2 | Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4) | 2.246 | 2.260 | 2.295 | 2.326 | 2.309 | 2.201 | 2.085 | 1.971 | 1.847 |
| Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK) | | | | | | | | | | |
| 4.1 | Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen | | -33 | -36 | -55 | -70 | -73 | -83 | -83 | -95 |
| 4.2 | Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen | 1,5% | -34 | -34 | -34 | -35 | -35 | -33 | -31 | -30 |
| 4.3 | voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen | | 81 | 105 | 120 | 88 | | | | |
| 4.4 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3) | | 14 | 35 | 31 | -17 | -108 | -116 | -114 | -125 |
| Veränderung in Vollkräften | | | | | | | | | | |
| 5.1 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1) | | 14 | 35 | 30 | -17 | -107 | -116 | -114 | -124 |
| 5.2 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre) | | 14 | 49 | 80 | 63 | -44 | -160 | -274 | -398 |

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Tabelle C.3-7: Matrix Berufsfeuerwehrleute

Erzieherinnen und Erzieher

Im Bereich der Erzieherinnen und Erzieher gab es am 31.12.2015 insgesamt 1.341 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 1.110 Vollkräften.

Voraussichtlich scheiden 16,7 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2023 altersbedingt aus. Das entspricht 224 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. **185 Vollkräften**.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2015 einer Größenordnung von 7,1 %. Angenommen, dieser Wert wird auch in den nächsten Jahren erreicht, dann werden dadurch bis zum Jahr 2023 voraussichtlich **457 weitere Vollkräfte** aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

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

Im Jahr 2016 werden voraussichtlich 18 Vollkräfte altersbedingt ausscheiden. Dazu kommen nicht altersbedingte Abgänge in einer Größenordnung von 79 Vollkräften.⁴⁴

Eine Bedarfsdeckung bei den Erzieherinnen und Erziehern erfolgt derzeit über den Arbeitsmarkt.

| Pos. | Bezeichnung des Planungsgegenstands | FHH - hamb. Verwaltung | | | | | | | | | |
|---|--|------------------------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--|
| | | Erzieher/innen | | | | | | | | | |
| 1 | Planungsgruppe | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | |
| 2 | Jahr | Ist | Prognose | | | | | | | | |
| Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen) | | | | | | | | | | | |
| 3 | Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1) | 1.110 | 1.013 | 920 | 831 | 750 | 674 | 603 | 532 | 468 | |
| 3.1 | Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben) | 82,8% | 82,8% | 82,8% | 82,8% | 82,8% | 82,8% | 82,8% | 82,8% | 82,8% | |
| 3.2 | Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4) | 1.341 | 1.224 | 1.112 | 1.004 | 906 | 814 | 729 | 643 | 565 | |
| Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK) | | | | | | | | | | | |
| 4.1 | Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen | | -22 | -25 | -29 | -27 | -27 | -28 | -34 | -32 | |
| 4.2 | Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen | 7,1% | -95 | -87 | -79 | -71 | -64 | -58 | -52 | -46 | |
| 4.3 | voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen | | | | | | | | | | |
| 4.4 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3) | | -117 | -112 | -108 | -98 | -91 | -86 | -86 | -78 | |
| Veränderung in Vollkräften | | | | | | | | | | | |
| 5.1 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1) | | -97 | -93 | -89 | -81 | -76 | -71 | -71 | -64 | |
| 5.2 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre) | | -97 | -190 | -279 | -360 | -436 | -507 | -578 | -642 | |

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Tabelle C.3-8: Matrix Erzieher/innen

⁴⁴ 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 31.12.2015 insgesamt 1.338 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 1.171 Vollkräften.

Voraussichtlich scheiden 22,1 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2023 altersbedingt aus. Das entspricht 296 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. **259 Vollkräften**.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2015 einer Größenordnung von 3,1 %. In der Annahme, dass dieser Wert auch in den nächsten Jahren erreicht wird, werden bis zum Jahr 2023 dadurch voraussichtlich **252 weitere Vollkräfte** aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Bezogen auf das aktuelle Planjahr ergeben sich aus der nachfolgenden Matrix folgende Erkenntnisse: Im Jahr 2016 werden voraussichtlich 14 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen nicht altersbedingte Abgänge von etwa 36 Vollkräften.

Im Jahr 2016 werden 22 Nachwuchskräfte ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen (s. Zeile 4.3).

Um der angespannten personellen Lage in den Servicestellen der Gerichte und Staatsanwaltschaften entgegenzuwirken, wird seit 2015 eine Nachwuchskräftebedarfsermittlung im Einvernehmen mit den Dienststellen durchgeführt. Aus den daraus gewonnenen Zahlen ergibt sich, dass der künftige Personalbedarf nur durch erhebliche Ausbildungsintensivierung gedeckt werden kann. In den nächsten 4 Jahren soll daher für den Bereich der Servicestellen die Anzahl der Auszubildenden verdoppelt werden.

Um sicher zu stellen, dass genügend qualifizierte Nachwuchskräfte in ausreichender Zahl auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels gewonnen werden können, hat die Justizbehörde die Werbemaßnahmen in diesem Bereich erheblich intensiviert.

Die Justizbehörde beteiligt sich seit mehreren Jahren intensiv an der Kampagne „Wir sind Hamburg! Bist du dabei?“ mit der der Senat den Ausbildungsanteil von Menschen mit Migrationshintergrund auf 20 % erhöhen will.

In diesem Zusammenhang hat die Justizbehörde für die Werbung einen eigenen Werbespot für die Laufbahn in den Servicegeschäftsstellen gedreht und sich zusätzlich an dem Hamburg weiten Imagefilm beteiligt. Es erfolgt auch die regelmäßige Teilnahme an Werbemaßnahmen im Rahmen von Schulveranstaltungen und Messen. Hierfür wurden neue jugendgerechte Give-Aways, Flyer und Plakate beschafft.

Außerdem wurde die Werbung im Bereich der Social Media besonders intensiviert. Die nun ergriffenen Maßnahmen haben bereits deutliche Effekte erzielt.

| Pos. | Bezeichnung des Planungsgegenstands | FHH - hamb. Verwaltung | | | | | | | | |
|---|--|--|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 | Planungsgruppe | Geschäftsstellenpersonal, Gerichte u. Staatsanwaltschaften | | | | | | | | |
| 2 | Jahr | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| | | Ist | Prognose | | | | | | | |
| Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen) | | | | | | | | | | |
| 3 | Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1) | 1.171 | 1.140 | 1.099 | 1.064 | 1.024 | 953 | 879 | 812 | 744 |
| 3.1 | Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben) | 87,5% | 87,5% | 87,5% | 87,5% | 87,5% | 87,5% | 87,5% | 87,5% | 87,5% |
| 3.2 | Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4) | 1.338 | 1.303 | 1.256 | 1.215 | 1.170 | 1.089 | 1.005 | 927 | 850 |
| Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK) | | | | | | | | | | |
| 4.1 | Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen | | -16 | -21 | -31 | -38 | -44 | -51 | -46 | -49 |
| 4.2 | Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen | 3,1% | -41 | -40 | -39 | -38 | -36 | -34 | -31 | -29 |
| 4.3 | voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen | | 22 | 15 | 29 | 30 | | | | |
| 4.4 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3) | | -35 | -46 | -41 | -46 | -80 | -85 | -77 | -78 |
| Veränderung in Vollkräften | | | | | | | | | | |
| 5.1 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1) | | -31 | -41 | -36 | -40 | -70 | -74 | -67 | -68 |
| 5.2 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre) | | -31 | -72 | -107 | -147 | -218 | -292 | -359 | -427 |

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Tabelle C.3-9: Matrix Geschäftsstellenpersonal, Gerichte u. Staatsanwaltschaften

Sonstige Ingenieurinnen und Ingenieure⁴⁵

Im Bereich der sonstigen Ingenieurinnen und Ingenieure gab es am 31.12.2015 insgesamt 681 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 615 Vollkräften.

Voraussichtlich scheiden 32,7 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2023 altersbedingt aus. Das entspricht 223 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. **201 Vollkräften**.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2015 einer Größenordnung von 2,1 %. Angenommen, dieser Wert wird auch in den nächsten Jahren erreicht, dann werden dadurch bis zum Jahr 2023 voraussichtlich **87 weitere Vollkräfte** aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Bezogen auf das aktuelle Planjahr ergeben sich aus der nachfolgenden Matrix folgende Erkenntnisse: Im Jahr 2016 werden voraussichtlich 19 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen nicht altersbedingte Abgänge in einer Größenordnung von rund 13 Vollkräften.

6 Nachwuchskräfte werden voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen (s. Zeile 4.3).⁴⁶

Die im Abschnitt „Architekten/innen und Bauingenieure/innen“ aufgeführten Steuerungsmaßnahmen gelten auch für diese Planungsgruppe.

| Pos. | Bezeichnung des Planungsgegenstands | FHH - hamb. Verwaltung | | | | | | | | |
|---|--|----------------------------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | Ingenieure/innen, sonstige | | | | | | | | |
| 2 | Jahr | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| | | Ist | Prognose | | | | | | | |
| Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen) | | | | | | | | | | |
| 3 | Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1) | 615 | 589 | 570 | 540 | 504 | 461 | 428 | 396 | 360 |
| 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) | 681 | 652 | 631 | 598 | 558 | 510 | 474 | 439 | 399 |
| Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK) | | | | | | | | | | |
| 4.1 | Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen | | -21 | -14 | -31 | -39 | -36 | -26 | -25 | -31 |
| 4.2 | Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen | 2,1% | -14 | -14 | -13 | -13 | -12 | -11 | -10 | -9 |
| 4.3 | voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen | | 6 | 7 | 11 | 12 | | | | |
| 4.4 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3) | | -29 | -21 | -33 | -40 | -48 | -37 | -35 | -40 |
| Veränderung in Vollkräften | | | | | | | | | | |
| 5.1 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1) | | -26 | -19 | -30 | -36 | -43 | -33 | -32 | -36 |
| 5.2 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre) | | -26 | -45 | -75 | -111 | -154 | -187 | -219 | -255 |

Tabelle C.3-10: Matrix Sonstige Ingenieure/innen

⁴⁵ Hierunter fallen sowohl Beschäftigte der Laufbahngruppe 2 ab 1. Einstiegsamt als auch der Laufbahngruppe 2 ab 2. Einstiegsamt.

⁴⁶ Die BSW, als federführende Ausbildungsbehörde der technischen Berufe plant die Erhöhung der Anzahl der Ausbildungsstellen für technische Nachwuchskräfte (Architekten/-innen, Bauingenieure/innen und sonstige Ingenieure/-innen) um zusätzlich 30 Stellen ab 2017. Die in 2017 erstmalig beabsichtigten Einstellungen schließen ihre Ausbildung in 2018 (Technische Oberinspektoranwärterinnen und -anwärter) und 2019 (Baureferendarinnen und -referendare) ab. Laut Pressemitteilung vom 02.02.2016 bildet der Technische Dienst der FHH künftig 60 statt 30 Auszubildende aus.

Justizvollzugsbedienstete⁴⁷

Im Bereich der Justizvollzugsbediensteten gab es am 31.12.2015 insgesamt 950 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 941 Vollkräften.

Voraussichtlich scheidet 37,5 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2023 altersbedingt aus. Das entspricht 356 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. **353 Vollkräften**.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2015 einer Größenordnung von 1,8 %. In der Annahme, dass dieser Wert auch in den nächsten Jahren erreicht wird, werden bis zum Jahr 2023 dadurch voraussichtlich **135 weitere Vollkräfte** aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Bezogen auf das aktuelle Planjahr ergeben sich aus der nachfolgenden Matrix folgende Erkenntnisse: Im Jahr 2016 werden voraussichtlich rund 25 Vollkräfte ausscheiden. Dazu kommen nicht altersbedingte Abgänge von etwa 17 Vollkräften.

39 Nachwuchskräfte werden 2016 voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen (s. Zeile 4.3).

| Pos. | Bezeichnung des Planungsgegenstands | FHH - hamb. Verwaltung | | | | | | | | |
|---|--|---------------------------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | Justizvollzugsbedienstete | | | | | | | | |
| 1 | Planungsgruppe | | | | | | | | | |
| 2 | Jahr | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| | | Ist | Prognose | | | | | | | |
| Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen) | | | | | | | | | | |
| 3 | Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1) | 941 | 938 | 957 | 1.002 | 1.034 | 960 | 881 | 818 | 757 |
| 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) | 950 | 947 | 966 | 1.011 | 1.044 | 969 | 889 | 826 | 764 |
| Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK) | | | | | | | | | | |
| 4.1 | Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen | | -25 | -32 | -37 | -49 | -56 | -63 | -47 | -47 |
| 4.2 | Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen | 1,8% | -17 | -17 | -17 | -18 | -19 | -17 | -16 | -15 |
| 4.3 | voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen | | 39 | 68 | 100 | 100 | | | | |
| 4.4 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3) | | -3 | 19 | 46 | 33 | -75 | -80 | -63 | -62 |
| Veränderung in Vollkräften | | | | | | | | | | |
| 5.1 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1) | | -3 | 19 | 45 | 32 | -74 | -80 | -62 | -61 |
| 5.2 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre) | | -3 | 16 | 61 | 93 | 19 | -60 | -123 | -184 |

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Tabelle C.3-11: Justizvollzugsbedienstete

⁴⁷ 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 31.12.2015 insgesamt 15.140 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 12.311 Vollkräften.

Voraussichtlich werden bis zum Jahr 2023 15,9 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe aus Altersgründen ausscheiden. Das entspricht 2.413 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. **1.962 Vollkräften**.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2015 einer Größenordnung von 10,6 %. In der Annahme, dass dieser Wert auch in den nächsten Jahren erreicht wird, werden bis zum Jahr 2023 dadurch voraussichtlich **6.685 weitere Vollkräfte** aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Bezogen auf das aktuelle Planjahr ergeben sich aus der nachfolgenden Matrix folgende Erkenntnisse: Im Jahr 2016 werden in dieser Berufsgruppe voraussichtlich 259 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen weitere, nicht altersbedingte Abgänge in einer Größenordnung von 1.305 Vollkräften. Diese hohe Zahl muss allerdings aufgrund der besonderen Struktur der Behörde für Schule und Berufsbildung relativiert werden, da sie in erster Linie auf die von den Schulen befristet vergebenen Lehraufträge zur Deckung temporärer Unterrichtsbedarfe zurückzuführen ist, die also keine echten Abgänge darstellen.

Für die sich derzeit in der Ausbildung befindlichen Referendarinnen und Referendare gibt es keine „Übernahmegarantie“, die den anderen Ausbildungen der FHH vergleichbar wäre. 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.⁴⁸ Die Zeile 4.3 bleibt aufgrund dessen leer.

⁴⁸

| Absolventendaten Vorbereitungsdienst | 2016 | 2017 |
|--|------|------|
| Primar/Sek I | 174 | 174 |
| Gymnasium | 167 | 172 |
| Sonderschulen | 90 | 88 |
| Lehrkräfte in der Anpassungsqualifizierung | 37 | 36 |

| Pos. | Bezeichnung des Planungsgegenstands | FHH - hamb. Verwaltung | | | | | | | | |
|---|--|--|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | Lehrkräfte an staatl. allgemeinbildenden Schulen | | | | | | | | |
| 1 | Planungsgruppe | | | | | | | | | |
| 2 | Jahr | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| | | Ist | Prognose | | | | | | | |
| Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen) | | | | | | | | | | |
| 3 | Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1) | 12.311 | 10.748 | 9.345 | 8.083 | 7.002 | 6.043 | 5.166 | 4.379 | 3.665 |
| 3.1 | Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben) | 81,3% | 81,3% | 81,3% | 81,3% | 81,3% | 81,3% | 81,3% | 81,3% | 81,3% |
| 3.2 | Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4) | 15.140 | 13.217 | 11.492 | 9.939 | 8.609 | 7.431 | 6.352 | 5.384 | 4.505 |
| Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK) | | | | | | | | | | |
| 4.1 | Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen | | -318 | -324 | -335 | -276 | -266 | -291 | -295 | -308 |
| 4.2 | Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen | 10,6% | -1.605 | -1.401 | -1.218 | -1.054 | -913 | -788 | -673 | -571 |
| 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) | | -1.923 | -1.725 | -1.553 | -1.330 | -1.179 | -1.079 | -968 | -879 |
| Veränderung in Vollkräften | | | | | | | | | | |
| 5.1 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1) | | -1.563 | -1.402 | -1.263 | -1.081 | -958 | -877 | -787 | -714 |
| 5.2 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre) | | -1.563 | -2.966 | -4.228 | -5.309 | -6.268 | -7.145 | -7.932 | -8.646 |

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Tabelle C.3-12: Matrix Lehrer/innen an staatl. allgemeinbildenden Schulen

Lehrkräfte an staatlichen beruflichen Schulen

Im Bereich der Lehrkräfte an staatlichen beruflichen Schulen gab es am 31.12.2015 insgesamt 2.589 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 2.201 Vollkräften.

Voraussichtlich werden 25,7 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe aus Altersgründen bis zum Jahr 2023 ausscheiden. Das entspricht 666 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. **566 Vollkräften**.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2015 einer Größenordnung von 5,9 %. Angenommen, dieser Wert wird auch in den nächsten Jahren erreicht, dann werden dadurch bis zum Jahr 2023 voraussichtlich **737 weitere Vollkräfte** aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

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

Im Jahr 2016 werden voraussichtlich 77 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen weitere, nicht altersbedingte Abgänge in einer Größenordnung von etwa 130 Vollkräften. Diese Zahl muss allerdings aufgrund der besonderen Struktur des Hamburger Instituts für Berufliche Bildung relativiert werden, da sie in erster Linie auf die von den Beruflichen Schulen befristet vergebenen Lehraufträge zur Deckung temporärer Unterrichtsbedarfe zurückzuführen ist, die also keine echten Abgänge darstellen.

Für die sich derzeit in der Ausbildung befindlichen Referendarinnen und Referendare gibt es keine „Übernahmegarantie“, die den anderen Ausbildungen der FHH vergleichbar wäre. 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.⁴⁹ Die Zeile 4.3 bleibt aufgrund dessen leer.

⁴⁹

| Absolventendaten Vorbereitungsdienst | 2016 | 2017 |
|--------------------------------------|------|------|
| Berufsschulen | 102 | 100 |

| Pos. | Bezeichnung des Planungsgegenstands | FHH - hamb. Verwaltung | | | | | | | | |
|---|--|---------------------------------------|----------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|
| | | Lehrkräfte an staatl. berufl. Schulen | | | | | | | | |
| 1 | Planungsgruppe | | | | | | | | | |
| 2 | Jahr | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| | | Ist | Prognose | | | | | | | |
| Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen) | | | | | | | | | | |
| 3 | Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1) | 2.201 | 1.994 | 1.786 | 1.599 | 1.439 | 1.292 | 1.154 | 1.022 | 898 |
| 3.1 | Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben) | 85,0% | 85,0% | 85,0% | 85,0% | 85,0% | 85,0% | 85,0% | 85,0% | 85,0% |
| 3.2 | Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4) | 2.589 | 2.345 | 2.101 | 1.881 | 1.692 | 1.519 | 1.357 | 1.202 | 1.056 |
| Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK) | | | | | | | | | | |
| 4.1 | Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen | | -91 | -106 | -96 | -78 | -73 | -72 | -75 | -75 |
| 4.2 | Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen | 5,9% | -153 | -138 | -124 | -111 | -100 | -90 | -80 | -71 |
| 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) | | -244 | -244 | -220 | -189 | -173 | -162 | -155 | -146 |
| Veränderung in Vollkräften | | | | | | | | | | |
| 5.1 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1) | | -207 | -208 | -187 | -161 | -147 | -137 | -132 | -124 |
| 5.2 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre) | | -207 | -415 | -602 | -762 | -909 | -1.047 | -1.179 | -1.303 |

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Tabelle C.3-13: Matrix Lehrer/innen an staatl. beruflichen Schulen

Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte

Im Bereich des Polizeivollzugs gab es am 31.12.2015 insgesamt 7.759 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 7.451 Vollkräften.

29,6 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe werden bis zum Jahr 2023 die Pensionsgrenze von 60 Jahren erreichen. Das entspricht 2.293 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. **2.201 Vollkräften**. Um den Abbau der Personalkapazitäten der kommenden Jahre zu kompensieren und einen Personalaufwuchs zu erzeugen, werden u.a.:

- die Einstellungszahlen für Nachwuchskräfte des Polizeivollzugs ab 2017 erheblich erhöht,
- den Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamten eine Dienstzeitverlängerung über das 60. Lebensjahr hinaus angeboten.

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

Im Jahr 2016 werden voraussichtlich 210 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen weitere, nicht altersbedingte Abgänge in einer Größenordnung von 0,8 % = 62 Vollkräften. Diese Anzahl (s. Zeile 4.2) ist jedoch um die Abgänge zu einem anderen Dienstherrn (sog. Länderwechsler) zu korrigieren. Da diesen Abgängen grundsätzlich in gleicher Höhe Zugänge von anderen Dienstherrn gegenüber stehen, wird in der Nachwuchskräfteplanung von 40 nicht altersbedingten Abgängen pro Jahr ausgegangen.

| Pos. | Bezeichnung des Planungsgegenstands | FHH - hamb. Verwaltung | | | | | | | | |
|---|--|--------------------------------------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|
| | | Polizeivollzugsbeamte u. -beamtinnen | | | | | | | | |
| 1 | Planungsgruppe | | | | | | | | | |
| 2 | Jahr | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| | | Ist | Prognose | | | | | | | |
| Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen) | | | | | | | | | | |
| 3 | Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1) | 7.451 | 7.410 | 7.393 | 7.365 | 7.360 | 6.991 | 6.623 | 6.240 | 5.845 |
| 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) | 7.759 | 7.716 | 7.698 | 7.670 | 7.664 | 7.280 | 6.897 | 6.498 | 6.087 |
| Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK) | | | | | | | | | | |
| 4.1 | Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen | | -210 | -228 | -270 | -234 | -323 | -325 | -344 | -359 |
| 4.2 | Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen | 0,8% | -62 | -62 | -62 | -61 | -61 | -58 | -55 | -52 |
| 4.3 | voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen | | 229 | 272 | 303 | 290 | | | | |
| 4.4 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3) | | -43 | -18 | -29 | -5 | -384 | -383 | -399 | -411 |
| Veränderung in Vollkräften | | | | | | | | | | |
| 5.1 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1) | | -41 | -17 | -27 | -5 | -369 | -368 | -383 | -395 |
| 5.2 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre) | | -41 | -58 | -86 | -91 | -460 | -828 | -1.211 | -1.606 |

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Tabelle C.3-14: Matrix Polizeivollzugsbeamte/innen

Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger

Im Bereich der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger gab es am 31.12.2015 insgesamt 285 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 262 Vollkräften.

Voraussichtlich scheiden 17,9 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2023 altersbedingt aus. Das entspricht 51 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. **47 Vollkräften**.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2015 einer Größenordnung von 0,7 %. Angenommen, dieser Wert wird auch in den nächsten Jahren erreicht, dann werden dadurch bis zum Jahr 2023 voraussichtlich **15 weitere Vollkräfte** aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

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

Im Jahr 2016 werden voraussichtlich rund 6 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen nicht altersbedingte Abgänge von rund 2 Vollkräften.

4 Nachwuchskräfte werden 2015 voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen (s. Zeile 4.3).

| Pos. | Bezeichnung des Planungsgegenstands | FHH - hamb. Verwaltung | | | | | | | | |
|---|--|------------------------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | Rechtspflegerschaft | | | | | | | | |
| 1 | Planungsgruppe | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| 2 | Jahr | Ist | Prognose | | | | | | | |
| Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen) | | | | | | | | | | |
| 3 | Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1) | 262 | 258 | 260 | 257 | 256 | 250 | 243 | 232 | 222 |
| 3.1 | Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben) | 91,9% | 91,9% | 91,9% | 91,9% | 91,9% | 91,9% | 91,9% | 91,9% | 91,9% |
| 3.2 | Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4) | 285 | 281 | 283 | 280 | 278 | 272 | 264 | 252 | 242 |
| Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK) | | | | | | | | | | |
| 4.1 | Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen | | -6 | -2 | -5 | -9 | -4 | -6 | -10 | -9 |
| 4.2 | Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen | 0,7% | -2 | -2 | -2 | -2 | -2 | -2 | -2 | -2 |
| 4.3 | voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen | | 4 | 6 | 4 | 9 | | | | |
| 4.4 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3) | | -4 | 2 | -3 | -2 | -6 | -8 | -12 | -11 |
| Veränderung in Vollkräften | | | | | | | | | | |
| 5.1 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1) | | -4 | 2 | -3 | -2 | -5 | -7 | -11 | -10 |
| 5.2 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre) | | -4 | -2 | -5 | -6 | -12 | -19 | -30 | -40 |

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Tabelle C.3-15: Matrix Rechtspflegerschaft

Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen

Im Bereich der Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen gab es am 31.12.2015 insgesamt 3.050 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 2.627 Vollkräften.

In den nächsten acht Jahren reduziert sich diese Berufsgruppe allein durch Altersabgänge um 755 Beschäftigungsverhältnisse bzw. **650 Vollkräfte** (Summe aus Zeile 4.1.). Dies entspricht einem Anteil von 24,8 % des Personalbestands von 2015.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2015 einer Größenordnung von 5,3 %. In der Annahme, dass dieser Wert auch in den nächsten Jahren erreicht wird, werden bis zum Jahr 2023 voraussichtlich **821 weitere Vollkräfte** aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

Bezogen auf das aktuelle Planjahr ergeben sich aus der nachfolgenden Matrix folgende Erkenntnisse: Im Jahr 2016 werden voraussichtlich 64 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen nicht altersbedingte Abgänge von 139 Vollkräften.

Die Behörde für Soziales, Familie und Integration, die Finanzbehörde, die Bezirksämter und das Personalamt haben sich daher Anfang 2015 darauf verständigt, unter Federführung des Personalamts eine behördenübergreifende Fachkräftestrategie zu entwickeln, die zum Ziel hat, mehr gut ausgebildete Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen für die Stadt zu gewinnen, zu qualifizieren, ihre Personalentwicklung zu fördern und sie an den Arbeitgeber FHH zu binden. Ein Baustein dieser Strategie ist die Rekrutierung von Personal durch zentral gesteuerte Auswahlverfahren, durch die bislang rund 130 Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen für die Stadt gewonnen werden konnten.

Ein weiterer Baustein ist die Prüfung der Entwicklung und Einführung eines Studiengangs „Soziale Arbeit im öffentlichen Dienst“ in Kooperation mit einer Hochschule, durch den junge Menschen frühzeitig an die FHH gebunden und mehr Studierende entsprechend den Anforderungen der sozialpädagogischen Tätigkeitsfelder in der Stadt ausgebildet werden sollen. Derzeit werden hierfür konzeptionelle Grundlagen erarbeitet.

| Pos. | Bezeichnung des Planungsgegenstands | FHH - hamb. Verwaltung | | | | | | | | |
|---|--|------------------------|----------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|
| | | Sozialpädagogen/innen | | | | | | | | |
| 1 | Planungsgruppe | | | | | | | | | |
| 2 | Jahr | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| | | Ist | Prognose | | | | | | | |
| Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen) | | | | | | | | | | |
| 3 | Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1) | 2.627 | 2.424 | 2.213 | 2.021 | 1.830 | 1.632 | 1.464 | 1.302 | 1.155 |
| 3.1 | Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben) | 86,1% | 86,1% | 86,1% | 86,1% | 86,1% | 86,1% | 86,1% | 86,1% | 86,1% |
| 3.2 | Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4) | 3.050 | 2.814 | 2.569 | 2.346 | 2.125 | 1.894 | 1.699 | 1.512 | 1.341 |
| Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK) | | | | | | | | | | |
| 4.1 | Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen | | -74 | -96 | -87 | -97 | -118 | -95 | -97 | -91 |
| 4.2 | Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen | 5,3% | -162 | -149 | -136 | -124 | -113 | -100 | -90 | -80 |
| 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) | | -236 | -245 | -223 | -221 | -231 | -195 | -187 | -171 |
| Veränderung in Vollkräften | | | | | | | | | | |
| 5.1 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1) | | -203 | -211 | -192 | -191 | -199 | -168 | -161 | -147 |
| 5.2 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre) | | -203 | -414 | -606 | -797 | -995 | -1.163 | -1.325 | -1.472 |

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Tabelle C.3-16: Matrix Sozialpädagogen/innen

Steuerverwaltung

Im Bereich der Steuerverwaltung gab es am 31.12.2015 insgesamt 3.550 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 3.152 Vollkräften.

Voraussichtlich scheiden 24,8 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2023 aus. Das entspricht 879 Beschäftigungsverhältnissen (Summe aus Zeile 4.1) bzw. **781 Vollkräften**.

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2015 einer Größenordnung von 0,7 %. Angenommen dieser Wert wird auch in den nächsten Jahren erreicht, werden bis zum Jahr 2023 voraussichtlich **172 weitere Vollkräfte** aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

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

Im Jahr 2016 werden voraussichtlich 48 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen weitere, nicht altersbedingte Abgänge in einer Größenordnung von 22 Vollkräften.

109 Nachwuchskräfte werden 2016 voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen (s. Zeile 4.3).

| Pos. | Bezeichnung des Planungsgegenstands | FHH - hamb. Verwaltung | | | | | | | | |
|---|--|------------------------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | Steuerverwaltung | | | | | | | | |
| 2 | Jahr | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| | | Ist | Prognose | | | | | | | |
| Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen) | | | | | | | | | | |
| 3 | Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1) | 3.152 | 3.179 | 3.219 | 3.233 | 3.215 | 3.074 | 2.946 | 2.822 | 2.697 |
| 3.1 | Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben) | 88,8% | 88,8% | 88,8% | 88,8% | 88,8% | 88,8% | 88,8% | 88,8% | 88,8% |
| 3.2 | Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4) | 3.550 | 3.580 | 3.625 | 3.641 | 3.621 | 3.462 | 3.318 | 3.178 | 3.038 |
| Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK) | | | | | | | | | | |
| 4.1 | Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen | | -54 | -78 | -115 | -144 | -134 | -120 | -116 | -118 |
| 4.2 | Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen | 0,7% | -25 | -25 | -25 | -25 | -25 | -24 | -23 | -22 |
| 4.3 | voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen | | 109 | 148 | 156 | 150 | | | | |
| 4.4 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3) | | 30 | 45 | 16 | -19 | -159 | -144 | -139 | -140 |
| Veränderung in Vollkräften | | | | | | | | | | |
| 5.1 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1) | | 27 | 40 | 14 | -17 | -142 | -128 | -124 | -125 |
| 5.2 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre) | | 27 | 67 | 81 | 63 | -78 | -206 | -330 | -455 |

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Tabelle C.3-17: Matrix Steuerverwaltung

Technikerinnen und Techniker

Im Bereich der Technikerinnen und Techniker gab es am 31.12.2015 insgesamt 817 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsvolumen von 740 Vollkräften.

In den nächsten acht Jahren reduziert sich diese Berufsgruppe allein durch Altersabgänge um 252 Beschäftigungsverhältnisse bzw. **228 Vollkräfte** (das entspricht einem Anteil von 30,8 % des Personalbestands von 2015).

Die nicht altersbedingten Abgänge (s. Zeile 4.2) entsprachen in 2015 einer Größenordnung von 1,2 %. In der Annahme, dass dieser Wert auch in den nächsten Jahren erreicht wird, werden bis zum Jahr 2023 voraussichtlich **61 weitere Vollkräfte** aus dem Dienst der FHH ausscheiden.

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

Im Jahr 2016 werden voraussichtlich 19 Vollkräfte die FHH aus Altersgründen verlassen. Dazu kommen nicht altersbedingte Abgänge von etwa 9 Vollkräften.

3 Vermessungstechniker werden 2016 voraussichtlich ihre Ausbildung im Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung abschließen und von der FHH übernommen (s. Zeile 4.3).

| Pos. | Bezeichnung des Planungsgegenstands | FHH - hamb. Verwaltung | | | | | | | | |
|---|--|------------------------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | Techniker/innen, u.ä. | | | | | | | | |
| 1 | Planungsgruppe | | | | | | | | | |
| 2 | Jahr | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| | | Ist | Prognose | | | | | | | |
| Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen) | | | | | | | | | | |
| 3 | Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1) | 740 | 715 | 681 | 646 | 610 | 572 | 540 | 503 | 462 |
| 3.1 | Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben) | 90,6% | 90,6% | 90,6% | 90,6% | 90,6% | 90,6% | 90,6% | 90,6% | 90,6% |
| 3.2 | Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.4) | 817 | 789 | 752 | 713 | 673 | 631 | 597 | 555 | 511 |
| Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK) | | | | | | | | | | |
| 4.1 | Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen | | -21 | -31 | -33 | -34 | -34 | -27 | -34 | -38 |
| 4.2 | Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen | 1,2% | -10 | -9 | -9 | -9 | -8 | -8 | -7 | -7 |
| 4.3 | voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen | | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | |
| 4.4 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2 + 4.3) | | -28 | -37 | -39 | -40 | -42 | -35 | -41 | -45 |
| Veränderung in Vollkräften | | | | | | | | | | |
| 5.1 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.4 * Pos 3.1) | | -25 | -34 | -35 | -36 | -38 | -31 | -37 | -40 |
| 5.2 | Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre) | | -25 | -59 | -94 | -130 | -168 | -200 | -237 | -278 |

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Tabelle C.3-18: Matrix Techniker/innen

C.4 Personalveränderungen

C.4.1 Fluktuation

Fluktuationsberechnungen⁵⁰ liefern wertvolle Informationen und Anhaltspunkte für die Entscheidungen und Prognosen der Personalwirtschaft. Insbesondere basiert die Personalabgangsplanung im vorherigen 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.

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

Die Gesamtfluktuation bezieht sowohl die Gründe der Grund- als auch der Zusatzfluktuation mit ein.

Die nachfolgende Abbildung zeigt, dass die Gesamtfluktuationsquote im Vergleich zum Vorjahr von 11,5 % auf **11,2 %** leicht gesunken ist.

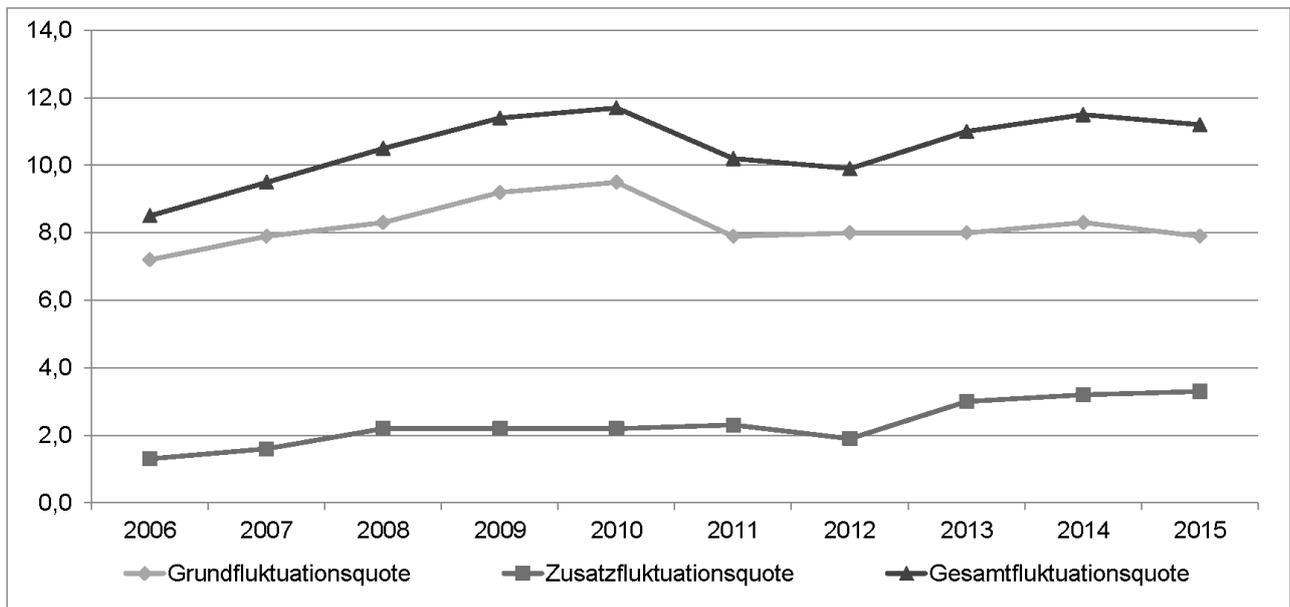


Abbildung C.4-1: Entwicklung der Fluktuationsquoten in den letzten 10 Jahren⁵¹

⁵⁰ Vgl. Kennzahlenbuch, B-01.

⁵¹ Der auffällige Kurvenverlauf von 2010 auf 2011 liegt in der Änderung der Berechnungsmethodik ab 2011 begründet. Vor 2011 wurde die Fluktuationsquote auf Grundlage des statistischen Personalbestandes am 01.01 des Berichtsjahres berechnet. Ab 2011 wird der tatsächliche, monatliche Personalbestand des jeweiligen Berichtsjahres zugrunde gelegt, sodass personelle und organisatorische Veränderungen besser berücksichtigt werden. (Vgl. Kennzahl B-01 Fluktuationsrate im Kennzahlenbuch) Verstärkend kommt hinzu, dass es einen Anstieg beim statistischen Personalbestand bei gleichzeitigem Absinken der Grundfluktuationsfälle von 2010 auf 2011 zu verzeichnen gab.

Lediglich die Zusatzfluktuation erhöhte sich im Vergleich zu 2014 von 3,2 % auf 3,3 %. Der Anstieg ist auf steigende Fallzahlen mit dem Fluktuationsgrund Elternzeit zurückzuführen.

| Jahr | Beschäftigungsverhältnisse | | |
|------|----------------------------|-------------------|-------------------|
| | Grundfluktuation | Zusatzfluktuation | Gesamtfluktuation |
| 2010 | 6.307 | 1.488 | 7.795 |
| 2011 | 5.282 | 1.560 | 6.842 |
| 2012 | 5.426 | 1.274 | 6.700 |
| 2013 | 5.429 | 2.061 | 7.490 |
| 2014 | 5.653 | 2.186 | 7.839 |
| 2015 | 5.362 | 2.249 | 7.611 |

| Jahr | Fluktuationsraten in % | | |
|------|------------------------|-------------------|-------------------|
| | Grundfluktuation | Zusatzfluktuation | Gesamtfluktuation |
| 2010 | 9,5 | 2,2 | 11,7 |
| 2011 | 7,9 | 2,3 | 10,2 |
| 2012 | 8,0 | 1,9 | 9,9 |
| 2013 | 8,0 | 3,0 | 11,0 |
| 2014 | 8,3 | 3,2 | 11,5 |
| 2015 | 7,9 | 3,3 | 11,2 |

Tabelle C.4-1: Entwicklung der Fluktuationsfälle und -raten

Die Grundfluktuationsrate verringerte sich indes von 8,3 % in 2014 auf **7,9 %** in 2015. Die Fallzahlen derjenigen, die aufgrund des Alters sowie durch Zeit- bzw. Vertragsablauf ausgeschieden sind, haben sich verringert.

C.4.2 Dienstunfähigkeit

Alle folgenden Angaben beziehen sich auf die Grundgesamtheit der Beamten- und Richterschaft. Die Zahl der Dienstunfähigkeitsfälle, die ein Ausscheiden von Beamtinnen und Beamten bewirkten, hat sich von 247 Fällen in 2014 auf 198 Fälle in 2015 reduziert. Die rückläufige Tendenz bleibt sowohl absolut als auch prozentual bestehen.

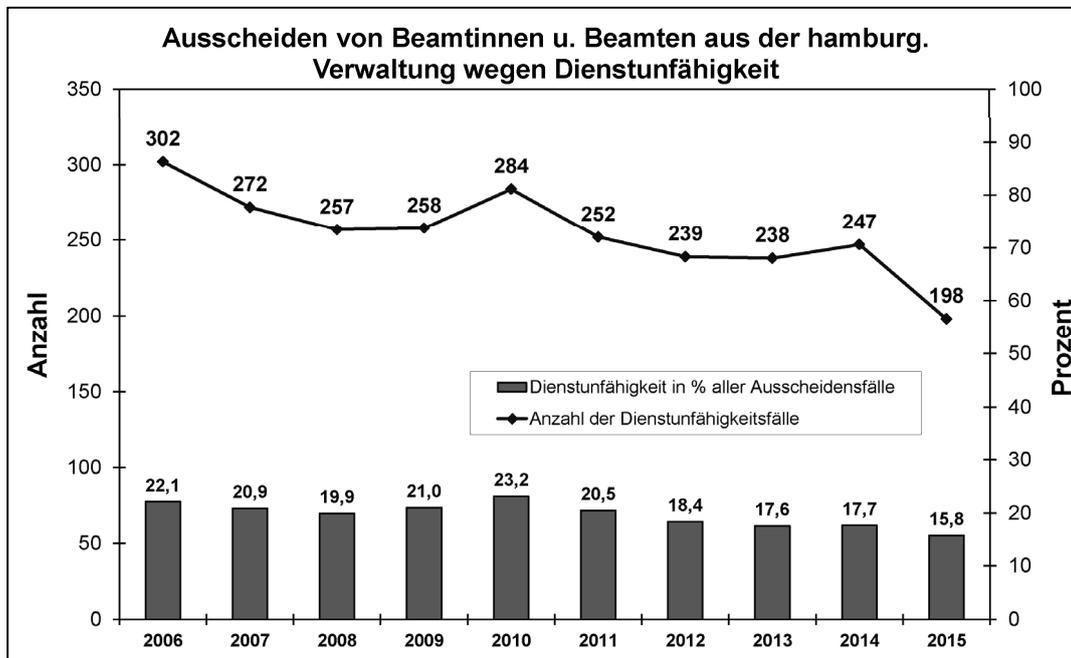


Abbildung C.4-2: Entwicklung der Dienstunfähigkeit bei Beamtinnen und Beamten

Im Jahre 2015 gingen gegenüber dem Jahr 2014 mit 39 % der Beamtinnen und Beamten anteilig sowohl mehr Bedienstete nach Erreichen der Regelaltersgrenze (RA) als auch mit 45,2 % mehr Bedienstete im Rahmen der Antragsaltersgrenze (AA) in den Ruhestand. Nur in 15,8 % der Fälle erfolgte eine Versetzung in den Ruhestand aufgrund von Dienstunfähigkeit.

| Beamtinnen und Beamte | | 2007 | | | 2009 | | | 2011 | | | 2013 | | | 2015 | | |
|-----------------------------------|-------|-------|------|------|-------|------|------|-------|------|------|-------|------|------|-------|------|------|
| Ausscheidensgründe | | RA | AA | DU |
| Lehrerinnen bzw. Lehrer | Abs. | 148 | 380 | 165 | 138 | 361 | 141 | 145 | 427 | 121 | 166 | 486 | 100 | 115 | 323 | 72 |
| | Proz. | 21,4 | 54,8 | 23,8 | 21,6 | 56,4 | 22,0 | 20,9 | 61,6 | 17,5 | 22,1 | 64,6 | 13,3 | 22,5 | 63,3 | 14,1 |
| Polizei | Abs. | 132 | 2 | 29 | 91 | 0 | 18 | 123 | 0 | 23 | 132 | 0 | 34 | 152 | 0 | 30 |
| | Proz. | 81,0 | 1,2 | 17,8 | 83,5 | 0,0 | 16,5 | 84,2 | 0,0 | 15,8 | 79,5 | 0,0 | 20,5 | 83,5 | 0,0 | 16,5 |
| Feuerwehr | Abs. | 31 | 0 | 0 | 41 | 0 | 3 | 19 | 0 | 11 | 33 | 0 | 15 | 44 | 0 | 9 |
| | Proz. | 100,0 | 0,0 | 0,0 | 93,2 | 0,0 | 6,8 | 63,3 | 0,0 | 36,7 | 68,8 | 0,0 | 31,3 | 83,0 | 0,0 | 17,0 |
| Justizvollzug | Abs. | 16 | 0 | 16 | 26 | 2 | 10 | 24 | 2 | 12 | 24 | 0 | 20 | 28 | 4 | 9 |
| | Proz. | 50,0 | 0,0 | 50,0 | 68,4 | 5,3 | 26,3 | 63,2 | 5,3 | 31,6 | 54,5 | 0,0 | 45,5 | 68,3 | 9,8 | 22,0 |
| Hochschullehrerinnen bzw. -lehrer | Abs. | 67 | 13 | 2 | 48 | 15 | 2 | 36 | 9 | 4 | 30 | 6 | 1 | 25 | 8 | 0 |
| | Proz. | 81,7 | 15,9 | 2,4 | 73,8 | 23,1 | 3,1 | 73,5 | 18,4 | 8,2 | 81,1 | 16,2 | 2,7 | 75,8 | 24,2 | 0,0 |
| übrige Dienste | Abs. | 100 | 101 | 58 | 116 | 98 | 82 | 81 | 97 | 81 | 66 | 145 | 64 | 116 | 227 | 77 |
| | Proz. | 38,6 | 39,0 | 22,4 | 39,2 | 33,1 | 27,7 | 31,3 | 37,5 | 31,3 | 24,0 | 52,7 | 23,3 | 27,6 | 54,0 | 18,3 |
| Richterinnen bzw. Richter | Abs. | 24 | 17 | 2 | 22 | 11 | 2 | 11 | 5 | 0 | 17 | 6 | 4 | 10 | 6 | 1 |
| | Proz. | 57,1 | 38,1 | 4,8 | 62,9 | 31,4 | 5,7 | 68,8 | 31,3 | 0,0 | 63,0 | 22,2 | 14,8 | 58,8 | 35,3 | 5,9 |
| Gesamt | Abs. | 518 | 513 | 272 | 482 | 487 | 258 | 439 | 540 | 252 | 468 | 643 | 238 | 490 | 568 | 198 |
| | Proz. | 39,7 | 39,4 | 20,9 | 39,3 | 39,7 | 21,0 | 35,7 | 43,9 | 20,5 | 34,7 | 47,7 | 17,6 | 39,0 | 45,2 | 15,8 |
| | | 1.303 | | | 1.227 | | | 1.231 | | | 1.349 | | | 1.256 | | |

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

Tabelle C.4-2: Versetzung von Beamtinnen und Beamten in den Ruhestand gegliedert nach Verwaltungsbereichen.

Das durchschnittliche Ruhestandseintrittsalter aller Beamtinnen und Beamten hat sich von 61,8 Jahren in 2014 auf 62,1 Jahre in 2015 geringfügig erhöht. Das durchschnittliche Ruhestandseintrittsalter aufgrund von Dienstunfähigkeit wurde in 2015 erstmals ermittelt: Es beträgt 55 Jahre.

C.5 Vergleichende Fehlzeitenanalyse als Grundlage für 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“⁵² 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 Fehlzeitenanalyse unter C.5.4 bietet die Möglichkeit für einen nach Berufskategorien differenzierten Behördenvergleich. Der Durchschnitt der standardisierten Fehlzeitenquote der gesamten hamburgischen Verwaltung stellt den Orientierungswert für diesen Vergleich dar.

⁵² Das Dokument steht als Download (pdf) im Internet zur Verfügung: <http://www.hamburg.de/contentblob/30180/data/betriebliche-gesundheitsfoerderung.pdf>.

C.5.1 Aufbau und Methodik der Fehlzeitenanalyse

Für die Analysen in Abschnitt C.5.2 wird für alle krankheitsbedingten Fehltag das Beschäftigtenaggregat statistischer Personalbestand plus Beschäftigte ohne Entgeltbezüge⁵³ betrachtet. In den Abschnitten C.5.3 und C.5.4 bildet nur der statistische Personalbestand die Grundgesamtheit für die Auswertung der bezahlten Fehlzeiten. 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.⁵⁴ 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 2015 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 beinhaltet. Mit dieser genaueren Berechnung der Fehlzeiten werden u.a. unterjährige organisatorische Veränderungen in den Fehlzeitenquoten berücksichtigt (vgl. hierzu die Abschnitte B-08 Fehlzeiten und B-01 Fluktuation im Kennzahlenbuch).⁵⁵ Die neue Berechnungsmethode ist auch bei Analysen im Zeitreihenvergleich zu beachten.

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

In den folgenden Fehlzeitenanalysen werden Lehrkräfte an staatlichen Schulen nicht berücksichtigt, da sie aufgrund der Ferienregelung eine abweichende Sollarbeitszeit haben und als Berichtszeitraum das Schuljahr zugrunde zu legen ist. Für diesen Personenkreis ist im Abschnitt „C.5.3 Bezahlte krankheitsbedingte Fehlzeiten“ nachrichtlich eine gesonderte Fehlzeitenauswertung wiedergegeben (vgl. Tabelle „Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten nach Statusgruppen - gegliedert nach Lehrkräften der Schulformen (Voll- und Teilzeitbeschäftigte)“). Die an den staatlichen Hochschulen in Hamburg beschäftigten Hochschullehrerinnen und -lehrer sowie die Lehrbeauftragten werden aufgrund der vielfach unregelmäßigen Anwesenheits- und Arbeitszeiten ebenfalls nicht in die Fehlzeitenauswertungen einbezogen.⁵⁶

In Abschnitt C.5.2 werden **alle (d.h. bezahlten und unbezahlten) krankheitsbedingten Fehltag** im Berichtsjahr 2015 berücksichtigt. Er enthält auch eine Darstellung über die Dauer und Häufigkeit von Erkrankungen.

Abschnitt C.5.3 bezieht sich nur **auf die bezahlten Fehlzeiten**. Diese werden durch eine rechnerische Zusammenfassung der Vollzeitbeschäftigten- und Teilzeitbeschäftigtentage in Vollkräftetagen (vollkraftbereinigt) ausgedrückt. Entsprechend wird auch die Sollarbeitszeit für die Ermittlung der Fehlzeitenquoten bereinigt.

Die beiden Abschnitte C.5.2 und C.5.3 beschreiben unterschiedliche Sichtweisen auf das Thema.

⁵³ Sie erhalten aufgrund der gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen bei längerer Arbeitsunfähigkeit keine Entgeltbezüge mehr.

⁵⁴ Diese Methode wird auch auf alle Bereiche mit Schichtdienstmodellen angewandt, 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.

⁵⁵ 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.

⁵⁶ 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 Fehlzeitenauswertung sein, wenn Personen mit dieser Berufskategorie außerhalb des Hochschulbereichs beschäftigt sind.

Im Abschnitt C.5.4 erfolgt auf der Grundlage standardisierter Fehlzeitenquoten⁵⁷ ein Behördenvergleich. Dieser beruht - wie in Abschnitt C.5.3 - auf den bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten des statistischen Personalbestandes in einer Vollkräfterechnung.

⁵⁷ Die standardisierten Fehlzeitenquoten stellen um Einflüsse unterschiedlicher Altersstrukturen und Schwerbehindertenzahlen bereinigte Anteile der bezahlten, krankheitsbedingten Fehlzeiten an der jeweiligen Sollarbeitszeit dar. Bedingt durch die Standardisierung bilden sie nicht den tatsächlichen Arbeitszeitausfall der Behörden ab.

C.5.2 Gesamte krankheitsbedingte Fehlzeiten

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten der hamburgischen Verwaltung sind Gegenstand des folgenden Abschnitts. Sie umfassen sowohl die bezahlten als auch die unbezahlten Fehlzeiten. Diese vollständige Ermittlung beinhaltet 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 Stellen.⁵⁸

Im Berichtsjahr 2015 beträgt die Quote der gesamten krankheitsbedingten Fehlzeiten in der hamburgischen Verwaltung **8,9 %**. Das heißt, sie ist im Vorjahresvergleich um 0,3 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 verbergen sich leichte Anstiege im Bereich der Einzelpläne auf **9,3 %**, bei den Landesbetrieben auf **9,4 %** und den Hochschulen auf **5,7 %**. Tendenziell ist der kontinuierliche Anstieg seit 2006 erkennbar. So kam es im Bereich der Einzelpläne zu einem Anstieg um **2,1 Prozentpunkte** und bei den Landesbetrieben um **0,9 Prozentpunkte**.

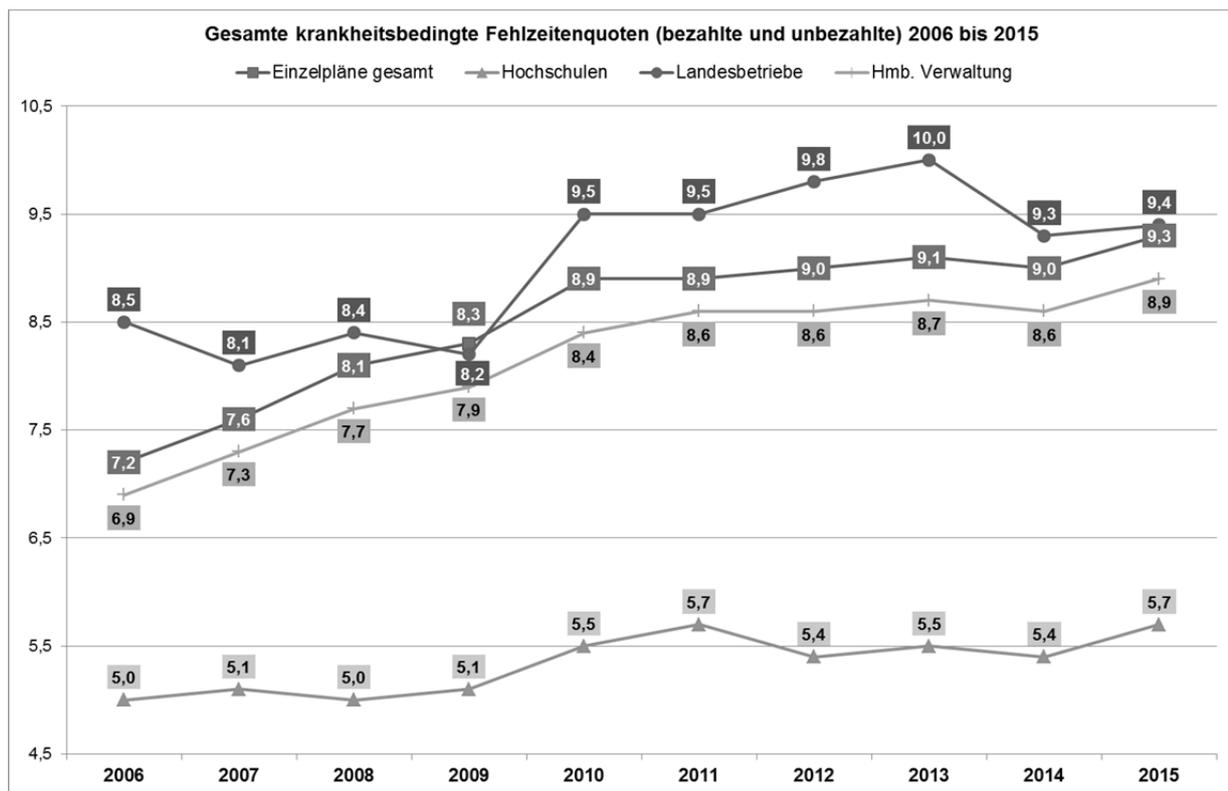


Abbildung C.5-1: Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten nach Organisationsform

⁵⁸ Vgl. zuletzt im Personalbericht 2012, Abschnitt C.5.5.

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 AU⁵⁹-Tagen“). Auf der rechten Seite ist die Verteilung der Krankheitsfallzahlen nach Erkrankungsdauer („Anteil an den AU-Fällen“) dargestellt.

38,7 % aller krankheitsbedingten Fehltag werden durch **Langzeiterkrankungen** mit einer Dauer von mehr als 30 Arbeitstagen verursacht (Vorjahr: 40,2 %). Der **Anteil von Kurzeiterkrankungen** an den gesamten Arbeitsausfalltagen ist um 1,2 Prozentpunkte auf **19,5 %** gestiegen. Die **Kurzeiterkrankungen** hatten in 2015 einen Anteil von **67,2 %** an allen Erkrankungsfällen. Der Anteil der Langzeiterkrankungen mit 3,0 % aller Erkrankungsfälle ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken.

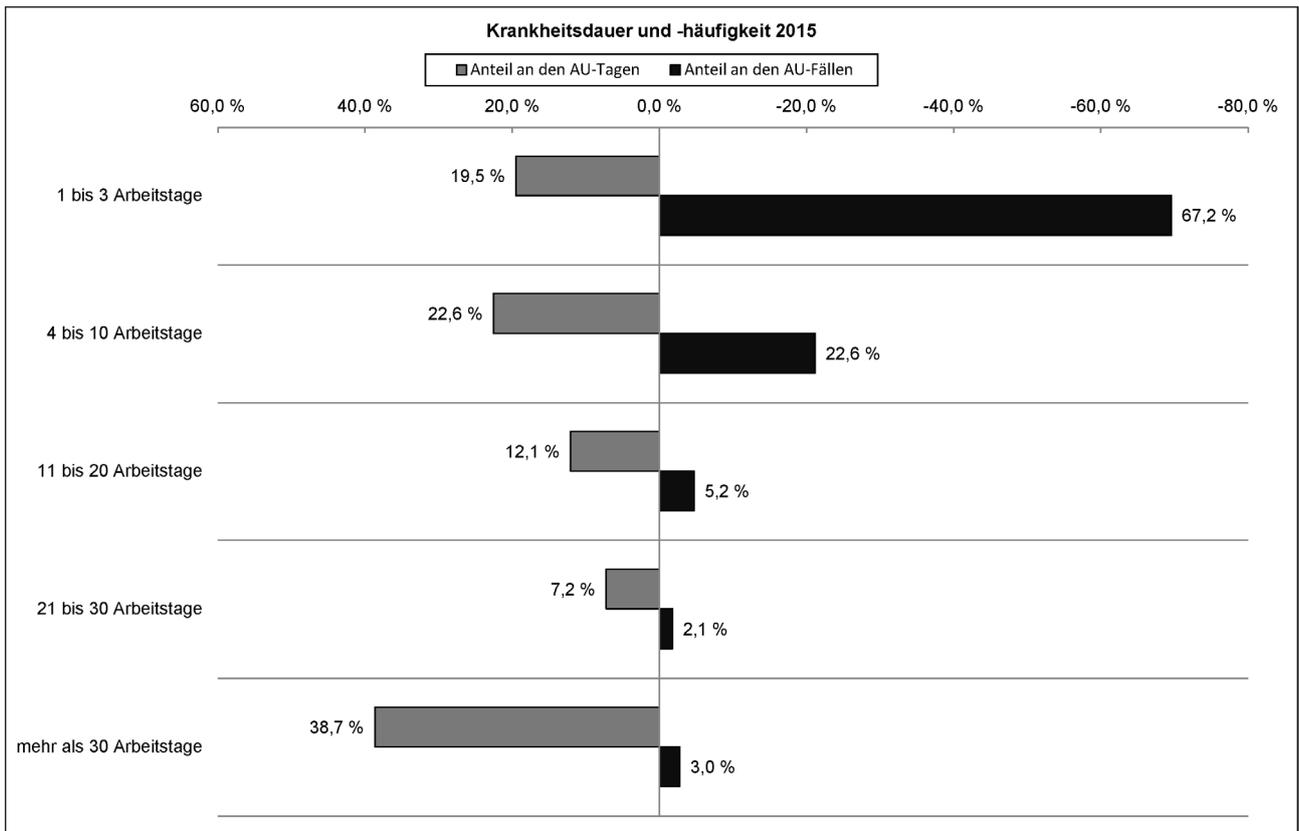


Abbildung C.5-2: Erkrankung nach Dauer und Häufigkeit

⁵⁹ AU = Arbeitsunfähigkeit.

Nachstehende Abbildung zeigt die Fehlzeitenquoten differenziert nach Geschlecht und Altersgruppen.

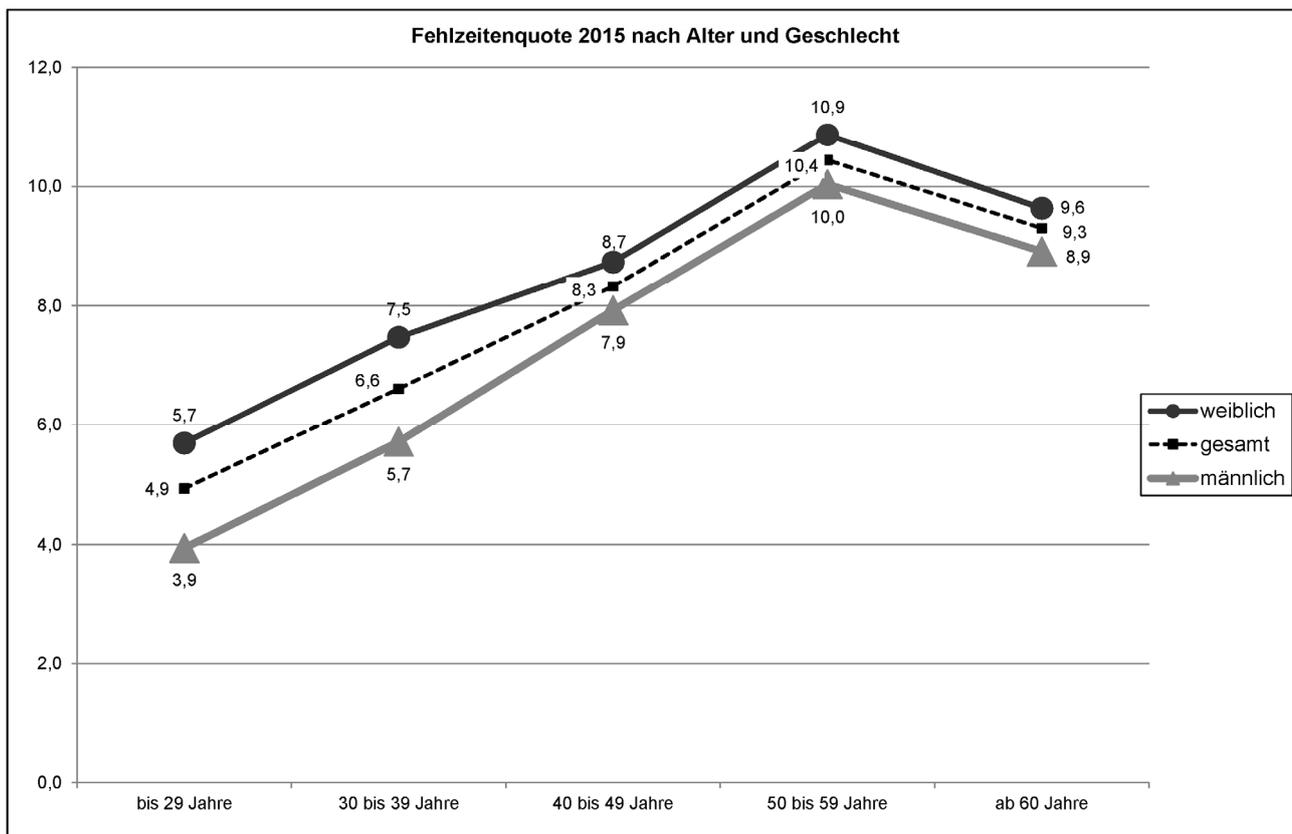


Abbildung C.5-3: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Alter und Geschlecht

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 scheiden über Frühverrentungsangebote oftmals vorzeitig aus der Gruppe der hier betrachteten aktiven Erwerbstätigen aus.⁶⁰

Beeinflusst wird der Rückgang auch durch den Umstand, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung, die in den Vollzugsdiensten (Polizei, Feuerwehr) 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.⁶¹

Die unterschiedliche Fehlzeitenquote zwischen den Geschlechtern ist ein Phänomen, das sich nicht nur in der hamburgischen Verwaltung zeigt.⁶² 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.⁶³ Die Deutsche Angestellten-Krankenkasse (DAK) kommt in ihrem aktuellen Gesundheitsbericht u.a. zu der Erkenntnis, dass sich 73 % des Geschlechterunter-

⁶⁰ Vgl. DAK: Gesundheitsreport 2016, S. 15.

⁶¹ Vgl. Personalbericht 2012 S. 81, 82.

⁶² Vgl. DAK: Gesundheitsreport 2016, S. 34 ff.

⁶³ Vgl. Badura et al.: Fehlzeiten-Report 2015, S. 50.

schieds im Krankenstand in der Altersgruppe der 20- bis 34-Jährigen mit Schwangerschaftskomplikationen erklären lässt.⁶⁴

Folgende Abbildung stellt die Anzahl der Beschäftigten mit Erkrankungen nach der Dauer ihres gesamten krankheitsbedingten Ausfalls im Jahr 2015 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.5.2) dadurch, dass hier alle Erkrankungsausfälle pro erkrankter Person zu einer Gesamtausfalldauer summiert werden.

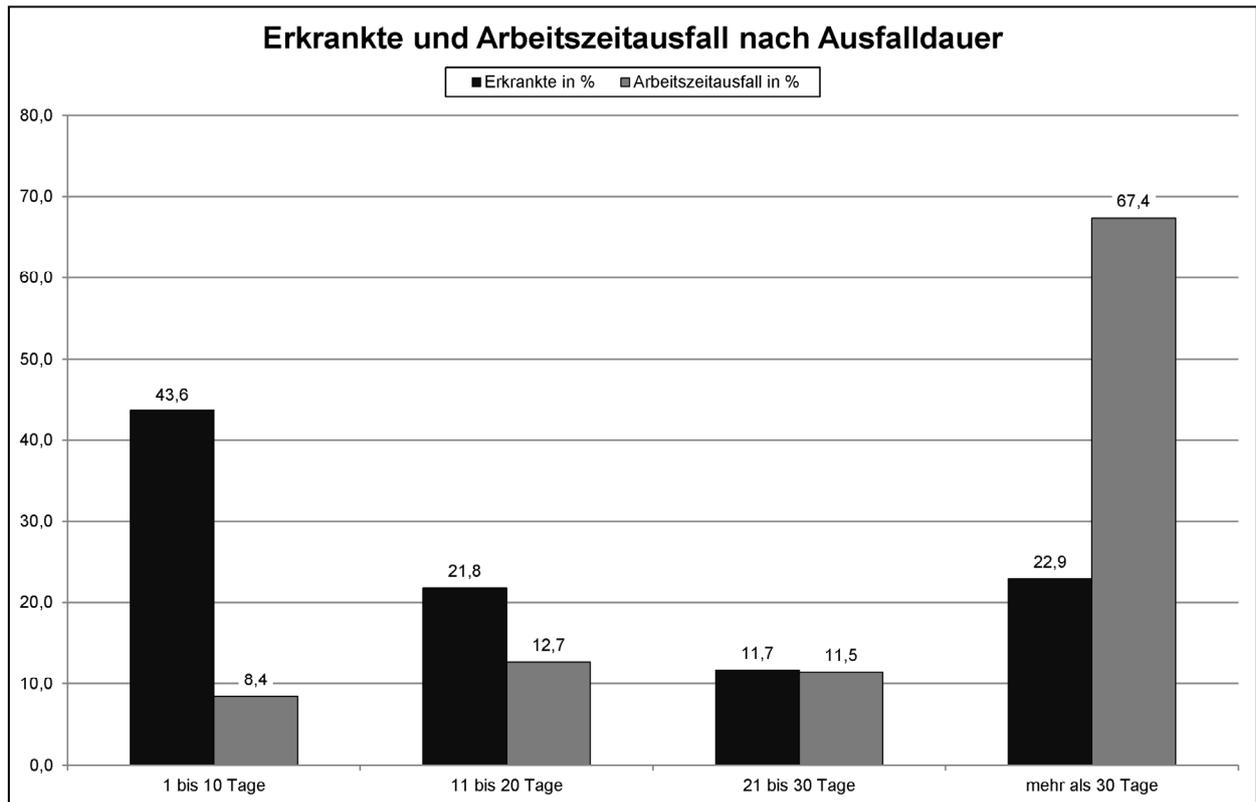


Abbildung C.5-4: Erkrankte und Arbeitszeitausfall im Jahr 2015

⁶⁴ Vgl. DAK: Gesundheitsreport 2016, S. 54, 122.

C.5.3 Bezahlte krankheitsbedingte Fehlzeiten

Der folgende Abschnitt 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 Beschäftigungsumfangs (vollkraftbereinigt). Aufgrund dieser Methodik sind die bereinigten Fehlzeitenquoten in der Regel niedriger als die im vorherigen Kapitel dargestellten gesamten Fehlzeitenquoten.

Im Jahr 2015 fällt die vollkraftbereinigte Fehlzeitenquote mit **8,0 %** (dies entspricht **882.898 Fehltagen**) für die **hamburgische Verwaltung insgesamt** höher aus als im Vorjahr. Der Anstieg ist in allen Veranschlagungsformen zu erkennen. Der höchste Anstieg der Fehlzeitenquote ist bei den Landesbetrieben zu verzeichnen. Hinter der Fehlzeitenquote von **7,7 %** der Landesbetriebe verbergen sich **93.477 Fehltag**.

Die Entwicklung ab 2006 zeigt einen deutlichen Anstieg der Fehlzeitenquoten um **1,8 Prozentpunkte**. Im Bereich der **Einzelpläne** ist die Erhöhung um **2,1 Prozentpunkte** noch auffälliger.



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

Unter Zugrundelegung von durchschnittlich 252 Sollarbeitstagen pro Vollkraft pro Jahr ergibt das für 2015 eine Anzahl von **3.503,6 bezahlten Vollkräften**, die rechnerisch krankheitsbedingt ganzjährig ausfallen.

Bei Heranziehung eines durchschnittlichen Bruttopersonalkostensatzes von 50.000 Euro verursachen die krankheitsbedingt ausgefallenen **4.316,4 Vollkräfte** inklusive der Lehrkräfte an staatlichen Schulen Personalausgaben in Höhe von **215,82 Mio. Euro** (bei gleichzeitigem Produktivitäts- und Kapazitätsverlust). Personalausgaben für etwaige Ersatzkräfte wären vor diesem Hintergrund weitere Kostentreiber.

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 Berufskategorien⁶⁵ im Vorjahresvergleich zu entnehmen.⁶⁶

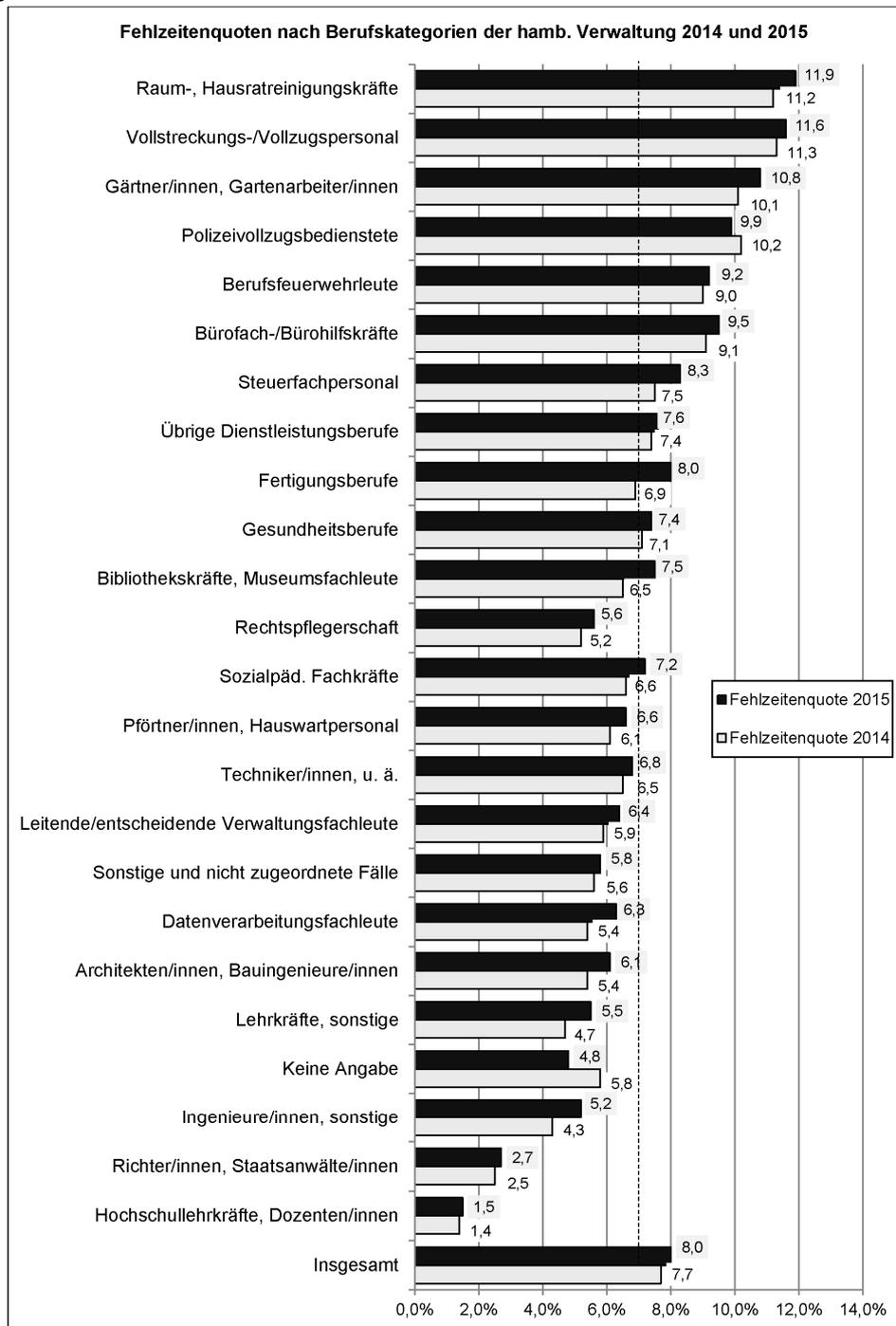


Abbildung C.5-6: Fehlzeitenquoten nach Berufskategorien der hamb. Verwaltung⁶⁷

⁶⁵ 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 Fehlzeitenauswertung sein, wenn Personen mit dieser Berufskategorie außerhalb des Hochschulbereichs beschäftigt sind.

⁶⁶ 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.

⁶⁷ Berufskategorien mit weniger als 100 Vollkräften werden in dieser Darstellung nicht abgebildet.

Im Vergleich zum Vorjahr fallen folgende Veränderungen besonders auf: In allen Berufskategorien mit Ausnahme der Polizeivollzugsbediensteten sind die Fehlzeitenquoten gestiegen. Die Fehlzeitenquote des Steuerfachpersonals sowie der sonstigen Lehrkräfte ist jeweils um **0,8 Prozentpunkte** gestiegen. Bei den Datenverarbeitungsfachleuten sowie den Ingenieuren/-innen stieg die Quote um je **0,9 Prozentpunkte**. Im Bereich der Bibliothekskräfte und Museumsfachleute beträgt der Anstieg sogar **1,0 Prozentpunkte**. Dieser wurde mit **1,1 Prozentpunkten** Steigerung nur noch von den Fertigungsberufen übertroffen. Beim Vollzugspersonal ist die Fehlzeitenquote um 0,3 Prozentpunkte auf **11,6 %** nur leicht angestiegen (Berichtsjahr 2011: 14,9 %).

Die Fehlzeiten der Lehrkräfte an staatlichen Schulen sind Gegenstand einer eigenen Berichterstattung der zuständigen Behörde für Schule und Berufsbildung. Zugrunde liegen Auswertungen, die aus der Datenbank 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 berücksichtigt sind. Die nachstehende Tabelle gibt nachrichtlich die Ergebnisse für das **Schuljahr 2014/2015** 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 01.08.2014 bis 31.07.2015 | | | | | | | | |
| Statusgruppe | Beamte und Beamtinnen | | | Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen | | | Beschäftigte gesamt | | |
| Berufskategorien | m | w | ges. | m | w | ges. | m | w | ges. |
| Lehrkräfte an Grundschulen | 5,3 % | 6,8 % | 6,6 % | 7,4 % | 5,2 % | 5,6 % | 5,5 % | 6,7 % | 6,6 % |
| Lehrkräfte an Sonderschulen | 5,4 % | 8,5 % | 7,8 % | 7,9 % | 8,9 % | 8,6 % | 5,6 % | 8,5 % | 7,8 % |
| Lehrkräfte an Gymnasien | 4,3 % | 5,4 % | 4,9 % | 3,1 % | 3,6 % | 3,4 % | 4,2 % | 5,2 % | 4,7 % |
| Lehrkräfte an Stadtteilschulen | 5,3 % | 6,5 % | 6,0 % | 5,0 % | 5,8 % | 5,4 % | 5,2 % | 6,4 % | 6,0 % |
| Lehrkräfte an Beruflichen Schulen | 4,7 % | 5,8 % | 5,2 % | 3,9 % | 5,4 % | 4,7 % | 4,6 % | 5,7 % | 5,2 % |
| Gesamt | 4,8 % | 6,5 % | 5,9 % | 4,6 % | 5,3 % | 5,0 % | 4,8 % | 6,4 % | 5,8 % |

Beschäftigtengruppe: statistischer Personalbestand
 Erfasste Zeitarten: Krankheit, Unfall, Kur. Nur Berufskategorien der Lehrkräfte an staatlichen Schulen. Vollkraftbereinigte Fehlzeiten.
 Zu bisherigen Auswertungen und Berichten der Behörde für Schule und Berufsbildung ergeben sich hier Unterschiede in der Ermittlung.
 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.5-1: Fehlzeitenquoten der Lehrkräfte an staatlichen Schulen im Schuljahr 2014/2015

Insgesamt hat sich die Fehlzeitenquote im Schuljahr 2014/2015 auf **5,8 %** (von 5,5 % im Vorjahr) erhöht.

In allen Bereichen sind die Quoten im Vergleich zum Vorjahr ausnahmslos angestiegen. Die Fehlzeitenquote der Lehrkräfte an Stadtteilschulen sowie an Beruflichen Schulen ist jeweils um 0,5 Prozentpunkte angestiegen. Der Anstieg an den Sonderschulen ist mit 0,4 Prozentpunkten etwas geringer.

C.5.4 Standardisierte Fehlzeitenquoten im Behördenvergleich

Vergleicht man zu Steuerungszwecken die krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten der Behörden miteinander, sind Einflüsse auf den Krankenstand, die betrieblich nicht beeinflussbar sind, auszublenken. Im folgenden Abschnitt werden die standardisierten Fehlzeitenquoten der bezahlten und krankheitsbedingten Fehlzeiten in einer Vollkräfterechnung dargestellt. Die Standardisierung bereinigt rechnerisch die Quoten um die Einflüsse der Altersstruktur und des Schwerbehindertenanteils. Sie stellen damit aber nicht den tatsächlichen Arbeitsausfall in den Behörden dar.

In Abhängigkeit vom Umfang der Beschäftigung von Schwerbehinderten und der Altersstruktur der Beschäftigten erfolgt rechnerisch eine unterschiedlich starke Veränderung der standardisierten Fehlzeitenquote in den einzelnen Behörden und Ämtern.

Die beiden folgenden Abbildungen stellen die bezahlten, vollkraftbereinigten (nicht standardisierten) Fehlzeitenquoten den standardisierten Fehlzeitenquoten (d.h. altersstandardisierte Fehlzeitenquoten ohne Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen) der Behörden, Hochschulen und Landesbetriebe gegenüber. Der Durchschnitt der standardisierten Fehlzeitenquoten der gesamten hamburgischen Verwaltung beträgt 7,5 % und bildet zugleich den Orientierungswert (Vorjahr: 7,2 %).

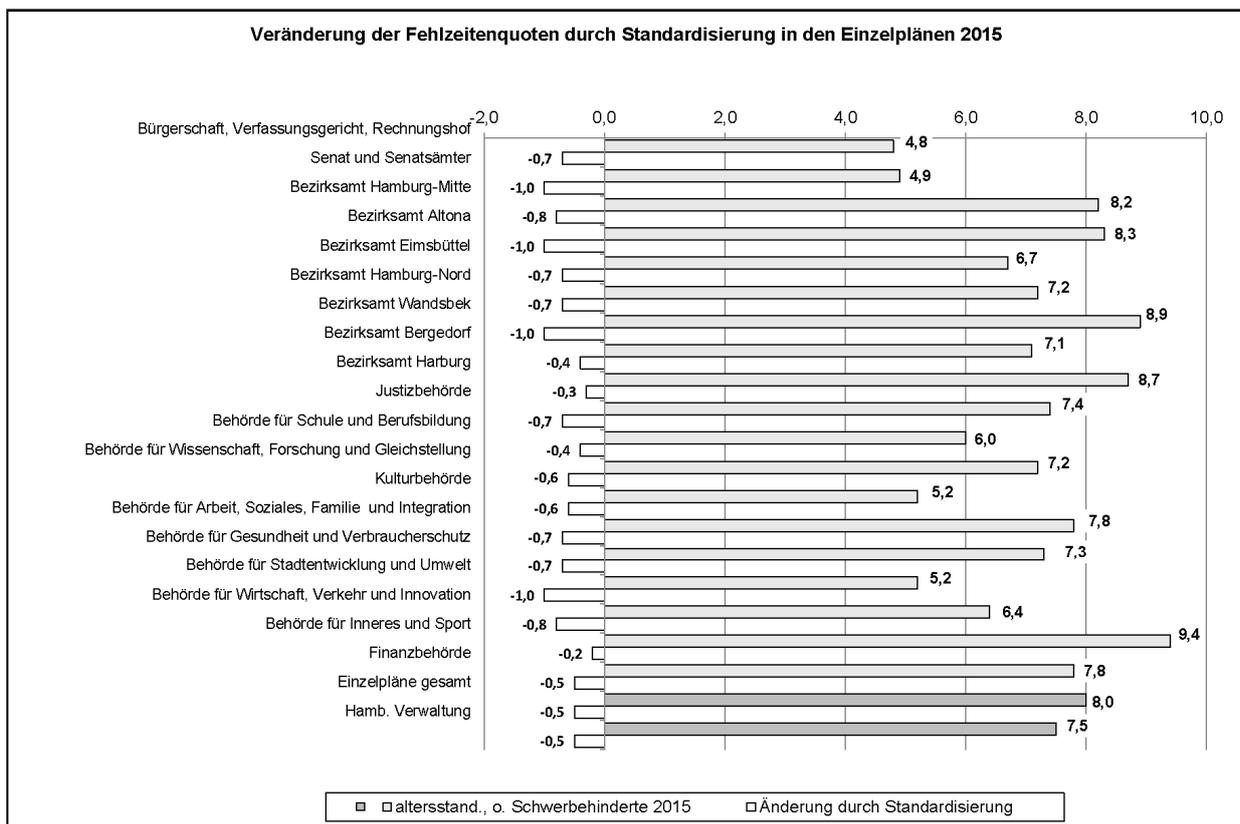


Abbildung C.5-7: Standardisierte und nichtstandardisierte Fehlzeitenquoten in den Einzelplänen in 2015

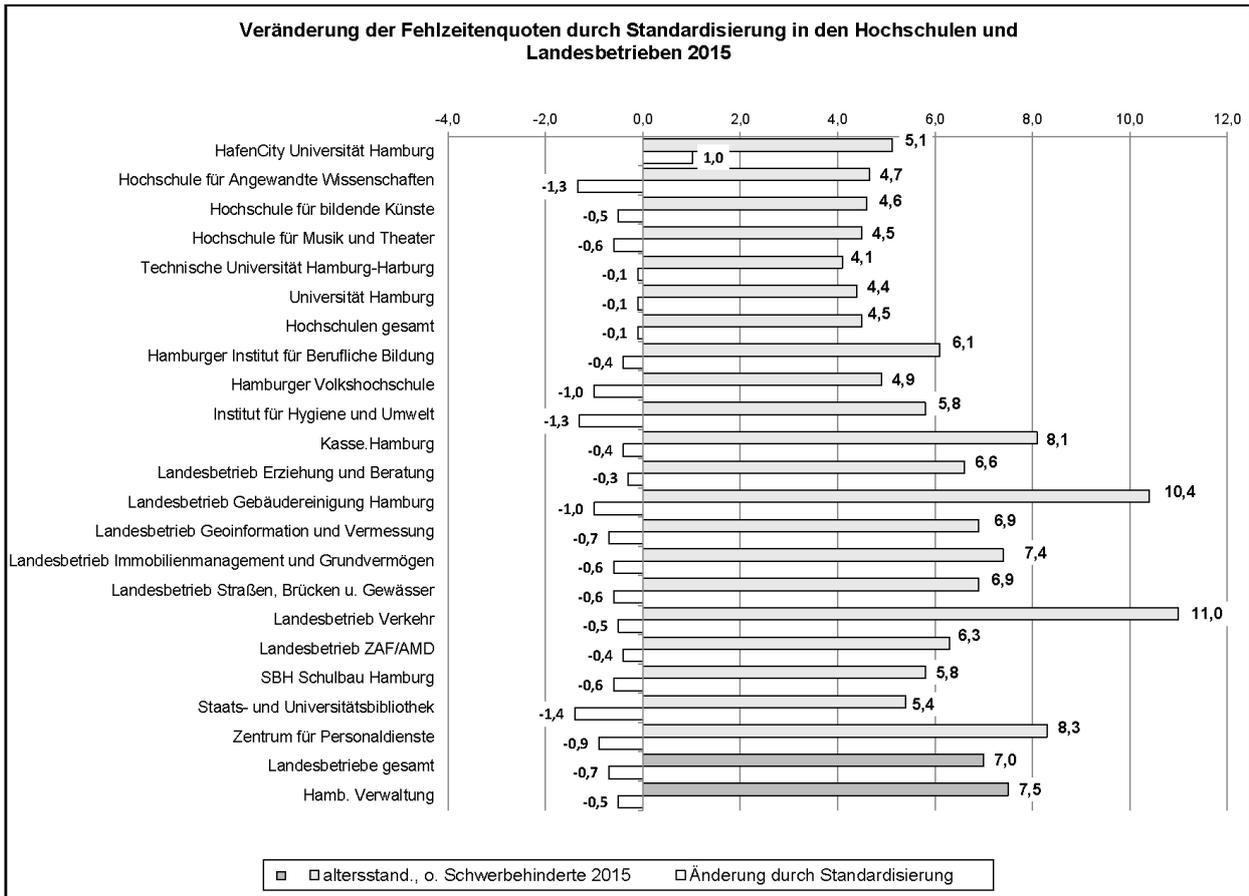


Abbildung C.5-8: Standardisierte und nichtstandardisierte Fehlzeitenquoten in den Einrichtungen und Landesbetrieben in 2015⁶⁸

⁶⁸ Hochschulen und Landesbetriebe werden nur aufgeführt, wenn ihre Grundgesamtheit im Jahresdurchschnitt mehr als 100 Beschäftigte beträgt.

Die Art der Tätigkeit und das Arbeitsumfeld der Beschäftigten haben in der Regel erhebliche Auswirkungen auf den Krankenstand in den Behörden und Ämtern. Die Ausübung verschiedener Tätigkeiten unterliegt einem unterschiedlichen Gefährdungspotenzial. Als Annäherung an Gruppen mit ähnlichem Gefährdungspotenzial werden die ausgeübten Tätigkeiten in ihrer Zusammenfassung zu Berufskategorien betrachtet.

Die nachstehenden Tabellen zeigen eine Zusammenstellung der standardisierten Fehlzeitenquoten in den einzelnen Behörden unterteilt nach Berufskategorien.

Die Einzelwerte der Behörden, Ämter, Hochschulen und Landesbetriebe sind nur ausgewiesen, wenn für die Berufskategorie eine Beschäftigtenanzahl von mehr als zehn Vollkräften vorhanden ist.⁶⁹

In der letzten Spalte rechts sind die so genannten Richtwerte aufgeführt. Ein Richtwert entspricht dem Durchschnitt der Fehlzeitenquoten in der jeweiligen Berufskategorie in der hamburgischen Verwaltung insgesamt.

Ziel der Ausweisung von standardisierten Werten ist es, einen Maßstab für interne Vergleiche zu schaffen. Wie aus den Tabellen ersichtlich ist, weichen die Fehlzeitenquoten in der gleichen Berufskategorie teilweise stark voneinander ab. Die Behörden haben hier die Möglichkeit die Höhe der Fehlzeitenquoten der verschiedenen Mitarbeitergruppen einzuordnen, und bei deutlichen Abweichungen weitergehende Fehlzeitenanalysen anzustoßen. Auf dieser Grundlage können dann bei Bedarf gesundheitsfördernde Maßnahmen initiiert werden.

Kommt die Berufsgruppe nur in einer Behörde je Veranschlagungsform vor (beispielsweise „Berufsfeuerwehreute“ oder „Polizeivollzugsbedienstete“), kann der Durchschnitt der standardisierten Ergebnisse in der jeweiligen Veranschlagungsform (Orientierungswert)⁷⁰ der Maßstab für einen Vergleich sein. Alternativ oder ergänzend können die Veränderungen der Fehlzeitenquoten im Zeitvergleich betrachtet werden.

⁶⁹ Wenn im Zähler (Fehltag) bzw. im Nenner (Beschäftigungsverhältnisse) der berechneten Quote kein Wert vorhanden ist, werden die Einzelwerte ebenfalls nicht ausgewiesen.

⁷⁰ Siehe letzte Zeile der Tabelle: Gesamtergebnisse pro Behörde + Orientierungswert. Der Orientierungswert ist der Durchschnittswert für die gesamte Verwaltung über alle Berufskategorien.

| | 1.0 | 1.1 | 1.2 | 1.3 | 1.4 | 1.5 | 1.6 | 1.7 | 1.8 | 2.0 | 3.1 | 3.2 | 3.3 | 4.0 | 5.0 | 5.0 | 6.0 | 7.0 | 8.1 | 9.1 | Richt- werte (FHH insges.) | |
|--|--------|----------------------------|-------------------------|--------------|------------------|------------------------|----------------|-----------------|---------------|-------|------|-------|------|-------|-------|------|------|------|-------|------|-------------------------------------|-------|
| Einzelpläne | BU, RH | Senat, Senats- ämter | BA Hamburg- Mitte | BA Altona | BA Eimsbüttel | BA Hamburg- Nord | BA Wandsbek | BA Bergedorf | BA Harburg | JB | BSB | BWFG | KB | BASFI | BCV | BSU | BWVI | BIS | FB | | | |
| Berufskategorie | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Berufsbereich I | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Gärtner/innen, Gartenarbeiter/innen | x | x | 7,8% | 12,5% | 12,1% | 9,4% | 9,5% | 11,2% | 9,3% | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 10,0% |
| Land- und forstwirtschaftliche Berufe | x | x | x | 7,4% | x | x | 11,0% | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 6,6% | x | x | x | 9,4% |
| Berufsbereich III | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Fertigungsberufe | x | x | 9,3% | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 7,3% |
| Berufsbereich IV | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Architekten/innen, Bauingenieure/innen | x | x | 5,8% | 5,8% | 5,3% | 5,5% | 6,8% | 6,4% | 6,3% | x | x | x | x | x | 2,7% | 4,6% | 7,2% | x | x | x | 5,2% | |
| Ingenieur/innen, sonstige | x | x | 5,2% | x | x | x | 8,1% | x | x | x | x | x | x | x | 4,7% | 4,3% | 6,7% | 3,9% | x | x | 4,5% | |
| Techniker/innen, u. ä. | x | x | 6,9% | x | x | x | 7,5% | 1,7% | x | x | 3,3% | x | x | x | x | 6,7% | x | 5,8% | x | x | 6,0% | |
| Berufsbereich V | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Berufsfeuerwehreute | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 10,4% | |
| Bibliothekskräfte, Museumsfachleute | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 5,1% | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 6,5% | |
| Bürofach-/Bürohilfskräfte | 5,9% | 7,4% | 11,2% | 9,8% | 8,1% | 9,2% | 11,6% | 7,8% | 10,1% | 8,3% | 5,8% | 14,4% | 6,8% | 9,6% | 11,1% | 9,8% | 8,9% | 9,2% | 10,8% | 7,3% | 8,7% | |
| Datenverarbeitungsfachleute | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 7,8% | 8,8% | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 5,8% | |
| Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 7,3% | 6,3% | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 2,4% | |
| Gesundheitsberufe | x | 5,7% | 5,9% | 5,8% | 4,8% | 5,3% | 7,2% | 7,3% | 8,9% | 11,9% | 6,3% | x | x | x | 5,8% | x | x | 1,8% | x | x | 7,0% | |
| Haus-, Gewerbeverwaltung | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 1,5% | |
| Hochschullehrkräfte, Dozenten/innen | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 4,3% | |
| Lehrkräfte, sonstige | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 4,5% | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 5,9% | |
| Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute | 4,7% | 3,8% | 7,4% | 7,6% | 6,9% | 6,5% | 6,9% | 4,8% | 6,5% | 6,4% | 4,8% | 5,6% | 4,5% | 7,1% | 6,1% | 4,6% | 6,0% | 6,6% | 5,4% | 5,9% | 5,9% | |
| Pförtner/innen, Hauswarpersonal | x | x | 8,3% | x | x | 4,2% | x | x | x | 9,5% | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 5,6% | |
| Polizeivollzugsbedienstete | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 10,2% | |
| Raum-, Hausratreinigungsberufe | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 8,9% | |
| Rechtspflegerschaft | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 5,7% | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 5,4% | |
| Richter/innen, Staatsanwälte/innen | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 2,4% | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 2,3% | |
| Sozialpäd. Fachkräfte | x | x | 7,1% | 8,1% | 5,7% | 6,8% | 7,6% | 8,1% | 10,4% | 7,3% | 6,8% | x | x | 4,6% | 7,9% | x | x | x | x | x | 6,9% | |
| Stenotypisten/innen, Schreibpersonal | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 8,9% | |
| Steuerfachpersonal | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 7,9% | |
| Steuerfachpersonal | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 8,0% | |
| Übrige Dienstleistungsberufe | x | 8,9% | 5,6% | 8,6% | 4,2% | 6,4% | 8,4% | 5,0% | 9,3% | x | 7,5% | x | 8,0% | x | 7,3% | 6,4% | x | 8,6% | x | x | 6,7% | |
| Vollstreckungs-/Vollzugspersonal | x | x | x | 9,7% | x | x | x | x | x | 11,2% | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 10,4% | |
| Berufsbereich VI | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Keine Angabe | 4,0% | 1,3% | x | x | x | x | x | x | x | 0,6% | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 5,0% | |
| Sonstige und nicht zugeordnete Fälle | x | x | x | x | 6,0% | 12,0% | 9,2% | 4,4% | 5,9% | x | 4,5% | x | x | 5,4% | 4,2% | x | x | 5,8% | x | x | 5,1% | |
| Behördenergebnisse, Orientierungswert | 4,8% | 4,9% | 8,2% | 8,3% | 6,7% | 7,2% | 8,9% | 7,1% | 8,7% | 7,4% | 6,0% | 7,2% | 5,2% | 7,8% | 7,3% | 5,2% | 6,4% | 9,4% | 7,8% | 7,5% | 7,5% | |

Erfasste Zeitarbeit: Krankheit, Unfall, Kur. Ohne Lehrkräfte an staatlichen Schulen. Ohne Hochschullehrer u. Lehrbeauftragte an Hochschulen, die einer abweichenden Arbeitszeit unterliegen (s.KZB). Ohne Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen. Hochschulen und Landesbetriebe werden nicht angezeigt, wenn ihre Grundgesamtheit im Jahresdurchschnitt <= 100 Beschäftigte aufweist. Die obigen Felder erhalten ein x, wenn die zugrunde liegende durchschnittliche Zahl der Vollkraftbeschäftigungsverhältnisse des Berichtsjahres (Nenner) kleiner oder gleich 10 ist.

Tabelle C.5-2: Standardisierte Fehlzeitenquoten der Behörden und Ämter nach Berufskategorien

| Hochschulen | 3.2 | 3.2 | 3.2 | 3.2 | 3.2 | 3.2 | Richt- werte (FHH insges.) |
|--|-----|------|------|------|-------|--------|-------------------------------------|
| | HCU | HAW | HfBK | HfMT | TU HH | Uni HH | |
| Berufskategorie | | | | | | | |
| Berufsbereich I | | | | | | | |
| Gärtner/innen, Gartenarbeiter/innen | | x | x | x | x | x | 7,0% |
| Land- und forstwirtschaftliche Berufe | | x | x | x | x | x | 9,4% |
| Berufsbereich III | | | | | | | |
| Fertigungsberufe | | x | x | x | x | 4,6% | 9,8% |
| Berufsbereich IV | | | | | | | |
| Architekten/innen, Bauingenieure/innen | | x | x | x | x | x | 3,5% |
| Ingenieure/innen, sonstige | | x | 4,3% | x | x | x | 4,1% |
| Techniker/innen, u. ä. | | x | 5,7% | x | x | 3,2% | 5,3% |
| Berufsbereich V | | | | | | | |
| Bibliothekskräfte, Museumsfachleute | | x | 8,6% | x | x | 4,8% | 5,7% |
| Bürofach-/Bürohilfskräfte | | 4,4% | 8,3% | x | 6,3% | 5,9% | 7,2% |
| Datenverarbeitungsfachleute | | x | 3,6% | x | x | 3,9% | 4,3% |
| Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe | | x | x | x | x | x | x |
| Gesundheitsberufe | | x | x | x | x | x | x |
| Haus-, Gewerbeverwaltung | | x | x | x | x | x | x |
| Hochschullehrkräfte, Dozenten/innen | | 1,6% | x | 0,4% | x | 1,4% | 1,4% |
| Lehrkräfte, sonstige | | x | x | x | x | x | x |
| Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute | | 5,1% | 7,6% | 5,0% | 5,4% | 7,4% | 4,3% |
| Pförtner/innen, Hauswartpersonal | | x | x | x | x | 4,8% | 2,4% |
| Raum-, Hausratreinigungskräfte | | x | x | x | x | x | x |
| Sozialpäd. Fachkräfte | | x | x | x | x | x | x |
| Stenotypisten/innen, Schreibpersonal | | x | x | x | x | x | 7,0% |
| Steuerfachpersonal | | x | x | x | x | x | x |
| Übrige Dienstleistungsberufe | | x | 2,9% | 4,2% | x | 4,8% | 5,2% |
| Vollstreckungs-/Vollzugspersonal | | x | x | x | x | x | x |
| Berufsbereich VI | | | | | | | |
| keine Angabe | | x | x | x | x | x | 2,2% |
| Sonstige und nicht zugeordnete Fälle | | x | 4,5% | x | 1,9% | 4,7% | 5,1% |
| Behördenergebnisse, Orientierungswert | | 4,3% | 5,8% | 4,6% | 4,5% | 4,1% | 4,4% |

Erfasste Zeitarten: Krankheit, Unfall, Kur. Ohne Lehrkräfte an staatlichen Schulen. Ohne Hochschullehrer u. Lehrbeauftragte an Hochschulen, die einer abweichenden Arbeitszeit unterliegen (s.KZB). Ohne Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen.

Hochschulen und Landesbetriebe werden nicht angezeigt, wenn ihre Grundgesamtheit im Jahresdurchschnitt <= 100 Beschäftigte aufweist. Die obigen Felder erhalten ein x, wenn die zugrunde liegende durchschnittliche Zahl der Vollkraftbeschäftigungsverhältnisse des Berichtsjahres (Nenner) kleiner oder gleich 10 ist.

Tabelle C.5-3: Standardisierte Fehlzeitenquoten der Hochschulen nach Berufskategorien

| | 1.1 | 1.1 | 3.1 | 3.1 | 3.2 | 4.0 | 5.0 | 6.0 | 7.0 | 8.1 | 9.1 | 9.1 | 9.1 | 9.1 | |
|--|----------------|-------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------------|-------|---------------------------|----------------------------|-------------------------------------|
| Landesbetriebe | LB ZAF/ AMD | ZPD | HIBB | VHS | SUB | LEB | HU | LGV | LSBG | LBV | Kasse HH | LGH | LB Immobil- ienmgmt | SBH Schulbau Hamburg | Richt- werte (FHH insges.) |
| Berufskategorie | | | | | | | | | | | | | | | |
| Berufsbereich III | | | | | | | | | | | | | | | |
| Fertigungsberufe | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 8,7% | x | x | x | 6,7% | 7,3% |
| Berufsbereich IV | | | | | | | | | | | | | | | |
| Architekten/innen, Bauingenieure/innen | x | x | x | x | x | x | x | 5,9% | 6,0% | x | x | x | x | 5,9% | 5,2% |
| Ingenieure/innen, sonstige | x | x | x | x | x | x | 4,1% | 6,3% | 1,8% | x | x | x | x | x | 4,5% |
| Techniker/innen, u. ä. | x | x | 5,8% | x | x | 8,2% | 7,6% | 8,3% | 6,7% | x | x | x | x | 5,4% | 6,0% |
| Berufsbereich V | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bibliothekskräfte, Museumsfachleute | x | x | x | x | 6,2% | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 6,5% |
| Bürofach-/Bürohilfskräfte | 7,5% | 10,9% | 6,5% | 5,2% | x | 6,4% | 7,3% | 10,5% | 9,2% | 12,3% | 7,7% | x | 6,3% | 10,8% | 8,7% |
| Datenverarbeitungsfachleute | x | 5,0% | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 5,8% |
| Gesundheitsberufe | 6,6% | x | x | x | x | x | 6,7% | x | x | x | x | x | x | x | 7,0% |
| Haus-, Gewerbeverwaltung | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 7,3% |
| Hochschullehrkräfte, Dozenten/innen | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 1,5% |
| Lehrkräfte, sonstige | x | x | 4,1% | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 4,3% |
| Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute | 6,0% | 6,4% | 5,3% | 3,7% | x | 4,3% | 4,3% | 8,7% | 8,6% | 6,8% | 7,4% | x | 8,1% | 5,4% | 5,9% |
| Pförtner/innen, Hauswartpersonal | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 5,2% | 5,6% |
| Polizeivollzugsbedienstete | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 10,2% |
| Raum-, Hausratreinigungs-kräfte | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 10,3% | x | x | 8,9% |
| Richter/innen, Staatsanwälte/innen | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 2,3% |
| Sozialpäd. Fachkräfte | x | x | 6,0% | x | x | 6,6% | x | x | x | x | x | x | x | x | 6,9% |
| Steuerfachpersonal | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 8,0% |
| Übrige Dienstleistungsberufe | x | x | 5,9% | x | x | 6,9% | 4,3% | x | 12,0% | x | x | x | x | 5,8% | 6,7% |
| Vollstreckungs-/Vollzugspersonal | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 10,8% | x | x | x | 10,4% |
| Berufsbereich VI | | | | | | | | | | | | | | | |
| keine Angabe | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 8,4% | x | x | x | x | 5,0% |
| Sonstige und nicht zugeordnete Fälle | x | x | x | x | x | x | 2,8% | x | x | x | x | x | x | x | 5,1% |
| Behördenergebnisse, Orientierungswert | 6,3% | 8,3% | 6,1% | 4,9% | 5,4% | 6,6% | 5,8% | 6,9% | 6,9% | 11,0% | 8,1% | 10,4% | 7,4% | 5,8% | 7,5% |

Erfasste Zeitarten: Krankheit, Unfall, Kur. Ohne Lehrkräfte an staatlichen Schulen. Ohne Hochschullehrer u. Lehrbeauftragte an Hochschulen, die einer abweichenden Arbeitszeit unterliegen (s.KZB). Ohne Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen.

Hochschulen und Landesbetriebe werden nicht angezeigt, wenn ihre Grundgesamtheit im Jahresdurchschnitt <= 100 Beschäftigte aufweist.
Die obigen Felder erhalten ein x, wenn die zugrunde liegende durchschnittliche Zahl der Vollkraftbeschäftigungsverhältnisse des Berichtsjahres (Nenner) kleiner oder gleich 10 ist.

Tabelle C.5-4: Standardisierte Fehlzeitenquoten der Landesbetriebe nach Berufskategorien

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 2. April 2012.

Für die Unternehmen der Beteiligungsverwaltung der FHH findet die von der Senatskommission für öffentliche Unternehmen beschlossene eigene Richtlinie vom 30.10.2012 Anwendung. Die Beschäftigung von Leiharbeitskräften in den Beteiligungen der FHH ist in diesem Bericht unter Punkt C.6.2 dargestellt, wobei erstmals nicht nur auf die Mehrheitsbeteiligungen der FHH, sondern im Interesse einer umfassenderen richtlinienkonformen Aussage auf alle Unternehmensbeteiligungen der FHH abgestellt wird.

Im Jahr 2015 sind in der Kernverwaltung der FHH in folgenden Behörden, Dienststellen und Ämtern Leiharbeitskräfte im Umfang der genannten Arbeitstage eingesetzt worden:

| Fachbehörden, Bürgerschaftskanzlei und Senatskanzlei | Tage | Kosten in Euro |
|---|---------------|------------------|
| Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI) | 41 | 10.000 |
| Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV) mit Hygieneinstitut | 860 | 130.000 |
| Behörde für Inneres und Sport (BIS) Einwohnerzentralamt | 2.291 | 475.000 |
| Behörde für Schule und Bildung (BSB) mit Jugendmusikschule, Volkshochschule und HIBB | 4.497 | 893.000 |
| Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation (BWVI) inkl. Großmarkt | 430 | 118.000 |
| Behörde für Wissenschaft und Forschung und Gleichstellung (BWFG) mit Staats- und Universitätsbibliothek | 50 | 8.900 |
| Finanzbehörde (FB) mit Kasse Hamburg und Hamburgische Münze | 9.312 | 2.200.000 |
| Kulturbehörde (KB) | 36 | 6.000 |
| Personalamt mit ZAF, PÄD und AMD | 43 | 5.800 |
| Bürgerschaftskanzlei (BK) | 260 | 32.300 |
| Senatskanzlei (SK) | 836 | 167.000 |
| Landesbetriebe | | |
| Landesbetrieb Erziehung und Beratung (LEB) | 14.682 | 1.957.000 |
| Landesbetrieb Immobilienmanagement und Grundvermögen (LIG) | 849 | 245.000 |
| Landesbetrieb Verkehr (LBV) | 426 | 157.000 |
| Landesbetrieb Schulbau Hamburg (SBH) | 735 | 179.000 |
| Hochschulen | | |
| Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW) | 91 | 13.000 |
| Hafen City Universität (HCU) | 11 | 3.300 |
| Universität Hamburg (UHH) | 902 | 275.000 |
| Gesamt FHH 2015 (Kernverwaltung) | 36.352 | 6.875.300 |
| Vergleichszeiträume: | | |
| 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 FHH⁷¹

⁷¹ Die in der Tabelle nicht genannten weiteren Behörden und Dienststellen der FHH haben gemeldet, dass dort im Jahre 2015 im Bereich der Kernverwaltung keine Leiharbeitskräfte beschäftigt wurden.

Die den Einsatz von Leiharbeitskräften in der Kernverwaltung bedingenden allgemeinen Gründe (ungeplante Ausfälle regulärer Kräfte, vorübergehende Mehrbedarfe) haben sich im Berichtszeitraum insbesondere aufgrund der aktuellen Flüchtlingsproblematik realisiert.⁷²

Darüber hinaus konnte die Finanzbehörde die für Herakles zwingend notwendigen festen Stellen nicht ausreichend schnell besetzen. Für die Einführung des Projektes und bis zur Besetzung aller Stellen war der Einsatz von Leiharbeitskräften im genannten Umfang leider nicht zu verhindern. Inzwischen ist die Situation aber so entschärft, dass seit 01.02.16 dort keine Leiharbeitskräfte mehr eingesetzt werden.

C.6.2 Fachbehörden mit Zuständigkeit für Öffentliche Unternehmen der FHH

Für den Einsatz von Leiharbeitskräften in den Beteiligungen der FHH (Öffentliche Unternehmen) hat die zuständige Finanzbehörde für das Jahr 2015 die folgenden Daten ermittelt. Im Gegensatz zu den Vorjahren, bei denen ausschließlich über die Mehrheitsbeteiligungen, bei denen die FHH einen Anteil von mindestens 50,01 % hält, berichtet wurde, ist für 2015 erstmalig eine Abfrage über die Leiharbeitstage und Kosten bei allen Beteiligungen der FHH vorgenommen worden, also auch bei den Beteiligungen, bei denen der FHH-Anteil unter 50,01 % liegt. Die Ausweitung der Betrachtung führt zu höheren Werten bei den Tagen und den Kosten.

| Fachbehörde mit Zuständigkeit für Öffentliche Unternehmen der FHH | 01.01. - 31.12.2015 | |
|---|--------------------------|------------------------|
| | Anzahl Leiharbeitstage * | Kosten (inkl. MWSt.) |
| Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration | 19.831 | 5.088.599,10 € |
| Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz | 375 | 89.723,00 € |
| Behörde für Inneres und Sport | 162 | 59.008,10 € |
| Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt (neu: BSW ¹) | 6.349 | 1.586.690,92 € |
| Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt (neu: BUE ²) | 19.307 | 4.399.050,16 € |
| Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung | 406 | 391.056,00 € |
| Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation | 14.993 | 3.329.650,65 € |
| Finanzbehörde | 3.295 | 894.498,17 € |
| Kulturbehörde | 1.448 | 335.099,31 € |
| Gesamt im Jahr 2015 | 66.166 | 16.173.375,41 € |
| Vergleichszeiträume: | | |
| Gesamt im Jahr 2014 | 44.070 | 10.236.476,00 € |
| Gesamt im Jahr 2013 | 45.101 | 10.143.599,00 € |

* bei Nachkomma-Angaben auf volle Tage auf- oder abgerundet.

¹ BSW = Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen.

² BUE = Behörde für Umwelt und Energie.

Weitere Informationen über die Behördenneustrukturierung sind dem Kapitel B "Methodische Anmerkungen" zu entnehmen.

Tabelle C.6-2: Leiharbeitskräfte in den Beteiligungen der FHH⁷³

⁷² Der Umfang der Leiharbeit in der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration resultiert u.a. aus dem flüchtlingsbedingten Personalzuwachs.

Die Leiharbeitskräfte der Behörde für Schule und Berufsbildung werden ganz überwiegend für kurzfristige Vertretungen im Rahmen der Organisation des Vertretungsunterrichts in Vorschulklassen (VSK) eingesetzt und stehen in der Regel bereits am zweiten Tag des Ausfalls der Vorschulklassenleitung zur Verfügung.

⁷³ Die Behörde für Schule und Berufsbildung und die Justizbehörde haben keine öffentlichen Unternehmen.

C.7 Personal der öffentlich-rechtlichen Unternehmen

Zum Gesamtpersonalbestand des öffentlichen Dienstes der Freien und Hansestadt Hamburg gehören neben den Beschäftigten in den Einzelplänen, den Hochschulen und den Landesbetrieben auch Beschäftigte, die in Körperschaften, Stiftungen und Anstalten öffentlichen Rechts arbeiten. Über die zuletzt genannte Beschäftigtengruppe wird nachfolgend nachrichtlich auf der Basis von Daten der Finanzbehörde berichtet, die diese überwiegend im Rahmen der Erstellung der Konzernbilanz erhoben hat. Der Bericht beschränkt sich auf die öffentlich-rechtlichen Unternehmen, die ab dem Jahr 2001 in diese Rechtsform überführt wurden⁷⁴.

Der nachfolgenden Tabelle sind die Daten für die Jahre 2013 und 2014 zu entnehmen:

| Beschäftigte der öffentlich-rechtlichen Unternehmen | | | | | | |
|---|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|---------------|
| | 2013 | | | 2014 | | |
| | m | w | ges. | m | w | ges. |
| Bernhard-Nocht-Institut für Tropenmedizin (BNI) | 76 | 173 | 249 | 78 | 180 | 258 |
| Museum für Kunst und Gewerbe Hamburg | 26 | 60 | 86 | 21 | 62 | 83 |
| Museum für Völkerkunde Hamburg | 51 | 72 | 123 | 48 | 78 | 126 |
| Hamburger Kunsthalle Stiftung öffentlichen Rechts | 38 | 90 | 128 | 29 | 95 | 124 |
| Stiftung Historische Museen Hamburg | 69 | 141 | 210 | 78 | 138 | 216 |
| Helms-Museum – Hamburger Museum für Archäologie und die Geschichte Harburgs | 37 | 47 | 84 | 36 | 40 | 76 |
| Stiftung Lebensraum Elbe | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 |
| Hamburgische Investitions- und Förderbank | 105 | 118 | 223 | 108 | 123 | 231 |
| Eichdirektion Nord (Anteil FHH 23,48 %) | 84 | 18 | 102 | 80 | 20 | 100 |
| Stiftung Elbefonds | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein (Anteil FHH 47,5 %) | 178 | 234 | 412 | 170 | 227 | 397 |
| Dataport (Anteil FHH 34,48 %, ab 01.01.2013 29,4 %) | 1.348 | 579 | 1.927 | 1.524 | 653 | 2.177 |
| Hamburg Port Authority AöR | 1.452 | 356 | 1.808 | 1.445 | 365 | 1.810 |
| Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf KöR | 2.157 | 5.030 | 7.187 | 2.255 | 5.271 | 7.526 |
| Gesamt | 5.621 | 6.920 | 12.541 | 5.872 | 7.254 | 13.126 |

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

⁷⁴ Analog der Darstellung des Rechnungshofs in seinem Jahresbericht 2012, der den Anstoß zu dem obigen Bericht gegeben hat. Der Berichterstattung liegen folgende Parameter zugrunde: Berichtet werden Kopfzahlen, da Vollkraftzahlen nicht systematisch ermittelt werden. Die Daten beziehen sich auf das Vorvorjahr. Nach Möglichkeit erfolgt eine Differenzierung nach Geschlecht.

Impressum

Herausgeberin:

Bettina Lentz

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg

Personalamt

Steckelhörn 12, 20457 Hamburg

Telefon: 040 42831-1410

Telefax: 040 42831-2226

Redaktion und Druckvorbereitung:

Wolfgang Hartler (verantwortlicher Redakteur)

Mario Anders, Paul-Peter Jakobi

E-Mail: blickpunkt@personalamt.hamburg.de

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

Layout:

Susanne Walter

Druck:

Druckerei der JVA Fuhlsbüttel

Suhrenkamp 92, 22335 Hamburg

Material:

Eural EcoPro, 100% Altpapier

Auflage:

600 Stück

Ausgabe:

20. Jahrgang, August 2016

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.

