

### Anhang 3: Matrizen Personalbedarfsplanung

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB)								
2	Planungsbereich:	Lehrkräfte an staatlichen Beruflichen Schulen								
3	Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
		Ist	Plan							
4	<b>Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz)</b> (Pos. 4 (Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	2.473	2.563	2.626	2.576	2.558	2.552	2.545	2.537	2.537
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		90	63	-50	-18	-6	-7	-8	0
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)									
5	<b>Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang</b> (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	90,2%	87,6%	87,6%	87,6%	87,6%	87,6%	87,6%	87,6%	87,6%
6	<b>Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen &amp; vor Einstellungen des Planjahres)</b> (Pos. 6 (Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a (Vorj.) + Pos. 8b (Vorj.) + Pos. 8c (Vorj.))	2.743	2.515	2.732	2.811	2.784	2.778	2.783	2.790	2.793
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64")		-173	-158	-150	-124	-111	-102	-88	-76
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-55	-36	-37	-33	-31	-28	-27	-27
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	2.473	2.203	2.393	2.462	2.439	2.434	2.438	2.444	2.447
7	<b>Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll &amp; Ist; Rekrutierungsbedarf)</b>									
7a	Jährlicher Nettobedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	360	233	114	119	118	107	93	90
7b	Nettobedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	411	266	130	136	135	122	106	103
8	<b>Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen</b> (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	411	266	130	136	135	122	106	103
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		121	117	90	120	120	120	106	103
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden									
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		290	149	40	16	15	2		
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	125	114	90	120	120	120	120	120	120
9	<b>Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile</b> (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB)****Berufsgruppe: Lehrkräfte an Berufsbildenden Schulen****Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2011 – 2019**

<b>Pos. 2:</b>	Berufskategorie Lehrkräfte, AB-Schl. 872, 873, 874
<b>Pos. 4a:</b>	<p>Der Bedarf an Lehrkräften hängt wesentlich von der Entwicklung der Schülerzahlen ab, die gemäß Schülerlangfristprognose im Planungszeitraum um rund 1.900 sinken. Ein weiterer wichtiger Parameter für den Personalbedarf der beruflichen Schulen ist der jeweilige Anteil der dual ausgebildeten Schüler/innen, weil Letztere weniger Ressourcen binden als die ausschließlich an beruflichen Schulen ausgebildeten Schüler/innen.</p> <p>Außerdem werden strukturelle Anpassungen berücksichtigt, insbesondere in Hinblick auf die Drs. 19/6273 (Maßnahmen zur Umsetzung der Reform des Hamburger Bildungswesens) und die Drs. 19/8472 (Maßnahmen zur Umsetzung der Reform der beruflichen Bildung in Hamburg). Darüber hinaus sind Ergebnisse nach Stand der aktuellen Planung des Doppelhaushalts 2013/2014 in die Berechnungen eingegangen. Für das HIBB wurden die Zahlen des Wirtschaftsplans 2013/2014 zugrunde gelegt.</p> <p>Im Übrigen wird die Personalausstattung der Schulen im Rahmen der halbjährlichen Personalorganisation der Schulen (zum 01.02. bzw. zum 01.08. eines Jahres) nach Maßgabe einer bedarfsorientierten Ressourcenplanung und -zuweisung an die konkrete Entwicklung angepasst.</p>
<b>Pos. 4b :</b>	Veränderungen/Reduzierungen des Personalbedarfs z.B. durch den Einsatz von IT sind für den Bereich der Lehrkräfte nicht zu erwarten.
<b>Pos. 5:</b>	Der für das Jahr 2011 ausgewiesene Teilzeitfaktor ist rein rechnerisch ermittelt. Für die Planjahre wird der durchschnittliche Beschäftigungsumfang zugrunde gelegt, der empirisch per 31.12.2011 vorlag. Nach derzeitigem Stand kann von einer in etwa gleichbleibenden Entwicklung ausgegangen werden.
<b>Pos. 6a:</b>	<p>Erstmals wurde nicht von einem durchschnittlichen Ausscheidensalter (z.B. „Variante 64“) ausgegangen, sondern von jahrgangsindividuellen Ausscheidensquoten (Mittelwerte der letzten fünf Jahre). Durch Aufbereiten der Datenbasis wurde der landesgesetzlichen Regelung Rechnung getragen, dass Lehrkräfte nur zum Ende eines Schulhalbjahres in den Ruhestand gehen dürfen.</p> <p>Weiterhin ist in den kommenden Jahren mit hohen altersbedingten Abgängen zu rechnen.</p>
<b>Pos. 6b:</b>	<p>Nach der jüngsten Auswertung von Daten des Schuljahres 2010/2011 liegt die Fluktuation auf Grund von Dienstunfähigkeit und aus sonstigen Gründen bei etwa 0,8 % des Personalbestandes (davon entfällt mit 0,7 Prozentpunkten der Großteil auf Dienstunfähigkeit). Berücksichtigt wurde außerdem das nach derzeitigem Stand bekannte vorzeitige Ausscheiden durch Beginn der Altersteilzeit- oder der Sabbatjahr-Freistellungsphase. Ab dem Jahr 2013 sind keine Freistellungen auf Grund von Altersteilzeit zu verzeichnen. Im nächsten Jahr wird zu prüfen sein, inwieweit Sabbaticals als Alternative zu der nicht mehr bestehenden Möglichkeit der Altersteilzeit (Blockmodell) genutzt werden und ggf. stärker prognostisch zu berücksichtigen sind.</p> <p>Schließlich sind in den aufgeführten Werten die voraussichtlichen Abgänge wegen Versetzung in andere Bundesländer (Lehrertauschverfahren) enthalten. Im Mittel der letzten fünf Jahre sind es 5 Lehrkräfte.</p>
<b>Pos. 8a:</b>	Die Angaben beinhalten das Rekrutierungspotenzial aus den voraussichtlichen Absolventenzahlen des Landesinstituts für Lehrerbildung und Schulentwicklung. Die Absolventenzahlen unterliegen ständigen fluktuationsbedingten Zu- und Abgängen im Teilpersonalkörper der Referendare. Ferner ist zu berücksichtigen, dass nach dem Grundsatz der Bestenauslese sowie dem Bedarf an bestimmten Fächern bzw. Fächerkombinationen nicht jede/r Absolvent/in eingestellt werden kann.
<b>Pos. 8b:</b>	In der Gesamtschau der letzten fünf Jahre halten sich die urlaubsbedingten Zu- und Abgänge die Waage. Dies gilt sowohl für die Fluktuation im Rahmen regulärer Beurlaubung und Sonderbeurlaubung als auch für die Inanspruchnahme von

	<p>Elternzeit bzw. die Rückkehr aus Elternzeit. Um die Darstellung übersichtlich zu halten, werden weder Zu- noch Abgänge ausgewiesen.</p>
<p><b>Pos. 8c:</b></p>	<p>Bei der Bewertung des Einstellungsbedarfs ist zu beachten, dass es sich nur zum Teil um unbefristete Einstellungen handelt, da den Schulen zu den halbjährlichen Personalorganisationsterminen Personalmittel in Form flexibler Vertretungs- und Organisationsbudgets zugewiesen werden. Mit diesen Ressourcen werden befristete Lehraufträge sowie Arbeitszeitaufstockungen finanziert.</p> <p>Insbesondere hohe altersbedingte Abgänge, aber auch fächerspezifischer Bedarf zwingen dazu, einen Teil der Rekrutierung extern vornehmen zu müssen. Es wird davon ausgegangen, dass der zukünftige jährliche Einstellungsbedarf durch entsprechende Rekrutierungen gedeckt werden kann. Dabei sind auch die Übernahmen aus anderen Bundesländern im Rahmen des geregelten Lehrertauschverfahrens berücksichtigt (im Mittel der letzten fünf Jahre durchschnittlich 5 Lehrkräfte pro Jahr).</p>

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörde für Schule und Berufsbildung								
2	Planungsbereich:	Lehrkräfte an staatlichen allgemeinbildenden Schulen								
3	Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
		Ist	Plan							
4	<b>Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz)</b> (Pos. 4 (Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	11.879	12.033	12.062	11.990	11.896	11.846	11.819	11.839	11.847
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		154	29	-72	-94	-50	-27	20	8
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)									
5	<b>Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang</b> (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	85,8%	83,7%	83,7%	83,7%	83,7%	83,7%	83,7%	83,7%	83,7%
6	<b>Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen &amp; vor Einstellungen des Planjahres)</b> (Pos. 6 (Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a (Vorj.) + Pos. 8b (Vorj.) + Pos. 8c (Vorj.))	13.845	13.032	13.598	13.680	13.690	13.622	13.605	13.611	13.657
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64")		-541	-518	-487	-416	-382	-344	-308	-287
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-272	-261	-244	-220	-208	-205	-201	-201
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	11.879	10.908	11.381	11.450	11.458	11.402	11.387	11.393	11.431
7	<b>Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll &amp; Ist; Rekrutierungsbedarf)</b>									
7a	Jährlicher Nettobedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	1.125	681	540	438	444	432	446	416
7b	Nettobedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	1.344	814	645	523	531	516	533	497
8	<b>Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen</b> (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	1.345	814	645	523	531	516	533	498
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		610	490	375	450	450	450	450	450
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden									
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		735	324	270	73	81	66	83	48
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	553	465	375	450	450	450	450	450	450
9	<b>Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile</b> (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Behörde für Schule und Berufsbildung ohne Landesbetriebe**  
**Berufsgruppe: Lehrkräfte an Allgemeinbildenden Schulen**  
**Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2011 – 2019**

<b>Pos. 2:</b>	Berufskategorie Lehrkräfte, AB-Schl. 872, 873, 874
<b>Pos. 4a:</b>	Der Bedarf an Lehrkräften hängt in erster Linie von der Entwicklung der Schülerzahlen ab, die im Planungszeitraum gemäß Schülerlangfristprognose um rund 3.200 ansteigen. Außerdem werden strukturelle Anpassungen berücksichtigt, insbesondere in Hinblick auf die Drs. 19/6273 (Maßnahmen zur Umsetzung der Reform des Hamburger Bildungswesens) sowie der Umsetzung der Inklusion. Darüber hinaus sind Konsolidierungsmaßnahmen nach Stand der aktuellen Planung des Doppelhaushalts 2013/2014 in die Berechnungen eingegangen. Im Übrigen wird die Personalausstattung der Schulen im Rahmen der halbjährlichen Personalorganisation der Schulen (zum 01.02. bzw. zum 01.08. eines Jahres) nach Maßgabe einer bedarfsorientierten Ressourcenplanung und -zuweisung an die konkrete Entwicklung angepasst.
<b>Pos. 4b :</b>	Veränderungen/Reduzierungen des Personalbedarfs z.B. durch den Einsatz von IT sind für den Bereich der Lehrkräfte nicht zu erwarten.
<b>Pos. 5:</b>	Der für das Jahr 2011 ausgewiesene Teilzeitfaktor ist rein rechnerisch ermittelt. Für die Planjahre wird der durchschnittliche Beschäftigungsumfang zugrunde gelegt, der empirisch per 31.12.2011 vorlag. Nach derzeitigem Stand kann von einer in etwa gleichbleibenden Entwicklung ausgegangen werden.
<b>Pos. 6a:</b>	Erstmals wurde nicht von einem durchschnittlichen Ausscheidensalter (z.B. „Variante 64“) ausgegangen, sondern von jahrgangsindividuellen Ausscheidensquoten (Mittelwerte der letzten fünf Jahre). Durch Aufbereiten der Datenbasis wurde der landesgesetzlichen Regelung Rechnung getragen, dass Lehrkräfte nur zum Ende eines Schulhalbjahres in den Ruhestand gehen dürfen. Weiterhin ist in den kommenden Jahren mit hohen altersbedingten Abgängen zu rechnen. Erst ab den Jahren 2016/2017 geht die Anzahl der Ausscheidenden verstärkt zurück.
<b>Pos. 6b:</b>	Nach der Auswertung von Daten des Schuljahres 2010/2011 liegt die Fluktuation auf Grund von Dienstunfähigkeit und aus sonstigen Gründen bei etwa 0,8 % des Personalbestandes (davon entfällt mit 0,7 Prozentpunkten der Großteil auf Dienstunfähigkeit). Berücksichtigt wurde außerdem das nach derzeitigem Stand bekannte vorzeitige Ausscheiden durch Beginn der Altersteilzeit- oder der Sabbatjahr-Freistellungsphase. Ab dem Jahr 2016 sind keine Freistellungen auf Grund von Altersteilzeit zu verzeichnen. Im nächsten Jahr wird zu prüfen sein, inwieweit Sabbaticals als Alternative zu der nicht mehr bestehenden Möglichkeit der Altersteilzeit (Blockmodell) genutzt werden und ggf. stärker prognostisch zu berücksichtigen sind. Schließlich sind in den aufgeführten Werten die voraussichtlichen Abgänge wegen Versetzung in andere Bundesländer (Lehrertauschverfahren) enthalten. Im Mittel der letzten fünf Jahre sind es knapp 100 Lehrkräfte. Für das Jahr 2012 scheint sich der bisherige kontinuierliche Anstieg jedoch nicht fortzusetzen, weshalb mit jährlich 90 Beschäftigten geplant wird.
<b>Pos. 8a:</b>	Die Angaben beinhalten das Rekrutierungspotenzial aus den voraussichtlichen Absolventenzahlen des Landesinstituts für Lehrerbildung und Schulentwicklung. Die Absolventenzahlen unterliegen ständigen fluktuationsbedingten Zu- und Abgängen im Teilpersonalkörper der Referendare. Ferner ist zu berücksichtigen, dass nach dem Grundsatz der Bestenauslese sowie dem Bedarf an bestimmten Fächern bzw. Fächerkombinationen nicht jede/r Absolvent/in eingestellt werden kann.
<b>Pos. 8b:</b>	In der Gesamtschau der letzten fünf Jahre halten sich die urlaubsbedingten Zu- und Abgänge die Waage. Dies gilt sowohl für die Fluktuation im Rahmen regulärer Beurlaubung und Sonderbeurlaubung als auch für die Inanspruchnahme von Elternzeit bzw. die Rückkehr aus Elternzeit. Um die Darstellung übersichtlich zu halten, werden diese Zu- und Abgänge nicht ausgewiesen.

<b>Pos. 8c:</b>	<p>Bei der Bewertung des Einstellungsbedarfs ist zu beachten, dass es sich nur zum Teil um unbefristete Einstellungen handelt, da den Schulen zu den halbjährlichen Personalorganisationsterminen Personalmittel in Form flexibler Vertretungs- und Organisationsbudgets zugewiesen werden. Mit diesen Ressourcen werden befristete Lehraufträge sowie Arbeitszeitaufstockungen finanziert.</p> <p>Insbesondere hohe altersbedingte Abgänge, aber auch fächerspezifischer Bedarf zwingen dazu, einen Teil der Rekrutierung extern vornehmen zu müssen. Die BSB geht davon aus, dass der zukünftige jährliche Einstellungsbedarf durch entsprechende Rekrutierungen gedeckt werden kann. Dabei sind auch die Übernahmen aus anderen Bundesländern im Rahmen des geregelten Lehrertauschverfahrens berücksichtigt (im Mittel der letzten fünf Jahre durchschnittlich 50 Lehrkräfte pro Jahr).</p>
-----------------	---

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörde für Inneres und Sport								
2	Planungsbereich:	Berufsfeuerwehrlöwe								
3	Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
		Ist	Plan							
4	<b>Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz)</b> (Pos. 4 (Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	2.372	2.364	2.364	2.364	2.364	2.364	2.364	2.364	2.364
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		-8							
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)									
5	<b>Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang</b> (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	99,4%	99,4%	99,4%	99,4%	99,4%	99,4%	99,4%	99,4%	99,4%
6	<b>Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen &amp; vor Einstellungen des Planjahres)</b> (Pos. 6 (Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a (Vorj.) + Pos. 8b (Vorj.) + Pos. 8c (Vorj.))	2.334	2.265	2.299	2.316	2.305	2.316	2.310	2.293	2.271
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64")		-43	-36	-33	-46	-35	-41	-59	-72
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-26	-26	-26	-26	-26	-26	-26	-26
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	2.320	2.251	2.285	2.302	2.292	2.302	2.296	2.279	2.257
7	<b>Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll &amp; Ist; Rekrutierungsbedarf)</b>									
7a	Jährlicher Nettobedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	52	112	78	61	72	62	68	85	107
7b	Nettobedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	52	113	79	62	72	62	68	85	107
8	<b>Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen</b> (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	96	76	61	71	61	68	76	96
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften									
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		86	66	51	66	51	66	66	86
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		10	10	10	5	10	2	10	10
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf									
9	<b>Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile</b> (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	52	17	3	1	1	1	0	9	11

**Behörde für Inneres und Sport, Feuerwehr****Berufsgruppe: Berufsfeuerwehrleute****Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2012 – 2019**

<b>Pos 4:</b>	<p>Soll 2372 = 2191 Vollkräfte im Einsatzdienst, 129 Personen die sich in der Laufbahnausbildung der Fachrichtung Feuerwehr befinden und 52 Vakanzen.</p> <p>Soweit sich aus der Notwendigkeit der Planstellensteuerung zur Übernahme von NWK des nächsten Jahres zum Ende des jeweiligen Planjahres Vakanzen ergeben, sind diese als ungedeckte Nettopersonalbedarfe in Position 9 dargestellt.</p> <p>Für die am 01.02.2012 beginnende Laufbahnausbildung waren insgesamt tatsächlich 12 Stellen frei zu halten.</p> <p>Zur Entlastung des Einsatzdienstes sind zudem zum 01.01.2012 20 Rettungsassistentinnen und Rettungsassistenten (RettAss) eingestellt worden (Befristung auf zwei Jahre). Zudem werden zum 01.03.2012 weitere 11 RettAss, ebenfalls mit zweijähriger Befristung, eingestellt werden. Dieser Personenkreis wird auf Stellen der Berufsgruppe „Berufsfeuerwehrleute“ gebucht.</p> <p>Insgesamt waren somit 45 Stellen frei zu halten.</p>
<b>Pos. 4a:</b>	<p>2012: -30 Stellen Ausbildungsoffensive (temporäre Aufstockung zur Stellenschaffung für die erhöhten Ausbildungskapazitäten; vgl. Drs. 19/3921 und 19/4327)</p> <p>+22 Stellen für die Indienststellung von 4 zusätzlichen Rettungswagen (Antragsverfahren für die Stellen und Haushaltsmittel ist noch nicht abgeschlossen)</p>
<b>Pos. 6 :</b>	Budgetrelevanter Personalbestand am 31.12.2011
<b>Pos. 6a:</b>	Variante 60 aus Business Objects.
<b>Pos. 6b:</b>	Planungsdaten zur Zeile 6b standen für die aktuelle Personalplanung nicht zur Verfügung. Es wurden daher die Daten der Fluktuationsauswertung aus der Dez-Ber vom Vorjahr für die diesjährige Planung zu Grunde gelegt.
<b>Pos. 8a:</b>	Bewerber, die heute in der Laufbahngruppe 2 eingestellt werden, besetzen bereits mit ihrer Einstellung Planstellen, auch wenn seit dem 01.08.2009 die Laufbahnausbildung im Status eines Beamten auf Widerruf absolviert wird. Damit sie im Planungsjahr dem rekrutierten Personal hinzugerechnet werden (Pos.8), werden sie in der Matrix unter Pos. 8b aufgeführt und nicht nachrichtlich unter Pos. 8d. Tatsächlich stehen sie dem Einsatzdienst erst nach Abschluss der Ausbildung (zwei Jahre später) zur Verfügung.
<b>Pos. 8c:</b>	Alle Bedarfe, die nicht über die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Laufbahnausbildungen gedeckt werden können, werden durch externes Personal, d. h. ausgebildete Berufsfeuerwehrleute anderer Bundesländer, gedeckt werden. Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass hier großes Potenzial liegt.
<b>Pos. 9 :</b>	Der nicht gedeckte Personalbedarf bildet u.a. die Notwendigkeit ab, dass für die Einstellung von NWK zum 01.02. und 01.04 des Folgejahres Stellen frei zu halten sind

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörde für Inneres und Sport								
2	Planungsbereich:	Polizeivollzugsbeamte und -beamtinnen								
3	Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
		Ist	Plan							
4	<b>Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz)</b> (Pos. 4 (Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	7.703	7.703	7.728	7.728	7.745	7.808	7.783	7.735	7.703
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung			25		17	63	-25	-48	-32
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)									
5	<b>Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang</b> (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	97,8%	97,6%	97,7%	97,7%	97,8%	97,8%	97,8%	97,1%	97,1%
6	<b>Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen &amp; vor Einstellungen des Planjahres)</b> (Pos. 6 (Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a (Vorj.) + Pos. 8b (Vorj.) + Pos. 8c (Vorj.))	7.681	7.507	7.501	7.515	7.569	7.569	7.553	7.493	7.468
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64")		-119	-151	-160	-169	-225	-236	-280	-245
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-55	-55	-55	-55	-55	-55	-55	-55
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	7.511	7.328	7.327	7.344	7.399	7.402	7.387	7.276	7.253
7	<b>Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll &amp; Ist; Rekrutierungsbedarf)</b>									
7a	Jährlicher Nettobedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	191	374	401	384	345	406	396	459	450
7b	Nettobedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	196	383	410	393	353	415	405	472	463
8	<b>Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen</b> (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	200	229	278	280	275	275	275	300
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		175	204	253	255	250	250	250	275
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden									
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		25	25	25	25	25	25	25	25
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	231	255	250	250	250	250	275	375	400
9	<b>Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile</b> (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	191	179	177	112	71	137	127	192	158

**Behörde für Inneres und Sport****Berufsgruppe: Polizeivollzugsbeamtinnen/-beamte****Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2011 - 2019**

<b>Pos 4:</b>		7.702,5 vorhandene Planstellen am 31.12.2011.
<b>Pos. 4a:</b>		Für den Zeitraum 2013 bis 2015 ist eine temporäre Schaffung von Planstellen für die Übernahme der zusätzlichen NWK im Zuge der Einstellungsinitiative geplant. Die Erhöhung der Ausbildung auf 250 NWK p. a. hat zur Folge, dass ab 2015 weitere temporäre Planstellen erforderlich sind, die ab 2019 wieder gestrichen werden können.
<b>Pos. 6a:</b>		Die planmäßigen Ruhestände erfassen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Planungsjahr das 60. Lebensjahr vollenden. Die Abweichung in den aufgeführten Planjahren ergibt sich auf Grund von Dienstzeitverlängerungen.
<b>Pos. 6b:</b>		Die aus der Dezentralen Datenbank ermittelbare „Grundfluktuation“ ist mangels Differenzierbarkeit auf Polizeivollzugsbeamte nicht als Grundlage für künftige Prognosen nutzbar. Es ist daher ein systemunabhängiger Erwartungswert entwickelt worden. Außerdem sind 25 Abgänge durch Länderwechsler berücksichtigt, die mit Tauschpartner in andere Polizeien wechseln. Der Zugang der Tauschpartner ist in Zeile 8c ausgewiesen.
<b>Pos. 8a:</b>		Aufgrund der unterschiedlichen Dauer der Ausbildung (Laufbahnabschnitt I 2,5 Jahre, Laufbahnabschnitt II 3 Jahre) lassen sich nicht in jedem Fall Beziehungen zu den Rekrutierungen von Auszubildenden (Pos. 8d) herstellen. Die Übernahmen für 2012 bis 2014 bilden aktuelle Daten aus der laufenden Ausbildung ab. Bei den Werten ab 2015 handelt es sich um Planungsdaten, die zur Vermeidung von nicht gedecktem Personalbedarf noch modifiziert werden könnten.
<b>Pos. 8c:</b>		Die Zugänge korrespondieren mit 25 Abgängen in Zeile 6b.
<b>Pos. 8d :</b>		Grundsätzlich wird bei der Einstellung von NWK mit einer Studien-/Lehrgruppengröße von 25 Anwärtern kalkuliert. Geringe Abweichungen ergeben sich aufgrund besonderer Voraussetzungen, zumeist im Bereich der Wasserschutzpolizei.
<b>Pos. 9 :</b>		Die Übernahmetermine der NWK (01.02., 01.08. und 01.10.) führen dazu, dass ein Ausgleich entstehenden Ersatzbedarfs nach der letzten Übernahme am 01.10. des Planjahres erst im Folgejahr erfolgen kann. Dieses führt zu schwankender Bedarfsdeckung.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Finanzbehörde								
2	Planungsbereich:	Steuerverwaltung								
3	Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
		Ist	Plan							
4	<b>Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz)</b> (Pos. 4 (Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	3.178	3.178	3.184	3.152	3.152	3.152	3.152	3.152	3.152
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung			6	-32					
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)									
5	<b>Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang</b> (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	87,2%	87,2%	87,2%	87,2%	87,2%	87,2%	87,2%	87,2%	87,2%
6	<b>Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen &amp; vor Einstellungen des Planjahres)</b> (Pos. 6 (Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a (Vorj.) + Pos. 8b (Vorj.) + Pos. 8c (Vorj.))	3.644	3.560	3.551	3.524	3.496	3.481	3.478	3.477	3.438
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64")		-30	-42	-76	-68	-83	-86	-87	-126
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-54	-51	-51	-51	-51	-51	-51	-51
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	3.178	3.104	3.096	3.073	3.049	3.035	3.033	3.032	2.998
7	<b>Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll &amp; Ist; Rekrutierungsbedarf)</b>									
7a	Jährlicher Nettobedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	74	88	79	103	117	119	120	154
7b	Nettobedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	84	100	91	119	134	137	138	177
8	<b>Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen</b> (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	84	100	91	119	134	137	138	177
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		78	116	114	114	118	110	109	95
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		0	0	32		0	0	0	0
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		6	-16	-55	5	16	27	29	82
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf									
9	<b>Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile</b> (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Finanzbehörde-Steuerverwaltung**  
**Berufsgruppe: Steuerfachpersonal**

**Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2011 – 2019**

<b>Pos. 2:</b>		Die Planungsansätze umfassen das Steuerfachpersonal (AB-Schlüssel 753) der Finanzbehörde – Steuerverwaltung – und der Finanzämter und schließen alle Laufbahngruppen sowie vergleichbare Beschäftigte ein.
<b>Pos 4:</b>		Der Wert stammt aus der zur Verfügung gestellten Abfrage in BO.
<b>Pos. 4a:</b>		Durch die Einführung der Kulturtaxe ab 2013 ist mit einem zusätzlichen Personalbedarf von ca. 6 VZÄ zu rechnen. Durch den Wechsel der Ertrags- und Verwaltungshoheit für die KfZ-Steuer von den Ländern auf den Bund ist ab 2014 voraussichtlich eine Personalreduzierung von ca. 32 VZÄ möglich.
<b>Pos. 5:</b>		Der Beschäftigungsumfang bei der vorherigen Meldung betrug 87,5 %. Der Wert des aktuellen IST-Jahres beträgt 87,2 %. Dieser Wert wird fortgeschrieben.
<b>Pos. 6 :</b>		Der Wert stammt aus der zur Verfügung gestellten Abfrage in BO.
<b>Pos. 6a:</b>		Hier wurden die im Rahmen einer im vierten Quartal des letzten Jahres durchgeführten internen PBP ermittelten alters-bedingten Abgänge berücksichtigt. In Abweichung zu der „Variante 64“ wurde grds. auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abgestellt. Bekannte frühere Abgänge wurden in der vorangegangenen Planung berücksichtigt.
<b>Pos. 6b:</b>		Der Wert war im Vergleich zum Vorjahr aufgrund neuer Erkenntnisse anzupassen. Die Vorjahreswerte werden fortgeschrieben.
<b>Pos. 8a:</b>		Die Einstellungen selbst ausgebildeter Anwärter ergeben sich ebenfalls aus der oben unter Pos. 6a genannten PBP. Enthalten sind ebenfalls die NWK der Laufbahngruppe 2, mit Zugang zum zweiten Einstiegsamt.
<b>Pos. 8b:</b>		Steuerfachpersonal kann nur aus der eigenen Ausbildung oder aus anderen Bundesländern rekrutiert werden. Die Zeile bleibt deshalb weitgehend leer. Der Wert für 32 ergibt sich aus der oben unter Pos. 4a beschriebenen Aufgabenveränderung.
<b>Pos. 8c:</b>		Bei den ausgewiesenen Werten handelt es sich vollumfänglich um offene Bedarfe. Im Rahmen steuerverwaltungsinterner Planungen (siehe Pos. 6a) ergeben sich die aus der Matrix ersichtlichen Einstellungen, bei denen es sich nahezu ausschließlich um selbst ausgebildete Fachkräfte handelt. Die negativen Bedarfe in 2013/2014 resultieren überwiegend aus den bürgerschaftlichen Ersuchen, die Betriebsprüfung und Steuerfahndung zu verstärken.
<b>Pos. 9 :</b>		Aufgrund unter Pos. 8c ausgewiesener offener Bedarfe ergibt sich kein weiterer Personalbedarf.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Gesamt								
2	Planungsbereich:	Allg. Verwaltung - Laufgr.1, Ämter ab 2. Einstiegsamt (ehemals mD)								
3	Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
		Ist	Plan							
4	<b>Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz)</b> (Pos. 4 (Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	5.964	5.929	5.898	5.845	5.815	5.784	5.754	5.732	5.709
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		-29	-27	-49	-29	-28	-29	-21	-21
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		-7	-4	-4	-2	-3	-1	-1	-2
5	<b>Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang</b> (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	84,1%	84,5%	84,6%	84,6%	84,6%	84,7%	84,7%	84,7%	84,7%
6	<b>Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen &amp; vor Einstellungen des Planjahres)</b> (Pos. 6 (Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a (Vorj.) + Pos. 8b (Vorj.) + Pos. 8c (Vorj.))	7.090	6.845	6.805	6.764	6.681	6.642	6.575	6.530	6.481
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64")		-123	-121	-133	-161	-161	-176	-196	-223
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-121	-105	-97	-86	-72	-79	-68	-64
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	5.964	5.788	5.756	5.725	5.654	5.623	5.568	5.530	5.488
7	<b>Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll &amp; Ist; Rekrutierungsbedarf)</b>									
7a	Jährlicher Nettobedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	141	142	121	160	161	186	202	221
7b	Nettobedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	167	167	143	190	190	220	239	261
8	<b>Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen</b> (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	186	189	164	193	188	218	238	257
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		70	54	52	45	37	39	39	41
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		62	77	76	80	87	110	106	118
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		54	58	36	68	64	69	93	98
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf		40	26	29	30	30	26	21	21
9	<b>Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile</b> (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	-16	-18	-18	-3	2	1	0	4

**Behörde: Gesamtbetrachtung**

**Berufsgruppe: Allgemeine Dienste, Laufbahngruppe 1, ab dem zweiten Einstiegsamt (mD)**

**Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2011 - 2019**

<b>Pos. 2:</b>	<p>Berufskategorien (mit Arbeitsgruppenschlüssel): Bürofachkräfte (781), Stenotypistinnen und Stenotypisten sowie Schreibpersonal (782), Bürohilfskräfte (784), Datenverarbeitungsfachleute (774).</p> <p>Der Stichtag der diesjährigen Planung ist der 29. Februar 2012, da die Umstrukturierung der hamburgischen Verwaltung zu einem früheren Zeitpunkt in der Planung nicht hätte abgebildet werden können.</p>
<b>Pos 4:</b>	<p>Im Funktionsbereich der Allgemeinen Dienste sind in der Laufbahngruppe 1, ab dem zweiten Einstiegsamt, <b>rd. 7.100 Personen</b> beschäftigt. Damit bildet diese Beschäftigtengruppe einen Anteil von <b>49 Prozent</b> im Tätigkeitsbereich der Allgemeinen Verwaltung (LG2, E1: 5.470; LG2, E2: 1.850).</p> <p>In der Gesamtschau führen Veränderungen durch Aufgabenentwicklung und durch Rationalisierung im Planungszeitraum von 2012 bis 2019 zu einem Minderbedarf von <b>- 4,3 Prozent</b> (Planungsrunde 2011: - 2,5 Prozent).</p> <p>In der PBP wurde die Versetzung der der gemeinsamen Einrichtung zugewiesenen Beschäftigten der Bezirksämter zur Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration zum 1. Januar 2012 berücksichtigt. Hieraus ergeben sich jedoch keine Mehr- oder Minderbedarfe, da es sich lediglich um eine Verlagerung der organisatorischen Anbindung handelt.</p>
<b>Pos. 4a:</b>	<p>Insgesamt ergibt sich durch Aufgabenentwicklungen in den Behörden und Ämtern eine Senkung des geplanten Personalbedarfs in Höhe von <b>- 3,9 Prozent</b>. Im Vergleich zum Planungsjahr 2011 ist dies ein Anstieg von über 2,5 Prozent (2011: - 1,3 Prozent).</p> <p>Diese Zahlen resultieren primär aus den Konsolidierungsbeschlüssen des Senats (entsprechend des Personalvolumens hat dies insbesondere hohe Auswirkungen auf die Planung der BSB sowie der BIS). Es ist daher davon auszugehen, dass die Realisierung des Personalabbaus noch durch Aufgabenkritik zu konkretisieren ist.</p>
<b>Pos. 4b :</b>	<p>Minderbedarfe durch Rationalisierungseffekte – wie durch verstärkte Nutzung von IT – sind für den Planungszeitraum 2012 bis 2019 praktisch zu vernachlässigen. Die Behörden und Ämter erwarten einen Rückgang des sich hieraus ergebenden Personalbedarfs in einem Umfang von <b>- 0,4 Prozent</b>. 2011 wurden noch Effekte durch IT in einem Volumen von - 1,2 Prozent erwartet. Behörden und Ämter erwarten demzufolge keinen signifikanten Einfluss durch technische und organisatorische Maßnahmen zur Steigerung der Effizienz auf die Personalbedarfe. Einsparungspotenziale scheinen hier ausgeschöpft bzw. werden durch höhere Betriebskosten wieder kompensiert.</p>
<b>Pos. 5:</b>	<p>Für die Behörden und Ämter ergibt sich ein durchschnittlicher Beschäftigungsumfang von rund 85 Prozent.</p> <p>In der Gesamtbetrachtung erwarten die Behörden und Ämter keine bedeutsamen Veränderungen des Beschäftigungsumfangs.</p>
<b>Pos. 6 :</b>	<p>Im Funktionsbereich der Allgemeinen Verwaltung werden im Planungszeitraum insgesamt <b>28 Prozent</b> des Personalvolumens ausscheiden (Planungsjahr 2011: 26 Prozent).</p>
<b>Pos. 6a:</b>	<p>In der Laufbahngruppe 1, ab dem zweiten Einstiegsamt, sind rund 1.300 altersbedingte Abgänge zu verzeichnen. Dies entspricht einem relativen Volumen von <b>18 Prozent</b> bezogen auf den Planungszeitpunkt. Es wurde mit der „Standardvariante 64“ geplant.</p>
<b>Pos. 6b:</b>	<p>Die nicht altersbedingten Abgänge resultieren aus Personalabgängen durch Kündigung, Entlassung, Vertragsablauf, Tod, etc. In diesen Personalbestandsveränderungen sind auch durch Aufgabenentwicklung ausgelöste Abgänge enthalten (z.B. die Auflösung von Geschäftsbereichen bzw. die Beendigung von Projekten mit Ablauf von befristeten Stellen; siehe hierzu Pos. 4a).</p> <p><b>Rund 10 Prozent</b> (dies entspricht einem absoluten Umfang von 690 Personen) werden in den Behörden und Ämtern im Planungszeitraum nicht altersbedingt</p>

	<p>ausscheiden. Im Mittel bedeutet dies eine Fluktuationsrate von 1,2 Prozent je Planungsjahr. Im Planungsjahr 2011 betrug der relative Umfang der altersbedingten Abgänge im Planungszeitraum noch -13 Prozent. Die geringere Zahl der altersbedingten Abgänge im diesjährigen Planungsjahr findet ihre Ursache in den Konsolidierungsbemühungen aller Behörden, welche dazu führt, dass die Personalfluktuationsrate insgesamt sinkt.</p>
<p><b>Pos. 8a:</b> <b>Pos. 8b:</b> <b>Pos. 8c:</b></p>	<p>Veränderungen in der Aufgabenentwicklung und -wahrnehmung sowie Personalbestandsveränderungen führen zu einem Gesamtbedarf von rund <b>1.576 Beschäftigten</b> (Planungsjahr 2011: 2.030 Beschäftigte). Dieser soll zu <b>23 Prozent durch Übernahme von Auszubildenden, zu 44 Prozent durch interne Einstellungen und zu 33 Prozent durch externe Einstellungen gedeckt werden (Planungsjahr 2011: 26 / 33 / 36 Prozent)</b>. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass der Senat zum 1. September 2011 das geregelte Einstellungsverfahren, befristet bis zum 31.12.2015, beschlossen hat. Die Bedarfe in der Kategorie „externe Einstellungen“ sind somit in der Realität offene Bedarfe, da externe Einstellungen mit der Neufassung der Stellenanordnung nur in Ausnahmefällen möglich sind (vgl. Anlage 1 zur S-Drs. Nr. 2011/01421). Das Ziel des Hamburger Senats, die Zahl der Beschäftigten um jährlich 250 Vollzeitäquivalente zu senken (Vgl. Präsentation des Hamburger Senats zur Einbringung des Haushaltplanentwurfes 2011/ 2012 vom 4. Mai 2011, Folien 9 f.), stellt die Behörden und Ämter bei der Planung vor eine neue Situation. Dies zeigt sich auch bei der Meldung von Nachwuchsbedarfen gegenüber dem ZAF für die Ausbildungen in der Laufbahn Allgemeine Dienste (Ausbildungen zur/zum Verwaltungsfachangestellten sowie zur/zum Regierungssekretär/in), welches sich auf die Planungsjahre ab 2015 auswirkt.</p>
<p><b>Pos. 8d :</b></p>	<p>Der jeweilige zeitliche Vorlauf für die Übernahme der NWK in die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt, beträgt drei Jahre (Beamtinnen und Beamte) bis dreieinhalb Jahre (Tarifbeschäftigte). Die Ausbildung dauert zwei- bzw. zweieinhalb Jahre, die Rekrutierung beginnt mit einem zeitlichen Vorlauf von einem Jahr. Gesamtrechnerisch stehen zu jedem Übernahmetermin genügend Arbeitsplätze entsprechend der vorherigen Meldungen bereit.</p>

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Gesamt								
2	Planungsbereich:	Allg. Verwaltung - Laufbgr.2, Ämter ab 1. Einstiegsamt (ehemals gD)								
3	Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
		Ist	Plan							
4	<b>Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz)</b> (Pos. 4 (Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	4.970	4.952	4.917	4.868	4.827	4.790	4.768	4.746	4.727
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		-16	-35	-49	-41	-37	-22	-23	-19
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		-2	0	0	-1	0	0	0	0
5	<b>Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang</b> (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	90,9%	90,6%	90,6%	90,6%	90,7%	90,8%	90,8%	90,8%	90,9%
6	<b>Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen &amp; vor Einstellungen des Planjahres)</b> (Pos. 6 (Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a (Vorj.) + Pos. 8b (Vorj.) + Pos. 8c (Vorj.))	5.467	5.325	5.306	5.249	5.201	5.149	5.107	5.028	5.014
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64")		-75	-98	-107	-115	-110	-128	-174	-161
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-67	-66	-74	-60	-65	-47	-48	-52
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	4.970	4.823	4.806	4.757	4.719	4.674	4.637	4.565	4.556
7	<b>Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll &amp; Ist; Rekrutierungsbedarf)</b>									
7a	Jährlicher Nettobedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	129	111	111	108	115	131	181	172
7b	Nettobedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	143	122	123	119	127	144	199	189
8	<b>Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen</b> (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	145	124	127	123	133	143	199	185
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		61	70	50	49	42	43	46	44
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		59	52	66	46	69	72	105	92
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		25	2	11	28	22	28	48	49
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf		32	34	35	36	32	17	17	17
9	<b>Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile</b> (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	-2	-2	-4	-4	-5	1	0	3

**Behörde: Gesamtbetrachtung**  
**Berufsgruppe: Allgemeine Dienste, Laufbahngruppe 2, ab dem ersten Einstiegsamt (gD)**  
**Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2011 – 2019**

<b>Pos. 2:</b>	Berufskategorien (mit Arbeitsgruppenschlüssel): Leitende und administrativ entscheidende Verwaltungsfachleute (762) und Datenverarbeitungsfachleute (774). Der Stichtag der diesjährigen Planung ist der 29. Februar 2012, da die Umstrukturierung der hamburgischen Verwaltung zu einem früheren Zeitpunkt in der Planung nicht hätte abgebildet werden können.
<b>Pos 4:</b>	Im Funktionsbereich der Allgemeinen Dienste sind in der Laufbahngruppe 2, ab dem ersten Einstiegsamt, zum Planungszeitpunkt <b>rd. 5.470</b> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt gewesen. Damit bildet diese Beschäftigtengruppe einen Anteil von <b>38 Prozent</b> im Tätigkeitsbereich der Allgemeinen Verwaltung (LG1, E2: 7.090; LG2, E2: 5.470). Ähnlich wie für den ehemaligen mittleren Dienst ist für die Allgemeine Verwaltung ein Minderbedarf von <b>- 4,9 Prozent</b> festzustellen (Planungsjahr 2011: - 3 Prozent). In der PBP wurde die Versetzung der der gemeinsamen Einrichtung zugewiesenen Beschäftigten der Bezirksamter zur Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration zum 1. Januar 2012 berücksichtigt. Hieraus ergeben sich jedoch keine Mehr- oder Minderbedarfe, da es sich lediglich um eine Verlagerung der organisatorischen Anbindung handelt.
<b>Pos. 4a:</b>	Insgesamt ist ein Minderbedarf von <b>- 4,8 Prozent</b> im Vergleich zum Planungszeitpunkt im Planungszeitraum 2012 bis 2019 auf Veränderungen durch Aufgabenentwicklung zurückzuführen. Im Vergleich zum Planungszeitraum 2011 ist dies wie auch in der Laufbahngruppe 1 ein Anstieg von über 2,5 Prozent (2011: - 2,2 Prozent). Diese Zahlen resultieren primär aus den Konsolidierungsbeschlüssen des Senats (entsprechend des Personalvolumens hat dies insbesondere hohe Auswirkungen auf die Planung der BSB sowie der BIS). Es ist daher davon auszugehen, dass die Realisierung des Personalabbaus noch durch Aufgabenkritik zu konkretisieren ist. Die Minderbedarfe ergeben sich darüber hinaus durch den Abschluss des Projektes ePers in den Jahren 2014 bis 2016 im Zentrum für Personaldienste.
<b>Pos. 4b :</b>	Die Behörden und Ämter erwarten summarisch einen Minderbedarf in einem Umfang von <b>-0,1 Prozent</b> durch Rationalisierungseffekte (2011: - 0,8 Prozent). Die Behörden und Ämter erwarten somit nahezu gänzlich keine Auswirkungen aufgrund von Maßnahmen für eine effizientere Aufgabenwahrnehmung; Einsparungspotenziale scheinen hier ausgeschöpft bzw. werden durch höhere Betriebskosten wieder kompensiert.
<b>Pos. 5:</b>	Für die Behörden und Ämter ergibt sich ein durchschnittlicher Beschäftigungsumfang von rund 90 Prozent. In der Gesamtbetrachtung erwarten die Behörden und Ämter keine bedeutsamen Veränderungen des Beschäftigungsumfangs.
<b>Pos. 6 :</b>	Für die Beschäftigten der Laufbahngruppe 2, ab dem ersten Einstiegsamt, ist im Planungszeitraum von 2012 bis 2019 eine Ausscheidensquote von <b>26 Prozent</b> zu konstatieren (Planungsjahr 2011: -32 Prozent). Diese deckt sich im relativen Umfang mit der Ausscheidensquote für die Beschäftigten der Laufbahngruppe 1, ab dem zweiten Einstiegsamt. Die altersbedingten Abgänge sowie die Grundfluktuation lösen in absoluten Zahlen einen Personalbedarf von rund 1.450 Personen aus (Planungsjahr 2011: 1.610 Personen).
<b>Pos. 6a:</b>	An der summarischen Ausscheidensquote im Planungszeitraum sind die altersbedingten Abgänge in einem Ausmaß von <b>18 Prozent</b> beteiligt. Es wurde mit der „Standardvariante 64“ geplant.
<b>Pos. 6b:</b>	Die nicht altersbedingten Abgänge resultieren aus Personalabgängen durch Kündigung, Entlassung, Vertragsablauf, Tod, etc. In diesen Personalbestandsveränderungen sind auch durch Aufgabenentwicklung ausgelöste Abgänge enthalten

	<p>(z.B. die Auflösung von Geschäftsbereichen bzw. die Beendigung von Projekten mit Ablauf von befristeten Stellen; siehe hierzu Pos. 4a).</p> <p>Im Planungszeitraum werden nicht altersbedingte Abgänge in Höhe von <b>- 9 Prozent</b> erwartet (dies entspricht einem absoluten Umfang von rd. 480 Personen). Im Mittel bedeutet dies eine Fluktuationsrate von 1,1 Prozent je Planungsjahr. Im Planungsjahr 2011 betrug der relative Umfang der altersbedingten Abgänge im Planungszeitraum noch -14 Prozent. Die geringere Zahl der altersbedingten Abgänge im diesjährigen Planungsjahr findet ihre Ursache in den Konsolidierungsbemühungen aller Behörden, welche dazu führt, dass die Personalfluktuationsrate insgesamt sinkt.</p>
<p><b>Pos. 8a:</b> <b>Pos. 8b:</b> <b>Pos. 8c:</b></p>	<p>Veränderungen in der Aufgabenwahrnehmung sowie Personalbestandsveränderungen führen zu einem Gesamtbedarf von rund <b>1.170</b> Beschäftigten (Planungsjahr 2011: 1.497 Beschäftigte)</p> <p><b>Dieser wird zu 34 Prozent durch Übernahme von Auszubildenden, zu 48 Prozent durch interne Einstellungen und zu 18 Prozent durch externe Einstellungen gedeckt (Planungsjahr 2011: 29/ 38/ 27 Prozent).</b></p> <p>Hierbei ist zu berücksichtigen, dass der Senat zum 1. September 2011 das geregelte Einstellungsverfahren, befristet bis zum 31.12.2015, beschlossen hat. Die Bedarfe in der Kategorie „externe Einstellungen“ sind somit in der Realität offene Bedarfe, da externe Einstellungen mit der Neufassung der Stellenanordnung nur in Ausnahmefällen möglich sind (vgl. Anlage 1 zur S-Drs. Nr. 2011/01421).</p> <p>Das Ziel des Hamburger Senats, die Zahl der Beschäftigten um jährlich 250 Vollzeitäquivalente zu senken (Vgl. Präsentation des Hamburger Senats zur Einbringung des Haushaltplanentwurfes 2011/ 2012 vom 4. Mai 2011, Folien 9 f.), stellt die Behörden und Ämter bei der Planung vor eine neue Situation. Dies zeigt sich auch bei der Meldung von Nachwuchsbedarfen gegenüber dem ZAF für die Ausbildungen in der Laufbahn Allgemeine Dienste (Ausbildung zur/zum Regierungsinspektor/in), welches sich auf die Planungsjahre ab 2016 auswirkt.</p>
<p><b>Pos. 8d :</b></p>	<p>Der jeweilige zeitliche Vorlauf für die Übernahme der NWK in die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt, beträgt vier Jahre. Die Ausbildung dauert drei Jahre; die Rekrutierung beginnt mit einem zeitlichen Vorlauf von einem Jahr.</p> <p>Gesamttechnisch stehen zu jedem Übernahmetermin genügend Arbeitsplätze entsprechend der vorherigen Meldungen bereit.</p>

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	<b>Gesamt</b>								
2	Planungsbereich:	<b>Allg. Verwaltung - Laufbgr.2, Ämter ab 2. Einstiegsamt (ehemals hD)</b>								
3	Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
			Plan							
4	<b>Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz)</b> (Pos. 4 (Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	1.652	1.649	1.614	1.593	1.574	1.555	1.545	1.536	1.524
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		-3	-35	-21	-20	-19	-10	-9	-12
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		0	0	0	0	0	0	0	0
5	<b>Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang</b> (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	89,1%	89,6%	89,7%	89,8%	89,9%	89,9%	90,0%	90,1%	90,1%
6	<b>Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen &amp; vor Einstellungen des Planjahres)</b> (Pos. 6 (Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a (Vorj.) + Pos. 8b (Vorj.) + Pos. 8c (Vorj.))	1.853	1.769	1.759	1.724	1.713	1.667	1.665	1.642	1.622
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64")		-44	-48	-54	-43	-69	-55	-64	-73
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-40	-35	-22	-21	-16	-14	-10	-10
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	1.652	1.585	1.578	1.548	1.540	1.499	1.499	1.478	1.462
7	<b>Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll &amp; Ist; Rekrutierungsbedarf)</b>									
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	64	37	46	34	56	46	57	62
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	72	41	51	38	62	51	64	69
8	<b>Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen</b> (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	73	41	53	39	66	51	64	70
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		15	15	17	14	13	12	15	15
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		40	31	25	25	36	33	28	32
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		18	-5	11	0	17	6	21	23
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf		5	1	1	3	1	2	1	1
9	<b>Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile</b> (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	0	0	-2	-1	-3	0	0	-1

**Behörde: Gesamtbetrachtung**  
**Berufsgruppe: Allgemeine Dienste, Laufbahngruppe 2, ab dem zweiten Einstiegsamt (hD)**  
**Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2011 - 2019**

<b>Pos. 2:</b>	Berufskategorien (mit Arbeitsgruppenschlüssel): Leitende und administrativ entscheidende Verwaltungsfachleute (762) und Datenverarbeitungsfachleute (774). Der Stichtag der diesjährigen Planung ist der 29. Februar 2012, da die Umstrukturierung der hamburgischen Verwaltung zu einem früheren Zeitpunkt in der Planung nicht hätte abgebildet werden können.
<b>Pos 4:</b>	Im Funktionsbereich der Allgemeinen Dienste sind in der Laufbahngruppe 2, ab dem zweiten Einstiegsamt, zum Planungszeitpunkt rund <b>1.850 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</b> beschäftigt. Damit bildet diese Beschäftigtengruppe einen Anteil von <b>13 Prozent</b> im Tätigkeitsbereich der Allgemeinen Verwaltung (LG1, E2: 7.090; LG2, E1: 1.850). In der Gesamtschau führen Veränderungen durch Aufgabenentwicklung und durch Rationalisierung im Planungszeitraum von 2012 bis 2019 zu einem Minderbedarf von <b>- 7,7 Prozent</b> (Planungsjahr 2011: 5,6 Prozent). Gegenüber den mittleren und gehobenen Funktionsebenen stellt dies den höchsten Minderbedarf durch dar (LG1, E2: -4,3 %; LG2, E1: -4,9 %).
<b>Pos. 4a:</b>	Insgesamt ist ein Minderbedarf von 4 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2010 im Planungszeitraum 2011 bis 2018 auf Veränderungen durch Aufgabenentwicklung zurückzuführen. Diese Zahlen resultieren primär aus den Konsolidierungsbeschlüssen des Senats. Bezogen auf den relativen Anteil hieran plant insbesondere die BSB vor diesem Hintergrund hohe Auswirkungen auf ihr Beschäftigungsvolumen. Es ist daher auszugehen, dass die Realisierung des Personalabbaus noch durch Aufgabenkritik zu konkretisieren ist. Die Minderbedarfe ergeben sich darüber hinaus durch den Abschluss des Projektes ePers in den Jahren 2014 bis 2016 im Zentrum für Personaldienste.
<b>Pos. 4b :</b>	Rationalisierungseffekte, welcher nicht durch die Entwicklung der Aufgaben bedingt ist, werden in der Laufbahngruppe 2, ab dem zweiten Einstiegsamt, gänzlich nicht erwartet.
<b>Pos. 5:</b>	Für die Behörden und Ämter ergibt sich ein durchschnittlicher Beschäftigungsumfang von rund 90 Prozent.
<b>Pos. 6 :</b>	Im Planungszeitraum 2012 bis 2019 werden in der Laufbahngruppe 2, ab dem zweiten Einstiegsamt, <b>33 Prozent</b> ausscheiden (Planungsjahr 2011: -37 Prozent). Dies ist insbesondere auf den im Vergleich zur mittleren und gehobenen Funktionsebene hohen Umfang an altersbedingten Abgängen zurückzuführen (siehe Pos. 6a).
<b>Pos. 6a:</b>	In der Laufbahngruppe 2, ab dem zweiten Einstiegsamt, sind rund altersbedingte Abgänge in Höhe von rd. <b>450 Beschäftigten</b> zu verzeichnen (Planungsjahr 2011: 430). Dies entspricht einem relativen Ausmaß von <b>- 24 Prozent</b> bezogen auf den Planungszeitpunkt. Dies spricht für ein vergleichsweise hohes Durchschnittsalter in dieser Beschäftigtengruppe. Es wurde mit der „Standardvariante 64“ geplant.
<b>Pos. 6b:</b>	Die nicht altersbedingten Abgänge resultieren aus Personalabgängen durch Kündigung, Entlassung, Vertragsablauf, Tod, etc. In diesen Personalbestandsveränderungen sind auch durch Aufgabenentwicklung ausgelöste Abgänge enthalten (z.B. die Auflösung von Geschäftsbereichen bzw. die Beendigung von Projekten mit Ablauf von befristeten Stellen; siehe hierzu Pos. 4a). Rund 9 Prozent (dies entspricht einem absoluten Umfang von rd. 170 Personen) werden in den Behörden und Ämtern im Planungszeitraum nicht altersbedingt ausscheiden. Im Mittel bedeutet dies eine Fluktuationsrate von 1,1 Prozent je Planungsjahr. Im Planungsjahr 2011 betrug der relative Umfang der altersbedingten Abgänge im Planungszeitraum noch -- 14 Prozent. Die geringere Zahl der altersbedingten Abgänge im diesjährigen Planungsjahr findet ihre Ursache in den Konsolidierungsbemühungen aller Behörden, welche dazu führt, dass die Personalfluktuationsrate insgesamt sinkt.

<p><b>Pos. 8a:</b> <b>Pos. 8b:</b> <b>Pos. 8c:</b></p>	<p>Veränderungen in der Aufgabenentwicklung und -wahrnehmung sowie Personalbestandsveränderungen führen zu einem Gesamtbedarf von rund <b>450 Beschäftigten</b>. <b>Dieser wird zu 25 Prozent durch Übernahme von NWK, zu 55 Prozent durch interne Einstellungen und zu 20 Prozent durch externe Einstellungen gedeckt (Planungsjahr 2011: 24/ 41/ 35 Prozent).</b></p> <p>Hierbei ist zu berücksichtigen, dass der Senat zum 1. September 2011 das geregelte Einstellungsverfahren, befristet bis zum 31.12.2015, beschlossen hat. Die Bedarfe in der Kategorie „externe Einstellungen“ sind somit in der Realität offene Bedarfe, da externe Einstellungen mit der Neufassung der Stellenanordnung nur in Ausnahmefällen möglich sind (vgl. Anlage 1 zur S-Drs. Nr. 2011/01421).</p> <p>Das Ziel des Hamburger Senats, die Zahl der Beschäftigten um jährlich 250 Vollzeitäquivalente zu senken (Vgl. Präsentation des Hamburger Senats zur Einbringung des Haushaltplanentwurfes 2011/ 2012 vom 4. Mai 2011, Folien 9 f.), stellt die Behörden und Ämter bei der Planung vor eine neue Situation. Dies zeigt sich auch bei der Meldung von Nachwuchsbedarfen gegenüber dem Personalamt/ P 31 für die Qualifizierung von NWK für einen Berufseinstieg in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt der Fachrichtung Allgemeine Dienste.</p>
<p><b>Pos. 8d :</b></p>	<p>Der jeweilige zeitliche Vorlauf für die Übernahme der NWK in die Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, liegt zwischen 2 und 3,5 Jahren, bei einer Rekrutierung von im Durchschnitt 6 – 9 Monaten.</p> <p>Gesamtrechnerisch stehen zu jedem Übernahmetermin genügend Arbeitsplätze entsprechend der vorherigen Meldungen bereit.</p>

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörden, Ämter und Landesbetriebe								
2	Planungsbereich:	Sozialpädagoginnen und -pädagogen								
3	Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
		Ist	Plan							
4	<b>Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz)</b> (Pos. 4 (Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	2.312	2.438	2.535	2.570	2.607	2.596	2.577	2.581	2.582
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		127	97	35	37	-11	-19	4	1
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		-1							
5	<b>Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang</b> (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	89,4%	89,2%	89,2%	89,2%	89,2%	89,2%	89,2%	89,2%	89,2%
6	<b>Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen &amp; vor Einstellungen des Planjahres)</b> (Pos. 6 (Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a (Vorj.) + Pos. 8b (Vorj.) + Pos. 8c (Vorj.))	2.586	2.461	2.602	2.715	2.748	2.787	2.768	2.755	2.747
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64")		-67	-78	-76	-86	-89	-95	-88	-99
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-58	-53	-51	-47	-47	-47	-46	-47
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	2.312	2.195	2.321	2.422	2.451	2.486	2.469	2.457	2.450
7	<b>Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll &amp; Ist; Rekrutierungsbedarf)</b>									
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	243	214	148	156	110	108	124	132
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	272	240	166	175	123	121	138	148
8	<b>Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen</b> (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	272	240	166	175	123	121	138	148
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften									
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		36	27	28	31	26	31	26	28
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		236	213	138	144	97	90	112	120
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf									
9	<b>Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile</b> (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Behörde: Gesamtbetrachtung  
Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen  
Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2011 – 2019**

<b>Pos. 2:</b>	Berufskategorie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, AB-Schl. 861, 862
<b>Pos 4:</b>	Das Soll basiert auf den Angaben aller beteiligten Fachbehörden, Bezirksämter und Landesbetriebe für diese Berufsgruppe.
<b>Pos. 4a:</b>	Die Entwicklung steht in Abhängigkeit zu den politischen Entscheidungen in Bezug auf die Veränderung des Stellenbestandes, z.B. durch die Entscheidung GTS (Drucksache 20/3642) und Inklusion (Drucksache (20/3641)).
<b>Pos. 4b :</b>	Rationalisierungen durch IT-Technik werden einmalig erwartet.
<b>Pos. 5:</b>	Der ausgewiesene Teilzeitfaktor ist rechnerisch unter Einschluss stichtagsbezogener Vakanzes ermittelt. In der Gesamtbetrachtung über alle an Planung beteiligten Behörden, Ämter und Landesbetriebe für die Folgejahre eine leicht rückgängige Entwicklung unterstellt. Ob sich diese tatsächlich einstellen wird, bedarf der jährlichen Überprüfung.
<b>Pos. 6 :</b>	Im Planungszeitraum 2012 bis 2019 werden insgesamt etwa 42 % der Beschäftigten ausscheiden (Pos. 6a und Pos. 6b).
<b>Pos. 6a:</b>	Bei der Ermittlung der altersbedingten Fluktuation wurde ein rechnerisches Ausscheidensalter von 64 Jahren zugrunde gelegt. Durch Altersabgänge wird der Personalbestand über den gesamten Planungszeitraum (bezogen auf das Ausgangsjahr 2011) um insgesamt 26 % verringert.
<b>Pos. 6b:</b>	Die zusätzlich nicht altersbedingten Abgänge, die sog. Grundfluktuation, ergeben sich aus Personalabgängen durch z.B. Kündigung, Entlassung, Tod, Vertragsablauf. Berücksichtigt wurden teilweise auch die nach derzeitigem Stand bekannten vorzeitigen Abgänge durch den Beginn der Freistellungsphase nach der Altersteilzeit im Blockmodell. Der Personalbestand wird im Planungszeitraum zusätzlich zur altersbedingten Fluktuation voraussichtlich um weitere 15 % des Personalbestands am 31.12.2011 verringert
<b>Pos. 8b:</b>	Etwa 17 % der zu rekrutierenden Personen sollen im Planungszeitraum durch interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden, Bezirksämter oder Landesbetriebe erfolgen. Die Rekrutierung soll im Wesentlichen durch Rückkehrer/ -innen aus der Beurlaubung erfolgen
<b>Pos. 8c:</b>	Ca. 83 % der insgesamt zu rekrutierenden Personen im Planungszeitraum soll durch externe Einstellungen erfolgen. Letzteres ist sowohl durch die Zahl der Absolventen der Hochschulen als auch nach der Anzahl der im Bereich soziale Berufe für die Region Nord / Hamburg Stand 06/2011 gemeldeten Arbeitslosen dieser Berufskategorie realistisch.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörden, Ämter und Landesbetriebe								
2	Planungsbereich:	Erzieherinnen und Erzieher								
3	Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
		Ist	Plan							
4	<b>Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz)</b> (Pos. 4 (Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	860	1.020	1.158	1.161	1.165	1.201	1.232	1.228	1.227
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		160	138	3	4	36	31	-4	-1
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)									
5	<b>Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang</b> (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	91,9%	91,0%	91,0%	91,0%	91,0%	91,0%	91,0%	91,0%	91,0%
6	<b>Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen &amp; vor Einstellungen des Planjahres)</b> (Pos. 6 (Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a (Vorj.) + Pos. 8b (Vorj.) + Pos. 8c (Vorj.))	936	907	1.095	1.235	1.244	1.251	1.292	1.325	1.313
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64")		-4	-10	-17	-21	-19	-19	-19	-27
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-25	-16	-20	-11	-10	-9	-10	-9
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	860	825	996	1.124	1.132	1.138	1.176	1.206	1.195
7	<b>Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll &amp; Ist; Rekrutierungsbedarf)</b>									
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	195	162	37	33	63	56	22	32
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	214	178	41	36	69	62	24	35
8	<b>Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen</b> (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	214	177	41	36	69	62	24	35
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften									
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		9	9	8	7	10	8	12	10
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		205	168	33	29	59	54	12	25
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf									
9	<b>Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile</b> (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Behörde: Gesamtbetrachtung  
Erzieherinnen und Erzieher**

**Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2011 – 2019**

<b>Pos. 2:</b>	Berufskategorie Erzieherinnen und Erzieher
<b>Pos 4:</b>	Das Soll basiert auf den Angaben aller beteiligten Fachbehörden, Bezirksämter und Landesbetriebe für diese Berufsgruppe.
<b>Pos. 4a:</b>	Die Entwicklung steht in Abhängigkeit zu den politischen Entscheidungen in Bezug auf die Veränderung des Stellenbestandes, z.B. durch die Entscheidung GTS (Drucksache 20/3642) und Inklusion (Drucksache (20/3641)).
<b>Pos. 4b :</b>	Rationalisierungen durch IT-Technik werden nicht erwartet.
<b>Pos. 5:</b>	Der ausgewiesene Teilzeitfaktor ist rechnerisch unter Einschluss stichtagsbezogener Vakanzes ermittelt. In der Gesamtbetrachtung über alle an Planung beteiligten Behörden, Ämter und Landesbetriebe für die Folgejahre eine leicht rückgängige Entwicklung unterstellt. Ob sich diese tatsächlich einstellen wird, bedarf der jährlichen Überprüfung.
<b>Pos. 6 :</b>	Im Planungszeitraum 2012 bis 2019 werden insgesamt etwa 23 % der Beschäftigten ausscheiden (Pos. 6a und Pos. 6b)
<b>Pos. 6a:</b>	Bei der Ermittlung der altersbedingten Fluktuation wurde ein rechnerisches Ausscheidensalter von 64 Jahren zugrunde gelegt. Durch Altersabgänge wird der Personalbestand über den gesamten Planungszeitraum (bezogen auf das Ausgangsjahr 2011) um insgesamt 12 % verringert.
<b>Pos. 6b:</b>	Die zusätzlich nicht altersbedingten Abgänge, die sog. Grundfluktuation, ergeben sich aus Personalabgängen durch z.B. Kündigung, Entlassung, Tod, Vertragsablauf. Berücksichtigt wurden teilweise auch die nach derzeitigem Stand bekannten vorzeitigen Abgänge durch den Beginn der Freistellungsphase nach der Altersteilzeit im Blockmodell. Der Personalbestand wird im Planungszeitraum zusätzlich zur altersbedingten Fluktuation voraussichtlich um weitere 11 % des Personalbestands am 31.12.2011 verringert.
<b>Pos. 8b:</b>	Etwa 11 % der zu rekrutierenden Personen sollen im Planungszeitraum durch interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden, Bezirksämter oder Landesbetriebe erfolgen. Die Rekrutierung soll im Wesentlichen durch Rückkehrer/ -innen aus der Beurlaubung erfolgen.
<b>Pos. 8c:</b>	Ca. 89 % der insgesamt zu rekrutierenden Personen im Planungszeitraum soll durch externe Einstellungen erfolgen. Letzteres ist sowohl der Zahl der Absolventinnen und Absolventen der Fachschulen für Sozialpädagogik als auch nach der Anzahl der im Bereich soziale Berufe für die Region Nord / Hamburg Stand 06/2011 gemeldeten Arbeitslosen dieser Berufskategorie realistisch.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörde für Justiz u. Gleichstellung, Strafvollzugsamt								
2	Planungsbereich:	Strafvollzugsbedienstete								
3	Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
		Ist	Plan							
4	<b>Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz)</b> (Pos. 4 (Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	1.120	1.120	1.120	1.120	1.120	1.120	1.120	1.120	1.120
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		0	0	0	0	0	0	0	0
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		0	0	0	0	0	0	0	0
5	<b>Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang</b> (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	98,9%	98,9%	98,9%	98,9%	98,9%	98,9%	98,9%	98,9%	98,9%
6	<b>Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen &amp; vor Einstellungen des Planjahres)</b> (Pos. 6 (Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a (Vorj.) + Pos. 8b (Vorj.) + Pos. 8c (Vorj.))	1.097	1.059	1.021	971	928	911	883	853	813
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64")		-18	-23	-35	-28	-27	-38	-40	-50
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-20	-15	-15	-15	-15	-15	-15	-15
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	1.085	1.047	1.010	960	918	901	873	844	804
7	<b>Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll &amp; Ist; Rekrutierungsbedarf)</b>									
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	35	73	110	160	202	219	247	276	316
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	35	73	111	161	204	221	249	279	319
8	<b>Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen</b> (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	0	0	0	25	25	25	25	25
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		0	0	0	25	25	25	25	25
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		0	0	0	0	0	0	0	0
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		0	0	0	0	0	0	0	0
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf		0	0	0	25	25	25	25	25
9	<b>Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile</b> (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	35	73	110	160	177	194	222	252	291

**Behörde für Justiz u. Gleichstellung -Strafvollzug-  
Berufsgruppe: allgemeiner Vollzugsdienst**

**Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2011 - 2019**

<b>Pos. 2:</b>		mittlerer allgemeiner Vollzugsdienst beim Strafvollzug und vergleichbare Angestellte
<b>Pos. 6 :</b>		Geschätzter Mittelwert
<b>Pos. 6a:</b>		Geschätzter Mittelwert
<b>Pos. 8b:</b>		nicht möglich wegen fehlender Fachausbildung
<b>Pos. 8c:</b>		nur aus anderen Bundesländern möglich und daher kaum vorhersehbar
<b>Pos. 9 :</b>		Der nicht gedeckte Nettopersonalbedarf stellt kein Ergebnis einer PBP da. Die Prognose des künftigen Personalbestandes trägt lediglich der Konsolidierungsverpflichtung des Strafvollzuges Rechnung. Aufgrund der noch nicht abgeschlossenen Neustrukturierung des Strafvollzuges erfolgte bislang keine PBP, so dass der heutige Personalbestand (Pos. 4) durchgeschrieben wurde.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörde für Justiz und Gleichstellung								
2	Planungsbereich:	Rechtspflegerschaft								
3	Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
		Ist	Plan							
4	<b>Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz)</b> (Pos. 4 (Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	237	237	237	235	235	232	232	230	226
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		0	-1	-2	0	-3	0	-2	-4
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		0	0	0	0	0	0	0	0
5	<b>Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang</b> (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	88,7%	88,6%	89,0%	89,0%	88,7%	89,4%	89,9%	90,5%	90,9%
6	<b>Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen &amp; vor Einstellungen des Planjahres)</b> (Pos. 6 (Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a (Vorj.) + Pos. 8b (Vorj.) + Pos. 8c (Vorj.))	266	261	263	262	258	256	256	250	243
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64")		-3	-3	-2	-4	-7	-2	-6	-9
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	236	231	234	233	228	228	230	226	221
7	<b>Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll &amp; Ist; Rekrutierungsbedarf)</b>									
7a	Jährlicher Nettobedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	1	6	2	2	6	4	2	4	5
7b	Nettobedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	1	6	3	2	7	4	2	4	6
8	<b>Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen</b> (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	7	3	2	7	5	2	4	6
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		7	2	0	7	2	2	2	2
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		0	1	2	0	3	0	2	4
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		0	0	0	0	0	0	0	0
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf		7	2	2	2	2	2	2	2
9	<b>Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile</b> (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	1	0	0	0	0	0	0	0	0

**Behörde für Justiz und Gleichstellung****Berufsgruppe: Rechtspflegerschaft****Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2011 – 2019**

<b>Pos. 4a:</b>	Anpassung durch wiederaufgenommene Ausbildung ab Oktober 2012. Über die im Rahmen der Einsparvorgaben vorzunehmenden Personalanpassungen ist noch nicht abschließend entschieden worden. Die eingesetzten Werte beruhen auf ersten planerischen Schätzungen.
<b>Pos. 5:</b>	Mittelfristig ist ein leichter Anstieg des Beschäftigungsumfangs durch u.a. demografisch bedingten Rückgang kinderbedingter Reduzierung zu erwarten.
<b>Pos. 6b:</b>	Anpassung aufgrund der empirischen Erfahrungen und der Ist-Ergebnisse 2011.
<b>Pos. 8a:</b>	Anpassung durch wiederaufgenommene Ausbildung ab Oktober 2012.
<b>Pos. 8b:</b>	Rückkehrer aus Elternzeit

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörde für Justiz und Gleichstellung								
2	Planungsbereich:	Geschäftsstellenpersonal bei Gerichten und Staatsanwaltschaften								
3	Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
		Ist	Plan							
4	<b>Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz)</b> (Pos. 4 (Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	962	954	950	950	942	932	925	913	898
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		-8	-4	0	-9	-10	-8	-12	-15
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		0	0	0	0	0	0	0	0
5	<b>Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang</b> (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	83,8%	83,9%	84,0%	84,0%	84,1%	84,2%	84,3%	84,4%	84,5%
6	<b>Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen &amp; vor Einstellungen des Planjahres)</b> (Pos. 6 (Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a (Vorj.) + Pos. 8b (Vorj.) + Pos. 8c (Vorj.))	1.148	1.129	1.114	1.111	1.101	1.088	1.079	1.060	1.038
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64")		-4	-8	-5	-15	-17	-13	-22	-29
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-15	-15	-15	-15	-15	-15	-15	-15
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	962	947	936	933	926	916	910	894	877
7	<b>Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll &amp; Ist; Rekrutierungsbedarf)</b>									
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	7	14	17	16	16	15	18	21
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	8	17	20	19	19	18	22	25
8	<b>Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen</b> (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	8	17	20	19	20	18	22	25
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		0	13	20	10	10	10	10	10
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		8	4	0	9	10	8	12	15
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		0	0	0	0	0	0	0	0
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf		20	10	10	10	10	10	10	10
9	<b>Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile</b> (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Behörde für Justiz und Gleichstellung****Berufsgruppe: Geschäftsstellenpersonal bei Gerichten und Staatsanwaltschaften****Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2011 – 2019**

<b>Pos 4:</b>		Die Veränderung zum Vorjahr ergibt sich aus der Freihaltung von Stellen zur Erfüllung von Einsparungsverpflichtungen im Bereich der Personalausgaben 2011.
<b>Pos. 4a:</b>		Anpassung durch die wiederaufgenommene Ausbildung ab Oktober 2012. Über die im Rahmen der Einsparvorgaben vorzunehmenden Personalanpassungen ist noch nicht abschließend entschieden worden. Die eingesetzten Werte beruhen auf ersten planerischen Schätzungen.
<b>Pos. 5:</b>		Mittelfristig ist ein leichter Anstieg des Beschäftigungsumfangs durch u.a. demografisch bedingten Rückgang kinderbedingter Reduzierung zu erwarten.
<b>Pos. 6 :</b>		Die Veränderung zum Vorjahr ergibt sich aus der Freihaltung von Stellen zur Erfüllung von Einsparungsverpflichtungen im Bereich der Personalausgaben 2011.
<b>Pos. 6b:</b>		Anpassung aufgrund der empirischen Erfahrungen der vergangenen Jahre.
<b>Pos. 8a:</b>		Anpassung durch die wiederaufgenommene Ausbildung ab Oktober 2012
<b>Pos. 8b:</b>		Hauptsächlich Rückkehrer aus Elternzeit. Im mittleren Justizdienst sind sehr viele weibliche Mitarbeiterinnen beschäftigt.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Freie und Hansestadt Hamburg (alle Behörden und Ämter)								
2	Planungsbereich:	Architektinnen u. Architekten, Bauingenieurinnen und -ingenieure								
3	Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
		Ist	Plan							
4	<b>Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz)</b> (Pos. 4 (Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	1.185	1.202	1.204	1.203	1.201	1.201	1.200	1.198	1.196
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		17	2	-1	-2	0	-1	-2	-2
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		0	0	0	0	0	0	0	0
5	<b>Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang</b> (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	89,2%	89,2%	89,2%	89,2%	89,2%	89,2%	89,2%	89,2%	89,2%
6	<b>Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen &amp; vor Einstellungen des Planjahres)</b> (Pos. 6 (Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a (Vorj.) + Pos. 8b (Vorj.) + Pos. 8c (Vorj.))	1.329	1.257	1.288	1.288	1.290	1.274	1.274	1.263	1.264
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64")		-40	-36	-36	-34	-46	-46	-49	-47
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-32	-24	-25	-20	-19	-18	-20	-17
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	1.185	1.121	1.149	1.149	1.151	1.136	1.136	1.127	1.127
7	<b>Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll &amp; Ist; Rekrutierungsbedarf)</b>									
7a	Jährlicher Nettobedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	81	55	54	50	65	64	71	69
7b	Nettobedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	91	62	61	56	72	71	80	77
8	<b>Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen</b> (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	91	61	56	49	64	58	65	60
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		12	12	14	12	15	13	16	13
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		16	14	12	9	17	16	16	17
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		63	35	30	28	32	29	33	30
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf									
9	<b>Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile</b> (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	0	1	4	7	8	12	13	15

**Freie und Hansestadt Hamburg gesamt**  
**Berufsgruppe: TD-A Architektinnen u. Architekten, Bauingenieurinnen und -ingenieure**  
**Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2011 – 2019**

<b>Pos. 1:</b>		Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Anzahl der teilnehmenden Verwaltungsbereiche an der PBP der „Technischen Berufe“ um vier Bereiche von 34 auf 30 reduziert.
<b>Pos. 2:</b>		Architektinnen/Architekten und Bauingenieurinnen/Bauingenieure – AB-Schlüssel 603.  Die Personalbedarfsentwicklung im Planbereich der technischen Berufe wird für Fachbehörden, Bezirksämter, Einrichtungen nach §15 LHO und Landesbetriebe nach §26 LHO zusammengefasst dargestellt.
<b>Pos 4:</b>		Personalbestand in Vollkräften – Wirkungsmonat Februar 2012 = statistischer Personalbestand  Datenquelle: Zusammenfassung der Meldungen der Bereiche (dortige Planung beruht auf den Auswertungen von Business Objekts)  Hier ist darauf hinzuweisen, dass unterschiedliche Beschäftigungsaggregate verwendet wurden. Einige Bereiche haben neben UB, BB und OK auch OB einbezogen, andere Bereiche nicht.
<b>Pos. 4a + 4b:</b>		In einigen Bereichen der FHH ist die Entwicklung des Aufbaus und der Aufgaben der Behörden nicht vollständig absehbar. Die vorliegende Planung bezieht sich auf die aktuelle Situation zum Zeitpunkt der Abgabe der Unterlagen beim Personalamt.  Der Großteil der Behörden ist in seiner Aufgabenentwicklung konstant und meldet keine Veränderungen. Teilweise werden umfangreiche Aufgabenzuwächse erwartet – nur wenige Bereiche melden einen Aufgabenrückgang. Mögliche Minderbedarfe sind so weit wie möglich berücksichtigt. Aufgrund der Einsparvorgaben und daraus resultierender Aufgabenkritik werden in den abgebildeten Planjahren 2012 bis 2019 - wie in der Matrize ausgewiesen - einige Stellen nicht nachbesetzt werden. Diese Entwicklung der Aufgabenkritik ist zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht überall abgeschlossen und auch nicht ausreichend absehbar. Aus diesem Grund bleibt auch in Zeile 9 („nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften“) ein Wert ausgewiesen. Die hier ausgewiesenen, nicht gedeckten Personalbedarfe, sollen in Korrelation zur Aufgabenkritik in nächster Zeit diskutiert werden.
<b>Pos. 5:</b>		Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang: Der ausgewiesene Teilzeitfaktor für das Jahr 2011 und für die Folgejahre ist rechnerisch ermittelt. Für die Folgejahre wird insgesamt eine gleichbleibende Entwicklung unterstellt. Ob sich diese tatsächlich so einstellen wird, bedarf der jährlichen Überprüfung und Fortschreibung in den folgenden Jahren.
<b>Pos. 6 :</b>		Statistischer Personalbestand (Beschäftigungsverhältnisse) - Wirkungsmonat Februar 2012  = statistischer Personalbestand unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges.  Datenquelle: Zusammenfassung der Meldungen der Bereiche (dortige Planung beruht auf den Auswertungen von Business Objekts)  Auch hier ist darauf hinzuweisen, dass unterschiedliche Beschäftigungsaggregate verwendet wurden. Einige Bereiche haben neben UB, BB und OK auch OB einbezogen, andere Bereiche nicht.
<b>Pos. 6a:</b>		Personalabgänge aus Altersgründen (64er Variante - ermittelt aus Business Objekts für den Wirkungsmonat Februar 2012). Für die Ermittlung der altersbedingten Fluktuation ist hier ein rechnerisches Abgangsalter von 64 Jahren zugrunde gelegt worden. Weiterhin wurden in einigen Bereichen Abgänge in die Freistel-

	<p>lungsphase der Altersteilzeit berücksichtigt und bei den Abgangszahlen in Pos. 6b eingerechnet.</p> <p>Auch hier muss darauf hingewiesen werden, dass das Vorgehen bei der Planung recht unterschiedlich ist. Weiterhin ist zu prüfen, ob in den „Technischen Berufen“ die Annahme eines Abgangsalters von 64 Jahre als realistisch angesehen werden kann.</p>
<b>Pos. 6b:</b>	<p>Personalabgänge aus nicht altersbedingten Gründen (auslaufende Zeitverträge, Eintritt in die Freistellungsphase). Berücksichtigt sind nur die zum aktuellen Zeitpunkt bereits bekannten Abgänge. Darüber hinaus liegt erfahrungsgemäß eine gewisse zusätzliche nichtaltersbedingte Grundfluktuation (z.B. Versetzungen, Kündigungen etc.) vor, die für die kommenden Jahre aber nicht hinreichend sicher prognostiziert werden kann und daher keine Berücksichtigung findet. Über die bereits bekannten Abgänge hinaus, melden einige Behörden Erfahrungswerte vergangener Jahre.</p>
<b>Pos. 8a+ 8b + 8c: (Nachbesetzung)</b>	<p>Die diesjährige PBP steht aufgrund der VZÄ-Einsparvorgaben in einem besonderen Fokus. Die BSU hat in ihrer Nachricht an den Verteiler „FHH Personalcontrolling“ explizit darauf hingewiesen, dass die Sparvorgaben in den Planungsunterlagen so weit wie möglich berücksichtigt und abgebildet werden sollen.</p> <p>Darüber hinaus hat sich die BSU bereits im vergangenen Frühjahr mit den Bezirksämtern auf eine verbesserte Zusammenarbeit anhand eines überarbeiteten Verfahrens im Hinblick auf die Planung von NWK-Bedarfen verständigt.</p> <p>Ein großer Teil der zu rekrutierenden Personen innerhalb des Planungszeitraumes soll trotz des geregelten Einstellungsverfahrens durch externe Einstellungen - außerhalb der hamburgischen Verwaltung - erfolgen (der Anstoß hierfür: Aufhebung des Einstellungsstopps externer Arbeitskräfte zum 01.02.2009 gemäß Senatsdrucksache vom 13.01.2009). Hierin enthalten sind zum Teil auch Personalbedarfe, die zur Abdeckung von Sonderprojekten (projektbezogene Zeitverträge, Spezialisten) dienen.</p> <p>Die Ergänzung des Personalkörpers von „außen“ ist zwar notwendig und gewünscht, jedoch in der angegebenen Größenordnung vor dem Hintergrund der aktuellen Vorgaben kaum realistisch.</p> <p>Gemeinsam mit den externen Einstellungsbedarfen sind in Zeile 8c die Werte/Anzahlen von vakanten Stellen aufgrund der Einsparvorgaben enthalten. Für die „offenen Bedarfe“ findet vorübergehend keine Bewirtschaftung statt. <u>Die Verwendung dieser Zeile ist aufgrund teilweise lückenhafter Dokumentation jedoch nicht immer eindeutig.</u></p>
<b>Pos. 8a:</b>	<p>Die Verantwortung und Federführung für die Einstellung von NWK obliegt der Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt. Neben dem LSBG und den Bezirksämtern ist die BSU selbst Hauptabnehmer der fertig ausgebildeten NWK.</p> <p>Wir möchten erneut darauf hinweisen, dass in der Plangruppe „Architektinnen u. Architekten / Bauingenieurinnen u. Bauingenieure“ hohe Altersabgänge zu erwarten sind. Bereits die PBP aus den Planjahren 2007-2010 haben aufgezeigt, dass die Anzahl ausgebildeter NWK die tatsächlichen Personalbedarfe dieser Berufsgruppe grundsätzlich nicht hätten abdecken können. Die BSU hielt es daher bereits in 2007 für unumgänglich, die Ausbildungskapazität zum Haushaltsjahr 2008 von 23 auf zunächst 30 Ausbildungsstellen zu erhöhen. Zur Deckung der Rekrutierungsbedarfe stehen den Behörden, Bezirksämtern und Landesbetrieben dauerhaft ab 2010 jährlich ca.15 gut ausgebildete NWK zur Verfügung.</p> <p><u>Die technischen NWK sind darüber hinaus vom geregelten Einstellungsverfahren ausgenommen!</u></p> <p>Im Rahmen der Senatsdrucksache 2009/2010 „Hamburger Konjunkturoffensive“</p>

	<p>(Ausbildungsoffensive) wurden der BSU <u>einmalig</u> insgesamt 10 zusätzliche fremdfinanzierte Ausbildungsstellen für das Jahr 2009 bzw. 2010 bereitgestellt (im Einzelnen: 5 Ausbildungsstellen für den gehobenen technischen Dienst (TOIA) und 5 weitere Stellen für den höheren technischen Dienst (Baureferendariat)). Somit stehen den hamburgischen Behörden, Bezirksämtern und Landesbetrieben für die Jahre 2011 bzw. 2012 zusätzlich 10 ausgebildete NWK des technischen Dienstes zur Verfügung. Die BSU rät den verschiedenen Bereichen, diese Möglichkeit zu nutzen um dauerhaft einen Personalbestand zu schaffen, der (wünschenswerterweise) aus einer Mischung von extern eingestellten Fachkräften und nach der Ausbildung übernommenen technischen NWK (im Beamtenverhältnis mit entsprechender Zusatzausbildung) besteht. Es ist zu befürchten, dass durch den Trend hin zur „externen Nachbesetzung“ ein ausgewogenes Verhältnis der Beschäftigtengruppen verloren geht. Weiterhin stellt die Übernahme von NWK eine gute Möglichkeit dar, um der Konkurrenz des externen Arbeitsmarktes um eine immer knapper werdende Zahl an gut ausgebildeten Fachkräften zu entgegen.</p>
<b>Pos. 8b:</b>	<p>Durch viele Behörden wird der Umstand beklagt, dass ein interner Arbeitsmarkt für die „Technischen Berufe“ tatsächlich nicht oder nur kaum vorhanden ist. Dennoch wird in der Bedarfsmeldung ein großer Anteil der Nachbesetzungsbedarfe hierüber beplant.</p> <p><u>Eine Unterscheidung zu Zeile 8a (Übernahme von NWK) ist oftmals nicht eindeutig möglich, so dass sich geplante interne Einstellungen vielfach in der Übernahme von NWK auswirken werden.</u></p>
<b>Pos. 8c:</b>	<p>Trotz des aktuell vorliegenden geregelten Einstellungsverfahrens wird der überwiegende Teil der Bedarfe als extern zu besetzen geplant. Hierfür ist vor allem der Umstand des geringen internen Arbeitsmarktes verantwortlich. Darüber hinaus handelt es sich bei den zu besetzenden Tätigkeiten häufig um Spezialfunktionen, die nur durch Personal mit umfangreichen Kenntnissen und Fachwissen erledigt werden können.</p> <p>Ob Stellenbesetzungsverfahren vor dem Hintergrund des sich deutlich steigenden Fachkräftemangels erfolgreich gestalten lassen, bleibt in Zukunft abzuwarten</p>
<b>Pos. 8d :</b>	<p>Die Anzahl der NWK bei der Rekrutierung der kommenden Jahre ist durch das im letzten Jahr verbesserte Verfahren zur Meldung der Nachwuchsbedarfe leichter abzuschätzen. Aufgrund der – bisher – nicht besonders verlässlichen Plandaten, wurde in Absprache mit den potenziell übernehmenden Bereichen stets über den aus der PBP hervorgehenden Bedarf ausgebildet und rekrutiert. Neben der erfolgreichen Unterbringung aller NWK wurden stets weitere Bedarfe deutlich. Bei den Angaben handelt es sich um realistische Prognosen, die allerdings einer jährlichen Überprüfung und Fortschreibung zu unterziehen sind.</p>
<b>Pos. 9 :</b>	<p>Aufgrund der Einsparvorgaben und der daraus resultierender Aufgabenkritik werden in den abgebildeten Planjahren 2012 bis 2019 - wie in der Matrize ausgewiesen - einige Stellen nicht nachbesetzt werden. Diese Entwicklung der Aufgabenkritik ist zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht überall abgeschlossen und auch nicht ausreichend absehbar. Aus diesem Grund bleibt auch in Zeile 9 („nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften“) ein Wert von 15 ausgewiesen. Die hier ausgewiesenen, nicht gedeckten Personalbedarfe werden in Korrelation zur Aufgabenkritik in nächster Zeit diskutiert werden.</p>

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Freie und Hansestadt Hamburg (alle Behörden und Ämter)								
2	Planungsbereich:	Sonstige Ingenieurinnen und Ingenieure								
3	Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
		Ist	Plan							
4	<b>Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz)</b> (Pos. 4 (Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	616	626	629	628	621	620	622	624	621
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		11	3	-1	-7	0	2	2	-3
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		-1	0	0	0	-1	0	0	0
5	<b>Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang</b> (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	90,2%	90,2%	90,2%	90,2%	90,2%	90,2%	90,2%	90,2%	90,2%
6	<b>Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen &amp; vor Einstellungen des Planjahres)</b> (Pos. 6 (Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a (Vorj.) + Pos. 8b (Vorj.) + Pos. 8c (Vorj.))	683	658	670	659	659	662	653	656	651
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64")		-16	-17	-27	-27	-16	-22	-18	-27
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-9	-7	-9	-3	0	-1	-2	0
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	616	594	604	594	594	597	589	592	587
7	<b>Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll &amp; Ist; Rekrutierungsbedarf)</b>									
7a	Jährlicher Nettobedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	32	25	34	27	23	33	32	34
7b	Nettobedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	36	27	37	29	25	37	36	37
8	<b>Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen</b> (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	36	25	30	19	14	23	22	23
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		2	3	4	4	3	3	4	2
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		12	5	6	6	1	4	4	5
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		22	17	20	9	10	16	14	16
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf									
9	<b>Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile</b> (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	0	2	7	9	10	12	12	13

**Freie und Hansestadt Hamburg gesamt**  
**Berufsgruppe: TD-S Sonstige Ingenieurinnen und Ingenieure**  
**Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2011 – 2019**

<b>Pos. 1:</b>		Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Anzahl der teilnehmenden Verwaltungsbereiche an der PBP der „Technischen Berufe“ um vier Bereiche von 34 auf 30 reduziert.
<b>Pos. 2:</b>		Sonstige Ingenieure/innen – AB-Schlüssel 601,602,604-607.  Die Personalbedarfsentwicklung im Planbereich der technischen Berufe wird für Fachbehörden, Bezirksämter, Einrichtungen nach §15 LHO und Landesbetriebe nach §26 LHO zusammengefasst dargestellt.
<b>Pos 4:</b>		Personalbestand in Vollkräften – Wirkungsmonat Februar 2012 = statistischer Personalbestand  Datenquelle: Zusammenfassung der Meldungen der Bereiche (dortige Planung beruht auf den Auswertungen von Business Objekts)  Hier ist darauf hinzuweisen, dass unterschiedliche Beschäftigungsaggregate verwendet wurden. Einige Bereiche haben neben UB, BB und OK auch OB einbezogen, andere Bereiche nicht.
<b>Pos. 4a + 4b:</b>		In einigen Bereichen der FHH ist die Entwicklung des Aufbaus und der Aufgaben der Behörden nicht vollständig absehbar. Die vorliegende Planung bezieht sich auf die aktuelle Situation zum Zeitpunkt der Abgabe der Unterlagen beim Personalamt.  Der Großteil der Behörden ist in seiner Aufgabenentwicklung konstant und meldet keine Veränderungen. Teilweise werden umfangreiche Aufgabenzuwächse erwartet – nur wenige Bereiche melden einen Aufgabenrückgang. Mögliche Minderbedarfe sind so weit wie möglich berücksichtigt. Aufgrund der Einsparvorgaben und daraus resultierender Aufgabenkritik werden in den abgebildeten Planjahren 2012 bis 2019 - wie in der Matrix ausgewiesen - einige Stellen nicht nachbesetzt werden. Diese Entwicklung der Aufgabenkritik ist zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht überall abgeschlossen und auch nicht ausreichend absehbar. Aus diesem Grund bleibt auch in Zeile 9 („nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften“) ein Wert ausgewiesen. Die hier ausgewiesenen, nicht gedeckten Personalbedarfe, sollen in Korrelation zur Aufgabenkritik in nächster Zeit diskutiert werden.
<b>Pos. 5:</b>		Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang: Der ausgewiesene Teilzeitfaktor für das Jahr 2011 und für die Folgejahre ist rechnerisch ermittelt. Für die Folgejahre wird insgesamt eine gleichbleibende Entwicklung unterstellt. Ob sich diese tatsächlich so einstellen wird, bedarf der jährlichen Überprüfung und Fortschreibung in den folgenden Jahren.
<b>Pos. 6 :</b>		Statistischer Personalbestand (Beschäftigungsverhältnisse) - Wirkungsmonat Februar 2012  = statistischer Personalbestand unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges.  Datenquelle: Zusammenfassung der Meldungen der Bereiche (dortige Planung beruht auf den Auswertungen von Business Objekts)  Auch hier ist darauf hinzuweisen, dass unterschiedliche Beschäftigungsaggregate verwendet wurden. Einige Bereiche haben neben UB, BB und OK auch OB einbezogen, andere Bereiche nicht.
<b>Pos. 6a:</b>		Personalabgänge aus Altersgründen (64er Variante - ermittelt aus Business Objekts für den Wirkungsmonat Februar 2012). Für die Ermittlung der altersbedingten Fluktuation ist hier ein rechnerisches Abgangsalter von 64 Jahren zugrunde gelegt worden. Weiterhin wurden in einigen Bereichen Abgänge in die Freistellungsphase der Altersteilzeit berücksichtigt und bei den Abgangszahlen in Pos. 6b

		<p>eingerechnet.</p> <p>Auch hier muss darauf hingewiesen werden, dass das Vorgehen bei der Planung recht unterschiedlich ist. Weiterhin ist zu prüfen, ob in den „Technischen Berufen“ die Annahme eines Abgangsalters von 64 Jahre als realistisch angesehen werden kann.</p>
<b>Pos. 6b:</b>		<p>Personalabgänge aus nicht altersbedingten Gründen (auslaufende Zeitverträge, Eintritt in die Freistellungsphase). Berücksichtigt sind nur die zum aktuellen Zeitpunkt bereits bekannten Abgänge. Darüber hinaus liegt erfahrungsgemäß eine gewisse zusätzliche nichtaltersbedingte Grundfluktuation (z.B. Versetzungen, Kündigungen etc.) vor, die für die kommenden Jahre aber nicht hinreichend sicher prognostiziert werden kann und daher keine Berücksichtigung findet. Über die bereits bekannten Abgänge hinaus, melden einige Behörden Erfahrungswerte vergangener Jahre.</p>
<b>Pos. 8a+ 8b + 8c: (Nachbesetzung)</b>		<p>Die diesjährige PBP steht aufgrund der VZÄ-Einsparvorgaben in einem besonderen Fokus. Die BSU hat in ihrer Nachricht an den Verteiler „FHH Personalcontrolling“ explizit darauf hingewiesen, dass die Sparvorgaben in den Planungsunterlagen so weit wie möglich berücksichtigt und abgebildet werden sollen.</p> <p>Darüber hinaus hat sich die BSU bereits im vergangenen Frühjahr mit den Bezirksämtern auf eine verbesserte Zusammenarbeit anhand eines überarbeiteten Verfahrens im Hinblick auf die Planung von NWK-Bedarfen verständigt.</p> <p>Der größte Teil der zu rekrutierenden Personen innerhalb des Planungszeitraumes soll trotz des geregelten Einstellungsverfahrens durch externe Einstellungen - außerhalb der hamburgischen Verwaltung - erfolgen (der Anstoß hierfür: Aufhebung des Einstellungsstopps externer Arbeitskräfte zum 01.02.2009 gemäß Senatsdrucksache vom 13.01.2009). Hierin enthalten sind zum Teil auch Personalbedarfe, die zur Abdeckung von Sonderprojekten (projektbezogene Zeitverträge, Spezialisten) dienen.</p> <p>Die Ergänzung des Personalkörpers von „außen“ ist zwar notwendig und gewünscht, jedoch in der angegebenen Größenordnung vor dem Hintergrund der aktuellen Vorgaben kaum realistisch.</p> <p>Gemeinsam mit den externen Einstellungsbedarfen sind in Zeile 8c die Werte/Anzahlen von vakanten Stellen aufgrund der Einsparvorgaben enthalten. Für die „offenen Bedarfe“ findet vorübergehend keine Bewirtschaftung statt. <u>Die Verwendung dieser Zeile ist aufgrund teilweise lückenhafter Dokumentation jedoch nicht immer eindeutig.</u></p>
<b>Pos. 8a:</b>		<p>Die Verantwortung und Federführung für die Einstellung von NWK obliegt der Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt. Neben dem LSBG und den Bezirksämtern ist die BSU selbst Hauptabnehmer der fertig ausgebildeten NWK.</p> <p><u>Die technischen NWK sind vom geregelten Einstellungsverfahren ausgenommen.</u> Außerdem stellt die Übernahme von NWK eine gute Möglichkeit dar um der Konkurrenz des externen Arbeitsmarktes um eine immer knapper werdende Zahl an gut ausgebildeten Fachkräften zu entgehen.</p> <p>Diese Möglichkeiten haben nur wenige Behörden erkannt, so dass die Meldung von NWK insgesamt eher gering ausfällt. Dieses Bild spiegelt auch die Planungsergebnisse der vergangenen Jahre wider. Die tatsächlichen Anfragen für NWK gehen jedoch jährlich deutlich über die Anzahl der Meldungen hinaus.</p>
<b>Pos. 8b:</b>		<p>Durch viele Behörden wird der Umstand beklagt, dass ein interner Arbeitsmarkt für die „Technischen Berufe“ tatsächlich nicht oder nur kaum vorhanden ist. Dennoch wird in der Bedarfsmeldung ein großer Anteil der Nachbesetzungsbedarfe hierüber beplant.</p> <p><u>Eine Unterscheidung zu Zeile 8a (Übernahme von NWK) ist oftmals nicht eindeu-</u></p>

		<p>tig möglich, so dass sich geplante interne Einstellungen vielfach in der Übernahme von NWK auswirken werden.</p>
<b>Pos. 8c:</b>		<p>Trotz des aktuell vorliegenden geregelten Einstellungsverfahrens wird der überwiegende Teil der Bedarfe als extern zu besetzen geplant. Hierfür ist vor allem der Umstand des geringen internen Arbeitsmarktes verantwortlich. Darüber hinaus handelt es sich bei den zu besetzenden Tätigkeiten häufig um Spezialfunktionen, die nur durch Personal mit umfangreichen Kenntnissen und Fachwissen erledigt werden können.</p> <p>Ob Stellenbesetzungsverfahren vor dem Hintergrund des sich deutlich steigenden Fachkräftemangels erfolgreich gestalten lassen, bleibt in Zukunft abzuwarten</p>
<b>Pos. 8d :</b>		<p>Die Anzahl der NWK bei der Rekrutierung der kommenden Jahre ist durch das im letzten Jahr verbesserte Verfahren zur Meldung der Nachwuchsbedarfe leichter abzuschätzen. Aufgrund der – bisher – nicht besonders verlässlichen Plandaten, wurde in Absprache mit den potenziell übernehmenden Bereichen stets über den aus der PBP hervorgehenden Bedarf ausgebildet und rekrutiert. Neben der erfolgreichen Unterbringung aller NWK wurden stets weitere Bedarfe deutlich. Bei den Angaben handelt es sich um realistische Prognosen, die allerdings einer jährlichen Überprüfung und Fortschreibung zu unterziehen sind.</p>
<b>Pos. 9 :</b>		<p>Aufgrund der Einsparvorgaben und der daraus resultierender Aufgabenkritik werden in den abgebildeten Planjahren 2012 bis 2019 - wie in der Matrize ausgewiesen - einige Stellen nicht nachbesetzt werden. Diese Entwicklung der Aufgabenkritik ist zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht überall abgeschlossen und auch nicht ausreichend absehbar. Aus diesem Grund bleibt auch in Zeile 9 („nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften“) ein Wert von 13 ausgewiesen. Die hier ausgewiesenen, nicht gedeckten Personalbedarfe werden in Korrelation zur Aufgabenkritik in nächster Zeit diskutiert werden.</p>

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Freie und Hansestadt Hamburg (alle Behörden und Ämter)								
2	Planungsbereich:	Techniker und Technikerinnen								
3	Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
		Ist	Plan							
4	<b>Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz)</b> (Pos. 4 (Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	1.018	1.013	1.012	1.009	1.008	1.008	1.007	1.007	1.005
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		0	-1	0	-1	0	-1	0	-2
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		-5	0	-3	0	0	0	0	0
5	<b>Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang</b> (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	87,2%	87,2%	87,2%	87,2%	87,2%	87,2%	87,2%	87,2%	87,2%
6	<b>Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen &amp; vor Einstellungen des Planjahres)</b> (Pos. 6 (Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a (Vorj.) + Pos. 8b (Vorj.) + Pos. 8c (Vorj.))	1.168	1.112	1.119	1.105	1.115	1.107	1.111	1.105	1.097
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64")		-30	-27	-33	-29	-34	-29	-35	-42
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-26	-12	-19	-7	-3	-4	-3	-3
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	1.018	970	976	964	972	965	969	964	957
7	<b>Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll &amp; Ist; Rekrutierungsbedarf)</b>									
7a	Jährlicher Nettobedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	43	36	45	36	43	38	43	48
7b	Nettobedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	50	42	52	41	49	44	50	56
8	<b>Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen</b> (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	46	38	46	29	37	32	37	40
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		2	4	4	3	6	4	3	3
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		4	1	5	2	1	2	2	2
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		40	33	37	24	30	26	32	35
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf									
9	<b>Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile</b> (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	3	3	5	10	10	10	11	14

**Freie und Hansestadt Hamburg gesamt**

**Berufsgruppe: TD-T Techniker und Technikerinnen**

**Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2011 – 2019**

<b>Pos. 1:</b>	<p>Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Anzahl der teilnehmenden Verwaltungsbereiche an der PBP der „Technischen Berufe“ um vier Bereiche von 34 auf 30 reduziert.</p>
<b>Pos. 2:</b>	<p>Techniker/innen – AB-Schlüssel 621-629,631-635.</p> <p>Die Personalbedarfsentwicklung im Planbereich der technischen Berufe wird für Fachbehörden, Bezirksämter, Einrichtungen nach §15 LHO und Landesbetriebe nach §26 LHO zusammengefasst dargestellt.</p>
<b>Pos 4:</b>	<p>Personalbestand in Vollkräften – Wirkungsmonat Februar 2012 = statistischer Personalbestand</p> <p>Datenquelle: Zusammenfassung der Meldungen der Bereiche (dortige Planung beruht auf den Auswertungen von Business Objekts)</p> <p>Hier ist darauf hinzuweisen, dass unterschiedliche Beschäftigungsaggregate verwendet wurden. Einige Bereiche haben neben UB, BB und OK auch OB einbezogen, andere Bereiche nicht.</p>
<b>Pos. 4a + 4b:</b>	<p>In einigen Bereichen der FHH ist die Entwicklung des Aufbaus und der Aufgaben der Behörden nicht vollständig absehbar. Die vorliegende Planung bezieht sich auf die aktuelle Situation zum Zeitpunkt der Abgabe der Unterlagen beim Personalamt.</p> <p>Der Großteil der Behörden ist in seiner Aufgabenentwicklung konstant und meldet keine Veränderungen. Teilweise werden umfangreiche Aufgabenzuwächse erwartet – nur wenige Bereiche melden einen Aufgabenrückgang. Mögliche Minderbedarfe sind so weit wie möglich berücksichtigt. Aufgrund der Einsparvorgaben und daraus resultierender Aufgabenkritik werden in den abgebildeten Planjahren 2012 bis 2019 - wie in der Matrizie ausgewiesen - einige Stellen nicht nachbesetzt werden. Diese Entwicklung der Aufgabenkritik ist zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht überall abgeschlossen und auch nicht ausreichend absehbar. Aus diesem Grund bleibt auch in Zeile 9 („nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften“) ein Wert ausgewiesen. Die hier ausgewiesenen, nicht gedeckten Personalbedarfe, sollen in Korrelation zur Aufgabenkritik in nächster Zeit diskutiert werden.</p>
<b>Pos. 5:</b>	<p>Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang: Der ausgewiesene Teilzeitfaktor für das Jahr 2011 und für die Folgejahre ist rechnerisch ermittelt. Für die Folgejahre wird insgesamt eine gleichbleibende Entwicklung unterstellt. Ob sich diese tatsächlich so einstellen wird, bedarf der jährlichen Überprüfung und Fortschreibung in den folgenden Jahren.</p>
<b>Pos. 6 :</b>	<p>Statistischer Personalbestand (Beschäftigungsverhältnisse) - Wirkungsmonat Februar 2012</p> <p>= statistischer Personalbestand unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges.</p> <p>Datenquelle: Zusammenfassung der Meldungen der Bereiche (dortige Planung beruht auf den Auswertungen von Business Objekts)</p> <p>Auch hier ist darauf hinzuweisen, dass unterschiedliche Beschäftigungsaggregate verwendet wurden. Einige Bereiche haben neben UB, BB und OK auch OB einbezogen, andere Bereiche nicht.</p>
<b>Pos. 6a:</b>	<p>Personalabgänge aus Altersgründen (64er Variante - ermittelt aus Business Objekts für den Wirkungsmonat Februar 2012). Für die Ermittlung der altersbedingten Fluktuation ist hier ein rechnerisches Abgangsalter von 64 Jahren zugrunde gelegt worden. Weiterhin wurden in einigen Bereichen Abgänge in die Freistellungsphase der Altersteilzeit berücksichtigt und bei den Abgangszahlen in Pos. 6b</p>

		<p>eingerechnet.</p> <p>Auch hier muss darauf hingewiesen werden, dass das Vorgehen bei der Planung recht unterschiedlich ist. Weiterhin ist zu prüfen, ob in den „Technischen Berufen“ die Annahme eines Abgangsalters von 64 Jahre als realistisch angesehen werden kann.</p>
<b>Pos. 6b:</b>		<p>Personalabgänge aus nicht altersbedingten Gründen (auslaufende Zeitverträge, Eintritt in die Freistellungsphase). Berücksichtigt sind nur die zum aktuellen Zeitpunkt bereits bekannten Abgänge. Darüber hinaus liegt erfahrungsgemäß eine gewisse zusätzliche nichtaltersbedingte Grundfluktuation (z.B. Versetzungen, Kündigungen etc.) vor, die für die kommenden Jahre aber nicht hinreichend sicher prognostiziert werden kann und daher keine Berücksichtigung findet. Über die bereits bekannten Abgänge hinaus, melden einige Behörden Erfahrungswerte vergangener Jahre.</p>
<b>Pos. 8a+ 8b + 8c: (Nachbesetzung)</b>		<p>Die diesjährige PBP steht aufgrund der VZÄ-Einsparvorgaben in einem besonderen Fokus. Die BSU hat in ihrer Nachricht an den Verteiler „FHH Personalcontrolling“ explizit darauf hingewiesen, dass die Sparvorgaben in den Planungsunterlagen so weit wie möglich berücksichtigt und abgebildet werden sollen.</p> <p>Darüber hinaus hat sich die BSU bereits im vergangenen Frühjahr mit den Bezirksämtern auf eine verbesserte Zusammenarbeit anhand eines überarbeiteten Verfahrens im Hinblick auf die Planung von NWK-Bedarfen verständigt.</p> <p>Der größte Teil der zu rekrutierenden Personen innerhalb des Planungszeitraumes soll trotz des geregelten Einstellungsverfahrens durch externe Einstellungen - außerhalb der hamburgischen Verwaltung - erfolgen (der Anstoß hierfür: Aufhebung des Einstellungsstopps externer Arbeitskräfte zum 01.02.2009 gemäß Senatsdrucksache vom 13.01.2009). Hierin enthalten sind zum Teil auch Personalbedarfe, die zur Abdeckung von Sonderprojekten (projektbezogene Zeitverträge, Spezialisten) dienen.</p> <p>Die Ergänzung des Personalkörpers von „außen“ ist zwar notwendig und gewünscht, jedoch in der angegebenen Größenordnung vor dem Hintergrund der aktuellen Vorgaben kaum realistisch.</p> <p>Gemeinsam mit den externen Einstellungsbedarfen sind in Zeile 8c die Werte/Anzahlen von vakanten Stellen aufgrund der Einsparvorgaben enthalten. Für die „offenen Bedarfe“ findet vorübergehend keine Bewirtschaftung statt. <u>Die Verwendung dieser Zeile ist aufgrund teilweise lückenhafter Dokumentation jedoch nicht immer eindeutig.</u></p>
<b>Pos. 8a:</b>		<p>Die Rekrutierung und Einstellung von NWK über eine Ausbildung als Techniker/in im technischen Verwaltungsdienst obliegt den Behörden und Bezirksämtern in eigener Verantwortung. Die BGV bildet aufgrund von Eigenbedarfen Chemielaboranten/innen aus. Der Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung hat seit der letztjährigen PBP die Anzahl der Ausbildungsstellen für den Planungszeitraum bis 2017 von 9 auf insgesamt 24 (jährlich 3 NWK's) erhöht, um hauptsächlich die Personalbedarfe intern abdecken zu können.</p>
<b>Pos. 8b:</b>		<p>Durch viele Behörden wird der Umstand beklagt, dass ein interner Arbeitsmarkt für die „Technischen Berufe“ tatsächlich nicht oder nur kaum vorhanden ist. Dennoch wird in der Bedarfsmeldung ein großer Anteil der Nachbesetzungsbedarfe hierüber beplant.</p> <p><u>Eine Unterscheidung zu Zeile 8a (Übernahme von NWK) ist oftmals nicht eindeutig möglich, so dass sich geplante interne Einstellungen vielfach in der Übernahme von NWK auswirken werden.</u></p>
<b>Pos. 8c:</b>		<p>Trotz des aktuell vorliegenden geregelten Einstellungsverfahrens wird der überwiegende Teil der Bedarfe als extern zu besetzen geplant. Hierfür ist vor allem der Umstand des geringen internen Arbeitsmarktes verantwortlich. Darüber hinaus handelt es sich bei den zu besetzenden Tätigkeiten häufig um Spezialfunktio-</p>

		<p>onen, die nur durch Personal mit umfangreichen Kenntnissen und Fachwissen erledigt werden können.</p> <p>Ob Stellenbesetzungsverfahren vor dem Hintergrund des sich deutlich steigenden Fachkräftemangels erfolgreich gestalten lassen, bleibt in Zukunft abzuwarten</p>
<b>Pos. 8d :</b>		<p>Die Rekrutierung und Einstellung von NWK über eine Ausbildung als Techniker/in im technischen Verwaltungsdienst obliegt den Behörden und Bezirksamtern, die die Ausbildung (in erster Linie zur eigenen Nachwuchssicherung) in eigener Verantwortung betreiben.</p>
<b>Pos. 9 :</b>		<p>Aufgrund der Einsparvorgaben und der daraus resultierender Aufgabenkritik werden in den abgebildeten Planjahren 2012 bis 2019 - wie in der Matrize ausgewiesen - einige Stellen nicht nachbesetzt werden. Diese Entwicklung der Aufgabenkritik ist zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht überall abgeschlossen und auch nicht ausreichend absehbar. Aus diesem Grund bleibt auch in Zeile 9 („nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften“) ein Wert von 14 ausgewiesen. Die hier ausgewiesenen, nicht gedeckten Personalbedarfe werden in Korrelation zur Aufgabenkritik in nächster Zeit diskutiert werden.</p>