



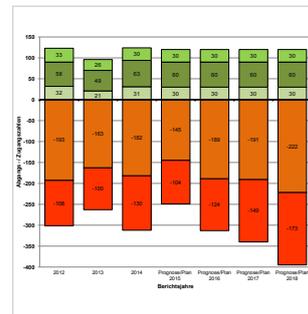
Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt



Personalbericht 2015

Band 1

Personalstrukturbericht



Inhalt Personalstrukturbericht 2015

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	19
C.2.6	entfällt in diesem Bericht	
C.2.7	Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen.....	33
C.2.8	entfällt in diesem Bericht	
C.3	Schwerpunktthema: Altersstruktur und Personalbedarf	35
C.3.1	Personalbedarfsplanung und Deckung des Nachwuchskräftebedarfs	37
C.3.2	Wirkungseffekte der Altersstruktur auf die Personalausgaben.....	40
C.4	Dienstunfähigkeit	42
C.5	Vergleichende Fehlzeitenanalyse als Grundlage für betriebliche Gesundheitsförderung	43
C.5.1	Aufbau und Methodik der Fehlzeitenanalyse	44
C.5.2	Gesamte krankheitsbedingte Fehlzeiten	46
C.5.3	Bezahlte krankheitsbedingte Fehlzeiten.....	50
C.5.4	Standardisierte Fehlzeitenquoten im Behördenvergleich	54
C.6	Einsatz von Leiharbeitskräften	60
C.6.1	Behörden und Ämter der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) (Kernverwaltung).....	60
C.6.2	Fachbehörden mit Zuständigkeit für Öffentliche Unternehmen der FHH.....	61
C.7	Personal der öffentlich-rechtlichen Unternehmen	62

A Einleitung

Der Personalstrukturbericht ist Band 1 des Hamburger Personalberichts.

Der Personalstrukturbericht 2015 informiert über die Entwicklung verschiedener personalpolitisch relevanter Themen im Berichtsjahr 2014. Neben der Information über verschiedene Aspekte der Personalstruktur sind dabei auch wesentlich die Entwicklung des Personalbestandes, die Entwicklung der Personalausgaben (einschließlich der Ausgaben für Beihilfeleistungen) sowie die Analyse der krankheitsbedingten Fehlzeiten. Das neue Schwerpunktthema im diesjährigen Bericht ist die Analyse von Auswirkungen der sich verändernden Altersstruktur in den personalpolitischen Handlungsfeldern der Personalplanung sowie der Personalausgaben.

In weiteren Kapiteln wird über die Beschäftigung Schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Menschen, den Einsatz von Leiharbeitskräften sowie die Beschäftigten in öffentlich-rechtlichen Unternehmen berichtet.

Der Analyseteil des Personalstrukturberichts wird ergänzt durch den Tabellenanhang, der das Datenmaterial zu allen Berichtsthemen vollständig enthält. Der Tabellenanhang wird in elektronischer Form für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der hamburgischen Verwaltung zur Verfügung gestellt. Da die Nummerierung der Tabellen mit dem Analyseteil korrespondiert, wird die Nummerierung dort nicht angepasst, auch wenn in diesem Bericht nicht zu allen Kapiteln ein Textbeitrag erstellt wurde.

Die dem Personalstrukturbericht zugrunde liegenden Verfahren zur Datenerhebung und -verarbeitung werden in einem Leitfaden personalwirtschaftlicher Kennzahlen und Methoden (Kennzahlenbuch) dokumentiert. Dieser gibt einen verbindlichen Katalog an personalwirtschaftlichen Definitionen von Kennzahlen und Methoden vor. Diese behördenübergreifende Standardisierung hat zum Ziel, dass einheitliche Angaben über den Personalbestand gemacht werden. Zudem ermöglichen die Kennzahldefinitionen, die präsentierten Daten und Statistiken einzuordnen und methodisch nachzuvollziehen.

Der Personalstrukturbericht bezieht sich auf folgende Organisationsbereiche der hamburgischen Verwaltung: Alle Einzelpläne, die Landesbetriebe nach § 26 der Landeshaushaltsordnung (LHO) sowie die Einrichtungen nach § 15 LHO (Wirtschaftspläne).¹ Zudem wird nachrichtlich über die Zahl der Beschäftigten in ausgewählten öffentlich-rechtlichen Unternehmen (Körperschaften, Anstalten und Stiftungen) berichtet. Diese Daten wurden aus anderen Quellen ermittelt. Sie stimmen daher methodisch und zeitlich nicht mit den anderen Auswertungen im Personalstrukturbericht überein.

¹ Dem Personalstrukturbericht 2015 (Berichtsjahr 2014) liegt die bis zum 31.12.2014 geltende LHO zugrunde.

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 Beschäftigtenaggregaten² 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 2014. 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 31.12.2014 erfolgen und im Tabellenanhang zu finden sind. Auswertungen, die zeitraumbezogene Themen zum Gegenstand haben (Fehlzeiten- und Fluktuationsanalysen), beschreiben ein gesamtes Berichtsjahr.³

Dem Personalbericht liegen folgende organisatorische Veränderungen zu Grunde:

Der Hochschulbau ist ab 2014 keine Einrichtung nach § 15 LHO mehr, sondern wurde im Rahmen der Welle 2 des Projekts Strategische Neuausrichtung des Haushaltswesens (SNH) wieder in die Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt integriert.

Die Schulhausmeister sind ab April 2014 von der Behörde für Schule und Berufsbildung in den Landesbetrieb SBH Schulbau Hamburg gewechselt.

Zu Beginn des Jahres 2014 gab es eine Neuorganisation des Landesbetriebes Kasse.Hamburg: Die „Fachliche Leitstelle Ressourcensteuerung“ wurde aus der Finanzbehörde vollständig in den Landesbetrieb integriert.

Das Projekt Parkraumüberwachung wechselte zum Mai des Jahres aus dem Landesbetrieb Straßen, Brücken und Gewässer in den Landesbetrieb Verkehr.

Neben der Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt sind im Zuge der Umsetzung von SNH in 2014 die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, die Behörde für Schule und Berufsbildung, die Bürgerschaftskanzlei, die Kulturbehörde und der Rechnungshof von der Kameralistik auf die doppische Buchführung umgestellt worden.

Zur Steuerung der 2011 beschlossenen personellen Einsparverpflichtungen wird die basierend auf dem statistischen Personalbestand berechnete Anzahl Vollkräfte (ehemals: Vollzeitäquivalente (VZÄ) genannt) zu Grunde gelegt. Der Begriff Vollkräfte, der das Beschäftigungsvolumen im Ver-

² 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.

³ 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: Ausscheidatum 31.12.2014, Fluktuationsfall wird im Dezember 2014 gezählt. Vgl. Kennzahl B-01 Fluktuationsrate im Kennzahlenbuch).

hältnis zur Regelarbeitszeit des 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 und das Controlling der Einsparverpflichtungen 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 Beamtinnen und Beamten 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 Vollkraftberechnung in den nachfolgenden Textabschnitten, Tabellen und Grafiken berücksichtigt werden.

⁴ s. Kennzahl B-06 Vollkräfteberechnung im Kennzahlenbuch.

C Personalstatistische Auswertungen

C.1 Personalübersichten

Der Abschnitt mit den Personalübersichten wurde in diesem Bericht neu gestaltet. Die in den vergangenen Personalstrukturberichten getrennten Personalübersichten „zentrale personalwirtschaftliche Kennzahlen im Vorjahresvergleich“ und „Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung“ wurden zusammengefasst und inhaltlich überarbeitet. Zudem wurde die Zeitreihe auf drei Jahre erweitert. Ziel war es, die Lesbarkeit zu erhöhen und einen längeren Vergleichszeitraum im Blick zu haben.

Weiter geht es darum, wichtige Kennzahlen auf einen Blick den Detailanalysen voranzustellen. Neu aufgenommen wurden in die Tabelle ein Abschnitt über die Personalplanungsgruppen und ein Abschnitt über die Personalkosten. Auch die zweite Tabelle „ausgewählte gleichstellungsrelevante Kennzahlen in der hamburgischen Verwaltung im Vorjahresvergleich“ ist erhalten geblieben. Diese Tabelle soll jährlich Ergebnisse der Gleichstellungsarbeit dokumentieren. U.a. ist daraus zu entnehmen, dass die Teilzeitquote bezogen auf den statistischen Personalbestand 32,9 % betrug (Vorjahr: 32,5%). Wie im Vorjahr sind 81,2% aller Teilzeitbeschäftigten weiblich. Eine detaillierte Analyse erfolgt im Erfahrungsbericht nach dem Gleichstellungsgesetz.

Nachfolgend wird auf wesentliche Ergebnisse der Tabelle C.1-1 „Zentrale Personalwirtschaftliche Kennzahlen“ eingegangen:

Wichtige Kennzahlen auf einen Blick:

- **Alle Beschäftigungsverhältnisse:** Neu ist, dass die Entwicklung der Summe aller Beschäftigungsverhältnisse differenziert für alle darin enthaltenen Beschäftigtengruppen ausgewiesen wird. Im Vergleich zum Vorjahr erhöhte sich die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse insgesamt um **103** auf **79.274** (Vorjahr: 79.171; **+0,1 %**).
- **Befristete Beschäftigung:** Wie die Zeitreihe zeigt, unterliegt die Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse Schwankungen. Während sich die Zahl im Dezember 2013 gegenüber dem Dezember 2012 um **277** reduziert hatte, ist ihre Zahl im Dezember 2014 wieder um **100** Beschäftigungsverhältnisse auf **3.896** gestiegen.
- **Auszubildende, Anwärterinnen/Anwärter und Referendarinnen/Referendare:** Dem Personaltabelleau ist zu entnehmen, dass sich die Zahl der Beschäftigten in Ausbildungsverhältnissen um **184** auf **3.343** erhöht hat (**Bestandszahl** Dezember 2014; Vorjahr: 3.159). 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 Personalstrukturbericht beziehen. Im Dezember 2014 zählten **67.933** Beschäftigungsverhältnisse zum statistischen Personalbestand (Vorjahr: 68.032). Damit reduzierte sich der statistische Personalbestand im Vorjahresvergleich um **99** Beschäftigungsverhältnisse. Die Zahl der **Vollkräfte** (VK) verringerte sich um **120** bzw. **0,2 %** auf **59.330,2** Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse.
- **Statusgruppen:** Die Betrachtung der Zeitreihe zeigt, dass im Vergleich zwischen 2013 und 2012 die Zahl der Beamtinnen und Beamten um **71** angewachsen ist, und sich dann in 2014 um **195** reduzierte. Die Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verringerte sich im Vergleich 2012 mit 2013 um **358** Beschäftigungsverhältnisse und wuchs in 2014 um **96** Beschäftigungsverhältnisse an.

- **Altersstruktur:** Die Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppen zeigt, dass **70,9 %** der Beschäftigten 40 Jahre und älter sind. Das Durchschnittsalter beträgt wie auch im Vorjahr **46,2 Jahre**.
- **Fluktuationsraten:** Im Berichtsjahr 2014 ist die Gesamtfuktuationsrate gegenüber dem Vorjahr um **0,5 Prozentpunkte** auf **11,5 %** gestiegen. Die Grundfuktuationsrate betrug **8,3 %**, die Zusatzfuktuationsrate **3,2 %**. Die Analyse der Fluktuationsgründe zeigt, dass es einen geringen Anstieg bei den Altersabgängen und dem Grund „Zeit- und Vertragsablauf“ gegeben hat⁵. Bei der Zusatzfuktuationsrate gab es mehr Fälle mit dem Grund „Elternzeit“.
- **Fehlzeitenquoten:** Die Quote der bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten (ohne Lehrkräfte an staatlichen allgemeinbildenden sowie an staatlichen beruflichen Schulen und ohne Hochschullehrkräfte) verringerte sich im Berichtsjahr 2014 um **0,2 Prozentpunkte** auf **7,7 %**. 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 2013/2014 **5,5 %** gegenüber 5,9 % im Schuljahr 2012/2013.
- **Personalkosten:** Die Personalausgaben insgesamt betragen im Jahr 2014 **4.785,8 Mio. Euro** (Vorjahr: 4.666,7 Mio. Euro). Die Bezüge für aktiv Beschäftigte hatten daran einen Anteil von **67,7 %** (Vorjahr: 68,2 %), die Versorgungsausgaben machten **26 %** aus (Vorjahr: 25,5 %).
- **Schwerbehinderte:** Im Jahresdurchschnitt 2014 betrug die Schwerbehindertenbeschäftigungsquote **6,9 %**. (Vorjahr: 6,8 %).

Hinweis: Eine nähere Analyse der Entwicklungen in den Personalplanungsgruppen findet sich im Personalmanagementbericht.

⁵ Dazu beigetragen hat auch der Anstieg der Grundfuktuationsrate beim Abgangsgrund „Zeit- und Vertragsablauf“ des Vollstreckungspersonals. Dieser ist auf eine Korrekturbuchung im Abrechnungsverfahren zur Verbuchung von Nachzahlungen zurückzuführen.

Personalstrukturbericht 2015

Stand: 31.12.2014	Zentrale Personalwirtschaftliche Kennzahlen										
	2012			2013			2014			Differenz 2013 - 2014	
	m	w	ges	m	w	ges	m	w	ges	absolut	in %
Personaltableau											
Unbefristet Beschäftigte (UB)	29.765	34.481	64.246	29.469	34.767	64.236	29.087	34.950	64.037	-199	-0,3%
Befristet Beschäftigte (BB)	1.910	2.163	4.073	1.778	2.018	3.796	1.833	2.063	3.896	100	2,6%
Auszubildende (AZ)	1.476	1.919	3.395	1.431	1.728	3.159	1.527	1.816	3.343	184	5,8%
Sonstige Beschäftigte (SB)	441	336	777	314	276	590	309	287	596	6	1,0%
Geringfügig Beschäftigte (GB)	1.441	1.502	2.943	1.525	1.514	3.039	1.587	1.515	3.102	63	2,1%
Beschäftigte ohne Entgeltbezüge (OK)	203	493	696	231	476	707	233	458	691	-16	-2,3%
Beurlaubte (OB)	441	2.506	2.947	419	2.695	3.114	470	2.657	3.127	13	0,4%
Ohne Zahlung zum Stichtag (OZ)	364	138	502	361	169	530	329	153	482	-48	-9,1%
alle Beschäftigungsverhältnisse	36.041	43.538	79.579	35.528	43.643	79.171	35.375	43.899	79.274	103	0,1%
statistischer Personalbestand (P_stat) nach verschiedenen Aspekten											
Beamte u. Beamtinnen	20.365	19.712	40.077	20.151	19.997	40.148	19.829	20.124	39.953	-195	-0,5%
Arbeitnehmer u. Arbeitnehmerinnen	11.310	16.932	28.242	11.096	16.788	27.884	11.091	16.889	27.980	96	0,3%
Vollzeit	27.479	18.675	46.154	27.100	18.816	45.916	26.724	18.841	45.565	-351	-0,8%
Teilzeit	4.196	17.969	22.165	4.147	17.969	22.116	4.196	18.172	22.368	252	1,1%
Beschäftigungsverhältnisse	31.675	36.644	68.319	31.247	36.785	68.032	30.920	37.013	67.933	-99	-0,1%
Vollkräfte	29.887,2	29.843,1	59.730,3	29.504,8	29.945,2	59.450,0	29.188,2	30.141,8	59.330,2	-120	-0,2%
Altersstruktur											
bis 29 Jahre	6,2%	9,5%	8,0%	6,2%	9,4%	7,9%	6,5%	9,1%	7,9%	0,0	
30 - 39 Jahre	18,7%	21,3%	20,1%	19,1%	21,7%	20,5%	19,5%	22,5%	21,2%	0,7	
40 - 49 Jahre	30,8%	28,8%	29,7%	29,4%	27,8%	28,5%	28,0%	26,9%	27,4%	-1,1	
50 - 59 Jahre	32,4%	29,7%	30,9%	33,6%	30,3%	31,8%	34,5%	30,4%	32,3%	0,5	
ab 60 Jahre	11,9%	10,7%	11,3%	11,8%	10,8%	11,3%	11,4%	11,0%	11,2%	-0,1	
Durchschnittsalter	46,9	45,4	46,1	47,0	45,5	46,2	46,9	45,5	46,2	0,0	
Planungsgruppen											
Allgemeine Verwaltung	5.830	10.317	16.147	5.683	10.256	15.939	5.578	10.143	15.721	-218	-1,4%
Berufsfeuerwehrlaute	2.214	23	2.237	2.200	25	2.225	2.203	24	2.227	2	0,1%
Geschäftsstellenpersonal Gerichte	173	1.105	1.278	173	1.090	1.263	174	1.168	1.342	79	6,3%
Lehrkräfte an staatlichen Schulen	5.732	11.558	17.290	5.768	11.879	17.647	5.593	11.903	17.496	-151	-0,9%
Polizeivollzug	5.957	1.745	7.702	5.923	1.814	7.737	5.859	1.869	7.728	-9	-0,1%
Rechtspflegerschaft	114	183	297	111	178	289	110	179	289	0	0,0%
Sonstige, nicht geplante Berufe	6.467	5.265	11.732	6.295	4.974	11.269	6.393	5.141	11.534	265	2,4%
Soziale Berufe	890	2.910	3.800	930	3.033	3.963	1.006	3.115	4.121	158	4,0%
Steuerverwaltung	1.369	2.234	3.603	1.360	2.244	3.604	1.338	2.227	3.565	-39	-1,1%
Strafvollzug	928	146	1.074	904	137	1.041	847	131	978	-63	-6,1%
Technische Berufe	2.001	1.158	3.159	1.900	1.155	3.055	1.819	1.113	2.932	-123	-4,0%
Laufbahngruppen¹											
Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 1	889	1.075	1.964	1.074	1.081	2.155	808	956	1.764	-391	-18,1%
Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 2	9.524	11.711	21.235	9.226	11.422	20.648	9.521	11.532	21.053	405	2,0%
Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 1	11.699	12.710	24.409	11.563	13.048	24.611	11.388	13.236	24.624	13	0,1%
Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 2	9.520	11.141	20.661	9.342	11.226	20.568	9.163	11.275	20.438	-130	-0,6%
Fluktuation											
Grundfluktuation	7,7%	8,2%	8,0%	8,2%	7,8%	8,0%	8,5%	8,1%	8,3%	0,3	
Zusatzfluktuation	0,9%	2,7%	1,9%	1,6%	4,3%	3,0%	2,0%	4,2%	3,2%	0,2	
Fehlzeiten											
Fehlzeitenquote ²	7,6%	7,9%	7,7%	7,7%	8,0%	7,9%	7,5%	7,9%	7,7%	-0,2	
Fehlzeitenquote Lehrkräfte ³	4,9%	6,2%	5,7%	5,0%	6,3%	5,9%	4,4%	6,0%	5,5%	-0,4	
Personalkosten (P_bud)											
Durchschnittliche Bruttobezüge einer Vollkraft			49.032,0 €			50.826,0 €			51.660,0 €		
Personalausgaben gesamt (in Mio.)			4.517,4 €			4.666,7 €			4.785,8 €		
Verteilung der Personalausgaben:											
Bezüge für aktiv Beschäftigte			68,5%			68,2%			67,7%		
Versorgungsausgaben			25,3%			25,5%			26,0%		
Beihilfen und Unterstützungen			5,5%			5,7%			5,6%		
Sonstige personenbezogene Ausgaben			0,3%			0,3%			0,3%		
Aufwendungen f. Abgeordnete u. ehrenamtliche Tätigkeiten			0,3%			0,3%			0,4%		
Schwerbehinderte Menschen											
Besetzte Pflichtplätze			4.280			4.595			4.640		
Quote			6,1%			6,8%			6,9%		

Tabelle C.1-1: Zentrale Personalwirtschaftliche Kennzahlen⁶

⁶ Bei der Planungsgruppe „Geschäftsstellenpersonal Gerichte“ handelt es sich um keinen realen Zuwachs des statistischen Personalbestandes von 79. Umbuchungen anlässlich geänderter Schlüssel für die „Ausgeübte Tätigkeit“ haben zu einer Verschiebung innerhalb des Personalbestandes geführt.

Ausgewählte gleichstellungsrelevante Kennzahlen in der hamb. Verwaltung im Vorjahresvergleich							
		2013		2014		Differenz	
		m	w	m	w	m	w
Summe aller Beschäftigungsverhältnisse							
Summe aller Beschäftigungsverhältnisse		44,9%	55,1%	44,6%	55,4%	-0,3%	0,3%
Auszubildende/Anwärter/innen (AZ)		45,3%	54,7%	45,7%	54,3%	0,4%	-0,4%
Ohne monatliche Bezüge Beurlaubte (OB)		13,5%	86,5%	15,0%	85,0%	1,5%	-1,5%
Anteil OB von Summe aller Beschv. je Geschlecht		1,2%	6,2%	1,3%	6,1%	0,1%	-0,1%
Statistischer Personalbestand		m	w	m	w	m	w
Anteil der Beschäftigungsverhältnisse		45,9%	54,1%	45,5%	54,5%	-0,4%	0,4%
Vollkräfte		49,6%	50,4%	49,2%	50,8%	-0,4%	0,4%
Beamte und Beamtinnen		m	w	m	w	m	w
Laufbahngruppe 1	Einstiegsamt 1	81,3%	18,8%	81,0%	19,0%	-0,3%	0,2%
Laufbahngruppe 1	Einstiegsamt 2	59,3%	40,7%	59,5%	40,5%	0,2%	-0,2%
Laufbahngruppe 2	Einstiegsamt 1	51,3%	48,7%	50,4%	49,6%	-0,9%	0,9%
Laufbahngruppe 2	Einstiegsamt 2	43,7%	56,3%	43,0%	57,0%	-0,7%	0,7%
Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen		m	w	m	w	m	w
Laufbahngruppe 1	Einstiegsamt 1	47,3%	52,7%	42,5%	57,5%	-4,8%	4,8%
Laufbahngruppe 1	Einstiegsamt 2	34,6%	65,4%	35,6%	64,4%	1,0%	-1,0%
Laufbahngruppe 2	Einstiegsamt 1	38,7%	61,3%	38,4%	61,6%	-0,3%	0,3%
Laufbahngruppe 2	Einstiegsamt 2	50,6%	49,4%	50,2%	49,8%	-0,4%	0,4%
Teilzeitbeschäftigte		m	w	m	w	m	w
Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse		4.147	17.969	4.196	18.172	49	203
Anteil der Beschäftigungsverhältnisse		18,8%	81,2%	18,8%	81,2%	0,0%	0,0%
Anteil der Teilzeitbeschäftigten am jeweiligen Geschlecht (bezogen auf P_stat)		13,3%	48,8%	13,6%	49,1%	0,3%	0,3%
Teilzeitbeschäftigte nach Altersgruppen		m	w	m	w	m	w
bis 29 Jahre		12,0%	6,6%	12,9%	6,3%	0,9%	-0,3%
30 bis 39 Jahre		23,9%	21,4%	23,5%	22,8%	-0,4%	1,4%
40 bis 49 Jahre		22,4%	32,1%	22,2%	31,3%	-0,2%	-0,8%
50 bis 59 Jahre		21,1%	28,4%	22,1%	28,4%	1,0%	0,0%
ab 60 Jahre		20,6%	11,5%	19,3%	11,3%	-1,3%	-0,2%
Gesamt		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
Beschäftigte in Führung*		m	w	m	w	m	w
Anzahl Führungskräfte		4.219	2.689	4.136	2.712	-83	23
Anteil Führungskräfte		61,1%	38,9%	60,4%	39,6%	-0,7%	0,7%
Anteil der Führungskräfte am jeweiligen Geschlecht (bezogen auf P_stat)		13,5%	7,3%	13,4%	7,3%	-0,1%	0,0%
Anzahl der teilzeitbeschäftigten Führungskräfte		172	616	192	615	20	-1
Teilzeitquote der Führungskräfte (bezogen auf alle Führungskräfte)		2,5%	8,9%	2,8%	9,0%	0,3%	0,1%
Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Führung am jeweiligen Geschlecht (bezogen auf Führungskräfte)		4,1%	22,9%	4,6%	22,7%	0,5%	-0,2%
Führungskräfte in den Laufbahngruppen		m	w	m	w	m	w
Laufbahngruppe 1	Einstiegsamt 1	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%	-50,0%	50,0%
Laufbahngruppe 1	Einstiegsamt 2	43,4%	56,6%	43,5%	56,5%	0,1%	-0,1%
Laufbahngruppe 2	Einstiegsamt 1	63,7%	36,3%	62,7%	37,3%	-1,0%	1,0%
Laufbahngruppe 2	Einstiegsamt 2	61,9%	38,1%	61,2%	38,8%	-0,7%	0,7%
Führungskräfte nach Altersgruppen		m	w	m	w	m	w
bis 29 Jahre		0,2%	0,6%	0,2%	0,9%	0,0%	0,3%
30 bis 39 Jahre		5,3%	8,8%	5,7%	9,4%	0,4%	0,6%
40 bis 49 Jahre		30,5%	29,0%	29,8%	27,9%	-0,7%	-1,1%
50 bis 59 Jahre		45,8%	45,9%	46,7%	44,7%	0,9%	-1,2%
ab 60 Jahre		18,3%	15,8%	17,6%	17,1%	-0,7%	1,3%
Gesamt		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		

*Definition Führungskraft = Vorgesetzte/r:

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

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

Tabelle C.1-2: 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 auf⁷:

- Statistischer Personalbestand
- Budgetrelevanter Personalbestand
- Summe aller Beschäftigungsverhältnisse.

Die Auswertungen im Personalstrukturbericht 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 Krankenbezüge
- Ohne monatliche Bezüge beurlaubte Beschäftigte
- Sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag

⁷ 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 2014 gibt das Personaltabelleau (vgl. Kennzahl A-01):

Dezember 2014	Personaltabelleau der hamburgischen Verwaltung											
	Einzelpläne			Einrichtungen nach § 15 LHO			Landesbetriebe nach § 26 LHO			Hmb. Verwaltung		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
Unbefristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen	23.062	28.545	51.607	2.636	2.514	5.150	3.389	3.891	7.280	29.087	34.950	64.037
Befristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen	595	922	1.517	1.069	968	2.037	169	173	342	1.833	2.063	3.896
Statistischer Personalbestand	23.657	29.467	53.124	3.705	3.482	7.187	3.558	4.064	7.622	30.920	37.013	67.933
Auszubildende, Anwärter/innen, Referendare/innen und Praktikanten/innen mit Ausbildungsvergütung	1.332	1.388	2.720	175	403	578	20	25	45	1.527	1.816	3.343
Geringfügig Beschäftigte	79	158	237	1.437	1.287	2.724	71	70	141	1.587	1.515	3.102
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	85	69	154	218	198	416	6	20	26	309	287	596
Personalbestand, budgetrelevant	25.153	31.082	56.235	5.535	5.370	10.905	3.655	4.179	7.834	34.343	40.631	74.974
Beschäftigte, die wg. längerer AU ohne Entgeltbezüge sind (OK)	169	304	473	21	63	84	43	91	134	233	458	691
Ohne monatliche Bezüge beurlaubte Beschäftigte	346	2.244	2.590	63	162	225	61	251	312	470	2.657	3.127
Sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag (OZ)	300	125	425	26	26	52	3	2	5	329	153	482
Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der FHH	25.968	33.755	59.723	5.645	5.621	11.266	3.762	4.523	8.285	35.375	43.899	79.274

Tabelle C.2-1: Personaltabelleau der hamburgischen Verwaltung

Im Dezember 2014 umfasste das Beschäftigungsaggregat „Summe aller Beschäftigungsverhältnisse“ **79.274** Beschäftigungsverhältnisse (Vorjahr: 79.171; +103).⁸

⁸ 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 31.12.2014 **153** Personen beschäftigt (Vorjahr: 155). Im Einzelnen waren das **89** Männer (Vorjahr: 97) und **64** Frauen (Vorjahr: 58). Davon waren **11** Orchesterpraktikanten (**5** männliche und **6** weibliche) (Vorjahr: 11, davon 7 Männer und 4 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 2014 **74.974** Beschäftigungsverhältnisse gezählt (Vorjahr: 74.820; **+154**).

Im Einzelnen hatten die Beschäftigtengruppen folgenden Umfang:

- Befristet und unbefristet Beschäftigte (Statistischer Personalbestand): **67.933** (Vorjahr: 68.032)
- Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Referendarinnen und Referendare, Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung: **3.343** (Vorjahr: 3.159)
- Geringfügig Beschäftigte: **3.102** (Vorjahr: 3.039)
- Sonstige budgetrelevante Beschäftigte: **596** (Vorjahr: 590)

Daraus ergaben sich folgende Veränderungen gegenüber dem Vorjahr:

- Statistischer Personalbestand: **-99** Beschäftigungsverhältnisse
- Ausbildungsverhältnisse: **+184** Beschäftigungsverhältnisse
- Geringfügig Beschäftigte: **+63** Beschäftigungsverhältnisse
- Sonstige budgetrelevante Beschäftigungsverhältnisse: **+6** Beschäftigungsverhältnisse.

Der umfassendste Zuwachs fand im Bereich der Ausbildungsverhältnisse statt.

Zur Ermittlung des zur Verfügung stehenden, bezahlten Beschäftigungsvolumens (ohne Überstunden und Mehrarbeit, vgl. Kennzahl B-06) wird der budgetrelevante Personalbestand in Vollkräften ausgewiesen. Die 74.974 Beschäftigungsverhältnisse entsprachen **62.690,1** Vollkräften (Vorjahr: 62.574,6). Damit erhöhte sich die Zahl der Vollkräfte gegenüber dem Dezember 2013 um **115,5**.

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 **85,7 %** der Beschäftigungsverhältnisse des Aggregats Summe aller Beschäftigungsverhältnisse.

Jahr	Statistischer Personalbestand											
	Einzelpläne			Einrichtungen nach § 15 LHO			Landesbetriebe nach § 26 LHO			Hmb. Verwaltung		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
2005	27.801	27.132	54.933	3.871	3.064	6.935	973	1.159	2.132	32.645	31.355	64.000
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

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

Im Dezember 2014 wurden **67.933** Beschäftigungsverhältnisse zum statistischen Personalbestand gezählt (Vorjahr: 68.032; **-99** bzw. **-0,1 %**).

Das in Vollkräfte umgerechnete Beschäftigungsvolumen betrug **59.330,2** Vollkräfte (Vorjahr 59.450,0). Gegenüber dem Vorjahr reduzierte sich das Beschäftigungsvolumen um **119,8** Vollkräfte.

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

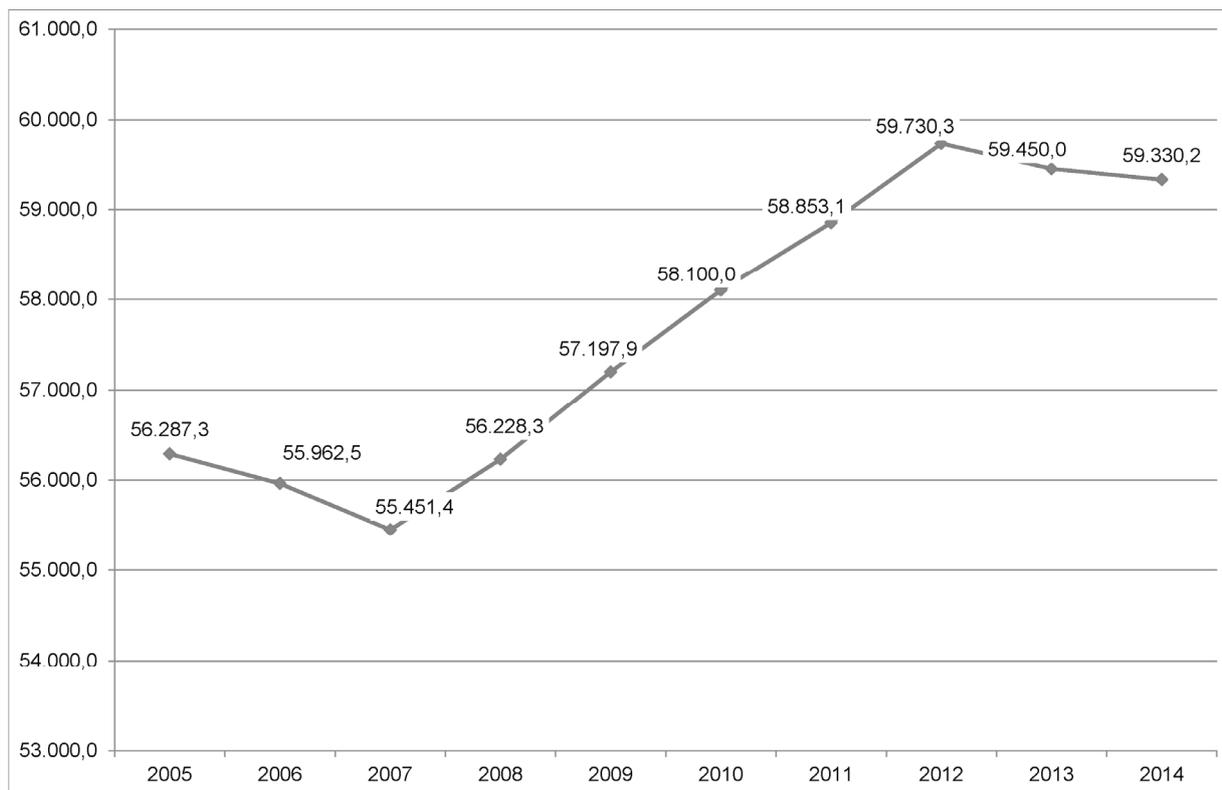


Abbildung C.2-1: Entwicklung des statistischen Personalbestands in Vollkräften

Verteilung der Beschäftigungsverhältnisse nach Organisationsbereichen:

- Einzelpläne: **78,2 %** (Vorjahr: 79,2 %)
- Einrichtungen nach § 15 LHO: **10,6 %** (Vorjahr: 10,3 %)
- Landesbetriebe nach § 26 LHO: **11,2 %** (Vorjahr: 10,5 %).

Die Verteilung nach Geschlechtern ergab folgendes Bild:

- **30.920** Männer = **45,5 %** (Vorjahr: 31.247 bzw. 45,9 %)
- **37.013** Frauen = **54,5 %** (Vorjahr: 36.785 bzw. 54,1 %).

Der Anteil der Frauen am statistischen Personalbestand hat sich gegenüber dem Dezember 2013 um **0,4 Prozentpunkte** erhöht.

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

- Unbefristet Beschäftigte: **64.037 = 94,3 %** (Vorjahr: 94,4 %)
- Befristet Beschäftigte: **3.896 = 5,7 %** (Vorjahr: 5,6 %).

Wesentliche Veränderungen in der Beschäftigung von befristet Beschäftigten ergaben sich in den nachfolgend genannten Behörden:

- Universität Hamburg: **1.497** (Vorjahr: 1.415; **+82**)
- Behörde für Schule und Berufsbildung: **1.152** (Vorjahr: 1.291; **-139**)
 - Darunter: Lehrkräfte an staatlichen allgemeinbildenden Schulen: **867** (Vorjahr: 966; **-99**)⁹
- Technische Universität Hamburg-Harburg: **325** (Vorjahr: 305; **+20**)
- Behörde für Inneres und Sport: **128** (Vorjahr: 71; **+57**)
 - Darunter: Feuerwehrtechnischer Dienst: **102** (Vorjahr: 53; **+49**)
- Hamburger Institut für berufliche Bildung: **100** (Vorjahr: 139; **-39**)¹⁰
- Landesbetrieb Erziehung und Beratung: **88** (Vorjahr: 47; **+41**)
- Landesbetrieb Verkehr: **31** (Vorjahr: 1; **+30**)

⁹ Die befristeten Beschäftigungsverhältnisse der BSB bestehen ganz überwiegend in kurzfristigen Lehraufträgen, die von den Schulen zur Vermeidung von Unterrichtsausfällen vergeben werden. Gemäß dem Konzept der selbstverantworteten Schule nutzen die Leitungen diese Möglichkeit, um flexibel auf temporäre Unterrichtsbedarfe zu reagieren.

¹⁰ Siehe vorherige Fußnote.

Die Verteilung des statistischen Personalbestands in Vollkräften auf die Einzelpläne, die Einrichtungen nach § 15 LHO und die Landesbetriebe nach § 26 LHO im Berichtsjahr und zum Vergleich im Vorjahr ist den beiden nachfolgenden Tabellen zu entnehmen (siehe zu organisatorischen Veränderungen den entsprechenden Absatz in Teil B, Methodische Anmerkungen.)

Summe statistischer Personalbestand in Vollkräften			
Einzelpläne	Dez. 2013	Dez. 2014	Diff.
1.0 Bürgerschaft, Verfassungsgericht, Rechnungshof	204,0	210,8	6,8
davon: Bürgerschaft	81,4	83,3	1,9
davon: Rechnungshof	122,6	127,4	4,8
1.1 Senat und Senatsämter	499,1	455,2	-43,9
darunter: Senatskanzlei	154,6	150,8	-3,8
darunter: Personalamt - ohne Rückkehrer	257,8	245,7	-12,1
darunter: Personalamt - Rückkehrer	86,6	58,7	-27,9
1.2 Bezirksamt Hamburg-Mitte	1.219,8	1.193,8	-26,0
1.3 Bezirksamt Altona	881,8	880,4	-1,4
1.4 Bezirksamt Eimsbüttel	802,4	810,0	7,6
1.5 Bezirksamt Hamburg-Nord	898,7	909,2	10,5
1.6 Bezirksamt Wandsbek	1.235,5	1.198,3	-37,2
1.7 Bezirksamt Bergedorf	461,1	456,6	-4,5
1.8 Bezirksamt Harburg	640,6	630,2	-10,4
2.0 Behörde für Justiz und Gleichstellung	4.558,5	4.459,1	-99,4
darunter: Strafvollzug	1.432,3	1.374,8	-57,5
3.1 Behörde für Schule und Berufsbildung¹	16.046,0	15.642,7	-403,3
darunter: Landesinst. f. Lehrerbild. u. Schulentw.	253,0	210,7	-42,3
darunter: Lehrkr. staatl. allgemeinb. Schulen	12.233,8	12.232,1	-1,7
3.2 Behörde für Wissenschaft und Forschung	106,5	103,5	-3,0
3.3 Kulturbehörde	221,0	218,0	-3,0
darunter: Staatsarchiv	55,8	54,4	-1,4
4.0 Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration	1.552,3	1.542,2	-10,1
darunter: Jobcenter t.a.h.	794,3	785,5	-8,8
5.0 Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz	599,0	601,5	2,5
6.0 Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt	1.026,3	1.043,9	17,6
7.0 Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation	507,6	484,7	-22,9
8.1 Behörde für Inneres und Sport	11.952,3	11.966,6	14,3
darunter: Polizeivollzugsdienst	7.848,7	7.795,9	-52,8
darunter: feuerwehrtechn. Dienst	2.268,4	2.339,6	71,2
darunter: Verwalt. u. sonst. Funktionen	1.835,2	1.831,1	-4,1
9.1 Finanzbehörde	4.002,3	3.967,6	-34,7
darunter: sonst. Finanzbehörde	595,1	565,7	-29,4
darunter: Steuerverwaltung	3.407,2	3.401,9	-5,3
Einzelpläne Gesamt	47.415,1	46.774,3	-640,8

Beschäftigtengruppe: statistischer Personalbestand in Vollkräften

¹Ein wesentlicher Teil der Personalreduzierung bei der Behörde für Schule und Berufsbildung erklärt sich durch die Versetzung der Schulhausmeister zum 01.04.2014 zum Landesbetrieb SBH Schulbau Hamburg.

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

Summe statistischer Personalbestand in Vollkräften			
Einrichtungen nach §15 LHO	Dez. 2013	Dez. 2014	Diff.
Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt/Hochschulbau ¹	27,8		-27,8
HafenCity Universität Hamburg	205,7	193,7	-12,0
Hochschule für Angewandte Wissenschaften	832,6	864,5	31,9
Hochschule für bildende Künste	91,8	89,8	-2,0
Hochschule für Musik und Theater	165,7	164,6	-1,1
Institut für Hygiene und Umwelt	261,7	246,7	-15,0
Technische Universität Hamburg-Harburg	915,6	962,9	47,3
Universität Hamburg	3.253,7	3.389,3	135,6
Zentrum für Aus- und Fortbildung Hamburg	82,9	75,1	-7,8
Einrichtungen nach §15 LHO Gesamt	5.837,5	5.986,5	149,0

Landesbetriebe nach §26 LHO	Dez. 2013	Dez. 2014	Diff.
Großmarkt Obst, Gemüse und Blumen	38,0	38,0	0,0
Hamburger Institut für Berufliche Bildung ²	2.710,5	2.534,8	-175,7
Hamburger Volkshochschule	119,3	118,4	-0,9
Hamburgische Münze	43,4	40,7	-2,7
Kasse.Hamburg	167,7	196,6	28,9
Landesbetrieb Erziehung und Beratung	493,2	607,7	114,5
Landesbetrieb Gebäudereinigung Hamburg	225,6	215,2	-10,4
Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung	309,0	297,4	-11,6
Landesbetrieb Immobilienmanagement und Grundvermögen	177,5	174,1	-3,4
Landesbetrieb Straßen, Brücken u. Gewässer	551,7	553,1	1,4
Landesbetrieb Verkehr	267,5	293,1	25,6
Planetarium Hamburg	10,5	8,8	-1,7
Rathaus-Service	40,4	38,7	-1,7
SBH Schulbau Hamburg ³	510,6	898,8	388,2
Staats- und Universitätsbibliothek	180,0	182,9	2,9
Zentrum für Personaldienste	352,3	371,2	18,9
Landesbetriebe nach §26 LHO Gesamt	6.197,3	6.569,4	372,1
Hamb. Verwaltung insgesamt	59.449,9	59.330,2	-119,7

Beschäftigtengruppe: statistischer Personalbestand in Vollkräften

¹Der Wirtschaftsplan „Hochschulbau“ der Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt wurde zum 31.12.2013 aufgelöst und zum 01.01.2014 in die Kernverwaltung eingegliedert.

²Ein wesentlicher Teil der Personalreduzierung beim Hamburger Institut für Berufliche Bildung erklärt sich durch die Versetzung der Schulhausmeister zum 01.04.2014 zum Landesbetrieb SBH Schulbau Hamburg.

³Siehe vorherige Fußnote.

Tabelle C.2-4: Summe statistischer Personalbestand nach Einrichtungen bzw. Landesbetrieben

C.2.1.4 Auszubildende

Die Kennzahl der Auszubildenden im hamburgischen Personalberichtswesen ist sehr weit gefasst, um die sehr 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 Beamtenausbildungsgängen und Ausbildungen der Laufbahngruppe 2, 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 2014 **3.343** Beschäftigte in Ausbildungsverhältnissen gezählt (Vorjahr: 3.159). 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 **1.527 = 45,7 %** Männer (Vorjahr: 1.431) und **1.816 = 54,3 %** Frauen (Vorjahr: 1.728).

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 Funktionsebenen der Laufbahngruppe 1 ab 2. Einstiegsamt (L1 E2) und der Laufbahngruppe 2 ab 1. Einstiegsamt (L2 E1)¹¹ der Anteil der Auszubildenden in den Beamtenausbildungen und vergleichbaren Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz an der Grundgesamtheit des jeweils gegenüber gestellten budgetrelevanten Personalbestandes dargestellt. Eine Ausnahme hiervon bilden die Rechts- und Lehramtsreferendariate sowie die sonstigen Ausbildungsbereiche. Für diesen Personenkreis erbringt die FHH eine gesetzlich vorgeschriebene Ausbildungsleistung (Erlangung des zweiten Staatsexamens oder vorgeschriebene Praktika während des Studiums). Nicht alle dieser Auszubildenden münden nach Ende der Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis bei der Freien und Hansestadt Hamburg. Insofern wird für diese Bereiche in der folgenden Tabelle auch keine Ausbildungsquote ermittelt.¹²

¹¹ L1 E2 entspricht dem ehemaligen mittleren und L2 E1 dem ehemaligen gehobenen Dienst.

Vgl. Rundschreiben vom Personalamt vom 15.07.2010 zur Neuordnung des Hamburgischen Laufbahnrechts, S. 5.

¹² Die Ermittlung der Ausbildungsquoten ist dem Kennzahlenbuch (vgl. Kennzahl B-13) zu entnehmen.

Ausbildungsbereiche	Dezember 2013			Dezember 2014		
	Anzahl Auszubildende	Anzahl Beschäftigte (P bud)	Ausbildungsquote	Anzahl Auszubildende	Anzahl Beschäftigte (P bud)	Ausbildungsquote
Allgemeine Verwaltung (L1 E2 und L2 E1)	293	15.104	1,9%	300	15.069	2,0%
Steuerverwaltung (L1 E2 und L2 E1)	296	3.536	8,4%	316	3.745	8,4%
Justizverwaltung (L1 E2 und L2 E1)	40	368	10,9%	37	372	9,9%
Strafvollzug (L1 E2 und L2 E1)	19	1.132	1,7%	54	1.121	4,8%
Polizeivollzugsdienst (L1 E2 und L2 E1)	624	8.627	7,2%	661	8.648	7,6%
Berufsfirewehrleute (L1 E2 und L2 E1)	96	2.347	4,1%	118	2.431	4,9%
Technische Berufe (L1 E2 und L2 E1)	16	1.730	0,9%	17	1.706	1,0%
Lehramtsanwärterinnen/Lehramtsanwärter, Referendarinnen/Referendare der Behörde für Schule und Berufsbildung	709	17.754		809	17.594	
Rechtsreferendarinnen/Rechtsreferendare der Behörde für Justiz und Gleichstellung	556	556		607	607	
sonstige Ausbildungsbereiche (Praktikantinnen u. Praktikanten, BFD, FSJ, FÖJ etc.)	510	23.666		424	23.681	
Gesamt	3.159	74.820	4,2%	3.343	74.974	4,5%

Tabelle C.2-5: Auszubildende nach Ausbildungsbereichen

Das Zentrum für Aus- und Fortbildung ist zuständig für alle Ausbildungsgänge im allgemeinen Verwaltungsdienst (Beamtenausbildungen in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt bzw. Laufbahngruppe 2, 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.

Die nachfolgende Übersicht gibt einen Überblick zu den **Neueinstellungen** in 2014 in einem Vergleich zu 2013¹³:

Ausbildungsbezeichnung	2013	2014
I. Auszubildende und Studierende in den Fachrichtungen der öffentlichen Verwaltung	589	672
Allgemeine Dienste (einschließlich Verwaltungsfachangestellte)	98	124
Steuerverwaltung	120	137
Justizverwaltung (einschließlich Justizfachangestellte)	18	16
Justizvollzug	22	43
Polizei	252	275
Feuerwehr	79	77
II. Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz	46	59
Baustoffprüferin / Baustoffprüfer	0	1
Chemielaborantin / Chemielaborant	5	5
Elektronikerin / Elektroniker	2	2
Fachangestellte / Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste	5	5
Fachinformatikerin / Fachinformatiker	2	2
Feinmechanikerin / Feinmechaniker	3	4
Forstwirtin / Forstwirt	0	4
Gärtnerin / Gärtner	14	19
Hauswirtschafterin / Hauswirtschafter	0	1
Immobilienkauffrau / Immobilienkaufmann	0	2
Industriemechanikerin / Industriemechaniker	1	1
Kaufmann / Kauffrau für Büromanagement	3	3
Kfz-Mechatronikerin / Kfz-Mechatroniker	4	3
Mediengestalterin / Mediengestalter	0	1
Sport- und Fitnesskauffrau / Sport- und Fitnesskaufmann	0	2
Straßenbauerin / Straßenbauer	2	1
Vermessungstechnikerin / Vermessungstechniker	3	3
Zerspanungsmechanikerin / Zerspanungsmechaniker	2	0
III. Akademische Nachwuchsprogramme für Personalbedarfe der FHH	51	42
Allgemeine Dienste ¹	17	10
Steuerverwaltung	5	8
Technische Dienste	22	20
Feuerwehr	3	2
Informationstechnik	4	2
Ausbildungsleistung FHH Gesamt	686	773
¹ Die geringere Zahl in 2014 erklärt sich daraus, dass seit dem 01.01.2014 keine Wirtschaftsreferendarinnen und Wirtschaftsreferendare mehr eingestellt werden. Hintergrund ist der Ersatz des Wirtschaftsreferendariats durch ein 18-monatiges Traineeprogramm, das 2016 startet und in dem die Trainees – vorgesehen sind sechs Traineeplätze – anstelle eines Referendariats direkt und mit vollem Arbeitsumfang in den Behörden und Ämtern in ihrer akademischen Vorbildung entsprechenden Tätigkeiten eingesetzt werden. Die letzten Wirtschaftsreferendarinnen und –referendare werden ihr Referendariat Ende des Jahres 2016 beenden.		

Tabelle C.2-6: Neueinstellungen in Ausbildungen, Studiengänge und akademische Nachwuchsprogramme der hamburgischen Verwaltung

Informationen zum Einstellungsanteil junger Menschen mit Migrationshintergrund finden sich im Personalmanagementbericht.

¹³ Die Zahlen basieren auf den Daten, die das Zentrum für Aus- und Fortbildung jährlich erhebt.

C.2.5 Personalkosten und Bezahlungsstruktur

C.2.5.1 Personalkosten

Wie dem vorläufigen kameraleen Abschluss des Haushaltsjahres 2014 zu entnehmen ist, betrug der Anteil der Personalausgaben am Hamburger Haushalt rund ein Drittel der bereinigten Gesamtausgaben¹⁴. Konkret wurden im Jahr 2014 **32,5 %**¹⁵ (Vorjahr: 32,4 %) für Personalausgaben der Hauptgruppe 4 des kameraleen Haushaltsplans aufgewendet. Hinzu kommen noch Ausgaben für das Personal der Einrichtungen nach § 15 LHO und der Landesbetriebe nach § 26 LHO (Veranschlagung in Wirtschaftsplänen).

Im Folgenden werden die Personalausgaben sowie die Ausgaben für die Einrichtungen nach § 15 LHO und die Landesbetriebe nach § 26 LHO auf Basis der tatsächlich geleisteten Personalzahlungen betrachtet. Die auf dieser Basis ermittelten Personalausgaben für alle Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung betragen 2014 **4.785,87 Mio. Euro** (2013: 4.666,73 Mio. Euro; **+2,55 %**)¹⁶

¹⁴ Gesamtausgaben abzüglich Zahlungen an den Länderfinanzausgleich, Zuführungen an Rücklagen, haushaltstechnische Verrechnungen, Deckung von Fehlbeträgen aus den Vorjahren und Schuldentilgung am Kreditmarkt.

¹⁵ Diese Zahlen gelten zunächst vorläufig. Sie werden erst nach erfolgter Regierungsneubildung im neuen Senat beschlossen und an die Bürgerschaft überwiesen. Bislang gibt es nur einen vorläufigen kameraleen Abschluss zum Haushaltsplan 2014.

¹⁶ Inkl. der Ausgaben für Beihilfe und Heilfürsorge.

Diese Personalausgaben verteilen sich wie folgt:

- **3.238,58 Mio. Euro** - Bezüge für aktiv Beschäftigte¹⁷ (2013: 3.180,44 Mio. Euro; **+1,83 %**)
- **1.243,57 Mio. Euro** - Ausgaben für die Versorgung der Beamtinnen und Beamten (Beamtenversorgung) sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Zusatzversorgung) (2013: 1.190,47 Mio. Euro; **+4,46 %**)
- 269,93 Mio. Euro - Ausgaben für Beihilfen und Unterstützungen (z.B. Heilfürsorge und Heilbehandlung nach Dienstunfällen) (2013: 264,46 Mio. Euro; **+2,07 %**)
- **17,47 Mio. Euro** - Aufwendungen für Abgeordnete und ehrenamtliche Tätigkeiten (2013: 15,15 Mio. Euro; **+15,34 %**)¹⁸
- **16,32 Mio. Euro** - Sonstige personenbezogene Ausgaben (z.B. Erstattungen an Rentenversicherungsträger im Rahmen von Ehescheidungen (Versorgungsausgleich), Trennungsgeld, betriebliches Vorschlagswesen) (2013: 16,21 Mio. Euro; **+0,68 %**).

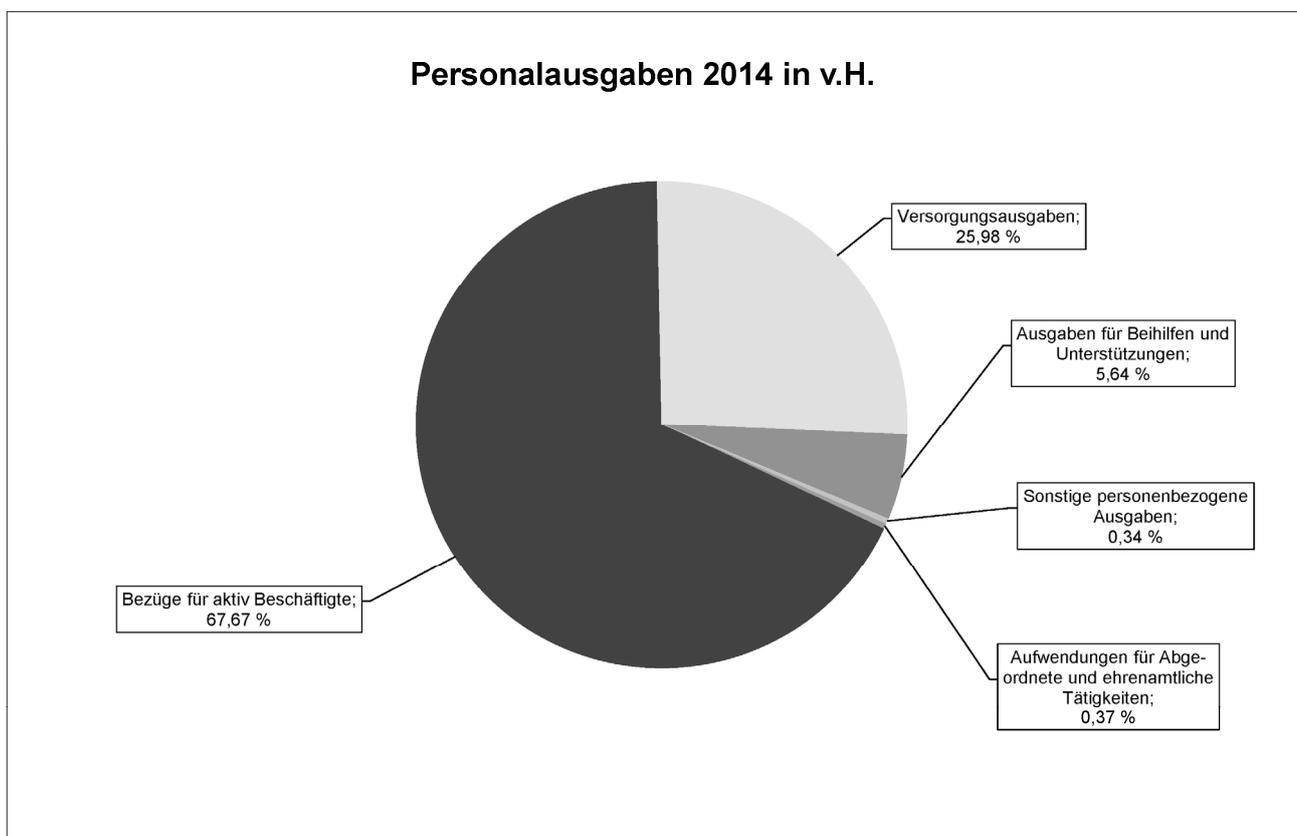


Abbildung C.2-2: Personalausgaben der hamburgischen Verwaltung

¹⁷ Als „aktiv Beschäftigte“ werden alle Beschäftigten bezeichnet, die noch nicht Versorgungs- oder Ruhegeldempfänger sind.

¹⁸ Der Ausgabenanstieg im Jahr 2014 resultiert aus der Vergütung ehrenamtlicher Wahlhelferinnen und -helfer für die Europa- und Bezirksversammlungswahlen.

C.2.5.1.1 Entwicklung von Vollkräften und Personalausgaben

In der nachfolgenden Zeitreihengrafik wird aufgezeigt, wie sich seit dem Jahr 2006 zum einen der budgetrelevante Personalbestand in Vollkräften und zum anderen die Summe der Bezüge aller aktiv Beschäftigten entwickelt haben.

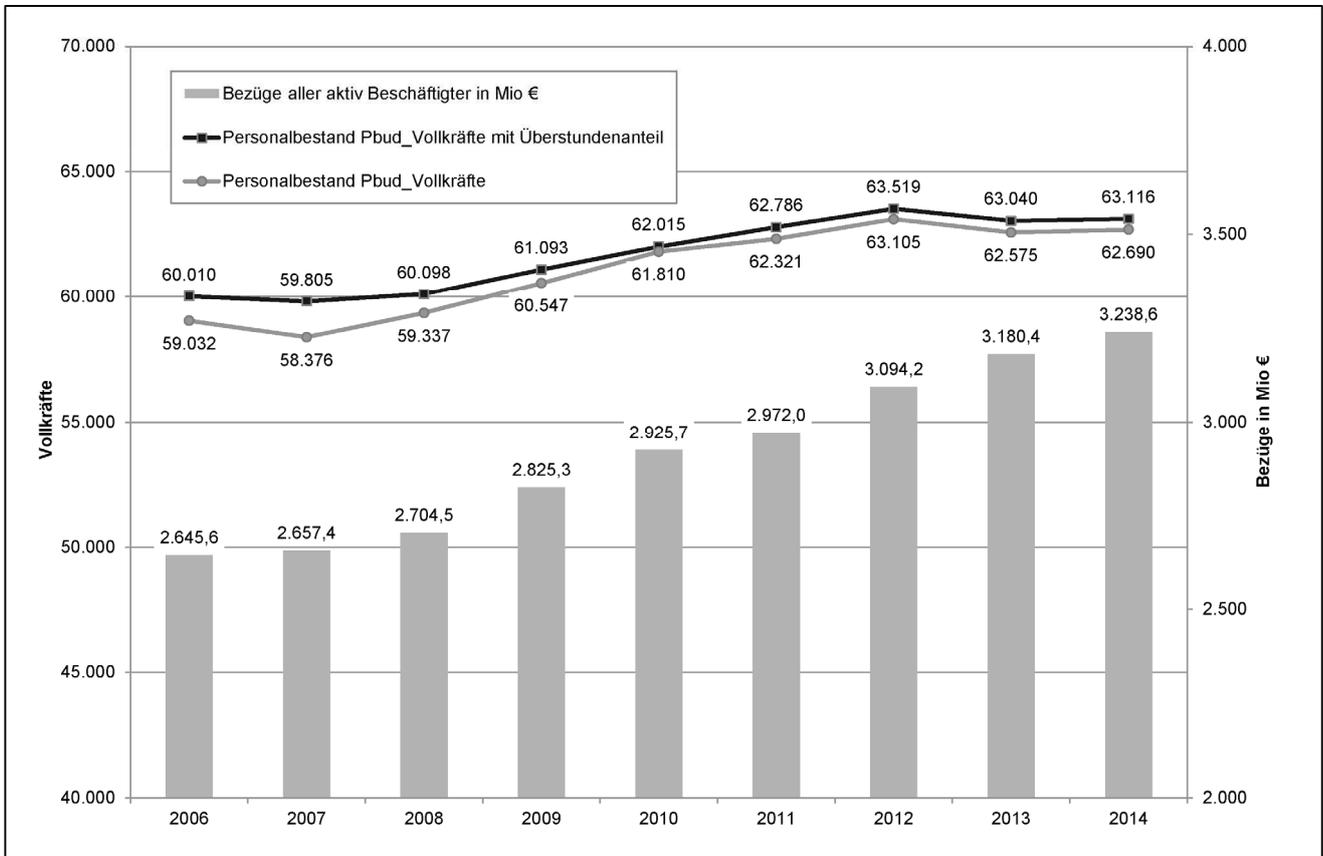


Abbildung C.2-3: Entwicklung von Vollkräften und Bezügen

Wie die grafische Darstellung zeigt, sind die Jahressummen der Bezüge bzw. Vergütungen seit 2006 kontinuierlich angestiegen. Die Entwicklung der Vollkraftzahlen nimmt seit 2012 einen anderen Verlauf: Der budgetrelevante Personalbestand in Vollkräften ist im Jahresvergleich 2012 und 2013 (jeweils Dezember) um 530 Vollkräfte zurückgegangen. Der Vergleich Dezember 2013 mit Dezember 2014 zeigt dagegen einen Zuwachs um **115** Vollkräfte. Während sich der statistische Personalbestand in Vollkräften reduzierte, gab es einen Zuwachs bei den Ausbildungsverhältnissen und bei den geringfügig Beschäftigten.

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
Personalbestand in Vollkräften	59.032	58.376	59.337	60.547	61.810	62.321	63.105	62.575	62.690
Bezüge aller aktiv Beschäftigter in Mio €	2.646 €	2.657 €	2.704 €	2.825 €	2.926 €	2.972 €	3.094 €	3.180 €	3.239 €
Steigerungsrate zum jeweils letzten Jahr in %		0,45%	1,77%	4,47%	3,55%	1,58%	4,11%	2,79%	1,83%
durchschnittliche Bezüge einer Vollkraft	44.817 €	45.522 €	45.578 €	46.662 €	47.333 €	47.689 €	49.032 €	50.826 €	51.660 €
Steigerungsrate zum jeweils letzten Jahr in %		1,57%	0,12%	2,38%	1,44%	0,75%	2,82%	3,66%	1,64%

Tabelle C.2-7: Entwicklung von Vollkräften und Höhe der Bezüge

Die Summe der Bezüge aller aktiv Beschäftigten¹⁹ ist im Zeitraum seit 2006 mit variierenden jährlichen Steigerungsraten (zwischen 0,45 % und 4,47 %) um 22,4 % bzw. 593 Mio. Euro angestiegen. Im Vergleich der Jahre 2013 und 2014 betrug die Steigerungsrate **1,83 %**. Den beschriebenen Entwicklungen lagen sowohl Preis-, Mengen- wie auch Struktureffekte zugrunde. Die durchschnittlichen Bezüge einer Vollkraft sind während des betrachteten Zeitraums kontinuierlich gestiegen. 2014 wurden als durchschnittliche Bezüge einer Vollkraft **51.660 Euro** (Vorjahr: 50.826) errechnet. Für den Anstieg der durchschnittlichen Bezüge einer Vollkraft sind Struktureffekte (u.a. veränderte Zusammensetzung des Personalbestandes) und Tariferhöhungen maßgeblich.

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 Fürsorgeleistungen²⁰.

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 Einrichtungen nach § 15 LHO und den Landesbetrieben nach § 26 LHO, zum anderen für Versorgungsempfängerinnen und -empfänger (im Folgenden Passive) der hamburgischen Verwaltung zu gewähren.²¹ 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.

¹⁹ Nettobetrachtung, d.h. ohne Berücksichtigung von kalkulatorischen Zuschlägen.

²⁰ Zu den sonstigen Fürsorgeleistungen zählen z.B. Ausgaben für Unfallfürsorge und Ausgaben für Arbeitssicherheitsmaßnahmen.

²¹ 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 Ausgaben für Beihilfen und Heilfürsorge beliefen sich im Jahr 2014 auf rund **270 Mio. Euro**. Sie erhöhten sich in 2014 gegenüber 2013 um **2,1 % (5,5 Mio. Euro)**. Der folgenden Abbildung ist die Aufteilung auf die einzelnen Empfängergruppen zu entnehmen:

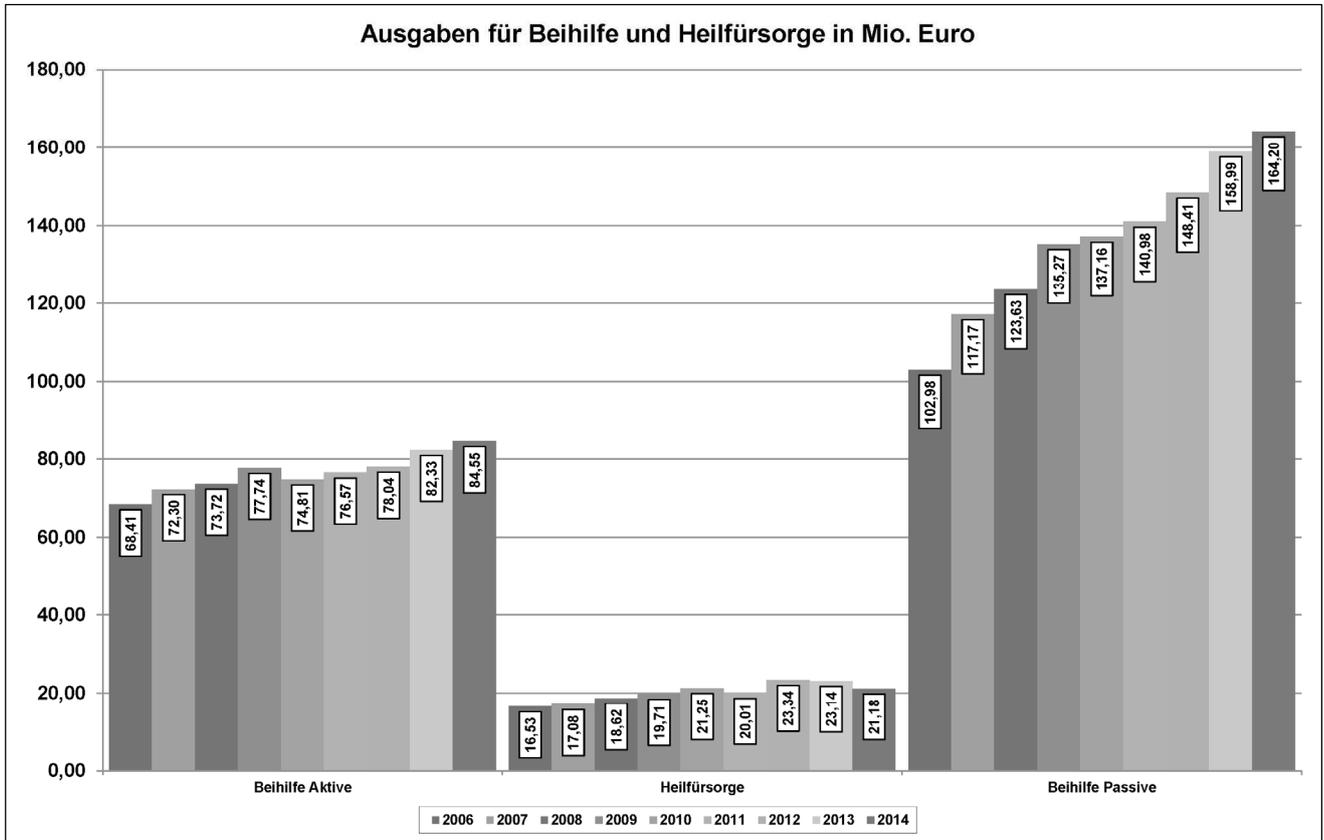


Abbildung C.2-4: Ausgaben der hamburgischen Verwaltung für Beihilfe und Heilfürsorge

Im Vergleich mit dem Vorjahr sind in 2014 die Ausgaben für Beihilfen für die **Passiven** um **5,2 Mio. Euro** und für die **Aktiven** um **2,2 Mio. Euro** gestiegen. Der Anstieg lag bei den **Passiven** damit bei **3,3 %** und bei den **Aktiven** bei **2,7 %**. Die Heilfürsorgeausgaben sind in 2014 abermals gesunken.

Seit 2006 sind die Ausgaben für Beihilfe für die **Passiven** um durchschnittlich **6,1 %** im Jahr, für die **Aktiven** um durchschnittlich **2,7 %** im Jahr sowie bei der Heilfürsorge um durchschnittlich **3,4 %** im Jahr gestiegen.

Die beiden nachfolgenden Grafiken zeigen die Entwicklung der jeweils fünf größten Aufwandsarten bei den Aktiven und Passiven seit 2011. Diese Aufwandsarten machen in 2014 wieder mehr als 80% aller Gesamtaufwendungen der Beihilfeausgaben aus.

In der unteren Abbildung wird deutlich, dass sich bei den Aktiven im Bereich „Krankenhaus stationär“ die Anzahl der eingereichten Belege sowie die durchschnittlichen Erstattungen pro Beleg reduziert haben. In allen anderen Bereichen ist die Anzahl der eingereichten Belege gestiegen. Dennoch reduzierten sich – außer im Bereich der Heilmittel – die durchschnittlichen Erstattungen pro Beleg. Im Bereich „Heilmittel“ fand in 2014 ein erneuter deutlicher Kostenanstieg statt, der jedoch in Form von Rabatten gedämpft werden konnte: In 2014 wurden der FHH durch das Gesetz zur Neuordnung des Arzneimittelmarktes (AMNOG) **ca. 2 Mio. Euro** in Form von Rabatten erstattet.

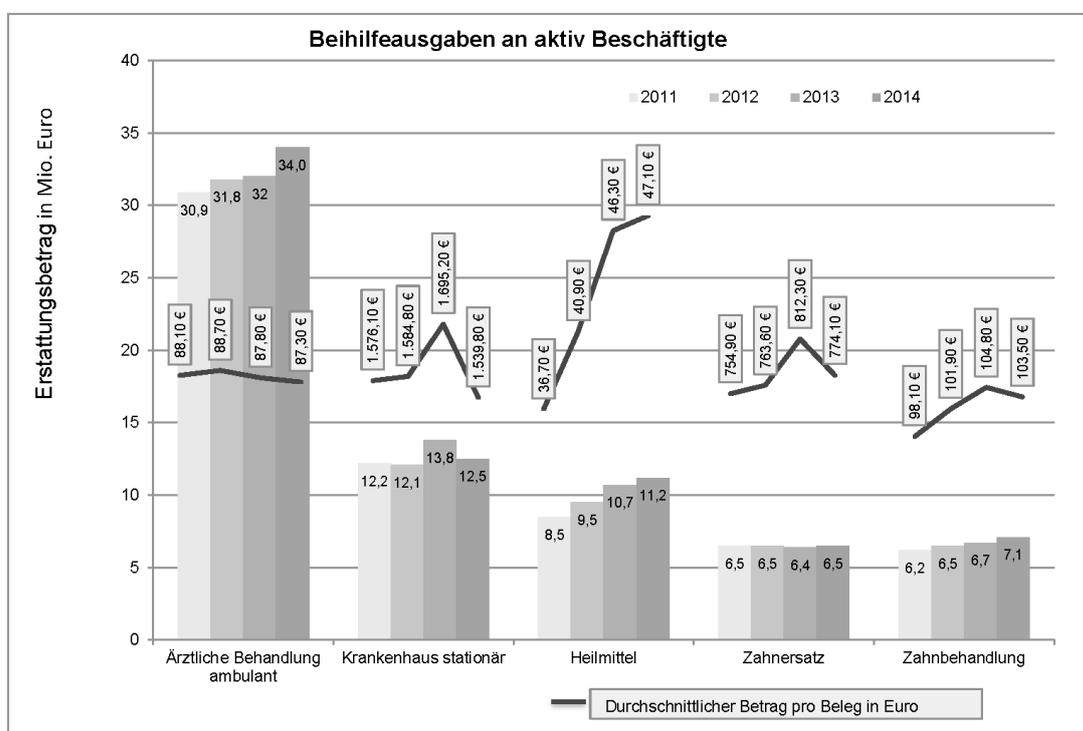


Abbildung C.2-5: Ausgaben für Beihilfen an aktiv Beschäftigte

aktive Beschäftigte	2011	2012	2013	2014	Differenz 2011/2012	Differenz 2012/2013	Differenz 2013/2014
Ärztliche Behandlung ambulant	351.312	358.952	364.456	389.462	7.640	5.504	25.006
Krankenhaus stationär	7.764	7.653	8.161	8.098	-111	508	-63
Heilmittel	233.012	231.897	230.721	237.203	-1.115	-1.176	6.482
Zahnersatz	8.610	8.449	7.854	8.369	-161	-595	515
Zahnbehandlung	62.860	64.148	63.880	68.490	1.288	-268	4.610

Tabelle C.2-8: Anzahl der bearbeiteten Belege für aktiv Beschäftigte im Jahresvergleich

Auch bei den Passiven haben sich die Anzahl der eingereichten Belege sowie die durchschnittlichen Erstattungen pro Beleg im Bereich „Krankenhaus stationär“ reduziert. In allen anderen Bereichen steigt zwar die Anzahl der Belege, jedoch reduzieren sich die durchschnittlichen Erstattungen pro

Beleg. Eine Ausnahme bildet der Bereich „Stationäre Pflege“: Die Anzahl der Belege bleibt nahezu konstant. Im Gegensatz dazu steigen die durchschnittlichen Erstattungen pro Beleg erkennbar an.

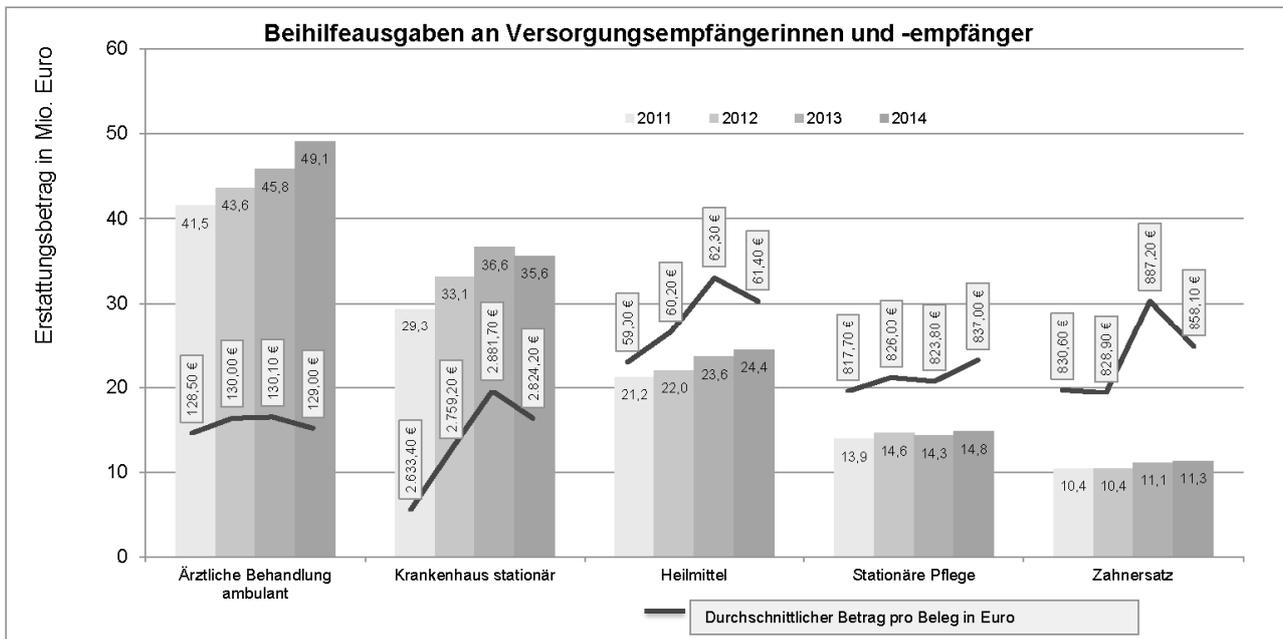


Abbildung C.2-6: Ausgaben für Beihilfen an Versorgungsempfängerinnen und -empfänger

Versorgungsempfängerinnen und -empfänger	2011	2012	2013	2014	Differenz 2011/2012	Differenz 2012/2013	Differenz 2013/2014
Ärztliche Behandlung ambulant	323.336	335.233	351.835	380.756	11.897	16.602	28.921
Krankenhaus stationär	11.116	11.995	12.708	12.606	879	713	-102
Heilmittel	359.911	365.697	379.333	398.242	5.786	13.636	18.909
Stationäre Pflege	17.038	17.707	17.408	17.661	669	-299	253
Zahnersatz	12.505	12.576	12.517	13.137	71	-59	620

Tabelle C.2-9: 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 Kostenarten²² wurden für die nachfolgende Übersicht hinsichtlich ihrer Bedeutung (Gleichartigkeit) und zur besseren Übersichtlichkeit zu neun Kostenartengruppen aggregiert:

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

²² Vgl. Kennzahl B-05

Die nachfolgende Grafik veranschaulicht, welchen Anteil die einzelnen Kostenartengruppen an der Summe der Personalausgaben haben:

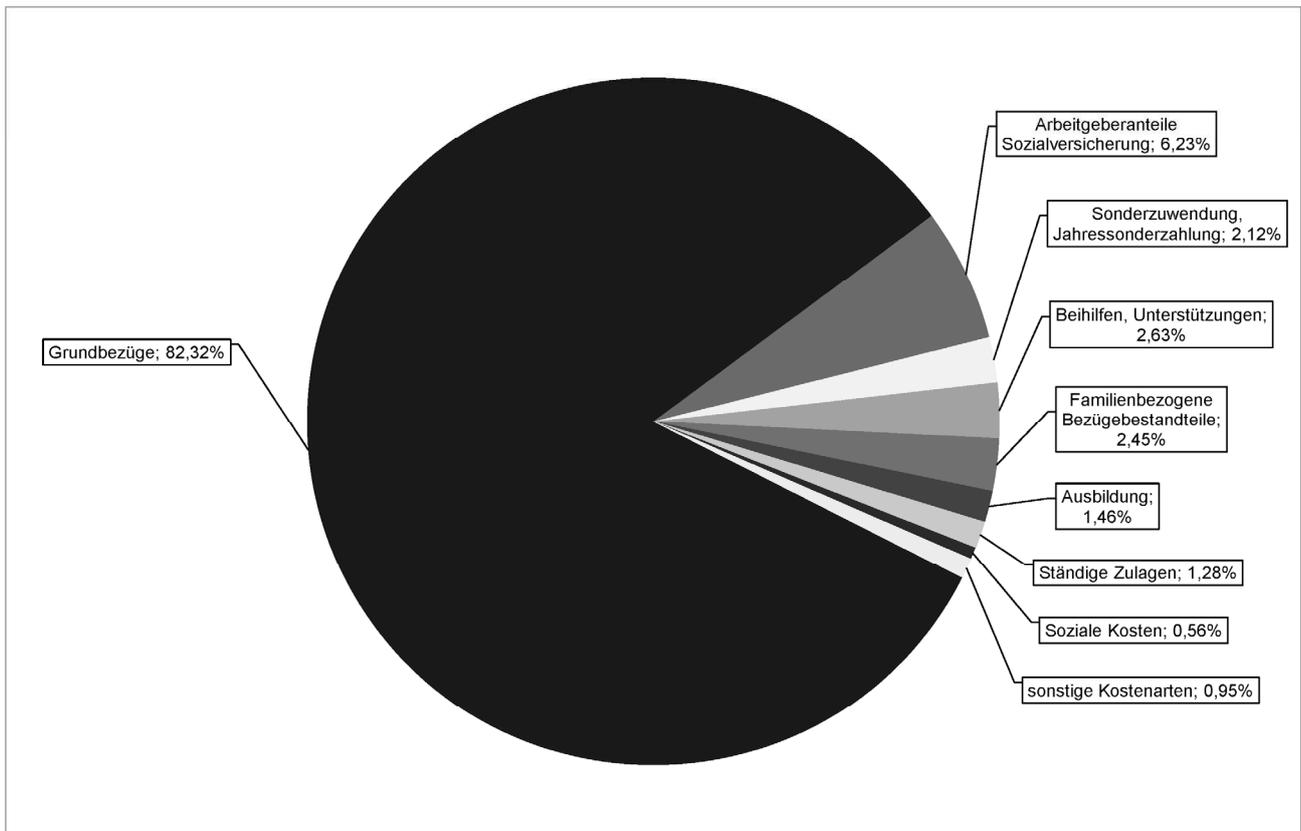


Abbildung C.2-7: Differenzierung der Personalausgaben nach Kostenartengruppen im Jahr 2014

Gegenüber dem Vorjahr hat sich der Anteil der Grundbezüge um **0,44 Prozentpunkte** erhöht, demgegenüber hat sich der Anteil der sonstigen Kostenarten um **0,47 Prozentpunkte** verringert.

C.2.5.1.4 Familienbezogene Bezügebestandteile und Kindergeld

Im Jahr 2014 wurden insgesamt **77,9 Mio. Euro** Kindergeldzahlungen an aktiv Beschäftigte in den Einzelplänen, den Einrichtungen nach § 15 LHO und den Landesbetrieben nach § 26 LHO geleistet. Da Kindergeld eine Leistung des Bundes ist, werden diese Zahlungen direkt mit der Steuerlast (Lohnsteuer) der Stadt Hamburg verrechnet.

Weiterhin wurden familienbezogene Bezügebestandteile für Beamtinnen und Beamte als Kinder-Familienzuschlag und für Tarifbeschäftigte als kinderbezogene Entgeltbestandteile gezahlt. In 2014 waren das Zahlungen in Höhe von **46,4 Mio. Euro**.

C.2.5.1.5 Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung

Der nachfolgenden Übersicht ist die Entwicklung der Beitragssätze und der Beitragsbemessungsgrenzen in der Sozialversicherung zu entnehmen. Grundsätzlich werden die Beiträge zur Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer getragen. Ausnahmen sind die sogenannten Mini-Jobs. Zudem wurde festgelegt, dass seit Juli 2005 die Arbeitnehmer in der Krankenversicherung einen Zusatzbeitrag von 0,9 Prozent zahlen müssen. Darüber hinaus zahlen kinderlose Arbeitnehmer über 23 Jahre in der Pflegeversicherung einen um 0,25 Prozentpunkte höheren Beitragssatz.

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

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.2-10: Entwicklung der Beitragssätze und der Bemessungsgrenzen in der Sozialversicherung

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		Beschäftigtenanzahl und Beschäftigungsvolumen von Beamten u. Beamtinnen - nach Bezahlungsstruktur -											
Stand: Dezember 2014													
Geschlecht / Entgelt- u. Bezahlungsgruppe	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Beschäftigtenanteil Laufbahngruppe			Beschäftigtenanteil Statusgruppe			
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	
B 11	6	5	11	6,0	5,0	11,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	
B 10	14	1	15	14,0	1,0	15,0	0,2	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	
B 9	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
B 6	19	3	22	19,0	3,0	22,0	0,3	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1	
B 4	29	6	35	27,0	5,6	32,6	0,4	0,1	0,2	0,1	0,0	0,1	
B 3	28	6	34	28,0	5,8	33,8	0,4	0,1	0,2	0,1	0,0	0,1	
B 2	15	4	19	15,0	4,0	19,0	0,2	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	
A 16	237	117	354	231,4	112,6	344,0	3,5	1,3	2,2	1,1	0,5	0,8	
A 15	708	435	1.143	693,1	413,3	1.106,4	10,5	4,8	7,3	3,4	2,0	2,7	
A 14	1.610	1.627	3.237	1.543,1	1.420,9	2.964,0	23,9	18,1	20,6	7,7	7,6	7,7	
A 13	2.252	4.441	6.693	2.089,9	3.518,5	5.608,3	33,5	49,3	42,5	10,8	20,8	15,9	
A 13 StR VR	288	1.151	1.439	262,4	947,6	1.210,1	4,3	12,8	9,1	1,4	5,4	3,4	
C 4	98	17	115	95,8	17,0	112,8	1,5	0,2	0,7	0,5	0,1	0,3	
C 3	143	53	196	137,7	49,5	187,3	2,1	0,6	1,2	0,7	0,2	0,5	
C 2	34	11	45	30,4	9,2	39,5	0,5	0,1	0,3	0,2	0,1	0,1	
W3	213	76	289	211,7	75,3	286,9	3,2	0,8	1,8	1,0	0,4	0,7	
W2	317	148	465	310,9	138,8	449,6	4,7	1,6	3,0	1,5	0,7	1,1	
W1	40	35	75	39,5	34,1	73,6	0,6	0,4	0,5	0,2	0,2	0,2	
R 6	5	1	6	5,0	1,0	6,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
R 5	2	0	2	2,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
R 4	1	1	2	1,0	1,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
R 8	0	1	1	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
R 3	28	13	41	27,9	12,0	39,9	0,4	0,1	0,3	0,1	0,1	0,1	
R 2	140	119	259	139,9	103,5	243,4	2,1	1,3	1,6	0,7	0,6	0,6	
R 1	291	385	676	284,7	296,8	581,4	4,3	4,3	4,3	1,4	1,8	1,6	
Sonderdienstvertrag	6	0	6	6,0	0,0	6,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Referendare/innen	199	355	554	199,0	352,5	551,5	3,0	3,9	3,5	1,0	1,7	1,3	
Summe Laufbahngruppe 2 ab Einstiegsamt 2	6.724	9.011	15.735	6.421,3	7.528,9	13.950,2	100	100	100	32,2	42,3	37,3	
A 13	562	264	826	553,1	245,7	798,8	6,7	3,1	4,9	2,7	1,2	2,0	
A 13 Stufenlehrer/innen alt	115	445	560	106,9	346,3	453,2	1,4	5,2	3,3	0,6	2,1	1,3	
A 13 Stufenlehrer/innen neu	186	671	857	176,9	558,5	735,4	2,2	7,8	5,0	0,9	3,1	2,0	
A 12	1.258	677	1.935	1.238,7	594,4	1.833,1	15,0	7,9	11,4	6,0	3,2	4,6	
A 12 Lehrkräfte	49	412	461	46,1	323,3	369,3	0,6	4,8	2,7	0,2	1,9	1,1	
A 12 Stufenlehrer/innen neu	390	2.116	2.506	361,1	1.695,2	2.056,3	4,6	24,7	14,8	1,9	9,9	5,9	
A 11	1.982	1.301	3.283	1.956,3	1.070,5	3.026,9	23,6	15,2	19,3	9,5	6,1	7,8	
A 11 Fachlehrkräfte	29	25	54	28,0	21,7	49,7	0,3	0,3	0,3	0,1	0,1	0,1	
A 10	2.522	1.278	3.800	2.495,7	1.072,1	3.567,7	30,0	14,9	22,4	12,1	6,0	9,0	
A 10 Fachlehrkräfte	31	32	63	30,5	28,5	59,0	0,4	0,4	0,4	0,1	0,2	0,1	
A 9	1.007	782	1.789	991,0	693,2	1.684,2	12,0	9,1	10,5	4,8	3,7	4,2	
Anwärter/innen	229	347	576	229,0	347,0	576,0	2,7	4,0	3,4	1,1	1,6	1,4	
Lehramtsanwärter/innen	52	225	277	52,0	225,0	277,0	0,6	2,6	1,6	0,2	1,1	0,7	
Summe Laufbahngruppe 2 ab Einstiegsamt 1	8.412	8.575	16.987	8.265,2	7.221,4	15.486,6	100	100	100	40,3	40,2	40,3	

Geschlecht / Entgelt- u. Bezahlungsgruppe	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Beschäftigtenanteil Laufbahngruppe			Beschäftigtenanteil Statusgruppe		
	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	39,2	29,2	35,3	10,5	5,1	7,8
A 8	1.414	1.323	2.737	1.404,8	1.128,2	2.533,0	25,3	35,7	29,4	6,8	6,2	6,5
A 7	1.346	830	2.176	1.337,1	718,1	2.055,2	24,0	22,4	23,4	6,5	3,9	5,2
A 6	88	196	284	86,9	189,1	275,9	1,6	5,3	3,1	0,4	0,9	0,7
Anwärter/innen	554	274	828	554,0	272,0	826,0	9,9	7,4	8,9	2,7	1,3	2,0
Summe Laufbahngruppe 1 ab Einstiegsamt 2	5.599	3.707	9.306	5.567,8	3.266,1	8.833,9	100	100	100	26,8	17,4	22,1
A 6	40	6	46	40,0	6,0	46,0	32,3	20,7	30,1	0,2	0,0	0,1
A 5	65	17	82	64,5	15,8	80,3	52,4	58,6	53,6	0,3	0,1	0,2
A 4	19	6	25	18,8	6,0	24,8	15,3	20,7	16,3	0,1	0,0	0,1
Summe Laufbahngruppe 1 ab Einstiegsamt 1	124	29	153	123,3	27,8	151,0	100	100	100	0,6	0,1	0,4
Gesamtsumme	20.859	21.322	42.181	20.377,5	18.044,2	38.421,7				100	100	100

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.2-11: 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 Praktikantinnen und Praktikanten und die 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 zugeordnet, obwohl es im Arbeitnehmerbereich keine Laufbahngruppen gibt. Dabei dient bei Tarifbeschäftigten die Entgeltgruppe als Zuordnungsmerkmal.

C.2.5-AN	Beschäftigtenanzahl und Beschäftigungsvolumen von Arbeitnehmern u. Arbeitnehmerinnen - nach Bezahlungsstruktur -											
	Stand: Dezember 2014											
Geschlecht / Entgelt- u. Bezahlungsgruppe	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Beschäftigtenanteil Laufbahngruppe			Beschäftigtenanteil Statusgruppe		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
15Ü	42	18	60	37,5	15,8	53,4	1,4	0,6	1,0	0,3	0,1	0,2
15	152	151	303	137,8	130,8	268,6	5,1	5,1	5,1	1,1	0,8	0,9
14	541	517	1.058	501,7	422,7	924,3	18,2	17,6	17,9	4,0	2,7	3,2
13Ü	219	221	440	192,9	171,2	364,1	7,4	7,5	7,4	1,6	1,1	1,3
13	1.600	1.687	3.287	1.218,4	1.172,7	2.391,1	53,7	57,4	55,6	11,9	8,8	10,0
AE2	3	4	7	3,0	2,8	5,8	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
Assistenten/innen	1	2	3	1,0	1,0	2,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
Auszubildende	314	293	607	314,0	293,0	607,0	10,5	10,0	10,3	2,3	1,5	1,9
Lehrbeauftragte	1	0	1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Nebenamtl. Lehrkräfte	6	0	6	1,8	0,0	1,8	0,2	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
Nebenberufl. Professoren	40	11	51	14,1	3,9	18,0	1,3	0,4	0,9	0,3	0,1	0,2
Praktikant/innen	0	16	16	0,0	16,0	16,0	0,0	0,5	0,3	0,0	0,1	0,0
Sonderdienstvertrag	48	16	64	47,0	15,5	62,5	1,6	0,5	1,1	0,4	0,1	0,2
Sonst. Professoren	8	2	10	0,1	0,0	0,1	0,3	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0
Sonstige Vergütungen	2	0	2	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	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	100	100	100	22,2	15,2	18,1
12	583	358	941	545,5	311,4	856,9	11,7	5,2	7,9	4,3	1,9	2,9
11	1.055	1.094	2.149	950,6	856,0	1.806,5	21,1	15,9	18,1	7,9	5,7	6,6
10	491	894	1.385	432,7	734,8	1.167,5	9,8	13,0	11,6	3,7	4,6	4,2
9	1.139	2.909	4.048	1.025,7	2.377,3	3.403,0	22,8	42,2	34,0	8,5	15,1	12,4
Praktikant/innen	41	165	206	41,0	165,0	206,0	0,8	2,4	1,7	0,3	0,9	0,6
Sonderdienstvertrag	1	1	2	1,0	1,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sonstige Vergütungen	1.681	1.478	3.159	16,8	14,8	31,6	33,7	21,4	26,6	12,5	7,7	9,7
Summe Laufbahngruppe 2 ab Einstiegsamt 1	4.991	6.899	11.890	3.013,3	4.460,2	7.473,5	100	100	100	37,2	35,8	36,4

Geschlecht / Entgelt- u. Bezahlungsgruppe	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Beschäftigtenanteil Laufbahngruppe			Beschäftigtenanteil Statusgruppe		
	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	24,4	30,3	28,2	8,5	13,2	11,3
8	733	1.676	2.409	678,9	1.381,2	2.060,1	15,6	20,0	18,4	5,5	8,7	7,4
7	178	104	282	169,7	83,5	253,2	3,8	1,2	2,2	1,3	0,5	0,9
6	1.423	2.723	4.146	1.355,3	2.231,7	3.586,9	30,3	32,5	31,7	10,6	14,1	12,7
5	805	1.039	1.844	755,9	727,0	1.482,9	17,1	12,4	14,1	6,0	5,4	5,6
4	239	121	360	227,4	101,9	329,3	5,1	1,4	2,8	1,8	0,6	1,1
3	2	0	2	2,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Auszubildende	127	135	262	127,0	133,3	260,3	2,7	1,6	2,0	0,9	0,7	0,8
Sonstige Vergütungen	42	38	80	0,4	0,4	0,8	0,9	0,5	0,6	0,3	0,2	0,2
Summe Laufbahngruppe 1 ab Einstiegsamt 2	4.696	8.376	13.072	4.280,3	6.644,5	10.924,7	100	100	100	35,0	43,5	40,0
3	510	409	919	462,8	239,6	702,4	66,4	38,5	50,2	3,8	2,1	2,8
2Ü	5	228	233	3,3	178,4	181,7	0,7	21,4	12,7	0,0	1,2	0,7
2	234	406	640	81,8	142,1	223,9	30,5	38,2	35,0	1,7	2,1	2,0
1	19	18	37	0,5	0,5	1,0	2,5	1,7	2,0	0,1	0,1	0,1
Sonderdienstvertrag	0	1	1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
Sonstige Vergütungen	0	1	1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
Summe Laufbahngruppe 1 ab Einstiegsamt 1	768	1.063	1.831	548,4	560,6	1.109,1	100	100	100	5,7	5,5	5,6
Gesamtsumme	13.432	19.276	32.708	10.311,4	13.910,7	24.222,0				100	100	100

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. Mangels einer noch nicht bestehenden Vergleichstabelle zwischen Besoldungsgruppen und Entgeltgruppen kann es in den Folgejahren zu einer anderen Laufbahngruppenzuordnung kommen.

Tabelle C.2-12: Bezahlungsstruktur der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer²³

²³ Bei AE2 handelt es sich um eine Bezahlungsgruppe des TV-Ärzte.

C.2.7 Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen

Einmal jährlich wird im Verfahren für die Berechnung der Ausgleichsabgabe eine Schwerbehindertenbeschäftigungsquote für den Arbeitgeber Freie und Hansestadt Hamburg berechnet. 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. Für das Jahr 2014 wurde im Jahresdurchschnitt eine Schwerbehindertenbeschäftigungsquote von **6,9 %** (Vorjahr: 6,8 %) ermittelt.²⁴

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 2014		Arbeitsplätze			Anzahl				Pflichtplatz-		Fehl- und Mehrbestand		Quote
		Gesamtzahl	nicht zu zählende	zu zählende	Schwerbehinderte	Gleichgestellte	Mehrfachanrechn.	Sonstige Anrechn.	Soll	Ist	Fehl	Mehr	Quote ges.
Einzelpläne													
1.0 -	Bürgerschaft, Verfassungsgericht, Rechnungshof	238	7	231	13	1	0	1	12	15	2	5	6,49
1.1 -	Senat, Senatsämter	602	33	569	59	9	3	0	27	71	0	44	12,48
1.2 -	Bezirksamt Hamburg-Mitte	1.469	119	1.350	131	21	6	1	67	159	0	92	11,78
1.3 -	Bezirksamt Altona	1.143	89	1.054	130	17	8	0	51	155	1	105	14,71
1.4 -	Bezirksamt Eimsbüttel	970	49	921	90	12	10	0	46	112	0	66	12,16
1.5 -	Bezirksamt Hamburg-Nord	1.118	92	1.026	113	17	23	0	50	153	0	103	14,91
1.6 -	Bezirksamt Wandsbek	1.511	60	1.451	164	15	26	1	73	206	0	133	14,20
1.7 -	Bezirksamt Bergedorf	561	47	514	42	13	4	0	26	59	0	33	11,48
1.8 -	Bezirksamt Harburg	776	32	744	64	4	12	0	38	80	2	44	10,75
2.0 -	Behörde für Justiz und Gleichstellung	4.160	245	3.915	224	13	0	0	193	237	16	60	6,05
3.1 -	Behörde für Schule und Berufsbildung	21.829	2.402	19.427	691	59	29	4	972	783	259	70	4,03
3.2 -	Behörde für Wissenschaft und Forschung	126	5	121	8	0	0	0	5	8	0	3	6,61
3.3 -	Kulturbehörde	303	53	250	32	2	5	0	12	39	0	27	15,60
4.0 -	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und	1.773	45	1.728	230	47	31	1	86	309	0	223	17,88
5.0 -	Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz	689	21	668	59	7	16	0	33	82	0	49	12,28
6.0 -	Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt	1.348	48	1.300	120	7	12	0	66	139	3	76	10,69
7.0 -	Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation	585	39	546	48	3	12	0	27	63	2	38	11,54
8.1 -	Behörde für Inneres und Sport	13.600	1.191	12.409	385	82	4	2	619	473	196	50	3,81
9.1 -	Finanzbehörde	4.958	398	4.560	248	40	23	0	229	311	7	89	6,82
Gesamt		57.759	4.975	52.784	2.851	369	224	10	2.632	3.454	488	1.310	6,54

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.2-13: Anteile der beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen im Jahresdurchschnitt 2014 in den Einzelplänen

²⁴ Diese Quote weicht geringfügig von der an das Integrationsamt übermittelten Quote für den Arbeitgeber Freie und Hansestadt Hamburg (FHH) ab.

In den einzelnen Behörden ist der Umfang der Beschäftigung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Menschen sehr unterschiedlich. Dabei spielen die besonderen Anforderungen an die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen eine wesentliche Rolle.

In den Vollzugsdiensten der Polizei, dem feuerwehrtechnischen Dienst ist die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen nur eingeschränkt möglich. Im Hinblick auf die Lehrkräfte an staatlichen Schulen ist die Anzahl der schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber gering und somit auch die Zahl der Neueinstellungen mit Schwerbehinderung relativ gering. Dieses drückt sich in der Höhe der Schwerbehindertenbeschäftigungsquoten der Behörde für Schule und Berufsbildung sowie der Behörde für Inneres und Sport aus.

C. 2.7.1-WL Berichtsjahr 2014	Übersicht über die Beschäftigung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Menschen in Dienststellen der Freien und Hansestadt Hamburg - nach Einrichtungen 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.
Einrichtungen nach §15 LHO												
Universität Hamburg	6.379	2.267	4.112	224	20	4	2	205	250	3	48	6,08
Hochschule für Angewandte Wissenschaften	1.811	866	945	61	3	0	0	47	64	0	17	6,77
Hochschule für bildende Künste	161	69	92	4	0	0	0	4	4	0	0	4,35
Hochschule für Musik und Theater	321	125	196	11	0	0	0	9	11	0	2	5,61
Technische Universität Hamburg-Harburg	1.541	503	1.038	61	10	4	1	52	76	2	26	7,32
HafenCity Universität Hamburg	356	136	220	12	1	0	0	10	13	0	3	5,91
Zentrum für Aus- und Fortbildung Hamburg	391	305	86	15	2	5	0	4	22	0	18	25,58
Institut für Hygiene u. Umwelt	312	23	289	25	4	0	0	14	29	0	15	10,03
Gesamt	11.272	4.294	6.978	413	40	13	3	345	469	5	129	6,72
Einrichtungen nach §26 LHO												
Großmarkt Obst, Gemüse und Blumen	41	0	41	7	1	0	0	2	8	0	6	19,51
Hamburgische Münze	52	4	48	6	1	0	0	2	7	0	5	14,58
Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung	368	20	348	29	3	10	0	17	42	0	25	12,07
Landesbetrieb Erziehung und Beratung	759	66	693	31	9	0	0	35	40	3	8	5,77
Hamburger Volkshochschule	245	101	144	6	0	0	0	8	6	3	1	4,17
Rathaus-Service	45	1	44	4	1	1	0	2	6	0	4	13,64
Landesbetrieb Verkehr	352	16	336	33	5	0	0	16	38	0	22	11,31
Landesbetrieb Gebäudereinigung Hamburg	359	26	333	51	8	0	0	17	59	0	42	17,72
Planetarium Hamburg	14	1	13	3	0	0	1	0	4	0	4	30,77
Zentrum für Personaldienste	450	10	440	39	6	4	0	22	49	0	27	11,14
Hamburger Institut für Berufliche Bildung	3.093	248	2.845	127	15	2	1	143	145	0	2	5,10
Landesbetrieb Strassen Brücken u. Gewässer	625	5	620	34	7	0	0	31	41	1	11	6,61
SBH Schulbau Hamburg	1.188	254	934	154	22	36	0	47	212	0	165	22,70
Staats- und Universitätsbibliothek	270	68	202	18	0	0	0	10	18	0	8	8,91
Kasse.Hamburg	218	3	215	18	3	4	0	11	25	1	15	11,63
LB Immobilienmanagement und Grundvermögen	197	10	187	15	0	2	0	8	17	0	9	9,09
Gesamt	8.276	833	7.443	575	81	59	2	371	717	8	354	9,63

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.2-14: Anteile der beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen im Jahresdurchschnitt 2014 in den Landesbetrieben

C.3 Schwerpunktthema: Altersstruktur und Personalbedarf

Die sich seit Jahren abzeichnende Veränderung der Altersstruktur der Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg hat Auswirkungen in unterschiedlichen personalpolitischen Handlungsfeldern:

In diesem neuen Abschnitt des Personalstrukturberichts sollen die Auswirkungen der Alterung des Personalbestands auf die Themenfelder Personalplanung (Deckung des Nachwuchskräftebedarfs), Personalausgaben (hier insbesondere die eingetretenen bzw. zu erwartenden Auswirkungen im Bereich der Ausgaben für Beihilfeleistungen) und Personalkapazitätsplanung in Zusammenhang mit der Analyse der krankheitsbedingten Fehlzeiten untersucht werden.

Um zunächst einen Überblick über die Veränderungen der Altersstruktur in der hamburgischen Verwaltung zu erhalten, wird in folgender Abbildung die Altersstruktur in 2014 im Vergleich zu 2000 dargestellt. Durch den Vergleich beider Berichtsjahre ist die zunehmende Alterung der Beschäftigten in der hamburgischen Verwaltung zu erkennen.

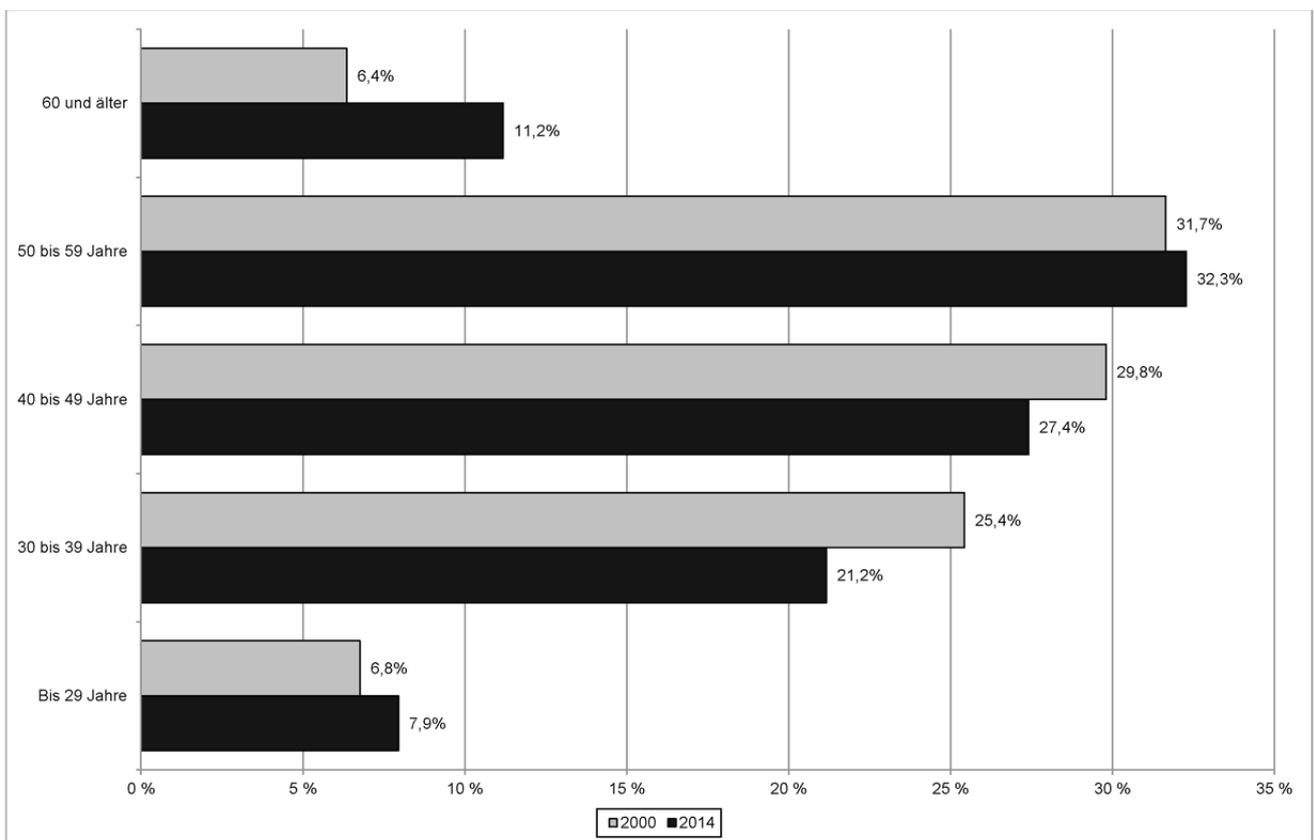


Abbildung C.3-1: Altersstruktur der hamburgischen Verwaltung im Dezember 2014 im Vergleich zum Dezember 2000

Dem Anteil von **43,5 % der 50-Jährigen** und älteren im Jahr 2014 steht ein Anteil von **29,1 % der unter 40-Jährigen** gegenüber.

Der Anteil der über 60-jährigen ist im Vergleich der Jahre 2000 und 2014 um **4,8 Prozentpunkte** gestiegen. Gleichzeitig ist der Anteil der 30 bis 39-Jährigen um **4,2 Prozentpunkte** gesunken.

Das Altern der Belegschaft wird auch anhand des Altersdurchschnitts deutlich: Der Altersdurchschnitt in der hamburgischen Verwaltung betrug im Dezember 2014 **46,2 Jahre** gegenüber 45,1 Jahren im Jahr 2000.

Eine detaillierte Darstellung der Altersstruktur zeigt folgende Abbildung, in der die Anzahl der Beschäftigten nach einzelnen Altersjahren dargestellt wird.

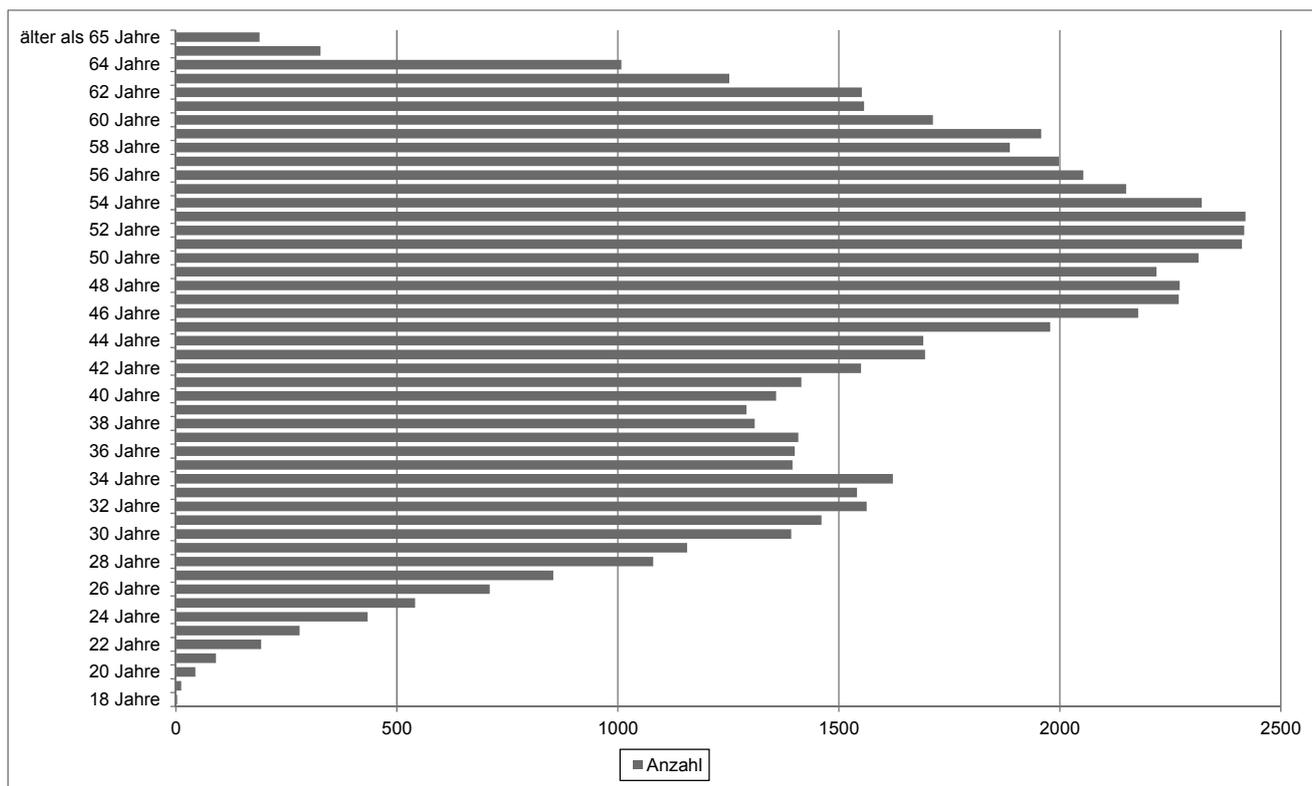


Abbildung C.3-2: Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse nach Altersjahren im Jahr 2014

Zu erkennen ist die starke Ausprägung in der Altersgruppe zwischen 45 und 60 Jahren. Die Altersjahrgänge mit den meisten Beschäftigten finden sich zwischen 51 und 53 Jahren.

Besonders auffällig bei der Betrachtung der Altersstruktur sind die Ausreißer in den Jahrgängen der 31 bis 34-Jährigen. Dahinter verbergen sich im Wesentlichen Lehrkräfte und Beschäftigte im Polizeivollzugsdienst, die in diesen Altersjahrgängen überdurchschnittlich viele Beschäftigte haben.

C.3.1 Personalbedarfsplanung und Deckung des Nachwuchskräftebedarfs

Die Folgen der Alterung der Belegschaft werden deutlich in der zunehmenden Zahl der altersbedingten Abgänge (s. nachfolgende Abbildung). Da sich die altersbedingten Abgangszahlen in den verschiedenen Berufskategorien stark voneinander unterscheiden, werden die Anteile der altersbedingten Abgänge in den jeweiligen Personalplanungsbereichen getrennt dargestellt. Die Abgangszahlen werden für einen Zeithorizont von acht Jahren prognostiziert.²⁵ Ergänzend ist das jeweilige Durchschnittsalter je Planungsbereich aufgeführt. Neben den altersbedingten Abgängen wird der Anteil des Planungsbereichs am gesamten Personalbestand dargestellt, um deutlich zu machen, welches Gewicht der jeweilige Planungsbereich im Verhältnis zum gesamten Personalbestand hat.

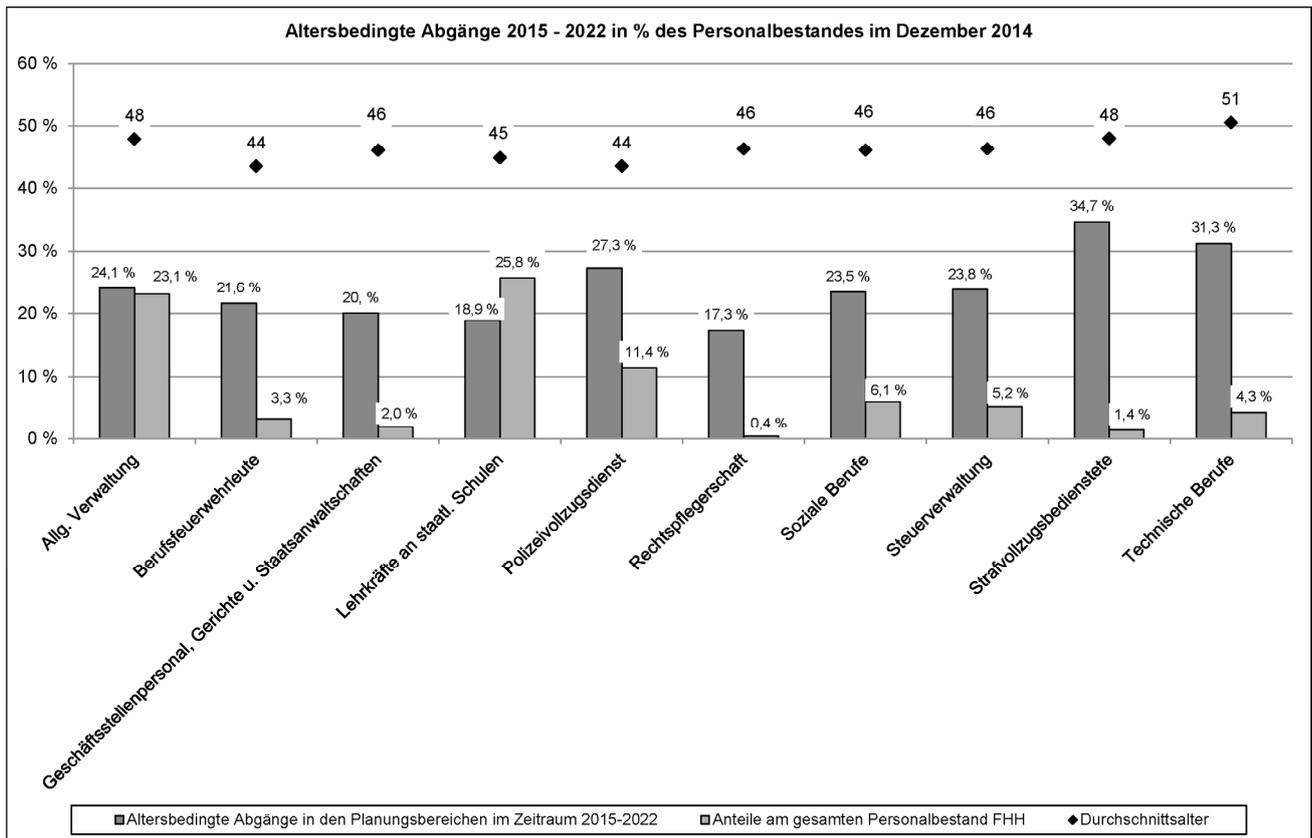


Abbildung C.3-3: Altersbedingte Abgänge in den Planungsbereichen im Zeitraum 2015 – 2022

Besonders auffällig ist der Anteil von **34,7 % altersbedingter Abgänge** im Bereich der **Strafvollzugsbediensteten**, auch wenn deren Anteil am gesamten Personalbestand nur 1,4 % beträgt. Auch im Bereich der **Technischen Berufe**, der mit 51 Jahren den höchsten Altersdurchschnitt in der hamburgischen Verwaltung aufweist, werden in den nächsten acht Jahren **31,3 %** der Beschäftigten altersbedingt ausscheiden.

Die Prognose der Abgänge bedingt durch die Alterung der Beschäftigten spielt insbesondere im Hinblick auf die Nachwuchskräfteplanung eine bedeutende Rolle. Die Zusammenhänge zwischen der Veränderung der Altersstruktur und der Deckung des künftigen Personalbedarfs sollen nachfolgend näher beleuchtet werden.

²⁵ Die Prognose gemäß Variante 64 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 – beamtete, dass diese bereits mit 60 Jahren ausscheiden. Das tatsächliche Ausscheidensalter wird kontinuierlich überprüft und einmal im Jahr erhoben, um das Austrittsalter in der Modellrechnung bei Bedarf anzupassen.

Vor dem Hintergrund der hohen Zahl der altersbedingten Abgänge stellt sich die Frage, wie der (zukünftige) Personalbedarf gedeckt werden kann. Eine Möglichkeit ist die Einstellung von Nachwuchskräften.

Um die Entwicklung der Zahl der eingestellten Nachwuchskräfte für den Eigenbedarf der hamburgischen Verwaltung im Hinblick auf den Rekrutierungsbedarf näher zu untersuchen, wird im folgenden Abschnitt exemplarisch der Planungsbereich der Allgemeinen Verwaltung²⁶ mit den beiden Laufbahngruppen L1, E2 und L2, E1 betrachtet. Für diese Laufbahngruppen übernimmt das Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) im Rahmen der Beamtenausbildungen und nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) die Ausbildung der Nachwuchskräfte.

Zunächst wird hier noch einmal die Ausgangslage beschrieben: Dazu wird der Personalbestand der Allgemeinen Verwaltung der beiden Laufbahngruppen L1, E2 und L2, E1 (einschließlich der den beiden Funktionsebenen entsprechend zugeordneten Tarifbeschäftigten) differenziert nach einzelnen Altersjargängen dargestellt (s. Abbildung).

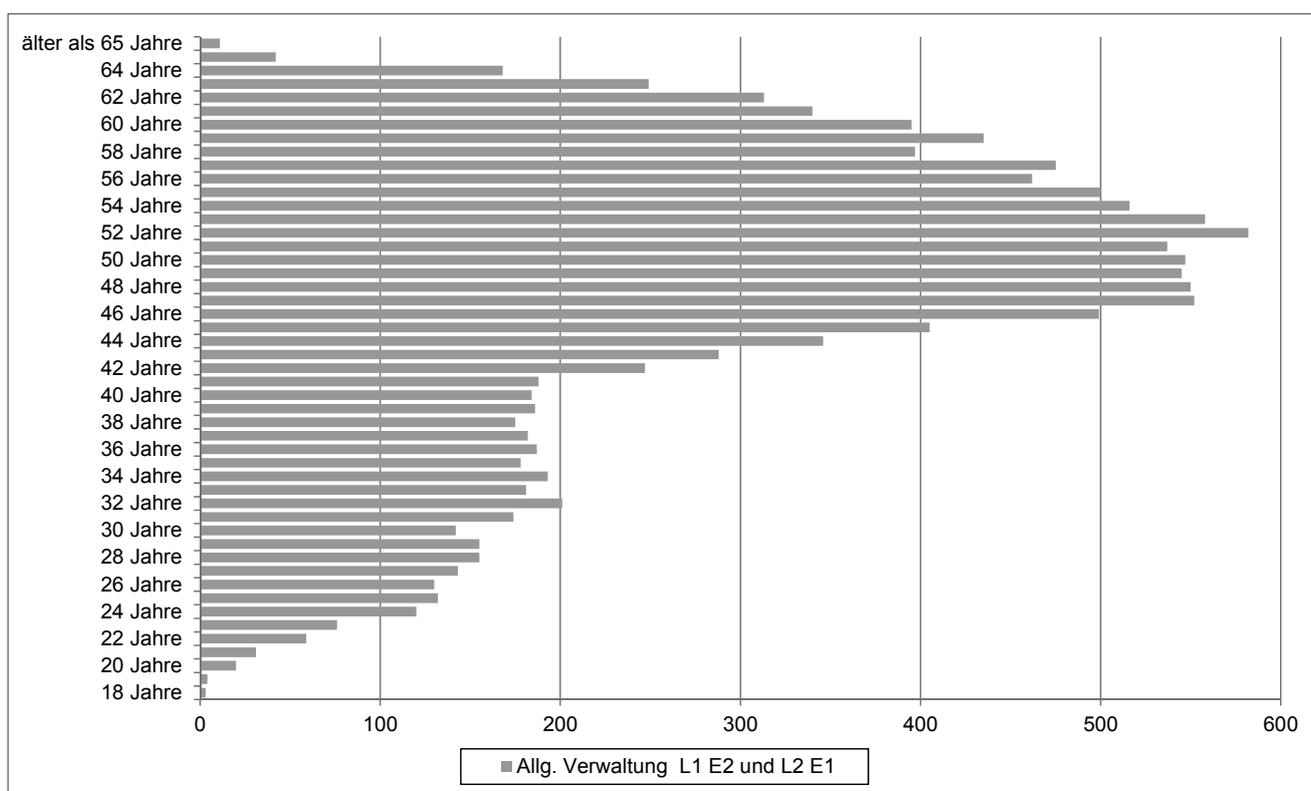


Abbildung C.3-4: Beschäftigte der allgemeinen Verwaltung der Laufbahngruppen L1, E2 und L2, E1 nach Alter in 2014

Von den insgesamt **13.158** Beschäftigten sind **45,4 %** älter als 50 Jahre. Daraus lässt sich ableiten, dass die Zahl der altersbedingten Abgänge in den nächsten Jahren weiter ansteigen wird, und der hamburgischen Verwaltung die große Welle der Fluktuation im allgemeinen Verwaltungsdienst noch bevorsteht.

²⁶ Die Beschäftigten des Planungsbereichs der Allgemeinen Verwaltung werden über bestimmte Berufskategorien erfasst. (Dazu gehören: Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute, Datenverarbeitungsfachleute, Bürofach-/Bürohilfskräfte und Stenotypisten/innen, Schreibpersonal. Siehe hierzu: Planungsgruppen im Kennzahlenbuch (vgl. Kennzahl B-11).

Den altersbedingten Ausscheidensfällen in den Jahren 2012 bis 2014 sowie den prognostizierten altersbedingten Abgangszahlen²⁷ auf Basis des statistischen Personalbestands für die Jahre 2015 bis 2018 werden im nächsten Schritt die Neueinstellungen in Ausbildung für die Jahre 2012 bis 2014 (inkl. der geplanten Neueinstellungen in Ausbildung für die Jahre 2015 bis 2018) gegenüber gestellt. Die folgenden Angaben zu Neueinstellungen in Ausbildungsverhältnisse hat das ZAF bereitgestellt.

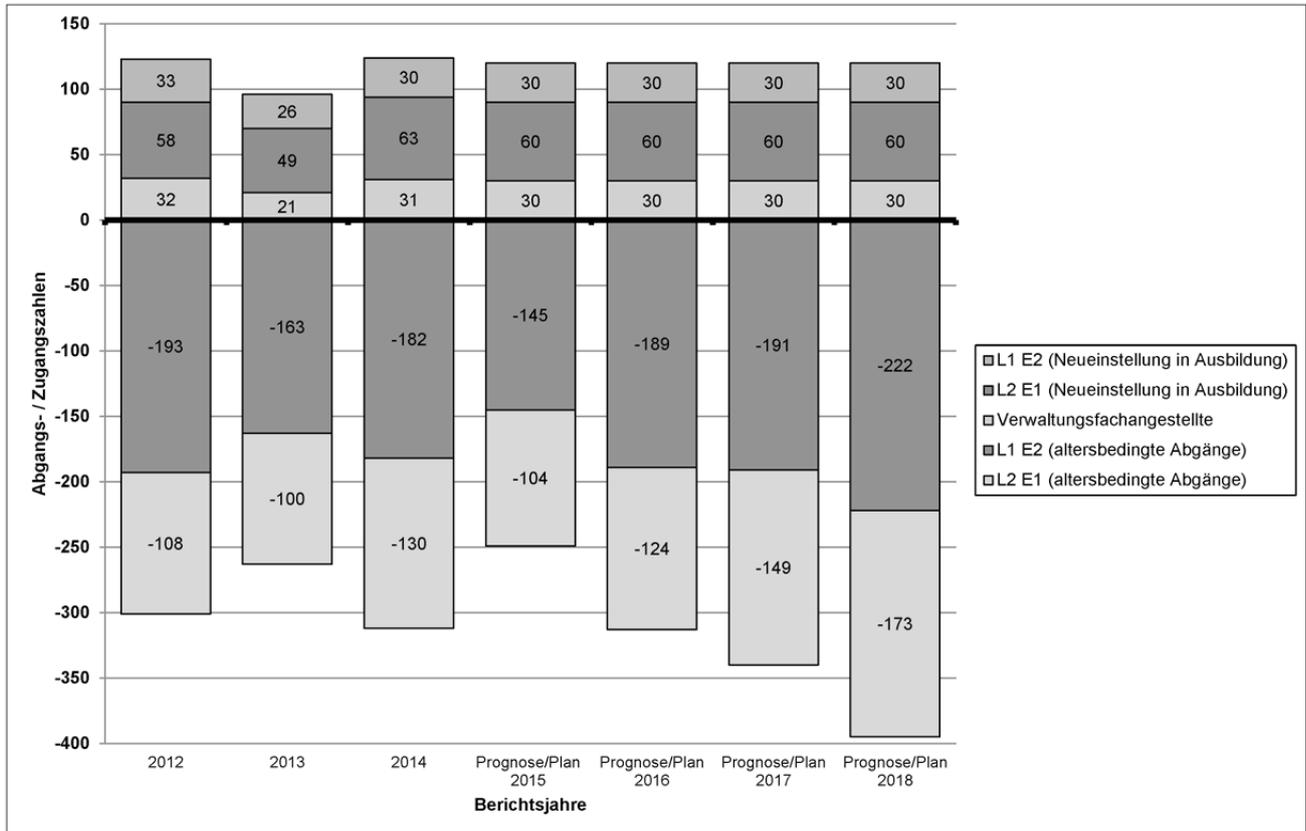


Abbildung C.3-5: Altersbedingte Abgangszahlen und Neueinstellungen in Ausbildung in den Jahren 2012 bis 2018

Die Abbildung verdeutlicht, dass die Zahl der Neueinstellungen in Ausbildung nicht der Anzahl der durch altersbedingtes Ausscheiden frei gewordenen Stellen entspricht. Im Berichtsjahr 2014 beispielsweise sind insgesamt 312 Beschäftigte altersbedingt ausgeschieden. Demgegenüber stehen 124 Neueinstellungen in Ausbildungsverhältnisse.²⁸

Daraus ergibt sich die Frage, wie mit der daraus resultierenden Lücke verfahren werden soll. Mögliche Lösungen sind eine Anpassung des Bedarfs, z.B. durch Aufgabenkritik, die Umsetzung von Rationalisierungsmaßnahmen, die Realisierung von Neueinstellungen oder die Aufstockung der Ausbildungskapazitäten.

²⁷ Gemäß Variante 64.

²⁸ Auch die Tabelle C2-5 veranschaulicht deutlich, dass die Ausbildungsquote für den Ausbildungsbereich der Allgemeinen Verwaltung mit 2,0 % im Vergleich zu anderen Ausbildungsquoten sehr gering ist (zum Vergleich: Polizei: 7,6 %, Steuerverwaltung: 8,4 %, Deutschland: 5,6%*, Berufe in Recht und Verwaltung*: 5,9%, Bundesverwaltung*: 7,5% - *Quelle: Berufsbildungsbericht 2014).

C.3.2 Wirkungseffekte der Altersstruktur auf die Personalausgaben

Die Veränderung der Altersstruktur hat auch Auswirkungen in den Bereichen Personalausgaben und Fehlzeiten. Der Betrachtung der Auswirkungen auf die Höhe der Fehlzeiten kommt vor dem Hintergrund der zur Verfügung stehenden (und durch die Altersabgänge bereits verringerten) Personalkapazität eine zusätzliche Bedeutung zu.

Aus den vergangenen Personalstrukturberichten hat man bereits die Erkenntnis gewonnen, dass auch die Höhe der krankheitsbedingten Fehlzeiten in engem Zusammenhang mit der Altersstruktur steht.²⁹ Wie dem Kapitel C.5.2 zu entnehmen ist, steigt mit zunehmendem Alter die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote stetig an, bevor sie bei den über 60-Jährigen wieder sinkt.³⁰

Der Zusammenhang zwischen krankheitsbedingtem Arbeitsausfall und den Folgekosten wird unter C.5.3 erläutert.

Mit Hilfe der folgenden Abbildung wird der Zusammenhang zwischen Beihilfeausgaben und der Altersstruktur verdeutlicht. Dabei wird die Höhe der durchschnittlichen Transferleistungen an Antragstellerinnen und Antragsteller in 2014 abgebildet. Die Antragsteller können sowohl Beamte und Beamtinnen als auch Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sein.³¹

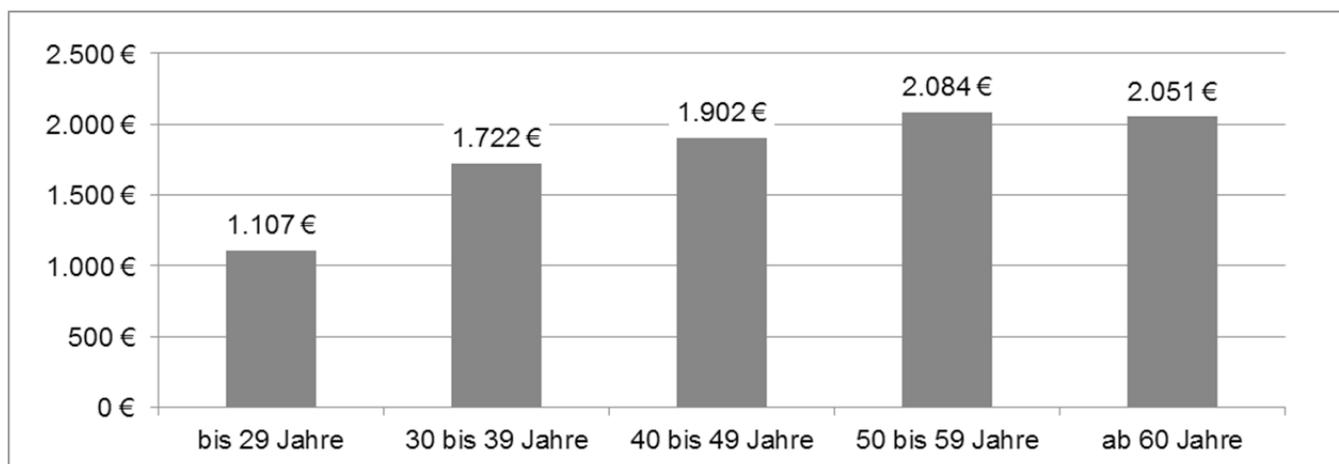


Abbildung C.3-6: Durchschnittliche Beihilfetrasferleistungen an aktive Antragstellerinnen und Antragsteller differenziert nach Altersgruppen in 2014

Anhand der Abbildung ist zu erkennen, dass mit zunehmendem Alter die Beihilfetrasferleistungen steigen. Bei einem Antragsteller bzw. einer Antragstellerin unter 30 Jahren lag die durchschnittliche Beihilfetrasferleistung bei **1.107 Euro**. Dagegen lag sie in der Gruppe der über 60-Jährigen bei durchschnittlich **2.051 Euro**.³²

²⁹ Siehe hierzu auch krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten nach Alter und Geschlecht unter Kapitel C.5.2.

³⁰ Siehe Abbildung C.5-1 zur gesamten (bezahlten und unbezahlten) Fehlzeitenquote in Kapitel C.5.2.

³¹ 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.

³² Zur Erstellung der obigen Abbildung wurden nur die Belege der aktiv beschäftigten Antragstellerinnen und Antragsteller berücksichtigt, welche sie für sich selbst im Rahmen der Beantragung von Beihilfe eingereicht hatten. Die dargestellten Beträge enthalten noch keine Abzüge durch die Kostendämpfungspauschale oder sonstige Kürzungen gem. HmbBeihVO.

In den vorangegangenen Abschnitten wurde deutlich, dass die Veränderung der Altersstruktur unmittelbare Auswirkungen in verschiedenen Bereichen hat:

Personalplanung:

Bedingt durch die zunehmende Zahl von altersbedingten Personalabgängen wurde am Beispiel des Allgemeinen Verwaltungsdienstes thematisiert, wie groß der daraus entstehende Personalbedarf ist. Weitere Informationen zum Handlungsbedarf in allen Planungsgruppen kann D.3.4 im Personalmanagementbericht zum Thema Personalabgangsprognose entnommen werden.

Personalausgaben und Personalkapazität:

Die Alterung der Belegschaft führt auch zu einem Anstieg der Kapazitätsausfälle (bedingt durch eine höhere Fehlzeitenquote) und steigende Ausgaben im Rahmen der Beihilfe

C.4 Dienstunfähigkeit

Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich nur auf die Grundgesamtheit der Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter. Die Zahlen der Dienstunfähigkeitsfälle, die zum Ausscheiden von Beamtinnen und Beamten geführt haben, sind im Jahre 2014 gegenüber 2013 nur sehr geringfügig erhöht; die insgesamt rückläufige Tendenz bleibt bestehen.

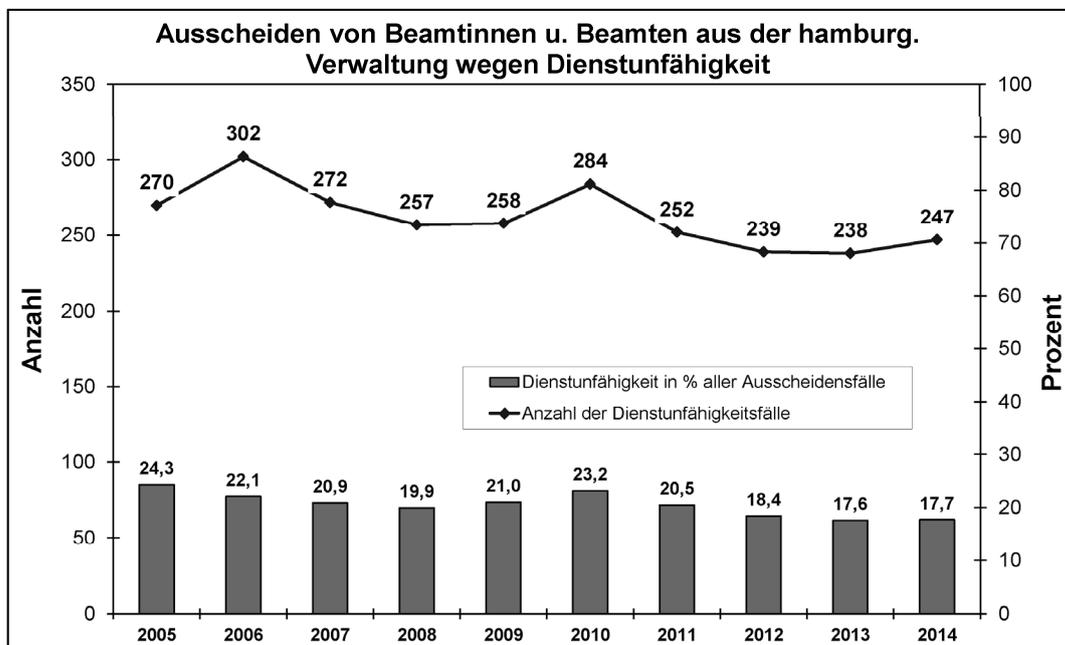


Abbildung C.4-1: Entwicklung der Dienstunfähigkeit bei Beamtinnen und Beamten

Im Jahr 2014 gingen **38,6 %** der Beamtinnen und Beamten nach Erreichen der Regelaltersgrenze (RA) sowie **43,7 %** im Rahmen der Antragsaltersgrenze (AA) in den Ruhestand. In **17,7 %** der Fälle erfolgte eine Versetzung in den Ruhestand aufgrund von Dienstunfähigkeit.

Beamtinnen und Beamte	2006			2008			2010			2012			2014			
	Ausscheidensgründe	RA	AA	DU												
Lehrerinnen bzw. Lehrer	Abs.	134	402	190	143	375	158	131	373	150	136	504	108	159	442	109
	Proz.	18,5	55,4	26,2	21,2	55,5	23,4	20	57	22,9	18,2	67,4	14,4	22,4	62,3	15,4
Polizei	Abs.	135	0	23	133	1	17	106	0	36	100	1	22	167	0	30
	Proz.	85,4	0	14,6	88,1	0,7	11,3	74,6	0	25,4	81,3	0,8	17,9	84,8	0	15,2
Feuerwehr	Abs.	30	0	5	21	1	3	39	0	8	42	0	4	28	0	9
	Proz.	85,7	0	14,3	84	4	12	83	0	17	91,3	0	8,7	75,7	0	24,3
Strafvollzug	Abs.	22	3	17	27	1	9	25	0	15	16	1	20	34	1	15
	Proz.	52,4	7,1	40,5	73	2,7	24,3	62,5	0	37,5	43,2	2,7	54,1	68	2	30
Hochschullehrerinnen bzw. -lehrer	Abs.	69	24	2	68	13	5	44	5	3	33	7	4	43	10	1
	Proz.	72,6	25,3	2,1	79,1	15,1	5,8	84,6	9,6	5,8	75	15,9	9,1	79,6	18,5	1,9
übrige Dienste	Abs.	115	101	61	135	88	64	98	102	71	61	132	80	91	152	81
	Proz.	41,5	36,5	22	47	30,7	22,3	36,2	37,6	26,2	22,3	48,4	29,3	28,1	46,9	25
Richterinnen bzw. Richter	Abs.	16	13	4	18	8	1	9	10	1	16	8	1	16	5	2
	Proz.	48,5	39,4	12,1	66,7	29,6	3,7	45	50	5	64	32	4	69,6	21,7	8,7
Gesamt	Abs.	521	543	302	545	487	257	452	490	284	404	653	239	538	610	247
	Proz.	38,1	39,8	22,1	42,3	37,8	19,9	36,9	40	23,2	31,2	50,4	18,4	38,6	43,7	17,7
		1.366			1.289			1.226			1.296			1.395		

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

Tabelle C.4-1: Versetzung von Beamtinnen und Beamten in den Ruhestand gegliedert nach Verwaltungsbereichen.

Das durchschnittliche Ruhestandseintrittsalter aller Beamtinnen und Beamten hatte sich in den Jahren 2012 und 2013 bei 61,6 Jahren stabilisiert und nunmehr geringfügig auf 61,8 Jahre erhöht.

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 ein wichtiger Bestandteil einer betrieblichen Gesundheitsförderung, wie sie im Konzept „Gesundheitsförderung in der hamburgischen Verwaltung“³³ beschrieben ist.

Der Personalstrukturbericht 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 bildet die Grundlage für einen Behördenvergleich. Der Durchschnitt der standardisierten Fehlzeitenquote der gesamten hamburgischen Verwaltung stellt den Orientierungswert für diesen Vergleich dar.

³³ 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 Beschäftigtenagregat statistischer Personalbestand plus Beschäftigte, die wegen längerer Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltbezüge³⁴ sind, 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.³⁵ Die Sollarbeitszeit wird errechnet, indem die Normalarbeitstage pro Monat (d.h. die Arbeitstage ohne Wochenenden und Feiertage) mit dem Personalbestand eines jeden Monats im Betrachtungsjahr 2014 multipliziert werden.

Eine präzisere Berechnung der Fehlzeitenquoten durch die oben beschriebene 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).³⁶ Die neue Berechnungsmethode ist auch bei Analysen im Zeitreihenvergleich zu beachten.

Auch die Fehlzeitenquoten der Einrichtungen nach § 15 LHO und Landesbetriebe nach § 26 LHO werden seit dem Personalbericht 2012 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.³⁷

In Abschnitt C.5.2 werden **alle (d.h. bezahlten und unbezahlten) krankheitsbedingten Fehltag** im Berichtsjahr 2014 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.

³⁴ Sie erhalten aufgrund der gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen bei längerer AU keine Entgeltbezüge mehr.

³⁵ 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.

³⁶ In den Berichtsjahren bis einschließlich 2010 wurde für die 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.

³⁷ 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.

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

Im Abschnitt C.5.4 erfolgt auf der Grundlage standardisierter Fehlzeitenquoten³⁸ ein Behördenvergleich. Dieser beruht - wie in Abschnitt C.5.3 - auf den bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten des statistischen Personalbestandes in einer Vollkräfterechnung.

Auch in diesem Jahr entfällt eine Bewertung der krankheitsbedingten Fehlzeiten in der hamburgischen Verwaltung³⁹ hinsichtlich einer Vergleichbarkeit mit Fehlzeitenberichten anderer öffentlicher oder privater Organisationen.

³⁸ 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.

³⁹ s. Abschnitt C.5.5 im Personalbericht 2012.

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.

Im Berichtsjahr 2014 beträgt die Quote der gesamten krankheitsbedingten Fehlzeiten in der hamburgischen Verwaltung **8,6 %**. Das heißt, sie ist im Vorjahresvergleich um 0,1 Prozentpunkte gesunken.

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 Rückgänge im Bereich der Einzelpläne auf **9,0 %**, bei den Landesbetrieben nach § 26 LHO auf **9,3 %** und den Einrichtungen nach § 15 LHO auf **5,4 %**. Es ist erkennbar, dass sich der Entwicklungsverlauf ab 2005 deutlich verschlechtert hat. So kam es im Bereich der Einzelpläne zu einem Anstieg um **1,6 Prozentpunkte** und bei den Landesbetrieben um **0,9 Prozentpunkte**.

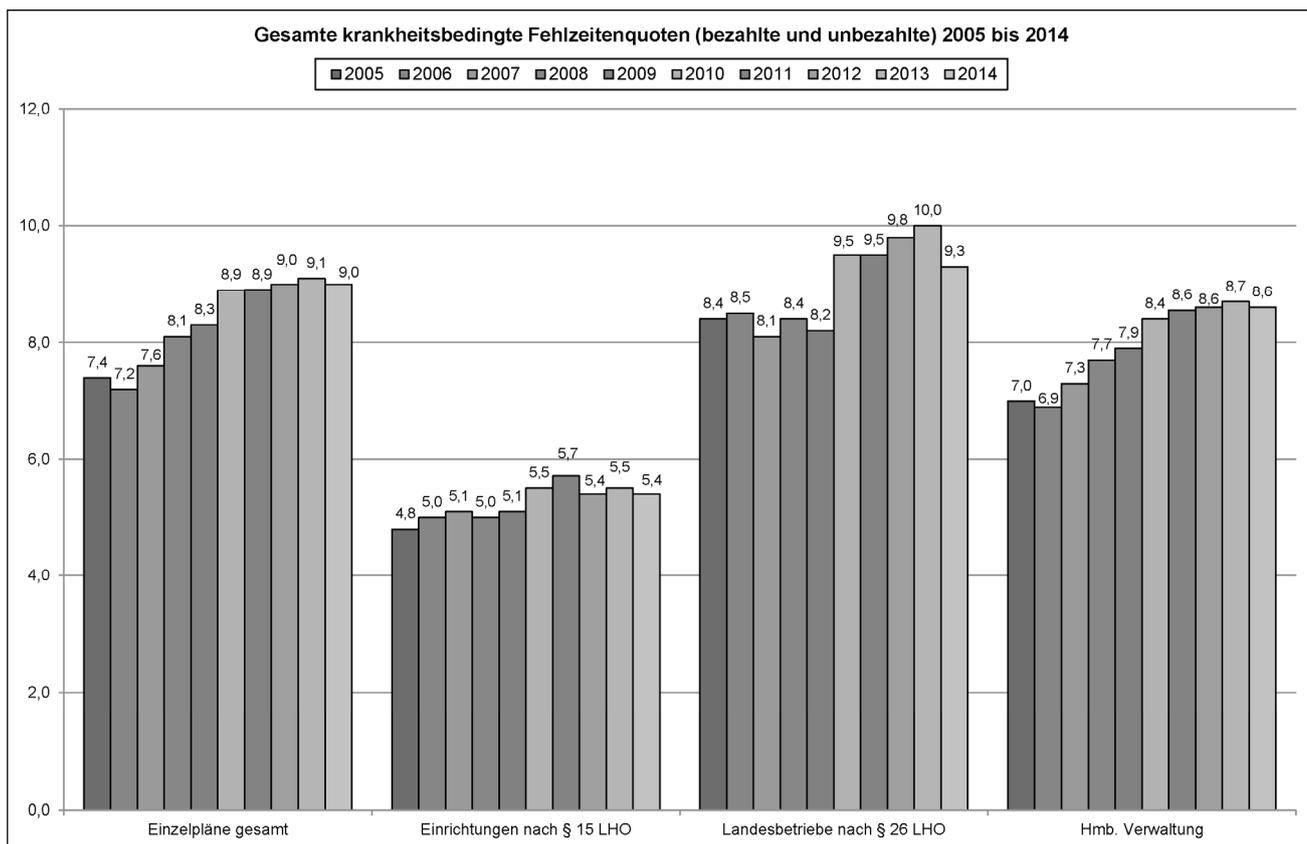


Abbildung C.5-1: Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten nach Organisationsform

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 AU⁴⁰-Tagen“). Auf der rechten Seite ist die Verteilung der Krankheitsfallzahlen nach Erkrankungsdauer („Anteil an den AU-Fällen“) dargestellt.

40,2 % aller krankheitsbedingten Fehltag werden durch **Langzeiterkrankungen** mit einer Dauer von mehr als 30 Arbeitstagen verursacht (Vorjahr: 38,7 %). Der **Anteil von Kurzeiterkrankungen** an den gesamten Arbeitsausfalltagen ist um 0,9 Prozentpunkte auf **18,3 %** gestiegen. Die **Kurzeiterkrankungen** hatten in 2014 einen Anteil von **68,8 %** an allen Erkrankungsfällen. Der Anteil der Langzeiterkrankungen mit 3,1 % aller Erkrankungsfälle ist im Vergleich zum Vorjahr leicht angestiegen.

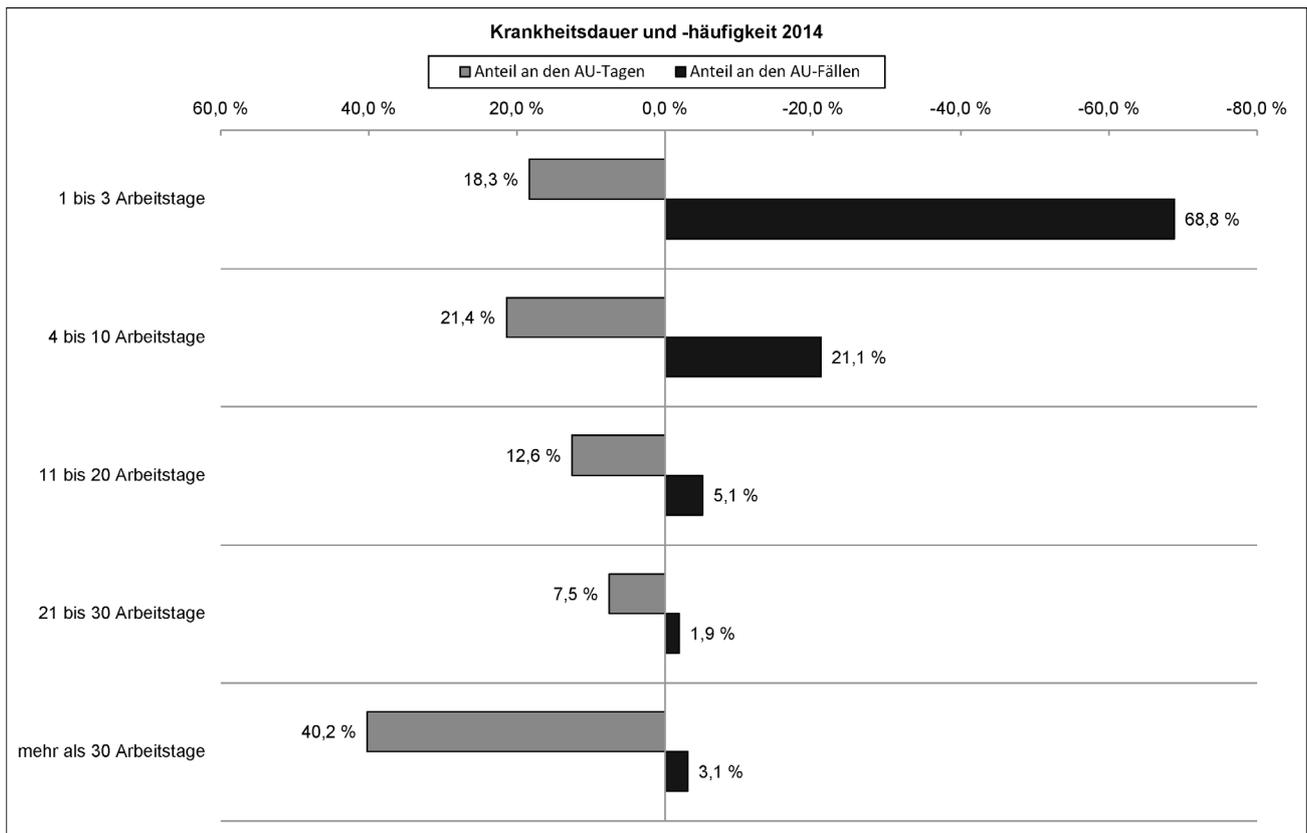


Abbildung C.5-2: Erkrankung nach Dauer und Häufigkeit

⁴⁰ Arbeitsunfähigkeit

Nachstehende Abbildung zeigt die Fehlzeitenquoten differenziert nach Geschlecht und Altersgruppen.

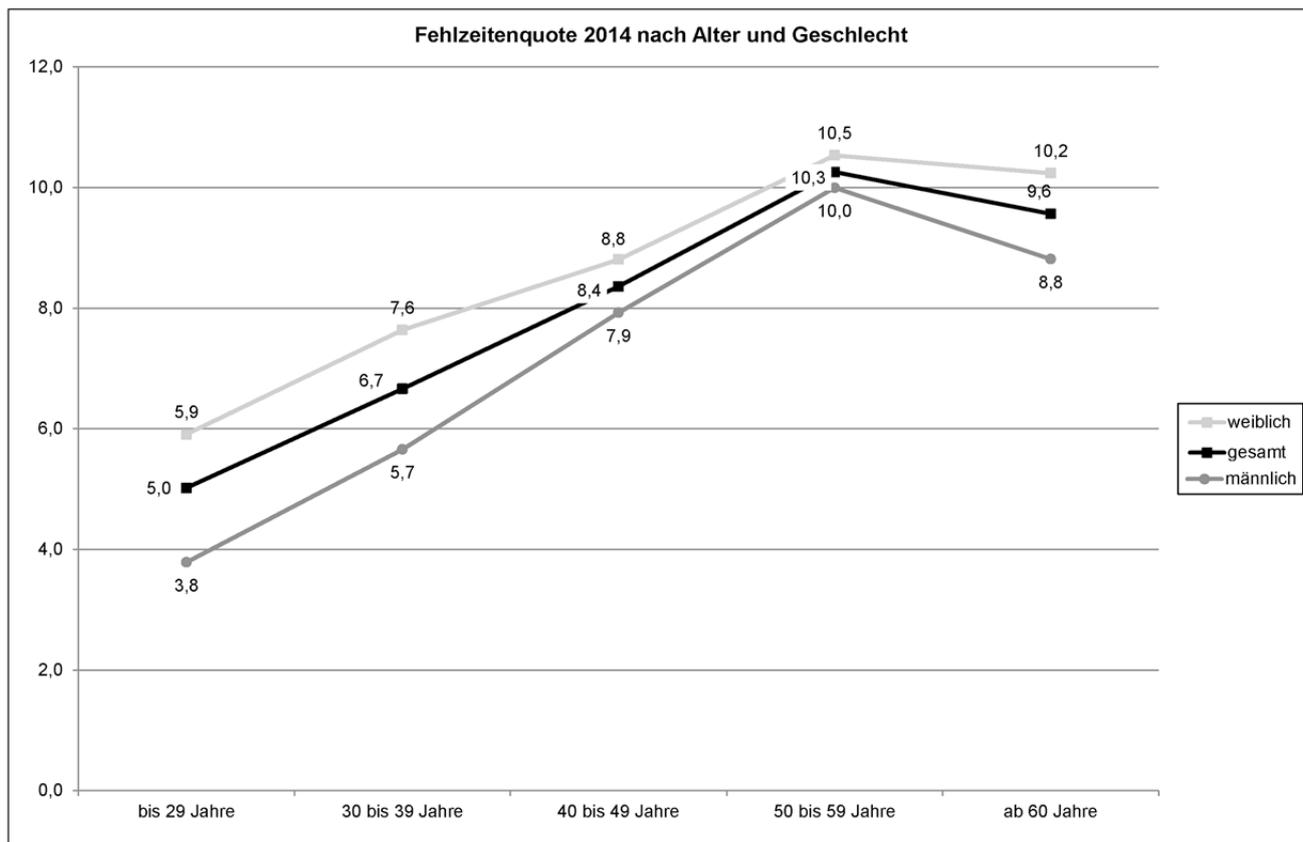


Abbildung C.5-3: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Alter und Geschlecht

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.⁴¹

Beeinflusst wird der Rückgang auch durch den Umstand, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung, die in den Vollzugsdiensten (Polizei, Feuerwehr und Strafvollzug) 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 Beschäftigtengruppen aus der Altersgruppe der über 60-Jährigen führt dann zu einem Absinken der Fehlzeitenquote.⁴²

⁴¹ DAK: Gesundheitsreport 2015, S. 13.

⁴² s. auch Personalbericht 2012 S. 81, 82.

Folgende Abbildung stellt die Anzahl der Beschäftigten mit Erkrankungen nach der Dauer ihres gesamten krankheitsbedingten Ausfalls im Jahr 2014 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 mehrere Ausfälle aufgrund von Erkrankungen zu einer Gesamtausfalldauer summiert werden.

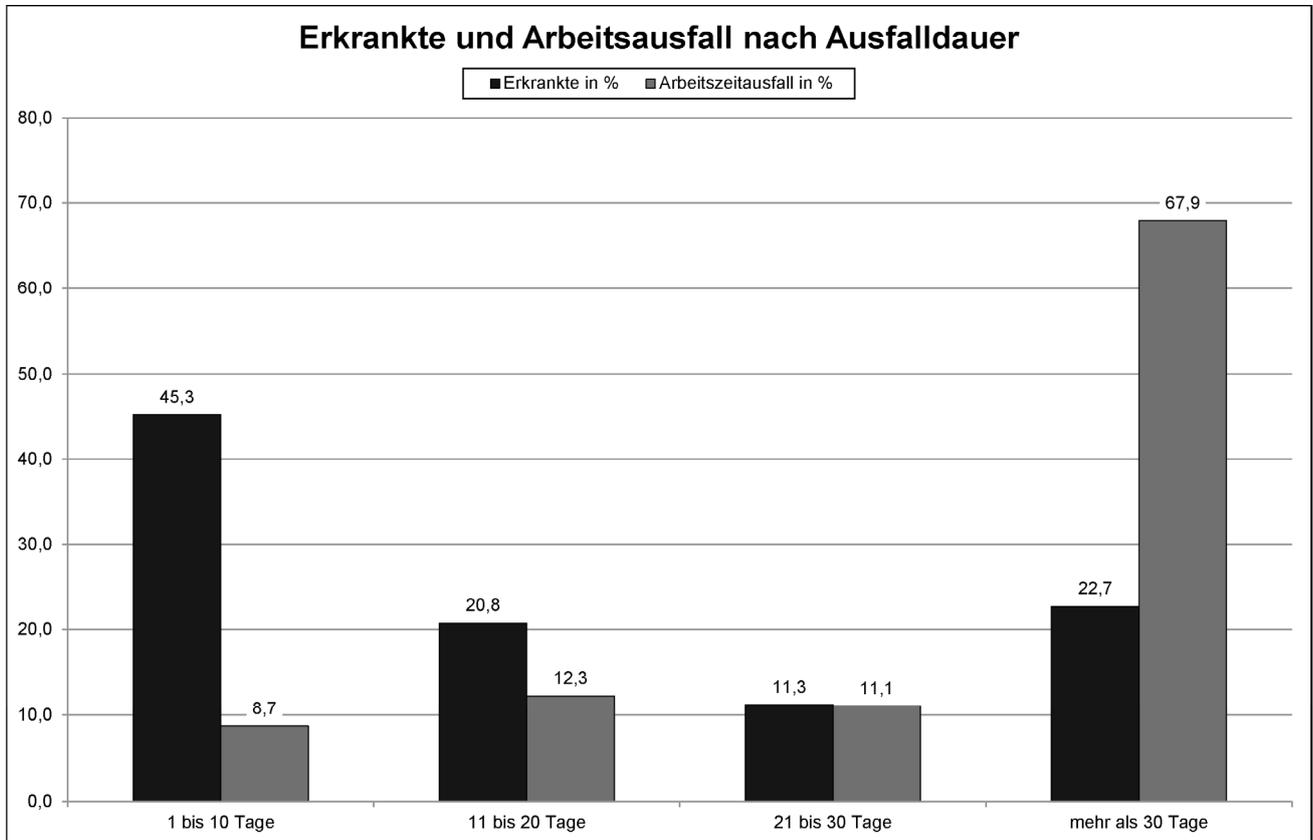


Abbildung C.5-4: Erkrankte und Arbeitsausfall im Jahr 2014

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 2014 fällt die vollkraftbereinigte Fehlzeitenquote mit **7,7 %** (dies entspricht **836.107 Fehltagen**) für die **hamburgische Verwaltung insgesamt** niedriger aus als im Vorjahr. Der Rückgang ist in allen Veranschlagungsformen zu erkennen. Am deutlichsten sind die Quoten im Bereich der Einrichtungen nach § 15 LHO und den Landesbetrieben nach § 26 LHO gesunken. Hinter der Fehlzeitenquote von **4,4 %** der Einrichtungen verbergen sich **51.914 Fehltag**. Bei den Landesbetrieben haben **75.813 Fehltag** zu einer Fehlzeitenquote von **7,2 %** geführt.

Die Entwicklung ab 2005 zeigt einen deutlichen Anstieg der Fehlzeitenquoten um **1,3 Prozentpunkte**. Im Bereich der **Einzelpläne** ist die Erhöhung um **1,6 Prozentpunkte** noch auffälliger.

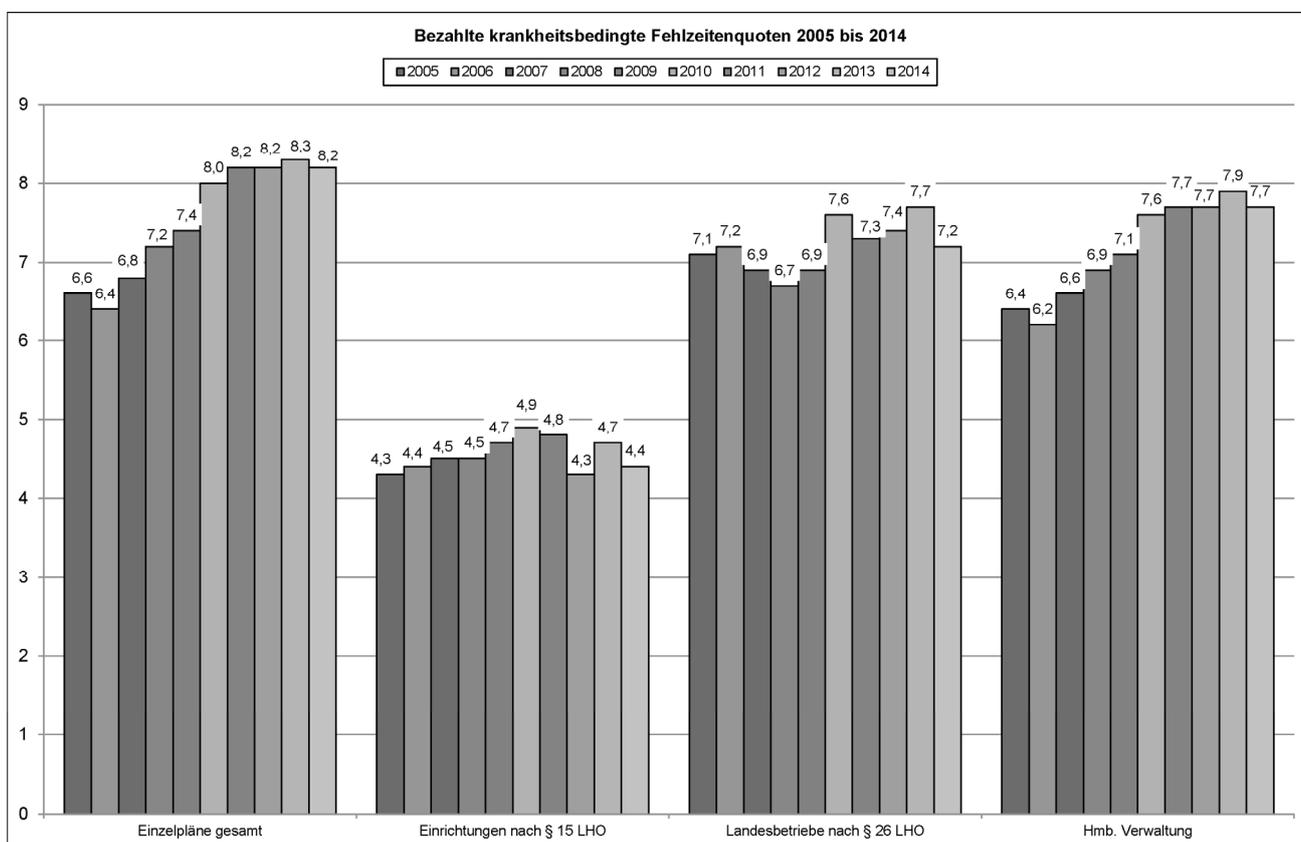


Abbildung C.5-5: Entwicklung der Quoten der bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten in der hamburgischen Verwaltung

Hinter der gesamten Fehlzeitenquote von **7,7 %** im Berichtsjahr 2014 stehen 836.107 bezahlte Fehltag. Unter Zugrundelegung von durchschnittlich 252 Sollarbeitstagen pro Vollkraft pro Jahr ergibt das für 2014 eine Anzahl von **3.317,9 bezahlten Vollkräften**, die rechnerisch krankheitsbedingt ganzjährig ausfallen, und deren Aufgaben von Kolleginnen und Kollegen übernommen werden müssen.

Hinzuzurechnen ist der Arbeitsausfall der Lehrkräfte mit insgesamt 161.451 bezahlten Fehltagen. Bei Zugrundelegung von durchschnittlich 202 Sollarbeitstagen entspricht dies für das Schuljahr 2013/2014 einer zusätzlichen Anzahl von **799,3 bezahlten Vollkräften**, die krankheitsbedingt nicht zur Verfügung stehen.

Unter Zugrundelegung eines durchschnittlichen Bruttopersonalkostensatzes von 50.000 Euro verursachen die krankheitsbedingt ausgefallenen **4.117,2 Vollkräfte** Personalausgaben in Höhe von **205,86 Mio. Euro** (bei gleichzeitigem Produktivitäts- und Kapazitätsverlust). Personalkosten 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 Berufskategorien⁴³ im Vorjahresvergleich zu entnehmen.⁴⁴

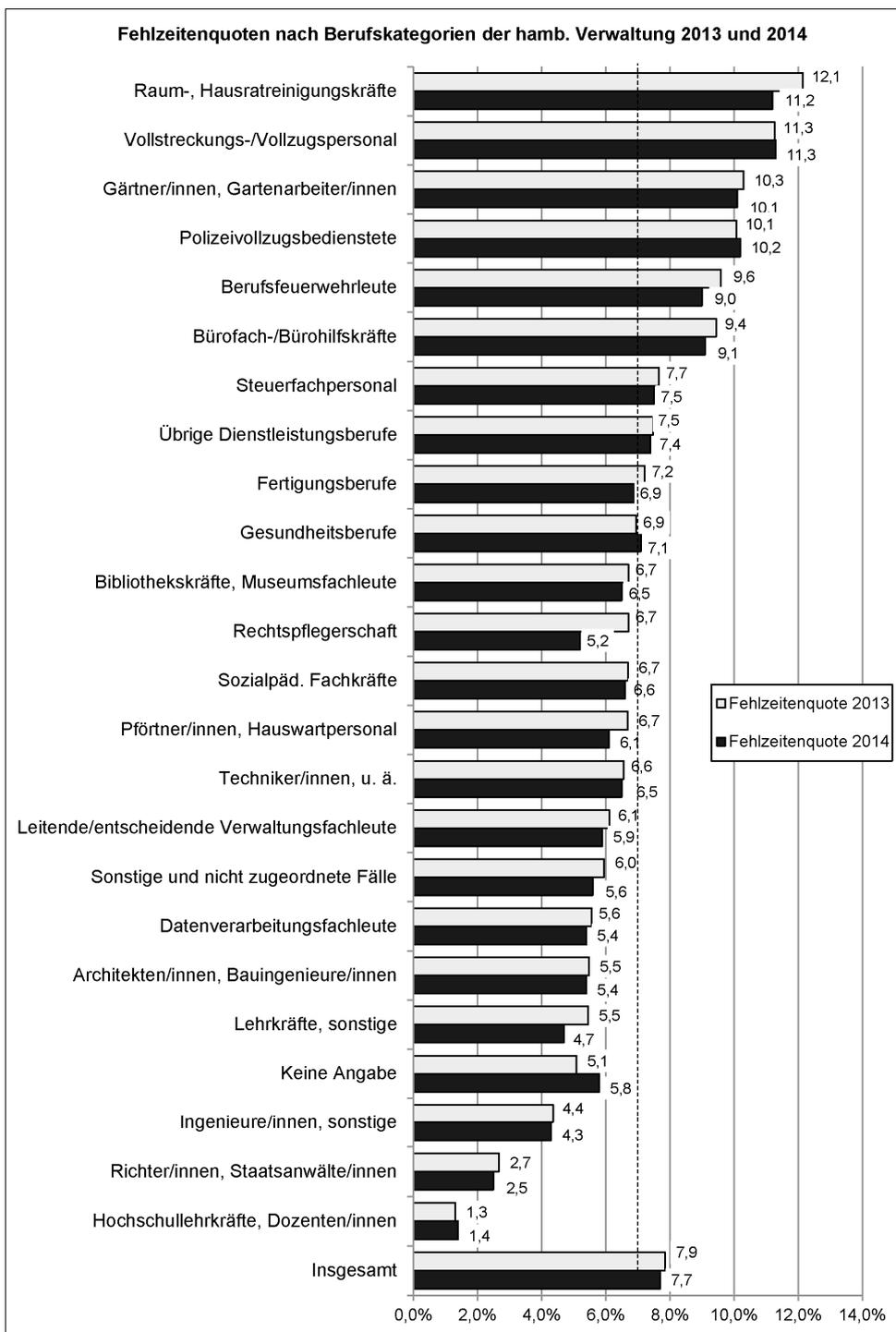


Abbildung C.5-6: Fehlzeitenquoten nach Berufskategorien der hamb. Verwaltung⁴⁵

⁴³ 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 Fehlzeitenbewertung sein, wenn Personen mit dieser Berufskategorie außerhalb des Hochschulbereichs beschäftigt sind.

⁴⁴ 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.

⁴⁵ Berufskategorien mit einer Anzahl < 100 Vollkräften werden in dieser Darstellung nicht abgebildet.

Im Vergleich zum Vorjahr fallen folgende Veränderungen besonders auf: Die Fehlzeitenquote der Rechtspflegerschaft ist nach einem Anstieg von 1,3 Prozentpunkten im Vorjahr um **1,5 Prozentpunkte** auf **5,2 %** gesunken. Beim Vollzugspersonal ist die Fehlzeitenquote mit **11,3 %** konstant geblieben. (Berichtsjahr 2011: 14,9 %).

Erneut rückläufig ist die Quote der Berufsfeuerwehrleute: Sie ist um **0,6 Prozentpunkte** auf **9,0 %** gesunken.

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 eine Sollarbeitszeit, bei der die Ferienzeiten nicht berücksichtigt sind. Die nachstehende Tabelle gibt nachrichtlich die Ergebnisse für das **Schuljahr 2013/2014** 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 01.08.2013 bis 31.07.2014								
Statusgruppe	Beamte und Beamtinnen			Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen			Beschäftigte gesamt		
Berufskategorien	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
Lehrkräfte an Grundschulen	4,7 %	6,8 %	6,5 %	6,0 %	5,4 %	5,5 %	4,8 %	6,7 %	6,4 %
Lehrkräfte an Sonderschulen	6,6 %	7,7 %	7,5 %	4,8 %	7,2 %	6,5 %	6,5 %	7,7 %	7,4 %
Lehrkräfte an Gymnasien	3,8 %	5,3 %	4,6 %	2,5 %	3,4 %	3,0 %	3,7 %	5,1 %	4,5 %
Lehrkräfte an Stadtteilschulen	4,8 %	6,1 %	5,6 %	3,9 %	5,4 %	4,7 %	4,7 %	6,0 %	5,5 %
Lehrkräfte an Beruflichen Schulen	4,5 %	5,0 %	4,8 %	3,8 %	3,6 %	3,7 %	4,5 %	4,9 %	4,7 %
Gesamt	4,5 %	6,2 %	5,6 %	3,7 %	4,9 %	4,4 %	4,4 %	6,0 %	5,5 %

Beschäftigtengruppe: statistischer Personalbestand
 Erfasste Zeitartern: 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 Fehlzeiten, die auf Schulferien-, Wochenend- oder Feiertage entfallen, sowie Mutterschutzzeiten nicht gezählt. Für Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse findet eine Umrechnung der Fehlzeiten und der Sollarbeitszeit entsprechend dem Verhältnis von individueller Arbeitszeit zur Regelarbeitszeit statt.

Tabelle C.5-1: Fehlzeitenquoten der Lehrkräfte an staatlichen Schulen im Schuljahr 2013/2014

Insgesamt hat sich die Fehlzeitenquote im Schuljahr 2013/2014 auf **5,5 %** (von 5,9 % im Vorjahr) reduziert.

In allen Bereichen sind die Quoten im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Eine Ausnahme bilden die Lehrkräfte der Sonderschulen. Ihre Quote ist im Vergleich zum Vorjahr (7,2 %) auf **7,4 %** angestiegen. Dem gegenüber steht ein Rückgang der Quote bei den Lehrkräften der Grundschulen und Stadtteilschulen jeweils um **0,4 Prozentpunkte**. Bei den Lehrkräften der Beruflichen Schulen ist sogar eine Abnahme um **0,9 Prozentpunkte** im Vergleich zum Vorjahr zu verzeichnen.

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 Anteil der Schwerbehindertenbeschäftigung 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, Einrichtungen und Landesbetriebe gegenüber. Der Durchschnitt der standardisierten Fehlzeitenquote der gesamten hamburgischen Verwaltung beträgt 7,2 % und bildet zugleich den Orientierungswert (Vorjahr: 7,4 %).

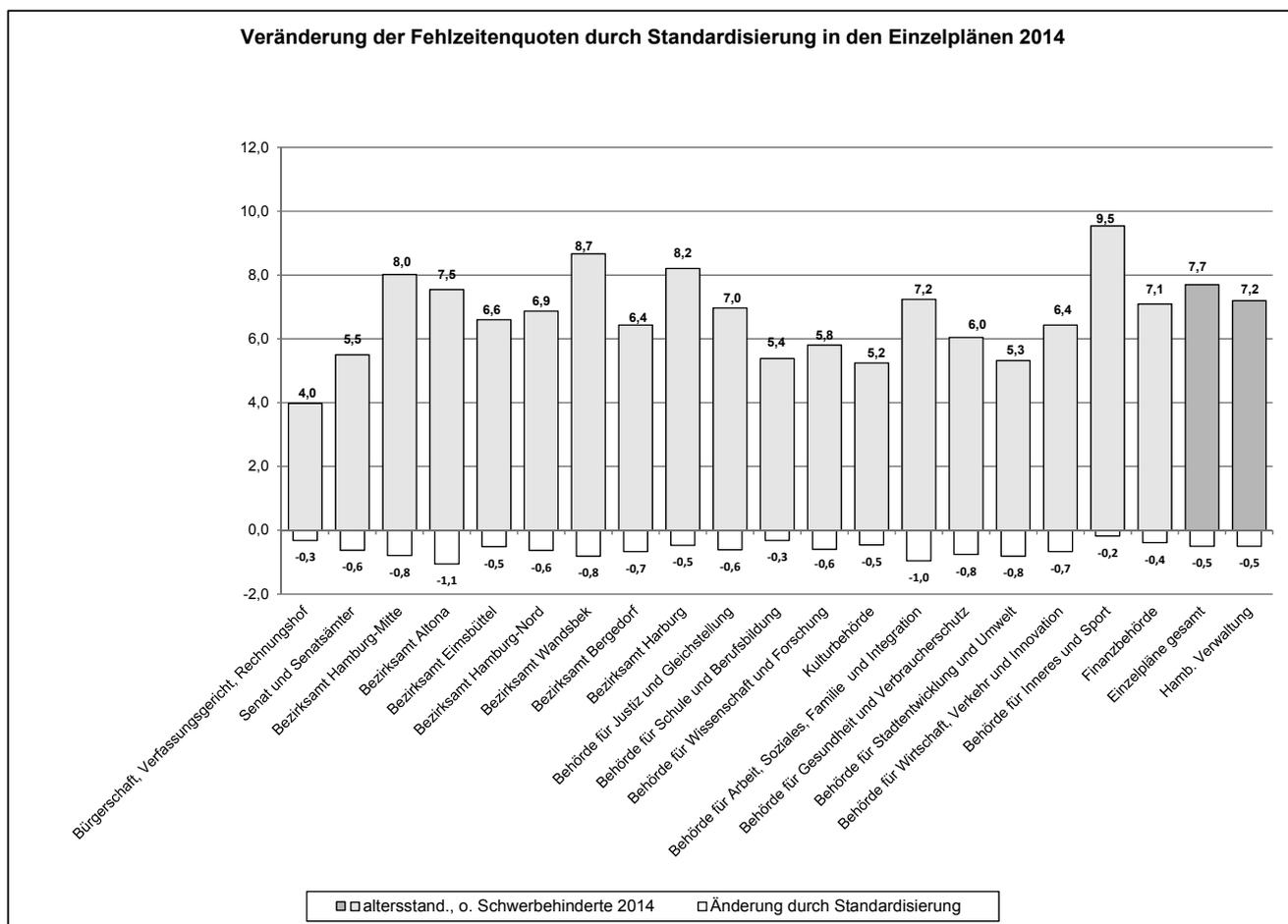


Abbildung C.5-7: Standardisierte und nichtstandardisierte Fehlzeitenquoten in den Einzelplänen in 2014

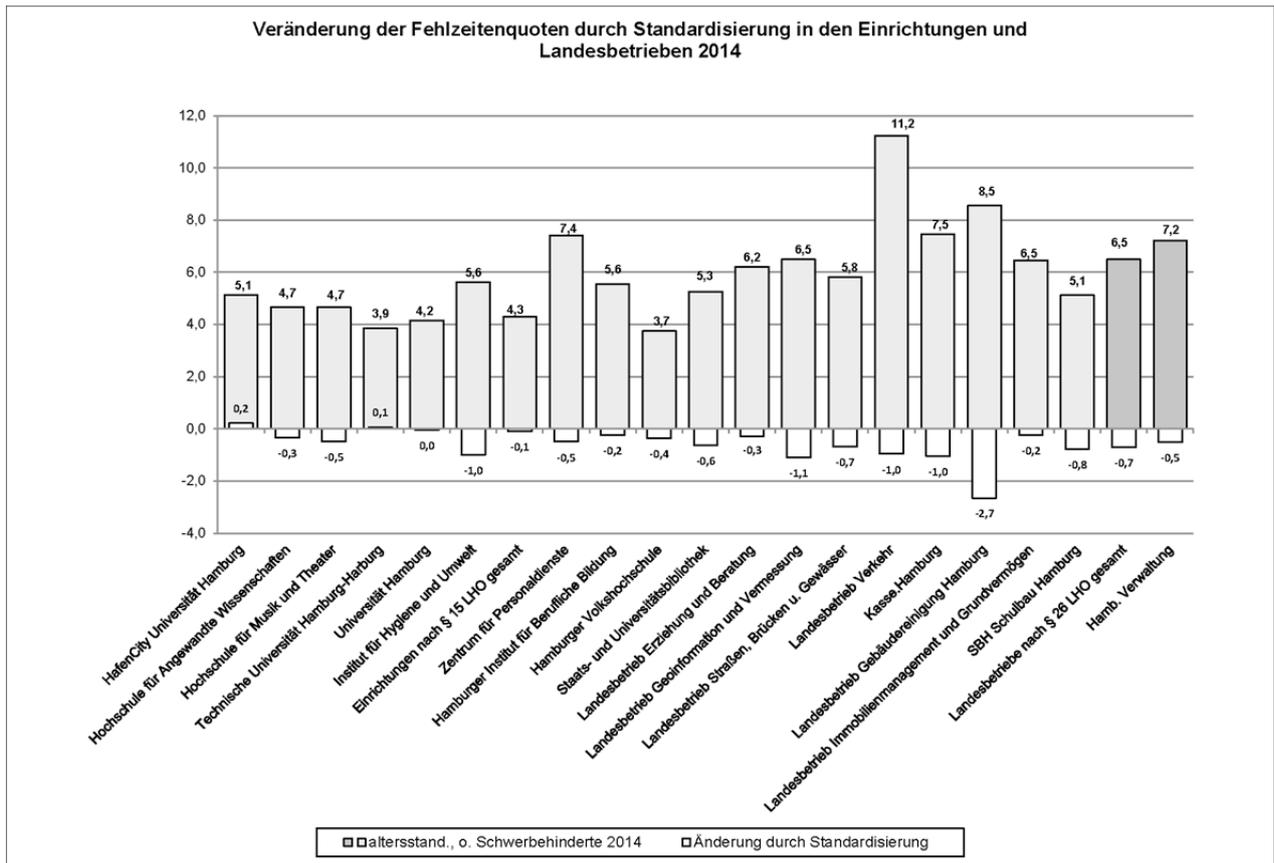


Abbildung C.5-8: Standardisierte und nichtstandardisierte Fehlzeitenquoten in den Einrichtungen und Landesbetrieben in 2014

Die Art der Tätigkeit und das Arbeitsumfeld der Beschäftigten haben in der Regel erhebliche Auswirkungen auf den Krankenstand der Behörden und Ämter. 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.

Der Orientierungswert ist der Durchschnittswert für die gesamte Verwaltung über alle Berufskategorien und wird im Berichtsjahr 2014 mit **7,2 %** ausgewiesen.

In der letzten Zeile sind die Gesamtergebnisse pro Behörde über alle Berufskategorien ausgewiesen. Ein grau unterlegtes Feld kennzeichnet dabei die Bereiche mit überdurchschnittlichen Werten im Vergleich zum Orientierungswert.

In der letzten Spalte rechts sind die so genannten Richtwerte aufgeführt. Ein Richtwert setzt sich aus der Fehlzeitenquote für die jeweilige Berufskategorie in der hamburgischen Verwaltung zusammen. Die Richtwerte sind grau unterlegt, wenn sie den Orientierungswert - also den Durchschnitt der hamburgischen Verwaltung - um einen Prozentpunkt überschreiten.

Die Einzelwerte der Behörden, Ämter, Einrichtungen und Landesbetriebe sind nur ausgewiesen, wenn für die Berufskategorie eine Beschäftigtenanzahl von mehr als zehn Vollkräften vorhanden ist.⁴⁶

Der Einzelwert ist grau markiert, wenn er den Richtwert der Berufskategorie um mehr als einen Prozentpunkt überschreitet. Kommt die Berufsgruppe nur in einer Behörde je Veranschlagungsform vor, (beispielsweise „Berufsfeuerwehreute“ oder „Polizeivollzugsbedienstete“) ist der Orientierungswert Maßstab für einen Vergleich.

Die hervorgehobenen, dunkel markierten Felder weisen auf einen dringlichen Handlungsbedarf hin. Dieser erfordert zunächst eine tiefere Analyse durch die Behörden selbst in den betroffenen Aufgabenbereichen. Aus daraus gewonnenen Erkenntnissen lassen sich Maßnahmen zur Senkung des Krankenstandes ableiten. Ihre Effektivität wird nach ihrer Umsetzung wiederum anhand von Orientierungs- und Richtwerten zu überprüfen sein, um gegebenenfalls Modifizierungen vorzunehmen.

Gelingt eine Verringerung des Krankenstandes in den „Handlungsbereichen“, so wirkt sich dies tendenziell positiv auf den Orientierungswert - sprich Krankenstand für die gesamte hamburgische Verwaltung - aus.

⁴⁶ Wenn im Zähler (Fehltag) bzw. im Nenner (Beschäftigungsverhältnisse) der berechneten Quote kein Wert vorhanden ist, werden die Einzelwerte ebenfalls nicht ausgewiesen.

	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	6.0	7.0	8.1	8.1	9.1	Richt- werte (FHH insges.)	
Einzelpläne	Bü., RH	Senat, Senats- ämter	BA Hamburg- Mitte	BA Altona	BA Eimsbüttel	BA Hamburg- Nord	BA Wandsbek	BA Bergedorf	BA Hamburg JB	BSB	BWF	KB	BASFI	BSU	BWVI	BIS	FB					
Berufskategorie																						
Berufsbereich I																						
Gärtner/innen, Gartenarbeiter/innen	x	x	8,1%	10,0%	9,2%	11,2%	11,8%	15,2%	9,3%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	9,8%
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	x	x	x	x	x	x	13,0%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	8,7%
Berufsbereich III																						
Fertigungsberufe	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	3,4%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	6,6%
Berufsbereich IV																						
Architekten/innen, Bauingenieure/innen	x	x	4,1%	4,2%	3,8%	6,0%	5,7%	6,0%	7,3%	x	x	x	x	x	3,1%	5,0%	8,8%	x	x	x	x	4,7%
Ingenieur/innen, sonstige	x	x	5,1%	x	x	x	7,5%	x	x	x	x	x	x	x	4,5%	4,1%	8,7%	6,6%	x	x	x	3,9%
Techniker/innen, u. ä.	x	x	7,6%	x	x	x	4,7%	x	x	x	5,2%	x	x	x	x	6,8%	x	x	x	x	x	5,7%
Berufsbereich V																						
Berufsfeuerwehrleute	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	9,6%
Bibliothekskräfte, Museumsfachleute	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	3,9%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	5,8%
Bürofach-/Bürohilfskräfte	5,9%	6,8%	11,4%	10,0%	9,2%	8,4%	11,0%	7,3%	9,9%	7,7%	5,5%	6,9%	7,0%	9,1%	10,2%	10,2%	9,7%	10,0%	8,5%	8,5%	8,4%	
Datenverarbeitungsfachleute	x	x	x	x	x	x	x	x	x	6,1%	7,2%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	4,8%
Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	3,4%
Gesundheitsberufe	x	8,0%	7,9%	6,7%	6,0%	4,6%	10,0%	7,4%	5,7%	8,8%	5,8%	x	x	x	3,9%	x	2,4%	x	x	x	x	6,3%
Haus-, Gewerbeverwaltung	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	6,6%
Hochschullehrkräfte, Dozenten/innen	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	1,5%
Lehrkräfte, sonstige	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	3,9%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	3,5%
Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	3,4%	4,5%	7,1%	7,1%	5,9%	5,9%	7,2%	5,8%	5,5%	5,3%	4,0%	5,2%	4,7%	6,6%	4,9%	4,5%	4,9%	6,4%	5,3%	5,3%	5,4%	
Pförtner/innen, Hauswarpersonal	x	x	7,8%	x	x	x	x	x	x	10,7%	0,4%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	4,8%
Polizeivollzugsbedienstete	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	10,3%
Raum-, Hausreinigungskräfte	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	8,7%
Rechtspflegschaft	x	x	x	x	x	x	x	x	x	5,2%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	5,1%
Richter/innen, Staatsanwälte/innen	x	x	x	x	x	x	x	x	x	2,1%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	2,0%
Sozialpäd., Fachkräfte	x	x	5,9%	6,6%	5,4%	6,2%	7,4%	6,3%	9,1%	7,7%	6,3%	x	x	x	7,1%	x	x	x	x	x	x	6,3%
Stenotypisten/innen, Schreibpersonal	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	8,2%
Steuerechtpersonal	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	7,2%
Übrige Dienstleistungsberufe	x	7,9%	6,4%	8,0%	5,8%	7,2%	7,7%	4,9%	6,0%	6,0%	6,0%	x	8,0%	x	6,4%	6,0%	x	7,7%	8,2%	8,2%	6,5%	
Vollstreckungs-/Vollzugspersonal	x	x	x	x	x	x	x	x	x	10,8%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	10,5%
Berufsbereich VI																						
keine Angabe		3,5%								0,1%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	5,7%
Sonstige und nicht zugeordnete Fälle	x	4,3%	x	x	3,3%	8,3%	8,1%	5,2%	5,6%	3,4%	x	4,4%	x	6,0%	4,5%	x	x	5,7%	7,4%	5,1%	5,1%	5,1%
Behördenergebnisse, Orientierungswert																						
		4,0%	8,0%	7,5%	6,6%	6,9%	8,7%	6,4%	8,2%	7,0%	5,4%	5,8%	5,2%	7,2%	6,0%	5,3%	6,4%	9,5%	7,1%	7,1%	7,2%	7,2%

Erfasste Zeilarten: 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, Einrichtungen nach § 15 LHO und Landesbetriebe nach § 26 LHO werden nicht angezeigt, wenn ihre Grundgesamtheit im Jahresdurchschnitt < 100 Beschäftigte aufweist. Die obigen Felder erhalten ein x, wenn die zugrunde liegende durchschnittliche Zahl der Volkkräftbeschäftigungsverhältnisse des Berichtsjahres (Nenner) kleiner oder gleich 10 ist.
Die Felder sind grau hinterlegt, wenn

1. FZO eines Einzelplans für eine Berufskategorie > Richtwert + 1 Prozentpunkt
2. FZO für eine Behörde als Gesamtergebnis (Orientierungswert) > Hamb. Durchschnittswert standard, FZO der FHH gesamt
3. FZO für eine Berufskategorie als Gesamtergebnis (Richtwert) > Hamb. Durchschnittswert standard, FZO der FHH gesamt + 1 Prozentpunkt
4. FZO von Berufskategorien, die nur in einer Behörde je Veranschlagungsform vorkommen > Hamb. Durchschnittswert standard, FZO der FHH gesamt + 1 Prozentpunkt

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

Einrichtungen nach § 15 LHO	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	5.0	Richt- werte (FHH insges.)
	HCU	HAW	HfMT	TU HH	Uni HH	HU	
Berufskategorie							
Berufsbereich I							
Gärtner/innen, Gartenarbeiter/innen	x	x	x	x	8,0%	x	9,8%
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	x	x	x	x	x	x	8,7%
Berufsbereich III							
Fertigungsberufe	x	x	x	6,5%	8,4%	x	6,6%
Berufsbereich IV							
Architekten/innen, Bauingenieure/innen	x	x	x	x	1,9%	x	4,7%
Ingenieure/innen, sonstige	x	3,1%	x	2,7%	2,9%	3,8%	3,9%
Techniker/innen, u. ä.	x	4,8%	x	5,0%	3,6%	7,2%	5,7%
Berufsbereich V							
Bibliothekskräfte, Museumsfachleute	x	3,5%	x	6,7%	5,1%	x	5,8%
Bürofach-/Bürohilfskräfte	7,3%	7,6%	7,9%	6,5%	6,7%	4,7%	8,4%
Datenverarbeitungsfachleute	x	3,7%	x	4,2%	3,9%	x	4,8%
Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe	x	x	x	x	x	x	3,4%
Gesundheitsberufe	x	x	x	x	x	7,3%	6,3%
Haus-, Gewerbeverwaltung	x	x	x	x	x	x	6,6%
Hochschullehrkräfte, Dozenten/innen	1,9%	x	x	1,3%	1,3%	x	1,5%
Lehrkräfte, sonstige	x	x	x	x	x	x	3,5%
Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	8,3%	4,6%	3,3%	6,0%	4,1%	3,5%	5,4%
Pförtner/innen, Hauswartinpersonal	x	x	x	5,9%	x	x	4,8%
Raum-, Hausratreinigungsberufe	x	x	x	x	x	x	8,7%
Sozialpäd. Fachkräfte	x	x	x	x	x	x	6,3%
Stenotypisten/innen, Schreibpersonal	x	x	x	x	9,6%	x	8,2%
Steuerfachpersonal	x	x	x	x	x	x	7,2%
Übrige Dienstleistungsberufe	x	3,4%	x	4,4%	5,2%	x	6,5%
Vollstreckungs-/Vollzugspersonal	x	x	x	x	x	x	10,5%
Berufsbereich VI							
keine Angabe	x	x	x	x	2,1%	x	5,7%
Sonstige und nicht zugeordnete Fälle	x	2,9%	5,1%	3,9%	4,5%	2,2%	5,1%
Behördenergebnisse, Orientierungswert	5,1%	4,7%	4,7%	3,9%	4,2%	5,6%	7,2%

Erfasste Zeitartern: 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.

Einrichtungen nach § 15 LHO und Landesbetriebe nach § 26 LHO 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. Die Felder sind grau hinterlegt, wenn

1. FZQ eines Einzelplans für eine Berufskategorie > Richtwert + 1 Prozentpunkt,
2. FZQ für eine Behörde als Gesamtergebnis (Orientierungswert) > Hamb. Durchschnittswert standard. FZQ der FHH gesamt
3. FZQ für eine Berufskategorie als Gesamtergebnis (Richtwert) > Hamb. Durchschnittswert standard. FZQ der FHH gesamt + 1 Prozentpunkt
4. FZQ von Berufskategorien, die nur in einer Behörde je Veranschlagungsform vorkommen > Hamb. Durchschnittswert standard. FZQ der FHH gesamt + 1 Prozentpunkt

Tabelle C.5-3: Standardisierte Fehlzeitenquoten der Einrichtungen nach § 15 LHO nach Berufskategorien

	1.1	3.1	3.1	3.2	4.0	6.0	7.0	8.1	9.1	9.1	9.1	
Landesbetriebe nach § 26 LHO	ZPD	HIBB	VHS	SUB	LEB	LGV	LSBG	LBV	LGH	LB Immobilienmgmt	SBH Schulbau Hamburg	Richt- werte (FHH insges.)
Berufskategorie												
Berufsbereich III												
Fertigungsberufe	x	9,3%	x	x	x	x	x	5,3%	x	x	5,5%	6,6%
Berufsbereich IV	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Architekten/innen, Bauingenieure/innen	x	x	x	x	x	4,5%	4,5%	x	x	x	3,6%	4,7%
Ingenieure/innen, sonstige	x	x	x	x	x	4,3%	1,9%	x	x	x	x	3,9%
Techniker/innen, u. ä.	x	6,2%	x	x	4,6%	7,6%	5,9%	x	x	x	2,0%	5,7%
Berufsbereich V	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Bibliothekskräfte, Museumsfachleute	x	x	x	5,5%	x	x	x	x	x	x	x	5,8%
Bürofach-/Bürohilfskräfte	9,6%	5,8%	4,4%	x	5,1%	8,9%	8,5%	12,4%	x	8,9%	7,5%	8,4%
Datenverarbeitungsfachleute	3,4%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	4,8%
Gesundheitsberufe	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	6,3%
Haus-, Gewerbeverwaltung	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	6,6%
Hochschullehrkräfte, Dozenten/innen	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	1,5%
Lehrkräfte, sonstige	x	2,1%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	3,5%
Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	6,0%	5,8%	3,0%	x	2,2%	5,8%	4,6%	6,5%	x	6,5%	4,5%	5,4%
Pförtner/innen, Hauswartinpersonal	x	4,6%	x	x	x	x	x	x	x	x	5,1%	4,8%
Polizeivollzugsbedienstete	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	10,3%
Raum-, Hausratreinigungskräfte	x	x	x	x	x	x	x	x	9,9%	x	x	8,7%
Richter/innen, Staatsanwälte/innen	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	2,0%
Sozialpäd. Fachkräfte	x	4,7%	x	x	6,2%	x	x	x	x	x	x	6,3%
Steuerfachpersonal	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	7,2%
Übrige Dienstleistungsberufe	x	7,5%	x	x	9,2%	x	12,5%	x	x	x	5,6%	6,5%
Vollstreckungs-/Vollzugspersonal	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	10,5%
Berufsbereich VI	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
keine Angabe	x	x	x	x	x	x	x	8,0%	x	x	x	5,7%
Sonstige und nicht zugeordnete Fälle	x	x	x	x	x	8,3%	x	x	x	x	x	5,1%
Behördenergebnisse, Orientierungswert	7,4%	5,6%	3,7%	5,3%	6,2%	6,5%	5,8%	11,2%	8,5%	6,5%	5,1%	7,2%

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.

Einrichtungen nach § 15 LHO und Landesbetriebe nach § 26 LHO 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. Die Felder sind grau hinterlegt, wenn

1. FZQ eines Einzelplans für eine Berufskategorie > Richtwert + 1 Prozentpunkt.
2. FZQ für eine Behörde als Gesamtergebnis (Orientierungswert) > Hamb. Durchschnittswert standard. FZQ der FHH gesamt
3. FZQ für eine Berufskategorie als Gesamtergebnis (Richtwert) > Hamb. Durchschnittswert standard. FZQ der FHH gesamt + 1 Prozentpunkt
4. FZQ von Berufskategorien, die nur in einer Behörde je Veranschlagungsform vorkommen > Hamb. Durchschnittswert standard. FZQ der FHH gesamt + 1 Prozentpunkt

Tabelle C.5-4: Standardisierte Fehlzeitenquoten der Landesbetriebe nach § 26 LHO nach Berufskategorien

C.6 Einsatz von Leiharbeitskräften

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

Der Einsatz von Leiharbeitskräften in den Dienststellen und Ämtern der FHH orientiert sich an der Arbeitgeberrichtlinie vom 12. April 2012.

Nicht von dieser Arbeitgeberrichtlinie der FHH erfasst – und damit auch in eigenständigen Tabellen dargestellt – sind die Betriebe der Beteiligungsverwaltung der FHH. Diesbezüglich ist von der Senatskommission für öffentliche Unternehmen eine eigene Richtlinie beschlossen worden. Die Beschäftigung von Leiharbeitskräften in den Beteiligungen der FHH ist unter Punkt 6.2 dargestellt.

Im Jahr 2014 sind in der Kernverwaltung der FHH in folgenden Ämtern und Behörden Leiharbeitskräfte im Umfang der genannten Arbeitstage eingesetzt worden:

Fachbehörden, Bürgerschaftskanzlei und Senatskanzlei	Tage	Kosten in Euro
Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI)	49	8.700
Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV) mit Hygieneinstitut	1.229	144.300
Behörde für Inneres Einwohner-Zentralamt	26	5.450
Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) mit Jugendmusikschule und Volkshochschule	5.865	1.171.600
Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation (BWVI) - Luftaufsicht -	730	162.000
Behörde für Wissenschaft und Forschung (BWF) mit Staats- und Universitätsbibliothek	42	8.100
Finanzbehörde (FB) mit kasse.hamburg und Hamburgische Münze	3.462	870.000
Kulturbehörde (KB)	8	1.200
Bürgerschaftskanzlei (BK)	299	35.500
Senatskanzlei (SK)	381	74.200
Landesbetriebe		
Landesbetrieb Erziehung und Beratung (LEB)	3.359	434.300
Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung (LGV)	33	9.542
Landesbetrieb Immobilienmanagement und Grundvermögen (LIG)	951	221.600
Landesbetrieb Verkehr (LBV)	92	40.000
Landesbetrieb Schulbau Hamburg (SBH)	443	83.100
Hochschulen		
Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW)	185	36.400
Hafen City Universität (HCU)	279	77.400
Universität Hamburg	488	123.800
Gesamt FHH 2014 (Kernverwaltung)	17.191	3.507.192
Vergleichszeiträume:		
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 FHH⁴⁷

Die Gründe für den Einsatz der Leiharbeitskräfte in der Kernverwaltung sind im Wesentlichen noch immer kurzfristiger Bedarf bei krankheitsbedingten Ausfällen sowie ein Mangel an entsprechenden festangestellten Kräften.

⁴⁷ Die in der Tabelle nicht genannten weiteren Behörden und Dienststellen der FHH haben gemeldet, dass dort im Jahre 2014 im Bereich der Kernverwaltung keine Leiharbeitskräfte beschäftigt wurden.

Die Leiharbeitskräfte der BSB 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.

Der Anstieg im Jahr 2014 um rund 2.800 Einsatztage lässt sich auf zwei Einsatz-Schwerpunkte zurückführen.

Einerseits ist aufgrund der sprunghaft angestiegenen Inobhutnahmen von unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen von 485 in 2013 auf 879 in 2014 auch der Personalbedarf an nicht ohne den temporären Einsatz von Leiharbeitskräften zu bewerkstelligen.

Zum anderen werden die Leiharbeitskräfte im Projekt Herakles sowohl im Bereich der Buchhaltung als auch im Bereich des Scan/Verify eingesetzt. Diese Einsätze sind zunächst bis 31.03.2015 befristet. Ob eine Verlängerung mangels qualifizierter Buchhaltungskräfte notwendig sein wird, ist zum Zeitpunkt der Berichterstellung nicht absehbar.

Hinzu kommt, dass in vielen Bereichen der Kernverwaltung unterjährig schwankend zwischen 79 und 93 Leiharbeitskräfte von fördern&wohnen (f&w) AÖR in die Dienststellen der FHH überlassen waren.

Aus der Verpflichtung zum „Equal Pay“ ergibt sich, dass die Kosten pro Einsatz einer Leiharbeitskraft für neubegründete Leiharbeitsverhältnisse deutlich angestiegen sind. Insofern haben sich die Kosten nicht dauerhaft halbiert sondern sind nach einem Absinken in 2012 - bei in etwa halbierten Einsatztagen - im Berichtszeitraum 2014 wieder angestiegen.

Nach ständiger Rechtsprechung der Arbeitsgerichte kann und darf der Einsatz von Leiharbeitskräften nicht auf Dauer oder gar zur Verdrängung von Dauerarbeitskräften erfolgen. Gerade diese Verhinderung von Missbrauch war einer der Gründe für die Schaffung der Arbeitgeberrichtlinie.

Aber nicht immer kann auf den Einsatz von Leiharbeitskräften verzichtet werden.

C.6.2 Fachbehörden mit Zuständigkeit für Öffentliche Unternehmen der FHH

Für die Beschäftigung von Leiharbeitskräften in den Beteiligungen der FHH (Öffentliche Unternehmen) hat die zuständige Finanzbehörde für das Jahr 2014 die folgenden Daten ermitteln können:

Fachbehörde mit Zuständigkeit für Öffentliche Unternehmen der FHH	01.01. - 31.12.2014	
	Anzahl Leiharbeitstage	Kosten in Euro (inkl. MWSt.)
Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration ¹	10.636	2.446.872
Behörde für Inneres und Sport	574	149.429
Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt	16.221	3.368.740
Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation	12.798	3.222.979
Behörde für Wissenschaft und Forschung	1.368	451.115
Finanzbehörde	1.028	243.750
Kulturbehörde	1.445	353.592
Gesamt im Jahr 2014	44.070	10.236.476
Vergleichszeiträume:		
Gesamt im Jahr 2013	45.101	10.143.599
Gesamt im Jahr 2012	59.305	14.064.546

¹Darin enthalten sind die Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer, die von der Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten als Krankheitsvertretungen beschäftigt werden.

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

Ausweislich dieser Daten wird die „Richtlinie über die Beschäftigung von Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern in den Beteiligungen der Freien und Hansestadt Hamburg“ vom 30.10.2012 auch in den öffentlichen Unternehmen umgesetzt. So ist seit Bekanntgabe bei den öffentlichen Unternehmen in 2013 gegenüber dem Vorjahr 2012 bereits ein deutlicher Rückgang der Leiharbeit in Höhe von rd. 24 % bei den in Anspruch genommenen Tagen bzw. von rd. 28 % bei den Kosten zu verzeichnen.

C.7 Personal der öffentlich-rechtlichen Unternehmen

Im folgenden Kapitel wird nachrichtlich über das Personal der öffentlich-rechtlichen Ausgliederungen (Körperschaften, Anstalten und Stiftungen) berichtet. Durch diese ergänzenden Informationen soll es ermöglicht werden, einen Überblick über den Gesamtpersonalbestand der Freien und Hansestadt Hamburg zu erhalten.

Die Daten werden überwiegend im Rahmen der Erstellung der Konzernbilanz von der Finanzbehörde erhoben, da dem Zentrum für Personaldienste keine eigenen Daten über die öffentlich-rechtlichen Unternehmen vorliegen⁴⁸. Der Bericht beschränkt sich auf die öffentlich-rechtlichen Unternehmen, die im Jahr 2001 und später in diese Rechtsform überführt wurden⁴⁹.

Der nachfolgenden Tabelle sind die Daten für die Jahre 2012 und 2013 zu entnehmen:

Beschäftigte der öffentlich-rechtlichen Unternehmen						
	2012			2013		
	m	w	ges.	m	w	ges.
Bernhard-Nocht-Institut für Tropenmedizin (BNI)	74	181	255	76	173	249
Forschungs- und Wissenschaftsstiftung Hamburg ¹	1	1	2	-	-	-
Museum für Kunst und Gewerbe Hamburg	20	57	77	26	60	86
Museum für Völkerkunde Hamburg	46	67	113	51	72	123
Hamburger Kunsthalle Stiftung öffentlichen Rechts	21	82	103	38	90	128
Stiftung Historische Museen Hamburg	104	158	262	69	141	210
Helms-Museum – Hamburger Museum für Archäologie und die Geschichte Harburgs ²				37	47	84
Stiftung Lebensraum Elbe	1	1	2	0	2	2
Hamburgische Investitions- und Förderbank ³	3	5	8	105	118	223
Eichdirektion Nord (Anteil FHH 23,48 %)	81	18	99	84	18	102
Stiftung Elbefonds	0	0	0	0	0	0
Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein (Anteil FHH 47,5 %)	208	273	481	178	234	412
Dataport (Anteil FHH 34,48 %, ab 01.01.2013 29,4 %)	1.253	550	1.803	1.348	579	1.927
Hamburg Port Authority AöR	1.434	346	1.780	1.452	356	1.808
Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf KöR	2.154	5.045	7.199	2.157	5.030	7.187
Gesamt	5.400	6.784	12.184	5.621	6.920	12.541

¹ Die Forschungs- und Wissenschaftsstiftung Hamburg wurde auf Beschluss der Hamburgischen Bürgerschaft zum 31. Dezember 2012 aufgelöst.

² Das Helms-Museum wurde 2013 aus der Stiftung Historische Museen Hamburg ausgegliedert.

³ Die Innovationsstiftung Hamburg ist 2013 mit der Hamburgischen Wohnungsbaukreditanstalt zur Hamburgischen Investitions- und Förderbank verschmolzen.

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

⁴⁸ Für die Darstellung wurden folgende Parameter festgelegt: Berichtet werden Kopfzahlen, da Vollkraftzahlen nicht systematisch ermittelt werden. Die Daten beziehen sich auf das Vorvorjahr. Nach Möglichkeit erfolgt eine Differenzierung nach Geschlecht.

⁴⁹ Analog der Darstellung des Rechnungshofs in seinem Jahresbericht 2012, der den Anstoß zu dem obigen Bericht gegeben hat.

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:

700 Stück

Ausgabe:

19. Jahrgang, August 2015

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.

