



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt

Aktuelles, Aktivitäten, Aussichten

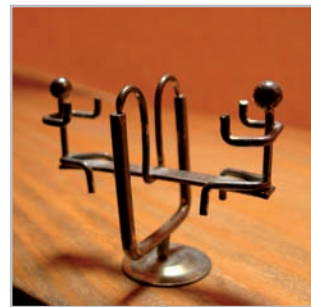


blickpunkt personal

Personalbericht **2013**

Band 2

Personalmanagementbericht



**Bettina Lentz**

Leiterin des Personalamtes

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

seit 2004 erscheint der Personalbericht mit seinen beiden Teilen **Personalstrukturbericht** (Band 1) und **Personalmanagementbericht** (Band 2). Der hier vorliegende **Personalmanagementbericht** beschreibt aufbauend auf den Personaldaten des **Personalstrukturberichts** zentrale personalstrategische Themen und Herausforderungen des Personalmanagements der Freien und Hansestadt Hamburg.

In seinem zehnten Jahr haben wir die Struktur dieses Berichtes leicht verändert und die zentralen Ziele zum Personalmanagement aus dem Arbeitsprogramm des Senats integriert. Dazu gehören: die Entwicklung der Vollkräfte, die Gleichstellung und die interkulturelle Öffnung der Verwaltung.

Im Mittelpunkt des Berichts steht nach 2010 wieder turnusgemäß **der Erfahrungsbericht zur Gleichstellung**. Trotz der Tatsache, dass Frauen mittlerweile 53,6 % aller Beschäftigten ausmachen (31.12.2012), besteht weiter Handlungsbedarf: Teilzeitbeschäftigung ist nach wie vor eine Domäne der Frauen, was nicht selten mit Nachteilen für die Karriere verbunden ist; so ist auch der Anteil an Frauen in Führungsfunktionen nach wie vor geringer, je höher in der Hierarchie die Funktion angesiedelt ist. Die anstehende Novellierung des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes soll hier auch für mehr Zugkraft bei unseren Bemühungen sorgen.

Der zweite Schwerpunkt ist die **Betriebliche Gesundheitsförderung**. Neben dem Jahresthema 2011 und 2012 zur psychischen Gesundheit und den Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement steht hier die Neuausrichtung der Fehlzeitenberichterstattung im Mittelpunkt: künftig wollen wir unseren Blick verstärkt auf gute Beispiele der Gesundheitsförderung lenken.

Mobilität und interner Arbeitsmarkt ist das dritte Thema dieses Berichts. Aufgrund der Konsolidierungsverpflichtung und der Begrenzung des internen Arbeitsmarktes wurden in 2012 deutlich weniger Stellen ausgeschrieben und externe Einstellungen reduziert. Einen gegenläufigen Trend gab es erwartungsgemäß bei den Mangelberufen, insbesondere den sozialpädagogischen Fachkräften und Ingenieuren.

Der Berichtspunkt **Personalabgangsprognose** ist eine Weiterentwicklung unserer langjährig durchgeführten Personalbedarfsplanung. Die vorgenommenen Prognosen für die nächsten acht Jahre zeigen, dass wir weiterhin eine kontinuierliche und konsequente Nachwuchsrekrutierung brauchen - trotz Sparverpflichtungen.

Ihre

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis.....	3
D.1. Einleitung – Begründung einer Neuorientierung des Personalmanagementberichts	5
D.2. Die Ziele des Senats zum Personalmanagement	6
D.2.1. Entwicklung der Vollkräfte	6
D.2.2. Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung.....	7
D.2.3. Interkulturelle Öffnung der Verwaltung.....	7
D.3. Weitere strategische Themen und Aspekte	10
D.3.1. Erfahrungsbericht zur Gleichstellung	10
D.3.1.1. Einleitung	10
D.3.1.2. Entwicklungen seit dem 6. Erfahrungsbericht	12
D.3.1.3. Frauenförder-/Gleichstellungspläne	18
D.3.1.4. Ausbildung und Einstellung	19
D.3.1.5. Berufliche Entwicklung	22
D.3.1.6. Arbeitszeiten und -formen	31
D.3.1.7. Zentrale Fortbildung	39
D.3.1.8. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	41
D.3.1.9. Fazit	42
D.3.2. Betriebliche Gesundheitsförderung	44
D.3.2.1. Einleitung	44
D.3.2.2. Jahresthema „Psychische Gesundheit“	44
D.3.2.3. Betriebliches Eingliederungsmanagement	46
D.3.2.4. Neuausrichtung der Fehlzeitenberichterstattung im Personalmanagementbericht	47
D.3.2.5. Fazit	47

D.3.3. Mobilität und interner Arbeitsmarkt	49
D.3.3.1. Die Integration der Rückkehrerinnen und Rückkehrer der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH sowie deren Tochter- bzw. Nachfolgeunternehmen	49
D.3.3.2. Evaluation der Stellenanordnung / Einstellungsverhalten der Behörden und Ämter	52
D.3.3.3. Fazit	59
D.3.4. Personalabgangsprognose	61
D.3.4.1. Von der Personalbedarfsplanung zur Personalabgangsprognose	61
D.3.4.2. Methode der Personalabgangsprognose	62
D.3.4.3. Planungsperiode bis 2020	63
D.3.4.4. Übersicht über die Altersabgänge	68
ANHANG Matrizen	69

Abkürzungsverzeichnis

AG	Arbeitsgruppe
AMD	Arbeitsmedizinischer Dienst
A.ö.R.	Anstalt öffentlichen Rechts
AVD	Allgemeiner Vollzugsdienst
BA	Bezirksamt
BeamStG	Beamtenstatusgesetz
BASFI	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
BGV	Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BIS	Behörde für Inneres und Sport
BSB	Behörde für Schule und Berufsbildung
KB	Kulturbehörde
BSU	Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt
BVWI	Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
Drs.	Drucksache
DV	Dienstvereinbarung
eD	ehemaliger einfacher Dienst
EM-Rente	Erwerbsminderungsrente
FB	Finanzbehörde
FHH	Freie und Hansestadt Hamburg
FK	Führungskraft
gD	ehemaliger gehobener Dienst
GFP	Gesprächsforum Personalmanagement
HmbBG	Hamburgisches Beamtengesetz
HmbPersVG	Hamburgisches Personalvertretungsgesetz
hD	ehemaliger höherer Dienst
HVFG	Gesetz über den Hamburgischen Versorgungsfonds - Anstalt öffentlichen Rechts
JB	Behörde für Justiz und Gleichstellung
JVA	Justizvollzugsanstalt
LBK	Landesbetrieb Krankenhäuser
LHO	Landeshaushaltsordnung
LSBG	Landesbetrieb Straßen, Brücken und Gewässer
MAVG	Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch
mD	ehemaliger mittlerer Dienst
NWK	Nachwuchskräfte
OK	Ohne Krankenbezüge: Bedienstete, die wegen längerer Arbeitsunfähigkeit ohne Bezüge sind
PBP	Personalbedarfsplanung
PE	Personalentwicklung
PersA	Personalamt

PMB	Personal management bericht
PSB	Personal struktur bericht
PSR	Personalstrategische Staatsräterunde
PSI	PersonalService Integration
P_stat	Statistischer Personalbestand
SNH	Strategische Neuausrichtung des Haushaltswesens
t.a.h.	Hamburger Arbeitsgemeinschaft „team.arbeit.hamburg“
UKE	Universitätsklinikum Eppendorf
VK	Vollkräfte
ZAF	Zentrum für Aus- und Fortbildung
ZPD	Zentrum für Personaldienste

D.1. Einleitung – Begründung einer Neuorientierung des Personalmanagementberichts

Seit dem Personalmanagementbericht (PMB) 2004 berichtet der Senat der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) jährlich der Bürgerschaft über die zentralen strategischen Themen des Personalmanagements in einer einheitlichen Struktur.

Im zehnten Berichtsjahr bekommt der Bericht nun eine Verjüngungskur. Ziel ist es, damit noch zielgerichteter auf die wesentlichen Aspekte des Personalmanagements eingehen zu können und diese noch stärker als bisher mit den aktuellen personalpolitischen Zielen des Senats zu verbinden.

Dabei wird es weiterhin darum gehen, künftige Handlungsfelder aufzuzeigen und die Behördenaktivitäten auf gemeinsame strategische Herausforderungen zu konzentrieren.

Mit dem PMB 2011 wurden deshalb erstmals zweijährige Berichtszyklen auch für die anderen Themen umgesetzt. So wurde die Berichterstattung zur Interkulturellen Öffnung im Jahr 2011 und zur Betrieblichen Gesundheitsförderung im Jahr 2012 ausgesetzt. Das neue Verfahren hat sich bewährt. Um diesen Weg noch konsequenter zu gehen, soll der PMB künftig nur noch alle zwei Jahre erstellt werden. Die zentralen Daten – wie z.B. die Fehlzeitenberichterstattung - werden weiter jährlich im Personalstrukturbericht veröffentlicht. Neu im PMB ist ein Abschnitt enthalten, der über die Umsetzung der personalpolitischen Ziele des Senats berichtet.

Auch inhaltlich wird es in einigen der bisherigen Berichtsteile Veränderungen geben. Der diesjährige PMB zeichnet diese Veränderungen bereits vor. Der Berichtsteil **Personalbedarfsplanung** benötigt beispielsweise eine neue Herangehensweise. Die neue Personalabgangsprognose soll neben der einzelplanbezogenen Sichtweise des VK-Controllings den Blick auf überbehördlich vorhandene berufsgruppenbezogene Bedarfe schärfen (siehe D.3.4.).

In einigen Abschnitten versteht sich der diesjährige PMB als Skizze der neuen Struktur, wie zum Beispiel auch bei der Betrieblichen Gesundheitsförderung (siehe D.3.2.). Andere Berichtsteile werden wie gewohnt ausgeführt, wie zum Beispiel der Erfahrungsbericht zur Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes (siehe D.3.1.).

D.2. Die Ziele des Senats zum Personalmanagement

D.2.1. Entwicklung der Vollkräfte

Eine der zentralen Kernbotschaften des Senats ist die Planung, im Jahr 2020 ohne Neuverschuldung auszukommen, um damit die Schuldenbremse des Grundgesetzes einzuhalten. Dies ist seit 2012 auch in der Hamburgischen Verfassung verankert.

Der Senat hat festgestellt, dass - unter Zugrundelegung des langfristigen Trends der Steuereinnahmen - der jährliche Ausgabenzuwachs auf weniger als 1% beschränkt werden muss, um zum Ende des Jahrzehnts diese Verfassungsvorgaben zu erfüllen. Die sich daraus ergebende Ausgabenlinie ist in Hamburg in einem Finanzrahmengesetz festgeschrieben worden, das die Bürgerschaft im Dezember 2012 verabschiedet hat. Alle Haushaltsplanungen und haushaltswirksamen Maßnahmen der nächsten Jahre sind diesem Leitprinzip unterzuordnen.

Für das Personalmanagement ist die Umsetzung der Schuldenbremse eine große Herausforderung. Der Personalbestand der Hamburgischen Verwaltung soll um jährlich mindestens 250 VK reduziert werden.

Die in 2011 und den Folgejahren beabsichtigte Personalsteuerung wurde im Haushaltsbeschluss des Senats und in den Beratungen der Bürgerschaft zum Doppelhaushalt 2011/2012 sowie in verschiedenen Drucksachen dahingehend konkretisiert, dass

- die Beschlüsse aus dem Kompromiss zum so genannten Schulfrieden hinsichtlich der Zahl des Personals in Schulen davon unberührt sind (Bindung an die Schülerzahl)
- bei den Einsatzkräften von Polizei und Feuerwehr kein Abbau gegenüber März 2011 vorgesehen ist
- die Hochschulen in eigener Verantwortung über die Personalentwicklung im Rahmen ihrer Budgets entscheiden (Hochschulvereinbarungen).¹

Für die verbleibenden Bereiche ist dadurch von einer Personalreduzierung um ca. 10 % des Personalbestands für die nächsten acht Jahre auszugehen.

Inhaltlich bedeutet dies für die betroffenen Bereiche, dass sie Aufgaben und Prozesse auf den Prüfstand stellen müssen (Zweck- und Vollzugskritik), was einen kontinuierlichen Prozess der Organisationsentwicklung erforderlich macht. Dies tun sie in eigener politischer Verantwortung und Geschwindigkeit. Auf diese Weise wird gewährleistet, dass die unterschiedlichen dezentralen Bedingungen berücksichtigt werden und die Kenntnisse und Erfahrungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräfte vor Ort genutzt werden.

In Bezug auf den Prozess hat sich der Senat wiederholt dazu geäußert, dass zur Umsetzung der Ziele der Personalabbau über Fluktuation erfolgen werde, Entlassungen mit diesem Ziel also nicht vorgenommen werden, alle für den Dienst in der Hamburger Verwaltung ausgebildeten Nachwuchskräfte übernommen werden und dass auch weiterhin ausgebildet werde, um dem demografischen Wandel begegnen zu können.

¹ Siehe Antworten auf die Großen Anfragen 2012/247 „Personaleinsparungen 2011“ und 2013/287 „Personaleinsparungen 2012“

Mit der Referenzgröße Vollkräfte (VK) wurde ein Frühindikator etabliert, der unterjährig Informationen über die Entwicklung des Personalbestandes liefert. Daneben hat der Senat in diesem Rahmen weitere unterstützende Maßnahmen beschlossen, welche die Erreichung der Einsparziele erleichtern sollen. Insbesondere wurde das erst zum 01.09.2011 wiedereingeführte geregelte Einstellungsverfahren nochmals modifiziert, um den für die Behörden und Ämter notwendigen personalpolitischen Handlungsspielraum für die Reduzierung der Anzahl der Beschäftigten zu erweitern. Hierzu trat zum 06.11.2012 eine neue Anordnung über Stellenmitteilungen und Stellenausschreibungen für die hamburgische Verwaltung in Kraft, die insbesondere die Möglichkeit behördeninterner Ausschreibungen eröffnet, wenn dadurch aufgabenkritisch Stellen abgebaut werden können.

Dabei ist sich der Senat darüber im Klaren, dass die bekannten Rahmenbedingungen (z.B. demografischer Wandel, absehbarer Fachkräftemangel), die personalpolitischen Zielsetzungen (z.B. Förderung von Frauen, interkulturelle Öffnung, Nachwuchsförderung) und das prioritäre Ziel der Personalanpassung in einem Spannungsverhältnis zueinander stehen. Es entstehen Ziel- und Steuerungsdivergenzen, die bei der Umsetzung der Maßnahmen im Auge behalten werden müssen.

D.2.2. Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung

Ein Schwerpunkt des Senats ist die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.² Zum „Aktionsprogramm Frauen und Beruf“ gehören die Vorhaben, das Hamburger Gleichstellungsgesetz weiter zu entwickeln und mehr Frauen in Spitzenpositionen der Verwaltung zu beschäftigen.

Über beide Handlungsschwerpunkte wird im Rahmen des Erfahrungsberichts zum Gleichstellungsgesetz berichtet (siehe Abschnitt D.3.1.).

Ebenfalls im Rahmen des Aktionsprogramms ist das Ziel verankert, eine geschlechtergerechte Besetzung von öffentlich-rechtlichen Beratungs- und Beschlussgremien und von Aufsichtsgremien von Unternehmen im Mehrheitsbesitz Hamburgs zu erreichen. Dieses Vorhaben wird in der Verantwortung der Behörde für Justiz und Gleichstellung betrieben und ist nicht Gegenstand dieses Berichts.

D.2.3. Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Im 2012 erarbeiteten neuen Integrationskonzept³ nimmt das Thema Interkulturelle Öffnung der Verwaltung einen hohen Stellenwert ein. Der Integrationsbeirat, mit dem das Konzept intensiv diskutiert wurde, hatte hierauf einen besonderen Schwerpunkt gelegt. Auf Anregung des Integrationsbeirats wurde das Thema um den Aspekt der Antidiskriminierung erweitert.⁴

Ziel der Interkulturellen Öffnung ist es, „dass die hamburgische Verwaltung die Bevölkerung entsprechend ihrer kulturellen Vielfalt widerspiegelt, um eine gleichberechtigte Teilhabe und Gestaltung des beruflichen Werdeganges von Menschen mit Migrationshintergrund zu ermöglichen“⁵. Die Interkulturelle Öffnung der hamburgischen Verwaltung umfasst die gesamte Organisations- und Perso-

² Siehe Arbeitsprogramm des Senats, a.a.O., S. 19.

³ Das der Bürgerschaft im Februar 2013 zugeleitet wurde (Bü.Drs. 2013/0512).

⁴ Weitere Schwerpunkte sind „Einbürgerung und politische Mitgestaltung“, „Bildung von Anfang an“, „Ausbildung und Arbeitsmarkt“, „Zusammenhalt stärken“, „Gesundheit, Rehabilitation, Pflege und Verbraucherschutz“, „Wohnungsmarkt“, „Umsetzung und Controlling“

⁵ Integrationskonzept 2013, S. 66.

alentwicklung aller Behörden, Ämter sowie aller weiteren bürgernahen Bereiche (z.B. Jobcenter).⁶ Ziel ist, eine Organisationskultur zu schaffen, die zu einer sozial und kulturell vielfältigen Gesellschaft passt – mit ihren Angeboten, Verfahren und Kommunikationsformen⁷.

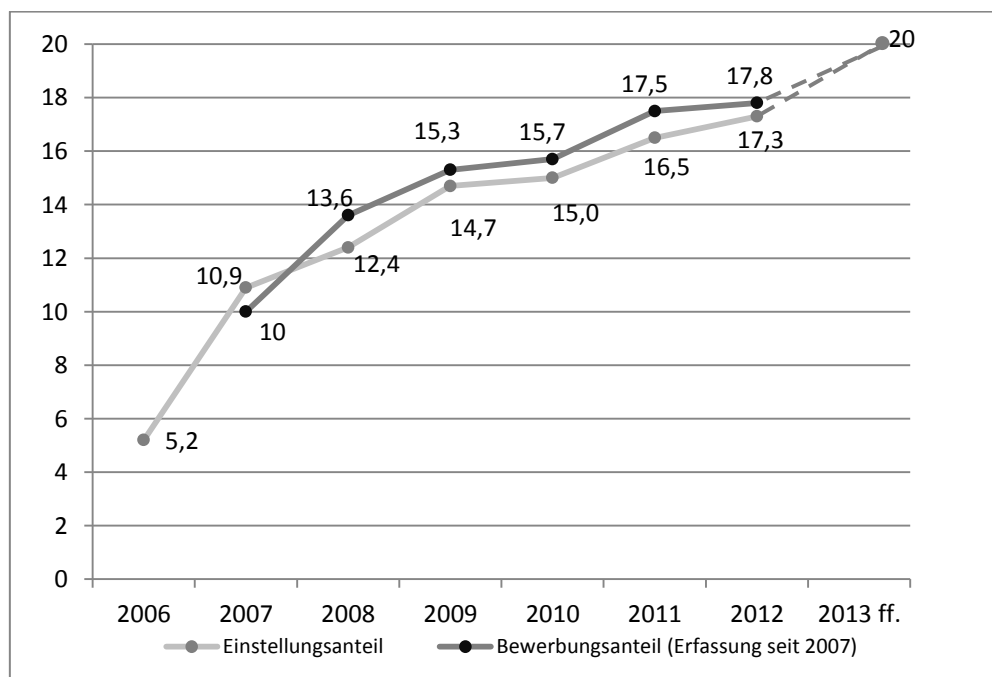
Die Dachkampagne „Wir sind Hamburg! Bist Du dabei?“

Ein zentrales Vorhaben des Senats ist nunmehr im sechsten Jahr die Dachkampagne „Wir sind Hamburg! Bist Du dabei?“

Der Senat hat in 2012 beschlossen, die Dachkampagne fortzusetzen und im Bereich der Nachwuchskräftegewinnung der hamburgischen Verwaltung ausbildungs- und fachrichtungsübergreifend (ehem. mittlerer, gehobener und höherer Dienst) am Zielwert von 20 % festzuhalten (vgl. ausführlich PMB 2012).

Zu den Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit zählen weiterhin die Ausrichtung von Großveranstaltungen, die Werbung in U- und S-Bahnen sowie im Internet, in den Kundenbereichen der Behörden und Ämter, an Schulen und auf Messen. Von hoher Bedeutung ist auch die gute Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen und Qualifizierungsträgern.

Im Einstellungsjahr 2012 konnten bei den Ausbildungen der Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 (ehem. mD) und Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 (ehem. gD) eine weitere Steigerung des Bewerbungsanteils um +0,3 % auf 17,8 % und des Einstellungsanteils um +0,8 % auf 17,3 % erreicht werden und somit mehr als jeder sechste Ausbildungsplatz mit einem jungen Menschen mit Migrationshintergrund besetzt werden. Die am stärksten vertretenen Herkunftsländer sind erneut Polen, Kasachstan, die Türkei und Russland.



Quelle: ZAF

Abbildung D.2.3-1: Zielwertentwicklung des Bewerbungs- sowie des Einstellungsanteils 2006 bis 2012 (Angaben in Prozent): Gesamtbetrachtung

⁶ Das Integrationskonzept spricht hier von „Regeldiensten“ (z.B. Schule, Jobcenter).

⁷ ebd.

Dabei haben es die Allgemeinen Dienste und die Justiz geschafft, die Zielmarke von 20 % für ihre Einstellungsanteile zu überschreiten. Der größte Ausbildungsbereich Polizei erreicht mit 16,1 % sein bislang bestes Resultat. Dies ist auch das Ergebnis einer in den letzten zwei Jahren umfangreich aufgebauten Öffentlichkeitsarbeit, die auch das Thema Gewinnung junger Migrantinnen und Migranten gezielt in den Fokus genommen hat.

In den weiteren Berufsausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz (z. B. handwerkliche, gewerblich-technische, kaufmännische und gärtnerische Berufe) konnten 12 der 53 Ausbildungsplätze mit Personen mit Migrationshintergrund besetzt werden, dies entspricht einem Einstellungsanteil von 22,6 %.

In den Laufbahnen der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 (ehem. hD) der Allgemeinen Dienste: Juristinnen/Juristen, Wirtschaftsreferendarinnen/Wirtschaftsreferendare; Technische Dienste: Baureferendarinnen/ Baureferendare; Steuerverwaltung; IT-Trainees, die erstmals auch unter die Dachkampagne gestellt wurden, haben von 27 eingestellten Nachwuchskräften 4 Personen einen Migrationshintergrund, dies entspricht einem Einstellungsanteil von 14,8 %.

In den Jahren 2006 bis 2012 sind 483 Personen in eine Ausbildung für die Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 (ehem. mD) und Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 (ehem. gD) bzw. in die vergleichbaren Ausbildungen zur/zum Verwaltungs- bzw. Justizfachangestellten eingestellt worden, die einen Migrationshintergrund haben.

D.3. Weitere strategische Themen und Aspekte

D.3.1. Erfahrungsbericht zur Gleichstellung

D.3.1.1. Einleitung

Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern sowie bestehende Nachteile zu beseitigen, ist die verfassungsrechtliche Aufgabe des Staates. Um dieses Ziel für den hamburgischen öffentlichen Dienst zu verwirklichen, hat das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst vom 19. März 1991 (Gleichstellungsgesetz) Handlungsfelder benannt, die der Förderung von Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung dienen und somit die gleiche Teilhabe im Beruf in der hamburgischen Verwaltung gewährleisten sollen.⁸

In der hamburgischen Verwaltung hat sich das gleichstellungspolitische Handeln von einer Politik der Frauenförderung und des Nachteilsausgleichs hin zu einer aktiven Politik der Gleichstellung der Geschlechter entwickelt. Das Gleichstellungsgesetz von 1991 ging noch von einer reinen Frauenförderung aus. Vor allem von den Vereinten Nationen wurde ein Paradigmenwechsel eingeleitet, der später verfassungs- und europarechtlich aufgegriffen wurde. Die Akteurinnen und Akteure haben sich zunehmend von den Prinzipien des Gender Mainstreaming⁹ leiten lassen. Diese Diskussion hat dazu geführt, dass in vielen Maßnahmen der Gender-Aspekt umgesetzt wurde, ohne dass es bisher neuer (gesetzlicher) Regelungen bedurft hätte. Seinen äußeren Ausdruck fand dieser Wandel in der hamburgischen Verwaltung in der Tendenz, dass immer mehr Frauenbeauftragte sich als Gleichstellungsbeauftragte bezeichneten und Frauenförderpläne in Gleichstellungspläne umbenannt wurden. Auch inhaltlich vollzog sich ein Wandel. Zunehmend finden sich in den Gleichstellungsplänen Maßnahmen, die Frauen und Männer in den Blick nehmen. Insbesondere hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf richten sich die Maßnahmen an beide Geschlechter. Einen höheren Stellenwert hat das Thema Vereinbarkeit bei den Behörden erhalten, die sich dem Verfahren des Audit „berufundfamilie“ unterzogen haben.

Mit der Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Jahr 2006 öffnete sich der Blick ein weiteres Mal: Nach der gezielten Förderung von Frauen und der Diskussion der Gleichstellung der Geschlechter als Querschnitts- und Gemeinschaftsaufgabe im Sinne von Gender Mainstreaming wurde der Blick verstärkt in Richtung Vielfalt (Diversity) gelenkt.¹⁰

Gleichstellung von Frauen und Männern kann sich unter dieser Maßgabe besonders gut einordnen, denn Gleichstellung ist Querschnitts- und Führungsaufgabe in gleichem Maße. So wurde die Gleichstellungsförderung ein integraler Bestandteil der Personalentwicklung in den Behörden und gehört mittlerweile unabdingbar zu einem ganzheitlichen strategischen Personalmanagement. Für eine moderne Gleichstellungspolitik ist es heute selbstverständlich, gleichstellungspolitische Maßnahmen so zu gestalten, dass sie der Vielfältigkeit von Frauen und Männern gerecht werden und zu mehr Chancengleichheit führen.

⁸ Als Ziel formuliert § 1 des Gleichstellungsgesetzes: „Zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst werden Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Berücksichtigung des verfassungsrechtlichen Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes) gefördert“.

⁹ Das Handlungsprinzip des Gender-Mainstreaming besteht in der (Re)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteurinnen und Akteure den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen.

¹⁰ In diesem Zusammenhang steht auch der Beitritt der FHH zur Charta der Vielfalt im Jahr 2008.

Als Ansatzpunkt für eine individuelle Förderung der Geschlechter wird in einigen neueren Gleichstellungsplänen ein lebensphasenorientiertes Personalmanagement vertreten. Es geht davon aus, dass sich die Bedürfnisse der Beschäftigten in verschiedenen Lebensphasen unterscheiden und ermöglicht dadurch eine individuellere, zielgruppenspezifischere Förderung.

Gemäß § 15 Gleichstellungsgesetz legt der Senat der Bürgerschaft im Abstand von drei Jahren einen Erfahrungsbericht über die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes vor. Entsprechend den Vorgaben im Gesetz gliedert sich der Erfahrungsbericht. Nach einem Überblick über die Entwicklung seit dem letzten Erfahrungsbericht wird im Einzelnen auf

- Frauenförder-/Gleichstellungspläne,
- Ausbildung und Einstellungen,
- Berufliche Entwicklung,
- Arbeitszeiten und Arbeitsformen,
- Fortbildung und
- Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte

eingegangen. Einen Schwerpunkt in diesem Erfahrungsbericht bildet die Teilhabe von Frauen an Führung/Spitzenfunktionen in der hamburgischen Verwaltung (siehe Kapitel D.3.1.5. zur Beruflichen Entwicklung).

Die hier dargestellten Statistiken basieren zum größten Teil auf Erhebungen des ZPD und auf einer behördenübergreifenden Abfrage.

D.3.1.2. Entwicklungen seit dem 6. Erfahrungsbericht

Ausgewählte gleichstellungsrelevante Kennzahlen in der hamb. Verwaltung im Vergleich (Anteile)									
		2006		2009		2012		Differenz 2009-2012	
Summe aller Beschäftigungsverhältnisse		m	w	m	w	m	w	m	w
Summe aller Beschäftigungsverhältnisse		48,7%	51,3%	47,1%	52,9%	45,3%	54,7%	-1,8	1,8
Ohne monatliche Bezüge Beurlaubte (OB)		12,2%	87,8%	15,4%	84,6%	15,0%	85,0%	-0,4	0,4
Anteil OB von Summe aller Beschv. je Geschlecht		1,0%	7,1%	1,3%	6,5%	1,2%	5,8%	-0,1	-0,7
Statistischer Personalbestand									
Voll- und Teilzeitbeschäftigte		m	w	m	w	m	w	m	w
Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse		50,5%	49,5%	48,3%	51,7%	46,4%	53,6%	-1,9	1,9
Vollkräfte		54,7%	45,3%	52,4%	47,6%	50,0%	50,0%	-2,4	2,4
Voll- und Teilzeitbeschäftigte									
Beamte und Beamtinnen		m	w	m	w	m	w	m	w
Laufbahngr. 2	Einstiegsamt 2	35,6%	47,4%	34,6%	45,5%	33,6%	43,7%	-1,0	-1,8
Laufbahngr. 2	Einstiegsamt 1	35,2%	32,1%	40,3%	35,6%	41,1%	38,6%	0,8	3,0
Laufbahngr. 1	Einstiegsamt 2	28,6%	20,3%	24,5%	18,7%	24,6%	17,5%	0,1	-1,2
Laufbahngr. 1	Einstiegsamt 1	0,6%	0,2%	0,6%	0,2%	0,6%	0,2%	0,0	-0,0
Gesamt		100%	100%	100%	100%	100,0%	100,0%		
Voll- und Teilzeitbeschäftigte									
Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen		m	w	m	w	m	w	m	w
Laufbahngr. 2	Einstiegsamt 2	19,1%	11,5%	20,8%	13,5%	23,7%	14,9%	2,9	1,4
Laufbahngr. 2	Einstiegsamt 1	29,4%	25,9%	28,8%	27,2%	29,5%	30,1%	0,7	2,9
Laufbahngr. 1	Einstiegsamt 2	43,2%	54,3%	42,1%	52,8%	40,0%	48,8%	-2,1	-4,0
Laufbahngr. 1	Einstiegsamt 1	8,3%	8,3%	7,3%	6,4%	6,8%	6,2%	-0,5	-0,2
Gesamt		100%	100%	100%	100%	100,0%	100,0%		
Statistischer Personalbestand									
Teilzeitbeschäftigte		m	w	m	w	m	w	m	w
Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse		19,3%	80,7%	18,6%	81,4%	18,9%	81,1%	0,3	-0,3
Vollkräfte		18,3%	81,7%	17,5%	82,5%	17,7%	82,3%	0,2	-0,2
Teilzeitbeschäftigte									
Beamte und Beamtinnen		m	w	m	w	m	w	m	w
Laufbahngr. 2	Einstiegsamt 2	71,5%	54,1%	67,1%	50,4%	63,0%	47,4%	-4,1	-3,0
Laufbahngr. 2	Einstiegsamt 1	21,6%	29,8%	25,9%	34,8%	29,4%	38,9%	3,5	4,1
Laufbahngr. 1	Einstiegsamt 2	6,9%	16,1%	7,0%	14,8%	7,5%	13,7%	0,5	-1,1
Laufbahngr. 1	Einstiegsamt 1	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1	0,0
Gesamt		100%	100%	100%	100%	100,0%	100,0%		
Teilzeitbeschäftigte									
Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen		m	w	m	w	m	w	m	w
Laufbahngr. 2	Einstiegsamt 2	36,7%	13,3%	35,1%	15,1%	39,4%	16,8%	4,3	1,7
Laufbahngr. 2	Einstiegsamt 1	29,1%	23,5%	29,2%	25,1%	27,0%	26,9%	-2,2	1,8
Laufbahngr. 1	Einstiegsamt 2	22,8%	49,5%	25,8%	49,5%	24,6%	46,7%	-1,2	-2,8
Laufbahngr. 1	Einstiegsamt 1	11,4%	13,7%	9,9%	10,3%	9,0%	9,6%	-0,9	-0,7
Gesamt		100%	100%	100%	100%	100,0%	100,0%		
Teilzeitbeschäftigte									
bis 29 Jahre		m	w	m	w	m	w	m	w
30 bis 39 Jahre		33,0%	67,0%	27,5%	72,5%	30,5%	69,5%	3,0	-3,0
40 bis 49 Jahre		19,2%	80,8%	19,7%	80,3%	20,6%	79,4%	0,9	-0,9
50 bis 59 Jahre		12,3%	87,7%	13,3%	86,7%	13,5%	86,5%	0,2	-0,2
ab 60 Jahre		16,8%	83,2%	16,3%	83,7%	14,5%	85,5%	-1,8	1,8
ab 60 Jahre		40,2%	59,8%	31,4%	68,6%	30,2%	69,8%	-1,2	1,2
Budgetrelevanter Personalbestand									
Budgetrelevanter Personalbestand		m	w	m	w	m	w	m	w
Auszubildende/Anwärter/innen (AZ)		50,3%	49,7%	48,4%	51,6%	46,4%	53,6%	-2,0	2,0
Referendare/innen u. Auszubildende L2E2 (hD) ¹		45,8%	54,2%	46,6%	53,4%	43,5%	56,5%	-3,1	3,1
Referendare/innen u. Auszubildende L2E2 (hD) ¹		47,2%	52,8%	45,5%	54,5%	38,2%	61,8%	-7,3	7,3

¹ Referendare im ehemals höheren Dienst und Lehramtsanwärter und Studienreferendare im ehemals gehobenen Dienst.

Quelle: ZPD

Tabelle D.3.1-1: Ausgewählte gleichstellungsrelevante Kennzahlen in der hamburgischen Verwaltung

Wie auch zwischen 2006 und 2009 hat der Anteil von Frauen in der hamburgischen Verwaltung im Jahr 2012 weiter zugenommen. Er stieg von 52,9 % im Jahr 2009 auf 54,7 % in 2012 (Tabelle D.3.1-1). Betrachtet man den statistischen Personalbestand¹¹, überschritten die Frauen im Betrachtungszeitraum die 50 %-Marke mit mittlerweile 53,6 % noch deutlicher als 2009 (51,7 %). Eine Betrachtung der Vollkräfte zeigt, dass sogar hier erstmals ein ausgeglichenes Verhältnis vorliegt. So stieg der Anteil der Frauen von 47,6 % auf 50,0 %. Leichte Unterschiede in der Struktur zwischen Frauen- und Männerbeschäftigung sind zwischen den Einzelplänen, den Einrichtungen nach § 15 LHO und den Landesbetrieben nach § 26 LHO erkennbar, wobei auch hier in allen Bereichen der Anteil der Frauen zugenommen hat.

Unterschiede in den Laufbahngruppen

Frauen haben ihre Anteile innerhalb der Laufbahngruppen in allen Bereiche mit Ausnahme des ehemaligen einfachen Dienstes teilweise deutlich ausbauen und auch seit dem letzten Erfahrungsbericht noch erhöhen können (Tabelle D.3.1-2). Im Beamtenbereich haben Frauen steigende Anteile, je höher die Laufbahngruppe ist. In der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 (ehem. hD) sind sie weiter deutlich überrepräsentiert, was mit den hohen Anteilen von Frauen an den Lehrkräften zu erklären ist. Wie bereits in den Vorjahren übersteigen auch im Arbeitnehmerbereich die Frauen- die Männeranteile sehr deutlich; hier mit Ausnahme des höheren Dienstes.

		2006		2009		2012	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Beamtenbereich	Laufbahngr. 1, Einstiegsamt 1	79,8%	20,2%	81,1%	18,9%	81,0%	19,0%
	Laufbahngr. 1, Einstiegsamt 2	64,0%	36,0%	60,0%	40,0%	59,3%	40,7%
	Laufbahngr. 2, Einstiegsamt 1	58,0%	42,0%	56,5%	43,5%	52,4%	47,6%
	Laufbahngr. 2, Einstiegsamt 2	48,7%	51,3%	46,5%	53,5%	44,3%	55,7%
Arbeitnehmerbereich	Laufbahngr. 1, Einstiegsamt 1	41,8%	58,2%	44,1%	55,9%	42,2%	57,8%
	Laufbahngr. 1, Einstiegsamt 2	36,5%	63,5%	35,4%	64,6%	35,3%	64,7%
	Laufbahngr. 2, Einstiegsamt 1	44,9%	55,1%	42,1%	57,9%	39,5%	60,5%
	Laufbahngr. 2, Einstiegsamt 2	54,5%	45,5%	51,4%	48,6%	51,4%	48,6%

Quelle: ZPD

Tabelle D.3.1-2: Struktur der Beschäftigten nach Status- und Laufbahngruppen in der hamburgischen Verwaltung

Bei der Differenzierung zwischen den Behörden/Ämtern (Einzelplänen) einerseits bzw. den Landesbetrieben und Einrichtungen andererseits sind Unterschiede bei den Laufbahngruppen erkennbar (Tabelle D.3.1-3).

In den Einzelplänen ist der Anteil der Frauen sowohl im Beamten- als auch Arbeitnehmerbereich über alle Laufbahngruppen leicht angestiegen. Insgesamt ist der Anteil der Frauen und Männer im Beamtenbereich ausgeglichen, allerdings mit deutlichen Unterschieden zwischen den Laufbahngruppen und überproportionalen Anteilen in der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 (ehem. hD). Im Arbeitnehmerbereich sind insgesamt deutlich mehr Frauen als Männer tätig.

In den Einrichtungen nach § 15 LHO sind im Beamtenbereich nach wie vor deutlich mehr Männer als Frauen beschäftigt, wobei die Anteile der Frauen in allen Laufbahnen gestiegen sind. Im Arbeitnehmerbereich sind Frauen und Männer insgesamt in gleichen Anteilen tätig. Schwerpunkte bei den

¹¹ Der statistische Personalbestand (P_stat) umfasst alle unbefristet und befristet Beschäftigten (siehe Personalstrukturbericht 2013). Die Beurlaubten ohne monatliche Bezüge sind nicht enthalten, dies sind 3,7 % der Frauen – gemessen an allen Beschäftigungsverhältnissen.

Frauen liegen hier in der Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 (ehem. mD), bei den Männern in der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 (ehem. hD). Insgesamt ist in den Einrichtungen nach § 15 LHO ein deutlicher Anstieg sowohl des Beamtinnen- und Arbeitnehmerinnenanteils in der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 (ehem. gD, von 57,4 % auf 65,2 % bzw. von 45,1 % auf 50,8 %) als auch bei den Beamtinnen in der Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 (ehem. mD, von 41,6 % auf 55,4 %) zu verzeichnen. Ein möglicher Grund ist die Zurückführung der Wirtschaftspläne der eher männerdominierten Organisationseinheiten Feuerwehrakademie und Hochschule der Polizei in die Einzelpläne der BIS, wodurch sich die prozentualen Anteile von Männern und Frauen in den Summen für die Einrichtungen nach § 15 LHO verschieben.

In den Landesbetrieben nach § 26 LHO sind im Beamtenbereich Frauen- und Männeranteile in etwa ausgeglichen. Im Beamtenbereich sind in der Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 (ehem. mD) die Frauen besonders stark vertreten. Nachdem der Anteil der Frauen von 65,5 % im Jahr 2006 auf 57,9 % im Jahr 2009 gesunken war, stieg er im Jahr 2012 wieder auf 60,3 % an. Auffallend ist auch die Entwicklung in der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 (ehem. hD) im Beamten- und Arbeitnehmerbereich bei den Landesbetrieben. Während der Anteil der Beamtinnen von 2006 mit 30,4 % auf 48,1 % im Jahr 2012 angestiegen ist, ist der Anteil der Arbeitnehmerinnen von 57,8 % im Jahr 2006 auf 45,2 % gesunken. Diese Entwicklung könnte u.a. auf die Gründung des Landesbetriebes Hamburger Institut für Berufliche Bildung und die damit verbundene Zuordnung des dortigen Personals zu den Landesbetrieben nach § 26 LHO zurückzuführen sein. Die gegenüber den Männern höhere absolute Zahl von Frauen in diesem personalstarken Landesbetrieb wirkt sich prozentual überproportional in der Summe aller Landesbetriebe aus. Der deutliche Anstieg bei den Arbeitnehmerinnen in der Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 1 (ehem. eD) um fast 12 % ist vermutlich auf die Gründung des Landesbetriebes Gebäudereinigung mit weit überwiegend weiblichem Personal zurückzuführen.

	Einzelpläne					
	2006		2009		2012	
	m	w	m	w	m	w
Beamte/Beamtinnen						
Insgesamt	55,0%	45,0%	52,5%	47,5%	50,1%	49,9%
Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 1	79,8%	20,2%	81,1%	18,9%	80,5%	19,5%
Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2	64,4%	35,6%	60,5%	39,5%	60,0%	40,0%
Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1	58,3%	41,7%	57,0%	43,0%	52,7%	47,3%
Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2	45,7%	54,3%	41,0%	59,0%	39,6%	60,4%
Arbeitnehmer/-innen						
Insgesamt	39,7%	60,3%	38,2%	61,8%	36,8%	63,2%
Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 1	42,4%	57,6%	42,9%	57,1%	42,4%	57,6%
Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2	35,7%	64,3%	34,7%	65,3%	34,3%	65,7%
Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1	41,9%	58,1%	38,6%	61,4%	36,6%	63,4%
Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2	49,3%	50,7%	46,3%	53,7%	45,5%	54,5%

	Einrichtungen § 15 LHO					
	2006		2009		2012	
	m	w	m	w	m	w
Beamte/Beamtinnen						
Insgesamt	70,9%	29,1%	66,7%	33,3%	67,0%	33,0%
Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 1					0,0%	0,0%
Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2	57,1%	42,9%	58,4%	41,6%	44,6%	55,4%
Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1	45,2%	54,8%	42,6%	57,4%	34,8%	65,2%
Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2	79,5%	20,5%	75,4%	24,6%	72,5%	27,5%
Arbeitnehmer/-innen						
Insgesamt	49,4%	50,6%	47,4%	52,6%	47,9%	52,1%
Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 1	38,0%	62,0%	47,9%	52,1%	50,8%	49,2%
Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2	37,4%	62,6%	33,6%	66,4%	33,8%	66,2%
Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1	57,3%	42,7%	54,9%	45,1%	49,2%	50,8%
Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2	61,8%	38,2%	57,5%	42,5%	57,0%	43,0%

	Landesbetriebe § 26 LHO					
	2006		2009		2012	
	m	w	m	w	m	w
Beamte/Beamtinnen						
Insgesamt	52,1%	47,9%	45,0%	54,5%	50,4%	49,6%
Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 1			49,3%	50,7%	0,0%	0,0%
Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2	34,5%	65,5%	42,1%	57,9%	39,7%	60,3%
Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1	58,1%	41,9%	47,7%	52,3%	48,6%	51,4%
Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2	69,6%	30,4%	52,3%	47,7%	51,9%	48,1%
Arbeitnehmer/-innen						
Insgesamt	43,0%	57,0%	45,5%	54,5%	43,9%	56,1%
Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 1	38,9%	61,1%	49,3%	50,7%	37,9%	62,1%
Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2	40,7%	59,3%	42,1%	57,9%	42,5%	57,5%
Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1	46,9%	53,1%	47,7%	52,3%	45,8%	54,2%
Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2	42,2%	57,8%	42,2%	47,7%	54,8%	45,2%

Quelle: ZPD

Tabelle D.3.1-3: Struktur der Beschäftigten nach Status- und Laufbahngruppen in den Einzelplänen, Einrichtungen und Landesbetrieben

Diskrepanzen in den Bezahlungsgruppen

Die Unterschiede in den Bezahlungsgruppen und ihre Auswirkungen auf die Verteilung zwischen Frauen und Männern veranschaulicht Tabelle D.3.1-4, in der die Frauenanteile in den Bezahlungsgruppen (ohne Lehrkräfte) dargestellt sind.

Beamtinnen	2006	2009	2012	Arbeitnehmer- innen	2006	2009	2012
Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2*							
A13	60,5%	62,2%	58,0%	E13,13Ü	43,1%	47,6%	47,2%
A14	30,4%	37,2%	43,1%	E14	41,6%	45,4%	46,9%
A15	20,6%	24,2%	32,4%	E15	43,4%	43,8%	47,2%
A16	15,6%	26,7%	27,9%	E15Ü	21,6%	27,5%	37,0%
R1	50,0%	54,1%	56,7%				
R2	28,4%	35,2%	41,7%				
R3	27,5%	28,9%	31,0%				
W1	45,2%	42,6%	41,5%				
W2	30,7%	31,5%	31,5%				
W3	18,8%	22,5%	27,5%				
Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1*							
A9	34,3%	34,4%	39,0%	E9	68,6%	70,5%	70,6%
A10	34,4%	33,7%	34,3%	E10	46,4%	49,5%	64,6%
A11	38,1%	35,4%	37,0%	E11	33,5%	40,4%	42,8%
A12	31,4%	33,8%	35,5%	E12	29,0%	33,0%	36,0%
A13	24,2%	25,8%	31,0%				
Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2							
				E4		28,7%	30,7%
				E5		55,9%	57,5%
A6	70,0%	70,1%	70,6%	E6		68,2%	65,5%
A7	37,2%	40,3%	38,5%	E7		28,0%	27,7%
A8	43,8%	46,3%	48,4%	E8		68,1%	69,8%
A9	26,8%	31,5%	32,8%	E9		69,4%	71,0%

Quelle: ZPD

Tabelle D.3.1-4: Frauenanteile nach Status- und Bezahlungsgruppen in der hamburgischen Verwaltung ohne Lehrkräfte^{12, 13}

Wie in den Jahren zuvor haben sich auch zwischen 2009 und 2012 die Frauenanteile in vielen Bezahlungsgruppen erhöht. Insbesondere im Bereich der A14 und E15Ü Positionen, der A13 Positionen der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 (ehem. gD) sowie in den Bereichen R2 und W3 sind seit 2009 deutliche Sprünge zu beobachten. Bei A16 liegt der Anteil der Frauen weiterhin unterhalb von

¹² Die Angaben zur B-Besoldung finden Sie in Abschnitt D-3.1.5.

¹³ * Für A9-A13 ist eine Vergleichbarkeit nicht gegeben, da in 2006 und 2009 teilweise Lehrkräfte inbegriffen waren.

30 %. Die steigenden Anteile bei A14 und A15 lassen jedoch hoffen, dass auch in A16 die 30 %-Marke bald überschritten wird.

Insgesamt ist weiterhin eine Diskrepanz gerade in den höheren Bezahlungsgruppen festzustellen. Über alle Laufbahngruppen zeigt sich, dass mit steigender Hierarchieebene innerhalb einer Laufbahngruppe der Anteil der Frauen kontinuierlich sinkt. Eine Ausnahme bildet der Arbeitnehmerbereich in der Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 (ehem. mD), siehe hierzu die Tabelle D.3.1.-4. – hier ohne die Lehrkräfte an staatlichen Schulen.

Im Schulbereich zeigt sich an allen höheren Besoldungsgruppen, dass mehr und mehr Frauen höherwertige Aufgaben übernommen haben (Tabelle D.3.1.-5). Sie sind zunehmend als Koordinatorinnen, stellvertretende Schulleiterinnen und Schulleiterinnen tätig. So stieg der Anteil der Frauen in A14 um 6 Prozentpunkte auf 46,8 % im Jahr 2012. Maßnahmen der BSB, die besonders Frauen ansprechen, sich auf solche Stellen zu bewerben, haben offensichtlich Erfolg (siehe auch Kapitel D.3.1.5. Berufliche Entwicklung). Allerdings ist oberhalb von A13/ A13 StR VR auch weiterhin im Lehrerbereich das „Kippen“ in der Struktur zu erkennen.

	2006		2009		2012	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
A13 / A13 StR VR*	24,2%	75,8%	22,4%	77,6%	30,9%	69,1%
A14	63,7%	36,3%	59,4%	40,6%	53,2%	46,8%
A15	65,3%	34,7%	62,0%	38,0%	60,6%	39,4%
A16	72,3%	27,7%	64,3%	35,7%	63,6%	36,4%
Insgesamt	43,8%	56,2%	42,9%	57,1%	37,9%	62,1%

Quelle: ZPD

Tabelle D.3.1-5: Lehrkräfte nach Bezahlungsgruppen an staatlichen Schulen¹⁴

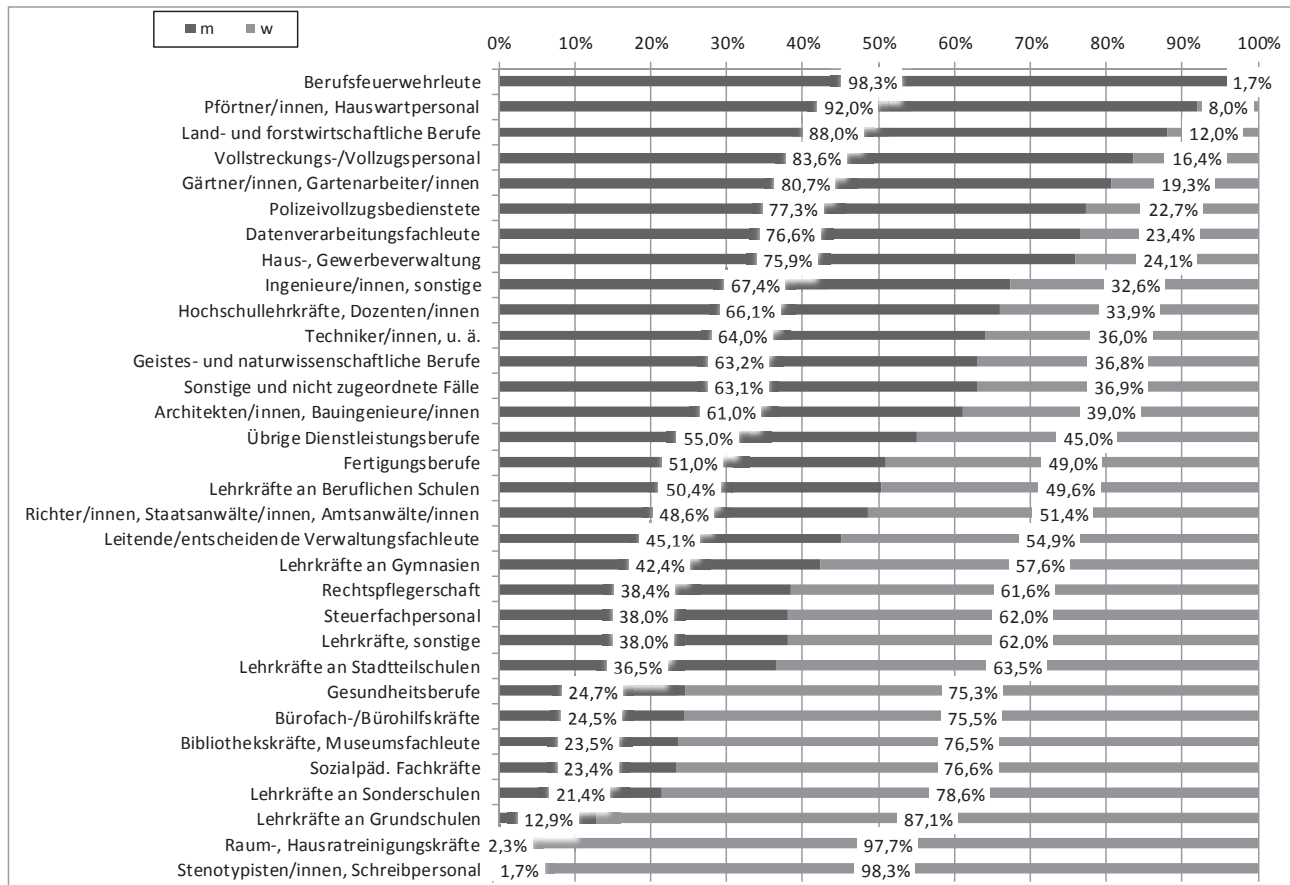
Weiterhin starke berufliche Segregation

Nach wie vor ist die berufliche Segregation von Frauen und Männern deutlich vorhanden. Dies lässt sich in Abbildung D.3.1-6 erkennen.

Bedingt durch die Umstellung der früheren dreistelligen AB-Schlüssel (AB=Ausgeübter Beruf) auf die neuen – von der Bundesagentur für Arbeit vorgegebenen – fünfstelligen Tätigkeitsschlüssel ist eine Vergleichbarkeit in den Berufskategorien mit dem Personalmanagementbericht 2010 nur eingeschränkt möglich (vgl. Personalstrukturbericht 2012, S.53).¹⁵

¹⁴ * A13 / A13 StR VR beinhaltet in 2006 und 2009 ausschließlich die Besoldungsgruppe A13 StR VR (die Lehrkräfte A13 sind erst ab 2012 inbegriffen).

¹⁵ Während einige Kategorien auch nach der neuen Schlüsselung nahezu unverändert zusammengesetzt sind (zum Beispiel Polizei und Feuerwehr mit einer Übereinstimmung zur vorherigen Schlüsselung von über 99 %), gibt es in anderen Bereichen gravierende Veränderungen in der Zugehörigkeit zur Berufskategorie. Hier sind besonders die geistes- und naturwissenschaftlichen Berufe (nur noch 0,7 % Übereinstimmung zur alten Schlüsselung), Haus-, Gewerbeverwaltung (3,3 % Übereinstimmung) oder die Fertigungsberufe (28,2 % Übereinstimmung) zu nennen.



Quelle: ZPD

Abbildung D.3.1-6: Berufliche Verteilung von Frauen und Männern in der hamburgischen Verwaltung im Jahr 2012

Bei den Berufsfeuerwehrleuten (nahezu Verdopplung des Frauenanteils von 0,9 % auf 1,7 %) und den Polizeivollzugsbediensteten (um 1,8 % auf 22,7 %) hat der Anteil der Frauen zugenommen. Von weiteren Vergleichen muss an dieser Stelle aufgrund der zuvor beschriebenen Neuschlüsselungsproblematik abgesehen werden.

D.3.1.3. Frauenförder-/Gleichstellungspläne

Gemäß § 4 des Gleichstellungsgesetzes hat jede Dienststelle, für die ein Personalrat oder ein Richter/innen zu wählen ist, auf Grundlage ihrer Beschäftigungsstruktur einen Frauenförderplan zu erstellen und fortzuschreiben. Der Frauenförderplan hat festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen und organisatorischen Maßnahmen der Anteil der Frauen an den Beschäftigten insgesamt und speziell in den höheren Bezahlungsgruppen aller Laufbahnen und Berufe erhöht werden soll.

Die Frauenförder- und Gleichstellungspläne sind für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein wichtiges personalpolitisches und personalstrategisches Instrument, da sie Entwicklungen aufzeigen, Ziele und Maßnahmen zum Erreichen der Ziele beschreiben und die Zielerreichung überprüfen.

Die Frauenförder-/Gleichstellungspläne werden dezentral von den Dienststellen erstellt und können daher differenziert auf die spezifische Situation der Beschäftigten in den Behörden, Ämtern und anderen Einrichtungen eingehen. Für eine kontinuierliche Förderung der Gleichstellung sind regelmäßige kritische Überprüfungen der festgelegten Maßnahmen notwendig, um feststellen zu können, welche erfolgreich waren und wo Anpassungen erforderlich sind. Der Arbeitskreis Gleichstellung, der sich aus Personalentwicklerinnen und -entwicklern der Behörden und Ämter zusammensetzt, hat in seinen Empfehlungen für die Aufstellung von Frauenförder-/Gleichstellungsplänen dafür geworben, die Anzahl der Maßnahmen eher zu beschränken, dafür aber eine regelmäßige Überprüfung zur Wirksamkeit auch in einem kürzeren zeitlichen Abstand, z.B. alle zwei Jahre, durchzuführen.

In fast allen Dienststellen der hamburgischen Verwaltung liegen Frauenförder-/ Gleichstellungspläne vor. Ihre Aktualität hat in den letzten Jahren zugenommen. Da im Gleichstellungsgesetz eine entsprechende Regelung fehlt, hatten sich die Behörden und Ämter darauf verständigt, dass als fortschreibungsbedürftig Pläne angesehen werden sollen, die älter als fünf Jahre sind. Der überwiegende Teil der Frauenförder-/Gleichstellungspläne ist datiert aus den Jahren 2009 bis 2012. In einigen Dienststellen ist eine Fortschreibung im laufenden Jahr vorgesehen.

Zielgruppe der Maßnahmen der Frauenförder-/Gleichstellungspläne sind nach wie vor weibliche Beschäftigte, beurlaubte und teilzeitbeschäftigte Frauen. Jedoch werden insbesondere bei Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beide Geschlechter angesprochen. Auch der Führungskräftenachwuchs wird in den Gleichstellungsplänen in den Blick genommen, insbesondere hinsichtlich der Besetzung von Projektleitungen oder Stellvertretungen. Soweit Vorgesetzte angesprochen werden, geht es inhaltlich um ihre Sensibilisierung und um die Verbesserung ihrer Führungskompetenz im Hinblick auf Gleichstellungsfragen.

Als Ziele der Gleichstellungspläne werden insbesondere die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen sowie eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf angegeben, wobei vermehrt auch das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf eine Rolle spielt. Entsprechend steht bei den Maßnahmen im Mittelpunkt, die Karriereplanung und -chancen von weiblichen Beschäftigten zu unterstützen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Insbesondere Maßnahmen wie Mentoring, Coaching und spezielle Fortbildungsangebote für Führungsnachwuchskräfte sowie eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit und Führungs- und Leitungsfunktionen verstärkt auch in Teilzeit zu ermöglichen, gehören dazu. Die flexible Gestaltung des Arbeitsortes durch alternierende Telearbeit sowie ein professionalisiertes Bindungsmanagement für Beurlaubte sind weitere mehrfach erwähnte Maßnahmen.

Im Rahmen der folgenden Abschnitte werden ausgewählte Maßnahmen der Behörden und Ämter vorgestellt.

D.3.1.4. Ausbildung und Einstellung

Bei den Einstellungen für einen Ausbildungsplatz in den verschiedenen Berufsgruppen der FHH hat sich der Anteil der Frauen im Jahr 2012 insgesamt sehr positiv entwickelt (Tabelle D.3.1-7). Insgesamt wurden in 47,1 % aller neu begründeten Ausbildungsverhältnisse (ohne Lehrkräfte) Frauen eingestellt.

Generell gilt bei den Einstellungen für einen Ausbildungsplatz, dass Bewerberinnen bei gleichwertiger Eignung und Befähigung, vorrangig zu berücksichtigen sind, bis die Hälfte der Ausbildungsplätze an Frauen vergeben ist (§ 5 Gleichstellungsgesetz). Ausnahmen davon bilden die sog. Monopolausbildungen (Referendariate für Lehrerinnen und Lehrer), da hier alle Bewerberinnen und Bewerber einen Einstellungsanspruch haben.

Eine deutliche Steigerung des Anteils der eingestellten Frauen lässt sich in der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 (ehem. hD, 61,5 % im Vergleich zu 44,4 % im Jahr 2009), in der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 des Steuerverwaltungsdienstes (ehem. gD, 81,7 % zu 65,7 %) und in der Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 des Justizdienstes (ehem. gD, 84,2 % zu 45,7 %) beobachten.

Darüber hinaus ist auch der technische Verwaltungsdienst besonders hervorzuheben. Hier steigerte sich der Anteil der eingestellten Frauen in der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 (ehem. gD) von 46,7 % in 2009 auf mittlerweile 50 % in 2012. In der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 (ehem. hD) sind sogar 71,4% aller Nachwuchskräfte Frauen (2009 waren es noch 40 %). Somit wurden im Jahre 2012 im technischen Verwaltungsdienst erstmals mehr Frauen als Männer eingestellt.

	Bewerbungen			Einstellungen		
	m	w	Anteil Frauen in %	m	w	Anteil Frauen in %
Allgemeiner Verwaltungsdienst						
Laufbahngruppe 1						
2. Einstiegsamt (ehem. mittlerer Dienst)	310	654	67,8%	15	50	76,9%
Laufbahngruppe 2						
1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst)	330	736	69,0%	21	37	63,8%
2. Einstiegsamt (ehem. höherer Dienst)	114	124	52,1%	5	8	61,5%
Technischer Verwaltungsdienst						
Laufbahngruppe 2						
1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst)	65	58	47,2%	5	5	50,0%
2. Einstiegsamt (ehem. höherer Dienst)	92	124	57,4%	2	5	71,4%
Finanzbehörde – Steuerverwaltung						
Laufbahngruppe 1						
2. Einstiegsamt (ehem. mittlerer Dienst)	260	287	52,5%	16	28	63,6%
Laufbahngruppe 2						
1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst)	336	505	60,0%	13	58	81,7%
Justizdienst						
Laufbahngruppe 1						
2. Einstiegsamt (ehem. mittlerer Dienst), Justizdienst	138	324	70,1%	3	16	84,2%
2. Einstiegsamt (ehem. mittlerer Dienst), Vollzugsdienst*	309	75	19,5%	19	3	13,6%
Laufbahngruppe 2						
1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst), Justizdienst	97	282	74,4%	1	2	66,7%
Polizei						
Laufbahngruppe 1						
2. Einstiegsamt (ehem. mittlerer Dienst)	2181	758	25,8%	146	56	27,7%
Laufbahngruppe 2						
1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst)	1569	1061	40,3%	32	27	45,8%
Feuerwehr						
Laufbahngruppe 1						
2. Einstiegsamt (ehem. mittlerer Dienst)	802	25	3,0%	47	0	0,0%
Laufbahngruppe 2						
1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst)	41	0	0,0%	2	0	0,0%
2. Einstiegsamt (ehem. höherer Dienst)	57	5	8,1%	0	0	0,0%
Finanzbehörde - IuK-Trainee						
Laufbahngruppe 2						
2. Einstiegsamt (ehem. höherer Dienst)	63	15	19,2%	4	0	0,0%
Lehrkräfte						
Alle Lehrämter	655	1830	73,6%	161	410	71,8%
Volks-/Realschulen	157	674	81,1%	37	153	80,5%
Sonderschulen	17	140	89,2%	9	77	89,5%
Gymnasien	412	902	68,6%	76	111	59,4%
Berufliche Schulen	69	114	62,3%	39	69	63,9%

*Die Einstellungen sind zum 01.02.2013 erfolgt

Quelle: ZPD

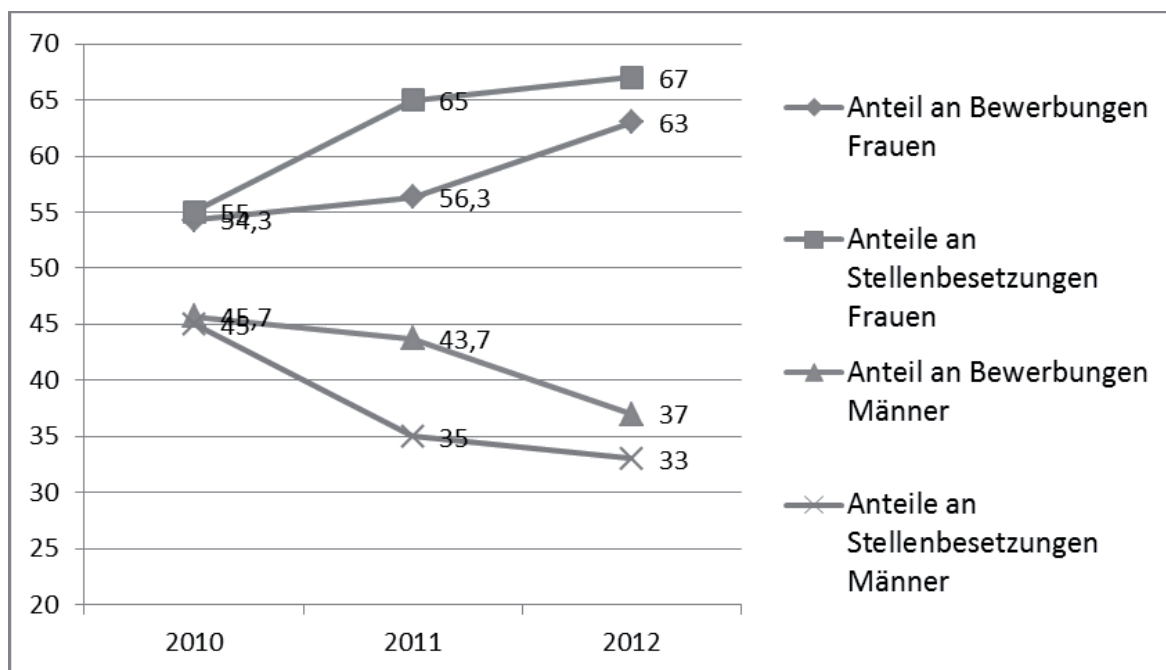
Tabelle D.3.1-7: Bewerbungen und Einstellungen von Nachwuchskräften in der hamburgischen Verwaltung im Jahr 2012

Bei den Lehrkräften liegt die Anzahl der Bewerbungen von Frauen nach wie vor um ein Vielfaches höher als die der Männer (im Durchschnitt 73,6 %, bei den Sonderschulen sogar 89,2 %). Während der prozentuale Anteil der Frauen bei den Einstellungen bei den Lehrkräften insgesamt merkbar gestiegen ist und sich mittlerweile mit dem Anteil an den Bewerbungen annähernd deckt, fällt an den Gymnasien eine deutliche Diskrepanz zwischen dem Anteil an den Bewerbungen (68,6 %) und den tatsächlichen Einstellungen (59,4 %) auf. Trotz dieser Auffälligkeit lässt sich für das Berichtsjahr 2012 nicht mehr – wie noch 2009 – sagen, dass die Männer im Vergleich des Anteils an den Bewerber-

bungen zum Anteil an den Einstellungen deutlich erfolgreicher sind. Hier hat eine Angleichung stattgefunden.

Einstellungen

Bei Stellenbesetzungen waren Frauen in den vergangenen Jahren erfolgreicher als Männer. Ihr Anteil stieg dabei deutlich von 55 % im Jahr 2010 auf nunmehr 67 % aller Stellenbesetzungen (vgl. dazu ausführlich Abschnitt D.3.3.2). Parallel dazu stiegen auch die Anteile von Frauen an den Bewerbungen.



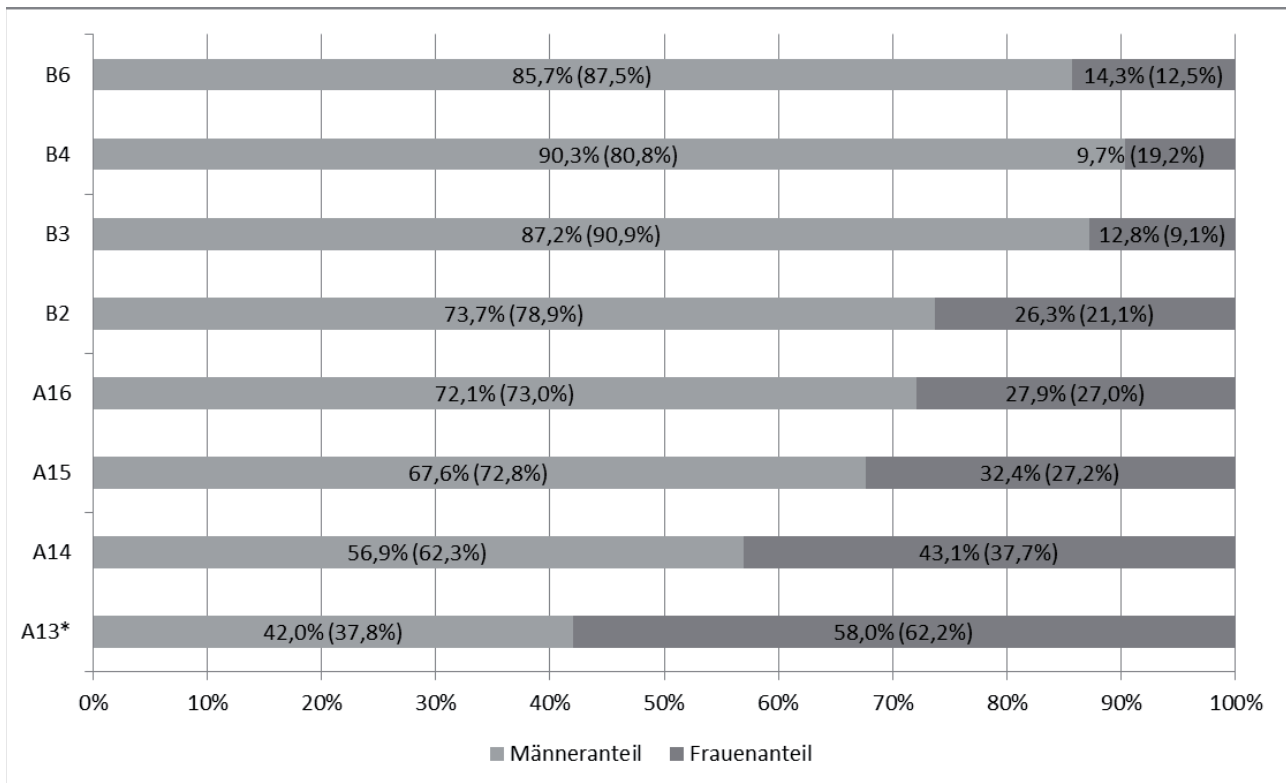
Quelle: Personalamt, Abfragen bei den Behörden und Ämtern, Personalmanagementberichte 2011, 2012

Abbildung D.3.1-8: Bewerbungen und Einstellungen von Frauen und Männern

D.3.1.5. Berufliche Entwicklung

Die Förderung der beruflichen Entwicklung und der Karriere von Frauen ist nach wie vor ein wesentliches Handlungsfeld der Gleichstellungspolitik in der hamburgischen Verwaltung. Obwohl mittlerweile mehr weibliche als männliche Beschäftigte im öffentlichen Dienst arbeiten, sind die Frauen immer noch nicht entsprechend in den höherrangigen Führungsfunktionen angekommen.

Ein Beispiel ist die Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 (ehem. hD). Im Bereich A13 bis A16 sinkt der Anteil der Frauen mit steigender Hierarchieebene (Abbildung D.3.1-9). In der B-Besoldung sind z.T. sehr geringe Frauenanteile zu verzeichnen: während in B2 der Anteil der Frauen noch bei 26,3% liegt, weisen die Besoldungsgruppen B3 bis B6 durchgehend unter 15% Frauenanteil auf, allerdings ist eine leicht positive Tendenz gegenüber 2009 zu verzeichnen.



Quelle: ZPD

Abbildung D.3.1-9: Verteilung von Frauen und Männern nach Bezahlungsgruppen in der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 (ehem. hD) der hamburgischen Verwaltung im Jahr 2012 (ohne Lehrkräfte). Die Zahlen in Klammern geben den Wert für 2009 an¹⁶

Auch der Bereich der Richter- und Staatsanwaltschaft weist diese Tendenz auf: Mit steigender Hierarchieebene sinkt der Anteil der Frauen. Allerdings haben die Frauen auf den Ebenen R1 bis R3 aufgeholt. In der R1-Besoldung liegt ihr Anteil mittlerweile bei 56,7 % (siehe Tabelle D.3.1-4). Die Familienfreundlichkeit des Richteramtes (von festen Arbeitszeiten unabhängige Amtsführung) führt dazu, dass sich generell viele hoch qualifizierte Frauen mit Familienwunsch bewerben. Bei der Staatsanwaltschaft lässt sich in jüngster Zeit allerdings beobachten, dass Frauen häufig von der einer Beförderung zur Abteilungsleitung vorausgehenden Erprobung auf der Position der Stellvertretung zurücktreten.¹⁷

Verglichen mit anderen Bundesländern hat Hamburg in den Spitzenpositionen der Verwaltung Nachholbedarf. So gibt es in Hamburg derzeit keine weibliche Bezirksamtsleitung und auch auf der Ebene der Amtsleitungen der Behörden und Senatsämter liegt Hamburg unter dem bundesweiten Durchschnitt. Der 2012 erschienene 2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland weist aus, dass der Anteil der Frauen bei den Amtsleitungen im Durchschnitt der Bundesländer bei 20 % liegt, in Hamburg bei 15 %. Im Ländervergleich reicht die Spanne von 7 % (Thüringen) bis 37 % (Bremen).¹⁸

^{16*} Für die Besoldungsstufe A13 ist eine Vergleichbarkeit nicht gegeben, da in 2009 teilweise Lehrkräfte inbegriffen waren.

¹⁷ Behörde für Justiz und Gleichstellung: Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm, März 2013, S. 65.

¹⁸ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: 2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, Dezember 2012, S. 16 und S. 18.

Die geringen Anteile von Frauen an den Spitzenpositionen der hamburgischen Verwaltung waren Anlass dafür, die Steigerung des Anteils von Frauen in Spitzenfunktionen als ein Ziel im Regierungsprogramm der laufenden Legislaturperiode zu verankern.¹⁹

Die Grundlage für alle gleichstellungspolitischen Maßnahmen, die zielgerichtet und wirkungsvoll sein sollen, ist eine detaillierte Kenntnis über die Personalstruktur der hamburgischen Verwaltung. Obwohl es bereits seit Langem eine ausführliche Personalberichterstattung gibt, kann erst seit dem Jahr 2009 die Zahl der Führungskräfte²⁰ in der hamburgischen Verwaltung auf der Grundlage des Personalabrechnungssystems PAISY systematisch erhoben werden.

Insgesamt wurden für die hamburgische Verwaltung 6.989²¹ Führungskräfte (2009: 7.122) gezählt, davon 2.679 (2009: 2.655) Frauen. Der Frauenanteil beträgt somit 38,3 % (2009: 37,3 %). Im Arbeitnehmerbereich ist der Frauenanteil mit 49,1 % (2009: 48,0 %) deutlich höher, als im Beamtenbereich mit 35,2 % (2009: 34,2 %).

Innerhalb der Einzelpläne, in denen 5.156 Führungskräfte tätig sind, beträgt der Frauenanteil 39,3 % (2009: rd. 5.300 FK, davon 38,8 % Frauen) (siehe auch Tabelle D.3.1-10). In den Einrichtungen nach § 15 LHO waren insgesamt 1.161 Führungskräfte tätig, der Frauenanteil beträgt 32,6 % (2009: 30,0 %). Insgesamt waren 672 Führungskräfte in den Landesbetrieben nach § 26 LHO beschäftigt, wovon 288 Frauen und damit 41,2 % in Führungspositionen tätig waren. (2009: 38,5 %).

Der Anteil von Frauen an Führungspositionen ist in den Einzelplänen, Einrichtungen und Landesbetrieben also tendenziell leicht gestiegen. Allerdings ist dies auch bei dem Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten der Fall.

¹⁹ „Der Senat wird für mehr Frauen in Spitzenfunktionen der Verwaltung sorgen“, Arbeitsprogramm des Senats vom 10.05.2011, S. 19.

²⁰ Definition für Vorgesetzte: Vorgesetzte/r ist 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.

²¹ Angaben zu Frauen in Führung basieren folgend auf dem statistischen Personalbestand im Wirkungsmonat Dezember 2012 zum Abrechnungsstand Februar 2013. Um eine Vergleichbarkeit der Daten mit 2009 zu gewährleisten, wurde der statistische Personalbestand nach Laufbahngruppen ohne die Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 1 (ehem. eD) ausgewertet. 2012 gab es 2 Führungskräfte im ehem. eD.

		Frauenanteil	
		Führungskräfte	alle Beschäftigte
Einzelpläne	Bürgerschaft, Verfassungsgericht, Rechnungshof	30,0%	55,7%
	Senat und Senatsämter	30,8%	62,0%
	Bezirksamt Hamburg-Mitte	36,4%	58,4%
	Bezirksamt Altona	40,3%	56,1%
	Bezirksamt Eimsbüttel	44,7%	59,7%
	Bezirksamt Hamburg-Nord	47,2%	59,1%
	Bezirksamt Wandsbek	42,6%	61,4%
	Bezirksamt Bergedorf	33,8%	58,0%
	Bezirksamt Harburg	48,6%	60,8%
	Behörde für Justiz und Gleichstellung	45,6%	53,0%
	Behörde für Schule und Berufsbildung	57,4%	71,1%
	Behörde für Wissenschaft und Forschung	41,7%	57,7%
	Kulturbehörde	30,6%	59,9%
	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration	46,8%	63,3%
	Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz	48,5%	56,3%
	Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt	30,9%	47,9%
	Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation	34,3%	49,6%
	Behörde für Inneres und Sport	12,3%	23,4%
	Finanzbehörde	42,3%	59,9%
	Einzelpläne gesamt	39,3%	54,5%
Einrichtungen § 15 LHO	Zentrum für Aus- und Fortbildung Hamburg	61,5%	68,6%
	HafenCity Universität Hamburg	30,4%	45,1%
	Hochschule für Angewandte Wissenschaften	27,3%	39,3%
	Hochschule für bildende Künste	33,3%	44,8%
	Hochschule für Musik und Theater	28,6%	40,7%
	Technische Universität Hamburg-Harburg	19,3%	38,8%
	Universität Hamburg	34,2%	51,0%
	Institut für Hygiene und Umwelt	46,5%	61,7%
	Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt/Hochbau	50,0%	42,4%
	Einrichtungen § 15 LHO gesamt	32,6%	47,9%
Landesbetriebe § 26 LHO	Rathaus-Service	80,0%	39,1%
	Zentrum für Personaldienste	50,0%	62,5%
	Hamburger Institut für Berufliche Bildung	40,7%	51,4%
	Hamburger Volkshochschule	65,4%	74,6%
	Staats- und Universitätsbibliothek	72,0%	65,3%
	Planetarium Hamburg	0,0%	38,5%
	Landesbetrieb Erziehung und Beratung	51,9%	71,8%
	Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung	27,9%	46,6%
	Großmarkt Obst, Gemüse und Blumen	12,5%	21,6%
	Landesbetrieb Straßen, Brücken u. Gewässer	17,4%	28,0%
	Landesbetrieb Verkehr	37,8%	59,9%
	Kasse.Hamburg	50,0%	55,7%
	Hamburgische Münze	0,0%	34,8%
	Landesbetrieb Gebäudereinigung Hamburg		96,4%
	Sondervermögen Schule - Bau und Betrieb	50,0%	43,1%
	Landesbetriebe § 26 LHO gesamt	41,2%	51,1%
FHH gesamt		38,3%	53,6%

Quelle: ZPD

Tabelle D.3.1-10: Frauenanteile an Führungskräften in den Einzelplänen, Einrichtungen und Landesbetrieben im Jahr 2012²²

Wie anhand der Tabellen deutlich wird, unterscheiden sich die Anteile von Frauen an den Führungsfunktionen in den Einzelplänen, Einrichtungen und Landesbetrieben z.T. deutlich voneinander. Die

²² Statistischer Personalbestand im Wirkungsmonat Dezember 2012 zum Abrechnungsstand Februar 2013.

Daten sind stets vor dem Hintergrund der Personalstruktur der einzelnen Behörden und Ämter zu bewerten. So kann beispielsweise eine Behörde bereits einen Frauenanteil an den Führungspositionen von um die 40 % erreicht haben; liegt der Anteil der Frauen an allen Beschäftigten jedoch bei über 50 %, kann man noch nicht von einer angemessenen Teilhabe von Frauen an Führungsfunktionen sprechen. Umgekehrt gilt aber auch: ist der Anteil der Frauen an den Beschäftigten sehr gering, kann es schon anspruchsvoll sein, den Frauenanteil an Führungspositionen um mehrere Prozentpunkte zu heben.

Für die Beurteilung der behördenspezifischen Situation ist nicht nur die Geschlechterverteilung bezüglich der Gesamtzahl der Beschäftigten relevant, sondern auch die Verteilung innerhalb der einzelnen Statusgruppen, Bezahlgruppen und Fachrichtungen. Erst auf der Grundlage einer solchermaßen differenzierten Personalstrukturanalyse können sinnvolle Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an den Führungsfunktionen entwickelt werden.

Wie unterschiedlich die Aufteilung der Führungspositionen in den einzelnen Bereichen ist, sei am Beispiel der Behörden und Ämter für die Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 dargestellt (Tabelle D.3.1-11).

		Frauenanteil	
		Führungskräfte	alle Beschäftigte
Einzelpläne	Bürgerschaft, Verfassungsgericht, Rechnungshof	25,9%	35,1%
	Senat und Senatsämter	28,4%	43,8%
	Bezirksamt Hamburg-Mitte	42,9%	60,2%
	Bezirksamt Altona	35,0%	48,0%
	Bezirksamt Eimsbüttel	36,4%	51,5%
	Bezirksamt Hamburg-Nord	42,6%	61,3%
	Bezirksamt Wandsbek	34,1%	51,7%
	Bezirksamt Bergedorf	32,0%	46,5%
	Bezirksamt Harburg	33,3%	44,3%
	Behörde für Justiz und Gleichstellung	36,0%	51,0%
	Behörde für Schule und Berufsbildung	51,5%	64,6%
	Behörde für Wissenschaft und Forschung	35,0%	44,4%
	Kulturbehörde	23,1%	50,6%
	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration	44,4%	57,6%
	Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz	45,3%	51,3%
	Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt	29,0%	43,3%
	Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation	31,2%	39,2%
	Behörde für Inneres und Sport	19,3%	27,5%
	Finanzbehörde	33,0%	35,8%
	Einzelpläne gesamt	41,3%	59,4%

Quelle: ZPD

Tabelle D.3.1-11: Frauenanteile in den Behörden und Ämtern der hamburgischen Verwaltung in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt im Jahr 2012

Um die Chancen beurteilen zu können, den Anteil von Frauen gerade in hochrangigen Funktionen in den kommenden Jahren wesentlich zu erhöhen, lohnt ein Blick auf die Arbeitsplätze in den entsprechenden Besoldungsgruppen, die in nächster Zeit altersbedingt frei werden.

Anzahl der Altersabgänge nach Spitzenposition											
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
B 6	3	3	4	1	4	1			2	1	2
B 4	1	5	1	3	2	1			1	4	2
B 3		2		3	2	1	5	3	1	1	3
B 2	3			4	1		4	1			2
A 16	22	28	22	19	25	23	26	18	15	13	9
A 15	54	78	60	62	87	75	42	46	44	43	43

Quelle: ZPD

Tabelle D.3.1-12: Anzahl der Altersabgänge nach Spitzenposition

In den Jahren 2013 und 2014, d.h. etwa bis zum Ende der laufenden Legislaturperiode, werden in den Besoldungsgruppen B2 bis B6 altersbedingt 17 Beschäftigte ausscheiden, das sind 14,5 % der Beschäftigten insgesamt in diesen Besoldungsgruppen (hinzu kommt ggf. die Fluktuation aus nicht altersbedingten Gründen). Bei jeder Wiederbesetzung dieser 17 Stellen kommt es darauf an, das Verfahren chancengerecht zu gestalten und geeignete Frauen gezielt zu einer Bewerbung aufzufordern, um den Frauenanteil zu erhöhen. Würden diese 17 Stellen ausschließlich mit Frauen wiederbesetzt, stiege ihr Anteil an allen Beschäftigten in der B-Besoldung von 14,5 % (Ende 2012) auf 27,4 % (Ende 2014).

Mit der Novellierung des Gleichstellungsgesetzes soll das Instrumentarium zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungs-/Spitzenfunktionen geschärft werden. Es ist u.a. geplant, dass die Behörden in ihren Gleichstellungsplänen Zielwerte festlegen müssen, welchen Anteil an Frauen in Führungsfunktionen²³ sie bis zum Ende der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans erreicht haben wollen.

Bereits im Sommer 2012 hat das Personalamt eine neue Veranstaltungsreihe gestartet. Zielgruppen für diese Veranstaltungen sind die weiblichen Führungskräfte der oberen beiden Verwaltungsebenen. In den Behörden sind dies die Amtsleiterinnen und Abteilungsleiterinnen, in den Bezirksamtern die Dezernentinnen und Fachamtsleiterinnen. Zu einem späteren Zeitpunkt sollen auch Veranstaltungen für Referatsleiterinnen angeboten werden.

Mit der Veranstaltungsreihe verfolgt das Personalamt die Ziele, die Frauen in ihrer weiteren Karrierebereitschaft zu unterstützen, Kenntnisse hinsichtlich Karrierestrategien sowie aufstiegsförderlichem Führungsverhalten zu erweitern, die Bedeutung einer hochrangigen Führungsebene für die Förderung der nachfolgenden weiblichen Führungsgeneration zu verdeutlichen und zu stärken („Vorbildfunktion“), die Vernetzung unter den weiblichen Führungskräften zu fördern sowie eine Signalwirkung für das Thema „Frauen in Spitzenfunktionen“ in der hamburgischen Verwaltung zu erzielen. Im Mittelpunkt der ersten Veranstaltung im September 2012 stand das Thema „Spiele mit der Macht“, bei der zweiten Veranstaltung im Februar 2013 ging es um Frauen in Führungsfunktionen und in Aufsichtsräten.

Um den Frauenanteil an Spitzenfunktionen zu erhöhen, ist es unerlässlich, auf allen Hierarchieebenen eine stärkere Teilhabe von Frauen an Führungspositionen anzustreben. Verschiedene Dienst-

²³ Daneben wird es Zielwerte auch in anderen Bereichen geben.

stellen haben zu diesem Zwecke inzwischen eine Reihe von Maßnahmen in ihren Frauenförder-/ Gleichstellungsplänen festgehalten.

Beispiele behördenspezifischer Maßnahmen:

- Mehrere Behörden führen Mentoring-Programme durch. Die **BSB** hat von 2009 bis 2011 ein Pilotprojekt zur Förderung von weiblichem Führungsnachwuchs in Hamburger Schulen begonnen, das in 2011 verstetigt worden ist. In Kooperation mit dem Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung wird künftig alle 18 Monate ein neuer Durchgang gestartet.²⁴ 2011 ist außerdem ein Frauennetzwerk für den schulischen Führungsnachwuchs initiiert worden. Interne und externe Referentinnen referieren zu aktuellen Führungsthemen.
- Die **BSB** hat eine flexible Ausstellung erstellt zu den Themen „Ich habe Lust auf Führung“ und „Mentoring“. Sie wird bei Veranstaltungen und in den Fluren von Ämtern und Dienststellen aufgehängt und präsentiert weibliche Vorbilder in Führungsfunktionen. Auf dem Bewerbungsportal der Internetseite der BSB sind kleine Filmspots integriert, mit denen weibliche Beschäftigte motiviert werden sollen, sich auf Führungspositionen der Schulen zu bewerben.
- Der **LSBG** hat Anfang 2013 einen Workshop „Frauen und Karriere“ durchgeführt. Ziel war es, ein Netzwerk von Frauen zu gründen, das sich regelmäßig in der Form des „Kollegialen Coachings“ trifft und die eigenen Karrierepläne aktiv und selbständig verfolgt. Aufgrund des großen Interesses plant der LSBG, die Veranstaltungsreihe im Sinne der Prinzipien des Gender Mainstreaming weiter zu entwickeln und sowohl für Frauen als auch für Männer anzubieten.
- Die **BWF** wird für Frauen ab der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe A14/E14 eine Veranstaltung „Was erwartet mich in einem Assessmentcenter?“ anbieten, um sie mit dieser Art von Auswahlverfahren vertraut zu machen.
- Das **BA Wandsbek** bemüht sich um eine besondere Begleitung der 20 weiblichen Führungskräfte in Teilzeit sowie von sechs Frauen in herausgehobenen Führungspositionen.
- Zehn weibliche Beschäftigte der **BGV** haben an einer Veranstaltung „Frauen auf dem Sprung“ teilgenommen. Außerdem gibt es in der Dienststelle ein Frauennetzwerk.
- Die **BSU** hat in den Jahren 2011 und 2012 zwei Mal eine Modulreihe „Frauen und Karriere: Kompetent in Führung?“ für weibliche Beschäftigte mit einer langjährigen familienbedingten Aus- oder Teilzeit durchgeführt. Ziel war u.a., eigene Stärken für Führungspositionen herauszuarbeiten und systematisch Karriereoptionen zu planen. Die Gruppen haben sich nach Ende der Reihe zu einem Netzwerk zusammengeschlossen.

Manche Behörden sprechen bei Ausschreibungen von höher dotierten Stellen Frauen gezielt auf eine Bewerbung an. So konnte der **LSBG** beispielsweise zwei Spitzenfunktionen mit Frauen besetzen.

Andere Dienststellen wiederum bieten ihren weiblichen Beschäftigten verstärkt Stellvertretungen für Vorgesetztenfunktionen an oder übertragen ihnen Projektleitungen. Frauen können so Führungserfahrung sammeln und damit ihre Chancen bei Bewerbungen auf Führungspositionen verbessern.

Bei der beruflichen Entwicklung der Beschäftigten kommt den Beurteilungen eine große Bedeutung zu, insbesondere in Personalauswahlverfahren. Das Beurteilungssystem für die hamburgische Verwaltung, das am 01.09.2004 in Kraft getreten ist, wurde 2010 durch das Personalamt evaluiert. Das Ergebnis: Die meisten der vorher vermuteten „Beurteilungsfehler“ haben sich nicht bewahrheitet. So

²⁴ Weitere Informationen sind unter: www.mentoring.hamburg.de zu finden.

werden Voll- und Teilzeitkräfte nicht unterschiedlich beurteilt. Auch gibt es keine signifikanten Ungleichheiten bei der Beurteilung von Männern und Frauen.

Allerdings gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede in den Angeboten, die im Rahmen von Beurteilungsgesprächen gemacht wurden. Danach bekamen Männer häufiger Unterstützung zur Übernahme von Führungsaufgaben angeboten als Frauen (22 % zu 16 %). Mit Frauen wurde häufiger über Fortbildungsmaßnahmen (59 % zu 55 %) und über eine weitere Einarbeitung durch Vorgesetzte oder anderes Kollegium gesprochen (9 % zu 5 %). Auch ein Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch wurde mit männlichen Beschäftigten häufiger durchgeführt als mit weiblichen (32 % zu 27 %).

Ein zentrales gleichstellungspolitisches Handlungsfeld ist die weitere Professionalisierung der Personalauswahl in Richtung diskriminierungsfreier Verfahren, um hier die Chancen von Frauen und Teilzeitbeschäftigten zu erhöhen. Neben den Fortbildungsangeboten im ZAF „Personalauswahl von A – Z“ und dem Leitfaden „Auswahlverfahren“ des Personalamtes bearbeiten einzelne Behörden auch selbst dieses Thema.

So hat die **BSB** beispielsweise Gestaltungs- und Formulierungsvorschläge für adressaten- und gendersgerechte Stellenausschreibungen gemacht. Die Stellenausschreibungen für das pädagogische Personal in den Schulen werden erst freigeschaltet, wenn der oder die ausschreibende Vorgesetzte die Kenntnisnahme des AGG durch Setzen eines Hakens bestätigt hat.

Die **BGV** plant eine Fortbildung „Gendersgerechte Personalauswahl“. Außerdem soll ein gleichnamiges Pilotprojekt im Amt G durchgeführt werden.

Das PersA hat für das eigene Amt ein „Merkblatt für Beteiligte in Personalauswahlverfahren vor dem Hintergrund des Gleichstellungsgesetzes“ herausgegeben. Es enthält u.a. Hinweise auf geschlechtsspezifische Wahrnehmungsmuster in Auswahlverfahren.

Alle Ausschreibungen der FHH enthalten einen Hinweis darauf, ob die Stelle teilzeitgeeignet bzw. teilbar ist.²⁵

Um Beschäftigten der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 der Fachrichtung Allgemeine Dienste den Aufstieg in den ehemals höheren Dienst zu ermöglichen (prüfungsgebundener Aufstieg), haben erstmals von 2009 bis 2011 14 Frauen und sechs Männer ein Masterstudium an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften erfolgreich durchlaufen. Während mittlerweile fünf der sechs Männer die Entwicklung in die Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 (ehem. hD), geschafft haben (Stichtag 15.03.2013), sind es bei den Frauen elf von 14. Das Personalamt wird diejenigen, die den Aufstieg noch nicht vollzogen haben, in ihren Bemühungen weiterhin unterstützen.

Von 2009 bis 2011 hat das Personalamt in Kooperation mit dem ZAF ein Pilotprojekt für junge, karriereorientierte Frauen durchgeführt, die sich in der Familienphase befinden oder diese planen. Das Projekt wurde sowohl von den Teilnehmerinnen wie auch von den drei Dozentinnen als überaus erfolgreich angesehen²⁶. Die Teilnehmerinnen sahen sich bestärkt, ihre berufliche Entwicklung nicht aus dem Auge zu verlieren. Sie konnten konkrete Vorstellungen von ihren nächsten Karriereschritten entwickeln.

²⁵ Anordnung über Stellenmitteilungen und Stellenausschreibungen für die hamburgische Verwaltung vom 06.11.2012.

²⁶ PersAs interner Evaluationsbericht zum Pilotprojekt „Vereinbarkeit von Karriere und Familie“.

Derzeit prüft das Personalamt gemeinsam mit dem ZAF, ob das Projekt als regelmäßiges Angebot in den Fortbildungskatalog des ZAF aufgenommen werden sollte.

Das Zentrum für Aus- und Fortbildung hält eine Reihe von Angeboten zur Entwicklung und Förderung von Führungskompetenz sowie zur Vorbereitung auf eine Führungsfunktion vor. An der neuen Führungsfortbildung/Modulreihe Führung des ZAF haben seit 2008 konstant etwa gleich viele Frauen wie Männer teilgenommen (siehe Tabelle D.3.1-19). Die Frauenquote bei der allgemeinen Führungsfortbildung hat sich bei ca. 55 % eingependelt. In das ZAF-Programm 2013 sind neue Fortbildungsthemen zur Karriereorientierung für Frauen aufgenommen worden: das Seminar „Macht – Einfluss – Karriere: Strategien für Frauen in Führungspositionen“ (für weibliche Beschäftigte ab A/EG 13) sowie „Frauen in Führung? Ein Orientierungskurs für Frauen“ für alle weiblichen Beschäftigten.

Neben den Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen machen die Behörden auch konkrete Angebote, die Eltern bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Dies erleichtert es Müttern und Vätern, sich in Krisenzeiten oder Phasen besonderer Belastungen den Rücken frei zu halten.

Bei kurzfristig auftretenden Betreuungsengpässen können betroffene Beschäftigte im **LSBG** ein eigens dafür eingerichtetes Eltern-Kind-Büro nutzen. Auch in der **BIS** können Eltern in dringenden dienstlichen Fällen ein Eltern-Kind-Zimmer nutzen oder die Betreuung ihres Kindes durch eine Tagesmutter vor Ort in Anspruch nehmen. Die **BSU** und die **BASFI** halten Spielekisten bereit.

- Der Bedarf an Kinderbetreuung ist für Beamtinnen und Beamte im **Polizeivollzugsdienst** und der **Fachrichtung Feuerwehr** geprägt durch spezielle Bedürfnisse aufgrund des Schichtdienstes und insbesondere im Polizeivollzugsdienst aufgrund nicht planbarer Einsätze. Hierzu wurde 2012 eine Befragung durchgeführt. Demnach ist der weit überwiegende Anteil der Befragten zufrieden mit der aktuellen Betreuungssituation. Die wohnortnahe Betreuung wird von 79 % der Befragten gewünscht. Die Beschäftigten äußern eher ihren Bedarf an die Kinderbetreuungseinrichtungen bezüglich flexiblerer Hol- und Bringzeiten und einer kurzfristigen Verlängerung der Betreuungszeit pro Kind am selben Tag bei gleichzeitiger Kostenneutralität. Die Bedarfsabfrage hat für Hamburg keine räumliche Bedarfsballung ergeben, welche die Einrichtung einer zentralen Kinderbetreuungsstätte rechtfertigen würde.
- Alle Beschäftigten der FHH haben zudem seit 2003 die Möglichkeit, eine Kindernotfallbetreuung in Anspruch zu nehmen. Hierzu hat die FHH einen Vertrag mit der Elbkinder – Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten geschlossen.

Vereinbarkeit wird zunehmend nicht mehr nur als Angelegenheit der Frauen betrachtet. Die Gleichstellung der Frauen ist nicht ohne die Gleichstellung der Männer – gerade in diesem Aktionsfeld – möglich. Auch immer mehr Väter wollen Beruf und Familie unter einen Hut bringen. Diesen Vätern den Rücken zu stärken bedeutet gleichzeitig, Raum zu schaffen für Frauen mit Karrierewunsch. Einige Behörden nehmen mittlerweile explizit auch die Väter in den Fokus einer familienfreundlichen Personalpolitik. So hat beispielsweise die **BSB** 2010 einen Väterworkshop durchgeführt und 2010/2011 für das pädagogische Personal die Seminare „Aktive Vaterschaft für berufstätige Männer“ angeboten. Die **JB** verstärkt die Aufklärung der männlichen Beschäftigten über Vereinbarkeit.

D.3.1.6. Arbeitszeiten und -formen

Arbeitszeitsouveränität hat mittlerweile eine große Bedeutung für die Arbeitszufriedenheit und Motivation der Beschäftigten, sowohl der Frauen als auch der Männer. Nicht nur die zeitliche Flexibilität, sondern auch das Arbeiten an einem anderen Ort – vorzugsweise zu Hause – wird zunehmend als vorteilhaft angesehen, insbesondere von jenen Beschäftigten, die ihren Beruf mit familiären Aufgaben, sei es Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen, vereinbaren müssen.

Die Maßnahmen der mit dem Audit „berufundfamilie“ zertifizierten Behörden und Landesbetriebe (u.a. BASFI, BSU, LSBG, PersA) zielen maßgeblich auf den Bereich Arbeitszeiten und Arbeitsformen ab. Sei es Flexibilisierung der Mittagspause, Beurlaubtenservice oder Telearbeit, immer geht es um mehr Souveränität über die Arbeitszeit und damit die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. eine bessere Work-Life-Balance.

Mit der Gleitzeitregelung im hamburgischen öffentlichen Dienst vom 23. März 2010 und der Möglichkeit der Reduzierung der Kernarbeitszeit durch Dienstvereinbarungen über die Einführung von Funktionszeiten können alle Beschäftigten inklusive der Führungskräfte die Möglichkeit erhalten, ihre Arbeitszeit individuell zu gestalten. Mittlerweile haben zahlreiche Behörden Dienstvereinbarungen zur Einführung der neuen Gleitzeitregelungen mit Funktionszeiten abgeschlossen.

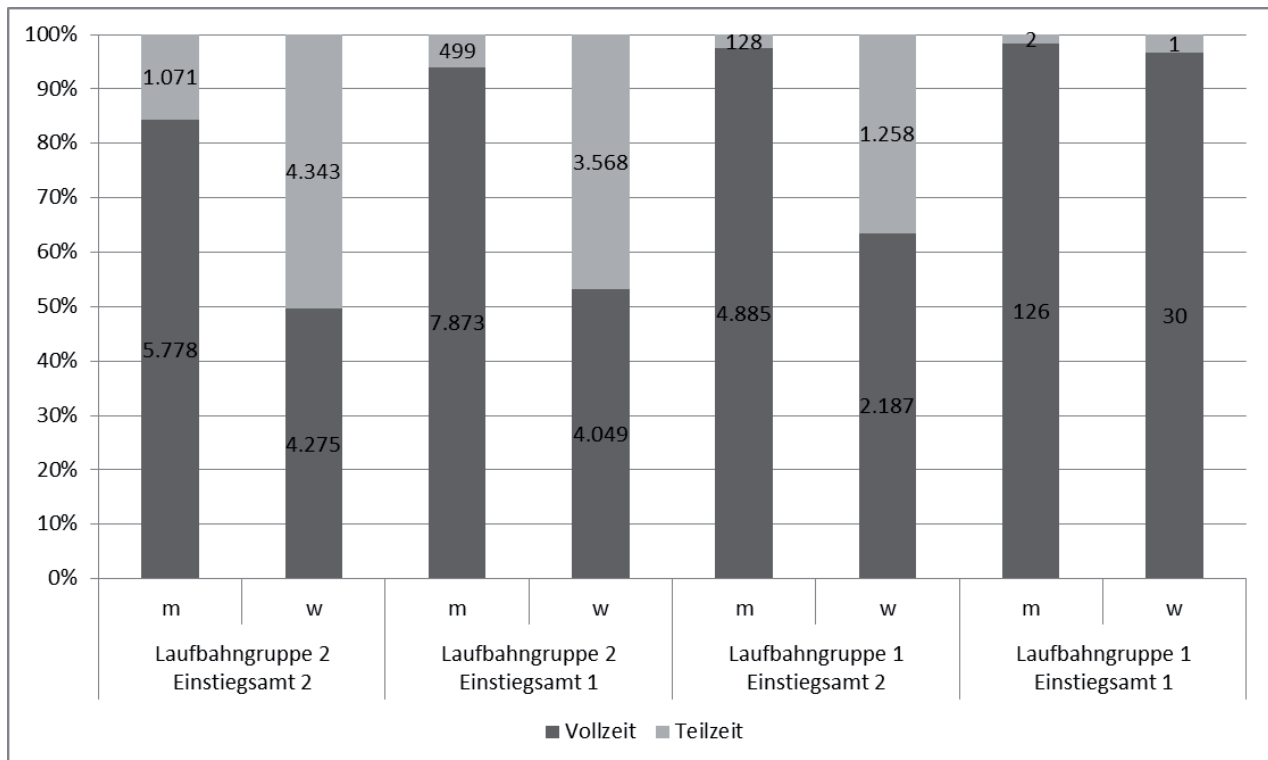
Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung hat in der hamburgischen Verwaltung seit Jahren ein hohes Gewicht. Insgesamt arbeiteten im Jahr 2012 32,4 % aller Beschäftigten in Teilzeit, 2009 waren es 31,0 %. Damit arbeiten 49,0 % (2009: 48,8 %) aller Frauen in Teilzeit. Bei den Männern sind es 13,2 % (11,9 %).

Teilzeitbeschäftigung ist eine Domäne der Frauen. 81,1% der Teilzeitbeschäftigten sind weiblich (Tabelle D.3.1-1 „Ausgewählte gleichstellungspolitische Kennzahlen“, S. 12), dieser Wert hat sich in den vergangenen Jahren kaum verändert (2006: 80,7 %; 2009: 81,4 %).

Teilzeitbeschäftigung findet vom Beschäftigungsumfang betrachtet mittlerweile zu großen Teilen in einem Umfang von über 70 % statt. Arbeiteten 2006 ca. 39 % der Teilzeitbeschäftigten in einem Umfang von mehr als 70 %, waren es 2009 bereits rd. 44,0 %, 2012 waren es 47,7 %. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, die weniger als die Hälfte der normalen Arbeitszeit tätig sind, betrug 2012 17,6 % (nach 17,2 % in 2006 und 18,5 % in 2009).

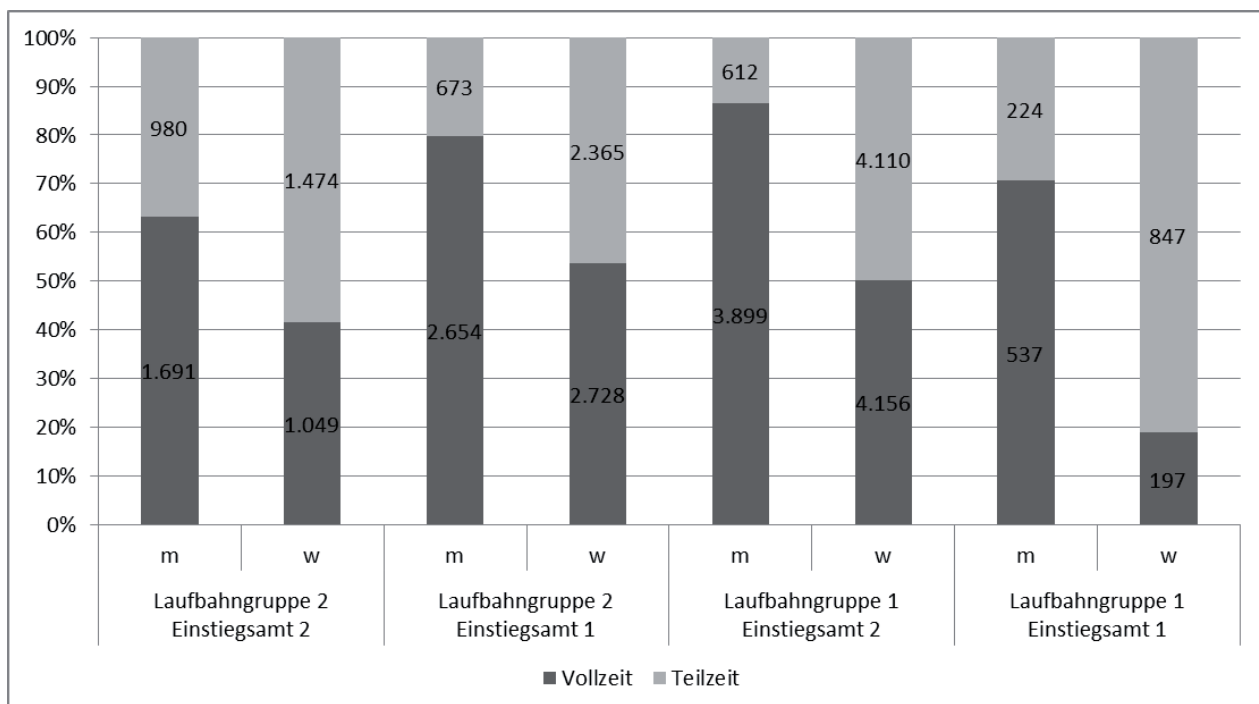
Ein Blick auf die Verteilung der weiblichen und der männlichen Teilzeitbeschäftigten auf die einzelnen Laufbahngruppen (Abbildung D.3.1-13 und Abbildung D.3.1-14) zeigt, dass sich im Beamtenbereich die weitaus größte Zahl der männlichen Teilzeitbeschäftigten in der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 befindet (1.071, das sind 63,0 % aller männlichen Teilzeitbeschäftigten). Bei den weiblichen Teilzeitbeschäftigten liegt der Schwerpunkt in der Laufbahngruppe 2 (Einstiegsamt 2 47,4 % und Einstiegsamt 1 38,9 % der weiblichen Teilzeitbeschäftigten).



Quelle: ZPD

Abbildung D.3.1-13: Verteilung der Arbeitszeiten der Beamtinnen und Beamten nach Laufbahngruppen im Jahr 2012

Im Arbeitnehmerbereich (Abbildung D.3.1-14) ist die höchste Zahl an männlichen Teilzeitbeschäftigten ebenfalls in der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 zu finden (980 bzw. 39,4 %), bei den weiblichen Teilzeitbeschäftigten in der Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 (4.110 bzw. 46,7 %).



Quelle: ZPD

Abbildung D.3.1-14: Verteilung der Arbeitszeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Laufbahngruppen im Jahr 2012

Es ist davon auszugehen, dass sich die Gründe für die Wahrnehmung von Teilzeitarbeit zwischen Frauen und Männern nach wie vor deutlich unterscheiden. Der hohe Prozentsatz von Frauen, der in der Familienphase ihre Arbeitszeit reduziert, macht dies vorwiegend aus Gründen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hohe Teilzeitquoten treten ab der Altersgruppe 30 bis 39 Jahre auf (Tabelle D.3.1-15). Auch in der Altersgruppe bis 29 Jahre sind die Teilzeitquoten z.T. sehr hoch, insbesondere im Arbeitnehmerbereich, sie beziehen sich allerdings auf relativ geringe Fallzahlen.

			insge- samt	bis 29 Jahre	30 bis 39 Jahre	40 bis 49 Jahre	50 bis 59 Jahre	über 60 Jahre
Beamten- bereich	Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 2	Männer	15,6%	45,4%	21,6%	14,3%	10,2%	17,0%
		Frauen	50,4%	46,9%	49,1%	58,3%	45,1%	49,5%
	Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 1	Männer	6,0%	8,5%	8,3%	6,1%	4,3%	8,5%
		Frauen	48,8%	28,4%	44,6%	57,4%	47,0%	43,1%
	Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 2	Männer	2,6%	1,8%	2,1%	2,8%	2,6%	9,1%
		Frauen	36,5%	9,6%	37,1%	48,2%	39,7%	43,5%
	Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 1	Männer	1,6%	0,0%	0,0%	3,0%	0,0%	0,0%
		Frauen	3,2%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%	0,0%
Arbeitneh- merbereich	Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 2	Männer	36,7%	63,6%	40,9%	20,3%	21,2%	48,6%
		Frauen	58,4%	81,4%	58,2%	56,8%	48,3%	60,4%
	Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 1	Männer	20,2%	41,6%	22,1%	15,5%	14,3%	36,0%
		Frauen	46,4%	38,4%	46,5%	50,0%	41,9%	56,9%
	Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 2	Männer	13,6%	27,4%	18,8%	9,5%	8,0%	26,9%
		Frauen	49,7%	33,7%	57,4%	56,2%	43,5%	55,3%
	Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 1	Männer	29,4%	93,2%	54,3%	15,7%	10,4%	30,1%
		Frauen	81,1%	97,7%	89,2%	81,5%	79,3%	74,4%

Quelle ZPD

Tabelle D.3.1-15: Teilzeitquoten nach Status-, Laufbahn- und Altersgruppen in der hamburgischen Verwaltung im Jahr 2012

Ein wesentlicher Grund für höhere Teilzeitquoten im Arbeitnehmerbereich bei den über 60-jährigen Männern und Frauen dürfte immer noch in der Altersteilzeit liegen. Die Anzahl der ATZ-Arbeitsverhältnisse geht in den kommenden Jahren jedoch sukzessive zurück, da seit dem 01.01.2010 der Abschluss von ATZ-Verträgen nicht mehr möglich ist.

Bei den Frauen können die hohen Teilzeitquoten über die Phase der Kinderbetreuung hinaus möglicherweise auch Ausdruck dafür sein, dass neben der Kinderbetreuung die Pflege von Angehörigen überwiegend von Frauen wahrgenommen wird. Zukünftig werden davon aber auch mehr und mehr männliche Beschäftigte betroffen sein. Gesetzliche und tarifliche Regelungen zur Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung zur Pflege Angehöriger sind vorhanden.

Für Beamtinnen und Beamte besteht die Möglichkeit, unter den Voraussetzungen des § 2 Pflegezeitgesetz (PflegeZG) einen Sonderurlaub von bis zu zehn Arbeitstagen für die Pflege von erkrankten Angehörigen unter Beibehaltung des Beihilfeanspruchs zu erhalten. Es gelten weiterhin die Sonderurlaubsansprüche. Für den Arbeitnehmerbereich ist dies in § 3 PflegeZG geregelt.

Die auditierten Behörden, aber auch andere Dienststellen haben einen Schwerpunkt Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in ihre Programme aufgenommen:

- Die **BASFI** hat eine Reihe von Vortragsveranstaltungen unter dem Motto „Hilfe, meine Eltern werden alt“ durchgeführt.

- Im Rahmen der Gesundheitstage in der Behörde hat die **BSU** einen Pflegestützpunkt eingerichtet.
- „In Hamburg sagt man tadelig – Demenz geht uns alle an“ lautete der Titel eines Vortrags im **Personalamt**.
- Die Beschäftigten der **BSB** konnten sich bei der Infoveranstaltung „Alter und Pflege“ über das Vorsorge- und Betreuungsrecht informieren.
- Die **BWVI** hat eine Link-Sammlung von Anlaufstellen bei Einsetzen eines Pflegefalls im Intranet bereitgestellt.

Teilzeitarbeit ist für viele Beschäftigte sicherlich eine gute Möglichkeit, Beruf und Familie miteinander vereinbaren zu können. Zugleich ist aber auch die gleichstellungspolitisch ambivalente Wirkung von Teilzeitarbeit nicht zu vernachlässigen. Teilzeitbeschäftigung hat i. d. R. immer noch nachteilige Folgen für die berufliche Entwicklung, Teilzeit wird – neben langjähriger Beurlaubung – als der „Karrierekiller Nr. 1“ angesehen. Die aufgrund von Teilzeit reduzierte Besoldung bzw. das reduzierte Entgelt hat zudem erhebliche Auswirkungen auf das spätere Renten- bzw. Pensionseinkommen.

Auch hat nicht jede bzw. jeder Beschäftigte die Chance, wieder eine Vollzeitbeschäftigung aufzunehmen. Während Beamtinnen und Beamte nach Ablauf der bewilligten Teilzeitbeschäftigung die Gewähr auf einen Vollzeitarbeitsplatz haben, ist dies bei Tarifbeschäftigten nur der Fall, wenn die Reduzierung der Arbeitszeit zeitlich befristet ist. Ansonsten müssen sich die betroffenen Frauen oder Männer unter Umständen einen neuen Arbeitsplatz suchen, wenn sie wieder in größerem Umfang arbeiten möchten.

Eine gute Beratung seitens der Personalabteilungen zu Beginn einer Teilzeitbeschäftigung, z.B. über finanzielle Auswirkungen und über Befristungen von Teilzeit, ist daher unerlässlich. Dies gilt sinngemäß im Übrigen auch bei Beurlaubungen.

So plant die **JB** beispielsweise, allen Beschäftigten vor Eintritt in die Familienphase eine „Ausstiegsberatung“ anzubieten, die auch Informationen über Teilzeit und über die finanziellen Folgen längerer Beurlaubung enthält.

Damit sich Beschäftigte umfassend zu den Folgen von Teilzeitarbeit in Bezug auf die Höhe der Ruhestandsbezüge informieren können, hat die **BSB** 2012 Veranstaltungen mit Fachexpertinnen für alle weiblichen Beschäftigten (Schulpersonal) zum Thema „Frauen und Rente/Pension“ durchgeführt.

Im **Personalamt** wird bei allen Ausschreibungen, bei denen sich Teilzeitbeschäftigte auf eine Vollzeitstelle bewerben, das Auswahlgremium auf die Vorgabe des § 12 (4) Gleichstellungsgesetz²⁷ aufmerksam gemacht.

Teilzeitarbeit in höher dotierten Stellen mit Führungsverantwortung stößt besonders auf Akzeptanzgrenzen. Gerade Frauen mit familiären Verpflichtungen haben aber nur realistische Chancen auf berufliche Entwicklung, wenn auch in höheren Bezahlungsgruppen Führungsfunktionen in aus-

²⁷ „Streben Beschäftigte mit aus familiären Gründen verminderter regelmäßiger Arbeitszeit wieder eine Vollzeitbeschäftigung an, sind sie bei der Besetzung von Stellen für Vollzeitbeschäftigte bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig zu berücksichtigen“.

reichender Anzahl in Teilzeit angeboten werden. Dies ist bislang noch nicht der Fall, auch wenn verschiedene Behörden mittlerweile jede auszuschreibende Stelle auf Teilzeiteignung hin überprüfen. Grundsätzlich sollte davon ausgegangen werden, dass jede Stelle, bei entsprechenden Absprachen aller Beteiligten und ggf. einigen organisatorischen Veränderungen, teilzeitgeeignet ist.

2012 waren in der hamburgischen Verwaltung 811 (bzw. 11,6 %) Führungskräfte²⁸ in Teilzeit tätig, (2009: 669 bzw. 9,4 %), davon 633 Frauen (78,1 %). 375 und damit 46,2 % der Führungskräfte in Teilzeit arbeiteten in der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2. Der Anteil der Frauen beträgt hier mit 274 Frauen 73 %. Allein im Bereich der BSB waren 253 Führungskräfte in Teilzeit (2009: 226), davon 213 bzw. 84,2 % Frauen (2009: 197). Ein hoher Anteil davon ist dem Lehrkräftebereich zuzuordnen.

Teamführungsmodelle in Form von Tandems sind immer noch eine Ausnahmeerscheinung. Von den 19 existierenden Tandems befinden sich vier im Lehrerbereich. Die Tandems verteilen sich über die Bezahlgruppen A9/EG9 bis A16, der Schwerpunkt liegt im Bereich A11/EG11. Auch im Richterbereich und in der Staatsanwaltschaft gibt es Tandems, u.a. in Führungspositionen.

Um das Modell der Führung im Tandem stärker in den Blick der Dienststellen und der Beschäftigten zu rücken, existiert eine Teilzeitbörse für die Laufbahngruppe 2, die vom Personalamt betreut wird. Sie unterstützt Teilzeitbeschäftigte bei der Suche nach Teilzeitpartnerinnen und -partnern zur gemeinsamen Bewerbung um eine Stelle. Die bisherigen Erfahrungen mit der Teilzeitbörse machen deutlich: Es ist viel Ausdauer notwendig, bevor zwei Teilzeitbeschäftigte tatsächlich gemeinsam eine Stelle antreten können – und eine ausreichende Anzahl von Positionen, die als teilzeitgeeignet ausgeschrieben werden.

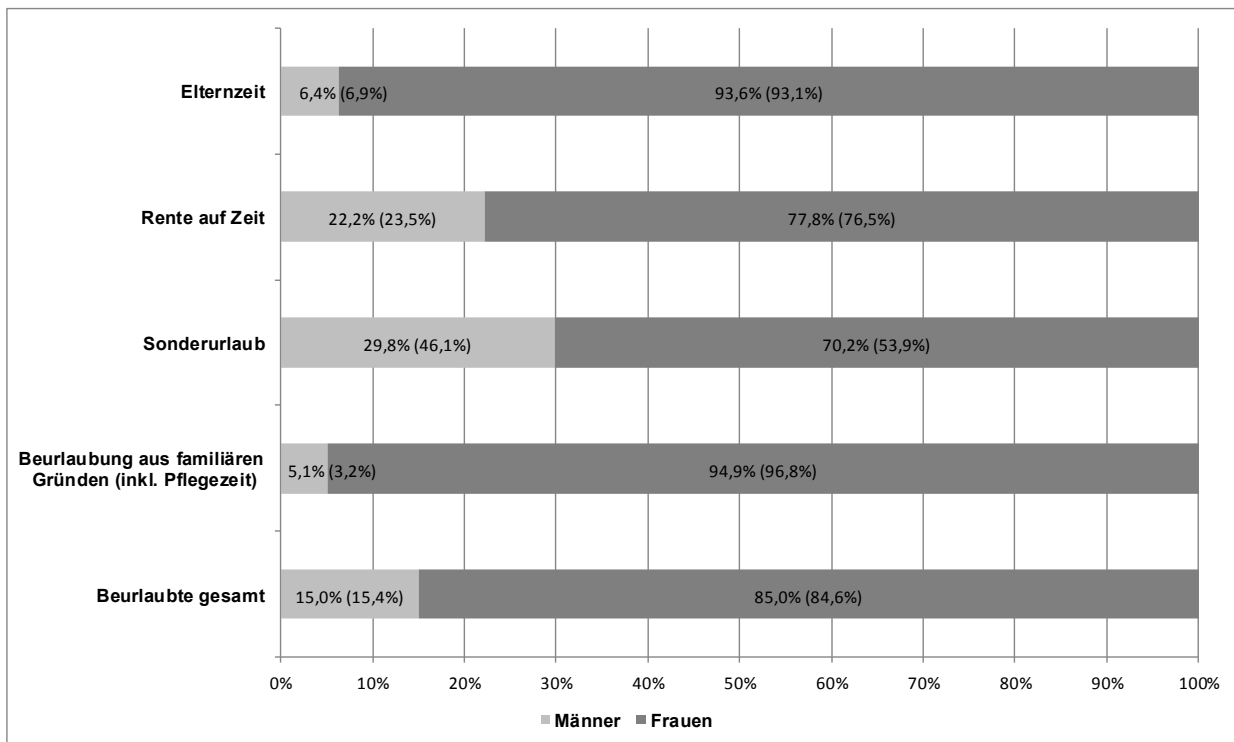
Beurlaubung

Beamtinnen und Beamten steht die Möglichkeit der Beurlaubung aus familiären Gründen nach § 63 HmbBG zu, wenn zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Das Gleichstellungsgesetz regelt die sinngemäße Anwendung dieser Vorschrift für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Insgesamt ist die Zahl der Beurlaubten von 2009 auf 2012 leicht gesunken (von 3070 auf 2944).²⁹ Die Verteilung auf Frauen und Männer hat sich dabei nicht verändert. Beurlaubungen in Elternzeit oder aus familiären Gründen werden nach wie vor in großem Umfang von Frauen in Anspruch genommen. Von den 1.475 Beschäftigten in Elternzeit (2009: 1.357) waren 93,6 % Frauen (2009: 93,1 %). Die Anzahl der Männer in Elternzeit ist dabei gegenüber 2009 gleich geblieben (94 Männer). Von den aus familiären Gründen Beurlaubten sind 94,9 % Frauen (2009: 96,8 %).

²⁸ Angaben basieren in diesem Abschnitt auf dem statistischen Personalbestand im Wirkungsmonat Dezember 2012 zum Abrechnungsstand Februar 2013.

²⁹ Die angegebenen Daten sind stichtagbezogen, d.h. betrachtet wird nur der Datenstand Dezember 2012.



Quelle: ZPD

Abbildung D.3.1-16: Struktur der Beurlaubungen von Frauen und Männern nach Beurlaubungsgründen in der hamburgischen Verwaltung im Jahr 2012³⁰

Bei der Inanspruchnahme von Sonderurlaub ist der Anteil von Frauen von 2009 auf 2012 nur scheinbar von 53,9 % auf 70,2 % gestiegen. Im Zuge des Gesetzes zur Neuregelung des hamburgischen Beamtenrechts sind die Beurlaubungen aus arbeitsmarktpolitischen Gründen entfallen³¹ (an diesen hatten Frauen immer einen hohen Anteil). Stattdessen werden Beurlaubungen aus sonstigen Gründen³² gewährt, die seit dem Berichtsjahr 2010 in die Kategorie „Sonderurlaub“ fließen. Die aufgeführten Beurlaubungsgründe sind entsprechend angepasst worden.

Das Gleichstellungsgesetz sieht für Phasen der Beurlaubung verschiedene Möglichkeiten zum Erhalt der Qualifikation und zur Anpassung an die berufliche Entwicklung vor. Dabei sind bei der Beurlaubung drei Phasen zu unterscheiden: Vorbereitung der Beurlaubung, Betreuung während der Beurlaubung und beruflicher Wiedereinstieg.

Im Folgenden werden Beispiele behördenspezifischer Maßnahmen zur Betreuung während der Beurlaubung (Bindungsmanagement) vorgestellt:

- Seit 2012 schickt die **BSB** allen aus der Beurlaubung zurückkehrenden Beschäftigten eine Begrüßungsmail mit wesentlichen Informationen zum Wiedereinstieg.
- Das **Bezirksamt Hamburg-Mitte** plant, einmal pro Jahr eine Gesprächsrunde zwischen noch beurlaubten Beschäftigten und denjenigen Kolleginnen, die im Laufe des vorhergehenden Jahres an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt sind, durchzuführen.
- Das **Bezirksamt Wandsbek** führt seit 2011 regelmäßige Treffen mit beurlaubten Beschäftigten durch, um diesen Personenkreis einerseits über aktuelle Themen des Bezirksamtes

³⁰ Die Beurlaubung aufgrund von Pflegezeit wurde durch eine weibliche Beschäftigte in Anspruch genommen.

³¹ Vgl. HmbBG § 64, ehemals § 95a.

³² Beurlaubung auf Antrag und nach Vollendung des 50. Lebensjahres, siehe auch HmbBG § 64.

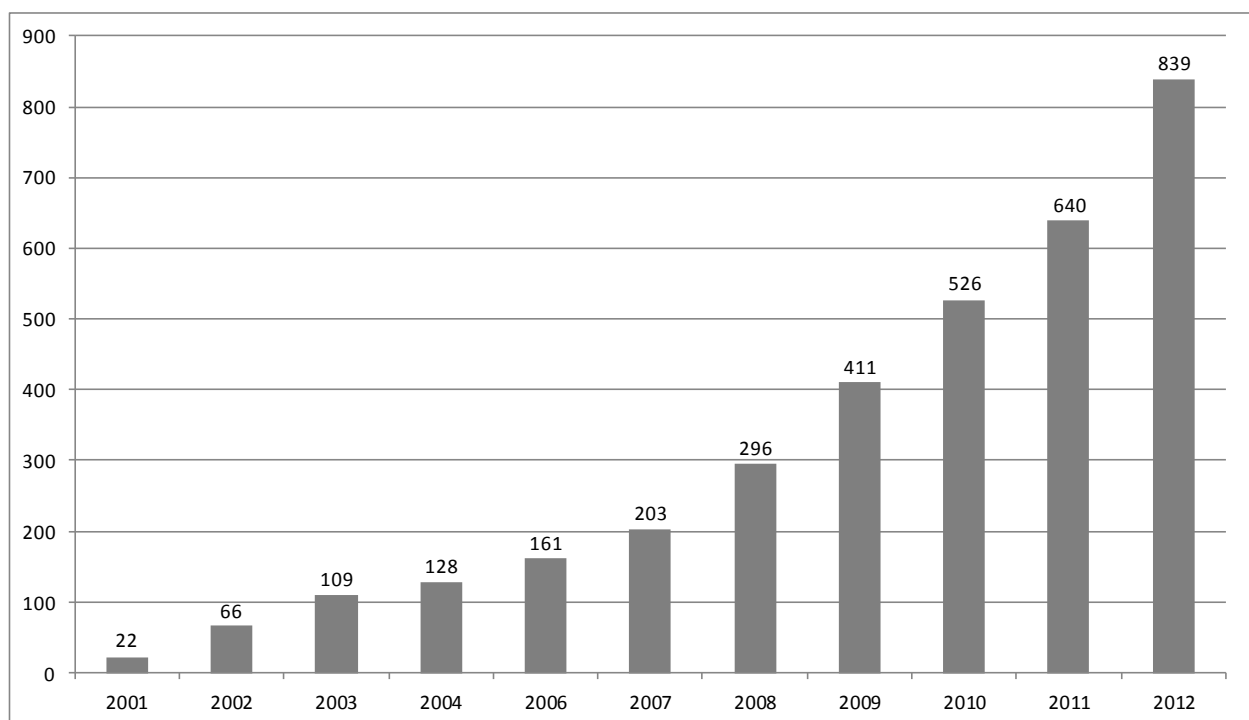
zu informieren und andererseits auch auf freie Stellen hinzuweisen, die ggf. durch Beschäftigte nach deren Beurlaubung besetzt werden können.

- Die **BWVI** führt einmal pro Jahr ein Informationstreffen für beurlaubte Frauen und Männer durch, in dem über Veränderungen in der Behörde und die Verfahrensabläufe beim Wiedereinstieg informiert wird und die Beschäftigten sich untereinander austauschen können.

Verstärkt wird auch die Möglichkeit genutzt, im Intranet bzw. in Sharepoints spezielle Informationen zu Elternzeit, Wiedereinstieg etc. den Beschäftigten zur Verfügung zu stellen. Dies erleichtert es den beurlaubten Beschäftigten, sich Informationen zu beschaffen.

Telearbeit

Telearbeit gewinnt weiter an Attraktivität. Von 2011 auf 2012 hat sich die Gesamtzahl an Telearbeitsplätzen sogar deutlich von 640 auf 839 erhöht (Abbildung D.3.1.-17). Im Vergleich zu 2009 hat sich die Anzahl der Telearbeitsplätze somit mehr als verdoppelt. Aufgrund der guten Erfahrungen mit Telearbeit und der immer weiter sinkenden Kosten wird davon ausgegangen, dass sich dieser Trend fortsetzt.³³



Quelle: Finanzbehörde

Abbildung D.3.1-17: Entwicklung der Telearbeitsplätze in der hamburgischen Verwaltung 2001-2012 (für 2005 liegen keine Daten vor)

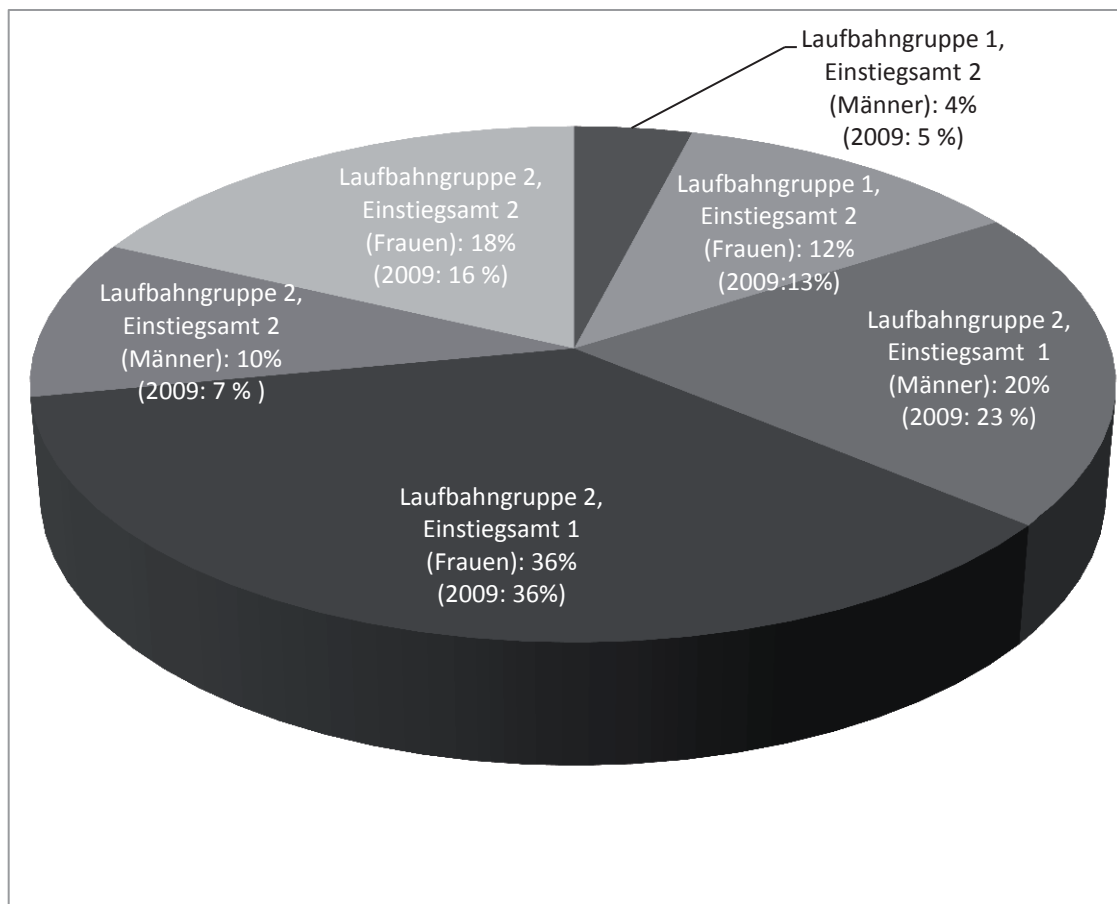
Die Verteilung der Telearbeitsplätze auf Frauen und Männer ist über die Jahre hinweg relativ gleich geblieben, auch wenn sich die Anzahl der Telearbeitenden insgesamt deutlich erhöht hat. Der Anteil der Frauen beträgt nach wie vor rund zwei Drittel.

³³ FB: Bericht über die Entwicklung der Telearbeit in der hamburgischen Verwaltung 2001 – 2011.

Das stärkste Motiv für Telearbeit ist weiterhin die verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wobei die Kinderbetreuung zu 79% (2009: 62 %) und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger zu 12,1% genannt wurden.

335 Telearbeitsplätze (40 %) werden mit reduzierter Arbeitszeit wahrgenommen. Der Frauenanteil liegt hier bei 90 % (2009: 88 %). Eine geschlechterspezifische Auswertung der Teilzeit-Telearbeitsplätze ergibt, dass mehr als die Hälfte aller Telearbeiterinnen (55 %) mit reduzierter Stundenzahl arbeitet (2009: 51 %); bei den Männern ist der Anteil deutlich niedriger (12 %, 2009: 13 %).

Im Vergleich zu 2009 ist die Verteilung der Telearbeitsplätze nach Laufbahnen und Geschlechtern ungefähr gleich geblieben. Weiterhin werden mehr als 80 % aller Telearbeitsplätze durch Beschäftigte der Laufbahngruppe 2 besetzt, dabei insbesondere von denen des Einstiegsamtes 1 mit 56 % (Abbildung D.3.1.-18).



Quelle: Finanzbehörde

Abbildung D.3.1-18: Verteilung der Telearbeitsplätze in der hamburgischen Verwaltung nach Laufbahnen und Geschlecht im Jahr 2012

Der Anteil von Telearbeitsplätzen von Beschäftigten mit Vorgesetztenfunktion ist weiter angestiegen und liegt aktuell bei 138 Fällen und damit 16 % (2009: 10 %). Der Frauenanteil ist von 65 % im Jahr 2009 auf 57 % gesunken.

In den vergangenen Jahren ist in vielen Behörden eine neue Form der Telearbeit eingeführt worden, die sogenannte Kurzzeit-Telearbeit. Sie dient als zusätzliches Instrument, das in kurzfristig

auftretenden besonderen familiären Ausnahme- oder Krisensituationen genutzt werden kann und das mit wenig Verwaltungsaufwand verbunden ist. Die Kurzzeit-Telearbeit ist inzwischen in zwölf Behörden bzw. Dienststellen etabliert, in drei weiteren ist dies geplant.

Die **BSU** praktiziert die Form des mobilen Arbeitens, dafür steht ein flexibler Laptop-Pool zur Verfügung. Auch das **ZPD** und die **BSB** haben für spontane Bedarfslagen wie z.B. familiäre Notsituationen mobile Arbeitsplätze für das Verwaltungspersonal eingerichtet. Die BWVI ermöglicht ebenfalls den temporären Zugriff auf den eigenen Arbeitsplatz von zu Hause aus, für familiäre Notfallsituationen. Geplant ist ein Pilotprojekt, um den Zugriff aller Beschäftigten auf den Arbeitsplatz zu erproben.

Einen hohen Anteil an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Telearbeit zu führen, stellt neue Anforderungen an die Kompetenz von Führungskräften. Die BASFI hat daher Ende 2010 einen Workshop „Führen auf Distanz“ für Vorgesetzte von Beschäftigten in Tele- und Teilzeitarbeit durchgeführt. Auch das ZAF hat ein entsprechendes Angebot in seinem Programm.

D.3.1.7. Zentrale Fortbildung

Das ZAF bietet seit seiner Gründung am 1. Juli 2005 neben den eigenen auch Veranstaltungen im Auftrag von Behörden und Ämtern sowie Projekte und Veranstaltungen anderer Auftraggeber an.

Die Tatsache, dass Frauen stärker von Fortbildungsangeboten Gebrauch machen, hat sich auch in den Jahren 2010 bis 2012 nicht verändert. In dieser Zeit hielt sich der Frauenanteil bei allen vom ZAF organisierten Veranstaltungen zwischen 61 % und 63 % (Tabelle D.3.1-19).

Bei den zentralen, vom ZAF finanzierten Veranstaltungen liegt der Anteil der Frauen bei durchschnittlich ca. 63 % und ist somit im Vergleich zu 2009 fast gleich geblieben. Bei Abendkursen und den halbtägigen Workshop-Tagen, die die Zielsetzung haben, über niedrighschwellige Angebote neue Themen in der Fortbildung zu platzieren und strategische Themen prägnant und ansprechend aufzubereiten, sind Frauen mit über 70 % besonders stark vertreten.

Bei den Angeboten der Qualifizierungsreihen und der Fachseminare für Beschäftigte in Querschnittfunktionen und der Fortbildung für alle Beschäftigten ist der Anteil der Frauen in etwa gleich geblieben.

Die Frauenquote bei der Führungsfortbildung, hat sich nach einer stetigen Steigerung in den Jahren 2005 bis 2010 auf ca. 55 % eingependelt.

			2008	2009	2010	2011	2012
		Gesamtergebnis	61,3%	60,6%	62,8%	63,2%	61,0%
Veranstaltungen des ZAF	Zentrale Fortbildung	Gesamt	62,9%	62,6%	61,4%	63,5%	62,1%
		Führungsfortbildung	56,2%	54,0%	54,6%	52,8%	55,7%
		Neue Führungsfortbildung / Modulreihe Führung	50,5%	49,3%	47,6%	52,0%	50,0%
		After-Work-Clubs		23,6%	46,9%		
		Fortbildung für alle Beschäftigten	63,1%	64,4%	62,9%	65,2%	63,5%
		Fachseminare für Beschäftigte in Querschnittsfunktionen	63,8%	67,7%	66,5%	69,6%	67,6%
		Einführungsfortbildung für Nachwuchskräfte des bisherigen höheren Dienstes	54,7%	57,9%	49,5%	55,3%	48,3%
		Schulungs- und Bildungsveranstaltungen	60,7%	58,2%	49,0%	63,2%	58,1%
		Workshops	76,0%	79,7%	78,8%	78,6%	72,3%
		Fachfortbildung, zentral					60,5%
		Vorträge zu ausgewählten aktuellen Themen			66,7%		
	Weitere Veranstaltungen	Gesamt	70,2%	73,4%	71,4%	71,4%	72,8%
		Qualifizierungsreihen		65,6%	57,1%	64,4%	66,7%
Abendkurse		70,2%	75,4%	74,5%	73,1%	74,4%	
Veranstaltungen der Behörden und Ämter	Fachübergreifende und Führungsfortbildung (ohne IT)	Gesamt	58,2%	60,1%	61,0%	61,8%	56,3%
		Führungsfortbildung	41,5%	48,3%	42,9%	47,7%	47,3%
		Fortbildung für alle Beschäftigten	63,5%	63,5%	64,2%	65,9%	56,7%
		Fachseminare für Beschäftigte in Querschnittsfunktionen				70,5%	72,0%
		Schulungs- und Bildungsveranstaltungen				69,6%	51,6%
		Gesundheitsförderung		74,7%	78,9%	83,4%	81,3%
		Teamentwicklung		60,9%	58,1%	59,6%	54,8%
		Strategie- / Arbeitstagung		40,8%	51,1%	49,6%	45,9%
		Coaching	70,0%	69,4%	66,0%	63,6%	61,5%
		Einzelentsendungen	31,9%	32,6%	52,6%	45,9%	33,9%
	IT-Fortbildung		58,3%	58,2%	57,8%	58,2%	56,9%
Projekte / Veranstaltungen anderer Auftraggeber	Gesamt	63,5%	59,1%	64,5%	67,1%	78,1%	
	Verwaltungsreform	48,9%	44,9%	53,4%	50,4%	50,8%	
	NHH / SNH	45,2%	47,8%	49,2%	51,4%	52,5%	
	f + w	70,8%	91,9%	90,3%	87,3%	100,0%	
	P34	68,8%	59,4%	79,0%	86,4%	81,3%	
	team arbeit.hamburg	55,9%	64,4%	65,6%	68,8%	66,4%	
	IT - Qualifizierungsoffensive	64,7%	62,5%	66,0%	81,1%	23,5%	
	HERAKLES			53,1%	49,5%	62,5%	
	N/ITB-Fachanwendungen			43,5%	55,7%	77,8%	
	Welcome-Center	56,1%					
	Andere Auftraggeber	63,5%	59,1%		35,3%	95,3%	

Quelle: ZPD

Tabelle D.3.1-19: Frauenanteile an den Veranstaltungen des ZAF von 2008 bis 2012

Im dezentralen Bereich, in dem das ZAF im Auftrag der Behörden und Ämter handelt, werden die Angebote der Fachseminare für Beschäftigte mit Querschnittsfunktionen, Gesundheitsförderung und Coaching überwiegend von Frauen wahrgenommen. Besonders signifikant ist der hohe Anteil von Frauen bei Veranstaltungen zur Gesundheitsförderung (über 80 %). Hier sollte es das Ziel sein, den Anteil der teilnehmenden Männer in Zukunft deutlich zu erhöhen.

Um insbesondere Teilzeitbeschäftigten eine Teilnahme an Fortbildungen zu erleichtern, wurde das Halbtagesangebot seit 2005 deutlich ausgeweitet. Im Jahr 2012 wurden mit 686 Halbtagsveranstaltungen 271 mehr angeboten als im Jahr 2009 (414). Die bereits vor 2005 angebotenen Halbtagesveranstaltungen, die sich thematisch auf die Kompetenzfelder „Kommunikation, Zusammenarbeit und Kundenorientierung“, „Persönliche Kompetenzen und Arbeitsmethodik“ sowie Führungsfortbildung bezogen, sind seit 2005 auch die Halbtagesangebote in der IT-Fortbildung sowie im Bereich „Sprachen“ ausgeweitet worden. In 2012 wurden seitens des ZAF in der IT-Fortbildung insgesamt

295 Halbtagesveranstaltungen angeboten, im Bereich der Führungsfortbildung 97 und in den sonstigen Themenfeldern 294.

Darüber hinaus stehen den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zur Unterstützung ihrer Tätigkeit spezielle Seminare zur Verfügung:

- Aktuelle Handlungsschwerpunkte zur Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes
- Arbeitsgrundlagen für neu benannte Frauenbeauftragte nach § 14 Gleichstellungsgesetz
- Konflikt- und Selbstbehauptungstraining
- Personalauswahl von A - Z
- Personalvertretungsrecht (Grundveranstaltung)
- Personalvertretungsrecht (Aufbauveranstaltung)
- Sicher auftreten – effektiv verhandeln

Gemäß § 11 Absatz 2 des Gleichstellungsgesetzes sind bei Fortbildungsveranstaltungen Frauen in größerer Anzahl als bisher als Dozentinnen einzusetzen. Dozentinnen sind mit 50,5 % geringfügig stärker vertreten als Dozenten (49,5 %). Eine detaillierte Analyse für die zentrale und dezentrale Fortbildung (ohne IT-Fortbildung) wurde für das Jahr 2012 vorgenommen. Das Ergebnis zeigt die folgende Tabelle:

	Dozentenpool		Anzahl Veranstaltungen		Dauer Veranstaltungen in Tagen	
	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Frauen	163	50,5%	697	53,8%	1016	51,1%
Männer	160	49,5%	599	46,2%	974	48,9%
Gesamt	323	100%	1296	100%	1990	100%

Quelle: ZAF

Tabelle D.3.1-20: Einsatz von Dozentinnen und Dozenten im ZAF im Jahr 2012

D.3.1.8. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Die Dienststellen können nach § 14 des Gleichstellungsgesetzes weibliche Beschäftigte benennen, an die sich Frauen in Gleichstellungsfragen wenden können. Eine Umfrage des Personalamtes im Jahr 2011 hat ergeben, dass es in fast allen Dienststellen und Einrichtungen Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragte gibt. Vor dem Hintergrund der Umsetzung und Anwendung des Gender Mainstreaming als Handlungskonzept, haben sich viele Frauenbeauftragte in Gleichstellungsbeauftragte umbenannt. Dennoch tragen einige Frauenbeauftragte weiterhin bewusst diese Benennung, um deutlich zu machen, dass Frauenförderung ein notwendiger Bestandteil der Personalpolitik, speziell der Personalentwicklung zu sein hat und zur Chancengleichheit erforderlich ist.

Das Gleichstellungsgesetz regelt weder eine Verpflichtung zur Bestellung, noch die Tätigkeitsbereiche sowie Rechte und Pflichten der Frauenbeauftragten. Dementsprechend haben sich unterschiedliche Formen der Bestellung, sehr unterschiedliche Tätigkeitsbereiche und eine unterschiedliche Handhabung der Entlastung von anderen dienstlichen Aufgaben entwickelt. In einigen Dienststellen gibt es (Teil-) Freistellungen. Überwiegend wird den Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten ein gewisses Maß an Arbeitszeit für ihre Tätigkeit zugestanden. Die Umfrage ergab, dass der durchschnittliche Arbeitsaufwand der Beauftragten zur Erfüllung ihrer Tätigkeiten zwischen einer und 40 Wochen-

stunden variiert. Dies lässt sich vor allem auf die Größe der Dienststelle sowie die unterschiedlichen Aufgaben der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten zurückführen.

Zu den am häufigsten genannten Aufgaben der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten zählen neben der Durchführung von Sprechstunden, die Teilnahme an Bewerbungsgesprächen, die Förderung und Überwachung des Gesetzesvollzugs, die Mitwirkung an Gleichstellungsplänen sowie die Durchführung von Versammlungen. In vielen Dienststellen werden die Aufgaben sowie Rechte und Pflichten der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen von Dienstvereinbarungen, Verfügungen oder Richtlinien festgeschrieben.

Die unverbindliche Formulierung des § 14 Gleichstellungsgesetz („Frauenbeauftragte“)³⁴ hinsichtlich der Bestellung sowie Rechten und Pflichten der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten führt sowohl bei den Beauftragten als auch in den Dienststellen immer wieder zu Unsicherheiten. Daher sollen mit der Novellierung des Gleichstellungsgesetzes (siehe Kapitel D.3.1.10.) Mindeststandards hinsichtlich des Rechtsstatus, der Aufgaben und Rechte gesetzlich festgelegt werden. Dadurch sollen eine einheitliche Aufgabenwahrnehmung und die Entwicklung eines gemeinsamen Selbstverständnisses bewirkt werden.

Die Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten werden vom Personalamt betreut³⁵, welches mehrmals jährlich ein Treffen der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten organisiert und moderiert. Bei den Treffen können sie ihre Erfahrungen austauschen, Konzepte für ihre Arbeit entwickeln und Vorträge zu speziellen Themen hören.

Damit neu ernannte Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte entsprechende Kompetenzen für ihre Funktion erwerben können, wird jährlich ein Einführungsseminar vom ZAF angeboten. Darüber hinaus gibt es als Angebot ein Aufbauseminar für alle Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Zusätzlich können Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte an verschiedenen Seminaren für Personalrätinnen und Personalräte teilnehmen (siehe Kapitel D.3.1.7.).

D.3.1.9. Fazit

In seinem Arbeitsprogramm hat sich der Senat vorgenommen, das Hamburger Gleichstellungsgesetz weiterzuentwickeln (siehe Arbeitsprogramm S. 19, zum Stichwort Gleichstellung).

Wie die Ausführungen in den vorherigen Kapiteln gezeigt haben, kann das bislang gültige Gesetz aus dem Jahr 1991 nicht mehr ausreichend die Entwicklung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Gesellschaft und Erwerbsleben berücksichtigen. Hierbei sollen auch die gleichstellungspolitischen Herausforderungen in Bezug auf männliche Beschäftigte in den Blick genommen werden, etwa in Bezug auf ihre Rolle bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bei einer geschlechtsspezifischen Segregation oder im Fortbildungs- und Gesundheitsverhalten.

Seit dem letzten Erfahrungsbericht haben die Anteile der Frauen in der hamburgischen Verwaltung weiter zugenommen. Zwar ist die Verwaltung weiblich - 53,6 % aller Beschäftigten waren 2012

³⁴ § 14 Gleichstellungsgesetz: Die Dienststellen können jeweils weibliche Beschäftigte benennen, an die sich Frauen in Gleichstellungsfragen wenden können.

³⁵ Zwischen Ende 2009 und Anfang 2011 lag die Zuständigkeit in der Justizbehörde, Arbeitsstelle Vielfalt.

Frauen. Dennoch besteht weiterhin Handlungsbedarf: Frauen- und Männerberufe sind segregiert und Frauen sind in den oberen Bezahlungsgruppen weiter unterrepräsentiert. Teilzeitbeschäftigung ist nach wie vor eine Domäne der Frauen. Auch die Teilhabe an Führungspositionen ist in den Behörden sehr unterschiedlich, zudem wird sie geringer, je höher in der Hierarchie die Funktion angesiedelt ist.

D.3.2. Betriebliche Gesundheitsförderung

D.3.2.1. Einleitung

Seit mehr als zehn Jahren ist die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ein zentrales Handlungsfeld des strategischen Personalmanagements in der hamburgischen Verwaltung. Ziel der vielfältigen Maßnahmen der BGF in den Behörden, Ämtern und Einrichtungen und Landesbetrieben ist es, die Leistungsfähigkeit und die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten zu erhalten. Den Rahmen hierfür bilden das Konzept „Gesundheitsförderung in der hamburgischen Verwaltung“³⁶ aus dem Jahr 2002 sowie die 2008 abgeschlossene Vereinbarung nach § 94 Hamburgisches Personalvertretungsgesetz (HmbPersVG) zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Daneben verpflichten das Arbeitsschutzgesetz und das Sozialgesetzbuch den Arbeitgeber/Dienstherren zu Gefährdungsbeurteilungen sowie zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM).

In den Jahren 2011/2012 hat die BGF in der hamburgischen Verwaltung erstmalig ein gemeinsames Jahresthema in den Mittelpunkt gestellt. Unter dem Motto „Psychische Gesundheit erhalten, fördern, stärken“ gab es in den Behörden und Ämtern sowie im ZAF ein breites Angebot an Vorträgen, Seminaren und Workshops für Führungskräfte und Beschäftigte.

Als erstes ergänzendes Modul der Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG zur BGF vereinbarten der Senat und die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände im Herbst 2012 Regelungen zum BEM, die zum 1. Januar 2013 in Kraft traten (vgl. Abschnitt D.3.2-4).

Die vergleichende Fehlzeitenanalyse war fester Bestandteil der bisherigen Personalmanagementberichte. Als Auftrag der „Gemeinsamen Strategiekonferenz der Personalentwicklerinnen und -entwickler und der Personalcontrollerinnen und -controller“ vom Juni 2010 hat der Expertenkreis BGF einen Vorschlag zur Neuausrichtung der Fehlzeitenberichterstattung erarbeitet (vgl. Abschnitt D.3.2-5).

D.3.2.2. Jahresthema „Psychische Gesundheit“

Jahresthemen der BGF stellen aktuelle, arbeitsmedizinisch relevante Themen in den Mittelpunkt. Ziel ist, das bei den Beschäftigten und in der Organisation vorhandene Wissen zu diesen Themen zu vertiefen und die Handlungskompetenz der Einzelnen in ihrer jeweiligen Funktion zu stärken. Durch die Konzentration auf ein gemeinsames Schwerpunktthema können innerbehördliche und überbehördliche Ressourcen gebündelt werden: etwa die Abstimmung der zentralen gesundheitsbezogenen Fortbildungsangebote auf das Schwerpunktthema oder durch eine gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit. Damit werden die für Gesundheitsförderung zuständigen Akteurinnen und Akteure in ihrer Funktion gestärkt. So tragen Jahresthemen zur strategischen Ausrichtung des Handlungsfeldes und zur Verbesserung der Ergebnisqualität der BGF bei.

Das erste Jahresthema der BGF in der hamburgischen Verwaltung war 2011/12 das Thema „Psychische Gesundheit“. Ziel des Jahresthemas war es, insbesondere Führungskräfte für das Thema zu

³⁶ „Gesundheitsförderung in der hamburgischen Verwaltung. Ein konzeptioneller Ansatz für die Integration der betrieblichen Gesundheitsförderung in das Personalmanagement.“ Hamburg 2002. Das Dokument ist im Internet zu finden unter <http://www.hamburg.de/personalamt/veroeffentlichungen/30166/betriebliche-gesundheitsfoerderung.html>

sensibilisieren, das Wissen über auslösende Faktoren und die vielfältigen Erscheinungsformen von Belastungsstörungen zu erhöhen und Vorurteile bzw. Unsicherheiten gegenüber belasteten Beschäftigten abzubauen. Führungskräfte sollten befähigt werden, Auffälligkeiten und Veränderungen frühzeitig wahrzunehmen und gegenüber der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter situationsgerecht und sensibel anzusprechen. Die Beschäftigten sollten befähigt werden, Bewältigungsstrategien zu entwickeln bzw. zu erkennen und diese gegebenenfalls zu verändern oder vorhandene Ressourcen zu stärken.

Erreicht werden sollte dies zum einen durch zentrale Veranstaltungen und Fortbildungen für verschiedene Zielgruppen. Zum anderen haben die für Gesundheitsförderung zuständigen Beschäftigten für die jeweilige Dienststelle passende Angebote rund um das Jahresthema entwickelt und durchgeführt.

Zur Hervorhebung der strategischen Bedeutung des Jahresthemas „Psychische Gesundheit“ wurde im April 2011 im ZAF eine halbtägige Veranstaltung für die oberste Leitungsebene durchgeführt. In Vorträgen zum Thema „Erschöpfung, Burnout, Stressdepression – welche/r Mitarbeiter/in ist besonders gefährdet?“ oder „Umgang mit psychischen Auffälligkeiten – Eine Aufgabe für Führungskräfte“ sowie anschließenden Diskussionen wurde den rund 50 Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Bedeutung des Themas für die öffentliche Verwaltung näher gebracht.

Nach Einschätzung der Behörden und Ämter wurden die Ziele des Jahresthemas weitgehend erreicht. Die Bedeutung des Themas „Psychische Gesundheit“ sei bei den Beschäftigten, bei den Führungskräften und insgesamt in der Organisation angekommen. Das Problembewusstsein sei geschärft worden, und die Sensibilität wachse insbesondere bei den Führungskräften. Gefördert worden sei dies durch den klaren Top-down-Prozess: die Entscheidung des GFP für das Thema, die zentrale Auftaktveranstaltung für die oberste Leitungsebene und die Unterstützung durch die Leitung und die Beschäftigten des Personalamtes. Als weitere förderliche Faktoren wurden genannt:

- die Vielfalt und Menge der Angebote und Maßnahmen in den einzelnen Dienststellen und im ZAF, etwa Vorträge zu Burnout oder Multitasking, Workshops zu Themen wie Umgang mit Termindruck und Arbeitsverdichtung, Stressbewältigung, Resilienz, Konfliktfähigkeit oder Umgang mit psychisch belasteten Beschäftigten sowie die Möglichkeit von Teamentwicklung, Coaching und ähnlichem
- die besonderen Angebote für Führungskräfte, wie zum Beispiel Vorträge und Diskussionsveranstaltungen oder eine Klausurtagung für die Leitungsebene
- die gute interne Öffentlichkeitsarbeit
- die gute Organisation des Themas durch die für Gesundheitsförderung, Sucht- und Sozialberatung zuständigen Beschäftigten
- die Zusammenarbeit der verschiedenen Expertinnen und Experten innerhalb der Dienststellen, aber auch überbehördlich
- die Thematisierung in verschiedenen internen Zusammenhängen, etwa bei Dienstbesprechungen.

Befördert wurde das Jahresthema „Psychische Gesundheit“ nicht zuletzt durch die öffentliche Diskussion über Phänomene wie Burnout und Erschöpfungsdepression.

Als hinderliche Faktoren für die Erreichung der Ziele wurden der geringe zeitliche Spielraum der Führungskräfte, ihr geringer Freiraum sowie die Dringlichkeit fachlicher Themen, die Bindung von Ressourcen durch Umorganisationen sowie die Auswirkungen der Haushaltskonsolidierung benannt. Teilweise wurde auch die mangelnde Unterstützung durch die Abteilungsleitungsebene bedauert.

Durch das Jahresthema rückten insbesondere die oberen und mittleren Führungsebenen als Zielgruppe der betrieblichen Gesundheitsförderung in den Fokus. Daneben richteten sich spezifische Angebote beispielsweise an Beschäftigte mit Kundenkontakt, an Beschäftigte mit Suchtproblemen sowie an Schulsekretärinnen und -sekretäre. Große Resonanz erlangten die Vorträge zu Burnout und Multitasking, die der Leiter des AMD gemeinsam mit einem Schauspieler in mehreren Dienststellen gestaltete. Hier wurden typische Situationen aus dem Arbeitsalltag pointiert dargestellt und die Folgen kritisch hinterfragt.

Ein positiver Nebeneffekt des Jahresthemas ist, dass die betriebliche Gesundheitsförderung in den Behörden und Ämtern wieder stärker wahrgenommen wird. Gerade in Zeiten von Konsolidierung und permanenter Veränderung kann sie ein wichtiger Baustein zum Erhalt der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten und damit der gesamten Organisation sein.

Das Ziel, das Jahresthema als eine Art Kick-off für die Verstetigung des Themas „Psychische Gesundheit“ zu nutzen, hat sich ebenfalls weitgehend erfüllt. Die meisten Behörden und Ämter planen weitere Angebote hierzu im Rahmen der BGF. Insbesondere planen mehrere Dienststellen, zukünftig im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen auch die psychischen Belastungsfaktoren zu analysieren und Maßnahmen zu entwickeln, um Belastungen zu reduzieren.

D.3.2.3. Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement, zu dem der Gesetzgeber alle Arbeitgeber bzw. Dienstherrn seit dem 1. Mai 2004 verpflichtet (§ 84 Abs. 2 SGB IX), wurde in den weitaus meisten Behörden und Ämtern der hamburgischen Verwaltung in den vergangenen Jahren sukzessive eingeführt. In den ersten Jahren haben die Dienststellen verschiedene Ansätze zur Umsetzung des BEM gewählt. Auf Grundlage dieser Erfahrungen hat die FHH mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände die Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG zur BGF um eine Zusatzvereinbarung über „Regelungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement“ ergänzt. Die dort festgeschriebenen Regelungen zur Ausgestaltung und Umsetzung des BEM gelten seit dem 1. Januar 2013.

Mit der Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG soll erreicht werden, dass das Verfahren in der hamburgischen Verwaltung verbindlich, verlässlich, vergleichbar und verfahrenssicher ist. Dabei soll das BEM-Verfahren so einheitlich wie nötig, der Umgang mit den BEM-Berechtigten dagegen so individuell wie möglich ausgestaltet werden. Dieser Leitsatz bildet die Grundlage für die Umsetzung des BEM in der hamburgischen Verwaltung. In der Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG zum Modul BEM sind die Mindeststandards ebenso festgelegt wie die Kennzahlen zur geplanten quantitativen Evaluation.

Der BEM-Leitfaden für alle Beschäftigten³⁷ – der auch den Text der Vereinbarung nach § 94 Hmb-PersVG enthält – sowie der Leitfaden Band II: Rechtliche Hinweise für Personalabteilungen wurden grundlegend überarbeitet und an die neuen Regelungen angepasst.

D.3.2.4. Neuausrichtung der Fehlzeitenberichterstattung im Personalmanagementbericht

Seit dem ersten Personalmanagementbericht im Jahr 2004 ist die Fehlzeitenberichterstattung ein fester Bestandteil der Berichterstattung zur Betrieblichen Gesundheitsförderung. Durch die Stellungnahmen der Behörden und Ämter zu überdurchschnittlichen Fehlzeiten in relevanten Berufsgruppen wird nach heutiger Einschätzung eher eine „Negativ-Perspektive“ eingenommen, die den Blick auf den präventiven Ansatz der Betrieblichen Gesundheitsförderung verstellt. Um den mit dem ursprünglich beabsichtigten und nach wie vor notwendigen Handlungsdruck zu erzeugen, soll statt dessen eine regelmäßige behördeninterne Unterrichtung der Behördenleitungen über die Entwicklung der Fehlzeiten und die Ansätze und Aktivitäten der betrieblichen Gesundheitsförderung eingeführt werden. Darüber hinaus wird die Leitung des PersA von sich aus das Gespräch mit den zuständigen Amtsleitungen (GFP-Mitgliedern) suchen, wenn zwei Jahre hintereinander in einer Berufsgruppe oder einer Organisationseinheit überdurchschnittliche Fehlzeiten auftreten. Dabei soll auch geklärt werden, inwieweit seitens des Personalamtes Unterstützung geleistet werden kann. Die vom ZPD ermittelten Fehlzeitendaten werden weiter erhoben und im Personalstrukturbericht dargestellt.

Im Personalmanagementbericht wird zukünftig unter der Überschrift „Beispiele guter Praxis“ über erfolgreiche Projekte aus den Behörden und Ämtern berichtet. Hierdurch soll der Blick auf Chancen und präventive Ansätze von betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM) gerichtet werden. Beispiele können sich sowohl auf erfolgreich durchgeführte Maßnahmen beziehen als auch erfolgreiche Ansätze zur tiefergehenden Ursachenanalyse vorstellen. Sie sollten motivierend sein, aufzeigen, was alles im Behördenkontext möglich ist und zur Nachahmung anregen.

Die Ideen und Ansätze dazu sollten sich langfristig an Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements orientieren. Hierfür haben Expertinnen und Experten der Behörden und Ämter Qualitätskriterien entwickelt, die den Akteurinnen und Akteuren als Orientierung und Anregung bei der Entwicklung von eigenen Maßnahmen dienen sollen. Eine erste Handlungshilfe zur Bestandsaufnahme sowie ein Konzept, das neben den Qualitätskriterien auch grundsätzliche Leitlinien, Ziele und Mindeststandards für die Einführung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement enthält, wurde bereits erarbeitet. Dieser Ansatz soll weiter ausgebaut werden.

D.3.2.5. Fazit

Die Betriebliche Gesundheitsförderung als Handlungsfeld des Personalmanagements ist in der hamburgischen Verwaltung seit mehr als zehn Jahren etabliert. Durch das erste Jahresthema „Psychische Gesundheit“ hat ein neues Nachdenken über die Notwendigkeit, die Möglichkeiten und die

³⁷ Der Leitfaden für alle Beschäftigten ist im Internet auf den Seiten des Personalamtes veröffentlicht unter <http://www.hamburg.de/personalamt/veroeffentlichungen/30162/bem-leitfaden.html>.

Grenzen betrieblicher Angebote und Maßnahmen zu Gesundheitsthemen eingesetzt. In einer Stadt wie Hamburg gibt es bereits eine Vielzahl an Angeboten zur *Verhaltensprävention*: seitens der gesetzlichen Krankenkassen, in Sportvereinen, bei Fitness-Anbietern oder in Stadtteil-, Nachbarschafts- und Familienzentren. Diese sollten, wo möglich, in das Gesamtangebot der Behörden und Ämter mit einbezogen werden. *Verhaltenspräventive* Angebote des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn sollten dabei verstärkt auf spezielle Belastungen einzelner Berufsgruppen zugeschnitten werden. Um adäquate Antworten auf zukünftige Herausforderungen – etwa stetige Veränderungsprozesse, Haushaltskonsolidierungen oder längere Lebensarbeitszeit – zu haben, sollte die betriebliche Gesundheitsförderung jetzt vermehrt die *Verhältnisprävention* in den Fokus nehmen, ohne dabei die *Verhaltensprävention* aus dem Blick zu verlieren. Denn nur die ganzheitliche Betrachtung aller Handlungsfelder, die Einfluss auf den Erhalt und die Förderung von Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden der Beschäftigten haben, sichert langfristig den Erfolg der Maßnahmen und damit die erfolgreiche Bewältigung der Zukunftsanforderungen im öffentlichen Dienst.

D.3.3. Mobilität und interner Arbeitsmarkt

D.3.3.1. Die Integration der Rückkehrerinnen und Rückkehrer der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH sowie deren Tochter- bzw. Nachfolgeunternehmen

Ausgangslage

Aufgrund der Verpflichtung aus § 17, S. 1 des Gesetzes über den Hamburgischen Versorgungsfonds - Anstalt öffentlichen Rechts – vom 11.04.1995 (HVFG) hatte die FHH als Arbeitgeberin diejenigen Beschäftigten der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH in den internen Arbeitsmarkt zu überführen, die

- zum Stichtag 01.05.1995 als Beschäftigte der FHH zum LBK Hamburg – A.ö.R. übergeleitet wurden und
- innerhalb von sechs Monaten nach Erhalt der Information über das individuelle Rückkehrrecht zur FHH ihre Rückkehr gegenüber der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH erklärt hatten und
- seit dem 01.05.1995 bis zur Abgabe ihrer Rückkehrerklärung ununterbrochen beschäftigt waren.

Hinzu kommt, dass aufgrund einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG, Beschl. v. 14.10.2010 – 1 BvL 8/08) am 01.01.2011 die Neufassung des § 17 HVFG in Kraft getreten ist, der bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen auch Beschäftigten der LBK-Tochterunternehmen wie CleaniG und TexiG einschließlich deren Nachfolgeunternehmen (Sitex) unter ähnlichen Voraussetzungen wie den Asklepios-Rückkehrerinnen und Rückkehrern ein Rückkehrrecht zur FHH einräumt.

Die Integration der insgesamt 277 Rückkehrerinnen und Rückkehrer der LBK-Tochter- und Nachfolgeunternehmen erfolgte zum 01.02.2012. 274 Beschäftigte wurden in der Finanzbehörde eingestellt, 3 Beschäftigte im Personalamt. Da es sich bei dieser Beschäftigungsgruppe fast ausschließlich um Reinigungskräfte handelt, wurde zu ihrer Integration der Landesbetrieb Gebäudereinigung Hamburg (LGH) gegründet, so dass sich die nachfolgenden Betrachtungen auf die Asklepios-Rückkehrerinnen und Rückkehrer beschränken.

Bisherige Ergebnisse

Damit ist es gelungen, 59 % aller Rückkehrberechtigten, mit denen ein Arbeitsvertrag zustande gekommen ist, dauerhaft zu versetzen. Zuzüglich der beendeten Arbeitsverhältnisse hat sich der ursprüngliche Personalbestand der Dienststelle PSI um 73 % verringert.

Folgende Tabelle stellt zunächst die Ausgangssituation zum 01.07.2008 dar, bevor über den Fortgang der Integration im Berichtsjahr 2012 (zum Stichtag 31.12.2012) Auskünfte gegeben werden. Hierbei wird ein Vergleich zum Vorjahr (zum Stichtag 31.12.2011) gezogen.

	Stichtag 01.07.2008	Stichtag 31.12.2011	Stichtag 31.12.2012	Veränderungen zum Vorbericht	
	abs.	abs.	abs.	abs.	rel.
Rückkehrerklärungen	1.616	1.616	1.616	0	0,0%
- kein Rückkehrrecht	32	24	24	0	0,0%
= Rückkehrberechtigte	1.584	1.592	1.592	0	0,0%
- Umkehrer	67	91	91	0	0,0%
- Ausgeschiedene (Asklepios)	25	24	24	0	0,0%
- Verlängerung der Rückkehrfrist	79	0	0	0	0,0%
- Vertragsangebot nicht angenommen	7	4	4	0	0,0%
= geschlossene Arbeitsverträge	1.406	1.473	1.473	0	0,0%
- beendete Arbeitsverhältnisse:	12	178	203	25	14,0%
- davon Auflösung mit Abfindung	8	97	105	8	8,2%
- davon Altersrente	1	25	37	12	48,0%
- davon unbefristete EM-Rente	2	39	42	3	7,7%
- davon Kündigungen	1	5	4	-1	-20,0%
- davon Todesfälle	0	10	13	3	30,0%
- davon sonstige Gründe	0	2	2	0	0,0%
- dauerhafte Versetzungen	209	737	875	138	18,7%
= Personalbestand bei PSI	1.185	558	395	-163	-29,2%

Quelle: Personalamt

Tabelle D.3.3-1: Integration der Asklepios-Rückkehrerinnen und Rückkehrer im Jahresvergleich

Personalstrukturdaten der noch zu vermittelnden Rückkehrerinnen und Rückkehrer

Unter Berücksichtigung der 875 dauerhaften Versetzungen und der 203 beendeten Beschäftigungsverhältnisse waren zum 31.12.2012 noch 395 Rückkehrerinnen und Rückkehrer im Personalbestand der Dienststelle PersonalService Integration (PSI) des Personalamtes.

Vermittlung

Die Integration von Asklepios-Rückkehrerinnen und –Rückkehrern in den internen Arbeitsmarkt der FHH stößt nach vier Jahren intensiver und erfolgreicher Vermittlungstätigkeit des Personalamtes mit Unterstützung der Behörden und Ämter zunehmend an Grenzen. Sie ist aber nach wie vor eine gesamtstädtische Aufgabe in der gemeinsamen Verantwortung aller Behörden und Ämter

Davon ausgehend, dass die jeweils aktuellen Einsätze der Rückkehrerinnen und Rückkehrer sinnvolle Verwendungsmöglichkeiten darstellen, hat das Staatsrätekollegium am 19.11.2012 einen Beschluss über eine endgültige Vermittlung durch zügige Versetzungen der in die Behörden und Ämter abgeordneten Rückkehrerinnen und Rückkehrer gefasst, die spätestens bis zum 01.07.2013 abgeschlossen sein sollen. Die im Einzelfall zum Erwerb der am Arbeitsplatz notwendigen Kenntnisse

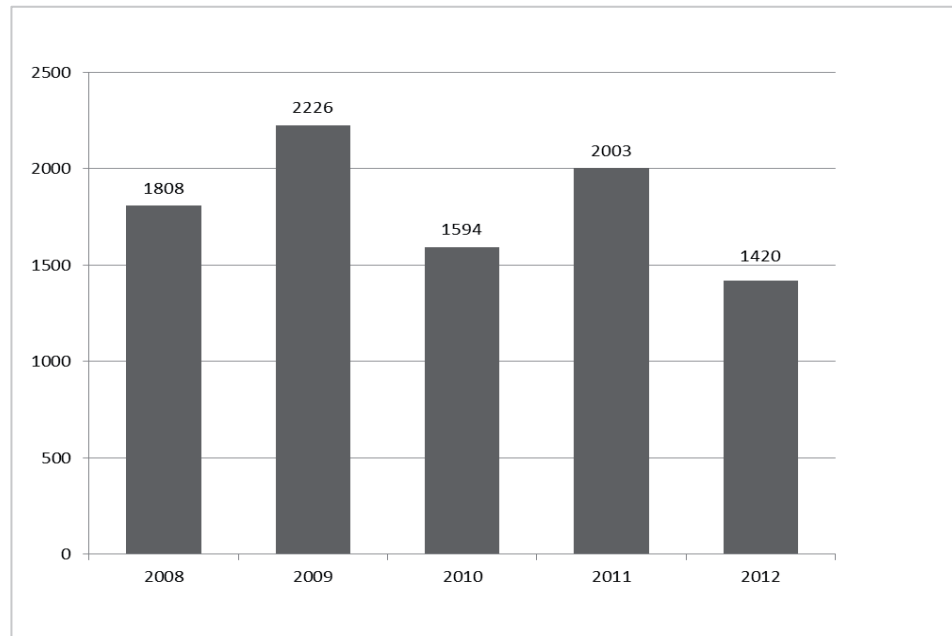
und Fähigkeiten noch erforderlichen Qualifizierungen werden bis zur Höhe der Veranschlagung aus zentralen Mitteln des Personalamts finanziert.

Durch diesen Beschluss wird der Vermittlungsauftrag des Personalamtes in Bezug auf diesen Personenkreis beendet und die Dienststelle PSI zum 30.06.2013 aufgelöst. Eine Berichterstattung über den Fortschritt der Integration entfällt damit zukünftig.

Für die zunächst im Personalamt verbleibenden Asklepios-Rückkehrerinnen und Rückkehrer, die aktuell nicht in eine Beschäftigungsstelle abgeordnet sind (z.B. wegen Elternzeit oder Bezuges von EM-Rente) oder aus anderen Gründen vom Versetzungsbeschluss ausgenommen sind (z.B. Abordnungen an Hochschulen oder ins Projekt Ernährungsberatung des Bezirksamtes Altona), wird das Personalamt aufgrund o.g. Beschlusses seine Beratungs- und Vermittlungstätigkeit einschließlich erforderlicher Qualifizierungen mit dem Ziel der Versetzung auf ausfinanzierte Stellen fortsetzen.

D.3.3.2. Evaluation der Stellenanordnung / Einstellungsverhalten der Behörden und Ämter³⁸

Im Berichtsjahr sind 1.420 Ausschreibungen mit insgesamt 1.623 Stellen durch das Personalamt veröffentlicht worden.



Quelle: Personalamt

Abbildung D.3.3-2: Übersicht der Stellenausschreibungen im Jahresvergleich

Die Anzahl der Stellenausschreibungen der FHH ist damit in 2012 auf den niedrigsten Stand seit 2008 gesunken.

Die Stellen werden über www.hamburg.de/stellensuche einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Im Berichtsjahr haben insgesamt 393.090 Personen diese Website besucht. Dies entspricht einer Steigerung von 29 % im Vergleich zum Vorjahr und zeigt das große Interesse an der FHH als Arbeitgeber. Von der Möglichkeit, sich die neuesten Stellenveröffentlichungen mittels eines Newsletters zumailen zu lassen, haben 13.594 Abonnenten Gebrauch gemacht. Von diesen sind 6.329 (47%) aller Abonnenten bereits Beschäftigte der FHH.

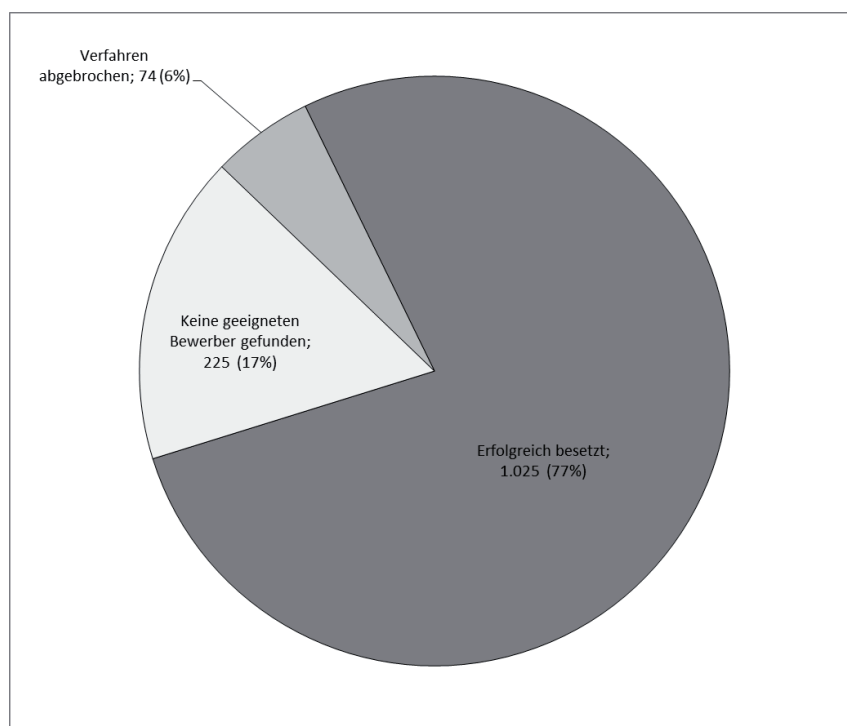
Mit Wirkung vom 01.09.2011 wurde das geregelte Einstellungsverfahren wieder eingeführt, dessen Kernelement die grundsätzliche Beschränkung der Bewerberauswahl auf Beschäftigte des internen Arbeitsmarktes ist. Insofern ist durch diesen unterjährigen Systemwechsel in 2011 vom „offenen“ in einen „geschlossenen“ Arbeitsmarkt ein Vergleich der Ergebnisse des Berichtsjahres 2012 mit den Vorjahresdaten nur eingeschränkt möglich.

³⁸ In den folgenden Abschnitten werden die durch das PersA ausgeschriebenen Stellen ausgewertet. Diese beinhalten z.B. nicht die Lehrkräfte, die über ein gesondertes online-basiertes Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren (pbOn) eingestellt werden.

Zusammenfassendes Ergebnis der ausschreibungspflichtigen Stellen

In die Betrachtung sind 1.324 Stellenbesetzungsverfahren einbezogen worden. Es handelt sich um seit dem 01.01.2012 veröffentlichte Stellen, die der Ausschreibungspflicht unterlagen und deren Besetzungsverfahren bis einschließlich 31.12.2012 abgeschlossen wurden.³⁹

Von den 1.324 Stellen konnten insgesamt 1.025 Stellen (77 %) erfolgreich besetzt werden. 2009 konnten noch 91,7% aller ausgeschriebenen Stellen erfolgreich besetzt werden (2010: 89%, 2011: 87 %). Diese Zahlen sind allerdings vor dem Hintergrund des geregelten Einstellungsverfahrens zu bewerten. Es galt bis zum 01.02.2009 und wurde zum 01.09.2011 wieder eingeführt. In 225 Fällen (17 %) wurde keine geeignete Bewerberin bzw. kein geeigneter Bewerber gefunden, in weiteren 74 Fällen (6 %) wurde das Verfahren nach der Ausschreibung abgebrochen.



Quelle: Personalamt

Abbildung D.3.3-3: Ergebnisse der 1.324 ausgewerteten Stellenausschreibungen des Jahres 2012

Struktur der erfolgreich ausgeschriebenen Stellen

Von den 1.025 erfolgreich ausgeschriebenen Stellen wurden 740 (72 %) unbefristet und 285 (28 %) befristet ausgeschrieben. Damit ist der Anteil befristet ausgeschriebener Stellen gegenüber 2011 gestiegen (24 %). 423 erfolgreich besetzte Stellen entfielen dabei auf die Laufbahngruppe 1 (41 %), 602 auf die Laufbahngruppe 2 (59 %).⁴⁰

³⁹ 220 Verfahren waren zum Zeitpunkt der Berichtserstellung noch nicht abgeschlossen. Zu 65 Stellen lag nicht ausreichend auswertbares Datenmaterial vor. 14 lediglich für IT-Trainees ausgeschriebene Stellen sind ebenfalls nicht in die Betrachtung einbezogen worden.

⁴⁰ Im Folgenden werden aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit die Tarifbeschäftigten ebenfalls der jeweils entsprechenden Laufbahngruppe der Beamten zugeordnet: Laufbahngruppe 1 entspricht dabei den Entgeltgruppen E2 bis E8, Laufbahngruppe 2 entspricht den Entgeltgruppen ab E9.

Die 1.025 erfolgreich ausgeschriebenen Stellen lassen sich 22 Berufsgruppen zuordnen. Fast jede zweite Stelle ist der Profession „Bürofach-/Bürohilfskräfte“ oder „Sozialpädagogische Fachkräfte“ zuzuordnen. 251 - das sind 82 % - der insgesamt 306 ausgeschriebene Stellen „Bürofach-/Bürohilfskräfte“ kommen aus der BSB (148 Stellen) und der BWF (103 Stellen).

Berufsgruppe	Anzahl	Anteil
Bürofach-/Bürohilfskräfte	306	29,9%
Sozialpäd. Fachkräfte	183	17,9%
Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	116	11,3%
Sonstige und nicht zugeordnete Fälle	109	10,6%
Architekten/innen, Bauingenieure/innen	78	7,6%
Übrige Dienstleistungsberufe	31	3,0%
Techniker/innen, u. ä.	29	2,8%
Ingenieure/innen, sonstige	27	2,6%
Richter/innen, Staatsanwälte/innen	25	2,4%
Datenverarbeitungsfachleute	23	2,2%
Bibliothekskräfte, Museumsfachleute	21	2,0%
Gesundheitsberufe	21	2,0%
Pförtner/innen, Hauswartpersonal	15	1,5%
Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe	12	1,2%
Haus-, Gewerbeverwaltung	7	0,7%
Lehrkräfte, sonstige	7	0,7%
Vollstreckungs-/Vollzugspersonal	6	0,6%
Gärtner/innen, Gartenarbeiter/innen	5	0,5%
Fertigungsberufe	1	0,1%
Rechtspflegerschaft	1	0,1%
Stenotypisten/innen, Schreibpersonal	1	0,1%
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	1	0,1%
GESAMT	1.025	100%

Tabelle D.3.3-4: Verteilung der erfolgreich ausgeschriebenen Stellen auf die Berufsgruppen

837 (82 %) der erfolgreich ausgeschriebenen Stellen wurden ausschließlich in den Stellenveröffentlichungen des Personalamtes publiziert (2011: 77 %). 188 Stellen (18 %) wurden parallel auch in externen Medien (Tageszeitungen, Fachzeitschriften, Online-Jobbörsen) veröffentlicht (2011: 23%). Dabei handelte es sich überwiegend um Berufe mit Spezialqualifikationen, wie z.B. Architekten und Bauingenieure sowie sozialpädagogisches Fachpersonal.

Berufsgruppe	Anzahl	Anteil
Architekten/innen, Bauingenieure/innen	40	21,3%
Sozialpäd. Fachkräfte	38	20,2%
Bürofach-/Bürohilfskräfte	23	12,2%
Sonstige und nicht zugeordnete Fälle	18	9,6%
Ingenieure/innen, sonstige	16	8,5%
Techniker/innen, u. ä.	16	8,5%
Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	13	6,9%
Gesundheitsberufe	6	3,2%
Datenverarbeitungsfachleute	6	3,2%
Bibliothekskräfte, Museumsfachleute	4	2,1%
Übrige Dienstleistungsberufe	2	1,1%
Pförtner/innen, Hauswartpersonal	2	1,1%
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	1	0,5%
Gärtner/innen, Gartenarbeiter/innen	1	0,5%
Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe	1	0,5%
Stenotypisten/innen, Schreibpersonal	1	0,5%
Gesamt	188	100,0%

Quelle: Personalamt

Tabelle D.3.3-5: Übersicht der parallel extern ausgeschriebenen Stellen

Struktur der Bewerbungen

Insgesamt gingen 13.452 Bewerbungen auf die 1.025 erfolgreich besetzten Stellen ein. Dabei lag die Spanne zwischen einer und 282 Bewerbungen. Der Durchschnittswert mit 13 Bewerbungen je Stelle ist im Vergleich zum Vorjahr mit durchschnittlich 20 Bewerbungen pro Stelle stark gesunken. Diese Veränderungen sind vollständig auf die durch das geregelte Einstellungsverfahren stark zurückgegangenen externen Bewerbungen zurückzuführen (siehe Tabelle D.3.3-6). Die internen Bewerbungen pro Stelle lagen 2012 wie auch 2011 im Durchschnitt bei 4. Die externen Bewerbungen sanken von durchschnittlich 16 in 2011 auf 9 in 2012.

Der überwiegende Teil aller Bewerberinnen und Bewerber war zum Zeitpunkt der Bewerbung nicht bei der FHH beschäftigt – insgesamt gingen 7.994 (60 %) Bewerbungen Externer und 5.458 (40 %) Bewerbungen von FHH-Beschäftigten auf die Ausschreibungen für die letztlich erfolgreich besetzten Stellen ein.

Die Resonanz interessierter Kandidatinnen und Kandidaten hing stark von der jeweils ausgeschriebenen Berufsgruppe ab. Eine detaillierte Darstellung ist der folgenden Tabelle zu entnehmen:

		BEWERBUNGEN									
		interne Bewerbungen				externe Bewerbungen					
Anzahl	Berufsgruppe	Frauen	Männer	Anteil interner Bewerbungen	Ø je Stelle	Frauen	Männer	Anteil externer Bewerbungen	Ø je Stelle	Summe	Ø je Stelle
306	Bürofach-/Bürohilfskräfte	1.080	308	33%	5	2.215	599	67%	9	4.202	14
183	Sozialpäd. Fachkräfte	240	102	20%	2	1.055	328	80%	8	1.725	9
116	Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	443	467	67%	8	182	267	33%	4	1.359	12
109	Sonstige und nicht zugeordnete Fälle	288	152	24%	4	952	448	76%	13	1.840	17
78	Architekten/innen, Bauingenieure/innen	123	154	24%	4	369	502	76%	11	1.148	15
31	Übrige Dienstleistungsberufe	116	64	34%	6	262	90	66%	11	532	17
29	Techniker/innen, u. ä.	11	46	10%	2	143	396	90%	19	596	21
27	Ingenieure/innen, sonstige	11	32	10%	2	141	229	90%	14	413	15
25	Richter/innen, Staatsanwälte/innen	46	64	100%	4	0	0	0%	0	110	4
23	Datenverarbeitungsfachleute	15	52	24%	3	35	173	76%	9	275	12
21	Bibliothekskräfte, Museumsfachleute	39	10	10%	2	294	151	90%	21	494	24
21	Gesundheitsberufe	10	4	18%	1	42	21	82%	3	77	4
15	Pförtner/innen, Hauswartpersonal	3	23	19%	2	7	101	81%	7	134	9
12	Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe	29	25	21%	5	135	67	79%	17	256	21
7	Haus-, Gewerbeverwaltung	1	14	83%	2	2	1	17%	0	18	3
7	Lehrkräfte, sonstige	31	5	78%	5	4	6	22%	1	46	7
6	Vollstreckungs-/Vollzugspersonal	19	17	90%	6	2	2	10%	1	40	7
5	Gärtner/innen, Gartenarbeiter/innen	6	6	63%	2	1	6	37%	1	19	4
1	Fertigungsberufe	0	1	25%	1	0	3	75%	3	4	4
1	Rechtspflegerschaft	0	1	33%	1	1	1	67%	2	3	3
1	Stenotypisten/innen, Schreibpersonal	3	0	4%	3	71	2	96%	73	76	76
1	Land- und forstwirtschaftliche Berufe	4	3	8%	7	50	28	92%	78	85	85
1.025	GESAMT	2.518	1.550	30%	4	5.963	3.421	70%	9	13.452	13
1.025	GESAMT	4.068		30%		9.384		70%			

Quelle: Personalamt

Tabelle D.3.3-6: Übersicht der internen und externen Bewerbungen nach Berufsgruppe und Geschlecht

Zu über 60 % aller Ausschreibungen erreichten weniger als 10 Bewerbungen die ausschreibende Personalabteilung.

Anzahl der Bewerbungen in der Spanne	Anzahl Ausschreibungen	Anteil	60,9%
1 - 5	388	37,9%	
6-10	236	23,0%	
11-20	211	20,6%	
21-30	92	9,0%	
31-50	66	6,4%	
> 51	32	3,1%	
GESAMT	1.025	100,0%	

Quelle: Personalamt

Tabelle D.3.3-7: Bewerbungsspannen der erfolgreich besetzten Stellen

Struktur der Besetzungen

444 (43 %) der 1.025 erfolgreich besetzten Stellen wurden mit externen, 581 (57 %) mit internen Bewerberinnen und Bewerbern besetzt. Im Jahr 2011 waren nur 49 % aller erfolgreichen Kandidatinnen und Kandidaten bereits Beschäftigte der FHH. Im Vergleich zum Vorjahr wurden damit 8 % weniger externe Bewerberinnen und Bewerber eingestellt, was wesentlich durch das im September 2011 in Kraft getretene geregelte Einstellungsverfahren zu erklären ist (vgl. S. 52).

Das Verhältnis interner zu externer Besetzung hängt wesentlich von der jeweils betrachteten Berufsgruppe ab. So wurden beispielsweise Stellen für leitende und entscheidende Verwaltungsfachleute weitgehend intern besetzt, während im Vorjahr noch 30 % der ausgeschriebenen Stellen mit externen Bewerberinnen und Bewerbern besetzt wurden. Überwiegend extern besetzt wurden insbesondere Stellen der Berufsgruppen, für die nach der Stellenanordnung mangels ausreichender Rekrutierungsmöglichkeit im internen Arbeitsmarkt die Besetzung mit externen Bewerberinnen und Bewerbern bereits ausdrücklich vorgesehen ist: Ingenieurinnen und Ingenieure, Technikerinnen und Techniker, Sozialpädagogische Fachkräfte sowie natur- und geisteswissenschaftliche Berufe.

Bei der Bewertung des Einstellungsverhaltens ist auch zu berücksichtigen, dass sich externe schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen trotz des geschlossenen FHH-internen Arbeitsmarktes weiterhin auf alle ausgeschriebenen Stellen bewerben können. Im Berichtsjahr wurden insgesamt 230 schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen eingestellt, die noch nicht in einem Beschäftigungsverhältnis mit der Stadt standen. Es ist daher davon auszugehen, dass sie einen nicht unerheblichen Teil der externen Besetzungen auch in den Berufsgruppen ausmachen, die von der Beschränkung der Bewerberauswahl auf interne Beschäftigte erfasst sind.

Anzahl	Berufsgruppe	Besetzungen							
		interne Besetzungen				externe Besetzungen			
		Summe	davon Frauen	davon Männer	Anteil interner Besetzungen	Summe	davon Frauen	davon Männer	Anteil externer Besetzungen
305	Bürofach-/Bürohilfskräfte	197	174	23	65%	108	91	17	35%
182	Sozialpäd. Fachkräfte	62	52	10	34%	120	95	25	66%
115	Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	106	48	58	92%	9	6	3	8%
109	Sonstige und nicht zugeordnete Fälle	58	39	19	53%	51	34	17	47%
78	Architekten/innen, Bauingenieure/innen	35	12	23	45%	43	19	24	55%
31	Übrige Dienstleistungsberufe	23	15	8	74%	8	2	6	26%
29	Techniker/innen, u. ä.	8	3	5	28%	21	4	17	72%
27	Ingenieure/innen, sonstige	9	1	8	33%	18	11	7	67%
25	Richter/innen, Staatsanwälte/innen	25	13	12	100%	0	0	0	0%
23	Datenverarbeitungsfachleute	11	6	5	48%	12	5	7	52%
21	Bibliothekskräfte, Museumsfachleute	8	6	2	38%	13	11	2	62%
21	Gesundheitsberufe	5	3	2	24%	16	12	4	76%
15	Pförtner/innen, Hauswartinpersonal	3	1	2	20%	12	2	10	80%
12	Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe	4	3	1	33%	8	5	3	67%
7	Haus-, Gewerbeverwaltung	6	0	6	86%	1	1	0	14%
7	Lehrkräfte, sonstige	7	7	0	100%	0	0	0	0%
6	Vollstreckungs-/Vollzugspersonal	6	0	6	100%	0	0	0	0%
5	Gärtner/innen, Gartenarbeiter/innen	4	3	1	80%	1	1	0	20%
1	Fertigungsberufe	1	0	1	100%	0	0	0	0%
1	Rechtspflegerschaft	1	0	1	100%	0	0	0	0%
1	Stenotypisten/innen, Schreibpersonal	0	0	0	0%	1	1	0	100%
1	Land- und forstwirtschaftliche Berufe	0	0	0	0%	1	1	0	100%
1.022	GESAMT	579	386	193	57%	443	301	142	43%
1.022	GESAMT		579	57%		443	43%		

Quelle: Personalamt

Tabelle D.3.3-8: Übersicht der internen und externen Besetzungen nach Berufsgruppe und Geschlecht⁴¹

Wie im Vorjahr wurden auch 2012 wesentlich mehr Stellen mit Frauen als mit Männern besetzt. Allerdings war auch der Anteil der Bewerberinnen deutlich höher als der der männlichen Bewerber.

Von allen erfolgreichen Kandidatinnen und Kandidaten waren 687 Frauen (67 %) und 335 Männer (33 %).⁴² Im Vorjahr wurden 65 % der Stellen mit Frauen besetzt und 35 % mit Männern (vgl. hierzu auch Abschnitt D.3.1.5. S. 22).

Bei der Betrachtung nach Laufbahngruppen ist grundsätzlich kein signifikanter Unterschied im Hinblick auf die Besetzung mit internen oder externen Bewerberinnen und Bewerbern erkennbar. Stellen der Laufbahngruppe 1 (ehem. eD und mD) wurden zu 44 % mit externen, Stellen der Laufbahngruppe 2 (ehem. gD und hD) zu 43 % mit externen Bewerberinnen und Bewerbern besetzt. In den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen ab A14 bzw. E14 wurden allerdings 83 % der Stellen an interne Bewerberinnen und Bewerber vergeben.

⁴¹ Die Rundungsdifferenzen gehen auf einzelne nicht zuordnungsfähige Fälle zurück.

⁴² In drei Fällen wurde keine Angabe zum Geschlecht des jetzigen Stelleninhabers/der jetzigen Stelleninhaberin gemacht.

Struktur der nicht besetzten Stellen

Für 225 (17 %) der ausgeschriebenen Stellen konnte keine geeignete Bewerberin bzw. kein geeigneter Bewerber gefunden werden, dies bedeutet eine deutliche Steigerung gegenüber dem Vorjahr – hier waren es lediglich 9 % der ausgeschriebenen Stellen.⁴³ Die nicht besetzten Stellen verteilen sich folgendermaßen auf die Berufsgruppen:

Berufsgruppe	Anzahl	Anteil
Sonstige und nicht zugeordnete Fälle	60	27%
Bürofach-/Bürohilfskräfte	53	24%
Sozialpäd. Fachkräfte	37	16%
Architekten/innen, Bauingenieure/innen	25	11%
Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	13	6%
Gesundheitsberufe	7	3%
Übrige Dienstleistungsberufe	6	3%
Ingenieure/innen, sonstige	6	3%
Steuerfachpersonal	5	2%
Datenverarbeitungsfachleute	4	2%
Techniker/innen, u. ä.	3	1%
Pförtner/innen, Hauswartpersonal	3	1%
Bibliothekskräfte, Museumsfachleute	2	1%
Fertigungsberufe	1	0%
Gesamt	225	100%

Quelle: Personalamt

Tabelle D.3.3-9: Übersicht der nicht besetzten Stellen

Im Vergleich zum Vorjahr⁴⁴ sind vor allem die nicht zu besetzenden Stellen bei den Bürofach- und -hilfskräften stark gestiegen (von 10 Stellen (2011) auf 25 (2012)), was vermutlich auch auf die hohe Zahl befristet ausgeschriebener Stellen zurückzuführen ist. Einen deutlichen Anstieg gibt es auch bei den Sozialpädagogischen Fachkräften (von 19 (2011) auf 37 (2012)), während die Zahl der nicht zu besetzenden Stellen für Architekten/-innen und Bauingenieur/-innen auf einem etwa gleichbleibend hohen Niveau verbleiben.

D.3.3.3. Fazit

Das Einstellungsverhalten der Behörden und Ämter war im Jahr 2012 maßgeblich von der Konsolidierungsverpflichtung und der Schließung des internen Arbeitsmarktes im Zuge des geregelten Einstellungsverfahrens geprägt. Zum einen wurden im Vergleich zu den Vorjahren wesentlich weniger Stellen ausgeschrieben. Zum anderen sind freie Stellen nach Möglichkeit mit bereits bei der FHH beschäftigten Bewerberinnen und Bewerbern besetzt worden. Insbesondere für Verwaltungsfunktionen im engeren Sinne wurden externe Einstellungen reduziert. So sind 92 % der Stellen für die Berufsgruppe „Leitende / entscheidende Verwaltungsfachleute“ mit Beschäftigten der FHH besetzt worden – im Vorjahr waren es nur 70 %. Bei den Bürofach-/Bürohilfskräften ist ein Rückgang externer Einstellungen um 14 % zu verzeichnen.

⁴³ 2011 waren es 113 von insgesamt 1.327 ausgewerteten Stellen.

⁴⁴ Vgl. PMB 2012, S. 47.

Ein gegenläufiger Trend war erwartungsgemäß bei den sogenannten Mangelberufen, insbesondere den sozialpädagogischen Fachkräften und Ingenieuren, zu beobachten. Im Vergleich zum Vorjahr wurden hier 8 % bzw. 9 % mehr Bewerberinnen und Bewerber von extern rekrutiert. Im Rahmen des geregelten Einstellungsverfahrens sind diese Berufsgruppen von vorneherein von der Beschränkung der Bewerberauswahl auf interne Beschäftigte ausgenommen worden.

In der Gesamtbetrachtung ist festzustellen, dass die Wiedereinführung des geregelten Einstellungsverfahrens als Einstellungsregulativ für Stellen des Verwaltungsbereichs im engeren Sinne im vergangenen Jahr erste Erfolge erbracht hat. Ob es sich dabei um einen positiven Trend handelt, der sich auch in den folgenden Jahren fortsetzen wird, kann zum jetzigen Zeitpunkt aufgrund des erst einjährigen Berichtszeitraums und mangels Vergleichbarkeit mit dem Vorjahr nicht verlässlich prognostiziert werden.

D.3.4. Personalabgangsprognose

D.3.4.1. Von der Personalbedarfsplanung zur Personalabgangsprognose

Die Personalbedarfsplanung der FHH war lange Zeit ein innovatives und praktikables Planungsinstrument, das nun – im zehnten Jahr seit seiner Einführung – überarbeitet werden soll.

Wesentliche Kennzeichen des bisherigen Verfahrens waren

- seine Berufsgruppenbezogenheit
- seine kurz-, mittel- und langfristige (achtjährige) Perspektive
- die Einbeziehung von Aufgabenentwicklung und Rationalisierungserwartungen
- die Einbeziehung der erwarteten Übernahme von Nachwuchskräften
- die Beteiligung aller Bereiche der FHH, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den jeweiligen Berufsgruppen beschäftigen.

Als Planungsinstrument konnte es natürlich nicht alle Einflussfaktoren berücksichtigen, die künftig eintreten werden, sich ihnen aber so gut es ging annähern. Die Ergebnisse der Planungen wurden auf diese Weise jährlich aktualisiert. Tatsächlich waren in der Vergangenheit die Abweichungen zwischen Planungen und dem tatsächlich eingetretenen Ist nicht sehr gravierend – es sei denn politische Grundsatzentscheidungen (wie z.B. über die Verkleinerung von Schulklassen) haben ganz neue Bedarfe ausgelöst.⁴⁵

Das Instrument der Personalbedarfsplanung gerät allerdings dann an seine Grenzen, wenn es den Behörden nicht möglich ist, ihre Planungen berufsgruppenbezogen vorzunehmen. Diese Situation ist im vergangenen Jahr erstmals eingetreten. Das Vorhaben des Senats, die Schuldenbremse u.a. mit der Reduzierung von mindestens 250 VK jährlich zu flankieren, lässt sich in der Regel planerisch nicht in Berufsgruppen ausdrücken, sondern nur einzelplanbezogen.⁴⁶

Aus diesem Grund verändert das PersA die bisherige Personalbedarfsplanung zu einer berufsgruppenbezogenen Personalabgangsprognose (siehe dazu Abschnitt D.3.4.2.).

Hierdurch wird weiterhin deutlich, in welchem Umfang altersbedingte Abgänge in den Berufsgruppen in den nächsten Jahren stattfinden werden.

Im Unterschied zur Personalbedarfsplanung werden die Daten für die Personalabgangsprognose allerdings ausschließlich zentral durch das ZPD zugeliefert. Da einzelne Behörden und Ämter durch die spezifische Kenntnis von Personalbewegungen bislang die Angaben in ihren Beiträgen nachjustiert haben (z.B. hinsichtlich des tatsächlichen Ausscheidensalters in der jeweiligen Berufsgruppe), verlieren die Daten durch diese methodische Umstellung etwas an Genauigkeit. Das PersA hält dies allerdings für vertretbar, da die Prognose selbst keine exakten Werte liefert, sondern lediglich Anhaltspunkte dafür, in welchen Dimensionen Handlungsbedarfe bestehen.

⁴⁵ Aus blickpunkt personal 3/ 2011, S. 9 ff.

⁴⁶ Vgl. auch PMB 2012, S. 60.

D.3.4.2. Methode der Personalabgangsprognose

Die Planungsmatrix enthält folgende Informationen:⁴⁷

- | | |
|---------------|--|
| Position 1 | beschreibt die zu planende Berufsgruppe |
| Position 2 | zeigt das Planungsjahr |
| Position 3 | Soll: Statistischer Personalbestand in VK, Bezugsgrundlage ist P_stat |
| Position 3.1 | Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang als Erfahrungswert des Ist-Jahres |
| Position 3.2 | Ist-Prognose: voraussichtliche Entwicklung des Personalbestandes durch Altersabgänge |
| Position 4.1. | Personalbestandsveränderungen durch altersbedingte Abgänge (z.B. „Variante 64“) |
| Position 4.2 | Voraussichtliche Änderungen durch die Übernahme der sich bereits in Ausbildung befindenden Nachwuchskräfte (damit sind die NWK bis 2016 erfasst. Voraussichtlich werden auch in den Folgejahren NWK in vergleichbarer Höhe übernommen) |
| Position 4.3. | Summe der jährlichen Veränderungen gegenüber dem Vorjahr unter Einbeziehung der Altersabgänge und der Übernahme der sich bereits in der Ausbildung befindenden Nachwuchskräfte |
| Position 5.1. | Summe der jährlichen Veränderungen gegenüber dem Vorjahr in VK |
| Position 5.2. | Summe der jährlichen Veränderungen gegenüber dem Ausgangsjahr in VK. |

Gegenstand der Prognose sind die folgenden Berufsgruppen der FHH. Sie entsprechen unverändert den Planungsgruppen der bisherigen Personalbedarfsplanung:

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

Vereinbarungsgemäß wird regelmäßig die Altersstruktur der Richter- und Staatsanwaltschaft überprüft. Da die Rekrutierung in beiden Berufsgruppen als unproblematisch beurteilt wird, wurde auf eine Planung dieser Berufsgruppe weiterhin verzichtet.

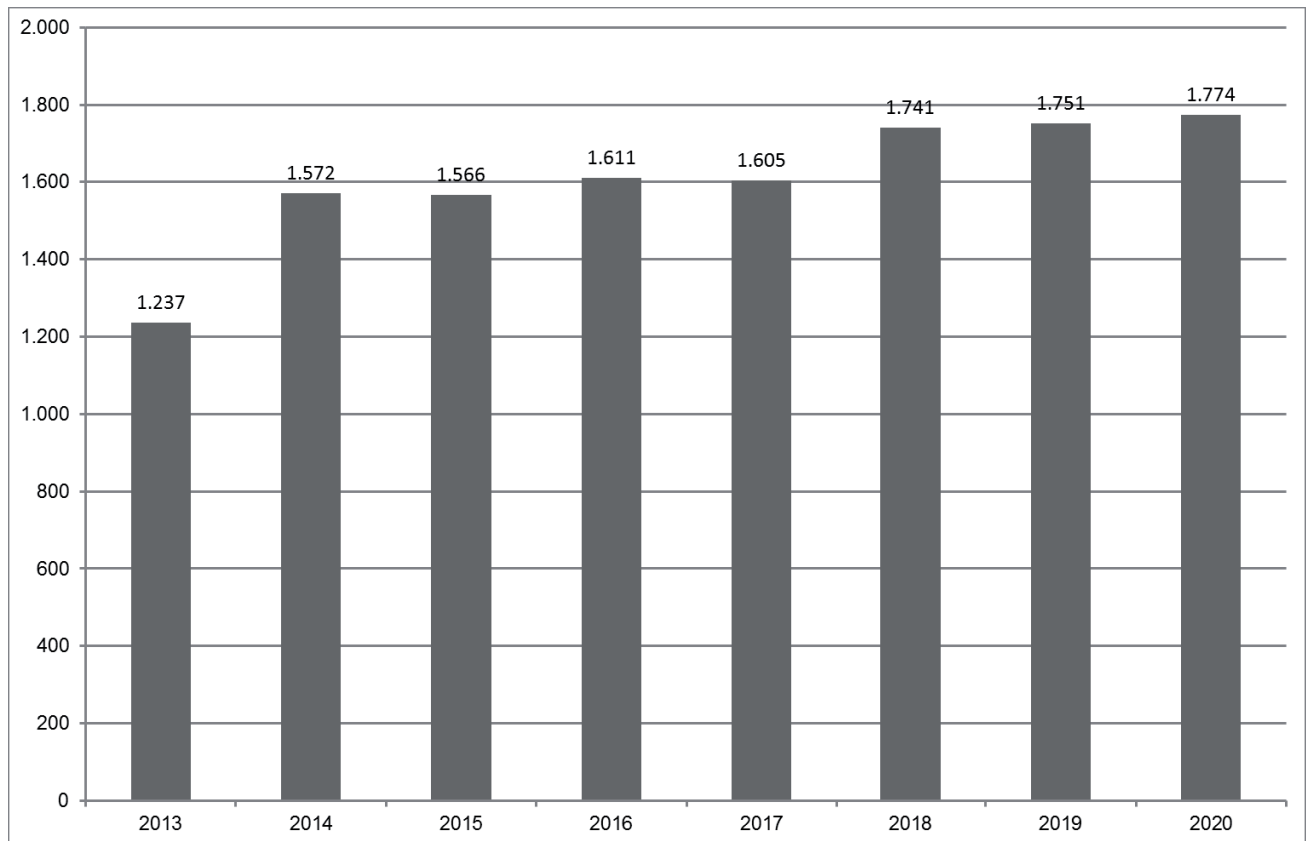
Durch die Personalabgangsprognose werden derzeit, gemessen am statistischen Personalbestand, ca. 80 % der Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung erfasst.

⁴⁷ Siehe dazu im Einzelnen die Matrizen im Anhang.

D.3.4.3. Planungsperiode bis 2020⁴⁸

Altersbedingte Abgänge

In den nächsten acht Jahren werden insgesamt 12.857 Beschäftigte aus den beplanten Bereichen altersbedingt ausscheiden.⁴⁹



Quelle: ZPD

Abbildung D.3.4-1: Altersabgänge in der hamburgischen Verwaltung 2013 bis 2020

Die Verteilung über die Jahre zeigt eine weiter steigende, aber langsam abflachende Entwicklung. Es ist noch nicht absehbar, ob der höchste Punkt bereits erreicht ist.

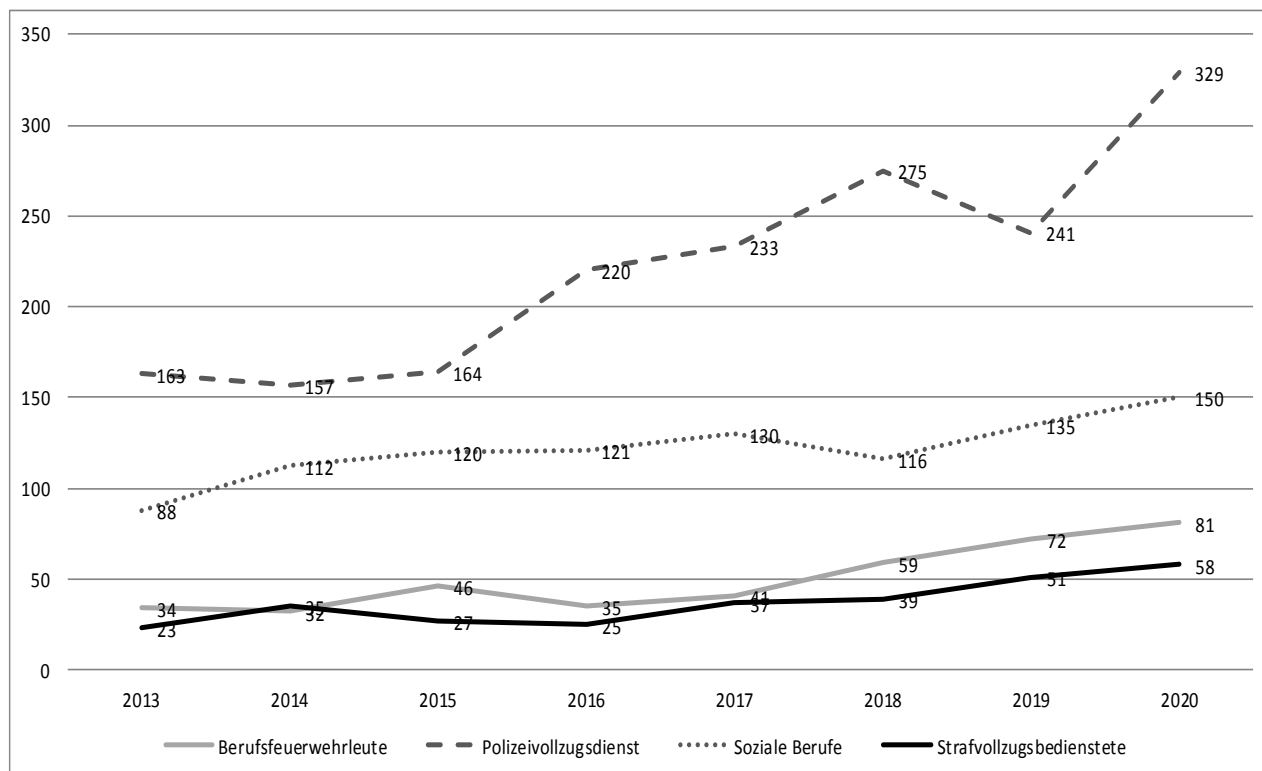
Auffällig ist, dass diese - entgegen dem Trend - bei den Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamten ab dem Jahr 2019 stark ansteigen werden; einen leichten Anstieg gibt es in dieser Zeit noch bei den sozialen Berufen, bei den Berufsfeuerwehrleuten sowie den Strafvollzugsbediensteten. Alle übrigen Berufsgruppen werden ihre höchsten Altersabgänge ab 2019 bereits hinter sich haben.

⁴⁸ Methodischer Hinweis: Zwischen den Daten des Personalmanagementberichtes 2012 und dem diesjährigen Bericht gibt es teilweise erhebliche Unterschiede. Dafür sind zwei Gründe maßgeblich:

(1) Die Angaben über das Beschäftigungsvolumen im Ist-Jahr wurden bislang von den zuliefernden Behörden und Ämtern um eine stichtagsbedingte Vakanz ergänzt, wenn diese am 31.12. signifikant höher ist als sonst im Verlauf des Jahres. Damit sollte erreicht werden, dass Vakanzen, die nicht Ausdruck einer dauerhaften Personalreduzierung sind, in der Bedarfsplanung berücksichtigt werden. Diese Möglichkeit entfällt durch die zentrale Zulieferung der Daten aus dem ZPD.

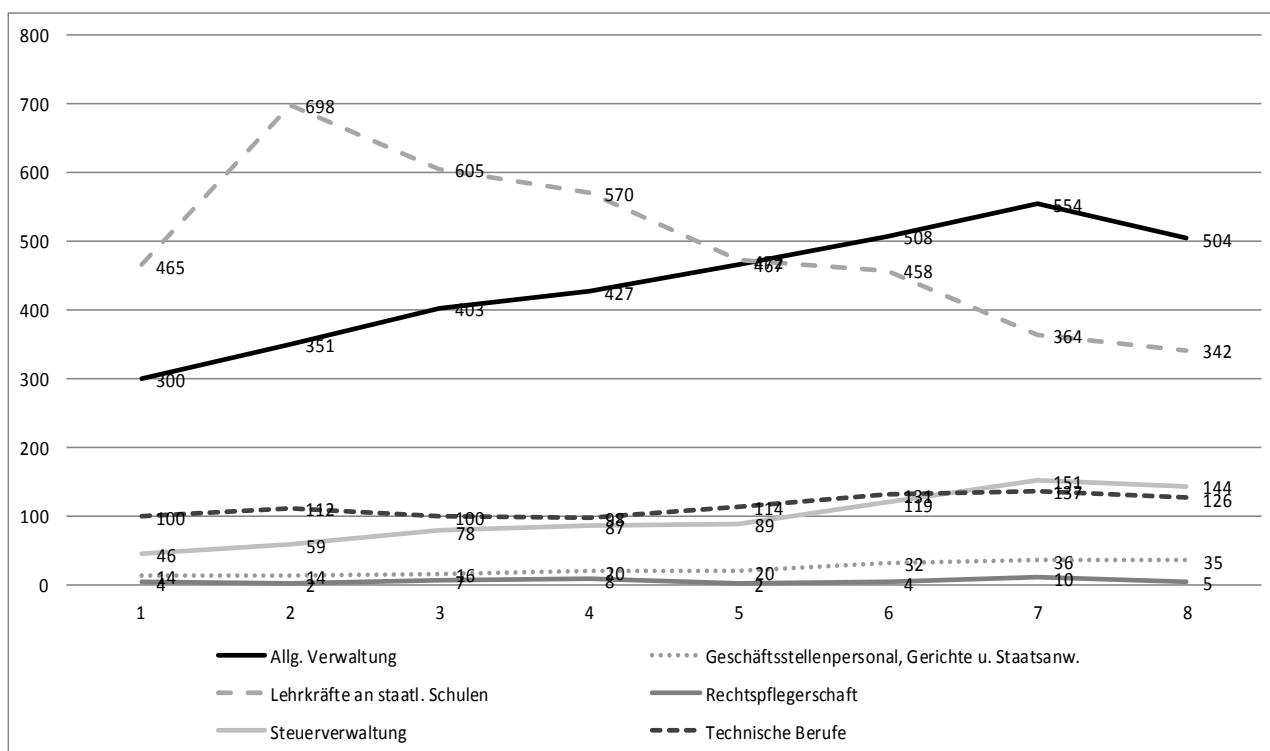
(2) Aufgrund der Umstellung des ehemaligen AB-Schlüssels auf den neuen Tätigkeitsschlüssel der Bundesagentur für Arbeit, die zum 1.1.2012 im Personalberichtswesen umgesetzt worden ist, ist es zu erheblichen Verschiebungen innerhalb einiger Berufskategorien gekommen. So ist bspw. die Gruppe „Leitend und entscheidende Verwaltungskräfte“ in 2012 um ca. 1500 Beschäftigte gegenüber 2011 größer. Vgl. hierzu Bericht C.2.6.1 aus dem Tabellenanhang der Personalberichte 2013 und 2012.

⁴⁹ Zugrunde gelegt wurde nach Erfahrungswerten die sogenannte „Variante 64“. Darin ist berücksichtigt, dass die Beschäftigten der Vollzugsbereiche in der Regel mit 60 Jahren ausscheiden.



Quelle: ZPD

Abbildung D.3.4-2: Berufsgruppen mit weiter steigenden Altersabgängen in den Jahren 2013 bis 2020



Quelle: ZPD

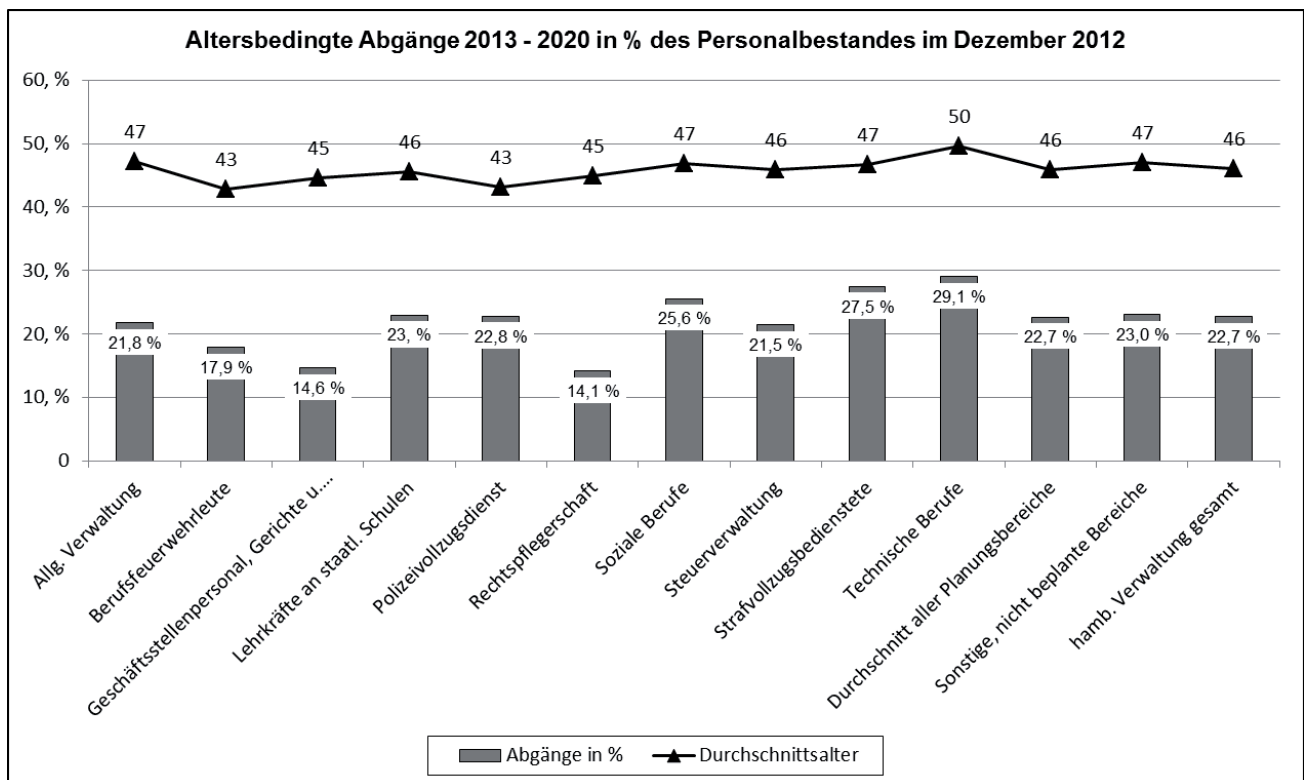
Abbildung D.3.4-3: Berufsgruppen mit relativ konstanten und/oder ab dem Jahr 2019 sinkenden Altersabgängen in den Jahren 2013 bis 2020

Die Langfristperspektive über das Jahr 2020 hinaus zeigt nach jetzigem Stand, dass die Steuerverwaltung die größten altersbedingten Abgänge im Jahr 2019 haben wird, die Polizei im Jahr 2023, die Sozialen Berufe im Jahr 2024, die Technischen Berufe und die Berufsfeuerwehrlleute im Jahr 2025, die allgemeine Verwaltung im Jahr 2026, die Geschäftsstellen an den Gerichten sowie der Strafvollzug im Jahr 2027 und die Rechtspflegerschaft im Jahr 2032.⁵⁰

Wie auch in den letzten Jahren liegt ein besonderes Augenmerk auf den technischen und sozialen Berufen, da diese weiterhin zu den Mangelberufen zählen (vgl. hierzu auch die Darstellung der nicht erfolgreichen Stellenbesetzungsverfahren in Abschnitt, D.3.3.2).

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten liegt seit Jahren konstant bei 46 Jahren, allerdings mit großen Unterschieden und Verschiebungen zwischen den Berufsgruppen.

Die älteste Berufsgruppe sind die Technischen Berufe, die 2012 erstmals im Schnitt 50 Jahre alt waren. Die Sozialen Berufe als zweitälteste Berufsgruppe liegen seit Jahren konstant bei 47 Jahren. Ebenfalls durchschnittlich älter geworden sind die Beschäftigten der Feuerwehr und des Polizeivollzugs, die 2012 erstmalig im Schnitt 43 Jahre alt waren. Jünger werden dagegen die Lehrkräfte – ein Zeichen für den bislang schon vollzogenen Generationenumbruch und die erhöhten Einstellungen in den letzten beiden Jahren.⁵¹



Quelle: ZPD

Abbildung D.3.4-4: Anteile altersbedingter Abgänge 2013 bis 2020 an den Berufsgruppen

⁵⁰ Allerdings sind die Anstiege bis zu diesen Zeitpunkten nicht linear, sondern verlaufen in Wellen. Einige Berufsgruppen haben weitere Höchststände, wie die allgemeine Verwaltung im Jahr 2020, die Steuerverwaltung im Jahr 2024 und die technischen Berufe im Jahr 2019.

⁵¹ Vgl. Tabellenanhang unter C.3.1.1.

Nicht altersbedingte Abgänge

Neben den altersbedingten Personalabgängen gibt es erfahrungsgemäß eine höhere Zahl nicht altersbedingter Personalabgänge (Fluktuation). Nach den Erfahrungen der letzten Jahre variieren sie erheblich zwischen den einzelnen Berufsgruppen und lagen 2012 zwischen 0,8 % (Polizeivollzug) und 13,7 % (Lehrkräfte an staatlichen allgemeinbildenden Schulen).

Die Ursache liegt wesentlich in den sehr unterschiedlichen Anteilen befristeter Beschäftigung zwischen den einzelnen Behörden und Ämtern.

Die hohen Werte der nicht altersbedingten Fluktuation bei allgemeinbildenden und beruflichen Lehrkräften resultieren in erster Linie aus den von den Schulen kurzfristig vergebenen Lehraufträgen zur Deckung temporärer Unterrichtsbedarfe (z.B. aufgrund von Erkrankungen) und nicht aus der Beendigung befristeter Beschäftigungsverhältnisse, mit denen dauerhafte Aufgaben bewältigt wurden. Diese Beschäftigungen sind nach Art und Umfang nicht mit anderen befristeten Beschäftigungsverhältnissen vergleichbar.

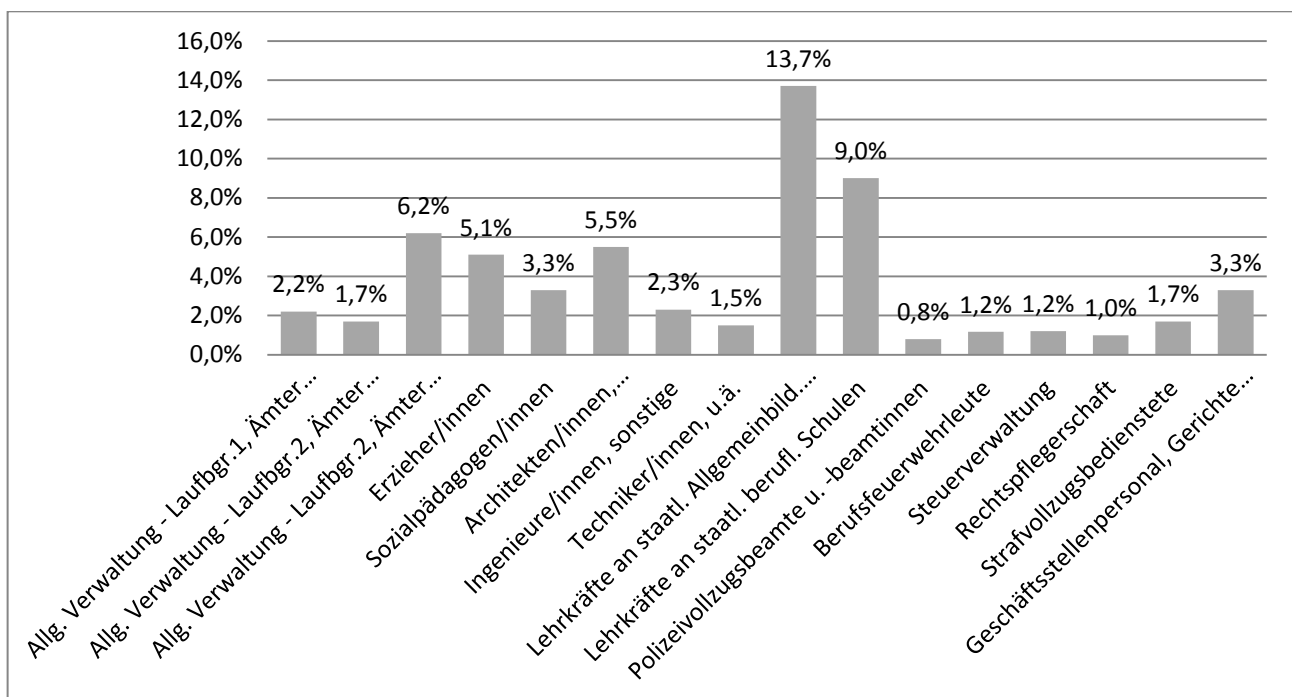


Abbildung D.3.4-5: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge in Personen jährlich gemessen an Ausgangsjahr 2013

In absoluten Zahlen waren 2012 insgesamt 4.073⁵² Beschäftigte in befristeten Arbeitsverhältnissen tätig. Tatsächlich handelt es sich aber vielfach um Anschlussbeschäftigungen.

⁵² Ebd.

Planungsgruppe	Prognostizierte Anzahl der Abgänge durch zusätzliche, nicht altersbedingte Fluktuation in 2013 ⁵³
Lehrkräfte an staatl. berufl. Schulen	252
Lehrkräfte an staatl. allgemeinbild. Schulen	1.985
Berufsfeuerwehrleute	26
Polizeivollzugsbeamte u. -beamtinnen ⁵⁴	62
Steuerverwaltung	43
Allg. Verwaltung - Laufbgr.1, Ämter ab 2. Einstiegsamt (ehemals mD)	166
Allg. Verwaltung - Laufbgr.2, Ämter ab 1. Einstiegsamt (ehemals gD)	99
Allg. Verwaltung - Laufbgr.2, Ämter ab 2. Einstiegsamt (ehemals hD)	170
Erzieher/innen	52
Sozialpädagogen/-innen	92
Strafvollzugsbedienstete	18
Rechtspflegerschaft	3
Geschäftsstellenpersonal, Gerichte u. Staatsanwaltschaften	42
Architekten/-innen, Bauingenieure/-innen	80
Ingenieure/-innen, sonstige	15
Techniker/-innen, u.ä.	16

Quelle: ZPD

Tabelle D.3.4-6: Prognostizierte Anzahl der Abgänge durch zusätzliche, nicht altersbedingte Fluktuation in 2013

⁵³ Zugrunde gelegt wird die Grundfluktuation des Ausgangsjahres (Berichtsjahr 2012, ohne altersbedingte Abgänge).

⁵⁴ In den bisherigen Personalberichten wurde in den von der BIS erstellten Abgangsplanungen die Fluktuation durch die sog. „Länderwechsler“ nicht ausgewiesen, da sie sich durch entsprechende Zugänge neutralisiert. So wurde bisher mit nicht altersbedingten Abgängen, durch vorzeitigen Ruhestand, Tod, Entlassung, Wechsel des Dienstherrn ohne Tauschpartner, in einer Größenordnung von 30 Beschäftigten geplant.

D.3.4.4. Übersicht über die Altersabgänge⁵⁵

	Altersbedingte Abgänge										altersbedingte Abgänge
	Personalbestand in VK* 2012	Personalbestand in Personen 2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Lehrkräfte an berufsbild. Schulen	2.397	2.798	-120	-156	-136	-130	-115	-101	-80	-73	-911
Lehrkräfte an allg. Schulen	11.922	14.492	-345	-542	-469	-440	-357	-357	-284	-269	-3.063
Berufsfeuerwehrleute	2.223	2.237	-34	-32	-46	-35	-41	-59	-72	-81	-400
Polizeivollzugsbeamte	7.456	7.702	-136	-157	-164	-220	-233	-275	-241	-329	-1.755
Steuerverwaltung	3.185	3.603	-46	-59	-78	-87	-89	-119	-151	-144	-773
allg. Dienste; Laufbahngruppe 1	6.434	7.551	-146	-160	-188	-209	-204	-235	-255	-237	-1.634
allg. Dienste; Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	5.331	5.848	-90	-115	-134	-131	-153	-177	-197	-179	-1.176
allg. Dienste; Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	2.436	2.748	-64	-76	-81	-87	-110	-96	-102	-88	-704
Sozialpädagogen/-innen	2.356	2.785	-77	-83	-98	-94	-105	-91	-106	-125	-779
Erzieher/-innen	822	1.015	-11	-29	-22	-27	-25	-25	-29	-25	-193
Vollzugspersonal	1.065	1.074	-23	-35	-27	-25	-37	-39	-51	-58	-295
Rechtspfleger/-innen	268	297	-4	-2	-7	-8	-2	-4	-10	-5	-42
Geschäftsstellen der Gerichte	1.114	1.278	-14	-14	-16	-20	-20	-32	-36	-35	-187
Architekten/-innen und Bauingenieure/-innen	1.289	1.462	-40	-53	-44	-40	-61	-66	-63	-44	-411
sonst. Ingenieure/-innen	581	654	-24	-21	-19	-26	-15	-29	-28	-38	-200
Techniker/-innen	919	1.043	-36	-38	-37	-32	-38	-36	-46	-44	-307
	49.798	56.587	-1.210	-1.572	-1.566	-1.611	-1.605	-1.741	-1.751	-1.774	-12.830
	Altersbedingte Abgänge im Verhältnis zum Personalbestand 2013										altersbedingte Abgänge
			2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Lehrkräfte an berufsbild. Schulen	4,8%	4,9%	-4,3%	-5,6%	-4,9%	-4,6%	-4,1%	-3,6%	-2,9%	-2,6%	-32,6%
Lehrkräfte an allg. Schulen	23,9%	25,6%	-2,4%	-3,7%	-3,2%	-3,0%	-2,5%	-2,5%	-2,0%	-1,9%	-21,1%
Berufsfeuerwehrleute	4,5%	4,0%	-1,5%	-1,4%	-2,1%	-1,6%	-1,8%	-2,6%	-3,2%	-3,6%	-17,9%
Polizeivollzugsbeamte	15,0%	13,6%	-1,8%	-2,0%	-2,1%	-2,9%	-3,0%	-3,6%	-3,1%	-4,3%	-22,8%
Steuerverwaltung	6,4%	6,4%	-1,3%	-1,6%	-2,2%	-2,4%	-2,5%	-3,3%	-4,2%	-4,0%	-21,5%
allg. Dienste; Laufbahngruppe 1	12,9%	13,3%	-1,9%	-2,1%	-2,5%	-2,8%	-2,7%	-3,1%	-3,4%	-3,1%	-21,6%
allg. Dienste; Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	10,7%	10,3%	-1,5%	-2,0%	-2,3%	-2,2%	-2,6%	-3,0%	-3,4%	-3,1%	-20,1%
allg. Dienste; Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	4,9%	4,9%	-2,3%	-2,8%	-2,9%	-3,2%	-4,0%	-3,5%	-3,7%	-3,2%	-25,6%
Sozialpädagogen/-innen	4,7%	4,9%	-2,8%	-3,0%	-3,5%	-3,4%	-3,8%	-3,3%	-3,8%	-4,5%	-28,0%
Erzieher/-innen	1,7%	1,8%	-1,1%	-2,9%	-2,2%	-2,7%	-2,5%	-2,5%	-2,9%	-2,5%	-19,0%
Vollzugspersonal	2,1%	1,9%	-2,1%	-3,3%	-2,5%	-2,3%	-3,4%	-3,6%	-4,7%	-5,4%	-27,5%
Rechtspfleger/-innen	0,5%	0,5%	-1,3%	-0,7%	-2,4%	-2,7%	-0,7%	-1,3%	-3,4%	-1,7%	-14,1%
Geschäftsstellen der Gerichte	2,2%	2,3%	-1,1%	-1,1%	-1,3%	-1,6%	-1,6%	-2,5%	-2,8%	-2,7%	-14,6%
Architekten/-innen und Bauingenieure/-innen	2,6%	2,6%	-2,7%	-3,6%	-3,0%	-2,7%	-4,2%	-4,5%	-4,3%	-3,0%	-28,1%
sonst. Ingenieure/-innen	1,2%	1,2%	-3,7%	-3,2%	-2,9%	-4,0%	-2,3%	-4,4%	-4,3%	-5,8%	-30,6%
Techniker/-innen	1,8%	1,8%	-3,5%	-3,6%	-3,5%	-3,1%	-3,6%	-3,5%	-4,4%	-4,2%	-29,4%
	100,0%	100,0%	-2,1%	-2,8%	-2,8%	-2,8%	-2,8%	-3,1%	-3,1%	-3,1%	-22,7%
* VK = Vollkräfte											
Quelle: ZPD, eigene Berechnungen											

⁵⁵ Basis der ermittelten Zahlen bildet das Beschäftigtenaggregat des statistischen Personalbestands. Die altersbedingten Abgänge werden gemäß Variante 64 prognostiziert (s. Kennzahlenbuch).

ANHANG Matrizen

Lehrkräfte an staatlichen Beruflichen Schulen

Im Bereich der Lehrkräfte an staatlichen Beruflichen Schulen waren am 31.12.2012 rd. 2.800 Personen mit einem Beschäftigungsvolumen von etwa 2.400 VK beschäftigt.

Insgesamt werden bis zum Jahr 2020 32,6 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe aus Altersgründen ausscheiden. Im Jahr 2013 werden voraussichtlich 120 Beschäftigte die FHH aus Altersgründen verlassen.

Für die sich derzeit in der Ausbildung befindlichen Referendarinnen und Referendare gibt es keine „Übernahmegarantie“, die den anderen Ausbildungen der FHH vergleichbar wäre. Vielmehr verteilen sich die Referendarinnen und Referendare nachfrageorientiert auf die Schulen verschiedener Bundesländer, so dass schließlich auch Lehrerinnen und Lehrer eingestellt werden können, die in anderen Ländern ausgebildet wurden. Nach dem Grundsatz der Bestenauslese sowie dem Bedarf an bestimmten Fächern bzw. Fächerkombinationen wird darüber hinaus nicht jede Absolventin/ jeder Absolvent eingestellt.⁵⁶

Die nachfolgende Matrix gibt eine Übersicht über die Personalabgänge bis zum Jahr 2020. Nicht einbezogen in diese Darstellung sind weitere, nicht altersbedingte Abgänge. In der Vergangenheit entsprachen diese einer Größenordnung von jährlich 9% - gemessen am Ausgangsjahr 2013 entspricht dies 252 Personen (bzw. 216 VK) (siehe zur Begründung dazu unter D.3.4., S. 68).⁵⁷

⁵⁶ 2013 werden voraussichtlich 117 Nachwuchskräfte in Hamburg ihr Referendariat abschließen, 2014 werden dies 86 sein.

⁵⁷ Da hier zwischen den einzelnen Berufsgruppen, aber auch zwischen einzelnen Behörden erhebliche Differenzen bestehen, insbesondere in Bezug auf den Anteil der befristeten Beschäftigten, soll in der Darstellung aller Matrizen darauf verzichtet werden, siehe in Bezug auf die Lehrkräfte auch 69.

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

In die Grundfluktuation fließt ein

- Zeit- und Vertragsablauf
- Tod
- Dienstunfähigkeit, Erwerbsminderungsrente
- Kündigung und Entlassung
- Sonstige Grundfluktuation (u.a. Übertritt zu einem anderen öffentlichen Arbeitgeber/ Dienstherrn)

Nicht einbezogen ist die Beendigung von Ausbildungsverhältnissen (vgl. Kennzahlenbuch).

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
1	Planungsgruppe	Lehrkräfte an staatl. berufl. Schulen								
2	Jahr	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
		Ist	Prognose							

Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)

3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	2.397	2.294	2.161	2.044	1.933	1.834	1.748	1.679	1.617
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	85,7%	85,7%	85,7%	85,7%	85,7%	85,7%	85,7%	85,7%	85,7%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.3)	2.798	2.678	2.522	2.386	2.256	2.141	2.040	1.960	1.887

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

4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-120	-156	-136	-130	-115	-101	-80	-73
4.2	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen									
4.3	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2)		-120	-156	-136	-130	-115	-101	-80	-73

Veränderung in Vollkräften

5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.3 * Pos 3.1)		-103	-134	-117	-111	-99	-87	-69	-63
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-103	-236	-353	-464	-563	-649	-718	-780

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Lehrkräfte an staatlichen allgemeinbildenden Schulen

Im Bereich der Lehrkräfte an staatlichen allgemeinbildenden Schulen waren am 31.12.2012 rd. 14.500 Personen mit einem Beschäftigungsvolumen von etwa 11.920 VK beschäftigt.

Insgesamt werden bis zum Jahr 2020 21,1 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe aus Altersgründen ausscheiden. Im Jahr 2013 werden voraussichtlich 345 Beschäftigte die FHH aus Altersgründen verlassen.

Für die sich derzeit in der Ausbildung befindlichen Referendarinnen und Referendare gibt es keine „Übernahmegarantie“, die den anderen Ausbildungen der FHH vergleichbar wäre. Vielmehr verteilen sich die Referendarinnen und Referendare nachfrageorientiert auf die Schulen verschiedener Bundesländer, so dass schließlich auch Lehrerinnen und Lehrer eingestellt werden können, die in anderen Ländern ausgebildet wurden. Nach dem Grundsatz der Bestenauslese sowie dem Bedarf an bestimmten Fächern bzw. Fächerkombinationen wird darüber hinaus nicht jede Absolventin/ jeder Absolvent eingestellt.⁵⁸

Nicht einbezogen in die Darstellung der nachfolgenden Matrix sind weitere, nicht altersbedingte Abgänge. In der Vergangenheit entsprachen diese einer Größenordnung von jährlich 13,7 % - gemessen am Ausgangsjahr 2013 entspricht dies 1.985 Personen (bzw. 1.633 VK) (siehe zur Begründung dazu unter D.3.4., S.12).⁵⁹

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
1	Planungsgruppe	Lehrkräfte an staatl. allgemeinbild. Schulen								
2	Jahr	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
		Ist	Prognose							

Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	11.922	11.638	11.192	10.806	10.445	10.151	9.857	9.623	9.402
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	82,3%	82,3%	82,3%	82,3%	82,3%	82,3%	82,3%	82,3%	82,3%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.3)	14.492	14.147	13.605	13.136	12.696	12.339	11.982	11.698	11.429

Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-345	-542	-469	-440	-357	-357	-284	-269
4.2	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen									
4.3	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2)		-345	-542	-469	-440	-357	-357	-284	-269

Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.3 * Pos 3.1)		-284	-446	-386	-362	-294	-294	-234	-221
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-284	-730	-1.116	-1.477	-1.771	-2.065	-2.299	-2.520

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

⁵⁸ 2013 werden voraussichtlich 490 Nachwuchskräfte ihr Referendariat abschließen, 2014 werden dies 347 sein.

⁵⁹ Siehe dazu auch die Ausführungen S. 69.

Feuerwehrbeamtinnen und -beamte

Im Bereich der Feuerwehrbeamtinnen und -beamten waren am 31.12.2012 rd. 2.240 Personen mit einem Beschäftigungsvolumen von etwa 2.220 VK beschäftigt.

Insgesamt scheiden 17,9 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2020 aus.

Im Jahr 2013 werden voraussichtlich 34 Beschäftigte die FHH aus Altersgründen verlassen. Derzeit in Ausbildung befinden sich Nachwuchskräfte verschiedener Jahrgänge, die in den nächsten vier Jahren (2013 bis 2016) voraussichtlich übernommen werden. Spätere Einstellungsjahrgänge können noch nicht berücksichtigt werden, da derzeit nicht mit Sicherheit mit ihnen geplant werden kann. 65 Nachwuchskräfte werden 2013 voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen.

Nicht einbezogen in die Darstellung der nachfolgenden Matrix sind weitere, nicht altersbedingte Abgänge. In der Vergangenheit entsprachen diese einer Größenordnung von jährlich 1,2 % - gemessen am Ausgangsjahr 2013 entspricht dies 26 Personen (entspricht auch 26 VK).

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
1	Planungsgruppe	Berufsfeuerwehrlaute								
2	Jahr	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
		Ist	Prognose							

Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	2.223	2.254	2.280	2.319	2.370	2.329	2.271	2.199	2.119
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	99,4%	99,4%	99,4%	99,4%	99,4%	99,4%	99,4%	99,4%	99,4%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.3)	2.237	2.268	2.294	2.334	2.385	2.344	2.285	2.213	2.132

Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-34	-32	-46	-35	-41	-59	-72	-81
4.2	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen		65	58	86	86				
4.3	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2)		31	26	40	51	-41	-59	-72	-81

Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.3 * Pos 3.1)		31	26	40	51	-41	-59	-72	-80
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		31	57	96	147	106	48	-24	-104

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte

Im Bereich des Polizeivollzugs waren am 31.12.2012 rd. 7.700 Personen mit einem Beschäftigungsvolumen von etwa 7.460 VK beschäftigt.

Insgesamt scheiden 22,8 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2020 aus.

Im Jahr 2013 werden voraussichtlich 136 Beschäftigte die FHH aus Altersgründen verlassen. Derzeit in Ausbildung befinden sich Nachwuchskräfte verschiedener Jahrgänge, die in den nächsten vier Jahren (2013 bis 2016) voraussichtlich übernommen werden. Spätere Einstellungsjahrgänge können noch nicht berücksichtigt werden, da derzeit nicht mit Sicherheit mit ihnen geplant werden kann. 195 Nachwuchskräfte werden 2013 voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen.

Nicht einbezogen in die Darstellung der nachfolgenden Matrix sind weitere, nicht altersbedingte Abgänge. In der Vergangenheit entsprachen diese einer Größenordnung von jährlich 0,8 % - gemessen am Ausgangsjahr 2013 entspricht dies 62 Personen (bzw. 60 VK).⁶⁰

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
1	Planungsgruppe	Polizeivollzugsbeamte u. -beamtinnen								
2	Jahr	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
		Ist	Prognose							

Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	7.456	7.487	7.563	7.682	7.711	7.485	7.219	6.986	6.667
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	96,8%	96,8%	96,8%	96,8%	96,8%	96,8%	96,8%	96,8%	96,8%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.3)	7.702	7.734	7.813	7.935	7.965	7.732	7.457	7.216	6.887

Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-163	-157	-164	-220	-233	-275	-241	-329
4.2	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen		195	236	286	250				
4.3	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2)		32	79	122	30	-233	-275	-241	-329

Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.3 * Pos 3.1)		31	76	118	29	-226	-266	-233	-318
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		31	107	226	255	29	-237	-470	-789

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

⁶⁰ In den bisherigen Personalberichten wurde in den von der BIS erstellten Abgangsplanungen die Fluktuation durch die sog. „Länderwechsler“ nicht ausgewiesen, da sie sich durch entsprechende Zugänge neutralisiert. So wurde bisher mit nicht altersbedingten Abgängen, durch vorzeitigen Ruhestand, Tod, Entlassung, Wechsel des Dienstherrn ohne Tauschpartner, in einer Größenordnung von 30 Beschäftigten geplant (vgl. Fußnote S.67).

Steuerverwaltung

Im Bereich der Steuerverwaltung waren am 31.12.2012 rd. 3.600 Personen mit einem Beschäftigungsvolumen von 3.185 VK beschäftigt.

Insgesamt scheiden 21,5 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2020 aus.

Im Jahr 2013 werden voraussichtlich 46 Beschäftigte die FHH aus Altersgründen verlassen. Derzeit in Ausbildung befinden sich Nachwuchskräfte verschiedener Jahrgänge, die in den nächsten vier Jahren (2013 bis 2016) voraussichtlich übernommen werden. Spätere Einstellungsjahrgänge können noch nicht berücksichtigt werden, da derzeit nicht mit Sicherheit mit ihnen geplant werden kann. 118 Nachwuchskräfte werden 2013 voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen.

Nicht einbezogen in die Darstellung der nachfolgenden Matrix sind weitere, nicht altersbedingte Abgänge. In der Vergangenheit entsprachen diese einer Größenordnung von jährlich 1,2 % - gemessen am Ausgangsjahr 2013 entspricht dies 43 Personen (bzw. 38 VK).

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
1	Planungsgruppe	Steuerverwaltung								
2	Jahr	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
		Ist	Prognose							
Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	3.185	3.249	3.288	3.313	3.326	3.247	3.142	3.008	2.881
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	88,4%	88,4%	88,4%	88,4%	88,4%	88,4%	88,4%	88,4%	88,4%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.3)	3.603	3.675	3.720	3.748	3.762	3.673	3.554	3.403	3.259
Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-46	-59	-78	-87	-89	-119	-151	-144
4.2	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen		118	104	106	101				
4.3	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2)		72	45	28	14	-89	-119	-151	-144
Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.3 * Pos 3.1)		64	40	25	12	-79	-105	-133	-127
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		64	103	128	141	62	-43	-177	-304

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

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

Im Bereich der Allgemeinen Verwaltung, Laufbahngruppe 1, Ämter ab 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst) waren am 31.12.2012 rd. 7.500 Personen mit einem Beschäftigungsvolumen von gut 6.400 VK beschäftigt.

Insgesamt scheiden 21,6 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2020 aus.

Im Jahr 2013 werden voraussichtlich 146 Beschäftigte die FHH aus Altersgründen verlassen. In der Ausbildung befinden sich derzeit Nachwuchskräfte verschiedener Jahrgänge, die in den nächsten drei Jahren (2013 bis 2015) voraussichtlich übernommen werden. Spätere Einstellungsjahrgänge können noch nicht berücksichtigt werden, da derzeit nicht mit Sicherheit mit ihnen geplant werden kann. 80 Nachwuchskräfte werden 2013 voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen.

Nicht einbezogen in die Darstellung der nachfolgenden Matrix sind weitere, nicht altersbedingte Abgänge. In der Vergangenheit entsprachen diese einer Größenordnung von jährlich 2,2 % - gemessen am Ausgangsjahr 2013 entspricht dies 166 Personen (bzw. 142 VK).

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
1	Planungsgruppe	Allg. Verwaltung - Laufbgr.1, Ämter ab 2. Einstiegsamt (ehemals mD)								
2	Jahr	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
		Ist	Prognose							

Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)

3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	6.434	6.378	6.299	6.181	6.003	5.829	5.629	5.412	5.210
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	85,2%	85,2%	85,2%	85,2%	85,2%	85,2%	85,2%	85,2%	85,2%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.3)	7.551	7.485	7.392	7.254	7.045	6.841	6.606	6.351	6.114

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

4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-146	-160	-188	-209	-204	-235	-255	-237
4.2	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen		80	67	50					
4.3	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2)		-66	-93	-138	-209	-204	-235	-255	-237

Veränderung in Vollkräften

5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.3 * Pos 3.1)		-56	-79	-118	-178	-174	-200	-217	-202
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-56	-135	-253	-431	-605	-805	-1.022	-1.224

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

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

Im Bereich der Allgemeinen Verwaltung, Laufbahngruppe 2, Ämter ab 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) waren am 31.12.2012 rd. 5.850 Personen mit einem Beschäftigungsvolumen von etwa 5.300 VK beschäftigt.

Insgesamt scheiden 20,1 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2020 aus.

Im Jahr 2013 werden voraussichtlich 90 Beschäftigte die FHH aus Altersgründen verlassen. In der Ausbildung befinden sich derzeit Nachwuchskräfte verschiedener Jahrgänge, die in den nächsten vier Jahren (2013 bis 2016) voraussichtlich übernommen werden. Spätere Einstellungsjahrgänge können noch nicht berücksichtigt werden, da derzeit nicht mit Sicherheit mit ihnen geplant werden kann. 75 Nachwuchskräfte werden 2013 voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen. Die Veränderungen entsprechen insgesamt einer Personalreduzierung von 15 VK.

Nicht einbezogen in die Darstellung der nachfolgenden Matrix sind weitere, nicht altersbedingte Abgänge. In der Vergangenheit entsprachen diese einer Größenordnung von jährlich 1,7 % - gemessen am Ausgangsjahr 2013 entspricht dies 99 Personen (bzw. 91 VK).

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung									
1	Planungsgruppe	Allg. Verwaltung - Laufbgr.2, Ämter ab 1. Einstiegsamt (ehemals gD)									
2	Jahr	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
		Ist	Prognose								
Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)											
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	5.331	5.317	5.256	5.187	5.118	4.978	4.817	4.637	4.474	
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	91,2%	91,2%	91,2%	91,2%	91,2%	91,2%	91,2%	91,2%	91,2%	
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.3)	5.848	5.833	5.766	5.690	5.614	5.461	5.284	5.087	4.908	
Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)											
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-90	-115	-134	-131	-153	-177	-197	-179	
4.2	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen		75	48	58	55					
4.3	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2)		-15	-67	-76	-76	-153	-177	-197	-179	
Veränderung in Vollkräften											
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.3 * Pos 3.1)		-14	-61	-69	-69	-139	-161	-180	-163	
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-14	-75	-144	-213	-353	-514	-694	-857	

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

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

Im Bereich der Allgemeinen Verwaltung, Laufbahngruppe 2, Ämter ab 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst) waren am 31.12.2012 rd. 2.750 Personen mit einem Beschäftigungsvolumen von etwa 2.430 VK beschäftigt.

Insgesamt scheiden 25,6 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2020 aus.

Im Jahr 2013 werden voraussichtlich 64 Beschäftigte die FHH aus Altersgründen verlassen. In der Ausbildung befinden sich derzeit Nachwuchskräfte verschiedener Jahrgänge, die in den nächsten vier Jahren (2013 bis 2016) voraussichtlich übernommen werden. Spätere Einstellungsjahrgänge können noch nicht berücksichtigt werden, da derzeit nicht mit Sicherheit mit ihnen geplant werden kann. 29 Nachwuchskräfte werden voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen. Die Veränderungen entsprechen insgesamt einer Personalreduzierung von 35 VK.

Nicht einbezogen in die Darstellung der nachfolgenden Matrix sind weitere, nicht altersbedingte Abgänge. In der Vergangenheit entsprachen diese einer Größenordnung von jährlich 6,2 % - gemessen am Ausgangsjahr 2013 entspricht dies 170 Personen (bzw. 151 VK).

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
1	Planungsgruppe	Allg. Verwaltung - Laufbgr.2, Ämter ab 2. Einstiegsamt (ehemals hD)								
2	Jahr	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
		Ist	Prognose							
Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	2.436	2.405	2.354	2.286	2.210	2.112	2.027	1.937	1.859
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	88,6%	88,6%	88,6%	88,6%	88,6%	88,6%	88,6%	88,6%	88,6%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.3)	2.748	2.713	2.656	2.579	2.493	2.383	2.287	2.185	2.097
Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-64	-76	-81	-87	-110	-96	-102	-88
4.2	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen		29	19	4	1				
4.3	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2)		-35	-57	-77	-86	-110	-96	-102	-88
Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.3 * Pos 3.1)		-31	-51	-68	-76	-98	-85	-90	-78
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-31	-82	-150	-226	-324	-409	-499	-577

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen

Im Bereich der Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen waren am 31.12.2012 insgesamt 2.785 Personen mit einem Beschäftigungsvolumen von etwa 2.360 VK beschäftigt.

In den nächsten acht Jahren reduziert sich diese Berufsgruppe allein durch Personalabgänge um 659 VK (das entspricht einem Anteil von 28,0 % des Personalbestands von 2012).⁶¹

Im Jahr 2013 werden voraussichtlich 77 Beschäftigte die FHH aus Altersgründen verlassen. Die Veränderungen entsprechen insgesamt einer Personalreduzierung von 65 VK.

Nicht einbezogen in die Darstellung der nachfolgenden Matrix sind weitere, nicht altersbedingte Abgänge. In der Vergangenheit entsprachen diese einer Größenordnung von jährlich 3,3 % - gemessen am Ausgangsjahr 2013 entspricht dies 92 Personen (bzw. 78 VK).

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
1	Planungsgruppe	Sozialpädagogen/innen								
2	Jahr	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
		Ist	Prognose							

Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)

3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	2.356	2.291	2.221	2.138	2.058	1.969	1.892	1.803	1.697
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	84,6%	84,6%	84,6%	84,6%	84,6%	84,6%	84,6%	84,6%	84,6%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.3)	2.785	2.708	2.625	2.527	2.433	2.328	2.237	2.131	2.006

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

4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-77	-83	-98	-94	-105	-91	-106	-125
4.2	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen									
4.3	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2)		-77	-83	-98	-94	-105	-91	-106	-125

Veränderung in Vollkräften

5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.3 * Pos 3.1)		-65	-70	-83	-80	-89	-77	-90	-106
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-65	-135	-218	-298	-387	-464	-553	-659

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

⁶¹ Die FHH bildet selbst keine Sozialpädagoginnen und -pädagogen aus, so dass Zeile 4.2. hier leer bleibt.

Erzieherinnen und Erzieher

Im Bereich der Erzieherinnen und Erzieher waren am 31.12.2012 insgesamt 1.015 Personen mit einem Beschäftigungsvolumen von etwa 820 VK beschäftigt.

In den nächsten acht Jahren reduziert sich diese Berufsgruppe allein durch Personalabgänge um 156 VK (das entspricht einem Anteil von 19,0 % des Personalbestands von 2012).⁶² Im Jahr 2013 werden voraussichtlich 11 Beschäftigte altersbedingt ausscheiden. Die Veränderungen entsprechen insgesamt einer Personalreduzierung von 9 VK.

Nicht einbezogen in die Darstellung der nachfolgenden Matrix sind weitere, nicht altersbedingte Abgänge. In der Vergangenheit entsprachen diese einer Größenordnung von jährlich 5,1 % - gemessen am Ausgangsjahr 2013 entspricht dies 52 Personen (bzw. 42 VK).

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
1	Planungsgruppe	Erzieher/innen								
2	Jahr	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
		Ist	Prognose							
Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	822	813	790	772	750	730	709	686	666
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	81,0%	81,0%	81,0%	81,0%	81,0%	81,0%	81,0%	81,0%	81,0%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.3)	1.015	1.004	975	953	926	901	876	847	822
Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-11	-29	-22	-27	-25	-25	-29	-25
4.2	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen									
4.3	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2)		-11	-29	-22	-27	-25	-25	-29	-25
Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.3 * Pos 3.1)		-9	-23	-18	-22	-20	-20	-23	-20
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-9	-32	-50	-72	-92	-113	-136	-156

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

⁶² Die FHH bildet selbst keine Erzieherinnen und Erzieher aus, so dass Zeile 4.2. hier leer bleibt.

Strafvollzugsbedienstete

Im Bereich der Strafvollzugsbediensteten waren am 31.12.2012. insgesamt 1.074 Personen mit einem Beschäftigungsvolumen von 1.065 VK beschäftigt.

Insgesamt scheiden 27,5 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2020 aus.

Im Jahr 2013 werden voraussichtlich 23 Beschäftigte die FHH altersbedingt verlassen. Die Veränderungen entsprechen insgesamt einer Personalreduzierung von 23 VK. In den Jahren 2013 und 2014 werden keine Nachwuchskräfte ihre Ausbildung abschließen.

In den Jahren 2015 und 2016 werden voraussichtlich 22 bzw. 20 Nachwuchskräfte ihre Ausbildung beenden und übernommen werden. Spätere Einstellungsjahrgänge können noch nicht berücksichtigt werden, da derzeit nicht mit Sicherheit mit ihnen geplant werden kann.

Nicht einbezogen in die Darstellung der nachfolgenden Matrix sind weitere, nicht altersbedingte Abgänge. In der Vergangenheit entsprachen diese einer Größenordnung von jährlich 1,7 % - gemessen am Ausgangsjahr 2013 entspricht dies 18 Personen (bzw. 18 VK).

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
1	Planungsgruppe	Strafvollzugsbedienstete								
2	Jahr	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
		Ist	Prognose							

Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	1.065	1.042	1.007	1.003	998	961	922	872	814
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	99,2%	99,2%	99,2%	99,2%	99,2%	99,2%	99,2%	99,2%	99,2%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.3)	1.074	1.051	1.016	1.011	1.006	969	930	879	821

Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-23	-35	-27	-25	-37	-39	-51	-58
4.2	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen		0	0	22	20				
4.3	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2)		-23	-35	-5	-5	-37	-39	-51	-58

Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.3 * Pos 3.1)		-23	-35	-5	-5	-37	-39	-51	-58
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-23	-58	-62	-67	-104	-143	-193	-251

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger

Im Bereich der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger waren am 31.12.2012 rd. 300 Personen mit einem Beschäftigungsvolumen von rd. 270 VK beschäftigt.

Insgesamt scheiden 14,1 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2020 aus.

Im Jahr 2013 werden voraussichtlich 4 Beschäftigte die FHH aus Altersgründen verlassen. 2 Nachwuchskräfte (= 2 VK) werden voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen.

Nicht einbezogen in die Darstellung der nachfolgenden Matrix sind weitere, nicht altersbedingte Abgänge. In der Vergangenheit entsprachen diese einer Größenordnung von jährlich 1,0 % - gemessen am Ausgangsjahr 2013 entspricht dies 3 Personen (bzw. 3 VK).

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
1	Planungsgruppe	Rechtspflegerschaft								
2	Jahr	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
		Ist	Prognose							
Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	268	266	264	261	257	255	252	243	238
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	90,2%	90,2%	90,2%	90,2%	90,2%	90,2%	90,2%	90,2%	90,2%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.3)	297	295	293	289	285	283	279	269	264
Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-4	-2	-7	-8	-2	-4	-10	-5
4.2	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen		2	0	3	4				
4.3	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2)		-2	-2	-4	-4	-2	-4	-10	-5
Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.3 * Pos 3.1)		-2	-2	-4	-4	-2	-4	-9	-5
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-2	-4	-7	-11	-13	-16	-25	-30

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Geschäftsstellen an Gerichten und Staatsanwaltschaften

Im Bereich der Geschäftsstellen an Gerichten und Staatsanwaltschaften waren am 31.12.2012. rd. 1.280 Personen mit einem Beschäftigungsvolumen von 1.114 VK beschäftigt.

Insgesamt scheiden 14,6 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2020 aus.

Im Jahr 2013 werden voraussichtlich 14 Beschäftigte die FHH aus Altersgründen verlassen. Derzeit in Ausbildung befinden sich Nachwuchskräfte verschiedener Jahrgänge, die in den nächsten drei Jahren (2013 bis 2016) voraussichtlich übernommen werden. Spätere Einstellungsjahrgänge können noch nicht berücksichtigt werden, da derzeit nicht mit Sicherheit mit ihnen geplant werden kann. 13 Nachwuchskräfte werden voraussichtlich 2013 ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen.

Nicht einbezogen in die Darstellung der nachfolgenden Matrix sind weitere, nicht altersbedingte Abgänge. In der Vergangenheit entsprachen diese einer Größenordnung von jährlich 3,3 % - gemessen am Ausgangsjahr 2013 entspricht dies 42 Personen (entspricht 37 VK).

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
1	Planungsgruppe	Geschäftsstellenpersonal, Gerichte u. Staatsanwaltschaften								
2	Jahr	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
		Ist	Prognose							

Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	1.114	1.113	1.117	1.104	1.099	1.082	1.054	1.022	992
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	87,2%	87,2%	87,2%	87,2%	87,2%	87,2%	87,2%	87,2%	87,2%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.3)	1.278	1.277	1.282	1.266	1.261	1.241	1.209	1.173	1.138

Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-14	-14	-16	-20	-20	-32	-36	-35
4.2	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen		13	19	0	15				
4.3	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2)		-1	5	-16	-5	-20	-32	-36	-35

Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.3 * Pos 3.1)		-1	4	-14	-4	-17	-28	-31	-31
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-1	3	-10	-15	-32	-60	-92	-122

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

Architektinnen und Architekten, Bauingenieurinnen und Bauingenieure

Im Bereich der Architektinnen und Architekten, Bauingenieurinnen und Bauingenieure waren am 31.12.2012 rd. 1.460 Personen mit einem Beschäftigungsvolumen von etwa 1.290 VK beschäftigt.

Insgesamt scheiden 28,1 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2020 aus.

Im Jahr 2013 werden voraussichtlich 40 Beschäftigte die FHH aus Altersgründen verlassen. Derzeit in Ausbildung befinden sich Nachwuchskräfte verschiedener Jahrgänge, die in den nächsten drei Jahren (2013 bis 2016) voraussichtlich übernommen werden. Spätere Einstellungsjahrgänge können noch nicht berücksichtigt werden, da derzeit nicht mit Sicherheit mit ihnen geplant werden kann. 7 Nachwuchskräfte werden voraussichtlich 2013 ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen. Die Veränderungen entsprechen insgesamt einer Personalreduzierung von 33 VK.

Nicht einbezogen in diese Rechnung sind weitere, nicht altersbedingte Abgänge. In der Vergangenheit entsprachen diese einer Größenordnung von jährlich 5,5 % - gemessen am Ausgangsjahr 2013 entspricht dies 80 Personen (bzw. 71 VK).

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
1	Planungsgruppe	Architekten/innen, Bauingenieure/innen								
2	Jahr	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
		Ist	Prognose							
Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	1.289	1.263	1.229	1.203	1.181	1.128	1.069	1.014	975
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	88,2%	88,2%	88,2%	88,2%	88,2%	88,2%	88,2%	88,2%	88,2%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.3)	1.462	1.432	1.394	1.365	1.340	1.279	1.213	1.150	1.106
Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-40	-53	-44	-40	-61	-66	-63	-44
4.2	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen		10	15	15	15				
4.3	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2)		-30	-38	-29	-25	-61	-66	-63	-44
Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.3 * Pos 3.1)		-26	-34	-26	-22	-54	-58	-56	-39
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-26	-60	-86	-108	-161	-220	-275	-314

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

** Hier gibt es im Unterschied zum Allgemeinen Verwaltungsdienst keine Übernahmegarantie. In der Regel erfolgt jedoch eine Übernahme.

Sonstige Ingenieurinnen und Ingenieure

Im Bereich sonstigen Ingenieurinnen und Ingenieure waren am 31.12.2012 rd. 650 Personen mit einem Beschäftigungsvolumen von etwa 580 VK beschäftigt.

Insgesamt scheiden 29,4 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe bis zum Jahr 2020 aus.

Im Jahr 2013 werden voraussichtlich 24 Beschäftigte die FHH aus Altersgründen verlassen. Derzeit in Ausbildung befinden sich Nachwuchskräfte verschiedener Jahrgänge, die in den nächsten vier Jahren (2013 bis 2016) voraussichtlich übernommen werden. Spätere Einstellungsjahrgänge können noch nicht berücksichtigt werden, da derzeit nicht mit Sicherheit mit ihnen geplant werden kann. 3 Nachwuchskräfte werden voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen und von der FHH übernommen. Die Veränderungen entsprechen insgesamt einer Personalreduzierung von 21 VK.

Nicht einbezogen in diese Rechnung sind weitere, nicht altersbedingte Abgänge. In der Vergangenheit entsprachen diese einer Größenordnung von jährlich 2,3 % - gemessen am Ausgangsjahr 2013 entspricht dies 15 Personen (bzw. 13 VK).

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
1	Planungsgruppe	Ingenieure/innen, sonstige								
2	Jahr	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
		Ist	Prognose							
Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	581	563	547	534	513	500	474	450	416
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	88,8%	88,8%	88,8%	88,8%	88,8%	88,8%	88,8%	88,8%	88,8%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.3)	654	634	616	601	578	563	534	506	468
Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-24	-21	-19	-26	-15	-29	-28	-38
4.2	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen**		4	3	4	3				
4.3	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2)		-20	-18	-15	-23	-15	-29	-28	-38
Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.3 * Pos 3.1)		-18	-16	-13	-20	-13	-26	-25	-34
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-18	-34	-47	-68	-81	-107	-131	-165

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

** Hier gibt es im Unterschied zum Allgemeinen Verwaltungsdienst keine Übernahmegarantie. In der Regel erfolgt jedoch eine Übernahme.

Technikerinnen und Techniker

Im Bereich der Technikerinnen und Techniker waren am 31.12.2012 insgesamt 1.043 Personen mit einem Beschäftigungsvolumen von etwa 920 VK beschäftigt.

In den nächsten acht Jahren reduziert sich diese Berufsgruppe allein durch Personalabgänge um 271 VK (das entspricht einem Anteil von 29,4% des Personalbestands von 2012⁶³).

Im Jahr 2013 werden voraussichtlich 36 Beschäftigte die FHH aus Altersgründen verlassen. Die Veränderungen entsprechen insgesamt einer Personalreduzierung von 32 VK.

Nicht einbezogen in diese Rechnung sind weitere, nicht altersbedingte Abgänge. In der Vergangenheit entsprachen diese einer Größenordnung von jährlich 1,5 % - gemessen am Ausgangsjahr 2013 entspricht dies 16 Personen (bzw. 14 VK).

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands	FHH - hamb. Verwaltung								
1	Planungsgruppe	Techniker/innen, u.ä.								
2	Jahr	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
		Ist	Prognose							
Prognose Personalbestand (unter Berücksichtigung der prognostizierten Veränderungen)										
3	Personalbestand in Vollkräften (Pos. 3 (Vorjahr) + Pos. 5.1)	919	887	854	821	793	760	728	687	648
3.1	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 3/Pos. 3.2; für Prognosejahre fortgeschrieben)	88,1%	88,1%	88,1%	88,1%	88,1%	88,1%	88,1%	88,1%	88,1%
3.2	Ist-Prognose des Personalbestands in Anzahl Personen (nach Abgängen) (Pos. 3.2 (Vorjahr) + Pos. 4.3)	1.043	1.007	969	932	900	862	826	780	736
Bestandsveränderungen in Personen* (prognostizierte Abgänge + Übernahme bereits eingestellter NWK)										
4.1	Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64") in Personen		-36	-38	-37	-32	-38	-36	-46	-44
4.2	voraussichtliche Übernahme von Nachwuchskräften/Auszubildenden in Personen									
4.3	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in Personen (4.1 + 4.2)		-36	-38	-37	-32	-38	-36	-46	-44
Veränderung in Vollkräften										
5.1	Summe der jährlichen Veränderung ggü. Vorjahr in VK (Pos 4.3 * Pos 3.1)		-32	-33	-33	-28	-33	-32	-41	-39
5.2	Summe der jährlichen Veränderung ggu. Ausgangsjahr in VK (Summe 5.1 der Prognosejahre)		-32	-65	-98	-126	-159	-191	-232	-271

*Anzahl Personen meint die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

⁶³ Die FHH bildet selbst keine Technikerinnen und Techniker aus, so dass Zeile 4.2. hier leer bleibt.

Impressum

Herausgeber:

Bettina Lentz

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg

Personalamt

Steckelhörn 12

20457 Hamburg

Telefon: (040) 4 28 31- 14 10

Telefax: (040) 4 28 31- 22 26

Redaktion und Druckvorbereitung:

Katharina Dahrendorf (verantwortliche Redakteurin)

Sarah Dabrowski, Patrick Heitbrink, Anne Reiter, Britta Rolle, Susanne Walter

eMail:

blickpunkt@personalamt.hamburg.de

Layout:

Susanne Walter

Farbiges Foto Titelseite: © Sabrina Haselbach - PIXELIO

Druck:

Druckerei der JVA Fuhlsbüttel

Suhrenkamp 92

22335 Hamburg

Material:

Eural EcoPro, 100% Altpapier

Auflage:

1.250 Stück

Ausgabe:

17. Jahrgang, August 2013

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.

