



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg

Personalamt

Aktuelles, Aktivitäten, Ansichten

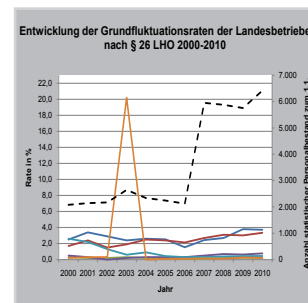


blickpunkt personal

Personalbericht 2011

Band 1

Personalstrukturbericht





Dr. Volker Bonorden
Leiter Personalamt

Personalbericht 2011 liegt vor

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

insbesondere in Zeiten schwieriger Haushaltslagen sind für die politischen Entscheidungsträger systematisch aufbereitete Personalstrukturdaten eine unverzichtbare Grundlage für Steuerungsentscheidungen. Aber ebenso wichtig ist auch die Auseinandersetzung mit zentralen strategischen Themen des Personalmanagements sowie eine kontinuierliche mehrjährige Personalbedarfsplanung.

Die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der hamburgischen Verwaltung, in den Landesbetrieben und Einrichtungen ist insgesamt auch im letzten Jahr weiter angewachsen. Der Erste Bürgermeister Olaf Scholz hat dazu in einer Presseerklärung u.a. deutlich gemacht: „Diesen Trend wollen wir umkehren und die Zahl der Beschäftigten jährlich um zunächst 250 abbauen.“ Hierzu ist es wiederum u.a. sehr wichtig, die Fluktuationsdaten und ihre Entwicklung auf der Zeitschiene zu kennen.

Im vorliegenden Personal**struktur**bericht (Band 1) werden die Personalstrukturdaten der hamburgischen Verwaltung (zum Beispiel Altersstruktur, Teilzeitquote) mit Stichtag 31. Dezember 2010 dargestellt. Der Personal**management**bericht (Band 2) setzt sich mit relevanten Handlungsfeldern auseinander.

Den Schwerpunkt im diesjährigen Personal**struktur**bericht bildet die Fluktuationsanalyse. Der Trend einer steigenden Fluktuationsrate hat sich auch im Jahr 2010 weiter fortgesetzt.

Im Personal**struktur**bericht sind in diesem Berichtsjahr erstmalig für einige Berichtsfelder auch langjährige Zeitreihen dargestellt. Betrachtet man den Zeitraum vom 31. Dezember 1999 (Berichtsjahr des 1. Personalberichts) bis zum 31. Dezember 2010 ist z.B. ein kontinuierlicher Anstieg von Teilzeitkräften zu verzeichnen. Die Teilzeitquote stieg um **6,3 Prozentpunkte** auf **31,7 %** an. Am 31. Dezember 1999 übten **18.753** Beschäftigte in der hamburgischen Verwaltung eine Teilzeittätigkeit aus. Am 31. Dezember 2010 waren es **21.102**. Diese Zahlen dokumentieren den gesellschaftlichen Wandel hin zu einer verstärkten Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf.

Auch die Analyse der bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten weist im Zeitverlauf einen Anstieg aus. Während die Fehlzeitenquote der Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung von 2002 bis 2004 konstant bei 6,2 % lag, stieg diese seitdem kontinuierlich auf **7,6 %** im Jahr 2010 an. Die betriebliche Gesundheitsförderung erhält vor dem Hintergrund dieser Entwicklung einen ganz besonderen Stellenwert als integraler Teil des strategischen Personalmanagements. Für das Jahr 2011 wurde daher als Schwerpunktthema „Psychische Gesundheit“ als besonders wichtig herausgestellt.

Ihr

Inhalt

Personalstrukturbericht 2011

A	Einleitung	5
B	Methodische Anmerkungen	6
C	Personalstatistische Auswertungen	8
C.1	Personalübersichten	8
C.2	Personalbestandsstatistik	14
C.2.1	Personalbestand nach Beschäftigtenaggregaten	14
C.2.2	Teilzeitbeschäftigung	26
C.2.3	Personalbestand nach Status- und Laufbahngruppen	34
C.2.4	Beschäftigung nach Staatsangehörigkeit	37
C.2.5	Personalkosten und Bezahlungsstruktur	40
C.2.6	Beschäftigung nach Berufskategorien	54
C.2.7	Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen	56
C.2.8	Nebentätigkeiten	59
C.3	Altersstruktur und Personalbedarf	61
C.4	Personalveränderungen	66
C.4.1	Fluktuation	67
C.4.2	Dienstunfähigkeit	74
C.4.3	Personalbestandsveränderungen	76
C.5	Vergleichende Fehlzeitenanalyse als Grundlage für betriebliche Gesundheitsförderung	80
C.5.1	Aufbau und Methodik der Fehlzeitenanalyse	81
C.5.2	Gesamte krankheitsbedingte Fehlzeiten	82
C.5.3	Bezahlte krankheitsbedingte Fehlzeiten	88
C.5.4	Standardisierte Fehlzeitenquoten im Behördenvergleich	91
C.5.5	Bewertung des Krankenstandes im Vergleich	95

A Einleitung

Seit dem Jahr 2000 wird jährlich ein Personalbericht vorgelegt. Seit dem Jahr 2004 besteht dieser aus zwei Bänden. Band 1 ist der Personal**struktur**bericht, Band 2 ist der Personal**management**bericht. Inhaltlich gibt es enge Bezüge insbesondere hinsichtlich der Themen „Altersstruktur und Personalbedarf“ und der Personalbedarfsplanung sowie der „Vergleichenden Fehlzeitenanalyse als Grundlage für die betriebliche Gesundheitsförderung“ und der „Betrieblichen Gesundheitsförderung“. Weitere Berührungspunkte gibt es zwischen den Kapiteln „Personalveränderungen“ und „Mobilität und Interner Arbeitsmarkt“.

Für die richtige Einordnung der Ergebnisse ist es wichtig zu wissen, worauf sich die Ergebnisse beziehen. Der Personal**struktur**bericht bezieht sich auf die hamburgische Verwaltung, d.h. die Einzelpläne, die Landesbetriebe nach § 26 Landeshaushaltsordnung (LHO) sowie die Einrichtungen nach § 15 LHO (Wirtschaftspläne). Andere Organisationseinheiten wie juristisch selbständige Einheiten (z.B. Anstalten öffentlichen Rechts, Körperschaften, öffentliche Unternehmen) sind nicht Gegenstand des Berichts.

Der Personal**struktur**bericht besteht aus drei Teilen:

- dem Analyseteil,
- dem Tabellenanhang,
- dem Leitfaden personalwirtschaftlicher Kennzahlen und Methoden (Kennzahlenbuch)¹.

Der Tabellenanhang enthält sämtliche Berichte und Daten auf Behördenebene. Dieser wird zur Information der Behörden diesen gesondert zur Verfügung gestellt.

Das Kennzahlenbuch mit der Definition aller Kennzahlen bildet aufgrund der entsprechenden Senatsbeschlüsse einen für alle Behörden verbindlichen Rahmen.

Im Kapitel C.2.5 „Personalkosten und Bezahlungsstruktur“ werden in diesem Jahr erstmalig die Leistungen für Familien gesondert ausgewiesen. Weiterhin wurden die Ausgaben für Beihilfeleistungen differenzierter dargestellt und die Entwicklung von Personalausgaben und Vollkräften gegenüber gestellt.

Den Schwerpunkt im diesjährigen Personal**struktur**bericht bildet die Fluktuationsanalyse (vgl. Kapitel C.4.1).

¹ Das Kennzahlenbuch ist im Intranet der Freien und Hansestadt Hamburg hinterlegt:
Behörden\Personalamt\ZPD-Hamburg\Publikationen\Personalbericht.

B Methodische Anmerkungen

Alle der Datenerhebung und -verarbeitung für die jährlichen Personalstrukturberichte zu Grunde liegenden Verfahren und Methoden werden - wie im einleitenden Kapitel erwähnt - gesondert in einem jeweils aktualisierten „Leitfaden personalwirtschaftlicher Kennzahlen und Methoden - Kennzahlenbuch“ dokumentiert. Die darin enthaltenen, grundlegenden Begriffe werden in diesem Abschnitt kurz beschrieben. Weitergehende Erläuterungen zu einzelnen Themenbereichen sind in den folgenden Kapiteln zu finden.

Von zentraler Bedeutung für alle personalstatistischen Auswertungen ist der Begriff „Personalbestand“. Für das Verständnis der Ergebnisse ist dabei die Kenntnis des jeweils zu Grunde liegenden Beschäftigtenaggregats und der Definition der verschiedenen Gruppen der in der hamburgischen Verwaltung Beschäftigten zwingend nötig. Um dies mit einem hohen Maß an Transparenz zu erreichen, wurde eine Klassifizierung der bestehenden Beschäftigungsverhältnisse vorgenommen, die zu hierarchisch aufeinander aufbauenden Beschäftigtenaggregaten² in einem Personaltableau zusammengefasst wurden. Eine Darstellung des Personaltableaus und der verschiedenen Beschäftigtenaggregate ist im Kennzahlenbuch enthalten (Kennzahlen A-01 bis A-04). Das Tableau ermöglicht auf Grund seines modularen Aufbaus, Beschäftigtengruppen je nach Auswertungsinteresse voneinander abzugrenzen und gezielt zusammenzufassen. So werden auch Vergleiche mit anderen Gebietskörperschaften möglich.

Der statistische Personalbestand (P_stat) bildet die Grundlage fast aller im Personalbericht aufgeführten Berichtsfelder (vgl. Kennzahlenbuch A-02). Er besteht aus den unbefristeten und befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit Bezahlung und stellt die erste Aggregationsebene des Personalbestands im Personaltableau dar.

Der budgetrelevante Personalbestand (P_bud) enthält neben dem statistischen Personalbestand zusätzlich noch folgende Beschäftigungsverhältnisse: die Gruppe der Auszubildenden, Anwärterinnen und Anwärter, Referendarinnen und Referendare sowie die Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung, die Gruppe der geringfügig Beschäftigten und die Gruppe der sonstigen budgetrelevanten Beschäftigten. Der budgetrelevante Personalbestand umfasst damit alle Beschäftigungsverhältnisse, für die Personalzahlungen über die zentrale Bezügeabrechnung angewiesen wurden (vgl. Kennzahlenbuch A-03). Er stellt die zweite Aggregationsebene des Personalbestands im Personaltableau dar.

Die Gesamtsumme aller Beschäftigungsverhältnisse der hamburgischen Verwaltung ist das umfassendste, zentral zu ermittelnde Beschäftigtenaggregat des Personalstrukturberichts. Der budgetrelevante Personalbestand wird dazu um folgende Beschäftigtengruppen ergänzt: Bedienstete, die wegen längerer Arbeitsunfähigkeit ohne Krankenbezüge (d.h. ohne Entgeltfortzahlung bzw. ohne Krankengeldzuschuss) sind, ohne Bezüge Beurlaubte und sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag. Sie ist die dritte Aggregationsebene des Personalbestands im Personaltableau.

Der im Rahmen der Produktinformationen für die Ermittlung des Betreuungsaufwands herangezogene Personalbestand (P_prod; vgl. Kennzahlenbuch A-04) umfasst in einer weiteren Aggregationsstufe über die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse hinaus betreuungsrelevante Gruppen, für die Daten zentral nicht vorliegen und die nicht Gegenstand des Personalstrukturberichts sind: Nicht erfasst sind über Drittmittelprojekte Beschäftigte, über Sachmittel Beschäftigte sowie externe Be-

² Um Missverständnisse auszuschließen, sei darauf hingewiesen, dass unter „Personalbestand“ sowie in allen Beschäftigtenaggregaten Beschäftigungsverhältnisse gezählt werden. Eine Person wird demnach mehrfach erfasst, wenn sie mehrere Beschäftigungsverhältnisse eingegangen ist.

schäftigte, die im Rahmen von besonderen Fachaufgaben Betreuungsaktivitäten (z.B. Jugendliche in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen) auslösen.

Der überwiegende Teil der Auswertungen für diesen Personalbericht erfolgt stichtagsbezogen zum 31.12.2010. Auswertungen, die zeitraumbezogene Themen zum Gegenstand haben (Fehlzeiten- und Fluktuationsanalysen), beschreiben ein gesamtes Berichtsjahr³.

Zum 1. Oktober 2010 wurde folgende Behördenneugliederung beschlossen:

Das Sportamt wurde aus der Behörde für Kultur, Sport und Medien in die Behörde für Inneres verlagert, die den Namen Behörde für Inneres und Sport erhalten hat. Die Behörde für Kultur, Sport und Medien wurde in Behörde für Kultur und Medien umbenannt.⁴ Durch diese Umstrukturierung ergeben sich im Personalberichtswesen Änderungen hinsichtlich der Behördenbezeichnungen. Bei Vorjahresvergleichen wird im diesjährigen Personal**struktur**bericht jeweils der Behördenname zum Stichtag 31.12.2010 verwendet. Die Veränderungen der Personalstärken werden im Abschnitt C.4.3 Personalbestandsveränderungen thematisiert.

Zum 1. Januar 2010 wurde das Sondervermögen Schule – Bau und Betrieb als teilrechtsfähiges Sondervermögen nach § 26 (2) LHO gegründet.⁵ Im Personal**struktur**bericht werden in vielen Analysen die Landesbetriebe nach § 26 (1) LHO gesondert ausgewiesen. Das Sondervermögen wird aus Darstellungsgründen unter der Kategorie der Landesbetriebe aufgeführt.

Im Rahmen des Projekts Neues Haushaltswesen Hamburg (NHH) sind mit der Welle 0 die Justizbehörde, der Bereich Polizei der Behörde für Inneres und Sport und die Hochschule der Polizei zum 1. Januar 2010 von der Kameralistik auf die doppelte Buchführung umgestellt worden. Diese werden in gewohnter Weise gemäß den bisherigen organisatorischen Gliederungen im Personalbericht dargestellt.

Am 1. Januar 2010 ist die Neufassung des Hamburgischen Beamtengesetzes, am 1. Februar 2010 das neue Hamburgische Besoldungs- und Beamtenversorgungsrecht in Kraft getreten. Seither gibt es nur noch zwei Laufbahngruppen. Dabei entsprechen die ehemaligen Laufbahngruppen des einfachen und des mittleren Dienstes der Laufbahngruppe 1. Die ehemaligen Laufbahngruppen des gehobenen und höheren Dienstes entsprechen der Laufbahngruppe 2. Der hier vorliegende Bericht stellt nur noch die beiden gültigen Laufbahngruppenbezeichnungen 1 und 2 dar. Eine weitere Differenzierung innerhalb der beiden Laufbahngruppen über die sog. Einstiegsämter wird bei der Darstellung der Bezahlungsstruktur der Beschäftigten vorgenommen (Kapitel C.2.5.2).

Als Grundlage für die Zuordnung von Laufbahngruppen wird die Laufbahngruppenunterscheidung aus dem Beamtenrecht gewählt. Um vergleichbare Auswertungen nach Laufbahngruppen für alle Beschäftigten durchführen zu können, werden die nicht verbeamteten Beschäftigten ebenfalls der jeweils entsprechenden Laufbahngruppe der Beamten zugeordnet. Dabei dient bei Tarifbeschäftigten die Entgeltgruppe als Zuordnungsmerkmal (vgl. Abschnitt C.2.5). Dieses gilt auch für die folgenden Auswertungen und Tabellen, in denen lediglich nach Laufbahngruppen unterschieden wird.

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

³ Die Fehlzeitenanalysen umfassen den Zeitraum 1.1.2010 bis 31.12.2010. Die Fluktuationsrechnung beschreibt mit dem Zeitraum 1.1.2010 bis 1.1.2011 die Personalabgänge eines vollständigen Jahres (vgl. Kennzahl B-01Fluktuationsrate im Kennzahlenbuch).

⁴ Vgl. Bü-Drs. 19/7117.

⁵ Vgl. Bü-Drs. 19/4208.

C Personalstatistische Auswertungen

Im Abschnitt C des Personalstrukturberichts sind alle personalstatistischen Auswertungen zusammengefasst.

C.1 Personalübersichten

Der folgende Abschnitt enthält drei Personalübersichten, in denen wichtige Personalkennzahlen unter unterschiedlichen Aspekten zusammengefasst werden. Die erste Übersicht beinhaltet die zentralen personalwirtschaftlichen Kennzahlen im Vorjahresvergleich (vgl. Abbildung C.1-1). Deren wesentliche Ergebnisse werden im nachfolgenden Text noch einmal aufgegriffen. Die zweite Übersicht ist die Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung (vgl. Abbildung C.1-2). Die dritte Übersicht ist ein Tableau mit ausgewählten gleichstellungspolitischen Kennziffern (vgl. Abbildung C.1-3).

Wichtige Kennzahlen auf einen Blick:

- **Alle Beschäftigungsverhältnisse:** Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um **1.719** Beschäftigungsverhältnisse auf **77.453 (+2,3 %)**. Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse erhöhte sich in den Einzelplänen um **364**, in den Einrichtungen nach § 15 LHO um **599** und in den Landesbetrieben nach § 26 LHO um **756** Beschäftigungsverhältnisse. Die Personalveränderungen sind im Kapitel C.4.3 detailliert dargestellt.
- **Statistischer Personalbestand:** Der statistische Personalbestand (er umfasst alle befristet und unbefristet Beschäftigten) erhöhte sich auf **66.663** Beschäftigungsverhältnisse (**+1.197** bzw. **+1,8 %**, davon **666** befristet Beschäftigte). Die Zahl der Vollkräfte erhöhte sich um **902,0** bzw. **1,6 %** auf **58.100,0** Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse.
- **Teilzeitquote:** Der Anstieg der Teilzeitquote setzte sich auch im vergangenen Jahr weiter fort. Sie erhöhte sich um **0,7 Prozentpunkte** auf **31,7 %**. Am 31.12.2010 arbeiteten **21.102** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen (Vorjahr: 20.291), davon waren **3.949** Männer (Vorjahr: 3.770) und **17.153** Frauen (Vorjahr: 16.521). In Bezug auf den statistischen Personalbestand insgesamt betrug die Teilzeitquote der Männer **5,9 %** (Vorjahr: 5,8 %), die der Frauen **25,7 %** (Vorjahr: 25,2 %).
- **Fluktuation:** Der Trend einer steigenden Fluktuationsrate hat sich auch im Jahr 2010 weiter fortgesetzt. So erhöhte sich die Gesamtfuktuationsrate im Vorjahresvergleich um **392** Fälle auf **11,7 % (+ 0,4 Prozentpunkte)**. Die Grundfuktuationsrate stieg auf **9,5 %** an (Vorjahr: 9,2 %). Bei der Zusatzfuktuationsrate ist die Rate trotz vermehrter Fluktuationsfälle bei **2,2 %** konstant geblieben. Für die Erhöhung der Grundfuktuationsrate war hauptsächlich ein Anstieg der Fälle mit dem Ausscheidensgrund „Zeit- und Vertragsablauf“ im Bereich der Einzelpläne verantwortlich.
- **Freistellung wegen Altersteilzeit oder im Sabbatjahr:** Die Zahl der Altersteilzeitbeschäftigten reduzierte sich im vergangenen Jahr um **319** auf **1.755** Beschäftigungsverhältnisse (Vorjahr: 2.074), davon war der Großteil Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (**1.693** bzw. **96,5 %**). **705** Beschäftigte befanden sich in der Freistellungsphase (Vorjahr: 719). Am 31.12.2010 leisteten **1.004** Beschäftigte (Vorjahr: 947) Teilzeitarbeit in einem Sabbatmodell, davon waren **362** Männer (Vorjahr: 363) und **642** Frauen (Vorjahr: 584). **197** Beschäftigte befanden sich in der Freistellungsphase (Vorjahr: 193).

- **Fehlzeitenquoten:** Die Quote der bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten (ohne Lehrkräfte an staatlichen allgemeinbildenden sowie an staatlichen beruflichen Schulen und ohne Hochschullehrkräfte) hat sich im Berichtsjahr 2010 erhöht. Sie betrug **7,6 %** nach 7,1 % im Vorjahr. Der Anstieg der Fehlzeitenquote hat sich für die gesamte hamburgische Verwaltung fortgesetzt. In den Einzelplänen ist ein Anstieg um **0,6 Prozentpunkte** auf **8,0 %** zu verzeichnen (Vorjahr: 7,4 %). Ebenso hat sich die Quote in den Landesbetrieben nach § 26 LHO auf **7,6 %** erhöht (Vorjahr: 6,9 %). Im Bereich der Einrichtungen nach § 15 LHO stieg die Quote der bezahlten Fehlzeiten geringfügig auf **4,9 %** an (**+0,2 Prozentpunkte**). Die Fehlzeitenquoten für die Lehrkräfte an staatlichen allgemeinbildenden sowie an staatlichen beruflichen Schulen werden in einem gesonderten Verfahren mit Bezug auf das Schuljahr ermittelt. Die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote der Lehrkräfte an staatlichen Schulen betrug im Schuljahr 2009/2010 **5,1 %**. Sie verringerte sich gegenüber dem Schuljahr 2008/2009 um **0,2 Prozentpunkte**.
- **Auszubildende, Anwärtinnen/Anwärter und Referendarinnen/Referendare:** Die Zahl der in Ausbildungsverhältnissen Beschäftigten hat sich zum 31.12.2010 auf **3.374** erhöht (Vorjahr: 3.013). Damit hat sich die Zahl der Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr um **361 (+12,0 %)** erhöht.
- **Budgetrelevanter Personalbestand:** Der budgetrelevante Personalbestand umfasste am Stichtag 31.12.2010 **73.584** Beschäftigungsverhältnisse. Er erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um **1.708** Beschäftigungsverhältnisse bzw. **2,4 %**. Umgerechnet in Vollkräfte ergab sich eine Zunahme von **1.263,9** auf **61.810,4** Vollkräfte (Vorjahr: 60.546,5; **+2,1 %**).
- **Ohne monatliche Bezüge Beurlaubte:** Am 31.12.2010 waren **2.981** Beschäftigte ohne Bezahlung beurlaubt (Vorjahr: 3.070). Deren Zahl reduzierte sich erneut um insgesamt **89** Frauen. Die Verteilung nach Geschlechtern hat sich nur geringfügig verändert: **84,1 %** der Beurlaubten sind Frauen und **15,9 %** sind Männer.
- **Schwerbehinderte:** Die Zahl der in der hamburgischen Verwaltung beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen hat sich zum Stichtag 31.12.2010 um **87** auf **4.117** erhöht (Vorjahr: 4.030). Im Jahresdurchschnitt 2010 ergab sich in der hamburgischen Verwaltung eine Schwerbehindertenbeschäftigungsquote von **6,15 %** und damit die höchste Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen seit Jahren.

Zentrale Personalwirtschaftliche Kennzahlen im Vorjahresvergleich ¹									
Aggregat		Vorjahr 2009			Berichtsjahr 2010			Diff. absolut	Diff. v.H.
		m	w	ges	m	w	ges		
Alle Beschäftigungsverhältnisse									
Struktur	Einzelpläne	27.046	31.898	58.944	26.754	32.554	59.308	364	0,6
	Einrichtungen § 15 LHO	5.577	5.062	10.639	5.796	5.442	11.238	599	5,6
	Landesbetr. § 26 LHO	3.035	3.116	6.151	3.388	3.519	6.907	756	12,3
	gesamt	35.658	40.076	75.734	35.938	41.515	77.453	1.719	2,3
Statistischer Personalbestand									
Struktur	Beamte u. Beamtinnen	20.874	18.216	39.090	20.606	18.722	39.328	238	0,6
	Beamte/innen Vollkräfte	20.321,5	15.132,6	35.454,1	20.084,7	15.579,4	35.664,1	210,0	0,6
	Arbeitnehmer u. Arbeitnehmerinnen	10.738	15.638	26.376	11.066	16.269	27.335	959	3,6
	Arbeitnehmer/innen Vollkräfte	9.629,6	12.114,2	21.743,8	9.856,6	12.579,4	22.435,9	692,1	3,2
	gesamt	31.612	33.854	65.466	31.672	34.991	66.663	1.197	1,8
	Vollkräfte gesamt	29.951,1	27.246,8	57.197,9	29.941,2	28.158,8	58.100,0	902,1	1,6
	Altersstruktur < 30 Jahre	1.769	3.041	4.810	1.776	3.298	5.074	264	5,5
	Altersstruktur >= 50 Jahre	13.473	13.681	27.154	13.681	14.081	27.762	608	2,2
	Teilzeitquote bezogen auf P_stat gesamt	5,8	25,2	31,0	5,9	25,7	31,7	0,7	
	geschlechtsspezifische Teilzeitquote bezogen auf P_stat	11,9	48,8	31,0	12,5	49,0	31,7	0,7	
	Quote Nichtdeutsche Staatsangehörigkeit ges.	1,8	2,3	2,0	1,8	2,3	2,1	0,1	
Fluktuationsraten									
Grundfluktuation	hamb. Verwaltung gesamt	8,6	9,7	9,2	9,0	10,0	9,5	0,3	
Zusatzfluktuation	hamb. Verwaltung gesamt	1,3	3,0	2,2	1,6	2,8	2,2	0,0	
Gesamtfluktuation	hamb. Verwaltung gesamt	9,9	12,7	11,3	10,6	12,8	11,7	0,4	
Freistellung	wegen Altersteilzeit, ges.	248	471	719	236	469	705	-14	-1,9
	wegen Sabbatjahr, ges.	71	122	193	63	134	197	4	2,1
Fehlzeitenquoten	berechnet werden bezahlte Fehltage mit Vollkräftebereinigung, ausgewertet wird P_Stat								
Quote² Personal o. Lehrer	Einzelpläne	7,3	7,7	7,4	7,9	8,1	8,0	0,6	
	Einrichtungen § 15 LHO	4,0	5,4	4,7	4,1	5,7	4,9	0,2	
	Landesbetr. § 26 LHO	6,0	7,9	6,9	7,0	8,2	7,6	0,7	
Quote Lehrer	gesamt, Zeitraum = Schulj. 2009/2010	4,4	5,9	5,3	4,1	5,7	5,1	-0,2	
Auszubildende etc.	gesamt	1.405	1.608	3.013	1.534	1.840	3.374	361	12,0
Budgetrelevanter Personalbestand	gesamt	34.773	37.103	71.876	34.996	38.588	73.584	1.708	2,4
	Vollkräfte	31.534,7	29.011,8	60.546,5	31.652,1	30.158,3	61.810,4	1.263,9	2,1
Ohne monatliche Bezüge Beurlaubte	gesamt	473	2.597	3.070	473	2.508	2.981	-89	-2,9
	Altersstruktur < 30 Jahre	42	171	213	41	149	190	-23	-10,8
	Altersstruktur >= 50 Jahre	206	530	736	203	507	710	-26	-3,5
Schwerbeh. Menschen	besetzte Pflichtplätze			4.032			4.286	254	
	Quote			5,8			6,2	0,4	

1) Hamburg. Verw. insges., wenn nicht anders gekennzeichnet

2) ohne Lehrkräfte u. ohne Hochschulpersonal

Tabelle C.1-1: Zentrale Kennzahlen im Vorjahresvergleich

Die nachfolgende „Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung“ ist eine Zusammenstellung ausgewählter Personalstrukturdaten, die differenziert nach Organisationsbereichen ausgewiesen werden.

Stand 31.12.2010	Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung											
	Einzelpläne			Einrichtungen nach § 15 LHO			Landesbetriebe nach § 26 LHO			Hmb. Verwaltung		
	m	w	ges	m	w	ges	m	w	ges	m	w	ges
Statistischer Personalbestand	24.597	28.253	52.850	3.822	3.522	7.344	3.253	3.216	6.469	31.672	34.991	66.663
darunter unbefristet Beschäftigte	24.004	27.129	51.133	2.938	2.726	5.664	3.118	3.073	6.191	30.060	32.928	62.988
darunter befristet Beschäftigte	593	1.124	1.717	884	796	1.680	135	143	278	1.612	2.063	3.675
darunter Beschäftigte in Vollzeit	21.957	14.396	36.353	3.072	1.898	4.970	2.694	1.544	4.238	27.723	17.838	45.561
darunter Beschäftigte in Teilzeit	2.640	13.857	16.497	750	1.624	2.374	559	1.672	2.231	3.949	17.153	21.102
Vollkräfte gesamt	23.520,9	22.871,3	46.392,2	3.464,3	2.771,5	6.235,8	2.956,0	2.516,0	5.472,0	29.941,2	28.158,8	58.100,0
Beamte u. Beamtinnen	17.695	16.662	34.357	1.262	658	1.920	1.649	1.402	3.051	20.606	18.722	39.328
darunter Laufbahnr. 1, Einstiegsamt 1 (ehem. einfacher Dienst)	129	32	161	0	0	0	0	0	0	129	32	161
darunter Laufbahnr. 1, Einstiegsamt 2 (ehem. mittlerer Dienst)	4.869	3.233	8.102	116	91	207	47	100	147	5.032	3.424	8.456
darunter Laufbahnr. 2, Einstiegsamt 1 (ehem. gehobener Dienst)	7.974	6.429	14.403	163	226	389	231	202	433	8.368	6.857	15.225
darunter Laufbahnr. 2, Einstiegsamt 2 (ehem. höherer Dienst)	4.719	6.967	11.686	983	339	1.322	1.371	1.100	2.471	7.073	8.406	15.479
Vollkräfte Beamte/Beamtinnen	17.276,6	13.830,2	31.106,8	1.234,5	587,2	1.821,7	1.573,6	1.162,0	2.735,7	20.084,7	15.579,4	35.664,1
Arbeitnehmer u. Arbeitnehmerinnen	6.902	11.591	18.493	2.560	2.864	5.424	1.604	1.814	3.418	11.066	16.269	27.335
darunter Laufbahnr. 1, Einstiegsamt 1 (ehem. einfacher Dienst)	406	528	934	136	147	283	292	289	581	834	964	1.798
darunter Laufbahnr. 1, Einstiegsamt 2 (ehem. mittlerer Dienst)	3.229	6.152	9.381	647	1.267	1.914	632	863	1.495	4.508	8.282	12.790
darunter Laufbahnr. 2, Einstiegsamt 1 (ehem. gehobener Dienst)	2.139	3.627	5.766	586	558	1.144	470	492	962	3.195	4.677	7.872
darunter Laufbahnr. 2, Einstiegsamt 2 (ehem. höherer Dienst)	1.092	1.280	2.372	1.174	883	2.057	208	169	377	2.474	2.332	4.806
Vollkräfte Arbeitnehmer/innen	6.244,3	9.041,1	15.285,5	2.229,9	2.184,3	4.414,2	1.382,4	1.354,0	2.736,3	9.856,6	12.579,4	22.435,9
ausgewählte Berufskategorien												
Lehrkräfte an staatlichen Schulen	4.204	9.480	13.684	0	0	0	1.510	1.301	2.811	5.714	10.781	16.495
Polizeivollzugsbedienstete	6.323	1.733	8.056	3	0	3	0	0	0	6.326	1.733	8.059
Steuerfachpersonal	1.428	2.200	3.628	2	0	2	0	0	0	1.430	2.200	3.630
Vollstreckungs-, Vollzugspersonal	1.046	194	1.240	30	3	33	1	0	1	1.077	197	1.274
Beschäftigte nach Altersgruppen												
Anteil (v.H.) bis 29 Jahre	5,1	9,4	7,4	10,9	12,7	11,8	3,0	5,9	4,5	5,6	9,4	7,6
Anteil (v.H.) 30-39 Jahre	18,5	19,9	19,3	18,8	19,3	19,0	12,8	14,2	13,5	18,0	19,3	18,7
Anteil (v.H.) 40-49 Jahre	34,7	30,8	32,6	28,8	30,3	29,5	27,5	33,2	30,4	33,2	31,0	32,1
Anteil (v.H.) 50-59 Jahre	31,4	30,0	30,6	28,2	27,9	28,0	34,8	34,4	34,6	31,3	30,2	30,7
Anteil (v.H.) ab 60 Jahre	10,3	9,8	10,0	13,4	9,9	11,8	21,9	12,3	17,1	11,8	10,1	10,9
Fluktuation insgesamt	2.142	3.126	5.268	929	950	1.879	318	330	648	3.389	4.406	7.795
davon Grundfluktuation	1.720	2.273	3.993	871	887	1.758	286	270	556	2.877	3.430	6.307
davon Zusatzfluktuation	422	853	1.275	58	63	121	32	60	92	512	976	1.488
Budgetrelevanter Personalbestand	26.191	30.131	56.322	5.497	5.184	10.681	3.308	3.273	6.581	34.996	38.588	73.584
darunter Auszubildende etc.	1.432	1.649	3.081	85	182	267	17	9	26	1.534	1.840	3.374
darunter geringfügig und sonstige B.	162	229	391	1.590	1.480	3.070	38	48	86	1.790	1.757	3.547

Tabelle C.1-2: Personalübersicht der hamburgischen Verwaltung

Die folgende Tabelle mit ausgewählten gleichstellungsrelevanten Kennzahlen im Vorjahresvergleich wird jährlich im Personalstrukturbericht bereitgestellt. Die Analyse der Ergebnisse erfolgt dann in dem alle drei Jahre vorzulegenden Erfahrungsbericht über die Umsetzung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz). Der Erfahrungsbericht ist Teil des Personalmanagementberichts.

Auch die Analyse des Personalbestandes nach Status- und Laufbahngruppen (vgl. Abschnitt C.2.3) erfolgt im Wesentlichen vor dem Hintergrund gleichstellungspolitischer Fragestellungen.

Ausgewählte gleichstellungsrelevante Kennzahlen in der hamburgischen Verwaltung im Vorjahresvergleich (Anteile)							
Aggregat/Merkmal		2009		2010		Differenz	
		m	w	m	w	m	w
Alle Beschäftigungsverhältnisse	gesamt	47,1%	52,9%	46,4%	53,6%	-0,7	0,7
	Ohne monatliche Bezüge						
Beurlaubte	gesamt	15,4%	84,6%	15,9%	84,1%	0,5	-0,5
	in v.H. aller Beschäftigungsverhältnisse	1,3%	6,5%	1,3%	6,0%	0,0	-0,5
Statistischer Personalbestand							
Voll- u. Teilzeitbeschäftigte	gesamt	48,3%	51,7%	47,5%	52,5%	-0,8	0,8
	Vollkräfte	52,4%	47,6%	51,5%	48,5%	-0,9	0,9
	Beamte u. Beamtinnen nach Laufbahngruppen						
	Laufbahngr. 2, Einstiegsamt 2 (ehem. höherer Dienst)	34,6%	45,5%	34,3%	44,9%	-0,3	-0,6
	Laufbahngr. 2, Einstiegsamt 1 (ehem. gehobener Dienst)	40,3%	35,6%	40,6%	36,6%	0,3	1,0
	Laufbahngr. 1, Einstiegsamt 2 (ehem. mittlerer Dienst)	24,5%	18,7%	24,5%	18,3%	0,0	-0,4
	Laufbahngr. 1, Einstiegsamt 1 (ehem. einfacher Dienst)	0,6%	0,2%	0,6%	0,2%	0,0	0,0
	gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
	Arbeitnehmer u. Arbeitnehmerinnen nach Laufbahngruppen						
	Laufbahngr. 2, Einstiegsamt 2 (ehem. höherer Dienst)	20,8%	13,5%	22,5%	14,4%	1,7	0,9
	Laufbahngr. 2, Einstiegsamt 1 (ehem. gehobener Dienst)	28,8%	27,2%	29,0%	28,8%	0,2	1,6
	Laufbahngr. 1, Einstiegsamt 2 (ehem. mittlerer Dienst)	42,1%	52,8%	40,9%	50,9%	-1,2	-1,9
	Laufbahngr. 1, Einstiegsamt 1 (ehem. einfacher Dienst)	7,3%	6,4%	7,6%	5,9%	0,3	-0,5
	gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
Teilzeitbeschäftigte	gesamt	18,6%	81,4%	18,7%	81,3%	0,1	-0,1
	Vollkräfte	17,5%	82,5%	17,7%	82,3%	0,2	-0,2
	Beamte u. Beamtinnen nach Laufbahngruppen						
	Laufbahngr. 2, Einstiegsamt 2 (ehem. höherer Dienst)	67,1%	50,4%	65,1%	49,0%	-2,0	-1,4
	Laufbahngr. 2, Einstiegsamt 1 (ehem. gehobener Dienst)	25,9%	34,8%	27,6%	36,6%	1,7	1,8
	Laufbahngr. 1, Einstiegsamt 2 (ehem. mittlerer Dienst)	7,0%	14,8%	7,2%	14,4%	0,2	-0,4
	Laufbahngr. 1, Einstiegsamt 1 (ehem. einfacher Dienst)	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1	0,0
	gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
	Arbeitnehmer u. Arbeitnehmerinnen nach Laufbahngruppen						
	Laufbahngr. 2, Einstiegsamt 2 (ehem. höherer Dienst)	35,1%	15,1%	37,6%	15,8%	2,5	0,7
	Laufbahngr. 2, Einstiegsamt 1 (ehem. gehobener Dienst)	29,2%	25,1%	27,3%	26,7%	-1,9	1,6
	Laufbahngr. 1, Einstiegsamt 2 (ehem. mittlerer Dienst)	25,8%	49,5%	25,2%	48,0%	-0,6	-1,5
	Laufbahngr. 1, Einstiegsamt 1 (ehem. einfacher Dienst)	9,9%	10,3%	9,9%	9,5%	0,0	-0,8
	gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
	nach Altersstruktur						
	bis 29 Jahre	27,5%	72,5%	28,2%	71,8%	0,7	-0,7
	30-39 Jahre	19,7%	80,3%	19,9%	80,1%	0,2	-0,2
	40-49 Jahre	13,3%	86,7%	13,5%	86,5%	0,2	-0,2
	50-59 Jahre	16,3%	83,7%	15,8%	84,2%	-0,5	0,5
	ab 60 Jahre	31,4%	68,6%	30,6%	69,4%	-0,8	0,8

Ausgewählte gleichstellungsrelevante Kennzahlen in der hamburgischen Verwaltung im Vorjahresvergleich (Anteile)							
Aggregat/Merkmal		2009		2010		Differenz	
		m	w	m	w	m	w
Budgetrelevanter Personalbestand	gesamt	48,4%	51,6%	47,6%	52,4%	-0,8	0,8
Auszubildende, Anwärter/innen	gesamt	46,6%	53,4%	45,5%	54,5%	-1,1	1,1
Referendare/innen und Auszubildende in Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 (ehem. höheren Dienst)	gesamt	45,5%	54,5%	43,5%	56,5%	-2,0	2,0

Tabelle C.1-3: Ausgewählte gleichstellungsrelevante Kennzahlen

C.2 Personalbestandsstatistik

C.2.1 Personalbestand nach Beschäftigtenaggregaten

Der Personalbestand der hamburgischen Verwaltung wird je nach Auswertungsinteresse durch die Zusammenfassung verschiedener Beschäftigtengruppen definiert. Die verschiedenen Beschäftigtengruppen sind zu folgenden Beschäftigtenaggregaten zusammengefasst worden:

- Statistischer Personalbestand
- Budgetrelevanter Personalbestand
- Summe aller Beschäftigungsverhältnisse.

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

C.2.1.1 Summe aller Beschäftigungsverhältnisse

Das umfassendste Beschäftigtenaggregat ist die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse. Dazu zählen alle Beschäftigtengruppen, die den budgetrelevanten Personalbestand bilden, sowie die Beschäftigten ohne Krankenbezüge, die ohne monatliche Bezüge beurlaubten Beschäftigten und die sonstigen Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag. Das nachfolgende Personaltableau (vgl. auch Kennzahl A-01) zeigt die Verteilung der einzelnen Beschäftigtengruppen in den verschiedenen Organisationsbereichen.

	Personaltabelle der hamburgischen Verwaltung											
Stand 31.12.2010												
	Einzelpläne			Einrichtungen nach § 15 LHO			Landesbetriebe nach § 26 LHO			Hmb. Verwaltung		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
Unbefristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen	24.004	27.129	51.133	2.938	2.726	5.664	3.118	3.073	6.191	30.060	32.928	62.988
Befristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen	593	1.124	1.717	884	796	1.680	135	143	278	1612	2.063	3.675
Statistischer Personalbestand	24.597	28.253	52.850	3.822	3.522	7.344	3.253	3.216	6.469	31.672	34.991	66.663
Auszubildende, Anwärter/innen, Referendare/innen und Praktikanten/innen mit Ausbildungsvergütung	1432	1649	3.081	85	182	267	17	9	26	1534	1840	3.374
Geringfügig Beschäftigte	98	140	238	1251	1202	2.453	36	38	74	1385	1380	2.765
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	64	89	153	339	278	617	2	10	12	405	377	782
Personalbestand, budgetrelevant	26.191	30.131	56.322	5.497	5.184	10.681	3.308	3.273	6.581	34.996	38.588	73.584
Bedienstete, die wg. längerer AU ohne Krankenbezüge sind (OK)	68	140	208	6	26	32	17	36	53	91	202	293
Ohne monatliche Bezüge beurlaubte Beschäftigte	369	2.129	2.498	53	177	230	51	202	253	473	2.508	2.981
Sonstige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zahlung zum Stichtag (OZ)	126	154	280	240	55	295	12	8	20	378	217	595
Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der FHH	26.754	32.554	59.308	5.796	5.442	11.238	3.388	3.519	6.907	35.938	41.515	77.453

Tabelle C.2-1: Personaltabelle der hamburgischen Verwaltung

Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse erhöhte sich gegenüber dem 31.12.2009 um **1.719** Beschäftigungsverhältnisse auf **77.453** (Vorjahr: 75.734).⁶

Veränderungen im Personalbestand ergeben sich in der Regel durch den Saldo von Personalzuwächsen in einigen Bereichen einerseits und Personalreduzierungen in anderen Bereichen andererseits. Eine detaillierte Analyse auf Basis des budgetrelevanten Personalbestands ist dem Kapitel C.4.3 Personalveränderungen zu entnehmen.

⁶ Der Landesbetrieb Philharmonisches Staatsorchester ist im Personalbestand nicht enthalten, da die Personaldaten dieses Landesbetriebes nicht im zentralen PAISY-Datenbestand gespeichert sind. Im Philharmonischen Staatsorchester waren am 31.12.2010 **144** Personen beschäftigt (Vorjahr: 146). Im Einzelnen waren das **94** Männer (Vorjahr: 94) und **50** Frauen (Vorjahr: 52). Davon waren **5** Orchesterpraktikanten (**3** männliche und **2** weibliche) (Vorjahr: 7, davon 3 Männer und 4 Frauen).

Die Anteile der einzelnen Beschäftigtengruppen am Gesamtpersonalbestand sind der nachfolgenden Abbildung zu entnehmen:

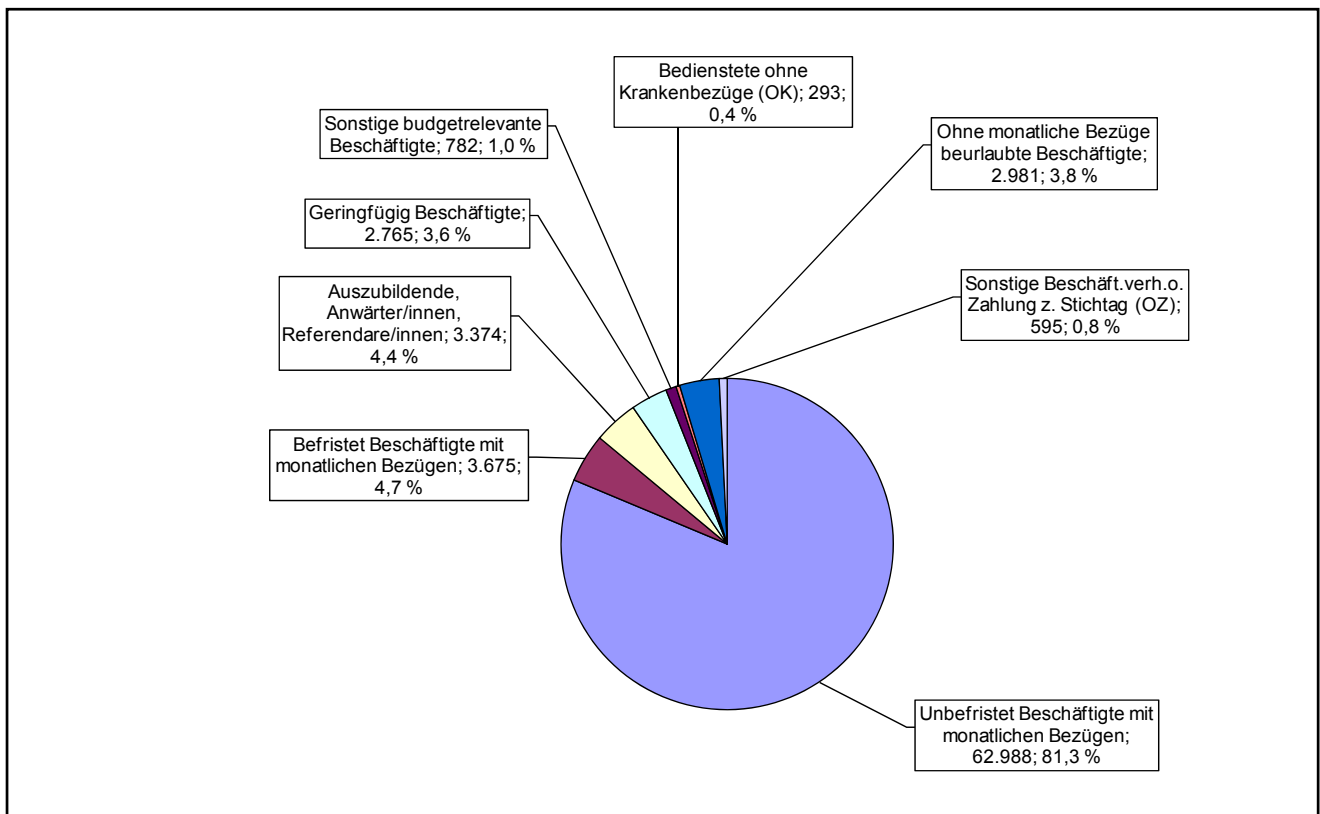


Abbildung C.2-1: Summe aller Beschäftigungsverhältnisse

Die Verteilung aller Beschäftigungsverhältnisse nach Einzelplänen⁷, Einrichtungen nach § 15 LHO und Landesbetrieben nach § 26 LHO ist aus den nachfolgenden Tabellen ersichtlich:

Summe aller Beschäftigungsverhältnisse			
Stand 31.12.2010			
Einzelpläne	m	w	ges.
1.0 - Bürgersch., RH	112	142	254
davon: Bürgerschaft	43	78	121
davon: Rechnungshof	69	64	133
1.1 - Senat, Senatsämter	602	1.155	1.757
davon: Senatskanzlei	90	97	187
davon: Personalamt - ohne PSI	270	541	811
davon: Personalamt - PSI	242	517	759
1.2 - BA Hamburg-Mitte	674	998	1.672
1.3 - BA Altona	531	719	1.250
1.4 - BA Eimsbüttel	420	619	1.039
1.5 - BA Hamburg-Nord	504	759	1.263
1.6 - BA Wandsbek	586	965	1.551
1.7 - BA Bergedorf	248	342	590
1.8 - BA Harburg	339	513	852
2.0 - Justizbehörde	3.009	3.296	6.305
darunter: Strafvollzug	1.308	462	1.770
3.1 - Behörde f. Schule u. Berufsbildung	5.921	14.553	20.474
darunter: Landesinst. f. Lehrerbild. u. Schulentw.	457	868	1.325
darunter: Lehrkr. staatl. allgemeinb. Schulen	4.381	10.406	14.787
3.2 - Behörde f. Wiss. u. Forschung	58	82	140
3.3 - Behörde f. Kultur und Medien	134	198	332
darunter: Staatsarchiv	33	45	78
4.0 - Behörde f. Soziales u. Gesundh.	619	969	1.588
6.0 - Behörde f. Stadtentw. u. Umwelt	845	771	1.616
7.0 - Behörde f. Wirtschaft u. Arbeit	255	284	539
8.1 - Behörde für Inneres und Sport	9.918	3.144	13.062
davon: Polizeivollzugsdienst	6.633	2.010	8.643
davon: feuerwehrtechn. Dienst	2.220	26	2.246
davon: Verwalt. u. sonst. Funktionen	1.065	1.108	2.173
9.1 - Finanzbehörde	1.979	3.045	5.024
davon: sonst. Finanzbehörde	344	335	679
davon: Steuerverwaltung	1.635	2.710	4.345
Gesamt	26.754	32.554	59.308

Tabelle C.2-2: Summe aller Beschäftigungsverhältnisse in den Einzelplänen

⁷ Seit dem Personalbericht 2010 werden die Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus den Asklepios Kliniken Hamburg GmbH und dem ehemaligen Hamburger Weltwirtschaftsarchiv, die in der Dienststelle PersonalService Integration (PSI) des Personalamtes betreut werden, unter „Personalamt – PSI“ gesondert ausgewiesen. So sie nicht gesondert ausgewiesen werden, fließen sie in das jeweilige Ergebnis der Senatsämter (davon: Personalamt) mit ein.

Für die Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz (BSG) wurde hier aus Platzgründen die folgende Bezeichnung „Behörde f. Soziales u. Gesundh.“ gewählt, ebenso wurde auch in den Tabellen des Tabellenanhangs verfahren.

Einrichtungen nach § 15 LHO	m	w	ges.
Beh. f. Stadtentwicklung und Umwelt/Hochbau	21	16	37
Universität Hamburg	2.807	3.233	6.040
Staats- und Universitätsbibliothek	90	173	263
Hochsch. f. angew. Wissensch. Hamburg	928	689	1.617
Hochschule für bildende Künste	80	70	150
Hochschule für Musik und Theater	191	108	299
Technische Universität Hamburg-Harburg	750	441	1.191
HafenCity Universität Hamburg	248	208	456
Zentrum für Aus- und Fortbildung Hamburg	35	67	102
Institut f. Hygiene u. Umwelt	134	203	337
Hochschule der Polizei	17	9	26
Feuerwehrakademie Hamburg	319	13	332
Kasse.Hamburg	91	116	207
Immobilienmanagement	85	96	181
Gesamt	5.796	5.442	11.238
Landesbetriebe nach § 26 LHO	m	w	ges.
Großmarkt Obst, Gemüse u. Blumen (Landesbetr. AG)	35	7	42
Hamburgische Münze (Landesbetrieb ZM)	33	20	53
Landesbetr. Geoinform. u. Vermessung	208	183	391
Landesbetrieb Erziehung u. Berufsbildung	189	445	634
Landesbetrieb Hamb. Volkshochschule	52	140	192
Landesbetrieb Rathaus-Service	27	18	45
Landesbetrieb Verkehr	132	206	338
Landwirtschaft Hahnöfersand	3	0	3
Planetarium Hamburg	6	5	11
Zentrum f. Personaldienste	150	248	398
LB Hamb. Institut f. Berufl. Bildung	1.680	1.689	3.369
LB Strassen Brücken u. Gewässer	415	166	581
Sondervermögen Schule - Bau und Betrieb	458	392	850
Gesamt	3.388	3.519	6.907
Hamb. Verwaltung insgesamt	35.938	41.515	77.453

Tabelle C.2-3: Summe aller Beschäftigungsverhältnisse in Einrichtungen nach § 15 LHO und Landesbetrieben nach § 26 LHO

C.2.1.2 Budget- bzw. kostenrelevanter Personalbestand

Der budget- bzw. kostenrelevante Personalbestand ist definiert als Summe folgender Beschäftigten-
gruppen:

- Befristet und unbefristet Beschäftigte (Statistischer Personalbestand)
- Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Referendarinnen und Referendare, Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung
- Geringfügig Beschäftigte
- Sonstige budgetrelevante Beschäftigte.

Zum budgetrelevanten Personalbestand wurden am 31.12.2010 **73.584** Beschäftigungsverhältnisse (Vorjahr: 71.876) gezählt. Gegenüber dem Vorjahr erhöhte sich der budgetrelevante Personalbestand damit um **1.708** Beschäftigungsverhältnisse (**+2,4 %**). Aus der nachfolgenden Abbildung sind die Anteile der einzelnen Beschäftigtengruppen am budgetrelevanten Personalbestand zu entnehmen:

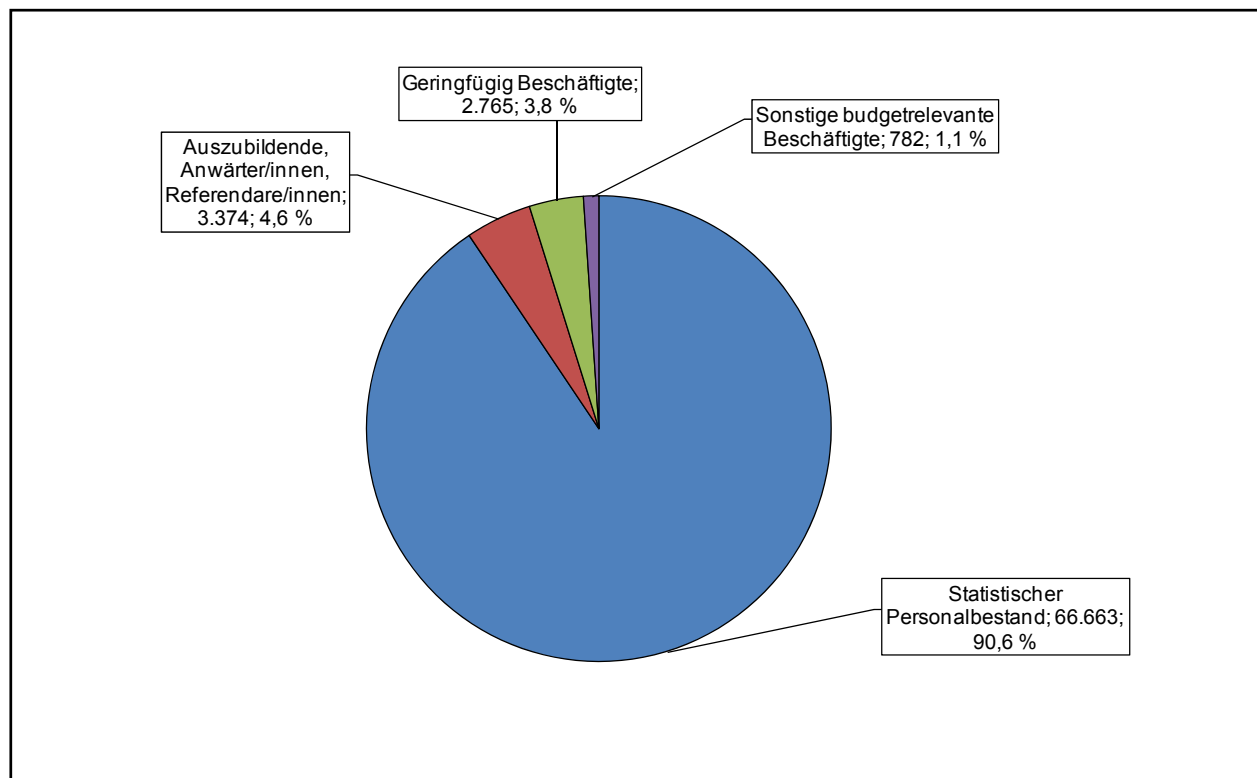


Abbildung C.2-2: Budgetrelevanter Personalbestand der hamburgischen Verwaltung

In den einzelnen Beschäftigtengruppen ergaben sich gegenüber dem Vorjahr folgende Veränderungen:

- Statistischer Personalbestand: **+1.197** Beschäftigungsverhältnisse
- Ausbildungsverhältnisse: **+361** Beschäftigungsverhältnisse
- Geringfügig Beschäftigte: **+198** Beschäftigungsverhältnisse
- Sonstige budgetrelevante Beschäftigungsverhältnisse: **-48**.

Um das bezahlte Arbeitsvolumen (ohne Überstunden und Mehrarbeit; vgl. Kennzahl B-05) ermitteln zu können, wird der budgetrelevante Personalbestand alternativ in Vollkräften ausgewiesen. Am 31.12.2010 umfasste der budgetrelevante Personalbestand **61.810,4** Vollkräfte (Vorjahr: 60.546,5; **+2,1 %** bzw. **+1.263,9**).

C.2.1.3 Statistischer Personalbestand

Der überwiegende Anteil der Auswertungen im Personalstrukturbericht bezieht sich auf den statistischen Personalbestand. Sämtliche Analysen basieren auf dieser Grundgesamtheit, sofern nichts anderes angegeben wird. Der Anteil des statistischen Personalbestands an allen Beschäftigungsverhältnissen beträgt **86,1 %**.

	Statistischer Personalbestand											
Jahr (31.12.)	Einzelpläne			Einrichtungen nach § 15 LHO			Landesbetriebe nach § 26 LHO			Hmb. Verwaltung		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
2003	29.801	26.795	56.596	4.049	2.988	7.037	1.387	1.198	2.585	35.237	30.981	66.218
2004	29.544	27.282	56.826	4.049	3.097	7.146	997	1.210	2.207	34.590	31.589	66.179
2005	27.801	27.132	54.933	3.871	3.064	6.935	973	1.159	2.132	32.645	31.355	64.000
2006	27.538	27.415	54.953	3.782	3.048	6.830	941	1.178	2.119	32.261	31.641	63.902
2007	24.981	26.015	50.996	3.611	3.039	6.650	3.100	2.772	5.872	31.692	31.826	63.518
2008	25.042	27.030	52.072	3.492	3.035	6.527	2.983	2.791	5.774	31.517	32.856	64.373
2009	24.981	27.689	52.670	3.700	3.326	7.026	2.931	2.839	5.770	31.612	33.854	65.466
2010	24.597	28.253	52.850	3.822	3.522	7.344	3.253	3.216	6.469	31.672	34.991	66.663

Tabelle C.2-4: Entwicklung des statistischen Personalbestands nach organisatorischer Rechtsform

Am 31.12.2010 umfasste der statistische Personalbestand **66.663** Beschäftigungsverhältnisse (Vorjahr: 65.466; **+1.197** bzw. **1,8 %**). Die nachfolgende Grafik zeigt die Entwicklung in den letzten acht Jahren:

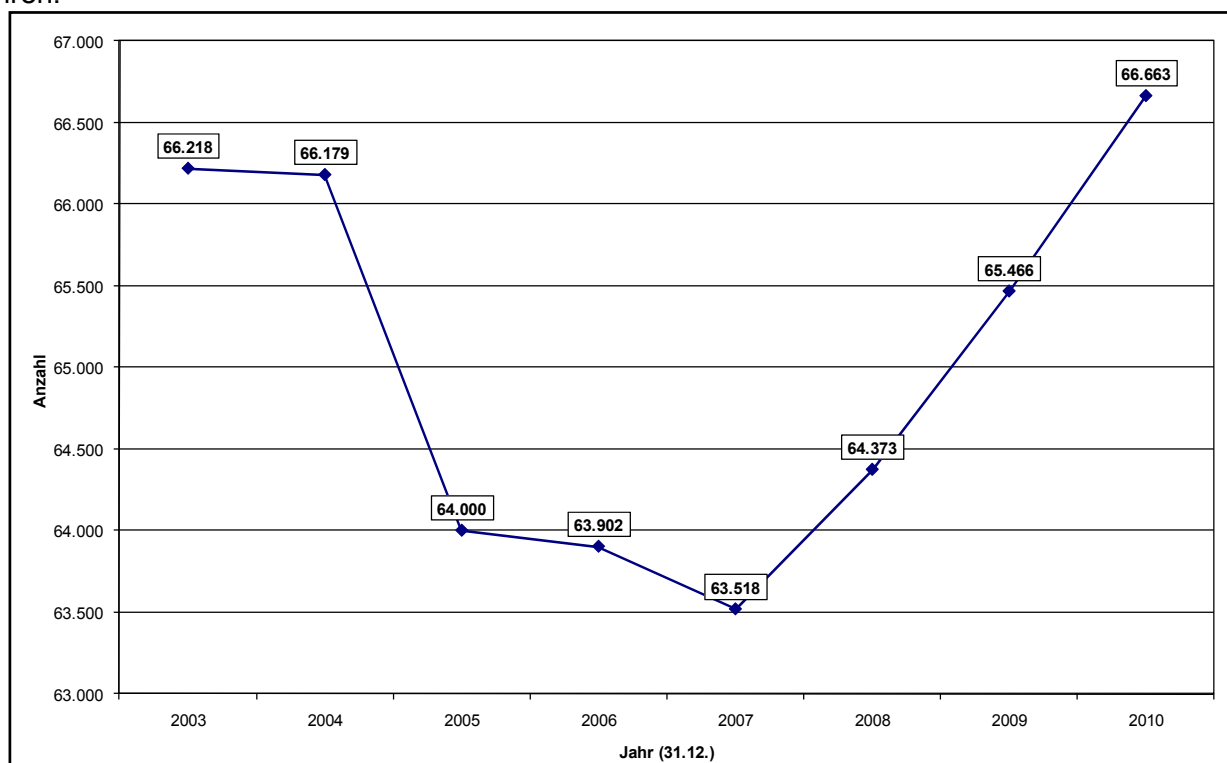


Abbildung C.2-3: Entwicklung des statistischen Personalbestands

Der statistische Personalbestand am 31.12.2010 entsprach einem Beschäftigungsvolumen von **58.100,0** Vollkräften (Vorjahr: 57.197,9; **+902,0** bzw. **+1,6 %**).

Die Verteilung der Beschäftigungsverhältnisse auf die verschiedenen Organisationsbereiche stellte sich wie folgt dar:

- Einzelpläne: **79,3 %** (Vorjahr: 80,5 %)
- Einrichtungen nach § 15 LHO: **11,0 %** (Vorjahr: 10,7 %)
- Landesbetriebe nach § 26 LHO: **9,7 %** (Vorjahr: 8,8 %).

Betrachtet man die Verteilung der Beschäftigungsverhältnisse nach Geschlechtern, so zeigt sich, dass sich der Anteil der Frauen weiter erhöht hat. Am 31.12.2010 waren **31.672** Männer (Vorjahr: 31.612; **+60**) und **34.991** Frauen (Vorjahr: 33.854; **+1.137**) beschäftigt. Der Beschäftigtenanteil der Frauen erhöhte sich damit von 51,7 % im Vorjahr auf **52,5 %**.

Der statistische Personalbestand setzt sich aus den Beschäftigtengruppen der unbefristet Beschäftigten mit monatlichen Bezügen und der befristet Beschäftigten mit monatlichen Bezügen zusammen, wobei die unbefristet Beschäftigten mit einem Anteil von **94,5 %** entsprechend **62.988** Beschäftigungsverhältnissen (Vorjahr: 62.457 = 95,4 %) den Großteil ausmachen. Die Zahl der befristet Beschäftigten mit monatlichen Bezügen erhöhte sich im vergangenen Jahr um **666** auf **3.675** (Vorjahr: 3.009). Die Behörden bzw. Einrichtungen und Landesbetriebe mit den meisten befristet Beschäftigten waren:

- Behörde für Schule und Berufsbildung: **1.268** (Vorjahr: 966)
- Universität Hamburg : **1.249** (Vorjahr: 1.059)
- Technische Universität Hamburg-Harburg: **227** (Vorjahr: 196)
- Landesbetrieb Hamburger Institut für berufliche Bildung: **126** (Vorjahr: 112)
- HafenCity Universität Hamburg: **97** (Vorjahr: 86).

C.2.1.4 Auszubildende

In der hamburgischen Verwaltung gibt es vielfältige Ausbildungsverhältnisse. Dementsprechend weit wurde der Ausbildungsbegriff für das Personalberichtswesen gefasst. Darunter fallen alle Auszubildenden, Anwärterinnen und Anwärter, Referendarinnen und Referendare sowie Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung, d.h. dass neben den Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz und den klassischen Beamtenausbildungsgängen auch Traineeprogramme und Ausbildungsverhältnisse des bisherigen höheren Dienstes sowie bezahlte Praktika erfasst werden.

Am Stichtag 31.12.2010 waren **3.374** Personen (Vorjahr: 3.013; **+361**) in Ausbildungsverhältnissen beschäftigt, davon waren **1.534** Männer (Vorjahr: 1.405) und **1.840** Frauen (Vorjahr: 1.608). Der Frauenanteil erhöhte sich weiter auf **54,5 %** (Vorjahr: 53,4 %).

Die Entwicklung des Anteils der Auszubildenden am budgetrelevanten Personalbestand seit dem 31.12.2000 ist der nachfolgenden Abbildung zu entnehmen:

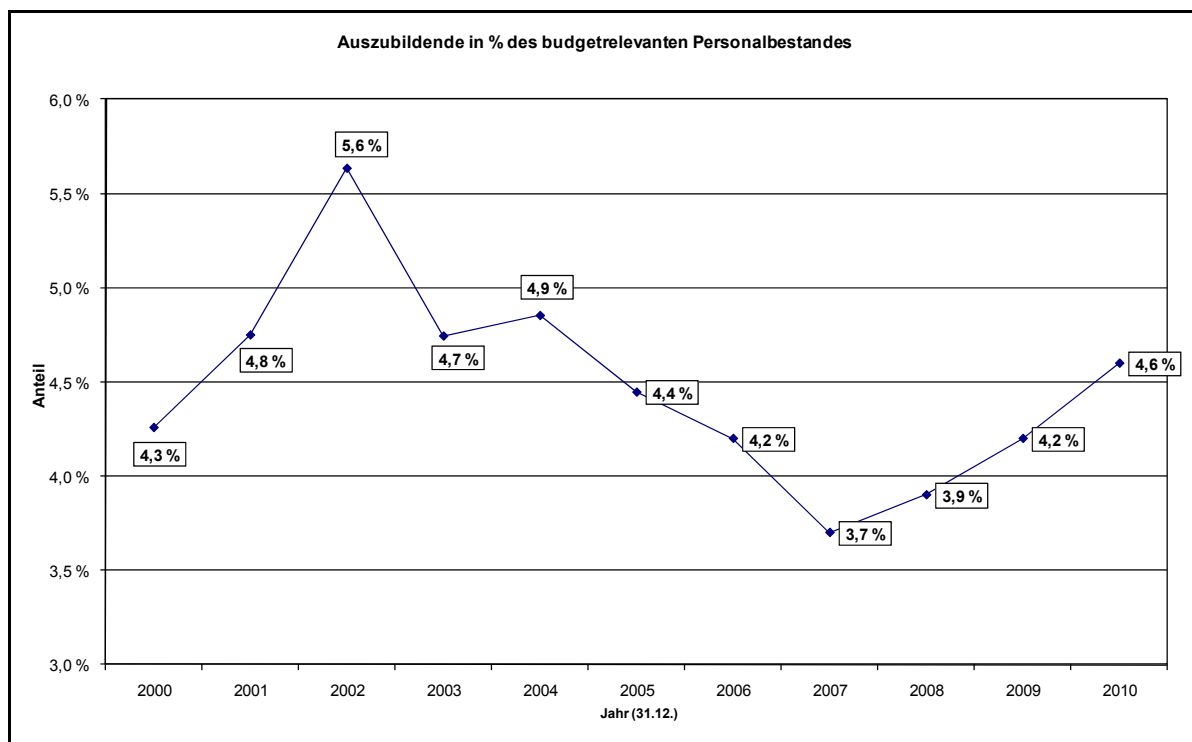


Abbildung C.2-4 : Anteil der Auszubildenden am budgetrelevanten Personalbestand

Knapp **92 %** der Auszubildenden werden in folgenden Behörden beschäftigt:

- Behörde für Schule und Berufsbildung: **962** (Vorjahr: 802), (davon: Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung: **950**; Vorjahr: 793)
- Justizbehörde: **649** (Vorjahr: 781)
- Behörde für Inneres und Sport: **598** (Vorjahr: 459), davon
 - Polizeivollzugsdienst: **437** (Vorjahr: 335)
 - Feuerwehrtechnischer Dienst: **151** (Vorjahr: 112)
- Personalamt (zuständig für die Ausbildungsgänge Allgemeine Dienste): **476** (Vorjahr: 377)
- Finanzbehörde, Steuerverwaltung: **242** (Vorjahr: 189)
- Hochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg: **174**⁸ (Vorjahr: 139).

⁸ Einschließlich der Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung im Studiengang Sozialpädagogik.

Im Jahr 2010 haben **155** Auszubildende eine Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz neu begonnen. Mit einer Beamtenausbildung in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt und der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt haben **562** Beschäftigte begonnen. Dieses sind zum Beispiel die Allgemeine Verwaltung, Steuerverwaltung, Polizei und Feuerwehr.⁹

Im Rahmen der 2009 vom Senat beschlossenen Ausbildungsinitiative wurde die Ausbildungsleistung erhöht. Der Senat hatte am 7. April 2009 im Rahmen der von der Bürgerschaft beschlossenen „Hamburger Konjunkturoffensive 2009/2010 – Nachhaltiges Wachstum“ (Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft, Bürgerschaftsdrucksache 19/2250) eine Ausbildungsinitiative beschlossen (Senatsdrucksache Nr. 2009/00572), mit der für die Einstellungsjahre 2009/2010 **266 zusätzliche Ausbildungsplätze bzw. Einstellungsmöglichkeiten** bereit gestellt worden sind:

- **158** Ausbildungsplätze in den Beamtenausbildungen der Laufbahngruppen 1 und 2 und den vergleichbaren Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz (Verwaltungsfachangestellte, Justizfachangestellte),
- **43** Ausbildungsplätze in den weiteren Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie
- **65** Einstellungsmöglichkeiten für den Berufseinstieg in das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2.

In den Einstellungsjahren 2009 und 2010 konnte dieses zusätzliche Angebot nahezu vollständig realisiert werden, die Ausbildungsleistung der Behörden und Ämter wurde in allen Bereichen und Laufbahnen der hamburgischen Verwaltung um insgesamt **257 zusätzliche Ausbildungsplätze bzw. Einstellungen** erhöht:

- Im Bereich der Beamtenausbildungen der Laufbahngruppen 1 und 2 wurden **108**, im Bereich der vergleichbaren Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz (Verwaltungsfachangestellte, Justizfachangestellte) **47** zusätzliche Ausbildungsplätze realisiert.
- Für den Berufseinstieg in das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 wurden **60** zusätzliche Einstellungsmöglichkeiten geschaffen (Allgemeine Dienste: z. B. Juristinnen/Juristen, Wirtschaftsreferendarinnen/Wirtschaftsreferendare, in einem Modellversuch auch Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen/-wissenschaftler sowie Absolventinnen/Absolventen anderer weniger üblicher Fachrichtungen wie z. B. Geologie; Technische Dienste: Baureferendarinnen/Baureferendare; Steuerverwaltung; IT-Trainees).
- Darüber hinaus wurden im Bereich der weiteren Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz eine Vielzahl von Ausbildungen zusätzlich angeboten (**42** Ausbildungsplätze: z.B. Gärtnerin/Gärtner, Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation, Tischlerinnen/Tischler).

⁹ Eine detaillierte Übersicht der jährlichen Neueinstellungen in die Beamtenausbildungen und BBiG-Berufsausbildungen findet sich im Tabellenanhang des Personalstrukturberichts.

C.2.1.5 Beurlaubte Beschäftigte ohne Bezahlung

Zur Summe aller Beschäftigungsverhältnisse werden auch die beurlaubten Beschäftigten ohne Bezahlung gerechnet. Am 31.12.2010 waren **2.981** Beschäftigte ohne Bezahlung beurlaubt (Vorjahr: 3.070). Deren Zahl reduzierte sich erneut um insgesamt **89** Frauen. Die Verteilung nach Geschlechtern hat sich nur geringfügig verändert: **84,1 %** der Beurlaubten sind Frauen und **15,9 %** sind Männer.

Aus der nachfolgenden Abbildung ist ersichtlich, wie sich der Anteil der ohne Bezahlung Beurlaubten an der Summe aller Beschäftigungsverhältnisse in den vergangenen Jahren entwickelt hat:

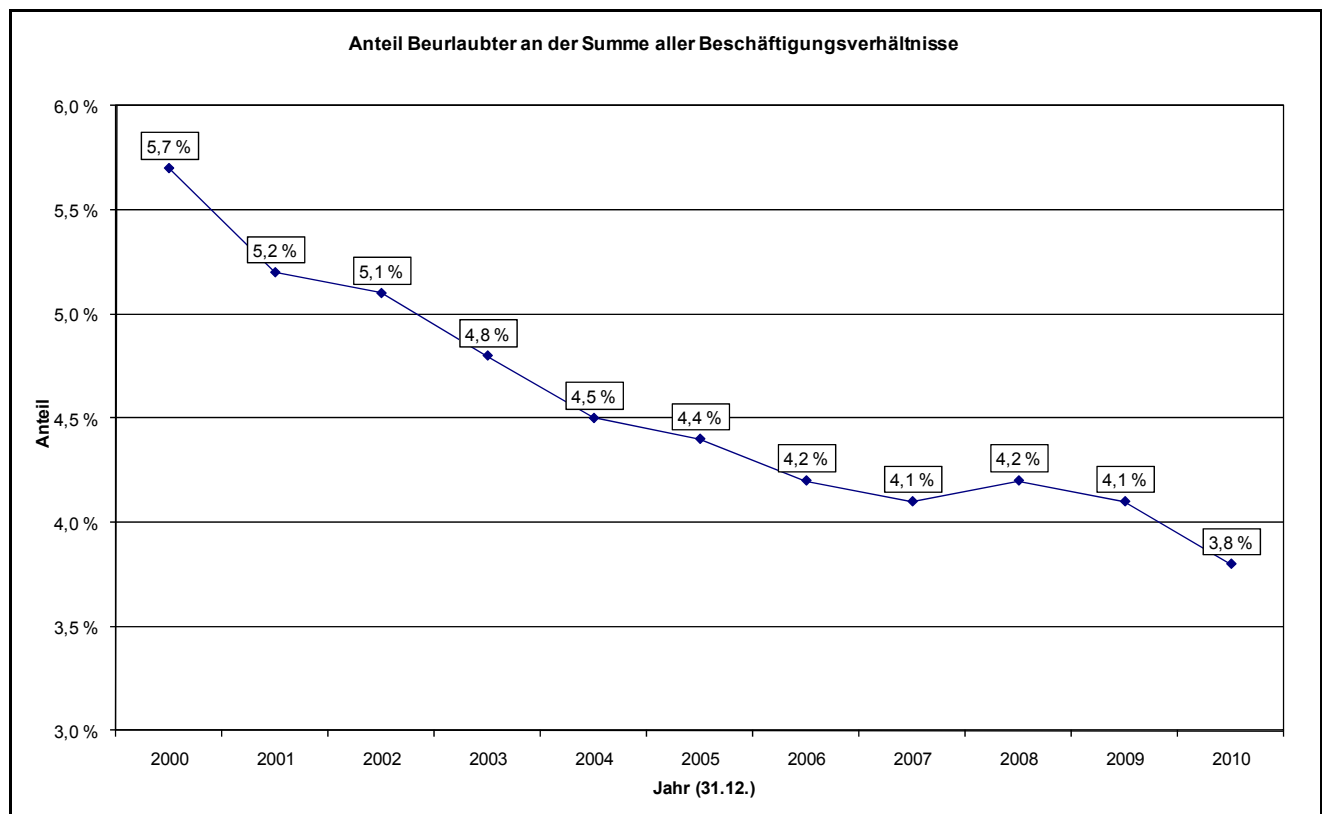


Abbildung C.2-5: Anteil der ohne Bezahlung Beurlaubten an der Summe aller Beschäftigungsverhältnisse

Der Anteil der ohne Bezahlung Beurlaubten ist von **5,7 %** am 31.12.2000 auf **3,8 %** am 31.12.2010 gesunken. In absoluten Zahlen:

- **4.822** Beurlaubte am 31.12.2000
- **2.981** Beurlaubte am 31.12.2010.

Der Trend zum Rückgang der Beurlaubungen ohne Bezahlung setzte sich auch im vergangenen Jahr fort.

Die Verteilung der Beurlaubten nach Beurlaubungsgründen ist aus der nachfolgenden Abbildung ersichtlich:

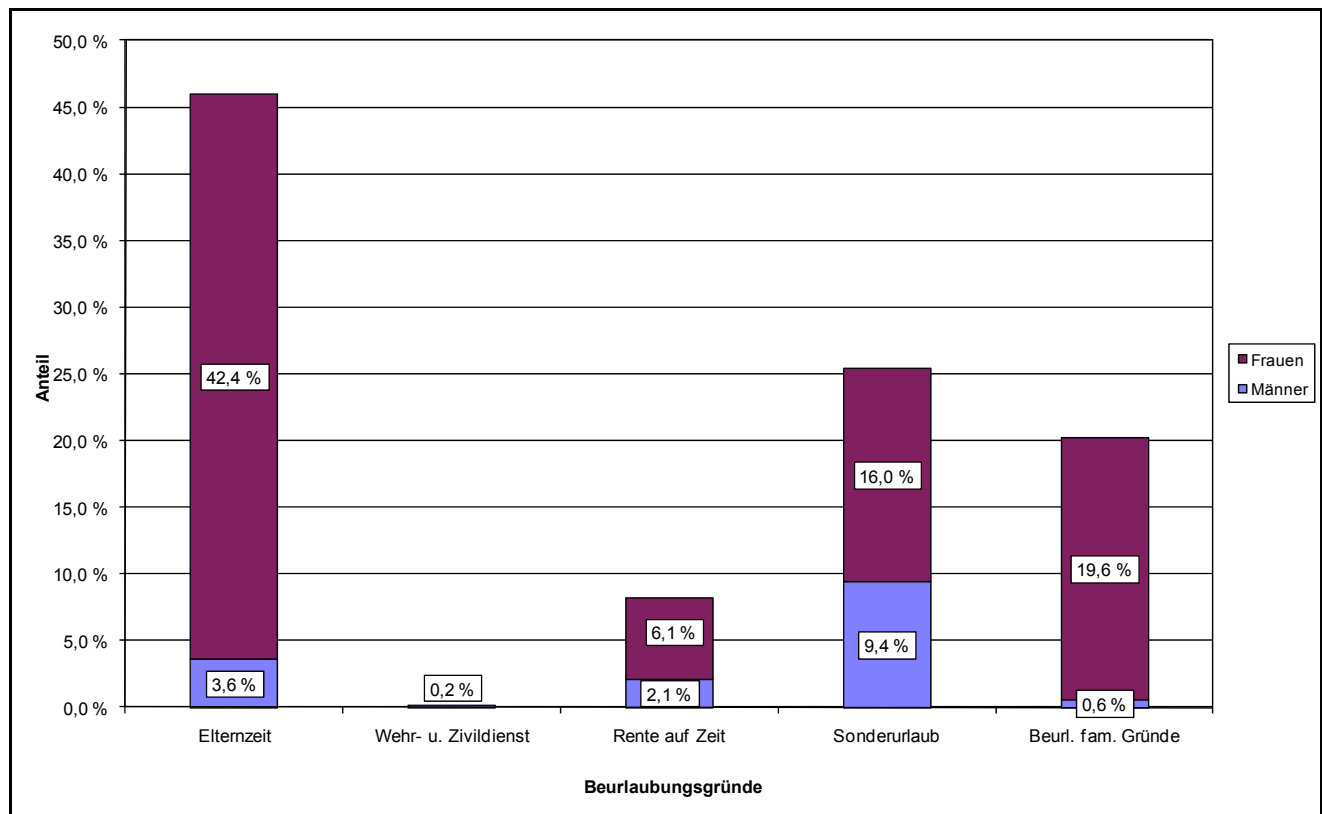


Abbildung C.2-6: Beurlaubte nach Beurlaubungsgründen¹⁰

Durch die Neufassung des Hamburgischen Beamtengesetzes hat es eine Zusammenfassung der Beurlaubungsgründe gegeben. Die bisher mögliche Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen entfällt. Bisher in dieser Kategorie geschlüsselte Beurlaubungen wurden der Kategorie Sonderurlaub zugeschlagen.

Unverändert befinden sich rund zwei Drittel (**66,2 %**) der Beurlaubten in Elternzeit bzw. sind aus familiären Gründen beurlaubt. Die Verschiebungen zwischen den Beurlaubungsgründen sind nur geringfügig (mit Ausnahme der oben genannten Zusammenfassung zweier Kategorien). Erhöht hat sich der Anteil der wegen Elternzeit Beurlaubten um **1,7 Prozentpunkte**, während sich der Anteil der Beurlaubungen aus familiären Gründen um **0,8 Prozentpunkte** reduziert hat.

¹⁰ **Rente auf Zeit:** Rente auf Zeit wird von den Rentenversicherungsträgern im Fall von verminderter Erwerbstätigkeit befristet gewährt.

C.2.2 Teilzeitbeschäftigung

C.2.2.1 Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsumfang

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse in der hamburgischen Verwaltung erhöht sich seit Jahren stetig. Als teilzeitbeschäftigt gelten alle Beschäftigten, deren regelmäßige Arbeitszeit weniger als die Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten umfasst. Am 31.12.2010 arbeiteten **21.102** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen (Vorjahr: 20.291), davon waren **3.949** Männer (Vorjahr: 3.770) und **17.153** Frauen (Vorjahr: 16.521). Die Frauen hatten einen Anteil von **81,3 %** an allen Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen (Vorjahr: 81,4 %). Die Teilzeitquote stieg erneut an auf **31,7 %** am 31.12.2010 (Vorjahr: 31,0 %; **+ 0,7 Prozentpunkte**). Die Teilzeitquote der Männer betrug **5,9 %** (Vorjahr: 5,8 %), die Teilzeitquote der Frauen betrug **25,7 %** (Vorjahr: 25,2 %).

Die nachfolgende Abbildung zeigt die Anteile der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer am statistischen Personalbestand:

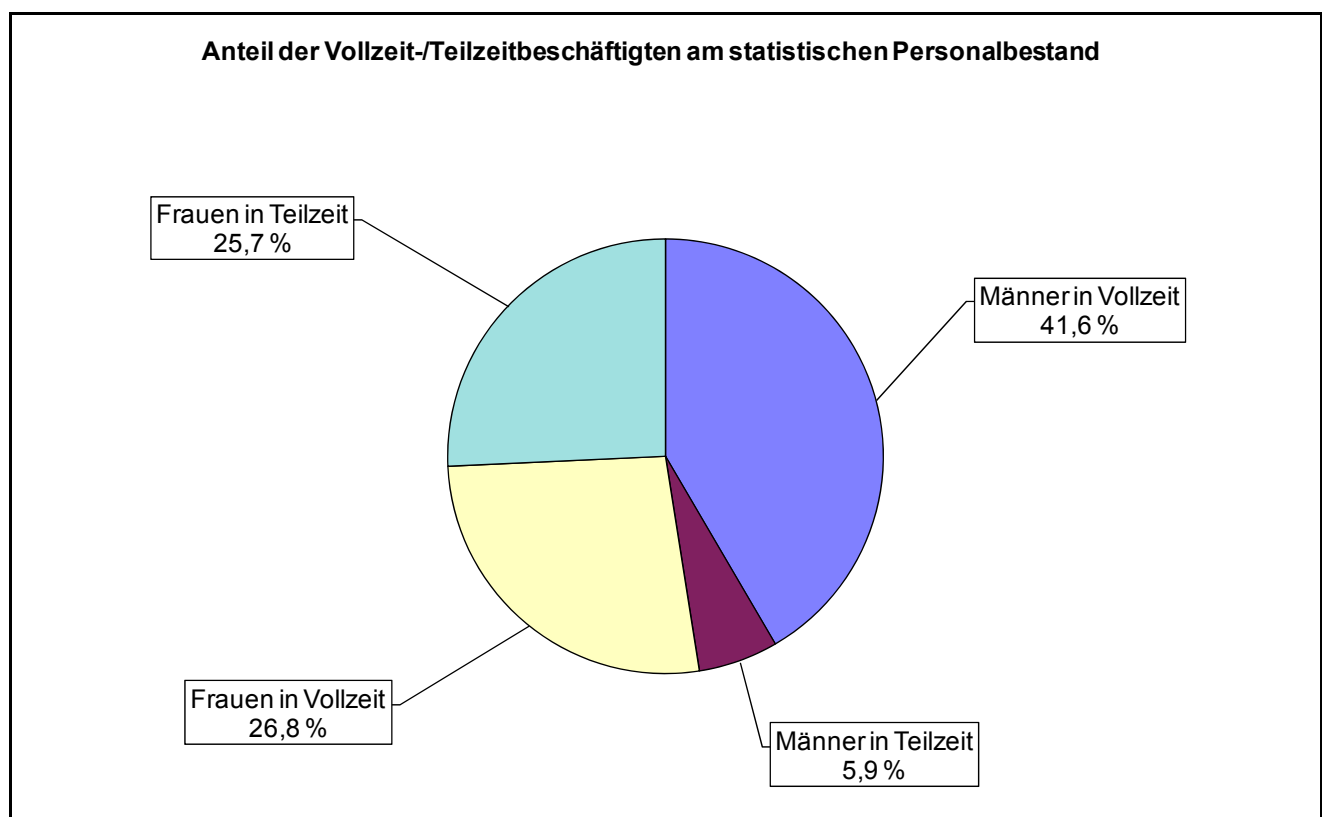


Abbildung C.2-7: Anteil der Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigten in der hamburgischen Verwaltung

Betrachtet man die Anteile der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse getrennt nach Geschlechtern, so kommt man zu folgendem Ergebnis: Von allen beschäftigten Frauen des statistischen Personalbestands arbeiteten **49,0 %** (Vorjahr: 48,8 %) in Teilzeit (sog. geschlechtsspezifische Teilzeitquote). Die geschlechtsspezifische Teilzeitquote der Männer betrug **12,5 %** (Vorjahr: 11,9 %).

Die Teilzeitbeschäftigten arbeiten in sehr unterschiedlichem Umfang, wie aus der nachfolgenden Abbildung ersichtlich ist:

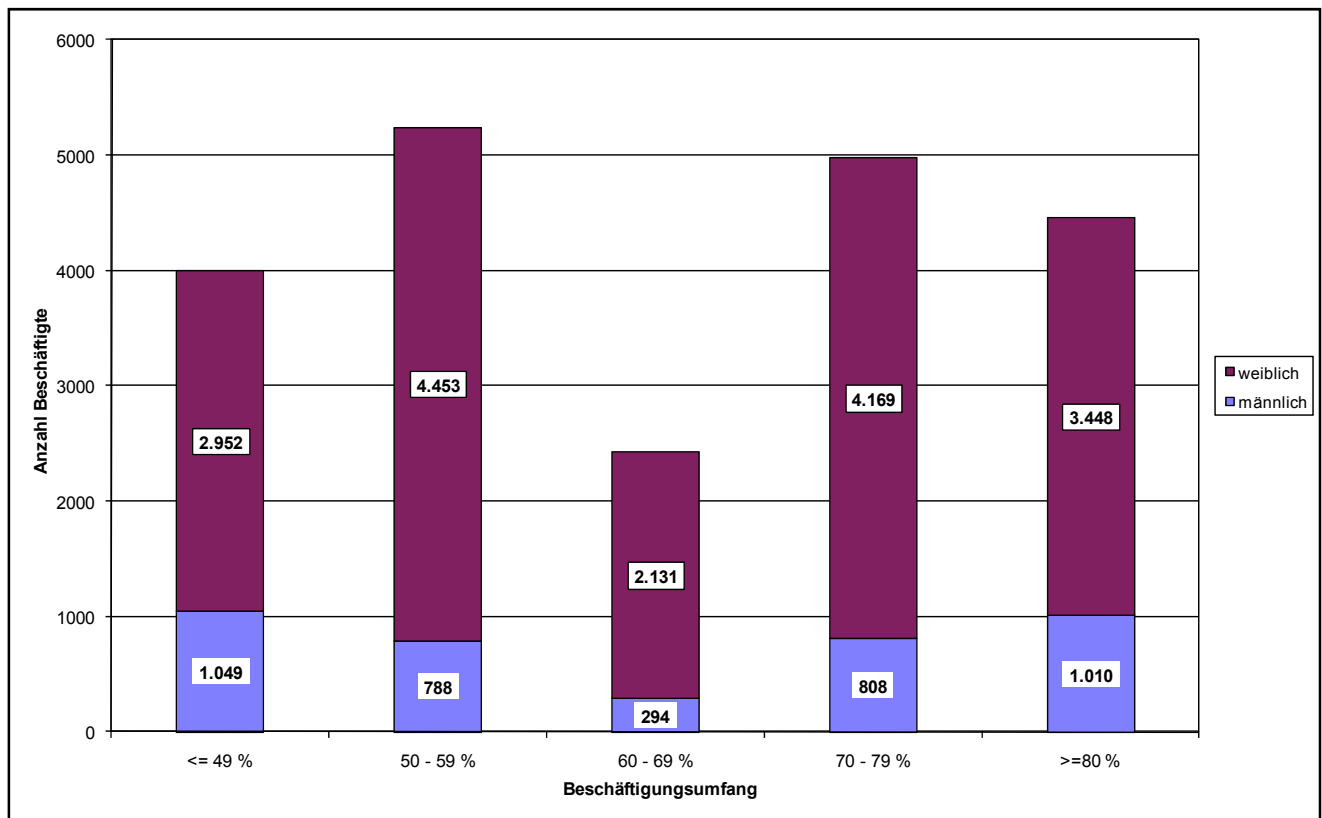


Abbildung C.2-8: Beschäftigungsumfang der Teilzeitbeschäftigten in der hamburgischen Verwaltung

Wie die Abbildung zeigt, arbeiteten

- **19,0 %** (4.001) der Teilzeitbeschäftigten mit einer Arbeitszeit „kleiner/gleich 49 %“ eines Vollzeitbeschäftigten (Vorjahr: 18,5 %),
- **24,8 %** (5.241) mit einem Arbeitszeitanteil zwischen „50 und 59 %“ (Vorjahr: 25,9 %),
- **11,5 %** (2.425) mit einem Arbeitszeitanteil zwischen „60 und 69 %“ (Vorjahr: 11,9 %),
- **23,6 %** (4.977) mit einem Arbeitszeitanteil zwischen „70 und 79 %“ (Vorjahr: 23,1 %),
- **21,1 %** (4.458) mit einem Arbeitszeitanteil von „80 % und mehr“ (Vorjahr: 20,5 %).

Während sich der Beschäftigtenanteil in der Kategorie „kleiner/gleich 49 %“ um **0,5 Prozentpunkte** erhöhte, verringerten sich die Beschäftigtenanteile in den Kategorien „zwischen 50 und 59 %“ um **1,1 Prozentpunkte** und „zwischen 60 und 69 %“ um **0,4 Prozentpunkte**. Demgegenüber erhöhte sich der Beschäftigtenanteil in der Kategorie „zwischen 70 und 79 %“ um **0,5 Prozentpunkte** und in der Kategorie „80 % und mehr“ um **0,6 Prozentpunkte**.

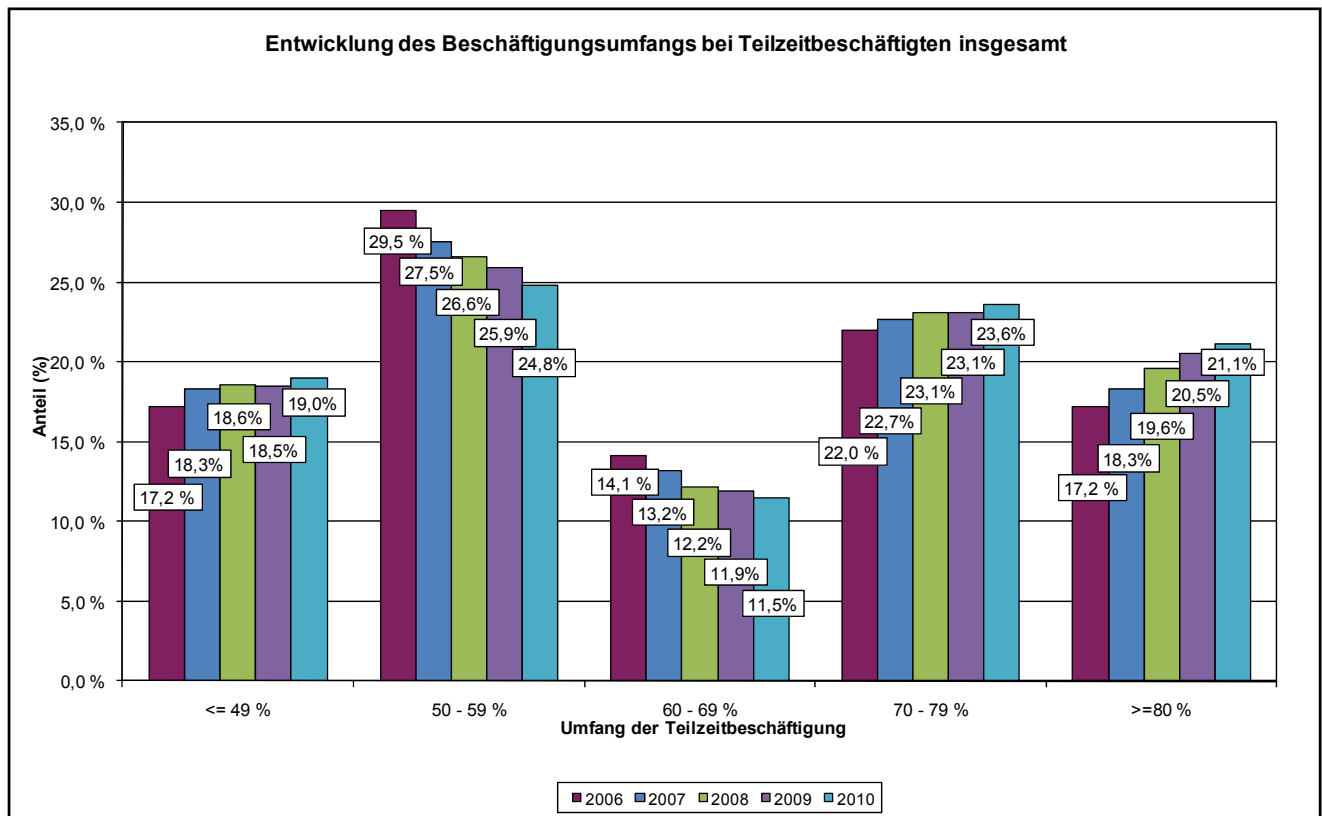


Abbildung C.2-9: Entwicklung des Beschäftigungsumfangs bei Teilzeitbeschäftigten

Eine Maßzahl für die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung ist der durchschnittliche Beschäftigungsumfang. Der durchschnittliche Beschäftigungsumfang wird errechnet, indem die Anzahl der Vollkräfte ins Verhältnis zur Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse gesetzt wird. Insbesondere in der Personalbedarfsplanung haben Veränderungen dieser Größe erhebliche Auswirkungen auf die Höhe des zukünftigen Personalbedarfs. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Entwicklung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs der vergangenen Jahre:

Entwicklung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs	
Jahr	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang
2004	88,5%
2005	87,9%
2006	87,6%
2007	87,3%
2008	87,3%
2009	87,4%
2010	87,2%

Tabelle C.2-5: Entwicklung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs

Im Vergleich zum Vorjahr ist der durchschnittliche Beschäftigungsumfang im Jahr 2010 um **0,2 Prozentpunkte** gesunken. Diese Entwicklung korrespondiert mit dem Anstieg der Teilzeitquote.

Die Teilzeitquote hat sich im vergangenen Jahr um **0,7 Prozentpunkte** erhöht. Die Entwicklung der Teilzeitquote der vergangenen Jahre zeigt die nachfolgende Zeitreihe:

Entwicklung der Teilzeitquote seit 1999			
Jahr	Männer	Frauen	gesamt
1999	4,4 %	21,0 %	25,4 %
2000	4,5 %	21,2 %	25,8 %
2001	4,5 %	21,4 %	25,9 %
2002	4,7 %	21,5 %	26,2 %
2003	5,0 %	21,9 %	26,9 %
2004	5,3 %	22,4 %	27,7 %
2005	5,5 %	23,6 %	29,1 %
2006	5,8 %	24,1 %	29,8 %
2007	5,9 %	24,6 %	30,5 %
2008	5,6 %	25,1 %	30,7 %
2009	5,8 %	25,2 %	31,0 %
2010	5,9 %	25,7 %	31,7 %

Tabelle C.2-6: Entwicklung der Teilzeitquote

Die Teilzeitquote erhöht sich seit Jahren kontinuierlich. Betrachtet man den Zeitraum vom 31.12.1999 (Berichtsjahr des 1. Personalberichts) bis zum 31.12.2010 stieg die Teilzeitquote um **6,3 Prozentpunkte** auf **31,7 %** an. Die Zahl der Vollkräfte reduzierte sich im gleichen Zeitraum um **8.664,2** (von 66.764,2 am 31.12.1999 auf 58.100 am 31.12.2010).

Am 31.12.1999 übten **18.753** Beschäftigte in der hamburgischen Verwaltung eine Teilzeittätigkeit aus. Am 31.12.2010 waren es **21.102**.

C.2.2.2 Teilzeitbeschäftigung differenziert nach Laufbahngruppen

Die nachfolgende Abbildung zeigt die Verteilung der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse nach Laufbahngruppen und Geschlecht am Stichtag 31.12.2010:

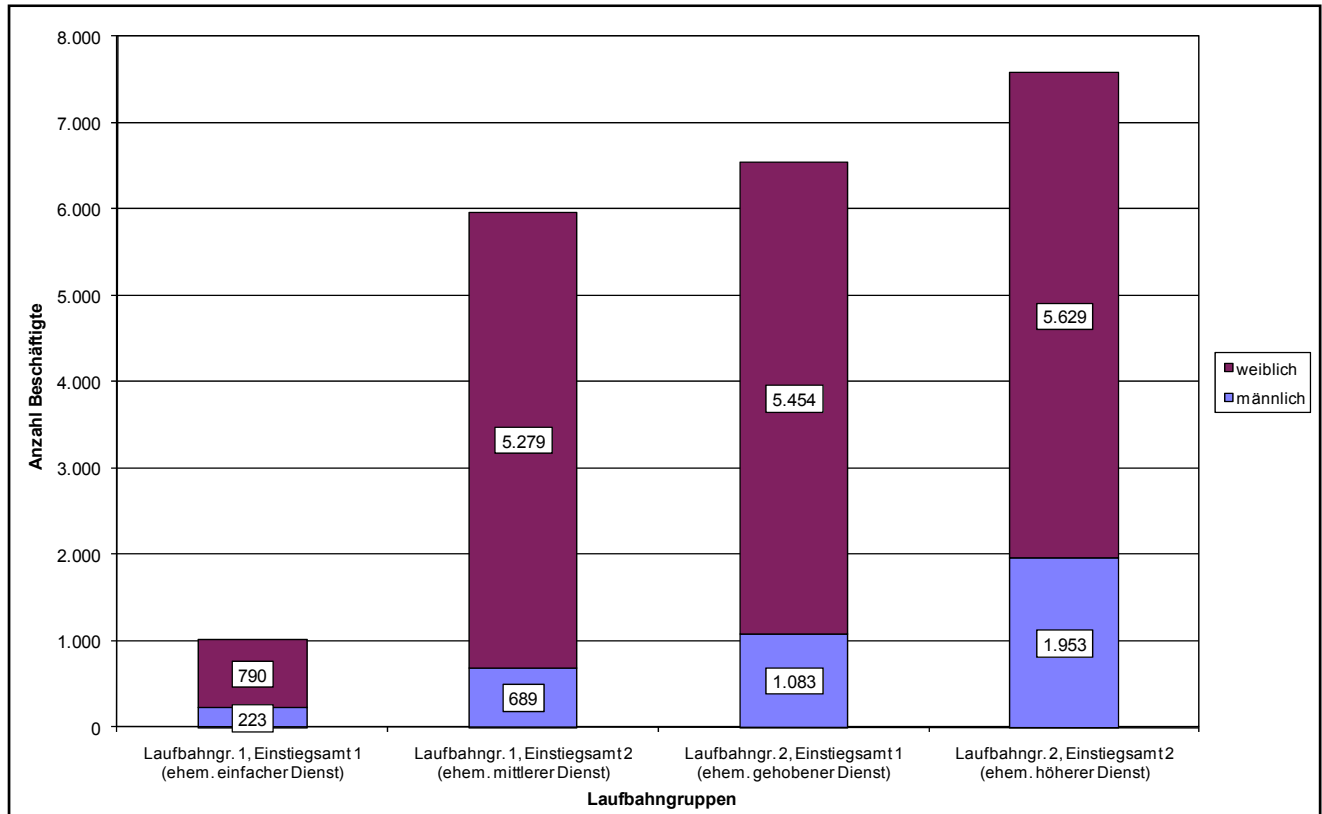


Abbildung C.2-10: Verteilung der Teilzeitbeschäftigten der hamburgischen Verwaltung nach Laufbahngruppen und Geschlecht

Die Anteile der einzelnen Laufbahngruppen an den Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen verteilen sich wie folgt:

- Laufbahngr. 1, Einstiegsamt 1 (ehem. einfacher Dienst) **4,8 %** (Vorjahr: 5,0 %)
- Laufbahngr. 1, Einstiegsamt 2 (ehem. mittlerer Dienst) **28,3 %** (Vorjahr: 28,9 %)
- Laufbahngr. 2, Einstiegsamt 1 (ehem. gehobener Dienst) **31,0 %** (Vorjahr: 29,7 %)
- Laufbahngr. 2, Einstiegsamt 2 (ehem. höherer Dienst) **35,9 %** (Vorjahr: 36,3 %)

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im ehemaligen gehobenen Dienst hat sich gegenüber dem Vorjahr um **1,3 Prozentpunkte** erhöht. Die Anteile der anderen Laufbahngruppen sind wie im Vorjahr weiter leicht gesunken.

Die meisten Teilzeitbeschäftigten gab es in folgenden Behörden:

- Behörde für Schule und Berufsbildung **9.375** (52,0 % der Beschäftigten),
- Finanzbehörde **1.421** (31,3 % der Beschäftigten),
- Universität Hamburg **1.483** (38,6 % der Beschäftigten),
- Landesbetrieb Hamburger Institut für berufliche Bildung **1.139** (35,2 % der Beschäftigten),
- Justizbehörde **1.055** (20,4 % der Beschäftigten),
- Behörde für Inneres und Sport **1.050** (8,6 % der Beschäftigten).

C.2.2.3 Sabbatmodelle und Altersteilzeit als Sonderformen der Teilzeitbeschäftigung

Die Reduzierung der Arbeitszeit im Rahmen von Sabbatmodellen und durch den Abschluss von Altersteilzeitvereinbarungen sind Sonderformen der Teilzeitbeschäftigung. Diese Teilzeitmodelle weisen die Besonderheit auf, dass bei durchgehender gleichmäßig reduzierter Bezahlung die Erbringung der Arbeitsleistung (Ansparung) und die Freistellung (Ausgleich) in verschiedenen Perioden liegen können. Beschäftigte, die sich für ein Sabbatmodell entscheiden, haben die Möglichkeit, über den vereinbarten Zeitraum von unter 2 Jahren¹¹ und höchstens sieben Jahren Arbeitszeit auf einem Arbeitszeitkonto anzusparen. In diesem Zeitraum wird durchgängig, d.h. während der Ansparphase und der Freistellungsphase, das Arbeitsentgelt auf Basis der reduzierten Arbeitszeit gezahlt.

Am 31.12.2010 befanden sich **1.004** Beschäftigte (Vorjahr: 947) in einem Sabbatmodell, davon waren **362** Männer (Vorjahr: 363) und **642** Frauen (Vorjahr: 584). Die Aufteilung auf die unterschiedlichen Sabbatmodelle, differenziert nach Dauer des Sabbatmodells und Geschlecht, ist der nachfolgenden Abbildung zu entnehmen:

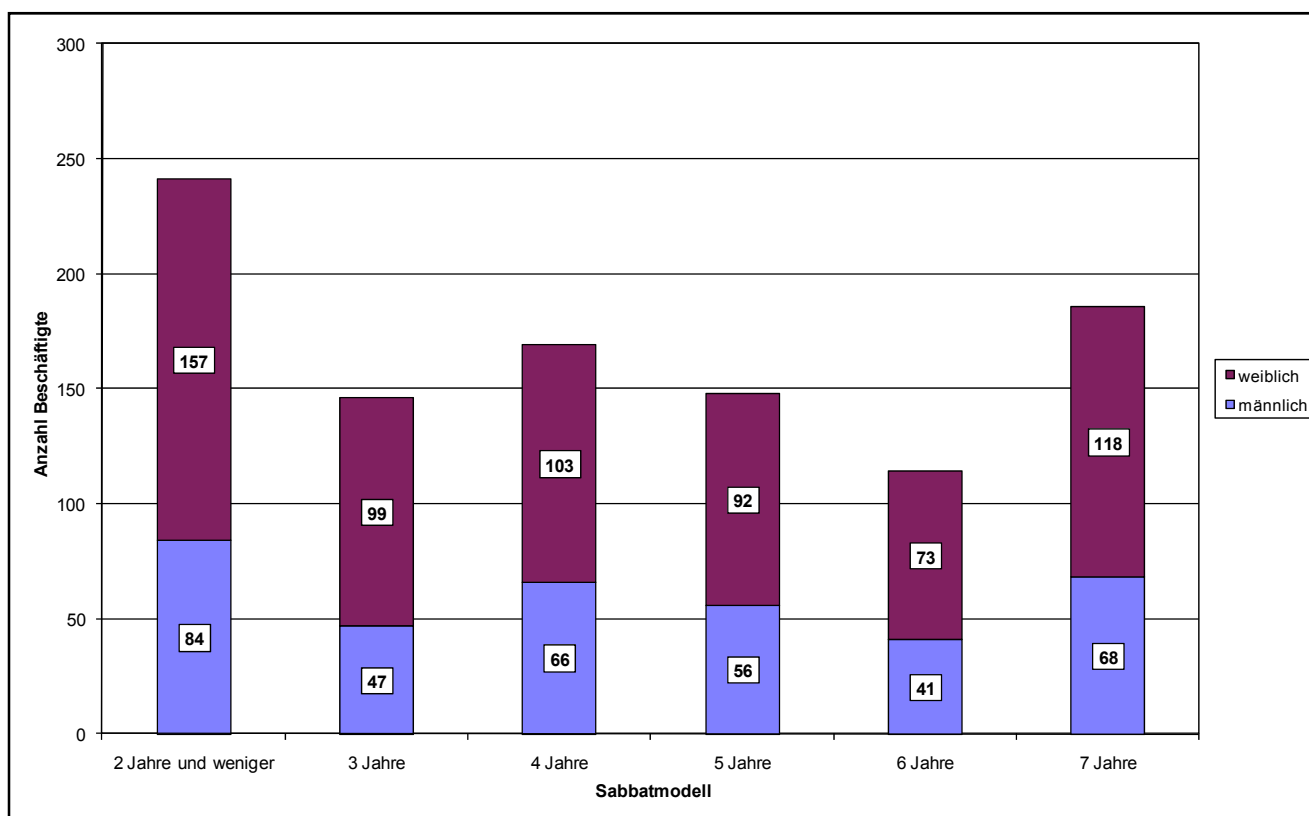


Abbildung C.2-11: Beschäftigte im Sabbatmodell nach Dauer des Sabbatmodells

Ausgehend von der Zahl der Beschäftigten, die das jeweilige Modell gewählt haben, ergab sich folgende Rangfolge:

1. Sabbatmodell 2 Jahre und weniger: **241** Beschäftigte
2. Sabbatmodell 7 Jahre: **186** Beschäftigte
3. Sabbatmodell 4 Jahre: **169** Beschäftigte
4. Sabbatmodell 5 Jahre: **148** Beschäftigte
5. Sabbatmodell 3 Jahre: **146** Beschäftigte
6. Sabbatmodell 6 Jahre: **114** Beschäftigte.

¹¹ Unter Sabbatmodellen werden hier sowohl Kurzsabbaticals als auch das so genannte Sabbatjahr zusammengefasst.

Von den insgesamt 1.004 Beschäftigten in Sabbatmodellen befanden sich **197** in der Freistellungsphase¹² (Vorjahr: 193). Gut zwei Drittel (**68,9 %** bzw. **692**) aller Beschäftigten in Sabbatmodellen sind in der Behörde für Schule und Berufsbildung und im Landesbetrieb Hamburger Institut für Berufliche Bildung beschäftigt. Zudem gab es in der Behörde für Inneres und Sport am 31.12.2010 **106** Sabbatbeschäftigungsverhältnisse (**10,6 %**).

Auch die Beschäftigung im Rahmen der verschiedenen Altersteilzeitmodelle gilt als Sonderform der Teilzeitbeschäftigung. Altersteilzeitbeschäftigte können zwischen dem Teilzeitmodell und dem Blockmodell wählen. Bei beiden Modellen wird die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im vereinbarten Zeitraum auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit reduziert (bei Beamtinnen und Beamten auf 60 % eines Vollzeitbeschäftigten). Bei der Wahl des Teilzeitmodells wird die Arbeitszeit während der Laufzeit der Altersteilzeit gleichmäßig reduziert. Das Blockmodell besteht aus einer anfänglichen Arbeitsphase, in der die gesamte Arbeitsleistung erbracht wird, und einer anschließenden Freistellungsphase, in der die vorgeleistete Arbeit ausgeglichen wird. Die Besonderheit bei Altersteilzeitvereinbarungen besteht darin, dass die entsprechend der geringeren Arbeitszeit reduzierte Bezahlung um einen Aufstockungsbetrag (bei Beamtinnen und Beamten: Altersteilzeitzuschlag) erhöht wird.

Aus der nachfolgenden Abbildung ist ersichtlich, wie sich die Beschäftigungsverhältnisse auf die verschiedenen Altersteilzeitmodelle verteilen:

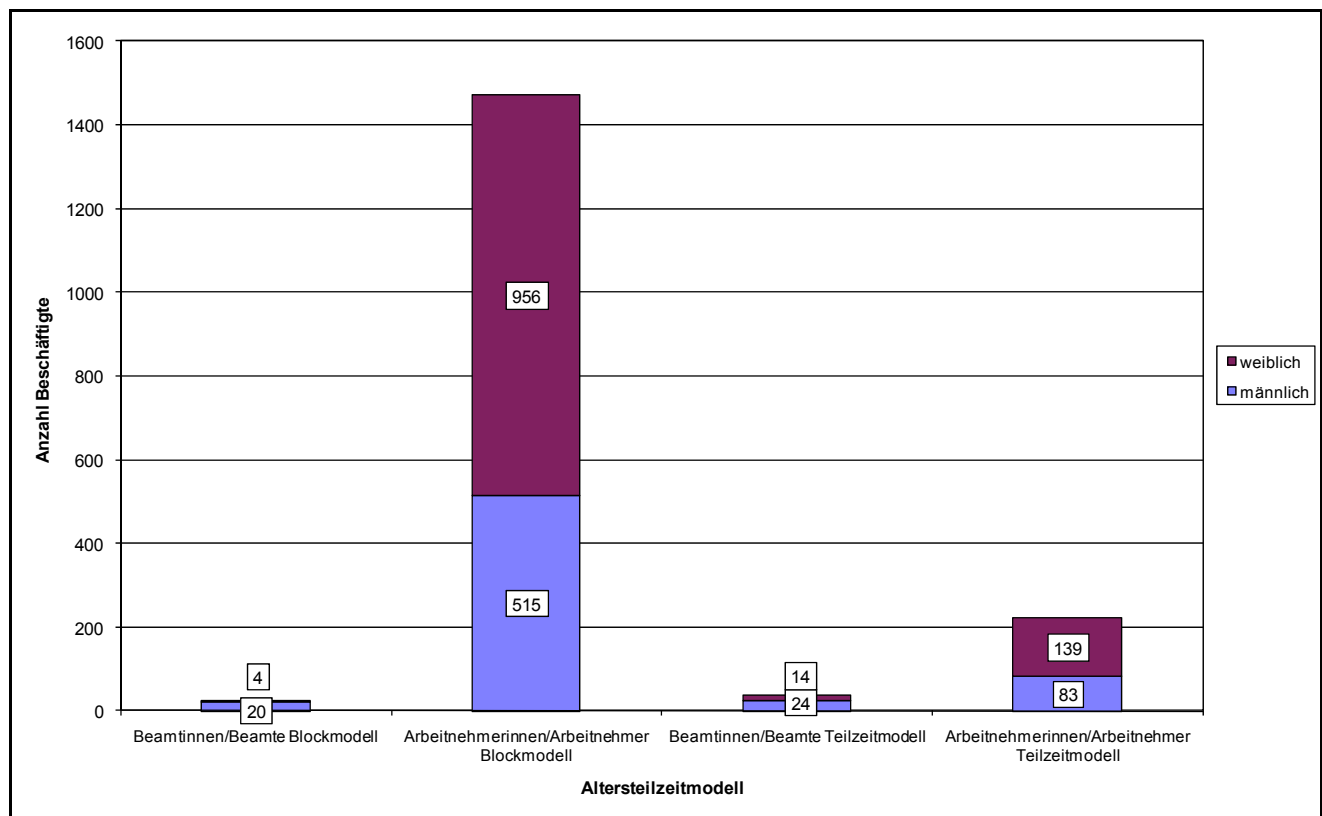


Abbildung C.2-12: Beschäftigte in Altersteilzeit

Die Zahl der Altersteilzeitbeschäftigten reduzierte sich im vergangenen Jahr um **319** auf **1.755** Beschäftigungsverhältnisse (Vorjahr: 2.074), davon war der Großteil Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (**1.693** bzw. **96,5 %**). Beamtinnen und Beamte mussten die Altersteilzeitbeschäftigung gemäß § 76c des HmbBG a.F. spätestens am 1.8.2004 begonnen haben. Es gibt seitdem keine neuen

¹² Die Freistellungsphase beim Sabbatjahr muss abhängig vom gewählten Modell mindestens ein Jahr andauern und kann bis auf 3,5 Jahre beim siebenjährigen Modell ausgedehnt werden.

Altersteilzeitfälle. Dies erklärt den Rückgang bei den Beamtinnen und Beamten in den vergangenen Jahren. Die noch verbliebenen Beamtinnen und Beamten in Altersteilzeit werden im Laufe des Jahres 2011 in den Ruhestand treten. Nach dem Altersteilzeittarifvertrag konnten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer letztmalig bis Ende 2009 ein Altersteilzeitbeschäftigungsverhältnis vereinbaren.

85,2 % der Beschäftigten in Altersteilzeit wählten das Blockmodell (Vorjahr: 83,4 %).

Die Verteilung nach Geschlecht zeigt, dass **1.113** altersteilzeitbeschäftigte Frauen waren (Vorjahr: 1.284) und **642** Männer (Vorjahr: 790), d.h. knapp zwei Drittel (63,4 %) aller Beschäftigten in Altersteilzeit waren Frauen.

In der Freistellungsphase der Altersteilzeit befanden sich am 31.12.2010 **705** Beschäftigte (Vorjahr: 719).

C.2.3 Personalbestand nach Status- und Laufbahngruppen

Die Differenzierung des Personalbestandes nach Status- und Laufbahngruppen erfolgt insbesondere vor dem Hintergrund gleichstellungspolitischer Analysen. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Verteilung der Statusgruppen nach Geschlecht am 31.12.2010:

Statusgruppen nach Geschlecht				
Stand 31.12.10				Anteil in v.H.
	m	w	ges.	ges.
Beamte u. Beamtinnen	20.606	18.722	39.328	59,0 %
Arbeitnehmer/innen	11.066	16.269	27.335	41,0 %
gesamt	31.672	34.991	66.663	100,0 %

Tabelle C.2-7: Beschäftigte nach Statusgruppen und Geschlecht

Am 31.12.2010 waren **59,0 %** Beamtinnen und Beamte (Vorjahr: 59,7 %) und **41,0 %** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Vorjahr: 40,3 %). Gegenüber dem Vorjahr hat sich der Anteil der Beamtinnen und Beamten um **0,7 Prozentpunkte** verringert, während sich der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um den gleichen Anteil erhöht hat.

Als Grundlage für die Zuordnung von Laufbahngruppen wird die Laufbahngruppenunterscheidung aus dem Beamtenrecht gewählt. Um vergleichbare Auswertungen nach Laufbahngruppen für alle Beschäftigten durchführen zu können, werden die nicht verbeamteten Beschäftigten ebenfalls der jeweils entsprechenden Laufbahngruppe der Beamten zugeordnet. Dabei dient bei Tarifbeschäftigten die Entgeltgruppe als Zuordnungsmerkmal (vgl. Abschnitt C.2.5)¹³. Dieses gilt auch für die folgenden Auswertungen und Tabellen, in denen lediglich nach Laufbahngruppen unterschieden wird.

Die Aufteilung der Beschäftigten auf die Laufbahngruppen stellte sich wie folgt dar:

- Laufbahngr. 1, Einstiegsamt 1 (ehem. einfacher Dienst) **2,9 %** (Vorjahr: 3,0 %)
- Laufbahngr. 1, Einstiegsamt 2 (ehem. mittlerer Dienst) **31,9 %** (Vorjahr: 32,6 %)
- Laufbahngr. 2, Einstiegsamt 1 (ehem. gehobener Dienst) **34,7 %** (Vorjahr: 34,0 %)
- Laufbahngr. 2, Einstiegsamt 2 (ehem. höherer Dienst) **30,5 %** (Vorjahr: 30,4 %)

Während sich die Anteile der Beschäftigten in der Laufbahngruppe 1 um **0,8 Prozentpunkte** verringert haben, sind die Anteile der Beschäftigten in der Laufbahngruppe 2 um **0,8 Prozentpunkte** angestiegen.

¹³ Nicht bei allen Beschäftigungsverhältnissen ist eine Laufbahngruppenzuordnung möglich. Daher weicht die Summe der für die Laufbahngruppenzuordnung herangezogenen Beschäftigungsverhältnisse in geringem Maße vom statistischen Personalbestand ab.

Folgender Abbildung ist die Entwicklung des Verhältnisses der Laufbahngruppen in den letzten sechs Jahren zu entnehmen:

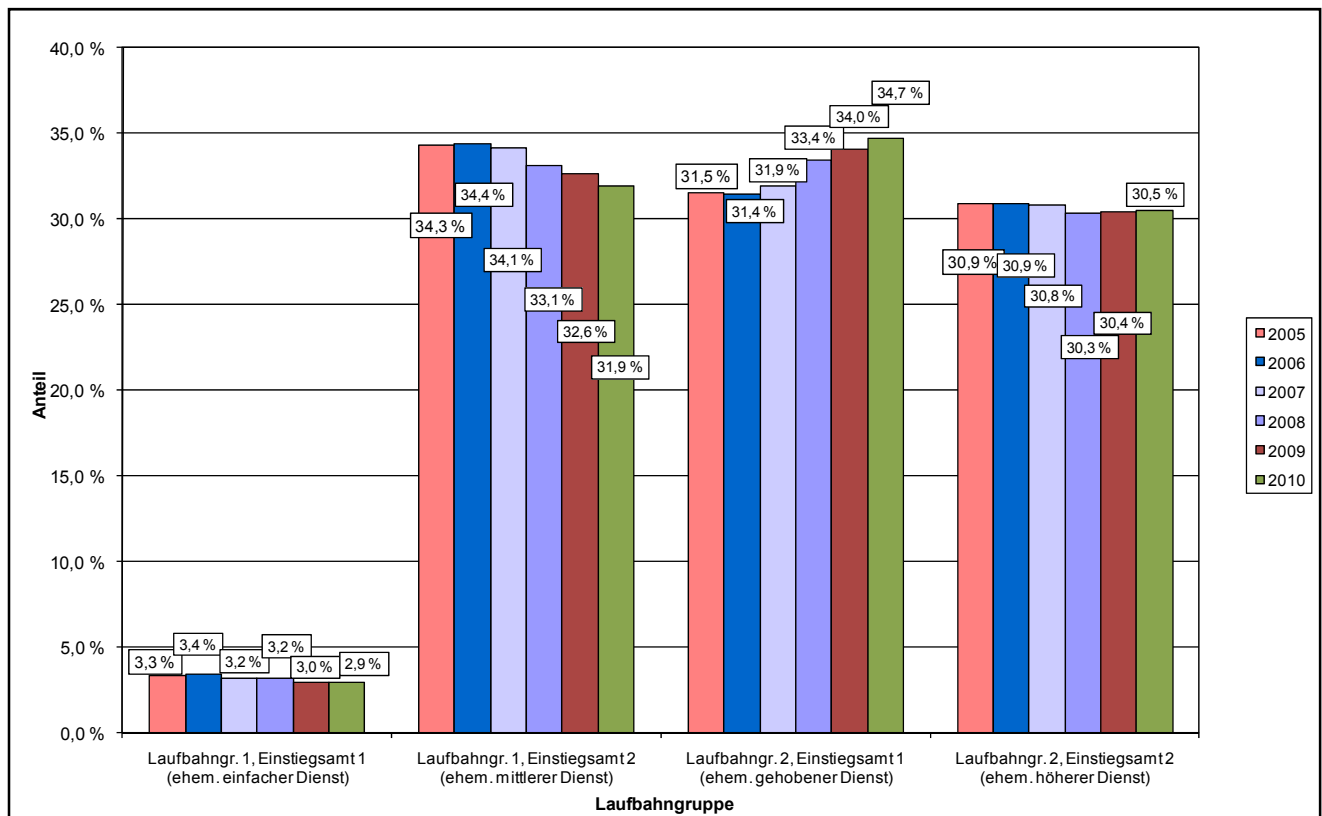


Abbildung C.2-13: Entwicklung des Anteils der Laufbahngruppen von 2005 - 2010

Die nachfolgende Abbildung zeigt die Zahl der beschäftigten Männer bzw. Frauen in den Laufbahngruppen:

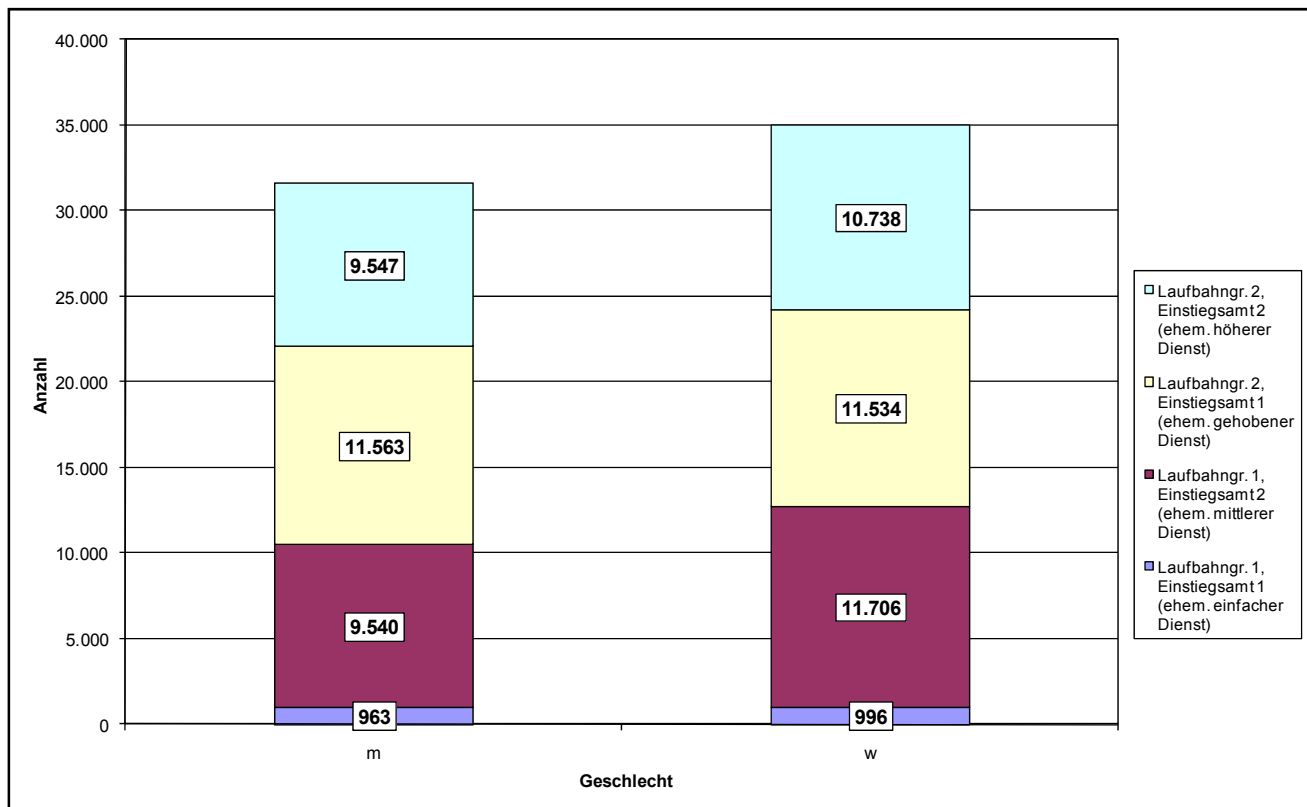


Abbildung C.2-14: Männliche und weibliche Beschäftigte der hamburgischen Verwaltung nach Laufbahngruppen

Prozentual stellt sich das Verhältnis von Männern und Frauen in den einzelnen Laufbahngruppen wie folgt dar:

	Beschäftigte		Vollkräfte	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Laufbahngr. 1, Einstiegsamt 1 (ehem. einfacher Dienst)	49,2 %	50,8 %	58,2 %	41,8 %
Laufbahngr. 1, Einstiegsamt 2 (ehem. mittlerer Dienst)	44,9 %	55,1 %	49,2 %	50,8 %
Laufbahngr. 2, Einstiegsamt 1 (ehem. gehobener Dienst)	50,1 %	49,9 %	54,2 %	45,8 %
Laufbahngr. 2, Einstiegsamt 2 (ehem. höherer Dienst)	47,1 %	52,9 %	50,3 %	49,7 %

Tabelle C.2-8: Beschäftigte und Vollkräfte nach Laufbahngruppen und Geschlecht

Während der Frauenanteil bei der Betrachtung nach Beschäftigungsverhältnissen in allen Laufbahngruppen mit Ausnahme des ehemaligen gehobenen Dienstes mehr als 50 % beträgt, ist bei der Betrachtung nach Vollkräften der Anteil der Männer mit Ausnahme des ehemals mittleren Dienstes höher als 50 %. Männer und Frauen in den Laufbahngruppen des ehemals mittleren und höheren Dienstes sind in der Vollkräftebetrachtung ungefähr gleich.

C.2.4 Beschäftigung nach Staatsangehörigkeit

Der Anteil der Beschäftigten, die nicht die deutsche Staatsangehörigkeit hatten, betrug am 31.12.2010 **2,1 %** (Vorjahr: 2,0 %). Absolut waren das **1.384** Beschäftigte (Vorjahr: 1.329).

Aus der nachfolgenden Abbildung sind die Herkunftstaaten zusammengefasst nach Kontinenten ersichtlich:

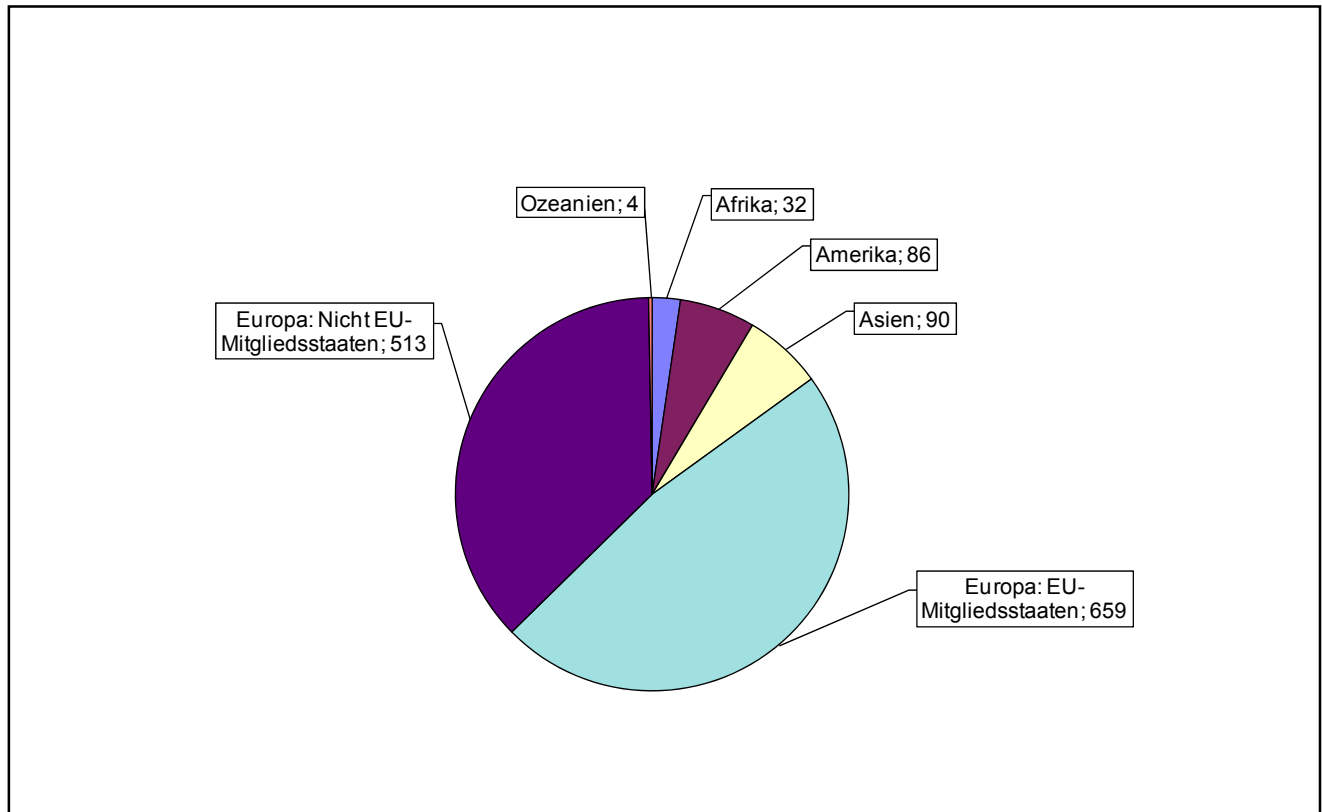


Abbildung C.2-15: Beschäftigte der hamburgischen Verwaltung mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit gegliedert nach Kontinenten

Der überwiegende Anteil der ausländischen Beschäftigten (**84,7 %**) stammt aus europäischen Staaten (sowohl EU-Mitgliedsstaaten wie auch Nicht EU-Mitgliedsstaaten)¹⁴. Die größte Gruppe der Beschäftigten mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit aus EU-Mitgliedsstaaten stammt aus Österreich mit **90** Beschäftigten. Die größte Gruppe der ausländischen Beschäftigten aus nicht EU-Mitgliedsstaaten stammt aus der Türkei mit **296** Beschäftigten.

¹⁴ Eine detaillierte Übersicht mit den Zahlen aller Beschäftigten nach einzelnen Herkunftsländern ist der Tabelle C.2.4.1 im Tabellenanhang zu entnehmen.

Die Verteilung nach Statusgruppen und Geschlecht zeigt die nachfolgende Abbildung:

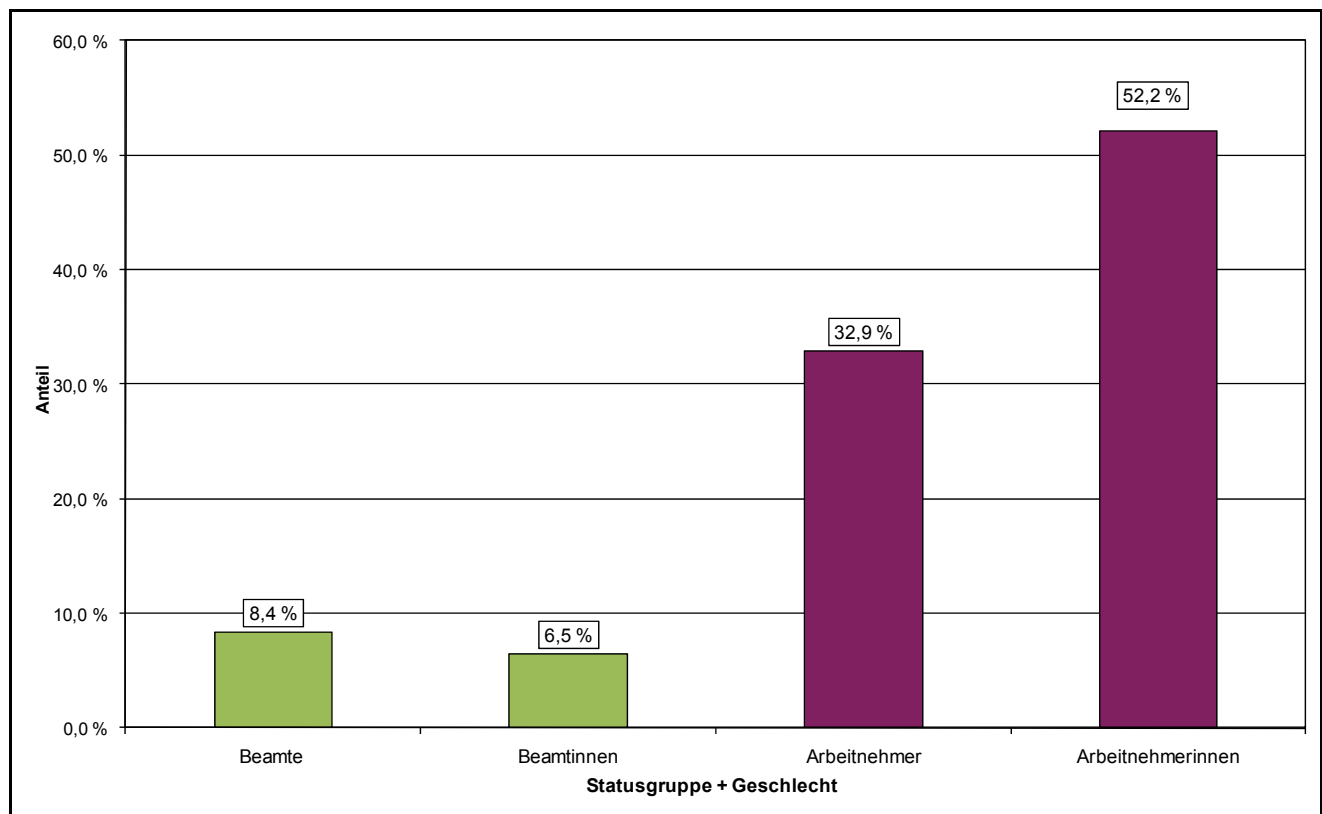


Abbildung C.2-16: Beschäftigte mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit nach Statusgruppen und Geschlecht

Der Anteil der Beamtinnen und Beamten an den Beschäftigten mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit beträgt wie im Vorjahr **14,9 %**, während die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anteil von **85,1 %** haben.

Nach dem Beamtenstatusgesetz dürfen in der Bundesrepublik Deutschland neben deutschen Staatsangehörigen auch Angehörige anderer Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (EU), anderer Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (d.h. Island, Liechtenstein und Norwegen) sowie eines Drittstaates, dem Deutschland und die EU vertraglich die Anerkennung der Berufsqualifikationen eingeräumt haben (z.B. Schweiz), in das Beamtenverhältnis berufen werden.

In den folgenden Berufskategorien gibt es die meisten nichtdeutschen Beschäftigten (incl. ihres **Anteils an der jeweiligen Berufskategorie**):

- Lehrkräfte an staatlichen Schulen (zusammengefasst) mit insgesamt **218** Beschäftigten (1,3 %),
- Bürofach- und Bürohilfskräfte mit **206** Beschäftigten (2,1 %),
- Hochschullehrkräfte + Dozenten mit **140** Beschäftigten (9,4 %),
- Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe mit **121** Beschäftigten (7,2 %),
- Sozialpädagogische Fachkräfte mit **109** Beschäftigten (3,2 %),
- Raum- und Hausratereinigungskräfte mit **94** Beschäftigten (32,8 %),
- Haus- und Gewerbeverwaltung mit **85** Beschäftigten (10,8 %).

Die Berufskategorien, in denen die meisten Beamtinnen und Beamten beschäftigt sind, waren:

- Lehrkräfte an staatlichen Schulen (zusammengefasst): **78**
- Hochschullehrkräfte und Dozent/innen: **50**
- Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamte: **24**
- Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe: **21**
- Berufsfeuerwehrleute: **10**.

C.2.5 Personalkosten und Bezahlungsstruktur

C.2.5.1 Personalkosten

Mit einem Anteil von **31,8 %**¹⁵ (2009: 32,8 %) stellen die Personalausgaben (Hauptgruppe 4) einen erheblichen Anteil an den bereinigten Gesamtausgaben¹⁶ des Hamburger Haushalts dar. Hinzu kommen die Ausgaben für das Personal der Einrichtungen nach § 15 LHO bzw. der Landesbetriebe nach § 26 LHO, deren Veranschlagung in Wirtschaftsplänen erfolgt.

Die Personalausgaben für alle Beschäftigten der Hamburger Verwaltung inkl. der Einrichtungen nach § 15 LHO sowie der Landesbetriebe nach § 26 LHO beliefen sich im Jahr 2010 auf **4.307,68 Mio. Euro** (2009: 4.177,12 Mio. Euro; +3,12 %).¹⁷

Diese Gesamtausgaben lassen sich wie folgt differenzieren:

- **2.925,67 Mio. Euro** - Bezüge für aktiv Beschäftigte (2009: 2.825,26 Mio. Euro; +3,55 %)
- **1.120,85 Mio. Euro** - Ausgaben für die Versorgung der Beamtinnen und Beamten (Beamtenversorgung) sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Zusatzversorgung) (2009: 1.088,73 Mio. Euro; +2,95 %)
- **233,23 Mio. Euro** - Ausgaben für Beihilfen und Unterstützungen (z.B. Heilfürsorge und Heilbehandlung nach Dienstunfällen) (2009: 232,72 Mio. Euro; +0,22 %)
- **14,71 Mio. Euro** - Aufwendungen für Abgeordnete und ehrenamtliche Tätigkeiten (2009: 16,73 Mio. Euro, -12,13 %)
- **13,22 Mio. Euro** - Sonstige personenbezogene Ausgaben (z.B. Erstattungen an Rentenversicherungsträger im Rahmen von Ehescheidungen (Versorgungsausgleich), Trennungsgeld, betriebliches Vorschlagswesen) (2009: 13,68 Mio. Euro; -3,36 %)

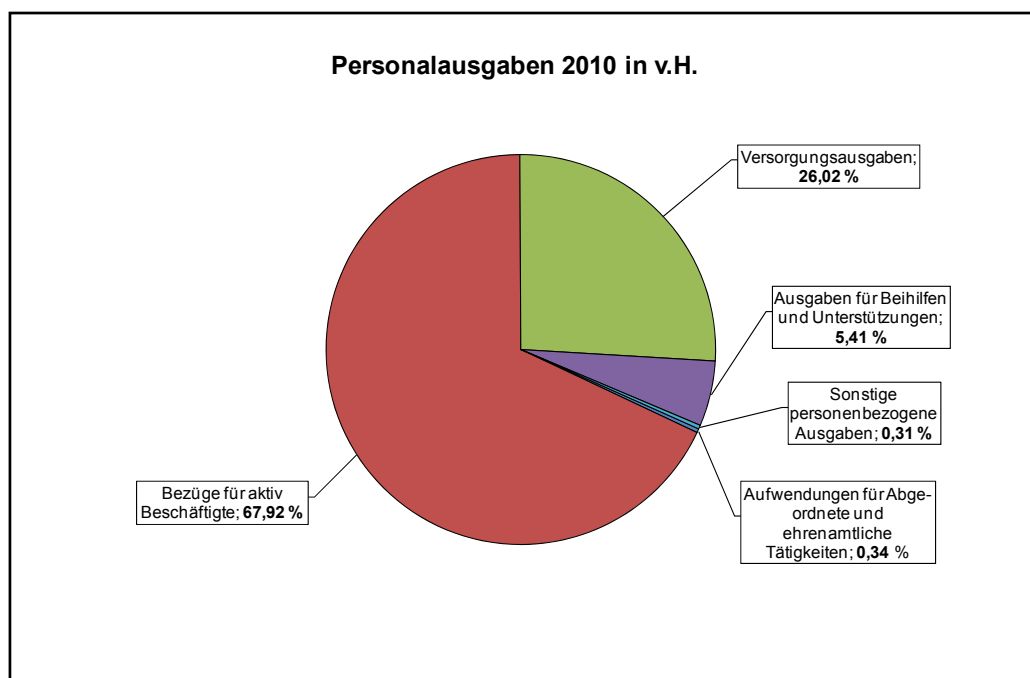


Abbildung C.2-17: Personalausgaben der hamburgischen Verwaltung 2010

¹⁵ Im Haushaltsbeschluss der Bürgerschaft werden die Auswahlbereiche des Projekte Neues Haushaltswesen Hamburg lediglich netto mit ihren Zuschüssen bzw. Abführungen berücksichtigt. Aufgrund der besseren Vergleichbarkeit mit den Vorjahren beinhaltet der aufgeführte Wert eine um diese Effekte bereinigte Sicht über den Gesamthaushalt.

¹⁶ Gesamtausgaben minus Zahlungen an den Länderfinanzausgleich, Zuführungen an Rücklagen, Haushaltstechnische Verrechnungen und Deckung von Fehlbeträgen aus den Vorjahren.

¹⁷ inkl. der Ausgaben für Beihilfe und Heilfürsorge.

C.2.5.1.1 Entwicklung von Vollkräften und Personalausgaben

In der folgenden Grafik sind die Bezüge/Vergütungen der aktiv Beschäftigten seit 2006 im Verhältnis zu der Entwicklung sowohl der Vollkräfte des budgetrelevanten Personalbestandes (Pbud_Vollkräfte) als auch im Verhältnis zum budgetrelevanten Personalbestand mit Überstundenanteil (Pbud_Vollkräfte mit Überstundenanteil) dargestellt.

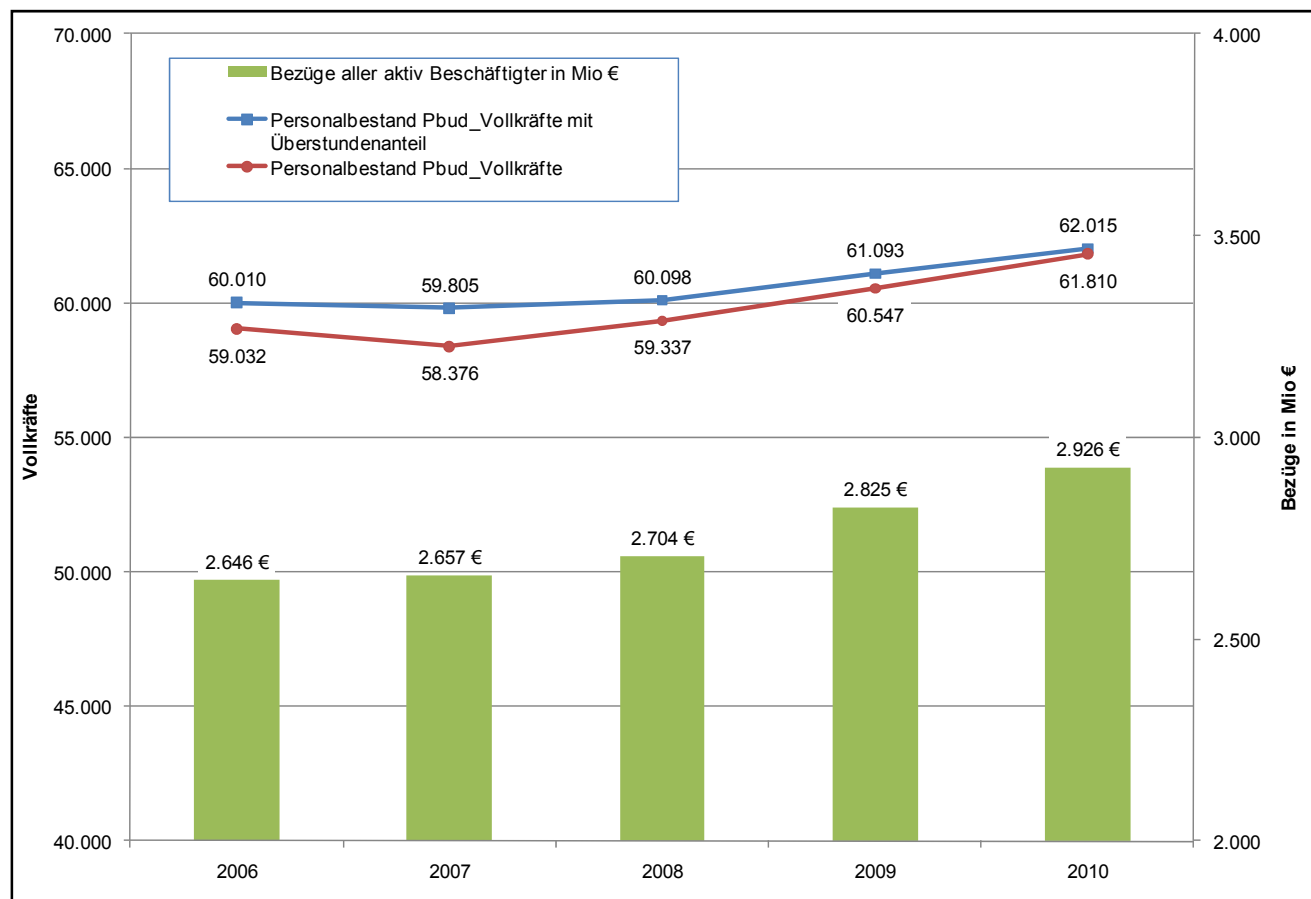


Abbildung C.2-18: Entwicklung von Vollkräften und Bezügen

Im Ergebnis zeigt sich, dass seit 2006 sowohl die Anzahl der budgetrelevanten Vollkräfte als auch die Summe der Bezüge dieser Personengruppe gestiegen sind. Eine nähere Betrachtung der folgenden Tabelle ergibt, dass sich die Steigerungsraten der Ausgaben für die Bezüge zum jeweiligen letzten Jahr kontinuierlich von zunächst **0,45 %** von **2006** auf **2007** bis zu **3,55 %** von **2009** auf **2010** erhöht haben. Darüber hinaus sind auch die durchschnittlichen Bezüge pro Vollkraft kontinuierlich gestiegen. So ist dieser Quotient von **2006** mit **44.817 €** auf **47.333 €** in **2010** angestiegen.

	2006	2007	2008	2009	2010
Bezüge aller aktiv Beschäftigten in Mio €	2.646 €	2.657 €	2.704 €	2.825 €	2.926 €
Steigerungsrate zum jeweils letzten Jahr in %		0,45%	1,77%	4,47%	3,55%
Personalbestand in Vollkräften	59.032	58.376	59.337	60.547	61.810
durchschnittliche Bezüge einer Vollkraft	44.817 €	45.522 €	45.578 €	46.662 €	47.333 €

Tabelle C.2-9: Entwicklung von Vollkräften und Höhe der Bezüge

Hinter dieser Steigerung verbergen sich im Wesentlichen Mengen- und Struktureffekte. Im Vergleich zum Berichtsjahr 2006 hat sich der budgetrelevante Personalbestand um 2.778 Vollkräfte auf 61.810 Vollkräfte in 2010 erhöht. Bedeutend ist vor allem die strukturelle Veränderung innerhalb der Laufbahngruppen, die für die gestiegenen durchschnittlichen Bezüge pro Vollkraft verantwortlich ist. Der nachstehenden Abbildung ist zu entnehmen, dass der Anteil an Vollkräften im ehemaligen mittleren Dienst um 2,3 Prozentpunkte auf 31,9 % zurückgegangen ist. Dagegen hat sich der Anteil an Vollkräften im ehemals gehobenen Dienst um 3,0 Prozentpunkte auf 35,4 % erhöht. Die Anteile im ehemals einfachen und höheren Dienst sind im Vergleich zu 2006 jeweils um 0,4 Prozentpunkte gesunken.

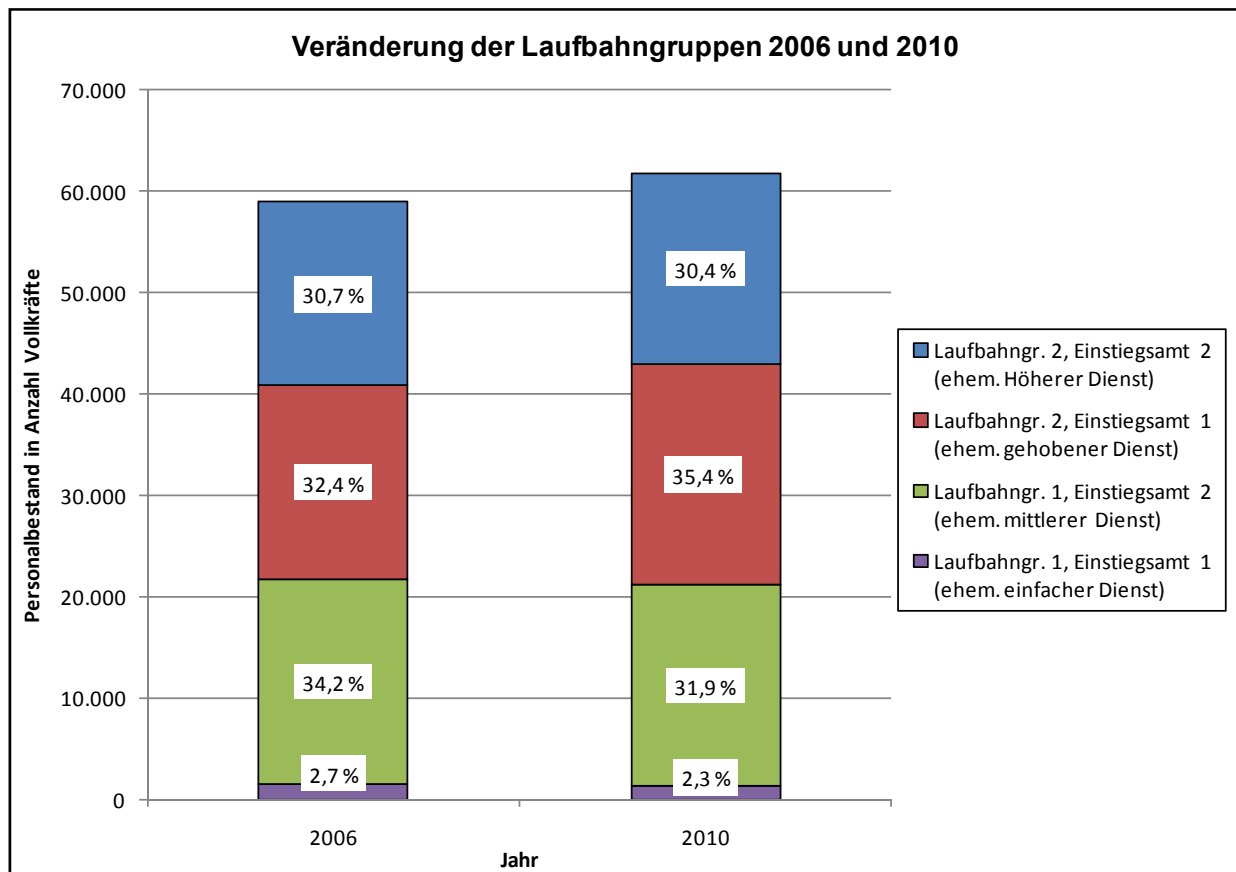


Abbildung C.2-19: Veränderung der Laufbahngruppen 2006 und 2010

C.2.5.1.2 Beihilfe und Heilfürsorge

Im Folgenden sollen die Ausgaben für Beihilfen und Heilfürsorge detaillierter betrachtet werden:

Beihilfe ist von der Freien und Hansestadt Hamburg zum einen für aktiv beschäftigte Beamtinnen und Beamte in den Einzelplänen sowie in den Einrichtungen nach § 15 LHO und den Landesbetrieben nach § 26 LHO, zum anderen für Versorgungsempfängerinnen und -empfänger der hamburgischen Verwaltung zu gewähren. Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte sowie Beamtinnen und Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes, die vor dem 01.01.2005 ernannt wurden, erhalten keine Beihilfen sondern Heilfürsorgeleistungen nach § 122 HmbBG. Ihre Kostenbeteiligung hierfür beträgt 1,4 % des Grundgehalts.

Die Ausgaben für Beihilfen und Heilfürsorge beliefen sich im Jahr 2010 auf ca. **233 Mio. Euro**. Der folgenden Abbildung ist die Aufteilung auf die einzelnen Empfängergruppen zu entnehmen:

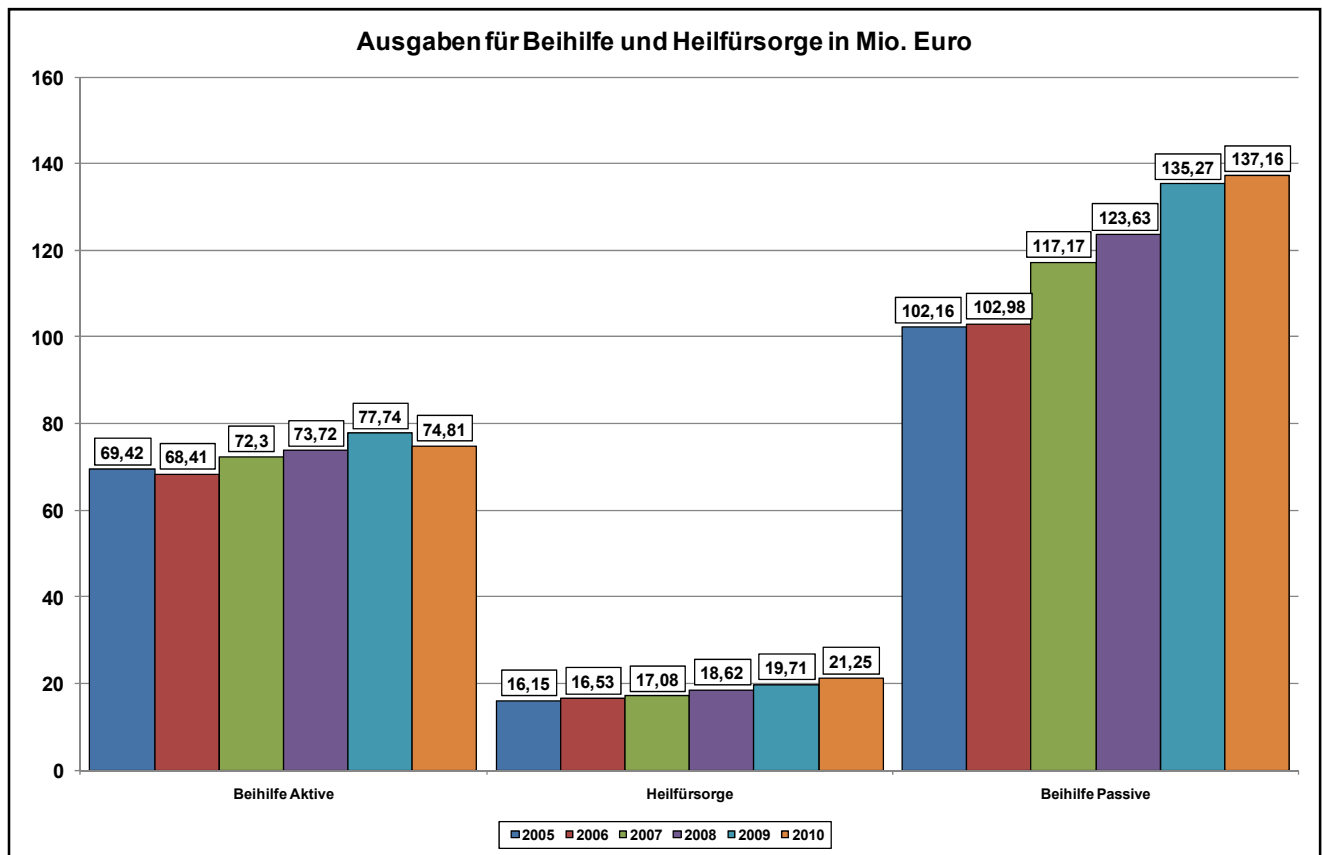


Abbildung C.2-20: Ausgaben der hamburgischen Verwaltung für Beihilfe und Heilfürsorge

Gab es im Vergleich der Jahre 2005 und 2006 keine wesentliche Veränderung bei den Ausgaben für Beihilfe und Heilfürsorge zu verzeichnen, so zeigt sich ab 2007 in allen drei betrachteten Teilbereichen (Beihilfe Aktive, Heilfürsorge¹⁸ und Beihilfe Passive) trotz Minderausgaben durch die zum 01.08.2005 eingeführte Kostendämpfungspauschale¹⁹ bei den aktiv Beschäftigten und bei den Versorgungsempfängerinnen und -empfänger eine teils deutliche Erhöhung der Ausgaben.

Im betrachteten Berichtszeitraum 2009 zu 2010 ist wieder in zwei Bereichen eine Steigerung festzustellen, jedoch sanken erstmals die Ausgaben für Beihilfen im Bereich der aktiv Beschäftigten. Wurden hier 2009 noch **77,74 Mio. Euro** ausgegeben so waren es 2010 nur **74,81 Mio. Euro**; die Beihilfeausgaben verringerten sich somit um **3,8 %**. Die Ausgaben für Heilfürsorge erhöhten sich um **7,8 %** von **19,71 Mio. Euro** auf **21,25 Mio. Euro**. Nicht ganz so stark wie in den zurückliegenden Jahren fiel mit **1,38 %** die Steigerung bei den Beihilfeausgaben der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger aus. Hier erhöhten sich die Ausgaben für Beihilfe von **135,27 Mio. Euro** auf **137,16 Mio. Euro**. Im Jahr 2010 zog die Kostendämpfungspauschale Minderausgaben in Höhe von **2,19 Mio. Euro**²⁰ bei den aktiv Beschäftigten und **2,21 Mio. Euro**²¹ bei den Versorgungsempfängerinnen

¹⁸ Nach Angaben der Behörde für Inneres und Sport begründet sich dies zum Einen in der allgemeinen Kostensteigerung im Gesundheitswesen. Zum Anderen ist der stetige Anstieg der Fehlzeitenquote im Polizeivollzug ein Indiz für die vermehrte Inanspruchnahme ärztlicher Leistungen. Darüber hinaus werden seit der Neuregelung der Heilfürsorgebestimmungen im Jahr 2008 neben den Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch V (SGB V) auch vermehrt Leistungen nach Maßgabe des Leistungskatalogs der Hamburgischen Beihilfeverordnung gewährt, wie z. B. Heilpraktiker, homöopathische Medikamente, privatärztliche Rechnungen, Akupunktur.

¹⁹ Einführung der Kostendämpfungspauschale (KDP) im Rahmen der 7. Verordnung zur Änderung der Hamburgischen Beihilfeverordnung zum 01.08.2005.

²⁰ Stand 09.03.2011.

²¹ Stand 09.03.2011.

und -empfängern nach sich. Insgesamt belaufen sich die Einsparungen seit Einführung der Kosten-dämpfungspauschale im Jahr 2005 auf **25,21 Mio. Euro**.

Ein Jahresvergleich der jeweils fünf größten Aufwandsarten bei den aktiv und passiv Beschäftigten verdeutlicht, dass diese Kostenarten mehr als 4/5 aller Gesamtaufwendungen der Beihilfe ausmachen. Insgesamt lässt sich feststellen, dass die prozentuale Veränderung der Aufwendungen sowohl für die Aktiven als auch für die Passiven von 2009 auf 2010 nahezu unverändert geblieben ist:

Aktive	2009			2010			Differenz	
	Erstattungs- betrag	Anzahl Belege	Betrag pro Beleg	Erstattungs- betrag	Anzahl Belege	Betrag pro Beleg	Erstattungs- betrag	Anzahl Belege
Ärztliche Behandlung ambulant	31.273.866 €	353.133	88,6 €	29.637.628 €	337.686	87,8 €	-1.636.238 €	-15.447
Krankenhaus stationär	11.658.777 €	7.572	1539,7 €	11.747.564 €	7.282	1613,2 €	88.787 €	-290
Heilmittel	9.836.910 €	246.923	39,8 €	9.168.099 €	229.449	40,0 €	-668.811 €	-17.474
Zahnersatz	6.733.219 €	9.871	682,1 €	6.401.596 €	8.821	725,7 €	-331.623 €	-1.050
Zahnbehandlung	6.139.775 €	64.407	95,3 €	5.970.578 €	61.630	96,9 €	-169.196 €	-2.777
Summe	65.642.546 €	681.906	96,3 €	62.925.465 €	644.868	97,6 €	-2.717.081 €	-37.038
Anteil am Gesamt- aufwand v.H.	84,6	86,5		84,6	86,2			

Passive	2009			2010			Differenz	
	Erstattungs- betrag	Anzahl Belege	Betrag pro Beleg	Erstattungs- betrag	Anzahl Belege	Betrag pro Beleg	Erstattungs- betrag	Anzahl Belege
Ärztliche Behandlung ambulant	39.722.365 €	309.761	128,2 €	38.915.803 €	304.626	127,7 €	-806.562 €	-5.135
Krankenhaus stationär	28.181.122 €	11.098	2539,3 €	30.716.398 €	11.213	2739,4 €	2.535.276 €	115
Heilmittel	21.529.860 €	357.917	60,2 €	21.356.388 €	346.962	61,6 €	-173.472 €	-10.955
Stationäre Pflege	14.333.975 €	17.579	815,4 €	13.168.691 €	16.029	821,6 €	-1.165.285 €	-1.550
Zahnersatz	9.423.027 €	12.671	743,7 €	9.909.912 €	12.384	800,2 €	486.885 €	-287
Summe	113.190.349 €	709.026	159,6 €	114.067.192 €	691.214	165,0 €	876.843 €	-17.812
Anteil am Gesamt- aufwand v.H.	82,0	79,1		81,7	78,5			

Tabelle C.2-10: Erstattungsbeträge für aktive und passive Beschäftigte

Die Zusammensetzung der fünf größten Aufwandsarten ist nahezu identisch. Auffällig ist, dass bei beiden betrachteten Personengruppen die Kosten der stationären Krankenhausaufenthalte gestiegen sind, während nahezu alle übrigen Positionen gesunken sind. Eine weitere Ausnahme bildet die Auswendungsart des „Zahnersatzes“ für Passive, bei der die Erstattungsbeträge trotz einem Rückgang der bearbeiteten Belege in 2010 gestiegen sind.

Die fünf größten Aufwandsarten zeigen bei den Aktiven im Vorjahresvergleich in der Summe einen Rückgang der Ausgaben um **2.717.081 €**. Dahinter verbirgt sich im Wesentlichen ein Rückstand der bearbeiteten Belege für das Jahr 2010. So sind im Jahr 2009 noch **37.038 Belege** mehr für die Beihilfe der Aktiven bearbeitet worden. Auch bei den Passiven macht sich ein Bearbeitungsrückstand in den **17.812 bearbeiteten Belegen weniger** als im Vorjahr bemerkbar. Dennoch sind sowohl bei den Aktiven wie bei den Passiven die durchschnittlichen Erstattungsbeträge pro Beleg von **96,3 Euro** in 2009 auf **97,6 Euro** in 2010 gestiegen bzw. von **159,6 Euro** auf **165 Euro**.

C.2.5.1.3 Personalausgaben nach Kostenartengruppen

Als Bestandteil der Kostenrechnung ist die Kostenart ein sachliches Kriterium zur Gliederung von Kosten hinsichtlich Art bzw. Typ. Im Unterschied zur Kostenstelle, die darüber Auskunft gibt, wo die Kosten entstanden sind, ist in der Kostenart die Information enthalten, wofür diese angefallen sind. Die in der Systematik des Personalcontrollings des Hamburger Haushalts definierten 42 Kostenarten wurden für die Übersicht auf der folgenden Seite hinsichtlich ihrer Bedeutung (Gleichartigkeit) und zur besseren Übersichtlichkeit zu 18 Kostenartengruppen aggregiert. Im Gegensatz zur Betrachtung im letzten Personalbericht ist in diesem Jahr festzustellen, dass vor allem der prozentuale Anteil des kalkulatorischen Versorgungszuschlages deutlich zurückgegangen ist und zwar von 16,9 % auf **13,5 %**. Dies resultiert aus der Systematik des „Neuen Haushaltswesen Hamburg“ (NHH), welche diese Größe nicht mehr vorsieht. Stattdessen werden unter NHH reale Versorgungsrückstellungen auf der Grundlage eines versicherungsmathematischen Gutachtens gebildet.

- Grundbezüge
- Ständige Zulagen
- Unständige Zulagen
- Überstunden-/Mehrarbeitsvergütung
- Zeit- und sonstige Zuschläge
- Bereitschaftsstundenvergütung
- Rufbereitschaftsvergütung
- Aufwandsentschädigung
- Orts- und Sozialzuschlag (incl. familienbezogener Bezügebestandteile)
- Arbeitgeberanteile Sozialversicherung
- Soziale Kosten (z.B. Besitzstandswahrung, Altersteilzeit, Krankengeldzuschuss)
- Sonderzuwendung/Urlaubsgeld
- Sonstige Kosten (z.B. Einmalzahlungen, Abfindungen, vermögenswirksame Leistungen)
- Entgelte sonstige Beschäftigte (stundenweise Beschäftigte, die nicht unter das Tarifrecht fallen) und nebenberufliche Tätigkeit
- Aus- und Weiterbildung
- Kalkulatorischer Versorgungszuschlag
- Beihilfen, Unterstützungen
- Kalkulatorischer Beihilfezuschlag

Die prozentualen Anteile der einzelnen Kostenartengruppen sind dem Diagramm auf der folgenden Seite zu entnehmen.

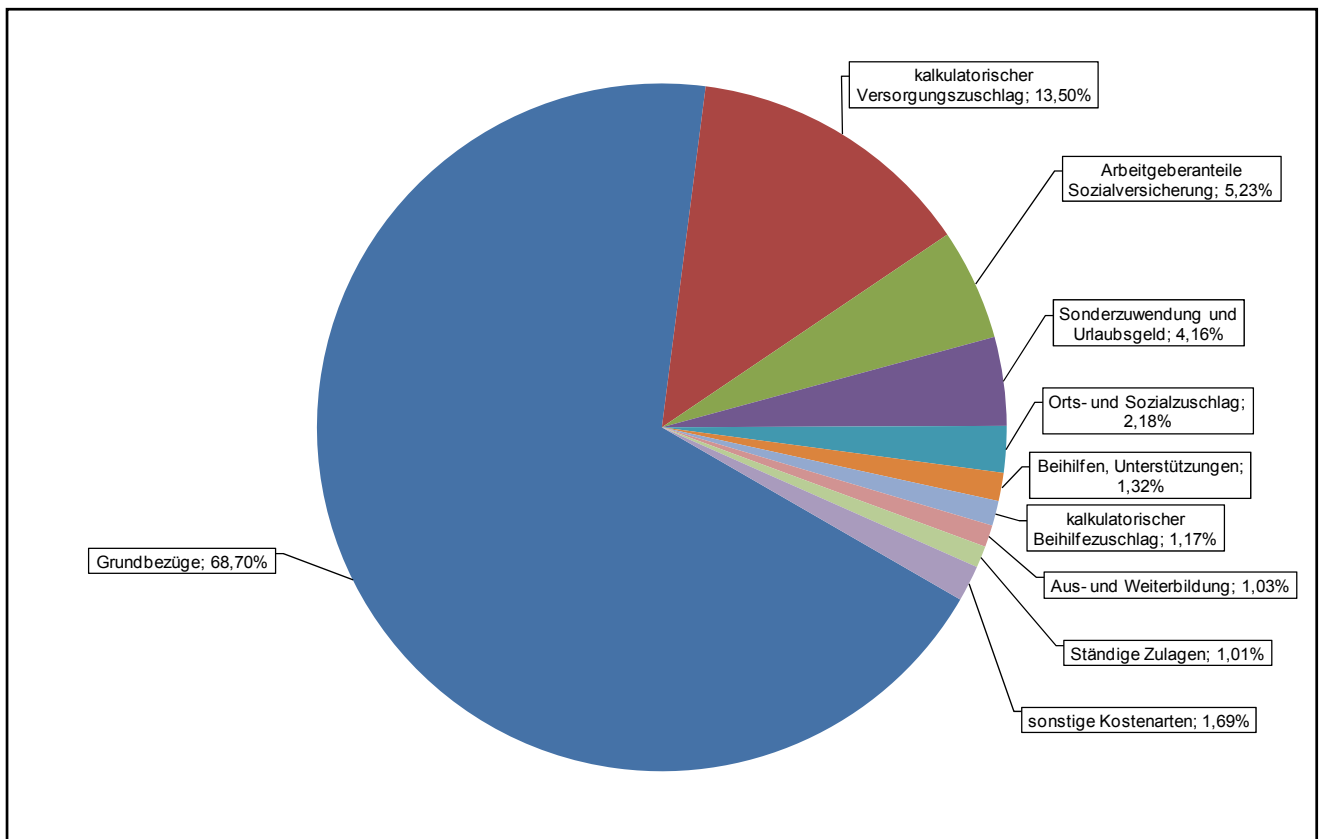


Abbildung C.2-21: Darstellung der Kostenartengruppen im Jahr 2010

In der Grafik sind die neun größten Kostenartengruppen dargestellt. Die kleineren Kostenartengruppen, deren jeweiliger Anteil unter 1 % liegt, sind unter dem Begriff „sonstige Kostenarten“ zusammengefasst worden.

C.2.5.1.4 Familienbezogene Bezügebestandteile und Kindergeld

Im Jahr 2010 wurden insgesamt **73.677.366 Euro** an Kindergeldzahlungen für aktiv Beschäftigte der Freien und Hansestadt Hamburg geleistet, die in den Einzelplänen bzw. Einrichtungen nach § 15 LHO oder Landesbetrieben nach § 26 LHO beschäftigt waren. Da Kindergeld eine Leistung des Bundes ist, werden diese Zahlungen direkt mit der Steuerlast an Lohnsteuer der Stadt Hamburg verrechnet.

Weiterhin wurden im Berichtszeitraum **43.229.889 Euro** familienbezogene Bezügebestandteile ermittelt. Dabei handelt es sich für Beamte um einen Kinder-Familienzuschlag und für Tarifbeschäftigte um kinderbezogene Entgeltbestandteile. Letztere werden seit der Einführung des TV-L zu November 2006 nur noch als Besitzstand gewährt.

C.2.5.1.5 Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung

Die Beiträge zur Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung werden grundsätzlich zur Hälfte vom Arbeitgeber und zur Hälfte vom Arbeitnehmer getragen; ausgenommen hiervon sind die sog. Mini-Jobs. Für die Krankenversicherung zahlen jedoch die Arbeitnehmer seit dem 1. Juli 2005 einen Zusatzbeitrag von 0,9%; für Arbeitnehmer über einem Alter von 23 Jahren wird ein Zusatzbeitrag von 0,25% erhoben. Die Entwicklung der Beitragssätze und der Beitragsbemessungsgrenzen sind in der folgenden Tabelle dargestellt:

Entwicklung der Beitragssätze und der Bemessungsgrenzen in der Sozialversicherung seit 2006							
Jahr	Renten- versicherung in %	Arbeitslosen- versicherung in %	Pflegeversicherung in %		Kranken- versicherung in % 1)	Beitragsbe- messungs- grenze in Euro 2)	Versicherungs- pflichtgrenze in Euro 3)
			Regelsatz	kinderlose Mitglieder über 23			
2006	19,50	6,50	1,70	1,95	13,38	5.250	3.563
2007	19,90	4,20	1,70	1,95	13,97	5.250	3.563
2008	19,90	3,30	1,83	2,08	14,00	5.300	3.600
2009	19,90	2,80	1,95	2,20	15,20	5.400	3.675
2010	19,90	2,80	1,95	2,20	14,90	5.500	3.750

1) Durchschnittlicher Beitragssatz der Pflichtmitglieder in der gesetzlichen Krankenversicherung mit sofortigem Anspruch auf Krankengeld

2) Gültig in der Renten- und Arbeitslosenversicherung

3) Gültig in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung

Tabelle C.2-11: Entwicklung der Beitragssätze und der Bemessungsgrenzen

C.2.5.2 Einkommensverteilung und Bezahlungsstruktur

Die folgende Grafik zeigt die Bruttoeinkommensverteilung der Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung. Weil sich zunehmend auch größere Personalkörper in den Landesbetrieben nach § 26 LHO und Einrichtungen nach § 15 LHO befinden, sind in diesem Jahr für die Berechnung der Einkommensverteilung erstmalig auch diese vollständig und auch rückwirkend für den aufgeführten Zeitraum einbezogen worden. Für die Ermittlung der Werte wurde jeweils der Monat Oktober, also ein Zahlmonat ohne Sonderzahlungen, herangezogen.

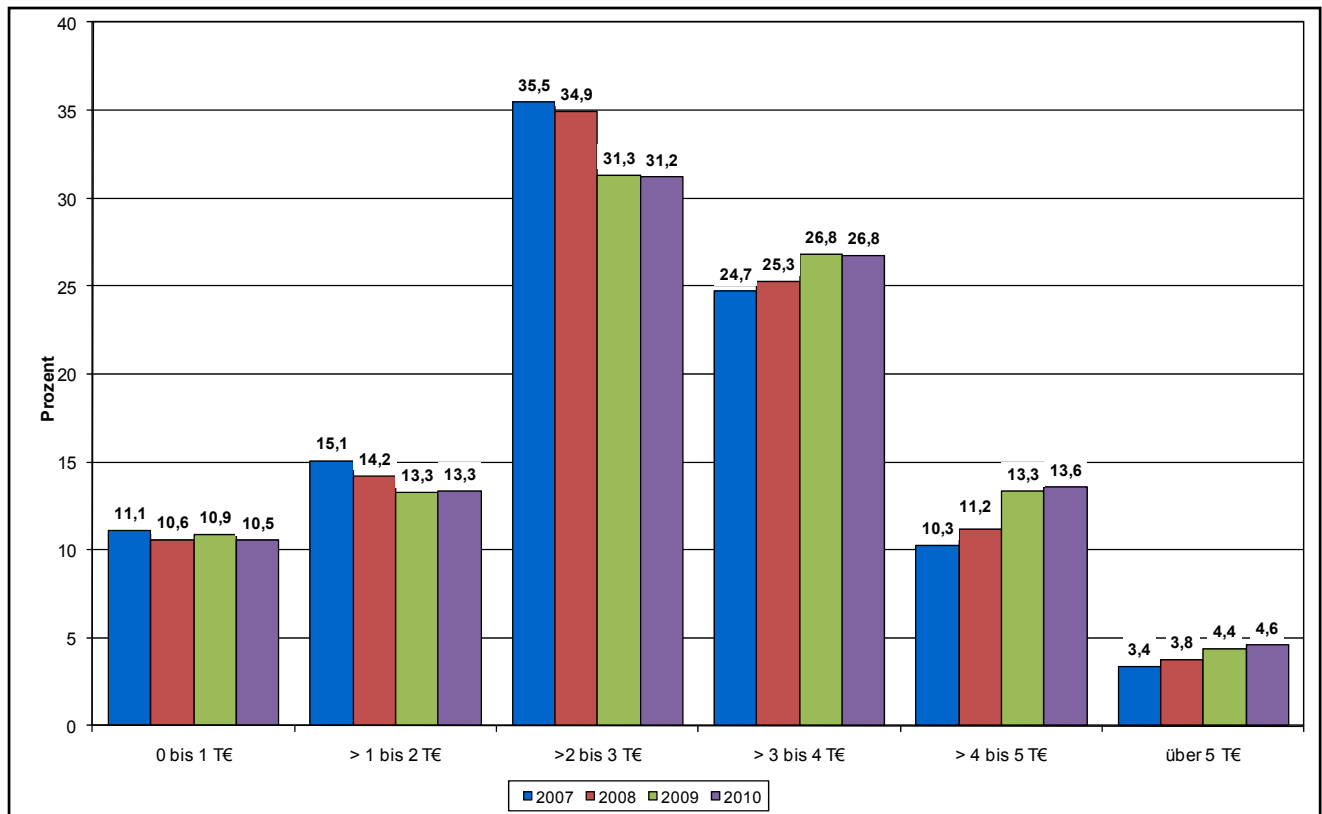


Abbildung C.2-22: Bruttoeinkommensverteilung in der hamburgischen Verwaltung

Der Anteil der Geringverdiener (**bis 1.000 Euro** monatlich) ist im letzten Jahr auf **10,5 %** gesunken. Der Anteil der Einkommensklasse zwischen **1.000 und 2.000 Euro** ist unverändert bei **13,3 %** geblieben. Die meisten Beschäftigten befinden sich weiterhin in der Einkommensklasse zwischen **2.000 und 3.000 Euro**. Dieser Anteil ist ab 2007 zunächst auf 31,3 % in 2009 gesunken und in 2010 mit **31,2 %** in 2010 nahezu konstant geblieben. Die Anteile der Einkommensklasse zwischen **3.000 und 4.000 Euro** haben sich 2009 auf **26,8 %** erhöht. Auch hier ist in 2010 keine Veränderung zu verzeichnen. Konstant erhöht hat sich der Anteil der Beschäftigten in der Einkommensklasse zwischen **4.000 und 5.000 Euro**, er erreicht 2010 **13,6 %**. Der Anteil der Beschäftigten, die über ein monatliches Einkommen **über 5.000 Euro** verfügen, erreichte 2010 den höchsten Stand mit **4,6 %**. Insgesamt zeigt sich hier ein deutlicher Effekt. Seit 2007 verringern sich die Anteile der Einkommensklassen zwischen 1.000 und 3.000 Euro von insgesamt 61,7 % auf 55,0 % in 2010. Die Anteile der Einkommensklassen zwischen 3.000 bis über 5.000 Euro dagegen steigen von 2007 um 6,6 Prozentpunkte auf 45 % in 2010.

Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Bruttoeinkommensverteilung in 2010 insgesamt nicht wesentlich verändert.

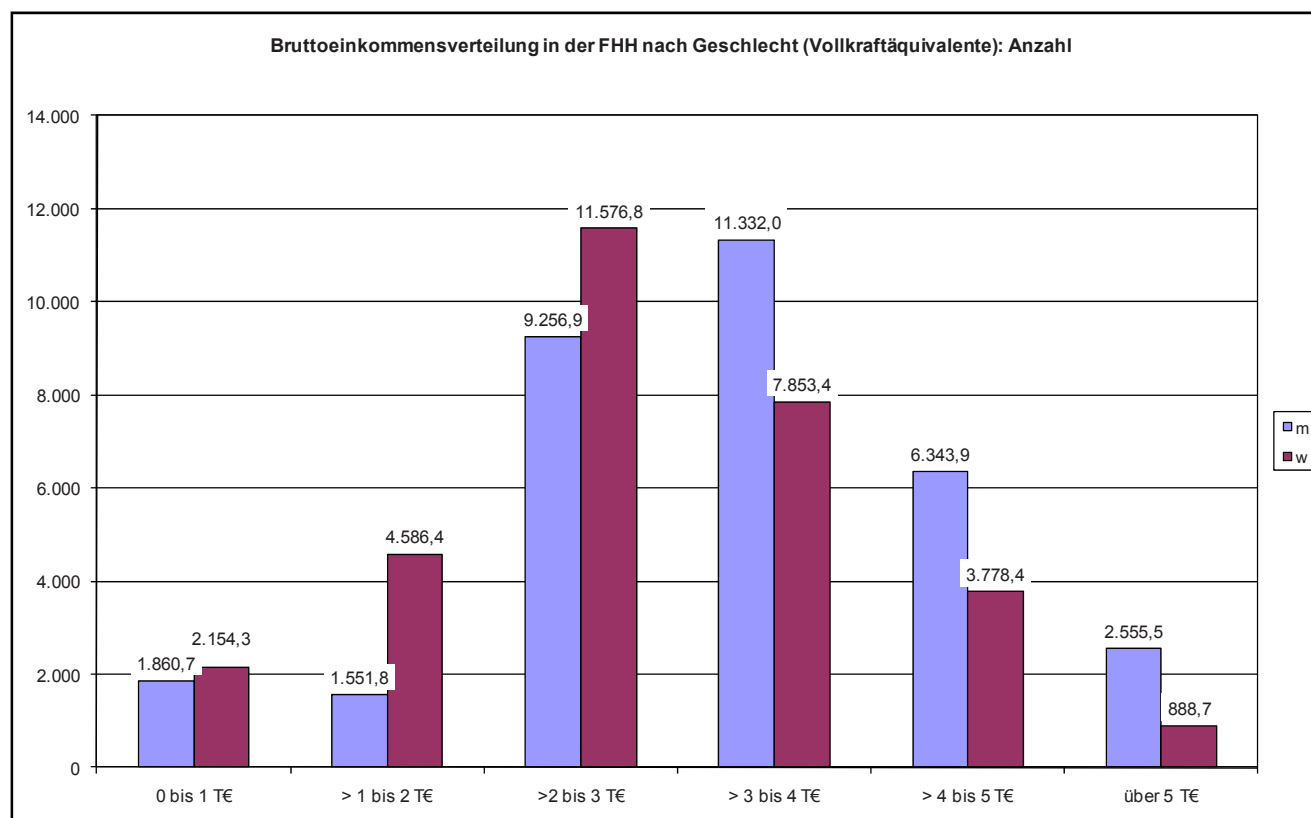


Abbildung C.2-23: Bruttoeinkommensverteilung nach Geschlecht in den Einzelplänen

Seit dem Personalbericht 2008 wird ergänzend zu dem Tableau der „Ausgewählten gleichstellungsrelevanten Kennzahlen in der hamburgischen Verwaltung im Vorjahresvergleich“ des Kapitels C.1 an dieser Stelle eine gleichstellungsspezifische Darstellung der Einkommensverteilung²² der Beschäftigten gemessen in Vollkräfteäquivalenten vorgenommen. Damit wird die stark unterschiedliche Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung zwischen Männern und Frauen bereinigt und ist somit nicht vergleichbar mit der tatsächlichen Einkommenshöhe. In der Abbildung wird deutlich, dass in den unteren Einkommensklassen bis 3.000 Euro die Frauen und in den oberen Einkommensklassen ab 3.000 Euro die Männer überwiegen. In der Einkommensklasse bis **1.000 Euro** stehen **1.860,7** männlichen Vollkräften **2.154,3** weibliche Vollkräfte gegenüber, das entspricht einem Frauenanteil von **53,7 %**. Die größte Differenz ist in der Einkommensklasse zwischen **1.000 und 2.000 Euro** zu verzeichnen, hier beträgt der Frauenanteil **74,7 %**. In der Einkommensklasse zwischen **2.000 und 3.000 Euro** haben Männern einen Anteil von **44,4 %** und Frauen einen Anteil von **55,6 %**. Von den **19.185,4** Vollkräften in der Einkommensklasse zwischen **3.000 und 4.000 Euro** sind **7.853,4** weiblich, das entspricht **40,9 %** dieser Einkommensklasse. In der Einkommensklasse zwischen **4.000 und 5.000 Euro** entfallen ebenfalls **37,3 %** auf weibliche Vollkräfte. In der Einkommensklasse über 5.000 Euro sind die weiblichen Vollkräfte am wenigsten vertreten, die **888,7** weiblichen Vollkräfte entsprechen einem Anteil von **25,8 %**.

²² Im öffentlichen Dienst werden Frauen und Männer sowohl im Beamten- wie im Arbeitnehmerbereich für gleiche Arbeit gleich besoldet bzw. bezahlt. Das persönliche Einkommen wird darüber hinaus von weiteren Faktoren, wie z.B. dem Beschäftigungsumfang bestimmt.

Die Entwicklung des Frauenanteils in den Bruttoeinkommensklassen – gemessen in Vollkraftäquivalenten – in den vergangenen drei Jahren wird in der folgenden Abbildung dargestellt:

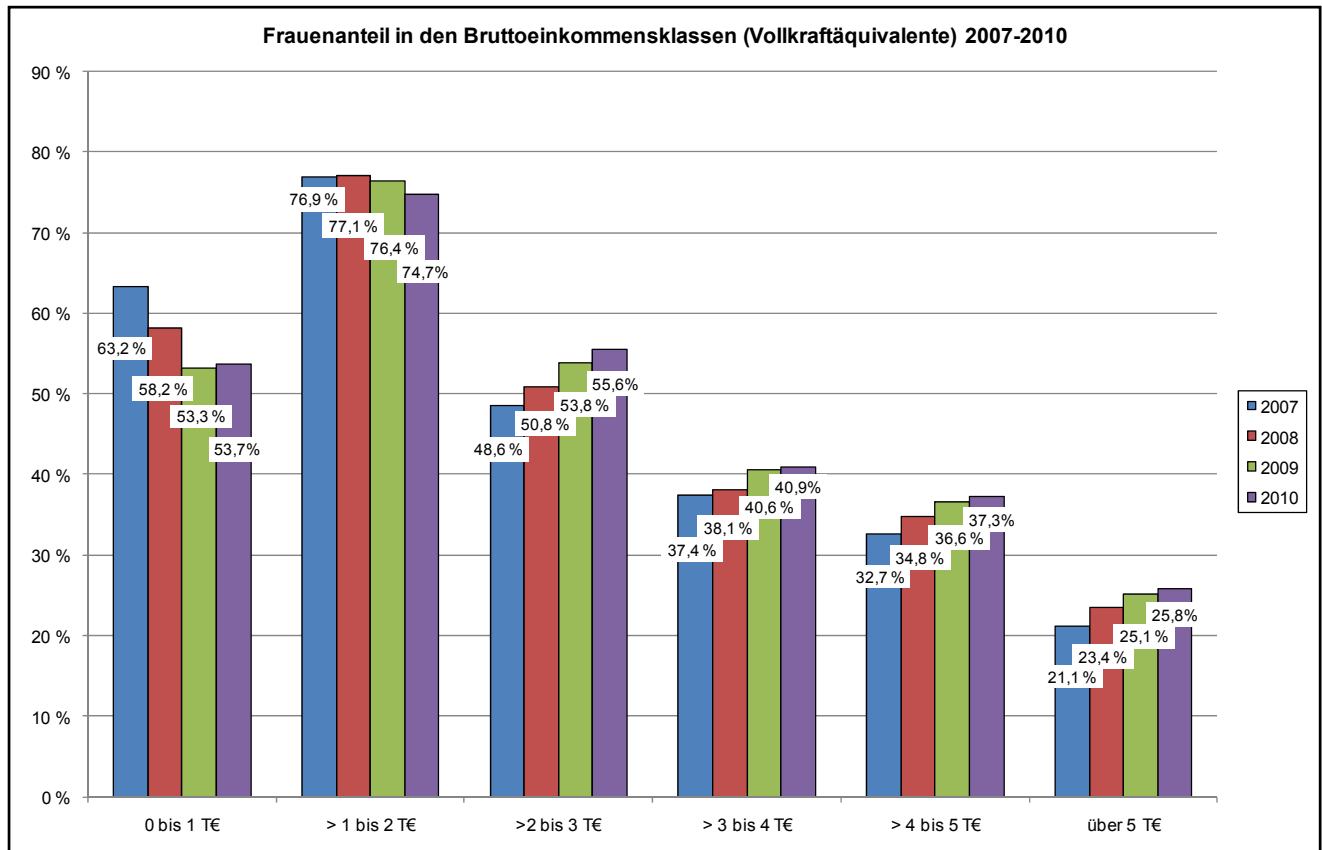


Abbildung C.2-24: Entwicklung des Frauenanteils in den Einkommensklassen

Die Entwicklung des Frauenanteils in den jeweiligen Einkommensklassen von 2007 bis 2010 zeigt, dass in den unteren Einkommensklassen bis 2.000 Euro ein kontinuierlicher Rückgang zu verzeichnen ist. In allen Einkommensklassen ab 2.000 Euro bis über 5.000 Euro ist dagegen eine kontinuierliche Zunahme zu verzeichnen.

Wie in Kapitel C.2.3 bereits aufgeführt, überwiegt die Anzahl der Frauen sowohl in Laufbahngruppe 1 als auch in Laufbahngruppe 2. In der Betrachtung nach Vollkräften ist der Anteil der Männer in der Laufbahngruppe 2 aber bereits höher als 50 %. Darüber hinaus sind Frauen in beiden Laufbahngruppen stärker in den unteren Bezahlungsgruppen vertreten als Männer. Deutlich wird dies aus den folgenden Tabellen, die die Beschäftigtenzahl und das Beschäftigtenvolumen gegliedert nach Bezahlungsgruppen von Männern und Frauen gegenüberstellt.

C.2.5-BE	Beschäftigtenanzahl und Beschäftigungsvolumen von Beamten u. Beamtinnen - gegliedert nach Bezahlungsstruktur											
Stand 31.12.2010												
Geschlecht / Bezahlungsgruppe	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Anteil (v.H.) Laufbahngruppe			Anteil (v.H.) Statusgruppe		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
	1	2	3=1+2	4	5	6=4+5	7	8	9	10	11	12
Beamte/Beamtinnen - Senatoren/Senatorinnen - Bürgermeister/Bürgermeisterinnen												
B 11	7	3	10	7,0	3,0	10,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
B 10	13	2	15	13,0	2,0	15,0	0,2	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0
B 9	1	0	1	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
B 6	25	4	29	25,0	4,0	29,0	0,3	0,0	0,2	0,1	0,0	0,1
B 4	25	4	29	25,0	4,0	29,0	0,3	0,0	0,2	0,1	0,0	0,1
B 3	39	5	44	38,0	5,0	43,0	0,5	0,1	0,3	0,2	0,0	0,1
B 2	14	4	18	14,0	3,0	17,0	0,2	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0
A 16	235	106	341	224,0	102,1	326,1	3,2	1,2	2,1	1,1	0,5	0,8
A 15	777	402	1.179	760,0	375,2	1.135,2	10,6	4,6	7,3	3,6	2,0	2,8
A 14	1.787	1.308	3.095	1.694,1	1.125,3	2.819,3	24,3	14,9	19,2	8,3	6,6	7,5
A 13	2.200	3.802	6.002	2.035,1	3.008,4	5.043,5	30,0	43,3	37,2	10,2	19,1	14,5
A 13 StR VR	564	2.014	2.578	526,0	1.632,2	2.158,2	7,7	22,9	16,0	2,6	10,1	6,2
C 4	147	23	170	144,9	23,0	167,9	2,0	0,3	1,1	0,7	0,1	0,4
C 3	240	66	306	231,4	62,0	293,4	3,3	0,8	1,9	1,1	0,3	0,7
C 2	72	24	96	66,8	21,1	87,8	1,0	0,3	0,6	0,3	0,1	0,2
C 1	1	1	2	0,5	0,5	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
W3	153	51	204	150,0	48,8	198,8	2,1	0,6	1,3	0,7	0,3	0,5
W2	234	96	330	231,1	94,0	325,2	3,2	1,1	2,0	1,1	0,5	0,8
W1	30	29	59	30,0	26,7	56,7	0,4	0,3	0,4	0,1	0,1	0,1
R 8	0	1	1	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
R 6	5	1	6	5,0	1,0	6,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
R 5	2	0	2	2,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
R 4	2	0	2	2,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
R 3	29	11	40	29,0	11,0	40,0	0,4	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1
R 2	169	102	271	168,8	86,7	255,5	2,3	1,2	1,7	0,8	0,5	0,7
R 1	296	345	641	292,3	274,6	566,8	4,0	3,9	4,0	1,4	1,7	1,5
Referendare	272	380	652	272,0	380,0	652,0	3,7	4,3	4,0	1,3	1,9	1,6
Summe Laufbahngruppe 2 ab 2. Einstiegsamt	7.339	8.784	16.123	6.987,9	7.294,5	14.282,4	100%	100%	100%	34,0	44,0	38,8
A 13	620	241	861	608,3	216,1	824,4	7,2	3,2	5,4	2,9	1,2	2,1
A 13 Stufenlehrer alt	143	513	656	134,7	403,5	538,1	1,7	6,9	4,1	0,7	2,6	1,6
A 13 Stufenlehrer neu	106	264	370	103,0	232,0	335,0	1,2	3,5	2,3	0,5	1,3	0,9
A 12	1.304	676	1.980	1.279,0	600,8	1.879,8	15,1	9,1	12,3	6,0	3,4	4,8
A 12 Lehrer	69	550	619	65,4	432,3	497,6	0,8	7,4	3,8	0,3	2,8	1,5
A 12 Stufenlehrer neu	225	1.372	1.597	205,8	1.121,0	1.326,8	2,6	18,4	9,9	1,0	6,9	3,8
A 11	2.176	1.211	3.387	2.152,4	985,3	3.137,7	25,2	16,2	21,0	10,1	6,1	8,2
A 11 Fachlehrer	21	24	45	21,0	20,1	41,1	0,2	0,3	0,3	0,1	0,1	0,1
A 10	2.304	1.190	3.494	2.286,2	972,3	3.258,5	26,7	16,0	21,7	10,7	6,0	8,4
A 10 Fachlehrer	40	43	83	39,5	34,9	74,4	0,5	0,6	0,5	0,2	0,2	0,2
A 9	1.360	773	2.133	1.344,0	682,7	2.026,7	15,7	10,4	13,3	6,3	3,9	5,1
Anwärter	205	329	534	205,0	329,0	534,0	2,4	4,4	3,3	1,0	1,6	1,3
Lehramtsanwärter	64	269	333	64,0	269,0	333,0	0,7	3,6	2,1	0,3	1,3	0,8
Summe Laufbahngruppe 2 ab 1. Einstiegsamt	8.637	7.455	16.092	8.508,2	6.298,9	14.807,1	100%	100%	100%	40,1	37,4	38,8
A 9	2.189	1.040	3.229	2.173,6	913,8	3.087,4	40,1	28,3	35,4	10,2	5,2	7,8
A 8	1.620	1.406	3.026	1.606,3	1.163,1	2.769,5	29,7	38,3	33,2	7,5	7,1	7,3
A 7	1.156	833	1.989	1.144,3	712,0	1.856,4	21,2	22,7	21,8	5,4	4,2	4,8
A 6	65	145	210	64,4	138,3	202,7	1,2	3,9	2,3	0,3	0,7	0,5
A 5	2	0	2	2,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Geschlecht / Bezahlungsgruppe	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Anteil (v.H.) Laufbahngruppe			Anteil (v.H.) Statusgruppe		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
	1	2	3=1+2	4	5	6=4+5	7	8	9	10	11	12
Beamte/Beamtinnen - Senatoren/Senatorinnen - Bürgermeister/Bürgermeisterinnen												
Anwärter	423	247	670	423,0	247,0	670,0	7,8	6,7	7,3	2,0	1,2	1,6
Summe Laufbahngruppe 1 ab 2. Einstiegsamt	5.455	3.671	9.126	5.413,7	3.174,2	8.587,9	100%	100%	100%	25,3	18,4	22,0
A 6	37	6	43	37,0	6,0	43,0	28,7	18,8	26,7	0,2	0,0	0,1
A 5	66	19	85	65,9	18,8	84,6	51,2	59,4	52,8	0,3	0,1	0,2
A 4	26	7	33	26,0	7,0	33,0	20,2	21,9	20,5	0,1	0,0	0,1
Summe Laufbahngruppe 1 ab 1. Einstiegsamt	129	32	161	128,9	31,8	160,6	100%	100%	100%	0,6	0,2	0,4
Gesamtsumme	21.560	19.942	41.502	21.038,7	16.799,4	37.838,1				100%	100%	100%

Beschäftigtengruppe: budgetrelevanter Personalbestand

Vgl. Kennzahl A-03. Die Summierung der Zahlen der einzelnen Beschäftigtengruppen weicht von der Gesamtzahl P_bud ab, weil aufgrund fehlender Haushaltsmerkmale bzw. nicht erfolgter Bezahlungsgruppeneinordnung einzelne Datensätze nicht zugeordnet werden konnten.

Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare sind in der obigen Tabelle nicht erfasst; sie werden als Auszubildende in der nachfolgenden Tabelle gezählt.

Tabelle C.2-12: Bezahlungsstruktur der Beamtinnen und Beamten

C.2.5-AN		Beschäftigtenanzahl und -volumen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen - gegliedert nach Bezahlungsstruktur										
Stand 31.12.2010												
Geschlecht / Entgelt- u. Bezahlungsgruppe	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Vollkräfte			Anteil (v.H.) Laufbahngruppe			Anteil (v.H.) Statusgruppe		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
	1	2	3=1+2	4	5	6=4+5	7	8	9	10	11	12
15Ü	35	18	53	33,0	17,0	50,0	1,2	0,7	1,0	0,3	0,1	0,2
15	172	128	300	163,9	115,8	279,7	5,9	4,9	5,5	1,3	0,7	0,9
14	610	516	1.126	557,6	420,3	977,9	21,0	19,9	20,5	4,6	2,8	3,5
13Ü	297	281	578	261,8	213,9	475,6	10,2	10,8	10,5	2,2	1,5	1,8
13	1.335	1.384	2.719	1.016,4	989,3	2.005,8	45,9	53,4	49,4	10,1	7,4	8,5
Sonst. Professoren	11	0	11	10,5	0,0	10,5	0,4	0,0	0,2	0,1	0,0	0,0
Lehrbeauftragte	56	12	68	18,0	4,9	22,9	1,9	0,5	1,2	0,4	0,1	0,2
Sonstige Vergütungen	50	17	67	43,2	13,0	56,2	1,7	0,7	1,2	0,4	0,1	0,2
Auszubildende	340	229	569	340,0	229,0	569,0	11,7	8,8	10,3	2,6	1,2	1,8
Praktikant	1	9	10	1,0	9,0	10,0	0,0	0,3	0,2	0,0	0,0	0,0
Summe Laufbahngruppe 2 ab 2. Einstiegsamt	2.907	2.594	5.501	2.445,3	2.012,2	4.457,5	100%	100%	100%	21,9	14,0	17,3
12	576	289	865	538,6	246,4	785,0	12,2	4,6	7,8	4,3	1,6	2,7
11	1.012	992	2.004	917,4	762,7	1.680,1	21,5	15,7	18,1	7,6	5,3	6,3
10	399	433	832	341,6	332,9	674,6	8,5	6,8	7,5	3,0	2,3	2,6
9	1.221	3.007	4.228	1.082,5	2.360,3	3.442,8	25,9	47,5	38,3	9,2	16,2	13,3
Sonstige Vergütungen	1.461	1.474	2.935	140,2	142,2	282,4	31,0	23,3	26,6	11,0	7,9	9,2
Praktikant	42	139	181	42,0	139,0	181,0	0,9	2,2	1,6	0,3	0,7	0,6
Summe Laufbahngruppe 2 ab 1. Einstiegsamt	4.711	6.334	11.045	3.062,3	3.983,5	7.045,8	100%	100%	100%	35,5	34,1	34,7
9	940	2.107	3.047	781,6	1.606,5	2.388,0	19,8	24,5	22,9	7,1	11,3	9,6
8	884	1.952	2.836	814,0	1.597,5	2.411,5	18,6	22,7	21,3	6,7	10,5	8,9
7	160	60	220	154,5	47,1	201,6	3,4	0,7	1,7	1,2	0,3	0,7
6	1.369	2.794	4.163	1.288,4	2.224,0	3.512,4	28,9	32,5	31,2	10,3	15,0	13,1
5	1.001	1.351	2.352	931,0	997,4	1.928,4	21,1	15,7	17,6	7,5	7,3	7,4
4	203	84	287	200,5	68,9	269,4	4,3	1,0	2,2	1,5	0,5	0,9
Sonstige Vergütungen	33	36	69	33,0	35,2	68,2	0,7	0,4	0,5	0,2	0,2	0,2
Auszubildende	150	202	352	150,0	202,0	352,0	3,2	2,4	2,6	1,1	1,1	1,1
Summe Laufbahngruppe 1 ab 2. Einstiegsamt	4.740	8.586	13.326	4.353,1	6.778,6	11.131,6	100%	100%	100%	35,7	46,2	41,9
3	569	465	1.034	505,8	276,3	782,1	63,2	43,7	52,6	4,3	2,5	3,2
2Ü	7	84	91	4,3	54,1	58,4	0,8	7,9	4,6	0,1	0,5	0,3
2	237	481	718	109,1	215,3	324,5	26,3	45,2	36,5	1,8	2,6	2,3
1	15	10	25	0,1	0,0	0,1	1,7	0,9	1,3	0,1	0,1	0,1
Sonstige Vergütungen	73	24	97	64,5	17,8	82,3	8,1	2,3	4,9	0,6	0,1	0,3
Summe Laufbahngruppe 1 ab 1. Einstiegsamt	901	1.064	1.965	683,8	563,7	1.247,4	100%	100%	100%	6,8	5,7	6,2
Gesamtsumme	13.259	18.578	31.837	10.544,4	13.338,0	23.882,4				100%	100%	100%

Beschäftigtengruppe: budgetrelevanter Personalbestand

Vgl. Kennzahl A-03. Die Summierung der Zahlen der einzelnen Beschäftigtengruppen weicht von der Gesamtzahl P_bud ab, weil aufgrund fehlender Haushaltsmerkmale bzw. nicht erfolgter Bezahlungsgruppenzuordnung einzelne Datensätze nicht zugeordnet werden konnten.

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

Tabelle C.2-13: Bezahlungsstruktur der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

C.2.6 Beschäftigung nach Berufskategorien

Die Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung sind in einer Vielzahl von unterschiedlichen Berufen tätig. Diese wurden für Auswertungszwecke zu Berufskategorien auf der Basis des Sozialversicherungsschlüssels für den ausgeübten Beruf (AB-Schlüssel) zusammengefasst. Durch die nachfolgende Auswertung werden **90,7 %** der Beschäftigten des statistischen Personalbestands erfasst, indem die 16 Berufskategorien²³ mit den höchsten Beschäftigtenzahlen aufsummiert wurden.

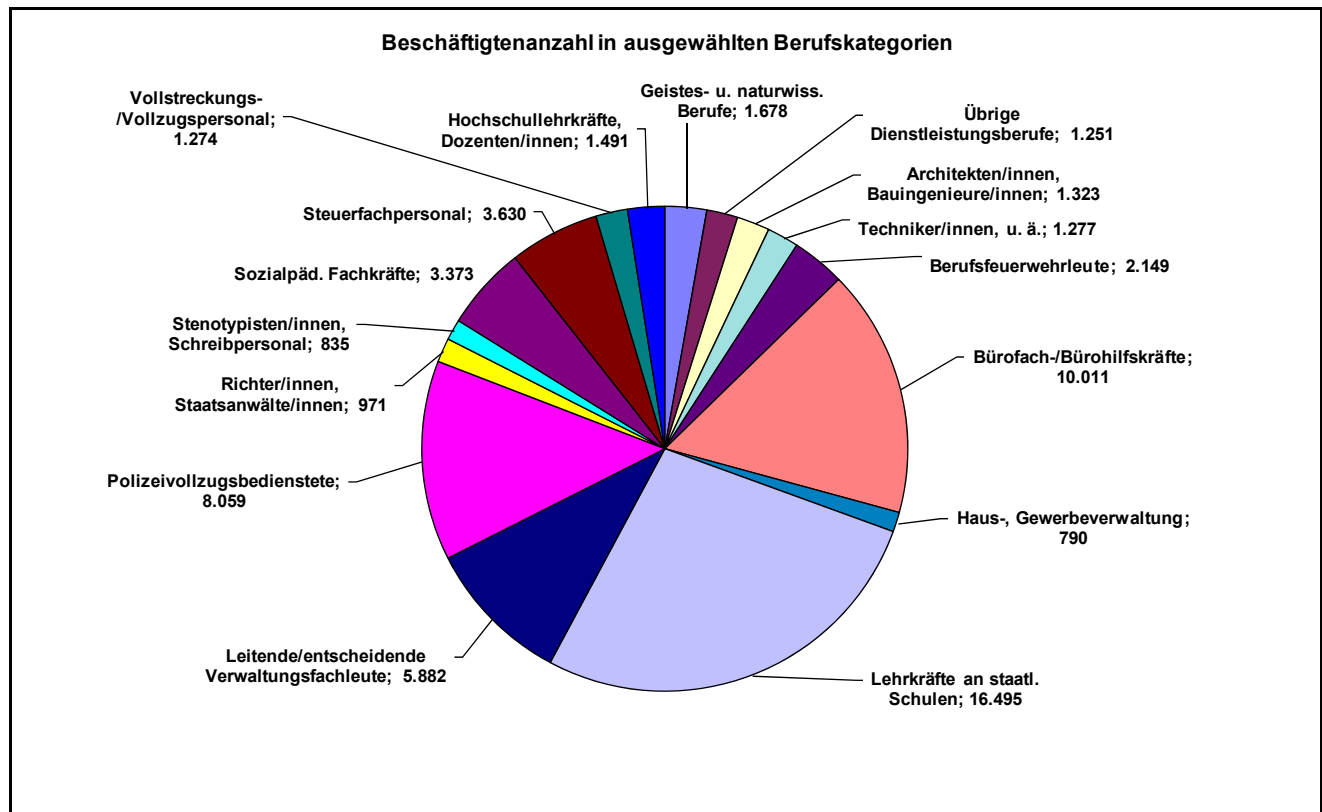


Abbildung C.2-25: Anzahl der Beschäftigten in ausgewählten Berufskategorien

Die fünf größten Berufskategorien sind:

- Lehrkräfte an staatlichen Schulen: **16.495** Beschäftigte (Vorjahr: 15.957)
- Bürofach- und Bürohilfskräfte: **10.011** Beschäftigte (Vorjahr: 9.882)
- Polizeivollzugsbedienstete: **8.059** Beschäftigte (Vorjahr: 8.139)
- Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute: **5.882** Beschäftigte (Vorjahr: 5.486)
- Sozialpädagogische Fachkräfte: **3.373** (Vorjahr: 3.316)
- Steuerfachpersonal: **3.630** Beschäftigte (Vorjahr: 3.702).

²³ Die Lehrkräfte an staatlichen Schulen verteilen sich auf mehrere Berufskategorien, die für die obige Darstellung zusammengefasst worden sind.

In den folgenden Kategorien gab es größere Veränderungen:

Zuwächse:

- Lehrkräfte an staatlichen Schulen um **538**,
- Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute um **396**,
- Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe um **171**,
- Bürofach- und Hilfskräfte um **129**.

Verringerungen:

- Polizeivollzugsbedienstete um **80**,
- Steuerfachpersonal um **72**,
- Stenotypistinnen und Stenotypisten/Schreibpersonal um **56**.

C.2.7 Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen

Die Zahl der in der hamburgischen Verwaltung beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen hat sich zum Stichtag 31.12.2010 um **87** auf **4.117** erhöht (Vorjahr: 4.030). Die Verteilung auf die Einzelpläne, auf die Einrichtungen nach § 15 LHO und auf die Landesbetriebe nach § 26 LHO ist aus der nachfolgenden Abbildung ersichtlich:

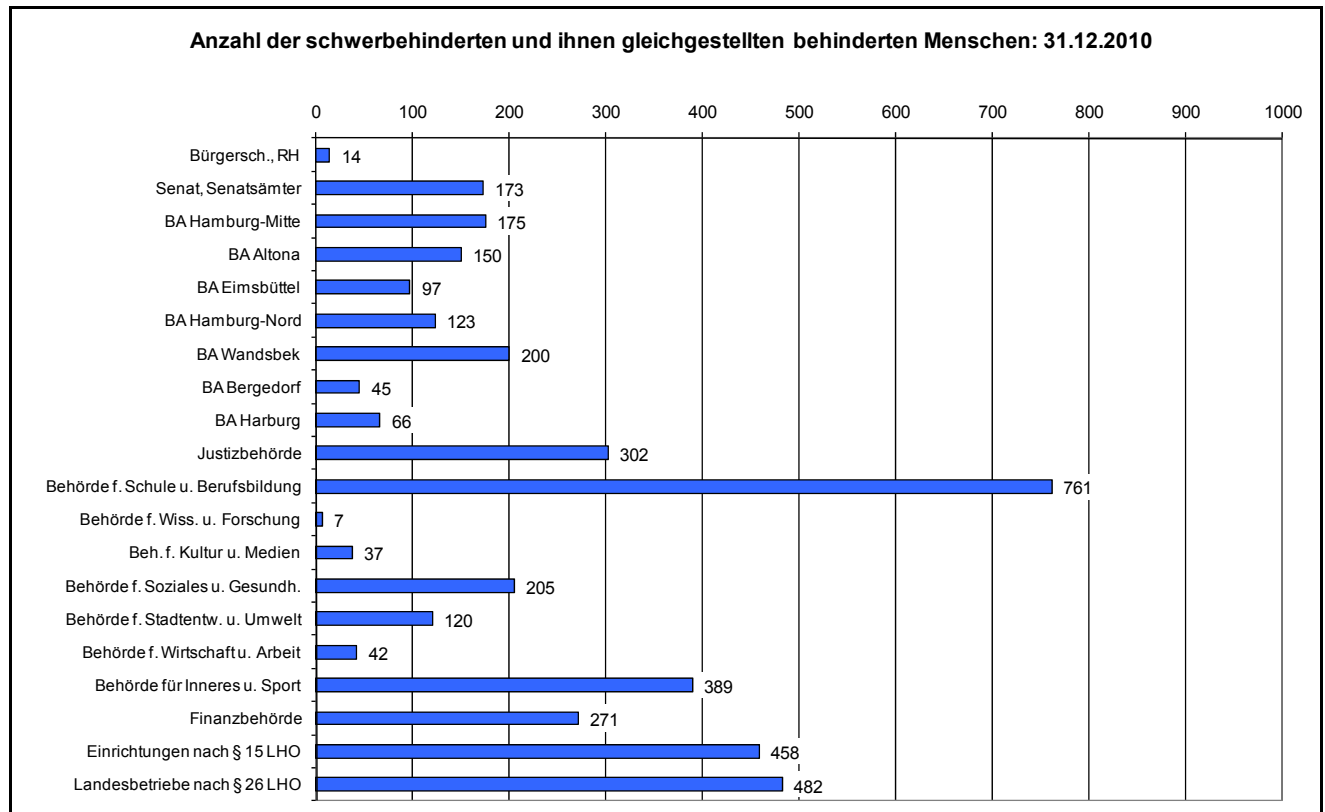


Abbildung C.2-26: Anzahl der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen am Stichtag 31.12.2010

Im Jahresdurchschnitt 2010 erreichte die Freie und Hansestadt Hamburg eine Schwerbehindertenbeschäftigungsquote von **6,15 %** und hat damit die gesetzliche Vorgabe, auf mindestens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen zu beschäftigen, wieder übertroffen (s. nachfolgende Tabelle). Diese Quote wird im Verfahren für die Berechnung der Ausgleichsabgabe für den Arbeitgeber Freie und Hansestadt Hamburg ermittelt²⁴.

Jahresdurchschnitt (Jahr)	Zu zählende Arbeitsplätze	Pflichtplatz-Soll 5 %	Besetzte Plätze	Beschäftigungsquote
2001 ²⁵	77.682	3.884	4.047	5,21 %
2002	70.329	3.517	3.667	5,21 %
2003	70.600	3.530	3.886	5,50 %
2004	68.656	3.433	3.849	5,60 %
2005	67.700	3.385	3.895	5,75 %
2006	67.443	3.372	3.960	5,87 %
2007	66.617	3.331	4.004	6,01 %
2008	67.985	3.399	4.062	5,97 %
2009	69.271	3.463	4.032	5,82 %
2010	69.675	3.483	4.286	6,15 %

²⁴ Die dabei zugrunde gelegte organisatorische Abgrenzung unterscheidet sich von der organisatorischen Abgrenzung, die dem Personalbericht zugrunde liegt.

²⁵ In den Zahlen für das Berichtsjahr 2001 sind noch die Beschäftigten des UKE enthalten.

Der Anteil der in den Behörden und Ämtern beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen ist sehr unterschiedlich hoch. Die Ursache dafür sind die unterschiedlichen Aufgabenstrukturen. In den Vollzugsdiensten von Polizei und Justiz sowie im feuerwehrtechnischen Dienst ist die Beschäftigung von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen nicht uneingeschränkt möglich. Die folgende Übersicht zeigt, wie sich die Beschäftigtenanteile der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen im Jahresdurchschnitt 2010 in den einzelnen Organisationsbereichen²⁶ dargestellt hat:

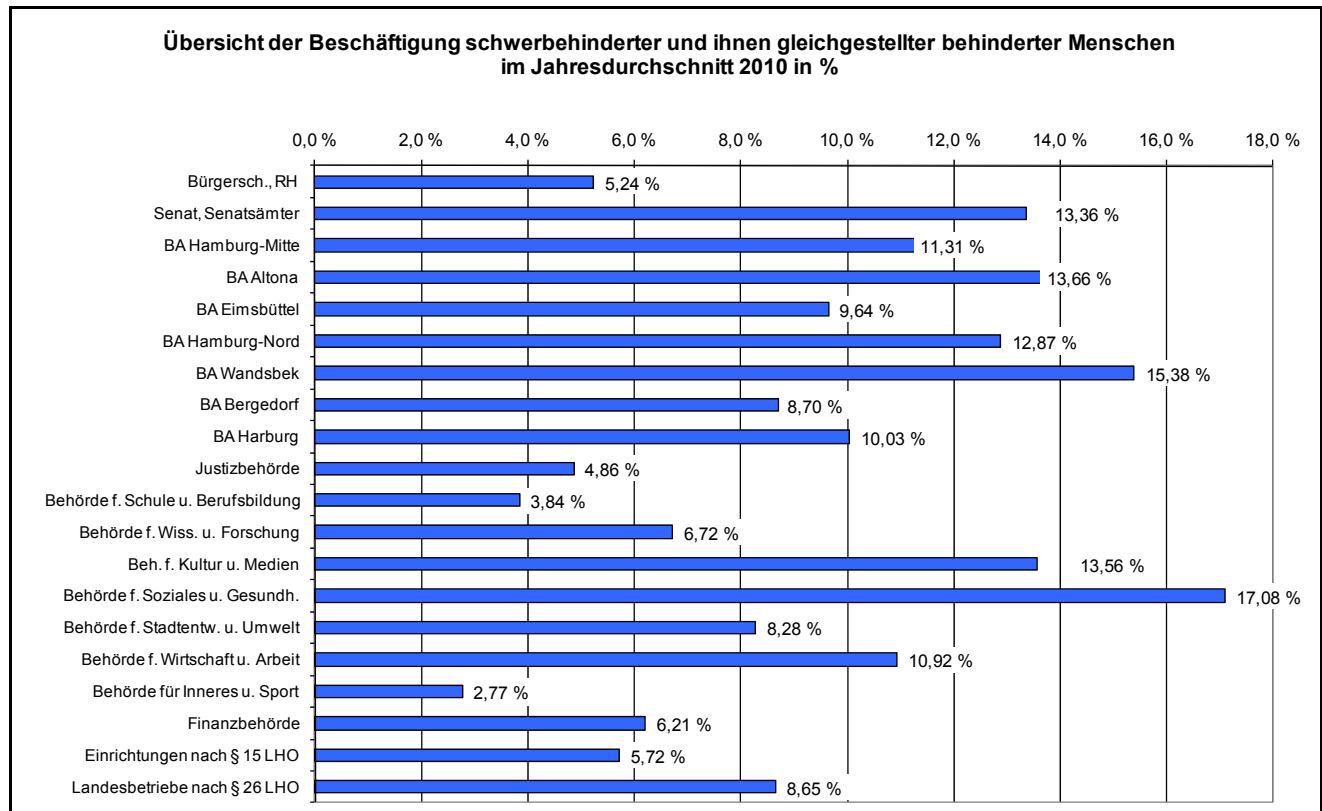


Abbildung C.2-27: Anteil der beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen im Jahresdurchschnitt 2010

Im Vorjahresvergleich fällt auf, dass der Anteil der in der Behörde für Schule und Berufsbildung beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen zurückgegangen ist. Im Gegenzug hat es eine deutliche Zunahme des Anteils bei den Landesbetrieben nach § 26 LHO gegeben. Dahinter steht die Neugründung des Sondervermögens Schule - Bau und Betrieb, in das viele Beschäftigte der Behörde für Schule und Berufsbildung gewechselt sind.

²⁶ Im Bereich Senat, Senatsämter sind auch die in der Dienststelle PSI beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen enthalten.

C.2.8 Nebentätigkeiten

In der nachstehenden Tabelle wird die Entwicklung der Nebentätigkeiten in der hamburgischen Verwaltung ab dem Jahr 2007 dargestellt. Für die Jahre ab 2007 werden im Personalstrukturbericht nur noch die entgeltlichen Nebentätigkeiten – ermittelt auf der Grundlage des budgetrelevanten Personalbestands – abgebildet.²⁷

Die Zahl der entgeltlichen Nebentätigkeiten von Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung²⁸ ist zum 31.12.2010 im Vergleich zum Vorjahr um **4,4 %** gesunken und betrug **4.811** (Vorjahr: 5.035).

Die Anzahl der Beschäftigten, die einer entgeltlichen Nebentätigkeit nachgehen, lag zum 31.12.2010 bei **4.357** Beschäftigten. Dies bedeutet eine Verringerung von **3,1 %** zum Vorjahr. Da auch die Anzahl der entgeltlichen Nebentätigkeiten zurückging, liegt die **Quote der Nebentätigkeiten pro Beschäftigten mit Nebentätigkeiten** ähnlich wie in den Jahren zuvor bei **1,10**. Der Anteil der Beschäftigten mit Nebentätigkeiten ist auf **5,9 %** gesunken. Dies ist unter anderem auf den gestiegenen budgetrelevanten Personalbestand zurückzuführen.

	2007	2008	2009	2010
Nebentätigkeiten	5.047	5.102	5.035	4.811
Veränderung in % ggü. Vorjahr	-	1,1 %	-1,3 %	-4,4 %
Beschäftigte mit Nebentätigkeiten	4.485	4.548	4.496	4.357
Veränderung in % ggü. Vorjahr	-	1,4 %	-1,1 %	-3,1 %
Nebentätigkeiten pro Beschäftigten mit Nebentätigkeiten	1,12	1,12	1,12	1,10
Beschäftigte mit Nebentätigkeiten in % des budgetrelevanten Personalbestandes	6,5 %	6,5 %	6,3 %	5,9 %

Tabelle C.2-14: Entwicklung der Nebentätigkeiten

Von den entgeltlichen Nebentätigkeiten wurden **15,4 %** (Vorjahr: 16,4 %) bei der Freien und Hansestadt Hamburg gezählt. Nur bei einem Anteil von **4,7 %** (Vorjahr: 5,0 %) aller Nebentätigkeiten sind andere öffentliche Einrichtungen Arbeitgeber bzw. Dienstherrn. **79,8 %** der Nebentätigkeiten wurden bei einem Arbeitgeber außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt (Vorjahr: 78,4 %). Wie im Vorjahr war in **0,2 %** der Fälle eine Zuordnung aufgrund fehlender Daten nicht möglich.

²⁷ Im Interesse einer Vergleichbarkeit zwischen Beamtinnen und Beamten und Tarifbeschäftigten wird die Berichterstattung seit Inkrafttreten des Tarifvertrages für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006 auf die nach § 3 TV-L lediglich anzeigepflichtigen entgeltlichen Nebentätigkeiten beschränkt.

²⁸ Ohne Nebentätigkeitsverpflichtungen nach § 71 HmbBG.

Die Verteilung der Beschäftigten mit Nebentätigkeiten nach Laufbahngruppe mit entsprechender Quotenberechnung ist folgender Tabelle zu entnehmen.

Laufbahngruppe	Beschäftigte	Beschäftigte mit Nebentätigkeiten	Quoten
Laufbahngr. 1, Einstiegsamt 1 (ehem. einfacher Dienst)	2.126	79	3,7 %
Laufbahngr. 1, Einstiegsamt 2 (ehem. mittlerer Dienst)	22.452	1.546	6,9 %
Laufbahngr. 2, Einstiegsamt 1 (ehem. gehobener Dienst)	27.137	1.735	6,4 %
Laufbahngr. 2, Einstiegsamt 2 (ehem. höherer Dienst)	21.632	996	4,6 %
Ohne Laufbahngruppe ²⁹	237	1	0,4 %
Gesamt	73.584	4.357	5,9 %

Tabelle C.2-15: Nebentätigkeitsquoten nach Laufbahngruppen

²⁹ Aufgrund fehlender Angaben in den ausgewerteten Datensätzen konnte eine Zuordnung zu Laufbahngruppen in diesen Fällen nicht erfolgen.

C.3 Altersstruktur und Personalbedarf

Altersstruktur und Personalbedarf hängen vor dem Hintergrund einer alternden Belegschaft eng zusammen. Angestoßen durch die Diskussion der demografischen Veränderungen in der Gesellschaft und deren Auswirkungen sowohl auf die private Wirtschaft als auch auf den öffentlichen Dienst sind die Analyse der Altersstruktur sowie deren Auswirkungen seit Jahren ein wichtiges Thema sowohl im Personalstrukturbericht wie auch im Personalmanagementbericht. Beleuchtet werden insbesondere die Folgerungen für die Personalbedarfsplanung (vgl. Abschnitt D.5 im Personalmanagementbericht).

Die Altersstruktur der Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung hat sich im vergangenen Jahr nur wenig verändert. Am stärksten vertreten sind nach wie vor die Altersgruppen zwischen 40 und 49 Jahren mit einem Anteil von **32,1 %** (Vorjahr: 33,1 %) sowie zwischen 50 und 59 Jahren mit einem Anteil von **30,7 %** (Vorjahr: 31,1 %) (s. nachfolgende Abbildung).

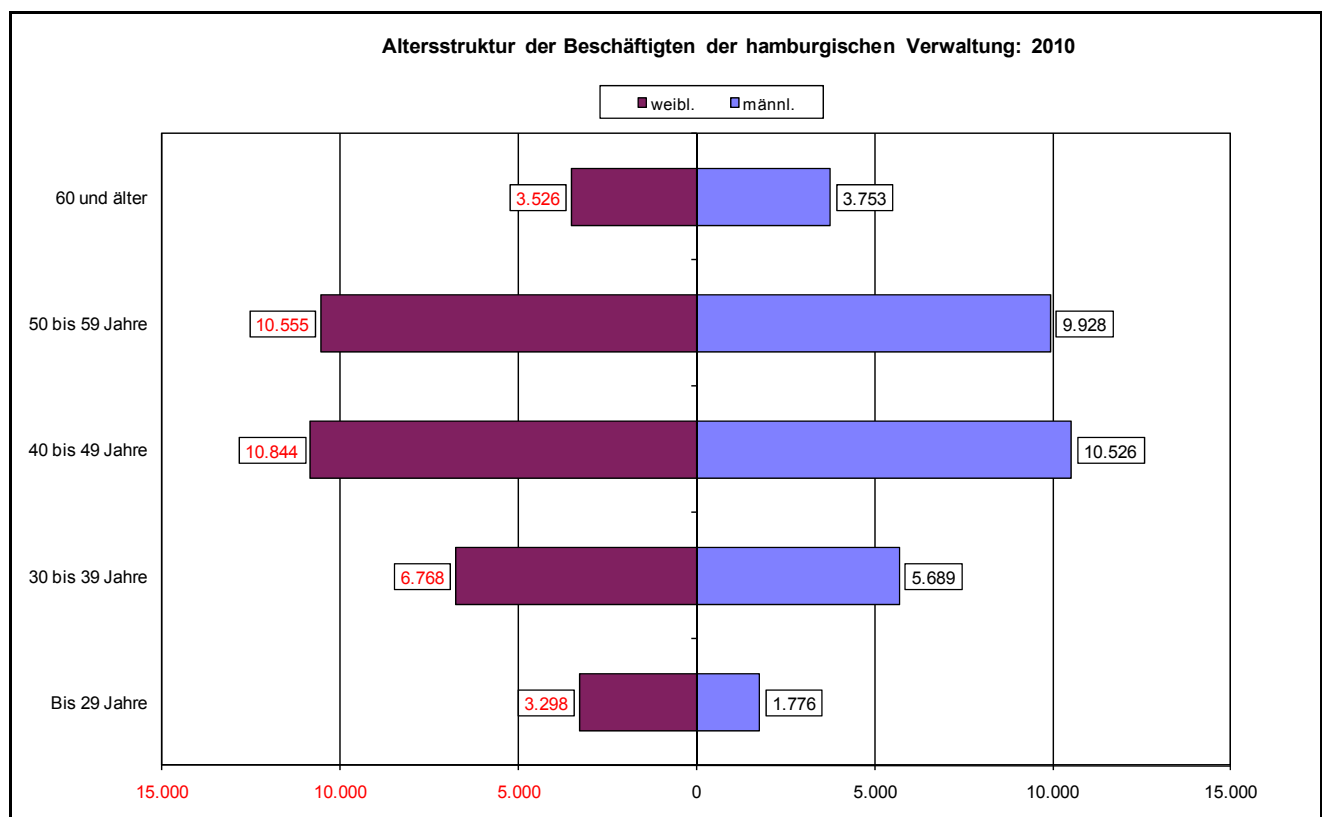


Abbildung C.3-1: Altersstruktur in der hamburgischen Verwaltung

Die Alterung der Belegschaft wird in der längerfristigen Betrachtung deutlich. Zu diesem Zweck wird in der nachfolgenden Abbildung die Altersstruktur am 31.12.2010 der Altersstruktur am 31.12.2000 gegenübergestellt:

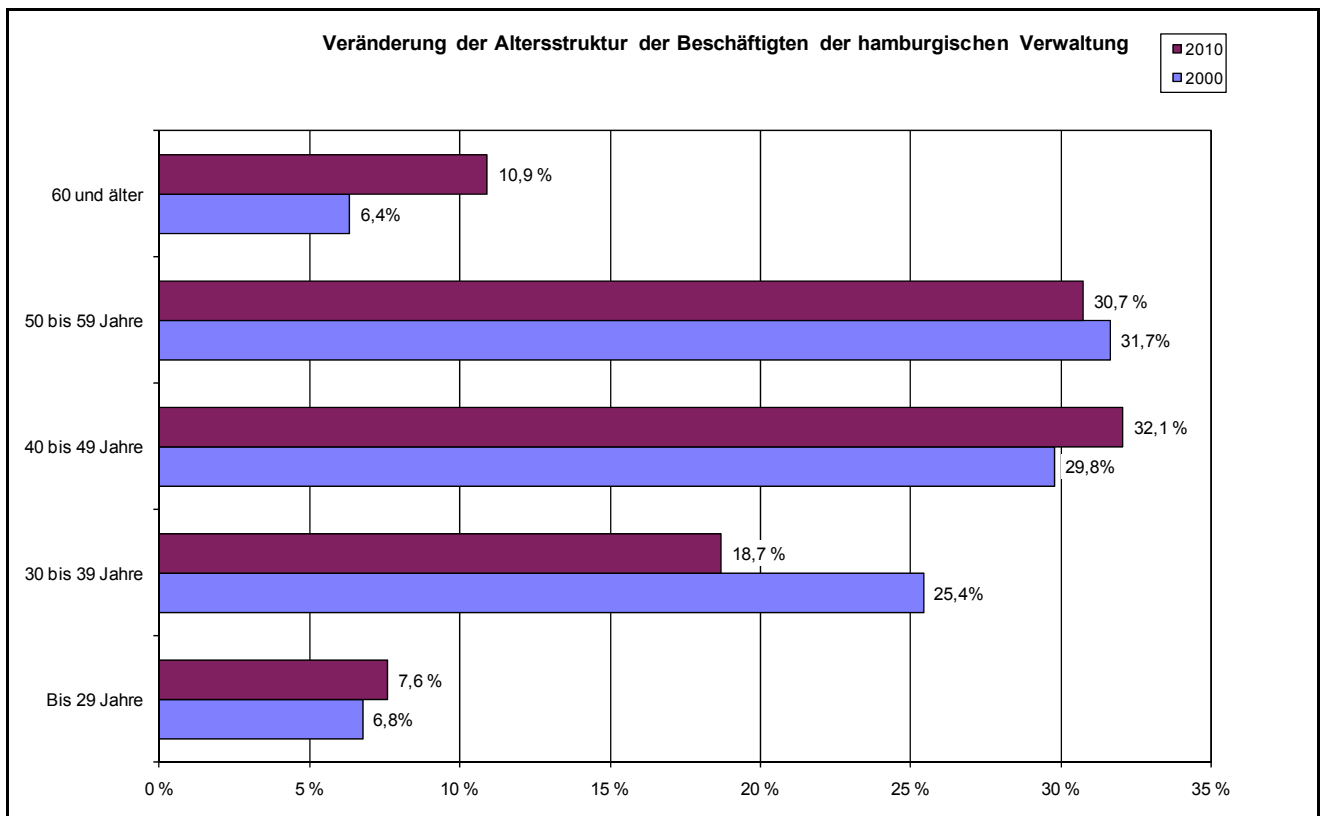


Abbildung C.3-2: Altersstruktur am 31.12.2000 und 31.12.2010

Im Zeitvergleich wird deutlich, dass der Anteil der Beschäftigten in der Altersgruppe zwischen 30 und 39 Jahren zwischen dem 31.12.2000 und dem 31.12.2010 um **6,7 Prozentpunkte** zurückgegangen ist. Demgegenüber hat es im gleichen Zeitraum in den Altersgruppen zwischen 40 und 49 Jahren eine Zunahme von **2,3 Prozentpunkten** und in der Altersgruppe über 60 Jahren eine Zunahme von **4,5 Prozentpunkten** gegeben. Wieder etwas angestiegen ist der Anteil der Beschäftigten in der Altersgruppe bis 29 Jahre um **0,8 Prozentpunkte**, wobei diese Altersgruppe allerdings absolut und prozentual die wenigsten Beschäftigten aufweist.

Die Personalbedarfsplanung basiert auf einer Modellrechnung, der sogenannten „Variante 64“. Dabei wird von der Annahme ausgegangen, dass Beschäftigte des Feuerwehrtechnischen Dienstes und Vollzugsbeamtinnen und –beamte mit 60 Jahren ausscheiden, alle anderen Beschäftigten mit 64 Jahren. Zur Verifizierung dieser Annahme wird jährlich das tatsächliche Ausscheidensalter ermittelt und bei Veränderungen angepasst. Die Entwicklung des durchschnittlichen Ausscheidensalters der Beschäftigten seit 2000 zeigt die nachfolgende Abbildung:

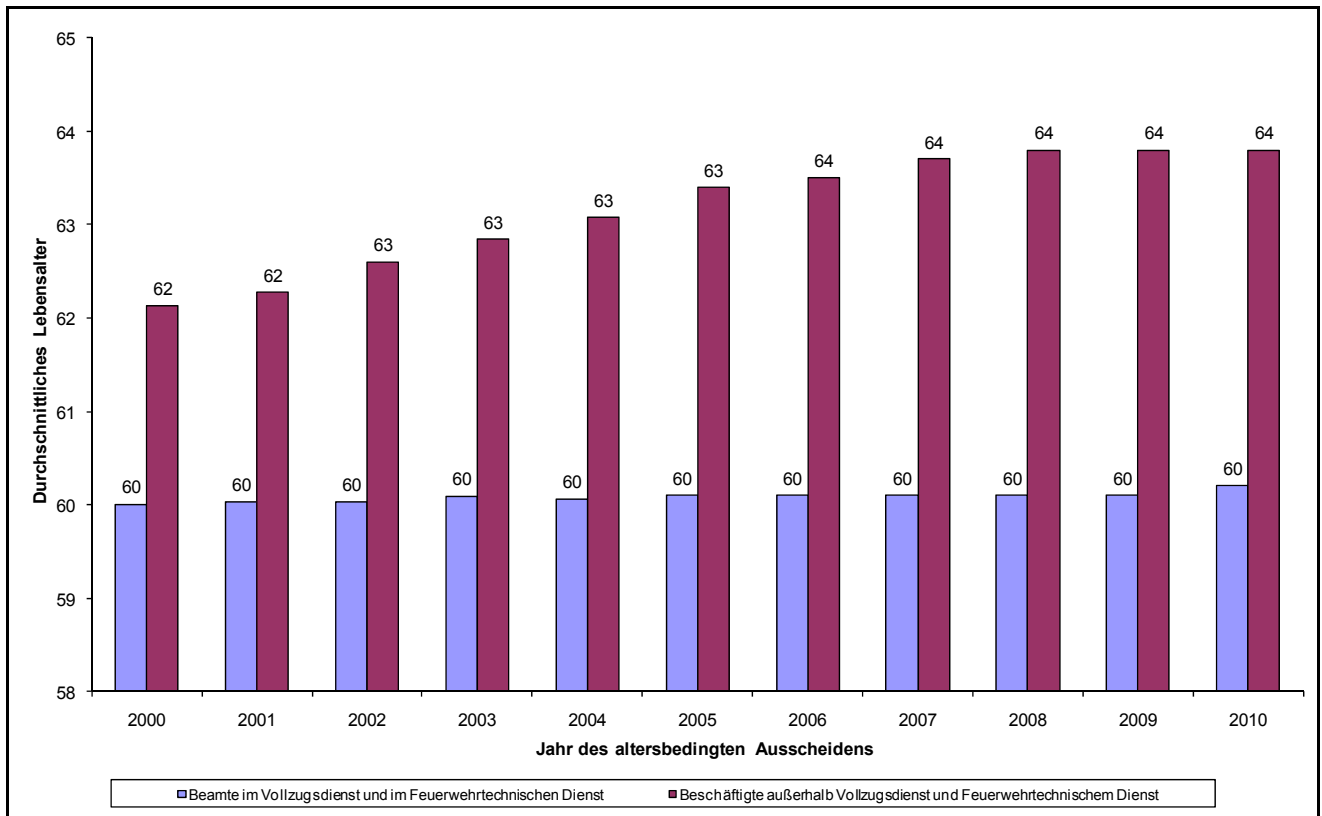


Abbildung C.3-3: Entwicklung des durchschnittlichen Ausscheidensalters

Das tatsächliche Ausscheidensalter der Beschäftigten außerhalb des feuerwehrtechnischen Dienstes sowie der Vollzugsdienste hat sich gegenüber dem Vorjahr nicht verändert und beträgt weiterhin **63,8 Jahre**.

Für die Planung des Rekrutierungsbedarfs hat die Prognose der Altersabgänge in den verschiedenen Personalplanungsbereichen eine wichtige Funktion. Da die Zahl der Altersabgänge in den verschiedenen Berufsgruppen erheblich variiert, werden diese nachfolgend getrennt für die einzelnen Personalplanungsbereiche dargestellt. Zusätzlich werden die Altersabgänge ins Verhältnis zur Zahl bzw. dem Anteil der Beschäftigten gesetzt, um zu verdeutlichen, welches Gewicht der jeweilige Planungsbereich bezogen auf den Gesamtpersonalbestand hat. Die nachfolgende Abbildung zeigt die Anteile der jeweiligen Planungsgruppe am Personalbestand am 31.12.2010 und die Anteile der jeweiligen Planungsgruppe an allen Abgängen in den Jahren 2011-2018. Weiterhin ist das Durchschnittsalter der Beschäftigten des jeweiligen Planungsbereiches eingetragen.

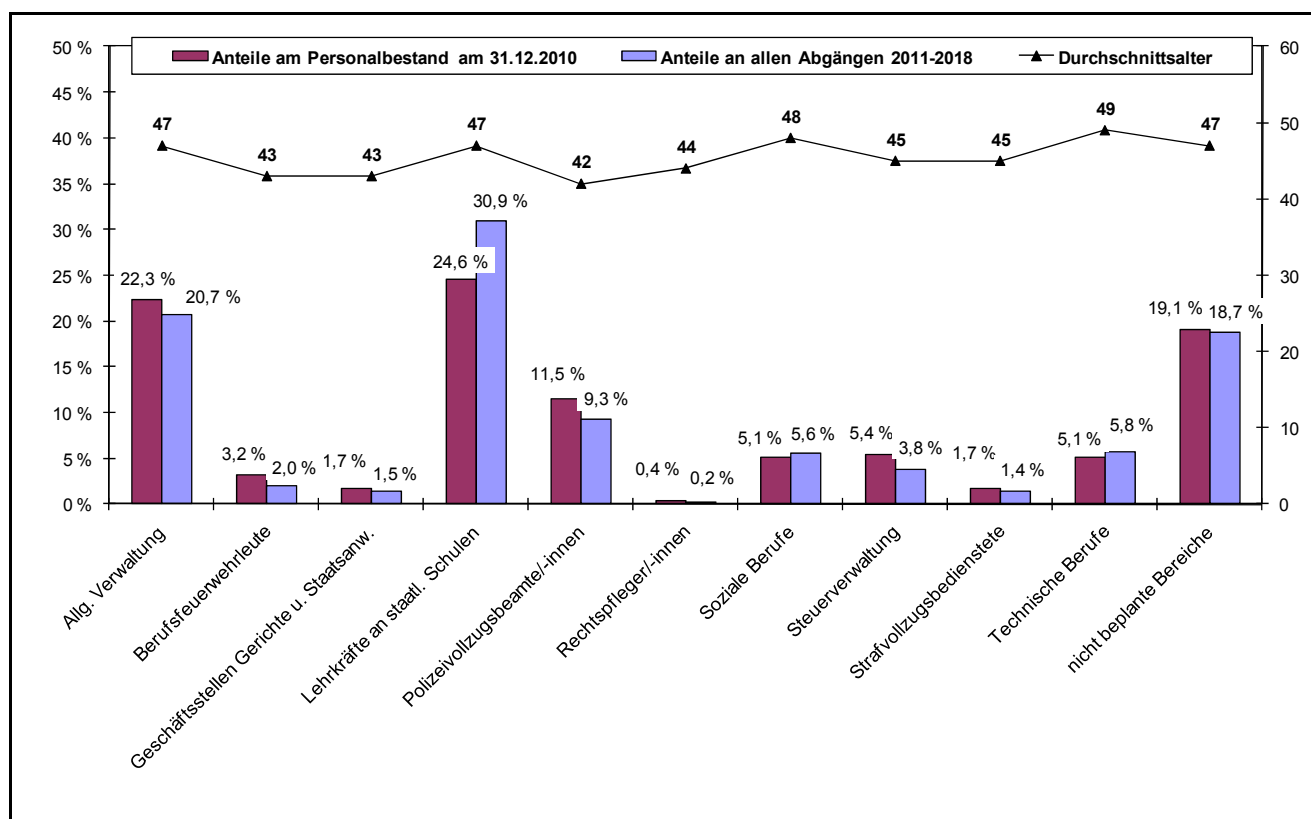


Abbildung C.3-4: Anteile der Personalplanungsbereiche am Personalbestand und an allen Altersabgängen 2011-2018

Die größten Anteile am Personalbestand haben mit einem Anteil von **22,3 %** die Beschäftigten der Planungsgruppe der allgemeinen Verwaltung sowie die Lehrkräfte an staatlichen Schulen mit einem Anteil von **24,6 %** gefolgt von den Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamten mit einem Anteil von **11,5 %**. Den größten Anteil an den Abgängen im Zeitraum 2011 bis 2018 haben die Lehrkräfte an staatlichen Schulen mit einem Anteil von **30,9 %** gefolgt von den Beschäftigten der allgemeinen Verwaltung mit einem Anteil von **20,7 %**.

Ein Indiz für die zu erwartenden altersbedingten Abgänge stellt auch das Durchschnittsalter der Beschäftigten dar. Das höchste Durchschnittsalter mit **49 Jahren** haben die Beschäftigten im Planungsbereich technische Berufe. Das niedrigste Durchschnittsalter weisen mit **42 Jahren** die Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamten auf. Das Durchschnittsalter aller Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung ist wie im Vorjahr **46 Jahre**.

Die nachfolgende Abbildung zeigt die Anteile der altersbedingten Abgänge in den jeweiligen Planungsbereichen im Planungszeitraum 2011-2018:

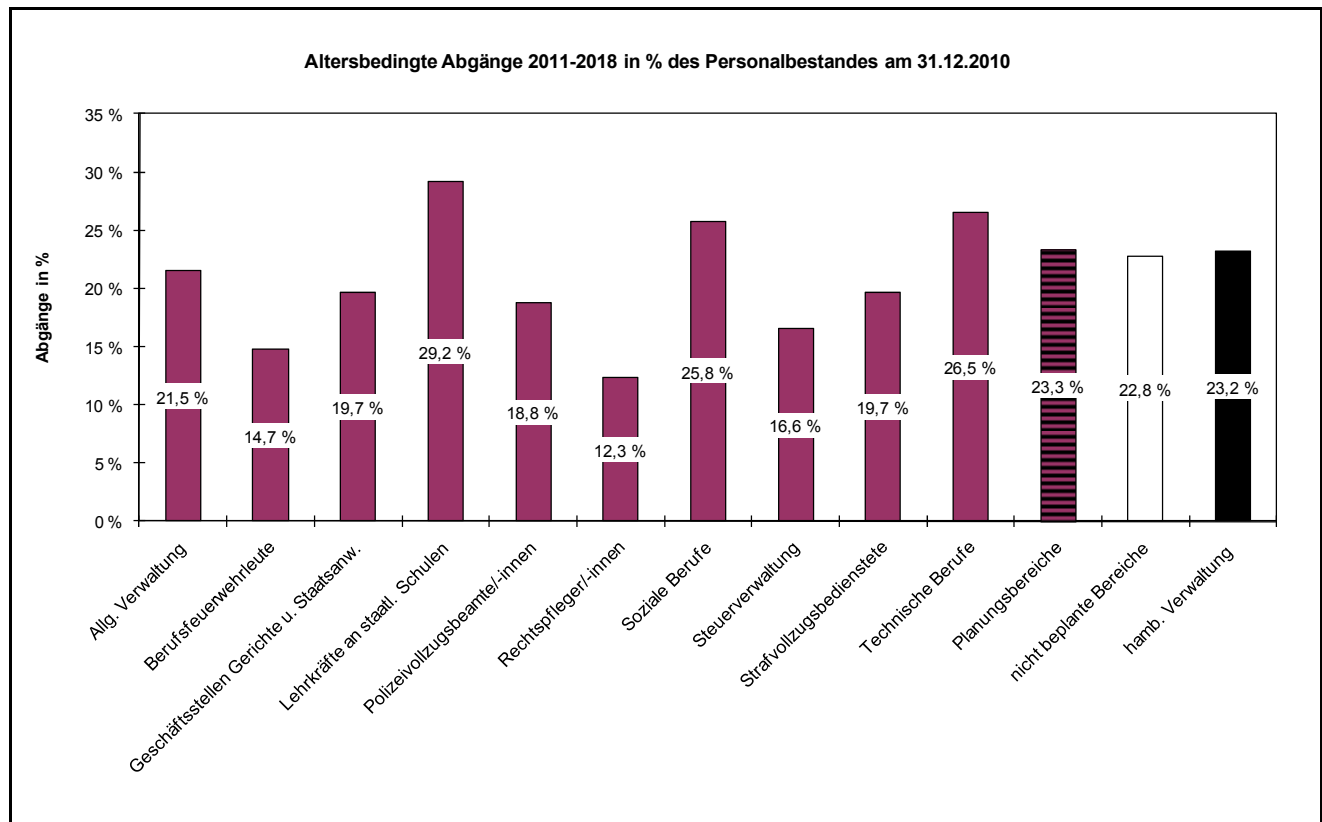


Abbildung C.3-5: Altersbedingte Abgänge in den Planungsbereichen im Zeitraum 2011-2018

Insgesamt werden im Planungszeitraum **15.547** Beschäftigte altersbedingt ausscheiden³⁰. Das entspricht einem Anteil von **23,2 %** des zugrunde liegenden Personalbestandes³¹. Die höchsten Abgänge wird es mit einem Anteil von **29,2 %** am Personalbestand bei den Lehrkräften an staatlichen Schulen geben, das entspricht **4.809** Beschäftigten. Am geringsten wird der Anteil der altersbedingten Abgänge bei den Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern mit **12,3 %** bzw. **33** Beschäftigten sein, gefolgt von den Berufsfeuerwehrleuten mit einem Anteil von **14,7 %** bzw. **316** Beschäftigten.

³⁰ Diese Zahl basiert auf der Modellrechnung Variante 64. Die im Personalmanagementbericht genannten tatsächlichen Ausscheidenszahlen der einzelnen Behörden und Ämter können davon abweichen.

³¹ In der Personalbedarfsplanung wird der statistische Personalbestand zuzüglich der Beschäftigten ohne Krankenbezüge zugrunde gelegt.

C.4 Personalveränderungen

Die folgenden Abschnitte stellen verschiedene Aspekte der Personalbestandsveränderungen dar.

Zunächst wird ein Überblick über die Fluktuation in der hamburgischen Verwaltung im Berichtsjahr 2010 für den statistischen Personalbestand gegeben. Dabei werden relevante Veränderungen gegenüber dem Vorjahr dargestellt.

In darauffolgenden Teilabschnitten wird die Entwicklung der Fluktuation in den vergangenen zehn Jahren seit 2000 differenziert nach Grund- und Zusatzfluktuation betrachtet und auf auffällige Entwicklungen hingewiesen.

Der zweite Abschnitt behandelt die Entwicklung des vorzeitigen Ausscheidens von Beamtinnen und Beamten aufgrund von Dienstunfähigkeit.

Im dritten Abschnitt wird die Veränderung des budgetrelevanten Personalbestandes am 31.12.2010 gegenüber dem Vorjahr auf der Grundlage einer Vollkräfterechnung untersucht. Zu Beginn dieses Abschnitts wird die Entwicklung des budgetrelevanten Personalbestands seit dem Berichtsjahr 2000 dargestellt.

C.4.1 Fluktuation

Die Fluktuationsrechnung³² liefert wichtige Hinweise für personalwirtschaftliche Entscheidungen und Prognosen. Insbesondere bildet sie die Grundlage der Personalbedarfsplanung durch die Darstellung der Personalabgangszahlen. Fluktuationsraten beschreiben das Verhältnis der Zahl der Personalabgänge in der hamburgischen Verwaltung im Laufe eines Jahres zum Personalbestand am Anfang des Jahres. Die ausgewertete Grundgesamtheit ist der statistische Personalbestand.

Zur Grundfluktuation werden alle Fälle gezählt, in denen es zu einer Beendigung des Dienst- oder des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Alter, Tod, Vertrags- bzw. Zeitablauf, Dienstunfähigkeit³³, Kündigung bzw. Entlassung und aus sonstigen Gründen³⁴ kommt. Es werden auch die Fälle erfasst, die im Personalbestand am 31.12.2010 noch vorhanden waren, die aber zum 1.1.2011 aus der hamburgischen Verwaltung ausgeschieden sind. Die Grundfluktuation erklärt somit nicht die Veränderungen des Personalbestands zwischen dem 31.12.2010 und dem Vorjahresstand, sondern die zwischen dem 1.1.2010 und dem 1.1.2011.

Die Zusatzfluktuation beschreibt eine zeitweise Unterbrechung des Dienst- oder des Arbeitsverhältnisses in der Berichtsperiode und vor Beginn der nächsten vor allem durch Beurlaubungen³⁵ (nur Neubeurlaubungen).

Der Trend einer steigenden Fluktuationsrate hat sich auch im Jahr 2010 weiter fortgesetzt. So erhöht sich die Gesamtfluktuationsrate im Vorjahresvergleich um **392 Fälle auf 11,7 %**.

Beschäftigungs- verhältnisse	Grundfluktuation	Zusatzfluktuation	Gesamtfluktuation
2005	4.608	840	5.448
2006	4.630	843	5.473
2007	5.109	1.028	6.137
2008	5.327	1.396	6.723
2009	5.978	1.425	7.403
2010	6.307	1.488	7.795

Raten in %	Grundfluktuationsrate	Zusatzfluktuationsrate	Gesamtfluktuationsrate
2005	7,1 %	1,3 %	8,4 %
2006	7,2 %	1,3 %	8,5 %
2007	7,9 %	1,6 %	9,5 %
2008	8,3 %	2,2 %	10,5 %
2009	9,2 %	2,2 %	11,3 %
2010	9,5 %	2,2 %	11,7 %

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

Die Grundfluktuation hat sich auf **9,5 %** (Vorjahr: 9,2 %) erhöht. Ähnlich wie bereits im Vorjahr liegen die steigenden Grundfluktuationsfälle im Bereich des „Zeit- und Vertragsablaufs“ in den Einzelplänen. Dagegen ist in den Einrichtungen nach § 15 LHO ein Rückgang der Fluktuationsrate aufgrund von „Zeit- und Vertragsablauf“ zu verzeichnen. Dies ist auf eine überproportionale Erhöhung des statistischen Personalbestands in den Einrichtungen nach § 15 LHO zurückzuführen.

³² Vgl. Kennzahlenbuch B-01.

³³ In dieser Kategorie sind Dienstunfähigkeit und verminderte Erwerbsfähigkeit enthalten.

³⁴ Sonstige Gründe sind: Verlust der Beamtenrechte, Entfernung aus dem Dienst, Nichtigkeit oder Rücknahme der Ernennung, Entlassung auf Antrag, einstweiliger Ruhestand und Übertritt zu anderen öffentlichen Dienstherren.

³⁵ Im Einzelnen: Elternzeit, Wehr- oder Zivildienst, Rente auf Zeit, Sonderurlaub und Beurlaubung aus familiären Gründen.

Die Zusatzfluktuationsrate ist im Vergleich zum Vorjahr trotz leichter Erhöhung in den Fallzahlen bei **2,2 %** geblieben. Betrachtet man die Entwicklung der Zusatzfluktuation in den vergangenen Jahren so fällt auf, dass die Fallzahlen ab dem Berichtsjahr 2007 deutlich ansteigen. Dieser Anstieg ist auf eine zunehmende Inanspruchnahme der „Elternzeit“ zurückzuführen.

In den folgenden beiden Grafiken wird die Gewichtung der einzelnen Fluktuationsgründe dargestellt. Der Anteil von „**Zeit- und Vertragsablauf**“ hat sich zum Vorjahr um **2,3 Prozentpunkte** auf **60,1 %** erhöht (Vorjahr: 57,8 %). Dagegen ist das Gewicht des Ausscheidens aufgrund von „**Alter**“ auf **24,3 %** weiter gesunken (Vorjahr: 26,6 %). Diese Entwicklung ist besonders auf die rückläufigen Fallzahlen der altersbedingten Abgänge in den Einzelplänen und Einrichtungen nach § 15 LHO zurückzuführen. Dagegen sind die altersbedingten Abgänge in den Landesbetrieben nach § 26 LHO leicht gestiegen.³⁶

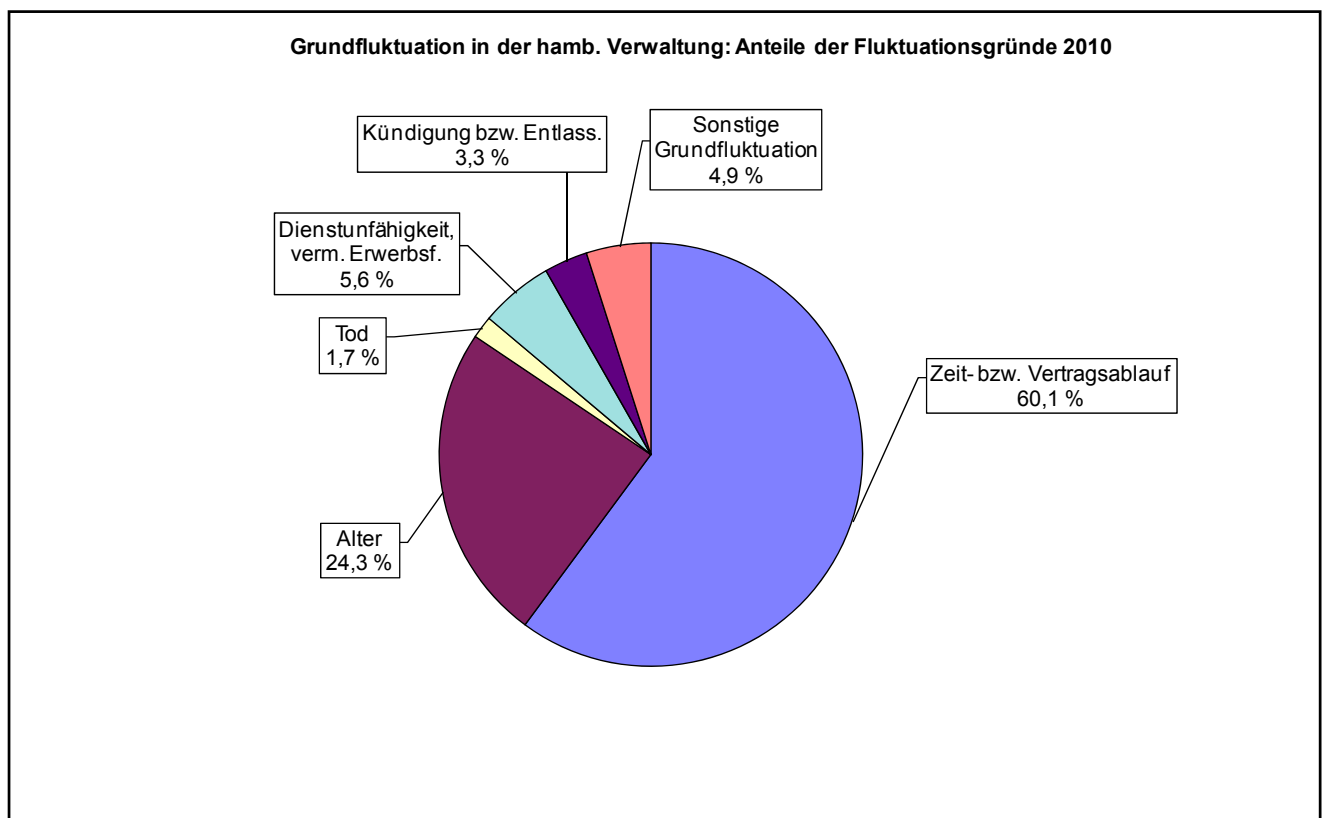


Abbildung C.4-1: Gewichtung der Ausscheidensgründe

³⁶ Der vergleichsweise geringere Anteil der Altersabgänge gegenüber den Zeit- und Vertragsabläufen kommt hier auch durch den betrachteten Zeitraum von einem Jahr sowie die Gegenüberstellung von relativen Werten zustande. In den Hochrechnungen der Altersabgänge werden i.d.R. acht Jahre zugrunde gelegt.

Im Vorjahresvergleich erhöhte sich der Anteil von „**Elternzeit**“ weiter auf **83,1 %** (Vorjahr: 81,3 %). Dahinter verbirgt sich insbesondere eine zunehmende Inanspruchnahme in den Einzelplänen und Einrichtungen nach § 15 LHO. Auch der Anteil des „**Sonderurlaubs**“ hat mit **10,9 %** um **2,8 Prozentpunkte** zugenommen (Vorjahr: 8,1 %). Dieser deutliche Anstieg ist im Wesentlichen mit der Zusammenführung der Beurlaubungsgründe (ehemalige „Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen“) unter der Kategorie „Sonderurlaub“ zu erklären. Die Anteile von „**Wehr- und Zivildienst**“ und „**Beurlaubung aus familiären Gründen**“ stiegen leicht auf **0,9 %** (Vorjahr: 0,6 %) bzw. **2,9 %** (Vorjahr: 2,6 %). Eine Abschwächung fand dagegen in der „**Rente auf Zeit**“ in den Einrichtungen nach § 15 LHO und den Landesbetrieben nach § 26 LHO statt, wodurch der Anteil auf **2,2 %** sank (Vorjahr: 3,0 %).

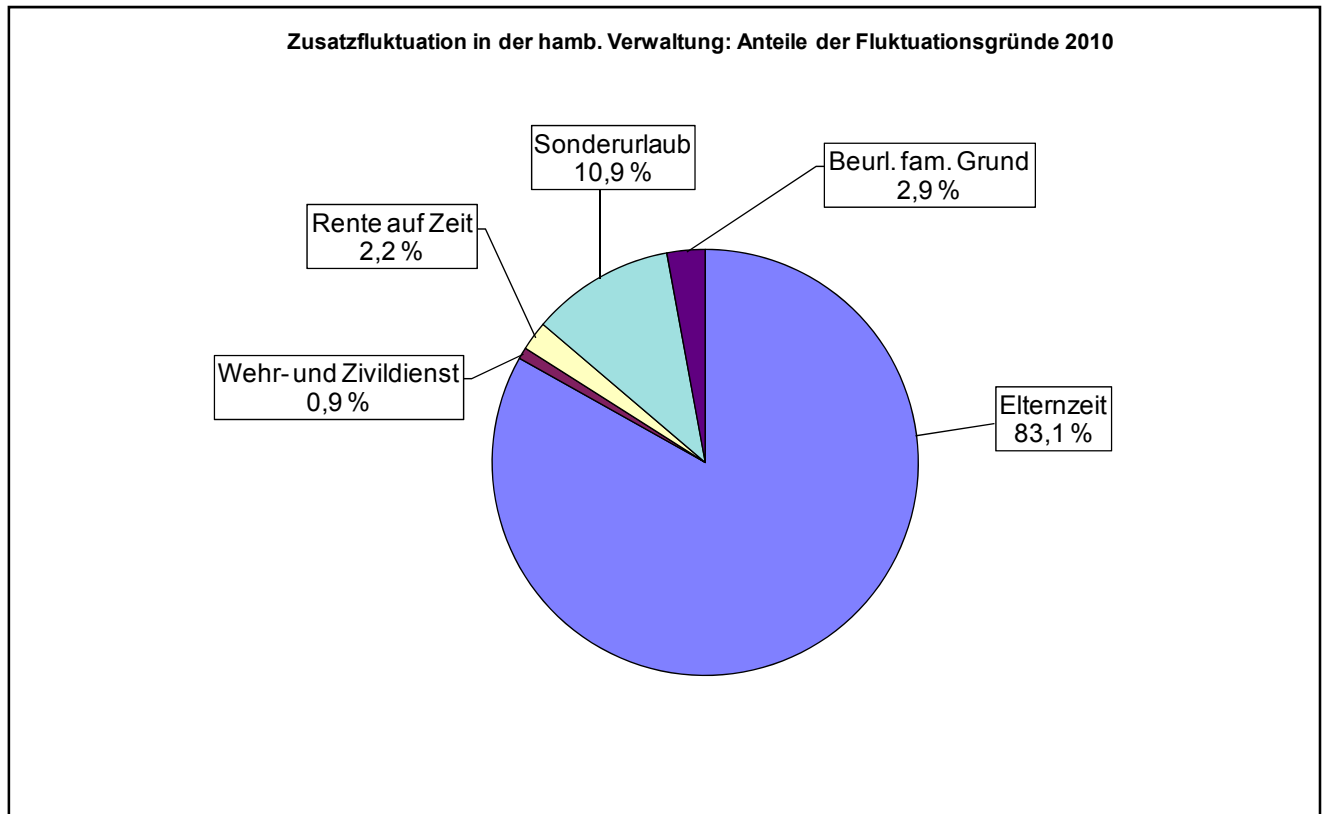


Abbildung C.4-2: Gewichtung der Zusatzfluktuationsgründe

C.4.1.1 Grundfluktuation

In der folgenden Tabelle sind die Raten der Grundfluktuation mit dem Fluktuationsgrund „Zeit- und Vertragsablauf“ aus den vergangenen Berichtsjahren 2000 bis 2010 der gesamten hamburgischen Verwaltung dargestellt.³⁷ Der statistische Personalbestand jeweils zum 1.1. eines jeden Berichtsjahres, aus dem sich mithilfe der Anzahl der Abgangsfälle die Fluktuationsraten berechnen, ist ebenfalls der Tabelle zu entnehmen.

Jahr	Anzahl statistischer Personalbestand zum 1.1.	Anteil Zeit- bzw. Vertragsablauf
2000	73.862	2,4 %
2001	74.696	2,3 %
2002	67.262	2,0 %
2003	66.487	1,9 %
2004	66.712	3,9 %
2005	64.753	3,5 %
2006	64.665	3,4 %
2007	64.351	4,0 %
2008	64.134	4,5 %
2009	65.300	5,3 %
2010	66.513	5,7 %

Tabelle C.4-2: Entwicklung der Grundfluktuationsraten aufgrund von Zeit- und Vertragsablauf in der hamburgischen Verwaltung

Auffällige Entwicklungen seit 2000 bis 2010 haben sich im Bereich des **Zeit- und Vertragsablaufs** ergeben. Auch ist ein temporärer Anstieg bei den **sonstigen Grundfluktuationsgründen** im Berichtsjahr 2003 zu beobachten. Bei der **Dienstunfähigkeit und verminderter Erwerbsfähigkeit** ist in den Jahren 2000 bis 2002 ein starker Rückgang zu verzeichnen. Die übrigen Fluktuationsgründe zeigen in der hamburgischen Verwaltung in den vergangenen zehn Jahren nur geringe Veränderungen.

³⁷ Die Angaben zum Berichtsjahr 2001 wurden aus dem Personalbericht 2002 übernommen. Für eine bessere Vergleichbarkeit wurde damals die Personalstruktur mit dem Universitäts-Krankenhaus Eppendorf - eine Einrichtung nach § 15 LHO - vor ihrer Verselbstständigung zu einer Anstalt öffentlichen Rechts zum 15.09.2001 und mit der Behördenstruktur vor ihrer Neuordnung zum 1.1.2002 abgebildet.

Nachstehende Abbildungen der Fluktuationsgründe geben weiteren Aufschluss über ihre Entwicklungen gegliedert nach Einzelplänen, Einrichtungen nach § 15 LHO und Landesbetrieben nach § 26 LHO.

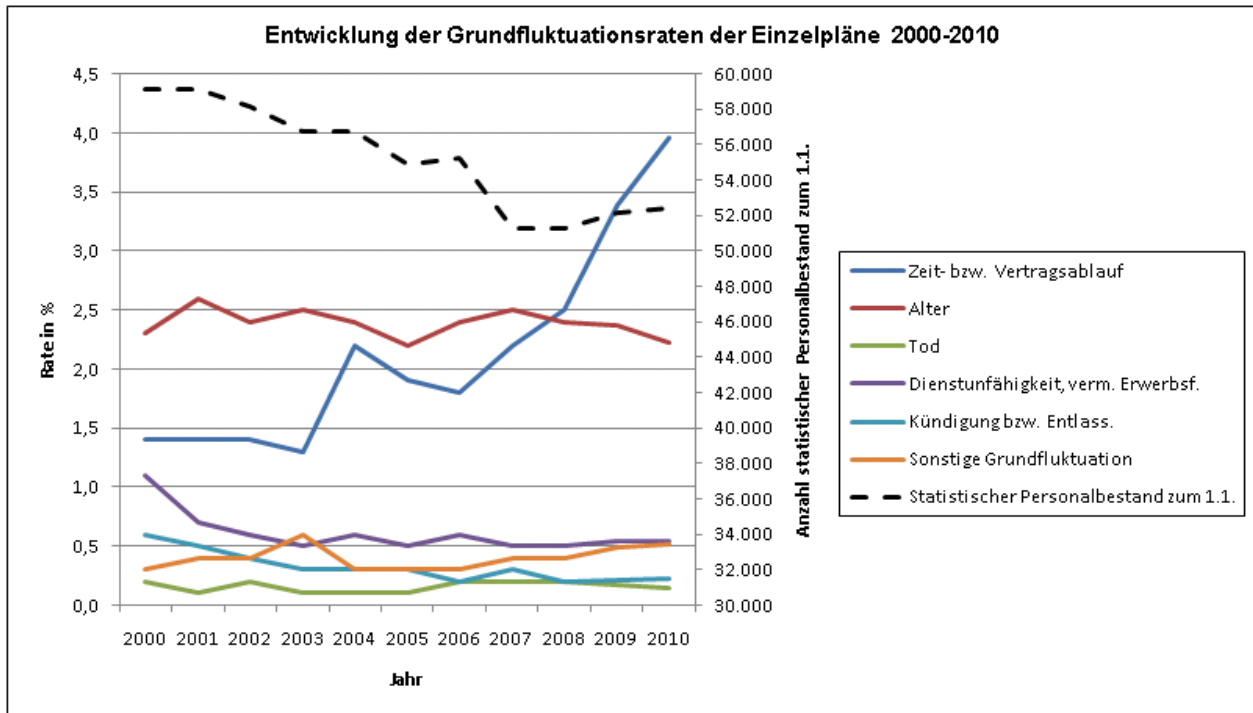


Abbildung C.4-3: Entwicklung der Grundfluktuationsraten der Einzelpläne

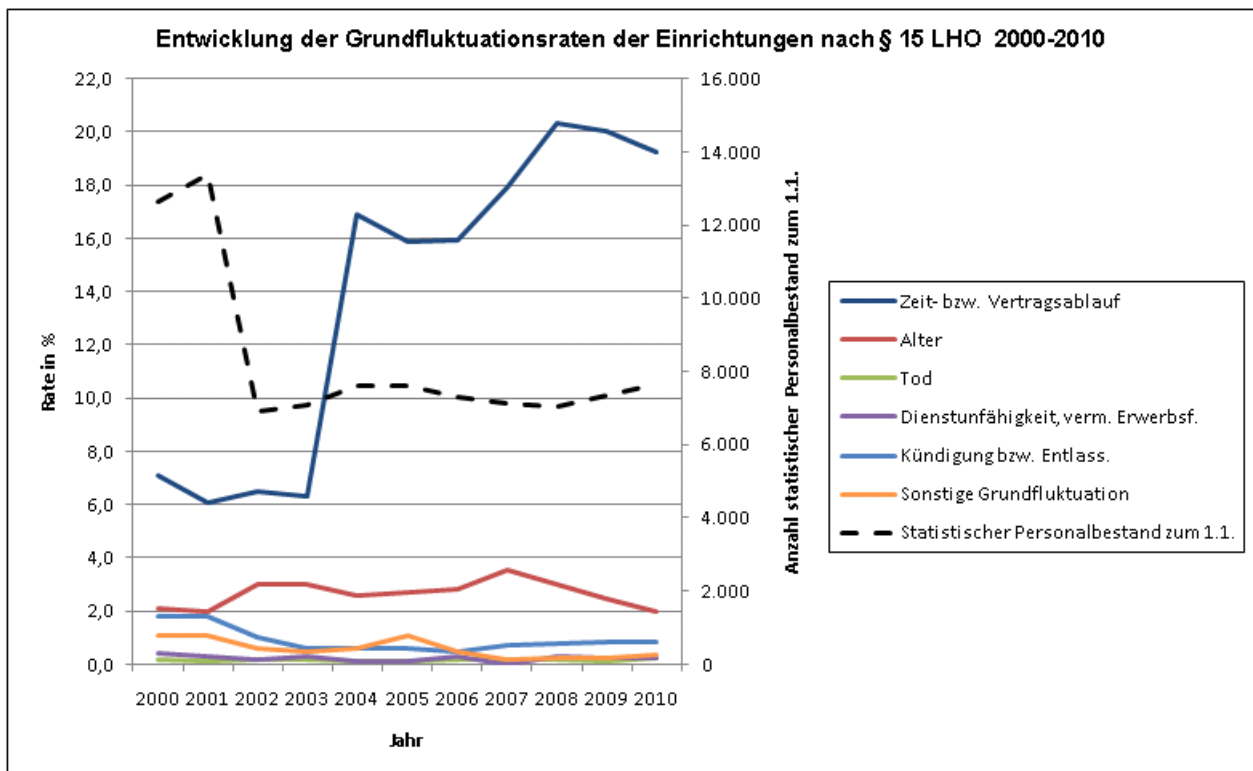


Abbildung C.4-4: Entwicklung der Grundfluktuationsraten der Einrichtungen nach § 15 LHO

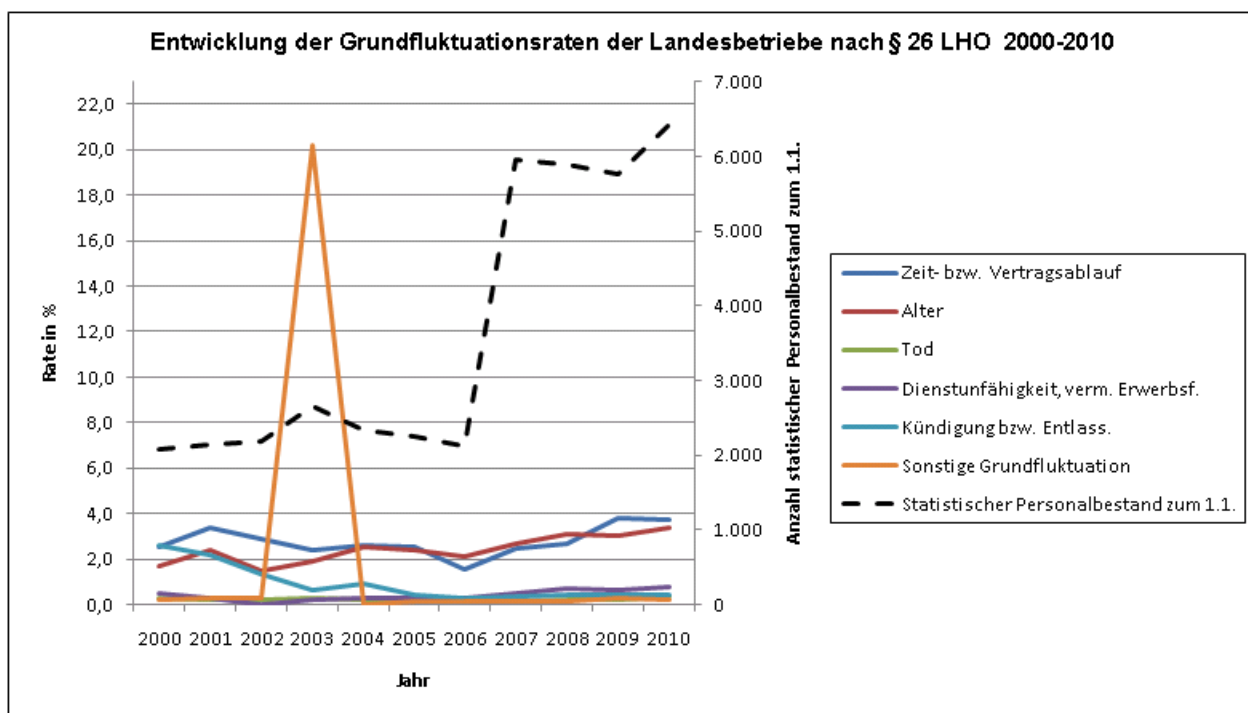


Abbildung C.4-5: Entwicklung der Grundfluktuationsraten der Landesbetriebe nach § 26 LHO

Zeit- und Vertragsablauf

Im Bereich der **Einzelpläne** steigt die Fluktuationsrate aufgrund von **Zeit- bzw. Vertragsablauf** erstmals von 1,3 % auf 2,2 % im Jahr 2004 an. Dieser abrupte Anstieg war im Wesentlichen Folge einer Neuordnung von Beschäftigtenaggregaten aufgrund einer technischen Umstellung im Personalabrechnungsverfahren PAISY auf SAP Ordnungsmerkmale. Dadurch wurde der in der Fluktuationsrechnung erfasste Personenkreis durch die ehemaligen sonstigen budgetrelevanten Beschäftigten erweitert. Dies wirkte sich insbesondere im Ausscheidensgrund "Zeit- bzw. Vertragsablauf" aus.

In den darauffolgenden Jahren ist die Rate in den Einzelplänen leicht rückläufig und steigt erst ab dem Berichtsjahr 2007 wieder stark an. Die Erhöhung der Abgangsfälle aufgrund von auslaufenden Verträgen ist im Wesentlichen auf die Zunahme an befristeten Beschäftigungsverhältnissen in den staatlichen Schulen zurückzuführen.

Die **Einrichtungen nach § 15 LHO** weisen seit 2004 einen besonders starken Anstieg bei den Zeit- und Vertragsabläufen aus. Neben dem Anstieg als Folge einer technischen Umstellung in PAISY ist diese Steigerung im Wesentlichen bedingt durch vermehrten Einsatz befristet Beschäftigter insbesondere im Bereich der Hochschulen.

Ein leichter aber steter Anstieg der Fluktuation aufgrund von Zeit- und Vertragsablauf ist bei den **Landesbetrieben nach § 26 LHO** seit dem Berichtsjahr 2007 festzustellen. Dies ist mit der Errichtung des Landesbetriebs Hamburger Institut für Berufliche Bildung im Jahr 2007 zu begründen, in die Berufsschullehrkräfte und Verwaltungspersonal aus der Behörde für Bildung und Sport überführt worden sind. Der wesentliche Anteil aller Abgangsfälle aufgrund von Zeitverträgen ist auf diesen Landesbetrieb zurückzuführen.

Auffällig ist die Sonstige Grundfluktuation bei den Landesbetrieben nach § 26 LHO, die sich durch die Ausgliederung des Universitätskrankenhauses Eppendorf mit 6.894 Beschäftigten erklärt.

C.4.1.2 Zusatzfluktuation

Die Entwicklung der Zusatzfluktuation wird exemplarisch anhand der Elternzeit dargestellt.

Betrachtet man die gesamte Entwicklung der vergangenen Jahre, ist bei der Fluktuation aufgrund von **Elternzeit** (vormals Erziehungsurlaub) ein Anstieg der Rate zu beobachten.

Elternzeit

Im Bereich der Einzelpläne und der Einrichtungen nach § 15 LHO ist die **Beurlaubung aufgrund von Elternzeit** seit dem Jahr 2006 stetig angestiegen. Bei den **Einzelplänen** ist ein großer Teil der Beurlaubungsfälle auf die Behörde für Schule und Berufsbildung zurückzuführen. Hierfür ist der hohe Frauenanteil an den eingestellten Lehrkräften maßgeblich. Er beträgt nach Angaben der Behörde für Schule und Berufsbildung 73 % im Durchschnitt der letzten 5 Jahre. Bei den **Einrichtungen nach § 15 LHO** ist die steigende Fluktuationsrate im Wesentlichen mit den steigenden Beurlaubungsfällen in der Universität Hamburg zu erklären.

Bei den **Landesbetrieben nach § 26 LHO** trat erst im Jahr 2007 einen merklichen Anstieg auf **1,2 %** (Vorjahr: 0,7 %) auf. Die dahinterliegende Fallzahl von **71** Beurlaubungen aufgrund von Elternzeit³⁸ ist im Wesentlichen auf einen hohen Anteil an Erziehungsurlauben in dem Landesbetrieb Hamburger Institut für Berufliche Bildung zurückzuführen.

Nachstehender Abbildung ist die Entwicklung der Anteile der in Anspruch genommenen Beurlaubungen aufgrund von Elternzeit nach Geschlecht seit 2000 zu entnehmen. Die Anteile von Zusatzfluktuationsfällen männlicher Beschäftigter sind von **13 %** in 2006 auf **33 %** in 2010 gestiegen.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Zusatzfluktuation in Elternzeit seit der Einführung des zum 1. Januar 2007 wirksam gewordenen Elterngeldes merklich zugenommen hat.

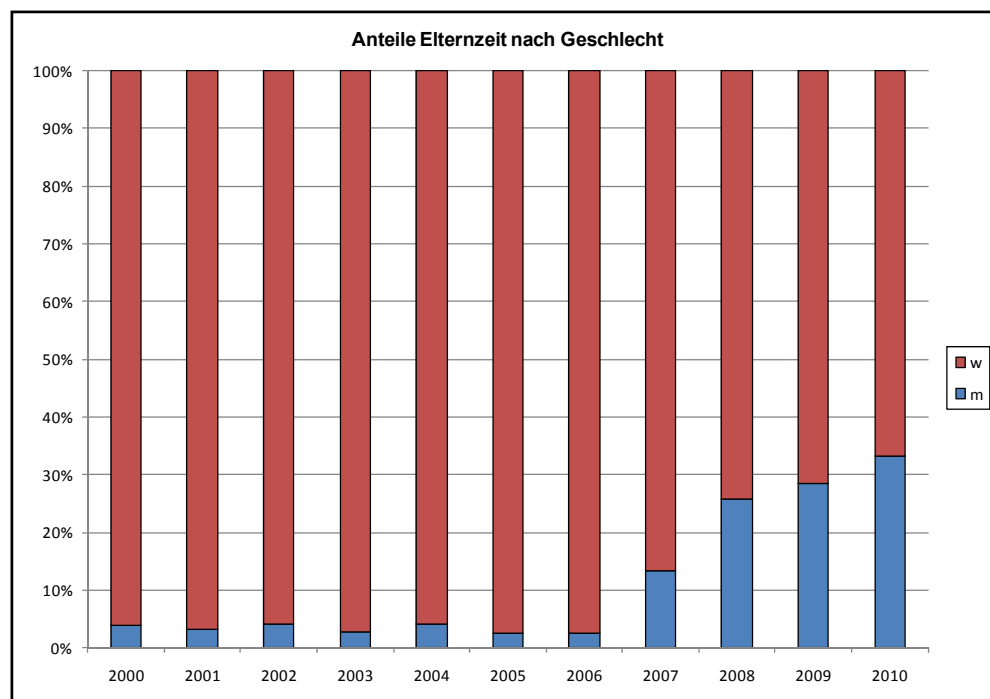


Abbildung C.4-6: Anteile der Zusatzfluktuationsfälle aufgrund von Elternzeit nach Geschlecht in 2010

³⁸ S. Tabellenanhang des Personalberichts 2008, S. 102.

C.4.2 Dienstunfähigkeit

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

Die Zahl der Dienstunfähigkeitsfälle, die zum Ausscheiden von Beamtinnen und Beamten geführt hat, hat sich im Jahre 2010 wiederum nur leicht verändert. Aus der mehrjährigen geringfügigen Verringerung der Quote der Gesamtfälle von 22,1% im Erhebungsjahr 2006, über 20,9 % im Erhebungsjahr 2007, 19,9 % im Erhebungsjahr 2008 und aus einem geringfügigen Anstieg auf 21,0 % im Jahr 2009 sowie auf **23,2 %** im Jahr 2010 lässt sich immer noch kein sicherer Trend ableiten.

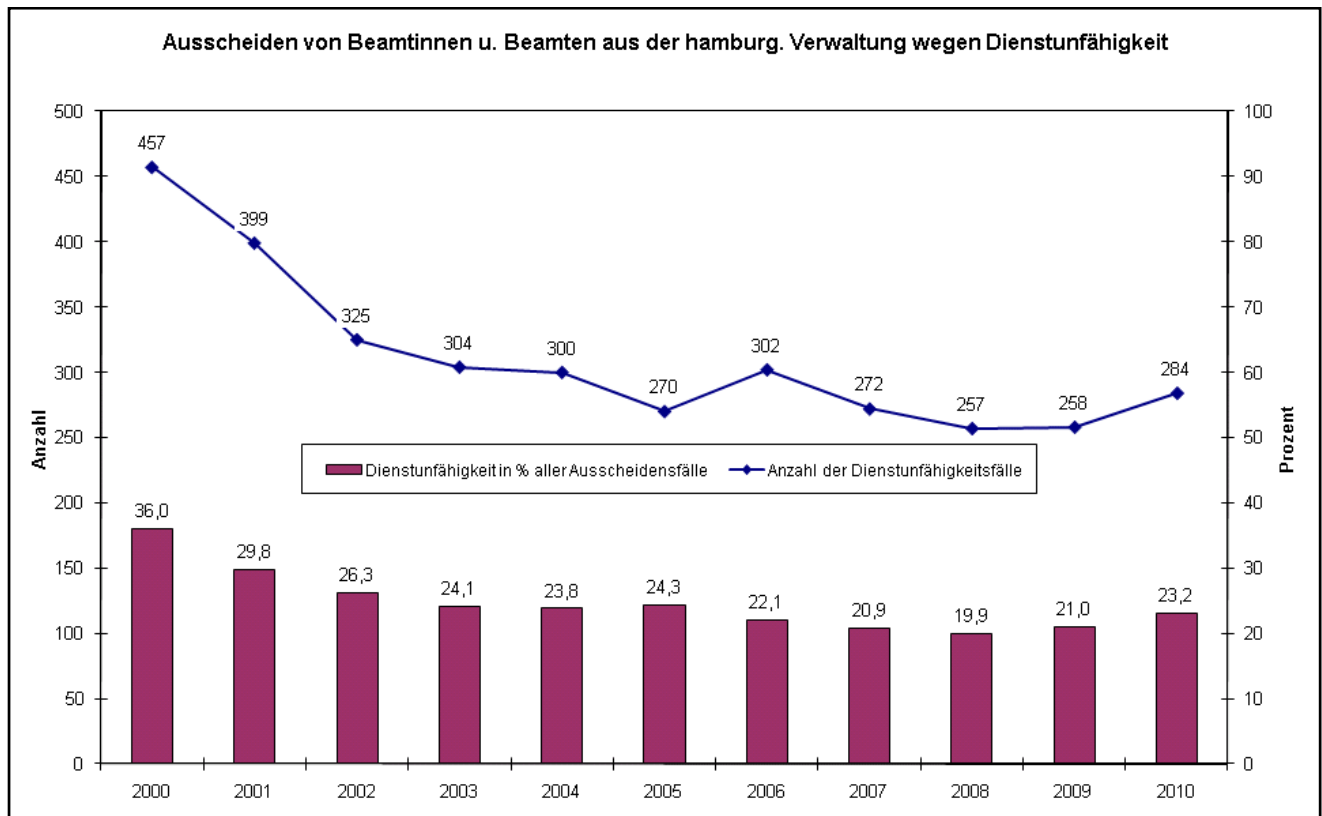


Abbildung C.4-7: Entwicklung der Dienstunfähigkeit bei Beamtinnen und Beamten

Die Zahl des durchschnittlichen Ruhestandseintrittsalters der Beamtinnen und Beamten hat sich - nach dem sie in den Jahren 2007 und 2009 stabil bei 61,6 Jahren lag - auf 61,5 Jahre reduziert. Die schrittweise Anhebung der gesetzlichen Regelaltersgrenze für Beamtinnen und Beamte und Richterinnen und Richter von der Vollendung des 65. Lebensjahres auf die des 67. Lebensjahres durch das Gesetz zur Neuregelung des Hamburgischen Beamtenrechts vom 15.12.2009 (HmbGVBl. S. 405) wird sich ab 2012 voraussichtlich zunehmend erhöhend auf das durchschnittliche Ruhestandseintrittsalter auswirken.

Im Jahr 2010 gingen **36,9 %** der Beamtinnen und Beamten nach Erreichen der Regelaltersgrenze (RA) in den Ruhestand sowie **40,0 %** im Rahmen der Antragsaltersgrenze (AA). In **23,2 %** der Fälle erfolgte eine Versetzung in den Ruhestand aufgrund von Dienstunfähigkeit.

Beamtinnen und Beamte		2002			2004			2006			2008			2010		
Ausscheidensgründe		RA	AA	DU	RA	AA	DU	RA	AA	DU	RA	AA	DU	RA ³⁹	AA ⁴⁰	DU ⁴¹
Lehrerinnen bzw. Lehrer	Abs.	33	295	183	56	242	145	134	402	190	143	375	158	131	373	150
	Proz.	6,5	57,7	35,8	12,6	54,6	32,7	18,5	55,4	26,2	21,2	55,5	23,4	20,0	57,0	22,9
Polizei	Abs.	198	2	30	152	2	11	135	0	23	133	1	17	106	0	36
	Proz.	86,1	0,9	13,0	92,1	1,2	6,7	85,4	0,0	14,6	88,1	0,7	11,3	74,6	0,0	25,4
Feuerwehr	Abs.	52	0	5	28	0	5	30	0	5	21	1	3	39	0	8
	Proz.	91,2	0,0	8,8	84,8	0,0	15,2	85,7	0,0	14,3	84,0	4,0	12,0	83,0	0,0	17,0
Strafvollzug	Abs.	32	1	20	39	0	24	22	3	17	27	1	9	25	0	15
	Proz.	60,4	1,9	37,7	61,9	0,0	38,1	52,4	7,1	40,5	73,0	2,7	24,3	62,5	0,0	37,5
Hochschullehrerinnen bzw. -lehrer	Abs.	48	24	2	50	20	2	69	24	2	68	13	5	44	5	3
	Proz.	64,9	32,4	2,7	69,4	27,8	2,8	72,6	25,3	2,1	79,1	15,1	5,8	84,6	9,6	5,8
übrige Dienste	Abs.	71	138	84	156	185	109	115	101	61	135	88	64	98	102	71
	Proz.	24,2	47,1	28,7	34,7	41,1	24,2	41,5	36,5	22,0	47,0	30,7	22,3	36,2	37,6	26,2
Richterinnen bzw. Richter	Abs.	7	12	1	14	16	4	16	13	4	18	8	1	9	10	1
	Proz.	35,0	60,0	5,0	41,2	47,1	11,8	48,5	39,4	12,1	66,7	29,6	3,7	45,0	50,0	5,0
Gesamt	Abs.	441	472	325	495	465	300	521	543	302	545	487	257	452	490	284
	Proz.	35,6	38,1	26,3	39,3	36,9	23,8	38,1	39,8	22,1	42,3	37,8	19,9	36,9	40,0	23,2
		1.238			1.260			1.366			1.289			1.226		

Tabelle C.4-3: Versetzung von Beamtinnen und Beamten in den Ruhestand gegliedert nach Verwaltungsbereichen

³⁹ Regelaltersgrenze (einschl. besondere Altersgrenzen)

⁴⁰ Antragsaltersgrenze

⁴¹ Dienstunfähigkeit

C.4.3 Personalbestandsveränderungen

Im folgenden Abschnitt wird die Entwicklung und Veränderung des budgetrelevanten Personalbestands der hamburgischen Verwaltung dargestellt.

Folgende Abbildung stellt die Entwicklung des Personalbestands in Anzahl der Vollkräfte seit dem Berichtsjahr 2000 dar.

Insgesamt ist seit 2000 bis 2007 ein Rückgang des budgetrelevanten Personalbestands festzustellen. Der starke Rückgang auf 63.883 Vollkräfte in 2001 ist im Wesentlichen auf die Ausgliederung des Universitäts-Krankenhauses Eppendorf, einer damaligen Einrichtung nach § 15 LHO, zurückzuführen (2001: 5.051 Vollkräfte).

Zum 1. Januar 2004 wurde das Landesamt für Informationstechnik mit der Datenzentrale Schleswig-Holstein und der IuK-Abteilung des Senatsamtes für Bezirksangelegenheiten zusammengelegt und in die Anstalt öffentlichen Rechts Dataport überführt. Zum gleichen Zeitpunkt wurde auch das Statistische Landesamt aus der Behörde für Inneres ausgegliedert und mit dem Statistischen Landesamt Schleswig-Holstein zu einer Anstalt öffentlichen Rechts Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein zusammengelegt.

Eine weitere größere Verringerung des Personalbestands ist mit der Verselbständigung des ehemaligen Amtes für Strom- und Hafenbau der damaligen Behörde für Wirtschaft und Arbeit in die Anstalt öffentlichen Rechts Hamburg Port Authority (HPA) zum 1. Oktober 2005 zu erklären (31.12.2004: 1.546 Vollkräfte).

Nach einem jahrelangen Rückgang der Personalbestandszahl steigt diese seit 2008 wieder an. Für das Jahr 2008 ist der Zuwachs im Wesentlichen auf die Rückkehr von Beschäftigten aus der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH zurückzuführen.

In 2010 hat der Personalbestand im Vergleich zum Vorjahr um **2,1 %** zugenommen und betrug am 31.12.2010 **61.810** Vollkräfte (Vorjahr: 60.547; beide Angaben gerundet). Dieser Anstieg ist größtenteils auf die zusätzlichen Lehrerstellen an allen Schulen und den Personalzuwachs an der Universität Hamburg zurückzuführen. Auch die Neugründung des Sondervermögens Schule – Bau und Betrieb führte zu einem Personalzuwachs.

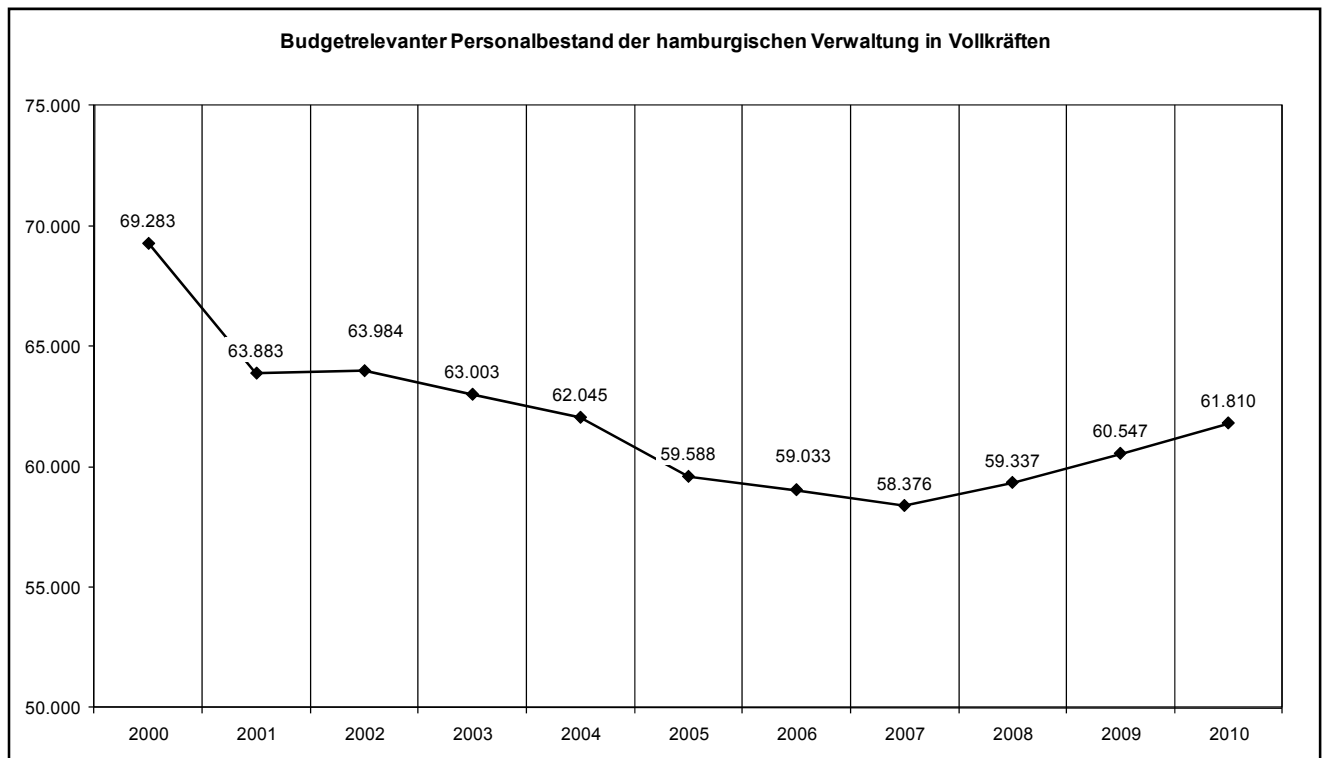


Abbildung C.4-8: Entwicklung des budgetrelevanten Personalbestands im Zeitraum 2000 bis 2010

Hinter dem im Vergleich zu 2009 gestiegenen Personalbestand verbergen sich neben oben bereits aufgeführten großen Veränderungen unterschiedliche Personalbestandsentwicklungen in den einzelnen Bereichen der hamburgischen Verwaltung. In den nachstehenden Abbildungen werden die Zu- und Abnahmen in prozentualen als auch in absoluten Veränderungen dargestellt. Auffallende Veränderungen werden nachstehend erläutert.⁴²

⁴² Die Erläuterungen berücksichtigen neben organisatorischen Veränderungen und Behördenneuschneitten nur die organisatorischen Bereiche, deren Personalbestandsveränderungen sowohl in absoluten Zahlen eine Zu- oder Abnahme von mindestens +/- 25 Vollkräfte als auch prozentual mehr als 2 % eines Bereiches ausmachen.

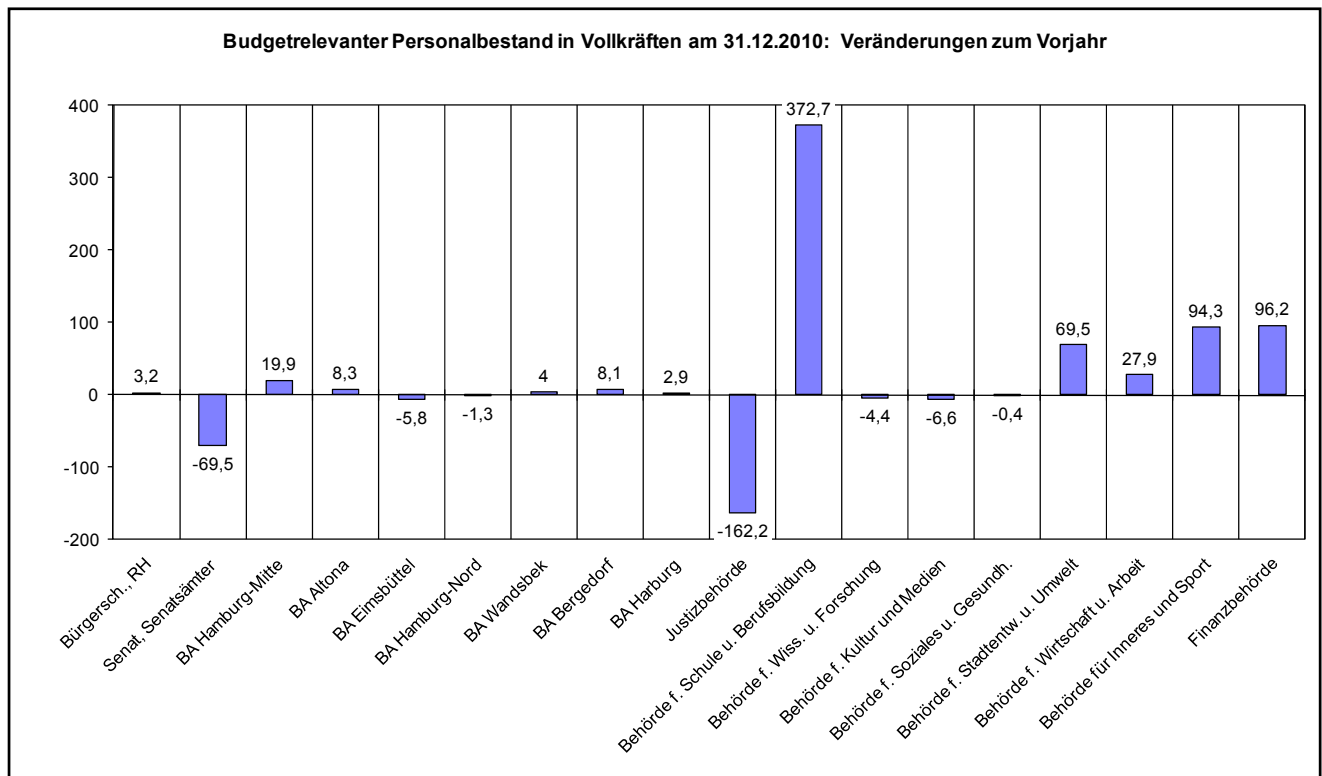


Abbildung C.4-9: Absolute Veränderungen des budgetrelevanten Personalbestands in Behörden und Ämtern

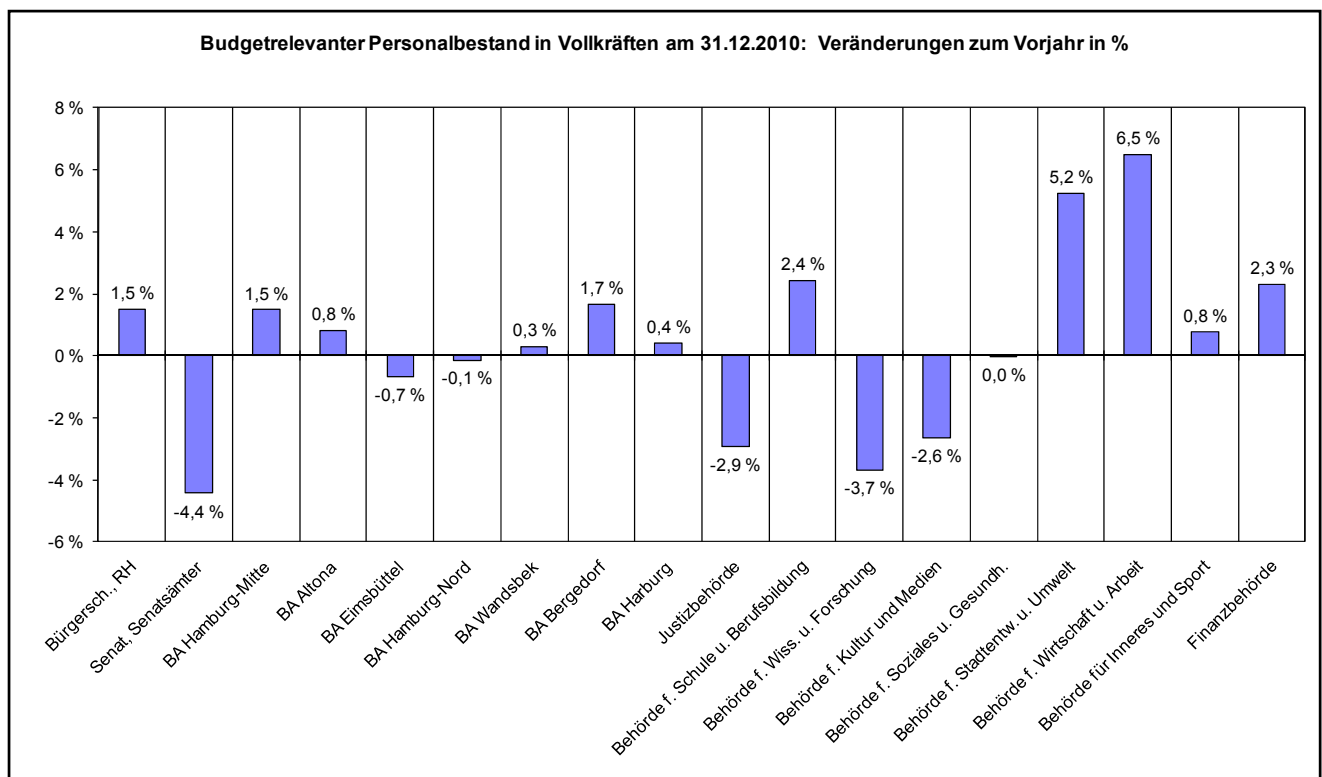


Abbildung C.4-10: Prozentuale Veränderungen des budgetrelevanten Personalbestands in Behörden und Ämtern gegenüber dem Vorjahr

Hinter dem Rückgang im Bereich **Senat, Senatsämter** verbergen sich unterschiedliche Entwicklungen: Im Personalamt fand im Zuge eines ausgeweiteten Trainee- und Ausbildungsprogramms eine Zunahme der Zahl der Nachwuchskräfte statt. Dagegen resultierte in der Dienststelle PersonalService Integration (PSI) aufgrund der erfolgreichen Vermittlung von Rückkehrerinnen und Rückkehrern auf ausfinanzierte Stellen in der hamburgischen Verwaltung eine merkliche Verringerung des Personalbestands.

In der **Justizbehörde** ist der Rückgang auf eine Verringerung der Ausbildungszahlen aufgrund des verhängten Ausbildungsstopps für alle Laufbahngruppen im Jahre 2010 zurückzuführen.

Die beschlossenen Maßnahmen zur Umsetzung der Reform des Hamburger Bildungswesens⁴³ haben zu einem Beschäftigtenanstieg in der **Behörde für Schule und Berufsbildung** geführt. Die Erhöhung des Personalbestands ist auf zusätzliche Einstellungen von Referendaren und Ausbringung von weiteren Lehrerstellen an den Grund-, Stadtteil-, Sonderschulen und Gymnasien zurückzuführen.

In der **Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt** führten Neueinstellungen und Versetzungen in Bereiche der Wohnungsbaukoordination, Energie / Klimaschutz, Stadt- und Landschaftsplanung, Immissionsschutz und Betriebe und Verkehr und Straßenwesen zu einer Erhöhung des Personalbestands. Außerdem stieg die Beschäftigtenanzahl für das Freiwillige Ökologische Jahr an.

In der **Behörde für Wirtschaft und Arbeit** resultierte der Beschäftigtenanstieg aus der Verlagerung der Aufgabenbereiche Marketing, Metropolregion Hamburg und norddeutsche Zusammenarbeit. Damit verbunden waren die Verlagerung der Geschäftsstelle der Metropolregion Hamburg aus der Senatskanzlei und der Aufgabenbereiche Tourismus, Marketing, Volksfeste, Sonderveranstaltungen, bezirkliche Märkte aus der Behörde für Kultur, Sport und Medien zum 1. Mai 2010.⁴⁴

In der **Behörde für Inneres und Sport** gab es aufgrund der Verlagerung des Sportamts aus der ehemaligen Behörde für Kultur, Sport und Medien zum 1. Oktober 2010 einen Beschäftigtenanstieg. Weiterhin haben auch im Jahr 2010 die Konjunktur- und Ausbildungsoffensive zu höheren Ausbildungszahlen im Bereich des Polizeivollzugsdiensts und dem Feuerwehrtechnischem Dienst geführt.

Ein verstärkter Personalbedarf in Folge großer Projekte (u.a. Neues Haushaltswesen Hamburg (NHH) und Herakles) sowie durch die Qualifizierungsoffensive mit diversen Einstellungen im Bereich IT und Organisation führte in der **Finanzbehörde** zu einer Zunahme des Personalbestands.

⁴³ s. Bü-Drs. 19/6273 (Maßnahmen zur Umsetzung der Reform des Hamburger Bildungswesens einschließlich der Änderungen, die sich aus der Bü-Drs. 19/5500 (Schulfrieden mit Änderung des HmbSG) ergeben.

⁴⁴ s. Senatsdrucksache Nr.2010/00905 vom 20.04.2010.

C.5 Vergleichende Fehlzeitenanalyse als Grundlage für betriebliche Gesundheitsförderung

Die Analyse krankheitsbedingter Fehlzeiten in der hamburgischen Verwaltung und das Monitoring der daraus abgeleiteten Maßnahmen bilden die Grundlage einer betrieblichen Gesundheitsförderung, wie sie im Konzept „Gesundheitsförderung in der hamburgischen Verwaltung“⁴⁵ formuliert ist. Auch in diesem Jahr sind krankheitsbedingte Fehlzeiten ein Schwerpunktthema des Personalberichts.

Der Personal**struktur**bericht enthält dabei eine Darstellung von Entwicklung und Struktur der krankheitsbedingten Fehlzeiten in der hamburgischen Verwaltung insgesamt. Darüber hinaus werden die Unterschiede im Krankenstand der einzelnen Behörden anhand der krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten dargestellt. Dieser Behördenvergleich bildet die Grundlage für die Berichterstattung der Behörden, falls Richtwerte in relevanten Berufskategorien überschritten werden.

Im Personal**management**bericht werden Situation und Handlungsschwerpunkte der betrieblichen Gesundheitsförderung thematisiert. Aufbauend auf der vergleichenden Fehlzeitenanalyse erfolgt in diesem Rahmen eine Konkretisierung durch Stellungnahmen der Behörden und Ämter zu überdurchschnittlichen Fehlzeiten und zu eingeleiteten Maßnahmen.

⁴⁵ Das Dokument steht als Download (pdf) im Internet zur Verfügung: <http://www.hamburg.de/contentblob/30180/data/betriebliche-gesundheitsfoerderung.pdf>.

C.5.1 Aufbau und Methodik der Fehlzeitenanalyse

Die ausgewertete Grundgesamtheit für alle krankheitsbedingten Fehltag in Abschnitt C.5.2 ist das Beschäftigtenaggregat statistischer Personalbestand plus Beschäftigte ohne Krankenbezüge⁴⁶ bzw. für die bezahlten Fehlzeiten in den Abschnitten C.5.3 und C.5.4 nur der statistische Personalbestand. Die krankheitsbedingten Fehlzeiten umfassen die Arbeitstage, an denen Beschäftigte ihren Verpflichtungen am Arbeitsplatz wegen Krankheit, Unfall oder Kur nicht nachkommen können. Um den Ausfall von Arbeitstagen in den einzelnen Organisationseinheiten vergleichen zu können, werden die Ausfalltage in Bezug zu einer Sollarbeitszeit gesetzt und so eine Fehlzeitenquote ermittelt⁴⁷. Die Sollarbeitszeit wird errechnet, indem die Normalarbeitstage pro Jahr (d.h. die Arbeitstage ohne Wochenenden und Feiertage) mit der Grundgesamtheit am 1.1. des Berichtszeitraums 2010 multipliziert werden⁴⁸.

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

Im Abschnitt C.5.2 werden die Ausfälle durch alle (d.h. bezahlte und unbezahlte) krankheitsbedingten Fehltag im Berichtsjahr 2010 für die hamburgische Verwaltung insgesamt behandelt. Er enthält auch eine Darstellung der Entwicklung der Fehlzeitenquote in der hamburgischen Verwaltung - beginnend mit dem Berichtsjahr 2002. Seit diesem Jahr ist durch den Ausschluss der Hochschullehrerinnen und -lehrer sowie Lehrbeauftragten eine methodisch einheitliche Ermittlung der Krankheitszeiten aus dem Personalabrechnungs- und Informationssystem PAISY möglich.

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

Im Abschnitt C.5.4 wird ein Behördenvergleich auf der Grundlage standardisierter Fehlzeitenquoten⁴⁹ vorgenommen. Dieser beruht - wie in Abschnitt C.5.3 - auf den bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten des statistischen Personalbestandes in einer Vollkräfterechnung. Dieser Behördenvergleich bildet die Grundlage für die Berichterstattung der Behörden und Ämter zur Beeinflussung der krankheitsbedingten Fehlzeiten durch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Im Abschnitt 5.5 wird eine Bewertung der krankheitsbedingten Fehlzeiten in der hamburgischen Verwaltung im Hinblick auf die Vergleichbarkeit mit Fehlzeitenberichten anderer öffentlicher oder privater Organisationen vorgenommen.

⁴⁶ Sie erhalten aufgrund der gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen keine Entgeltfortzahlung bzw. keinen Krankengeldzuschuss mehr.

⁴⁷ Diese Methode wird auch auf die Schichtdienstmodelle der Polizei angewandt, da Vergleichsuntersuchungen ergeben haben, dass eine Berücksichtigung der unterschiedlichen Modelle nur zu so geringen Abweichungen bei der Berechnung der Fehlzeitenquote führen würde, dass diese zu vernachlässigen sind.

⁴⁸ Durch diese Berechnungsmethode ist die Fehlzeitenquote aber dann verzerrt, wenn es in Behörden, Ämtern, Einrichtungen oder Landesbetrieben im Jahresverlauf zu organisatorischen Veränderungen mit größeren Personalverschiebungen kommt.

⁴⁹ Die standardisierten Fehlzeitenquoten stellen um Einflüsse unterschiedlicher Altersstrukturen und Schwerbehindertenzahlen bereinigte Anteile der bezahlten, krankheitsbedingten Fehlzeiten an der jeweiligen Sollarbeitszeit dar. Bedingt durch die Standardisierung bilden sie nicht den tatsächlichen Arbeitszeitausfall der Behörden ab.

C.5.2 Gesamte krankheitsbedingte Fehlzeiten

Im folgenden Abschnitt werden die krankheitsbedingten Fehlzeiten der hamburgischen Verwaltung beschrieben, die sowohl die bezahlten als auch unbezahlten Fehlzeiten umfassen. Diese vollständige Ermittlung beinhaltet auch die Langzeiterkrankungen und damit auch die Erkrankungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach Ablauf bestimmter Fristen keine Entgeltfortzahlung oder keinen Krankengeldzuschuss mehr erhalten. Eine vollständige Erfassung des Fehlzeitengeschehens, mit dem in der Regel Kapazitäts- und Produktivitätsverluste verbunden sind, bildet die Grundlage für Vergleiche mit Fehlzeitenberichten anderer Stellen.

Im Berichtsjahr 2010 ist die Quote der gesamten krankheitsbedingten Fehlzeiten in der hamburgischen Verwaltung um **0,5 Prozentpunkte** auf **8,4 %** angestiegen (Vorjahr: 7,9 %). Damit setzt sich die steigende Tendenz der Erhöhung der Fehlzeitenquote in der hamburgischen Verwaltung seit dem Berichtsjahr 2006 weiter fort.⁵⁰ Der folgenden Abbildung ist zu entnehmen, dass die Quote der unbezahlten Fehlzeiten unverändert blieb. Dagegen hat sie sich bei den bezahlten Fehlzeiten erhöht.

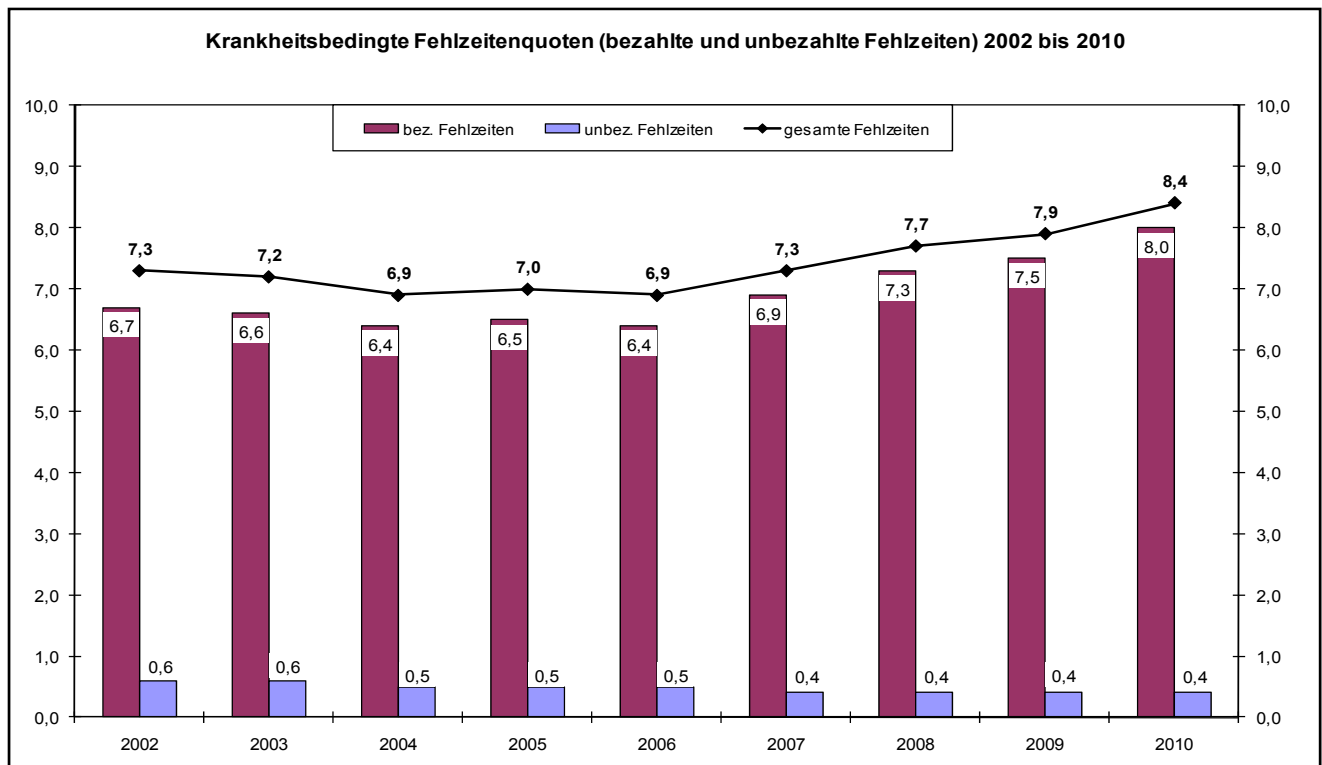


Abbildung C.5-1: Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten der hamburgischen Verwaltung

⁵⁰ Ab dem Jahr 2002 ist eine methodisch einheitliche Auswertung der Krankheitszeiten möglich. Seit diesem Jahr sind die Fehlzeiten der Lehrbeauftragten und der Hochschullehrerinnen und -lehrer nicht mehr Gegenstand der Fehlzeitendarstellung.

Nachstehende Abbildung zeigt den Anstieg der Fehlzeitenquote in den verschiedenen Bereichen der hamburgischen Verwaltung. Eine starke Erhöhung der Fehlzeitenquote um **1,3 Prozentpunkte** ist bei den **Landesbetrieben nach § 26 LHO** festzustellen. Dahinter verbirgt sich ein Anstieg sowohl der bezahlten als auch der unbezahlten Fehlzeiten. Dagegen beruhen die gestiegenen Fehlzeitenquoten der anderen Bereiche lediglich auf einem Anstieg der Quoten bezahlter Fehlzeiten.

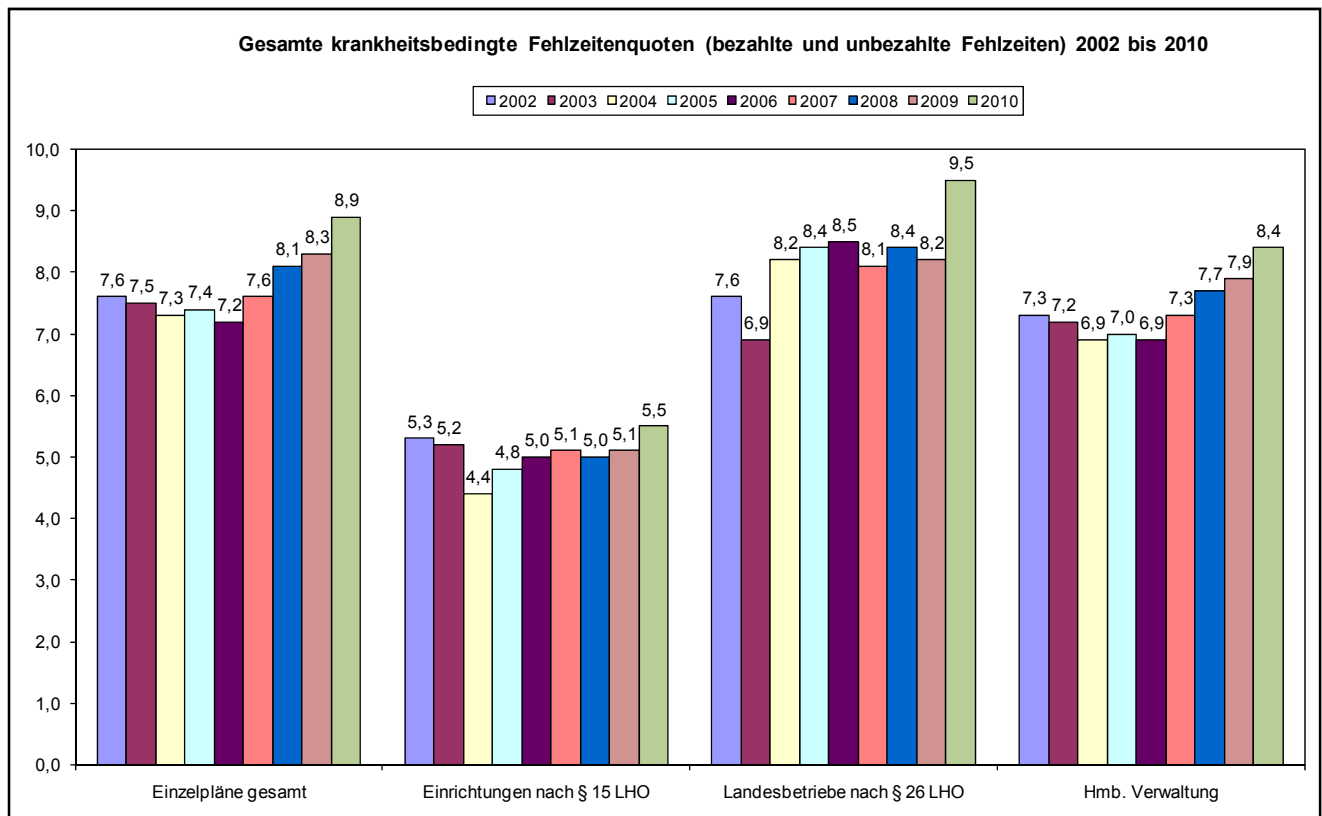


Abbildung C.5-2: Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten nach Organisationsform

Die Höhe der Fehlzeitenquote wird von Dauer und Häufigkeit von Erkrankungen beeinflusst. Die folgenden Abbildungen zeigen auf der linken Seite des Diagramms die prozentuale Verteilung der krankheitsbedingten Ausfalltage nach Dauer der Erkrankung („Anteil an den AU⁵¹-Tagen“). Auf der rechten Seite ist die Verteilung der Krankheitsfallzahlen nach Erkrankungsdauer („Anteil an den AU-Fällen“) dargestellt.

Etwa **40 %** aller krankheitsbedingten Fehltagen werden durch Langzeiterkrankungen mit einer Dauer von **mehr als 30 Tagen** verursacht. Der Anteil dieser Erkrankungen hat im Vergleich zum Vorjahr um **1,7 Prozentpunkte** auf **40,1 %** zugenommen (Vorjahr: 38,4 %). Dagegen hat sich der Anteil von Erkrankungen mit **4 bis 10 Ausfalltagen** um **1,9 Prozentpunkte** auf **21,2 %** verringert (Vorjahr: 23,1 %).

Der Abbildung ist außerdem zu entnehmen, dass der hohe Anteil an Erkrankungen mit mehr als 30 Fehltagen von nur einem kleinen Anteil von **2,8 %** an Erkrankungsfällen verursacht wird. Insgesamt machen die Kurzzeiterkrankungen von **1 bis 3 Tagen** Dauer den Großteil der Krankheitsfälle aus. Deren Gewichtung hat sich im Vergleich zum Vorjahr um **1,5 Prozentpunkte** auf **68,1 %** erhöht (Vorjahr: 66,6 %). Der Anteil von Krankheitsfällen mit **4 bis 10 Ausfalltagen** ist dagegen von 23,2 % auf **21,6 %** gesunken.

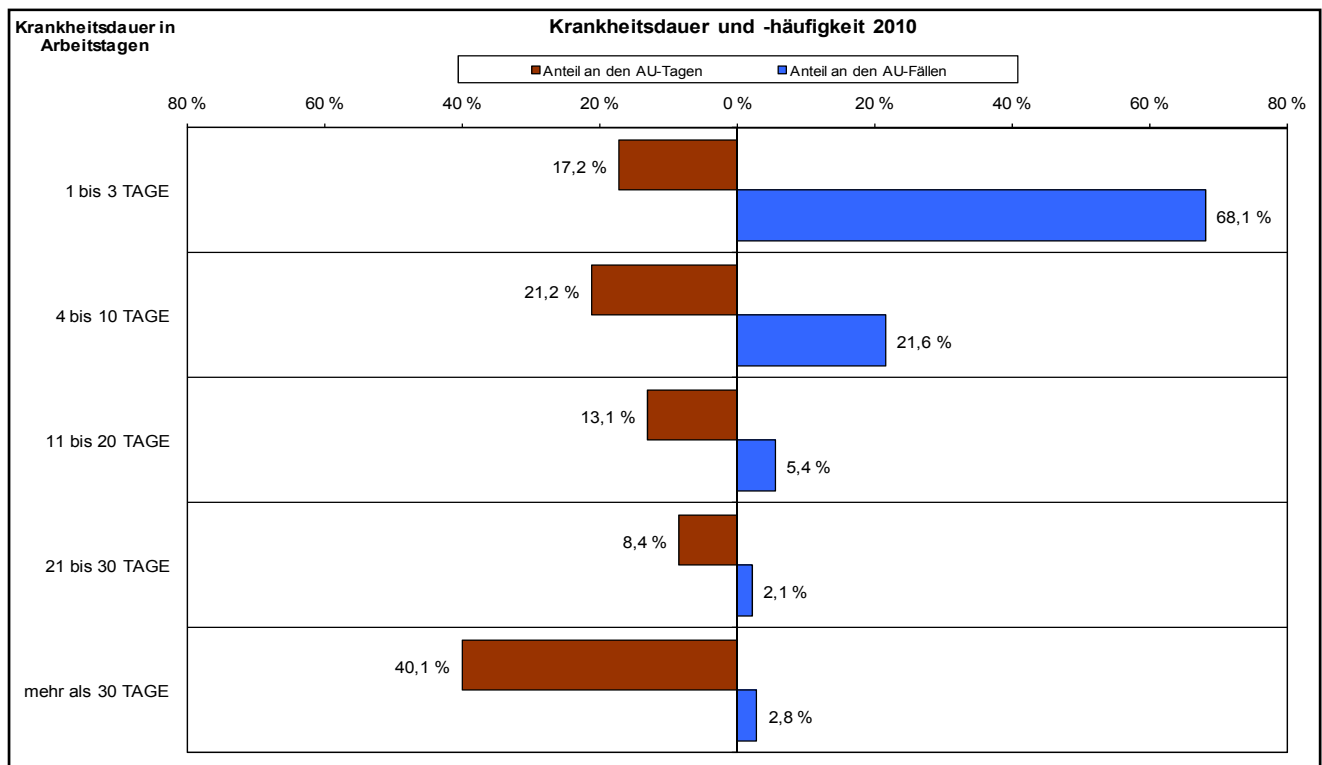


Abbildung C.5-3: Erkrankungen nach Dauer und Häufigkeit

⁵¹ Arbeitsunfähigkeit.

Die oben beschriebene Verteilung und Gewichtung von Ausfalltagen und Krankheitsfällen spiegelt sich auch in der getrennten Darstellung von Männern und Frauen wieder. Wie in den vergangenen Jahren spielten auch im Jahr 2010 die Krankheitsfälle mit Kurzzeiterkrankungen von 1 bis 3 Tagen bei den Frauen eine größere Rolle als bei den Männern. **69,7 %** aller Erkrankungsfälle von Frauen haben im vergangenen Jahr Fehltage von 1 bis 3 Tagen verursacht. Dagegen verursachte ein Anteil von **66,3 %** aller Erkrankungsfälle der männlichen Beschäftigten Kurzzeiterkrankungen von 1 bis 3 Tagen. Der Anteil der Fehltage von 1 bis 3 Fehltagen hat sich bei den Frauen auf **18,2 %** erhöht (Vorjahr: 17,8 %).

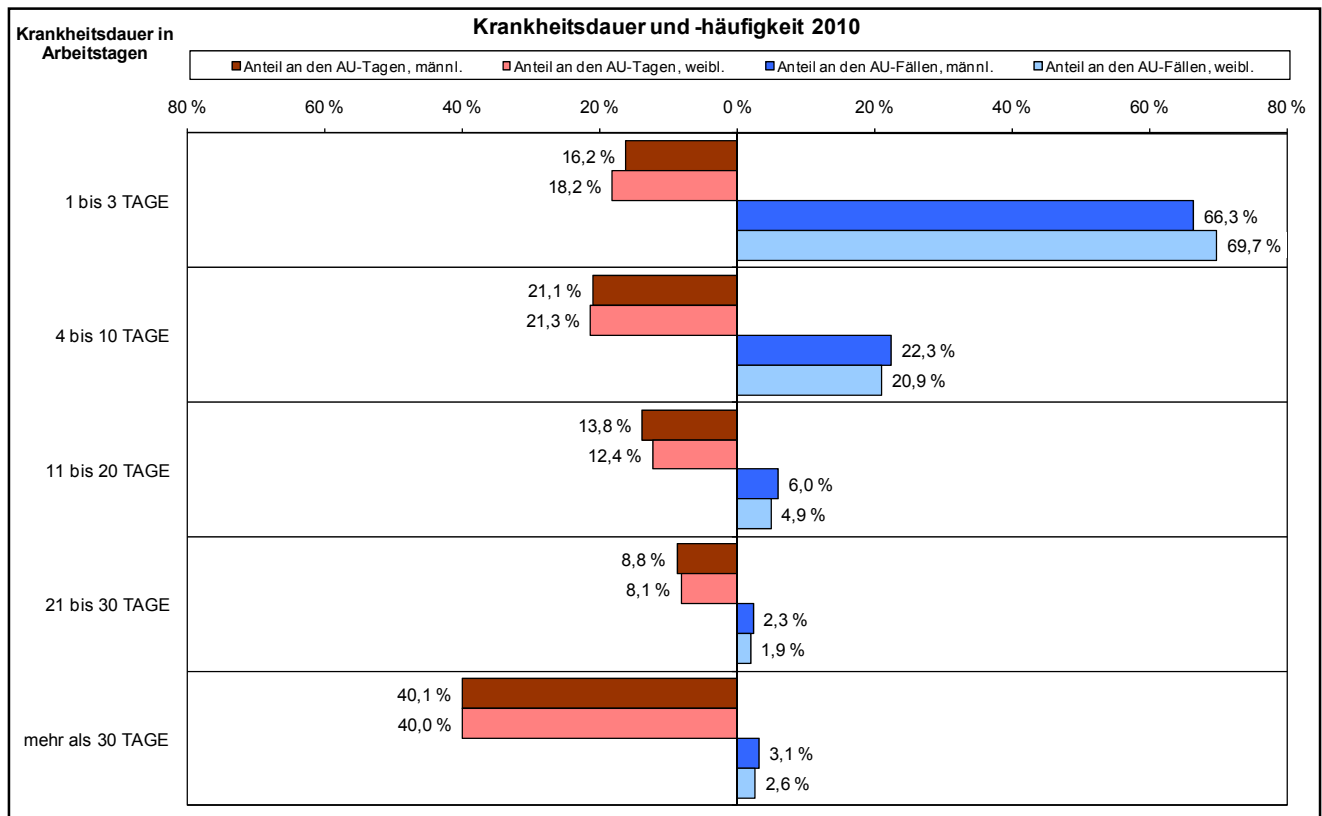


Abbildung C.5-4: Erkrankungsdauer und -häufigkeit nach Geschlecht

Die nachstehende Grafik stellt die Fehlzeitenquoten von Frauen und Männern nach Altersgruppen dar. Insgesamt sind die Fehlzeitenquoten der weiblichen Beschäftigten höher als die der männlichen Beschäftigten. Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern sind ab der Altersgruppe 40 - 49 Jahre steigende Fehlzeitenquoten im Vorjahresvergleich zu beobachten. In der Altersgruppe 40 - 49 Jahre ist die Quote bei Frauen und Männern jeweils um **0,6 Prozentpunkte** auf **9,1 %** bzw. **8,1 %** gestiegen. In der Altersgruppe ab 60 Jahre ergibt der Vorjahresvergleich einen Anstieg der Quote bei den Frauen um **0,9 Prozentpunkte** auf **8,7 %** und bei den Männern um **0,8 Prozentpunkte** auf **8,0 %**. In den unteren Altersgruppen bleiben die Quoten weitgehend unverändert.

Wie in den vergangenen Jahren auch ist in der Altersgruppe ab 60 Jahren ein starker Rückgang der Fehlzeitenquote zu verzeichnen. Dieser Effekt wird als „healthy-worker-effect“ bezeichnet. „Gesundheitlich stark beeinträchtigte ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter scheiden über Frühverrentungsangebote oftmals vorzeitig aus der Gruppe der hier betrachteten aktiven Erwerbstätigen aus.“⁵²

Eine weitere Analyse der hamburgischen Verwaltung hat ergeben, dass der starke Rückgang der Quote zu einem Teil auch auf die Lebensarbeitszeitgrenze des Vollzugsdienstes zurückzuführen ist, deren Beschäftigte mit 60 Jahren in den Ruhestand gehen. Denn die Beschäftigten der Vollzugsdienste (Berufskategorien: Strafvollzugsdienst, Polizeivollzugsdienst und feuerwehrtechnischer Dienst), mit erfahrungsgemäß überdurchschnittlich hohen Fehlzeitenquoten, wirken sich auch auf die durchschnittliche Fehlzeitenquote der gesamten hamburgischen Verwaltung bis einschließlich der Altersgruppe 50-59 Jahren aus. Eine Analyse der Fehlzeitenquoten unter Ausschluss der Vollzugsdienste zeigt, dass die durchschnittliche Fehlzeitenquote in allen Altersgruppen bis einschließlich 50-59 Jahre deutlich geringer ausfällt. Auch der Rückgang in der Altersgruppe ab 60 Jahre relativiert sich.

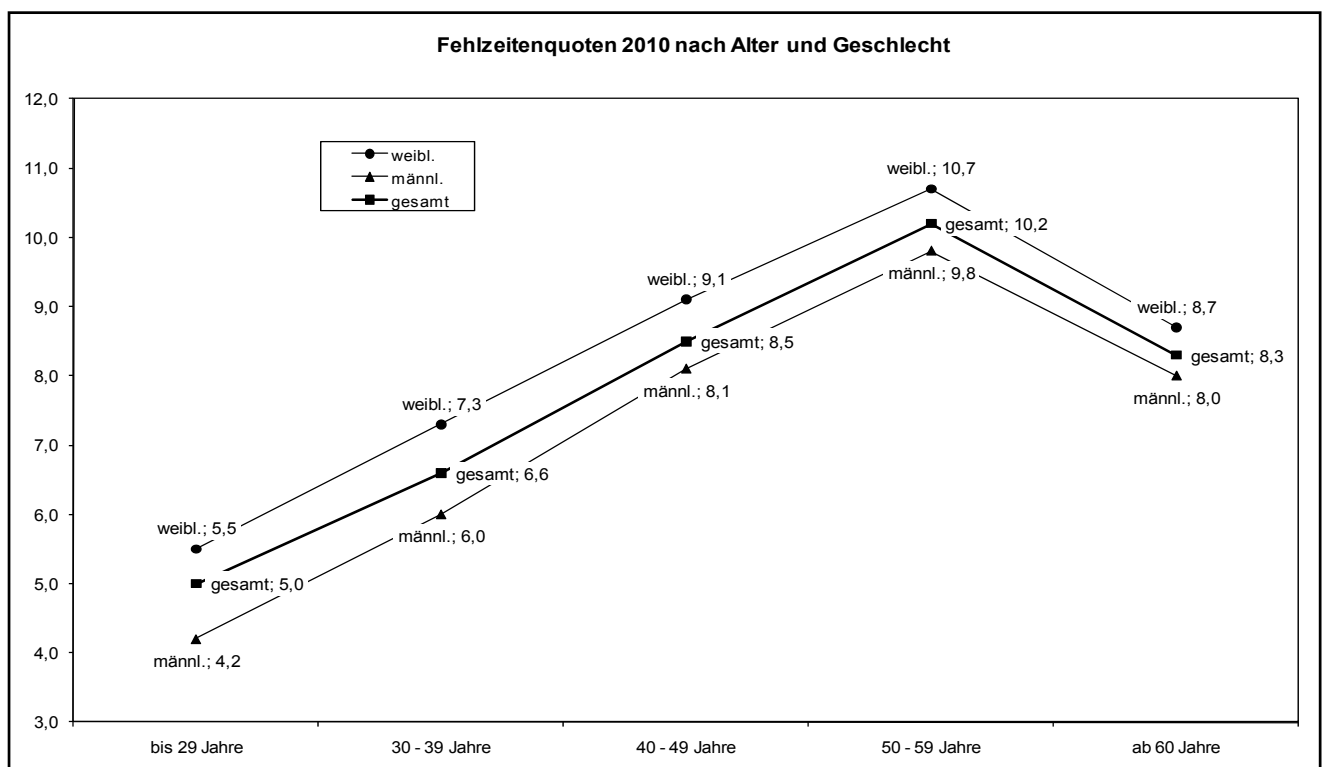


Abbildung C.5-5: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Alter und Geschlecht

⁵² DAK: Gesundheitsreport 2009, S. 23.

In der folgenden Abbildung wird die Anzahl der Beschäftigten mit Erkrankungen nach der Dauer ihres gesamten krankheitsbedingten Ausfalls im Jahr 2010 dargestellt. Dem wird jeweils die Anzahl der Ausfalltage gegenübergestellt. Diese Analyse unterscheidet sich von der Untersuchung der Erkrankungen nach Dauer und Häufigkeit dadurch, dass hier mehrere Erkrankungen zu einer Gesamtausfalldauer summiert werden.

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der erkrankten Beschäftigten, die im Jahr 2010 mehr als 30 Fehltage verursacht haben, auf **23,0 %** gestiegen (Vorjahr: 20,8 %). Im gleichen Zeitraum hat sich auch die prozentuale Verteilung der Arbeitszeitausfälle zu Lasten der Ausfälle von mehr als 30 Tagen verschoben. Der Anteil erhöhte sich auf **68,6 %** (Vorjahr: 65,6 %).

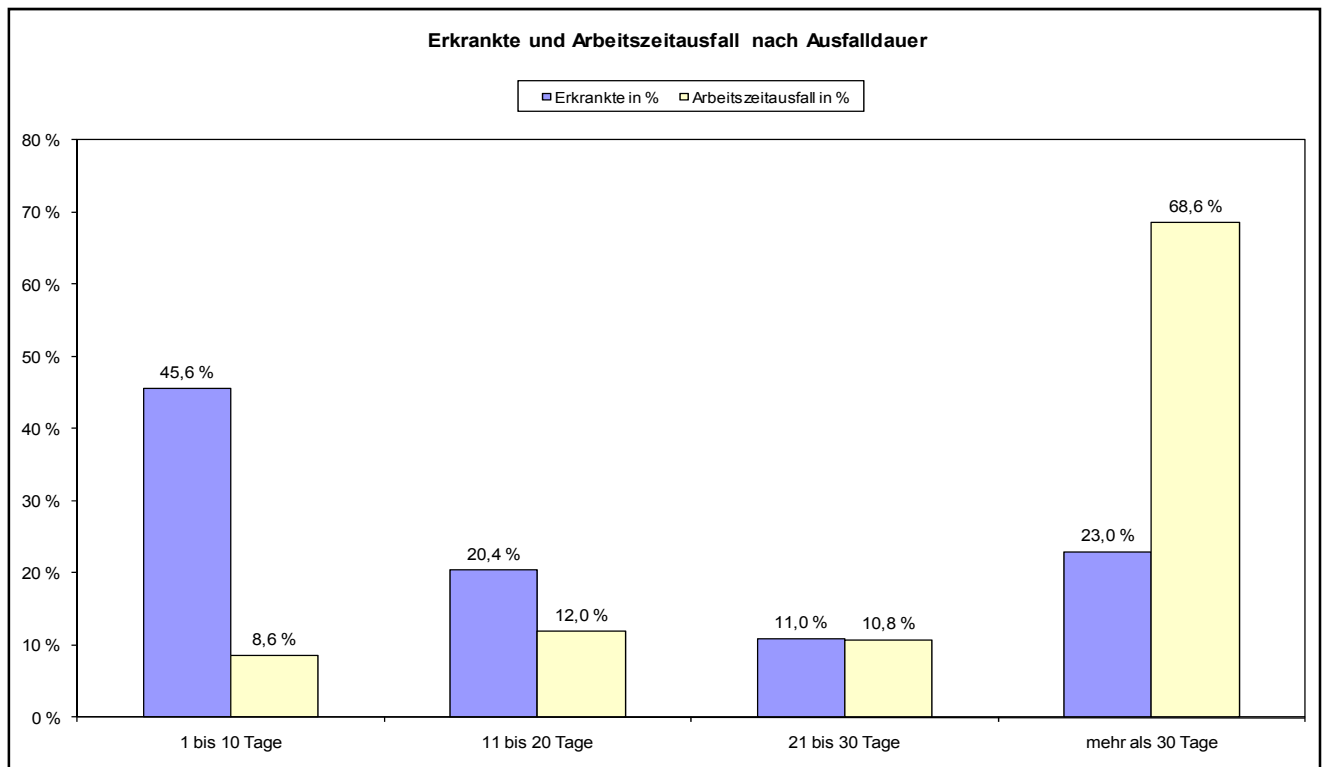


Abbildung C.5-6: Erkrankte und Arbeitsausfall

C.5.3 Bezahlte krankheitsbedingte Fehlzeiten

Dieser Abschnitt betrachtet die Quoten der bezahlten Fehlzeiten in einer Vollkräftetagerechnung (bereinigte Fehlzeitenquoten). Die sog. Vollkräfterechnung berücksichtigt die unterschiedlichen Arbeitszeitumfänge der Voll- und Teilzeitbeschäftigten. Aufgrund der Methodik sind die hier ausgewiesenen bereinigten Fehlzeitenquoten generell niedriger als die im vorhergehenden Kapitel genannten gesamten Fehlzeitenquoten. Für die gesamte **hamburgische Verwaltung** hat sich der Anstieg der bereinigten Fehlzeitenquote fortgesetzt. Für das Berichtsjahr 2010 beträgt sie **7,6 %** nach 7,1 % im Vorjahr. In den **Einzelplänen** ist ein deutlicher Anstieg um **0,6 Prozentpunkte** auf **8,0 %** zu verzeichnen (Vorjahr: 7,4 %). Ebenso hat sich die Quote in den **Landesbetrieben nach § 26 LHO** erhöht und beträgt **7,6 %** (Vorjahr: 6,9 %). Im Bereich der **Einrichtungen nach § 15 LHO** steigt sie nur leicht auf **4,9 %**.

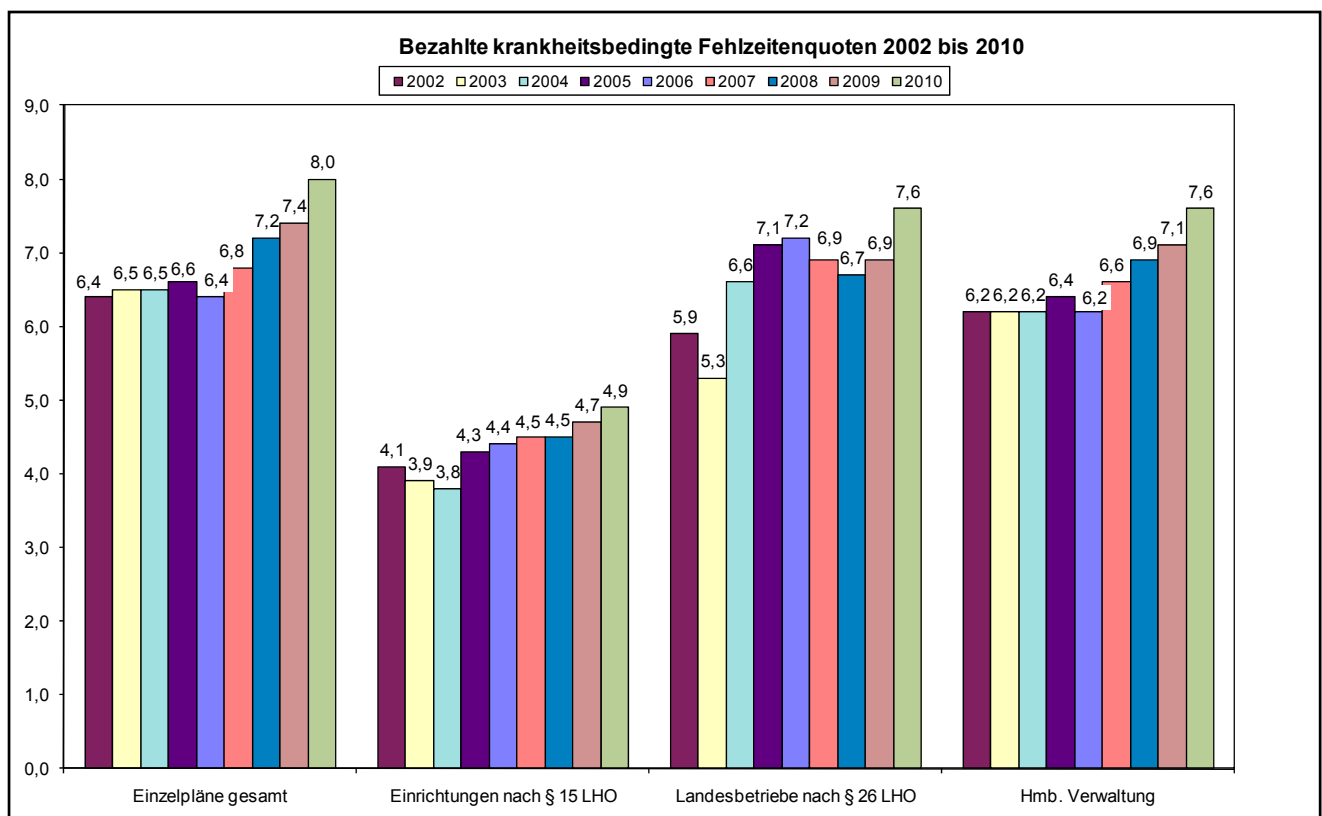


Abbildung C.5-7: Entwicklung der Quoten der bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten in der hamburgischen Verwaltung

Eine Darstellung der Fehlzeitenquoten der einzelnen Behörden und Ämter wird im anschließenden Kapitel C.5.4 im Rahmen eines Behördenvergleichs auf der Grundlage standardisierter Fehlzeitenquoten vorgenommen.

Folgende Abbildung stellt die Fehlzeitenquoten in den verschiedenen Berufskategorien der Einzelpläne der hamburgischen Verwaltung in einem Vorjahresvergleich dar. Die Betrachtung der Berufskategorien bei der Analyse des Krankenstandes ist grundsätzlich ein Weg, Gruppen mit ähnlichen gesundheitlichen Risiken zu identifizieren. Auch für das Berichtsjahr 2010 zeigen sich erwartungsgemäß wieder ausgeprägte Unterschiede zwischen den verschiedenen Berufen⁵³. Deutlich über dem Durchschnitt der gesamten Einzelpläne sind die Berufskategorien „Vollstreckungs-

⁵³ Quoten von Berufskategorien mit geringen Bestandszahlen, bei denen relativ geringe absolute Veränderungen in den Fehltagen zu starken Veränderungen in der Fehlzeitenquote führen können, sind nicht dargestellt.

„Vollzugspersonal“ der Justiz, „Raum-, Hausratreinigungskräfte“, „Stenotypisten/innen, Schreibpersonal“, „Berufsfeuerwehrleute“ und „Polizeivollzugsbedienstete“ der Behörde für Inneres und Sport und „Bürofach-/Bürohilfskräfte“. Mit Ausnahme des „Vollstreckungs-/Vollzugspersonals“, bei dem ein leichter Rückgang um 0,2 Prozentpunkte festzustellen ist, sind die Fehlzeitenquoten der eben aufgeführten Berufskategorien im Vergleich zum Vorjahr deutlich angestiegen.

Die niedrigsten Fehlzeitenquoten finden sich, trotz eines leichten Anstiegs, wie auch im vergangenen Jahr in den Berufskategorien „Richter/innen, Staatsanwälte/innen“ und „Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe“.

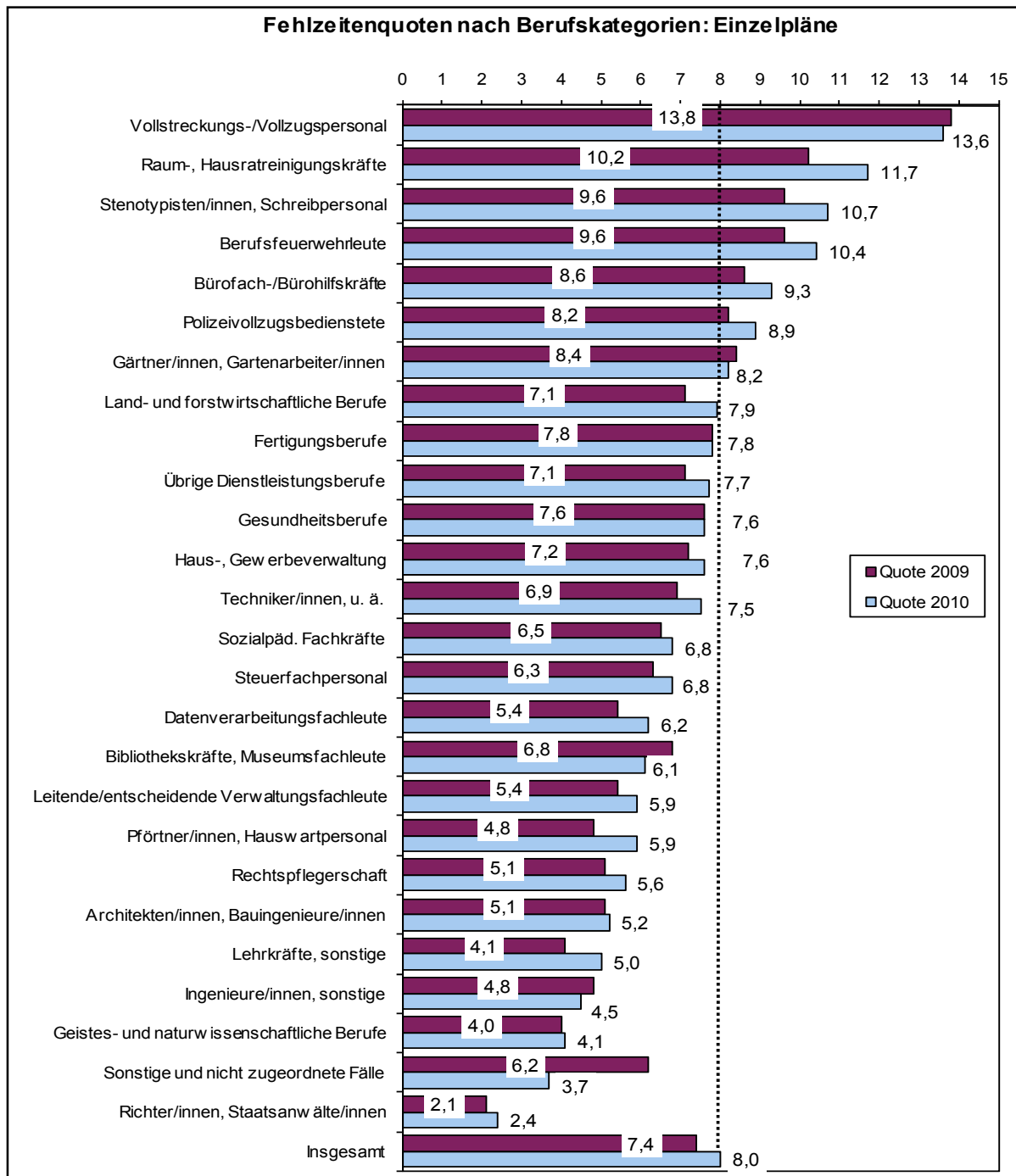


Abbildung C.5-8: Fehlzeitenquoten nach Berufskategorien

Die Behörde für Schule und Berufsbildung veröffentlicht im Rahmen einer eigenen Berichterstattung die Fehlzeiten der Lehrkräfte an staatlichen Schulen. Dieser liegen Auswertungen zugrunde, die aus der Datenbank und nach der Methodik des jährlichen Personalberichts erstellt werden. Davon abweichend betrachten die Lehrerfehlzeiten den Berichtszeitraum eines Schuljahres und eine Sollarbeitszeit, bei der die Ferienzeiten nicht berücksichtigt sind. Die nachstehende Tabelle zeigt die Ergebnisse für das **Schuljahr 2009/2010** anhand der bereinigten Fehlzeitenquoten (Quoten der bezahlten Fehlzeiten in einer Vollkräfterechnung). Insgesamt betrug die Quote **5,1 %** und ist damit im Vergleich zum Schuljahr 2008/2009 (5,3 %) leicht gesunken.

1.2 gesamt		Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten ⁽¹⁾ nach Statusgruppen - gegliedert nach Schulformen (Voll- und Teilzeitbeschäftigte)								
Berichtszeitraum 01.08.2009 bis 31.07.2010										
Statusgruppe	Beamte u. Beamtinnen			Arbeitnehmer- bereich			Beschäftigte gesamt			
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Schulform										
- Lehrkräfte an Beruflichen Schulen	4,4	5,8	5,0	2,7	3,5	3,1	4,2	5,5	4,8	
- Lehrkräfte an Gesamtschulen	4,3	6,3	5,5	3,5	5,0	4,4	4,2	6,2	5,4	
- Lehrkräfte an Grund/Haupt/Realschulen	5,4	6,1	6,0	4,2	4,5	4,5	5,3	6,0	5,9	
- Lehrkräfte an Gymnasien	3,5	4,8	4,2	2,2	2,4	2,3	3,4	4,6	4,0	
- Lehrkräfte an Sonderschulen	4,6	6,9	6,4	3,2	6,2	5,3	4,5	6,9	6,3	
Gesamt:	4,2	5,9	5,3	2,9	4,1	3,6	4,1	5,7	5,1	

(1) Erfasste Zeitarten: Krankheit (530), Unfall (533=Arbeitsunfälle), Kur (534). Nur Berufskategorien der Lehrkräfte an staatlichen Schulen. Zu bisherigen Auswertungen und Berichten der früheren Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung ergeben sich hier Unterschiede in der Ermittlung. Gemäß der im Kennzahlenblatt "B-08 Fehlzeiten" beschriebenen Vorgehensweise werden krankheitsbedingte Fehltage, die auf Schulferien-, Wochenend- oder Feiertage entfallen, sowie Mutterschutzzeiten nicht gezählt. Für Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse findet eine Umrechnung der Fehltage und der Sollarbeitszeit entsprechend dem Verhältnis von individueller Arbeitszeit zur Regelarbeitszeit statt. Die Grundgesamtheit ist der statistische Personalbestand (P_stat).

Tabelle C.5-1: Fehlzeitenquoten der Lehrkräfte im Schuljahr 2009/2010

C.5.4 Standardisierte Fehlzeitenquoten im Behördenvergleich

Bei einem Behördenvergleich von krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten müssen zu Steuerungszwecken Einflüsse auf den Krankenstand, die betrieblich nicht beeinflussbar sind, ausgeblendet werden. Das geschieht im Folgenden durch die Betrachtung standardisierter Quoten der bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten in einer Vollkräfterechnung. Diese sind um die Einflüsse der Altersstruktur und des Schwerbehindertenanteils rechnerisch bereinigt; stellen damit aber nicht den tatsächlichen Arbeitsausfall in den Behörden dar.

Durch die Standardisierung werden die Fehlzeitenquoten der einzelnen Verwaltungsbereiche in unterschiedlichem Ausmaß beeinflusst. In Abhängigkeit vom Umfang der Schwerbehindertenbeschäftigung und des Alters der Beschäftigten erfolgt rechnerisch eine mehr oder weniger starke Veränderung. In der folgenden Abbildung sind die nicht standardisierten und die standardisierten Fehlzeitenquoten (d.h. altersstandardisierte Fehlzeitenquoten ohne Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen) der Behörden zusammen dargestellt. Der Durchschnitt der hamburgischen Verwaltung ist als Orientierungswert dargestellt.

Der Durchschnitt der standardisierten Fehlzeitenquote ist wie im Vorjahr gestiegen und beträgt für das Berichtsjahr 2010 **7,2 %** (Vorjahr: 6,7 %). Wie der folgenden Abbildung zu entnehmen ist, liegen die Bezirksamter Hamburg-Mitte, Altona, Wandsbek, Bergedorf, Harburg, die Justizbehörde und die Behörde für Inneres und Sport über diesem Durchschnitt.

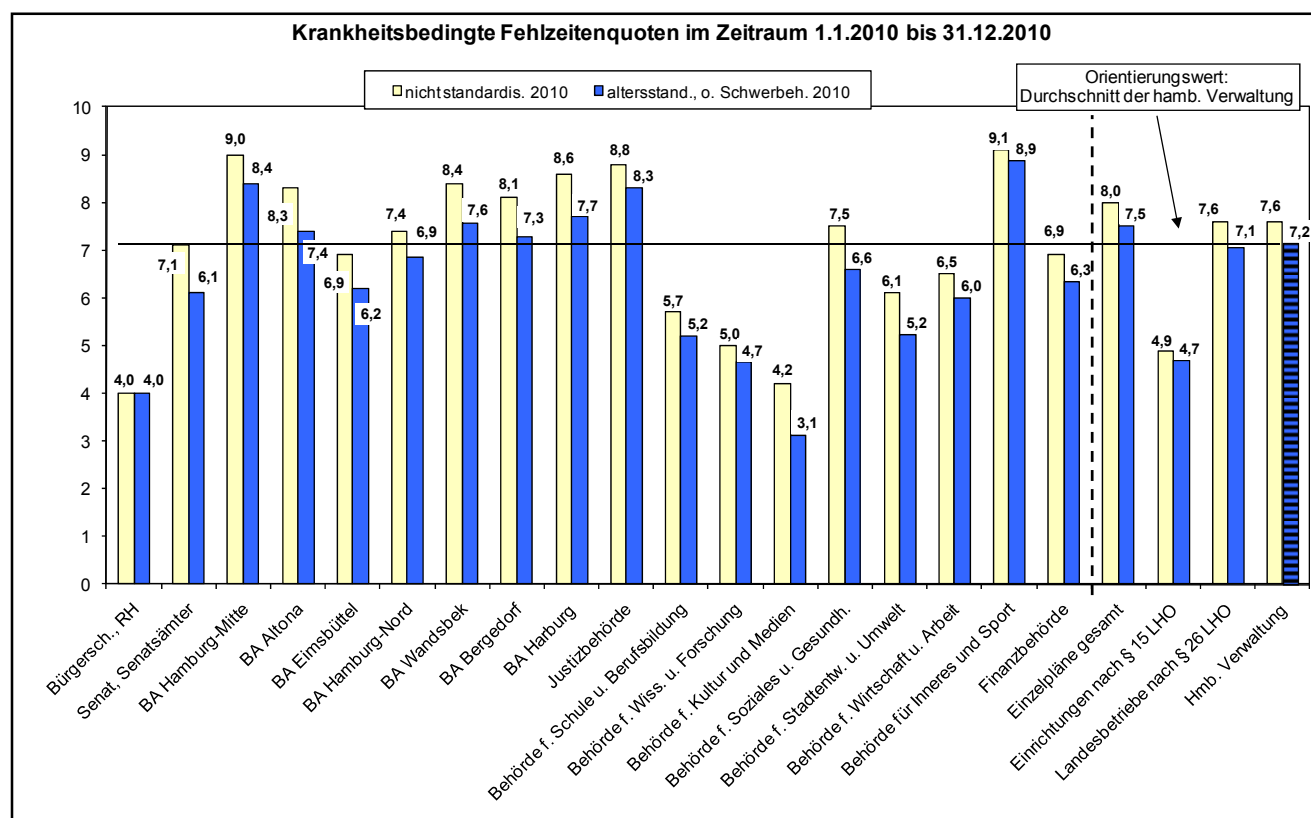


Abbildung C.5-9: Standardisierte und nichtstandardisierte Fehlzeitenquoten in Behörden und Ämtern

In der nachstehenden Abbildung sind die standardisierten Fehlzeitenquoten der Einzelpläne und der Einrichtungen nach § 15 LHO und der Landesbetriebe nach § 26 LHO gesamt im Vorjahresvergleich dargestellt. Besonders hoch war der Anstieg der Fehlzeitenquote bei den Bezirksamtern Hamburg-Nord, Bergedorf und Harburg und bei der Behörde für Soziales und Gesundheit. Deutlich gesunken ist sie dagegen im Bereich der Bürgerschaft und Rechnungshof und bei der Behörde für Kultur und Medien.

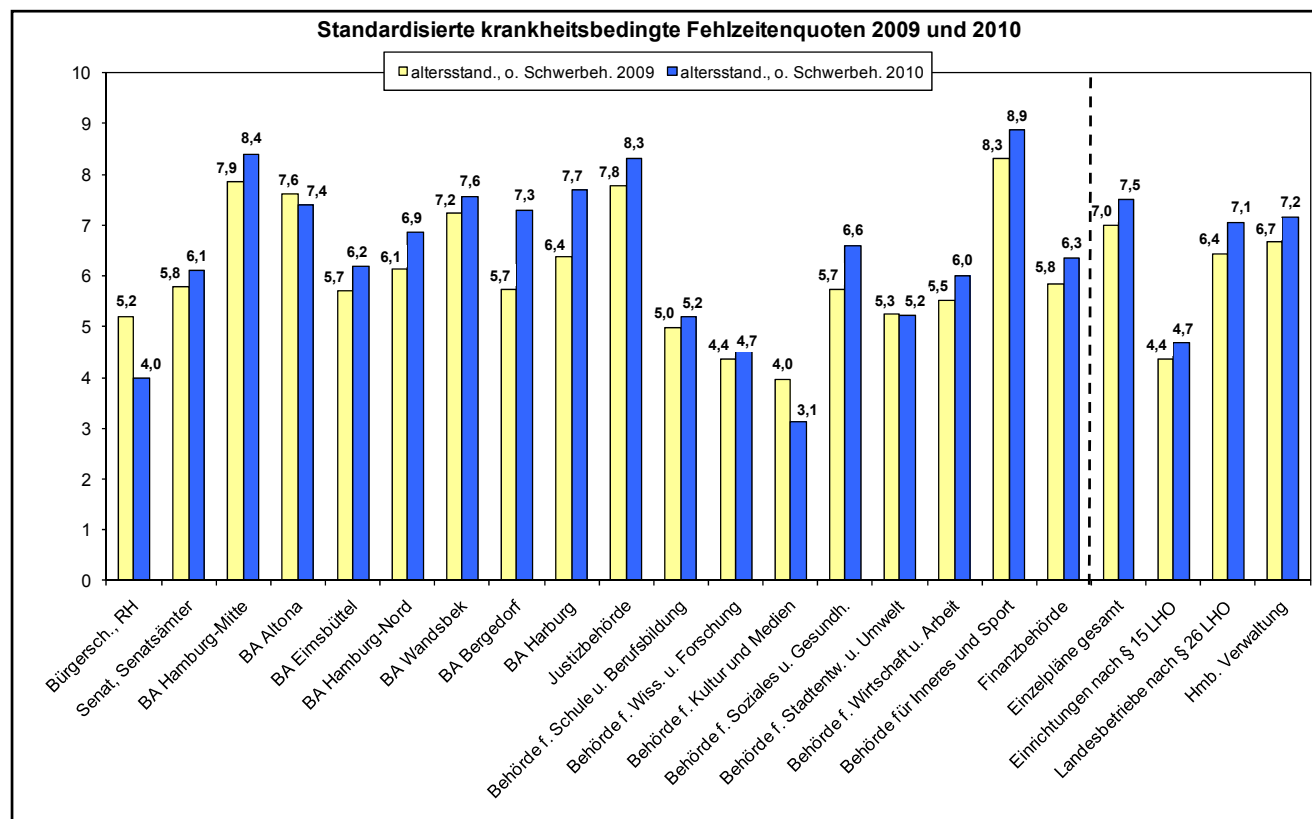


Abbildung C.5-10: Standardisierte Fehlzeitenquoten im Vorjahresvergleich

Da die Berufsstruktur der Behörden und Ämter sehr unterschiedlich ist, ist ein direkter Vergleich der Fehlzeiten nur für die Bezirksamter sinnvoll. Denn die Art der Tätigkeit und das Arbeitsumfeld der Beschäftigten haben in der Regel erhebliche Auswirkungen auf den Krankenstand der Behörden und Ämter. Sie sind z.B. auch mit einem spezifischen Gefährdungspotenzial verbunden. Als Annäherung an Gruppen mit ähnlichem Gefährdungspotenzial werden die ausgeübten Berufe in ihrer Zusammenfassung zu Berufskategorien betrachtet.

Die nachstehende Tabelle zeigt eine Zusammenstellung der standardisierten Fehlzeitenquoten in den einzelnen Behörden unterteilt nach Berufskategorien. In der letzten Zeile sind die Gesamtergebnisse pro Behörde über alle Berufskategorien und der Orientierungswert für die gesamte Verwaltung ausgewiesen. Ein grau unterlegtes Feld kennzeichnet dabei die Behörden mit überdurchschnittlichen Werten im Vergleich zum Orientierungswert.

In der letzten Spalte rechts sind die so genannten Richtwerte - also die Ergebnisse für die jeweilige Berufskategorie in der hamburgischen Verwaltung insgesamt - aufgeführt. In den Spalten davor finden sich die Ergebnisse für die einzelnen Behörden und Ämter⁵⁴. Die Richtwerte sind grau unterlegt,

⁵⁴ In den einzelnen Feldern erscheint keine Angabe, wenn die zugrunde liegende Zahl der Vollkraftbeschäftigungsverhältnisse (Nenner) kleiner oder gleich 10 ist, oder wenn im Zähler bzw. im Nenner der berechneten Quote kein Wert vorhanden ist. Dadurch ist es möglich, dass in einer Berufskategorie mit insgesamt geringem Personalbestand für jeden Einzelplan ein leeres Feld erscheint, aber ein Wert für die hamburgische Verwaltung insgesamt ausgewiesen wird.

wenn sie den Orientierungswert - also den Durchschnitt der hamburgischen Verwaltung - um einen Prozentpunkt überschreiten.

Für die nur in jeweils einer Fachbehörde vorkommenden Berufskategorien „Berufsfeuerwehrleute“, „Polizeivollzugsbedienstete“, „Rechtspflegerschaft“, „Richter/innen, Staatsanwälte/innen“, „Steuerfachpersonal“ und „Vollstreckungs- bzw. Vollzugspersonal“ ist ein Vergleich mit den Richtwerten naturgemäß nicht sinnvoll, da die jeweiligen Richtwerte in der Regel den jeweiligen Behördenergebnissen pro Berufskategorie entsprechen. Hier ist der Orientierungswert Maßstab für einen Vergleich.

Die Fehlzeitenquoten der in mehreren Behörden und Ämtern vorkommenden Berufskategorien sind in ihren Feldern grau unterlegt, wenn sie den Toleranzbereich von einem Prozentpunkt oberhalb des zugehörigen Richtwertes für die hamburgische Verwaltung überschreiten. Hier wird ein vordringlicher Handlungsbedarf durch geeignete personalpolitische Maßnahmen sichtbar. Er erfordert zunächst eine tiefere Analyse durch die Behörden selbst in den betroffenen Aufgabenbereichen. Aus daraus gewonnenen Feststellungen lassen sich Maßnahmen zur Senkung des Krankenstandes konzipieren. Ihre Effektivität wird nach ihrer Umsetzung wiederum anhand von Orientierungs- und Richtwerten zu überprüfen sein, um gegebenenfalls Modifizierungen vorzunehmen.

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

Um die Auswahl der nach den obigen Maßstäben „auffälligen“ Bereiche auf zahlenmäßig bedeutsame zu beschränken, wurden zusätzliche Relevanzkriterien angewandt. Sie fordern einen mindestens 10-prozentigen Beschäftigtenanteil entweder an der eigenen Behörde oder an der gesamten hamburgischen Verwaltung und eine Mindestgröße von 50 Beschäftigten (vgl. Personal**management**bericht 2011, Abschnitt D.2). Für die im Ergebnis verbleibenden Berufskategorien wurden die Behörden gebeten, einen Fragenkatalog zu bearbeiten, der im Rahmen des Personal**management**berichtes ausgewertet wurde.

Richtwerte Orientierungswert	Krankheitsbedingte Fehlzeitenquoten, altersstandardisiert ⁽¹⁾ , nach Einzelplänen und hamburgische Verwaltung insgesamt - gegliedert nach Berufskategorien																				Richt- werte ⁽²⁾
Berichtszeitraum 01.01.2010 bis 31.12.2010																					
Einzelpläne	1.0	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	2.0	3.1	3.2	3.3	4.0	6.0	7.0	8.1	9.1			
Berufskategorie	Bü. Re	Sen. SenÄ	BA Mitte	BA Altona	BA Eimsb.	BA Nord	BA Wandsb.	BA Berged.	BA Harb.	JB	BSB	BWF	BKM	BSG	BSU	BWA	BIS	FB	hamburgis- che Verw. insges. ⁽³⁾		
Berufsbereich: I																					
Gärtner/innen, Gartenarbeiter/innen	x	x	5,1	8,0	8,2	6,5	6,0	9,2	11,9	x	x	x	x	x	x	x	x	x	7,4		
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	x	x	x	5,2	x	x	7,3	x	7,9	x	x	x	x	x	4,9	3,5	x	x	6,2		
Berufsbereich: III																					
Fertigungsberufe	x	7,8	8,2	9,8	x	x	7,3	x	x	x	5,4	x	x	x	x	x	4,2	x	7,0		
Berufsbereich: IV																					
Architekten/innen, Bauingenieure/innen	x	x	3,8	5,9	3,9	4,6	3,5	6,1	4,1	x	x	x	x	x	4,6	x	x	x	4,2		
Ingenieure/innen, sonstige	x	x	3,0	5,6	x	x	7,4	x	3,9	x	x	x	x	1,8	3,5	x	3,5	x	4,0		
Techniker/innen, u. ä.	x	x	4,0	x	5,1	5,9	3,8	7,0	7,4	x	3,4	x	x	x	6,2	x	6,1	x	6,3		
Wissenschaftliche Berufe	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	2,1	x	x	x	3,9		
Berufsbereich: V																					
Berufsfeuerwehrleute	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	10,4	x	10,3		
Bibliothekskräfte, Museumsfachleute	7,2	x	x	x	x	x	x	x	x	x	3,5	x	3,7	x	x	x	x	x	5,4		
Bürofach-/Bürohilfskräfte	5,0	6,9	10,8	8,7	7,0	9,1	10,2	7,7	9,7	9,0	6,1	4,7	4,2	8,4	7,6	7,5	9,6	7,6	8,4		
Datenverarbeitungsfachleute	x	x	x	x	x	x	x	x	x	5,9	3,8	x	x	5,2	7,8	x	6,2	x	4,9		
Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe	x	1,9	x	x	x	x	x	x	x	7,0	4,2	x	2,4	4,2	3,1	x	3,8	x	2,5		
Gesundheitsberufe	x	6,6	8,0	5,6	2,9	3,2	4,9	4,1	9,9	11,6	7,0	x	x	6,4	x	x	1,6	x	7,1		
Haus-, Gewerbeverwaltung	x	8,6	4,6	5,1	1,8	x	5,0	x	x	x	5,0	x	x	x	x	x	x	x	6,6		
Hochschullehrkräfte, Dozenten/innen	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	1,4		
Lehrkräfte, sonstige	x	x	x	x	x	x	x	x	x	2,8	3,4	x	x	x	x	x	11,3	x	3,6		
Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	2,8	4,3	8,4	6,8	6,2	6,6	6,0	7,5	5,9	5,9	3,9	4,0	2,0	5,6	4,5	5,7	5,5	4,2	5,3		
Pförtner/innen, Hausw artpersonal	x	x	5,9	x	x	x	x	x	x	5,6	5,5	x	x	x	x	x	x	x	5,6		
Polizeivollzugsbedienstete	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	8,6	x	8,6		
Raum-, Hausratreinigungskräfte	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	9,5		
Rechtspflegerschaft	x	x	x	x	x	x	x	x	x	5,8	x	x	x	x	x	x	x	x	5,7		
Richter/innen, Staatsanw älter/innen	x	x	x	x	x	x	x	x	x	2,2	x	x	x	x	x	x	x	x	2,2		
Sozialpäd. Fachkräfte	x	x	7,0	7,6	6,1	5,7	6,3	7,4	5,9	9,6	6,1	x	x	5,2	x	x	x	x	6,3		
Stenotypisten/innen, Schreibpersonal	x	x	x	x	5,8	x	9,7	x	x	9,6	x	x	2,8	15,8	9,3	10,2	8,2	x	7,7		
Steuerfachpersonal	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	6,4	6,3		
Übrige Dienstleistungsberufe	x	5,7	8,5	7,0	7,9	5,3	8,8	6,7	5,5	x	5,3	x	3,3	9,3	2,7	x	6,5	14,0	7,2		
Vollstreckungs-/Vollzugspersonal	x	x	x	x	x	x	x	x	x	12,5	x	x	x	x	x	x	x	x	12,3		
Berufsbereich: VI																					
Sonstige und nicht zugeordnete Fälle	x	x	x	x	x	x	x	x	x	3,1	x	x	x	x	x	x	x	x	3,9		
nachrichtl.: Behördenergebnisse bzw. Orientierungswert																					
Gesamt	4,0	6,1	8,4	7,4	6,2	6,9	7,6	7,3	7,7	8,3	5,2	4,7	3,1	6,6	5,2	6,0	8,9	6,3	7,2		

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

(1) Erfasste Zeitarten: Krankheit, Unfall (Arbeitsunfälle), Kur. Ohne Lehrkräfte an staatlichen Schulen (BSB). Ohne Hochschullehrer u. Lehrbeauftragte an Hochschulen.

Ohne Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen. Die Altersstandardisierung unterlegt rechnerisch den Behörden, Einrichtungen und Landesbetrieben dieselbe Altersstruktur, wie sie sich für die hamburgische Verwaltung insgesamt ergibt. Die obigen Felder bleiben leer, wenn die zugrunde liegende Zahl der Vollkraftbeschäftigungsverhältnisse (Nenner) kleiner oder gleich 10 ist, oder wenn im Zähler bzw. im Nenner der berechneten Quote kein Wert vorhanden ist.

(2) Fehlzeitenquoten eines Einzelplans, die für eine Berufskategorie oberhalb des Toleranzbereiches von +/- einem Prozentpunkt des Richtwerts (s. jeweils letzte Spalte) liegen, weisen auf einen Handlungsbedarf hin (grau unterlegte Felder), insbesondere wenn das Gesamtergebnis für eine Behörde (Einzelplan) den Durchschnitt der hamburgischen Verwaltung als Orientierungswert überschreitet (s. letzte Zeile: grau unterlegte Felder). Fehlzeitenquoten von Berufskategorien, die nur in einer Behörde vorkommen sind grau unterlegt, wenn sie den Durchschnitt der hamburgischen Verwaltung um einen Prozentpunkt überschreiten. Die Richtwerte sind grau unterlegt, wenn sie den Durchschnitt der hamburgischen Verwaltung um einen Prozentpunkt überschreiten.

(3) Die hamburgische Verwaltung insgesamt erfasst auch die hier nicht dargestellten Einrichtungen und Landesbetriebe nach §§ 15 und 26 LHO. Grundgesamtheit ist der statistische Personalbestand.

C.5.5 Bewertung des Krankenstandes im Vergleich

Der Krankenstand der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes wird in der öffentlichen Diskussion häufig als besonders hoch eingeschätzt. Ein Vergleich zum Beispiel mit Daten der Krankenkassen ist aufgrund von Unterschieden in Erhebung und Berechnung sowie hinsichtlich des betrachteten Personenkreises allerdings problematisch. Um aber dennoch eine Vergleichsbasis zu finden, werden seit dem Personalbericht 2006 weitere Kennzahlen für die hamburgische Verwaltung erhoben.

Da die Krankenkassen in ihren Gesundheitsreports Kalendertage zählen und Kurzzeiterkrankungen nicht vollständig erfassen, sind folgende Kennzahlen der hamburgischen Verwaltung sowohl

- nach Arbeitstagen als auch
- nach Kalendertagen ausgewiesen.
- Sie berücksichtigen darüber hinaus auch nur die Fehlzeiten, die eine Dauer von 3 Kalendertagen überschreiten.

Erweiterte Fehlzeitenkennzahlen	Arbeitstage			Kalendertage			über 3 Kalendertage		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Durchschn. Falldauer (Tage je Krankheitsfall)	6,2	6,1	6,2	8,1	8,0	7,9	20,2	19,7	20,3
Durchschn. Fallhäufigkeit (Fälle je Erkranktem)	3,8	3,9	4,1	3,8	4,0	4,2	1,9	2,0	2,0
Durchschn. Ausfalldauer (Tage je Erkranktem)	23,6	23,9	25,5	31,3	31,7	33,0	39,3	39,2	41,1
Durchschn. Ausfallumfang (Tage je Beschäftigtem)	19,4	19,9	21,2	25,8	26,5	27,5	22,6	23,2	24,0
Durchschn. Ausfallhäufigkeit (Fälle je Beschäftigtem)	3,1	3,3	3,4	3,2	3,3	3,5	1,1	1,2	1,2
Betroffenenquote (Beschäftigte mit Erkrankungen in % der Beschäftigten)	82,2	83,2	83,2	82,4	83,4	83,3	57,4	59,0	58,3
Fehlzeitenquote (unbereinigt in %)	7,7	7,9	8,4	7,1	7,3	7,5	6,2	6,3	6,6

Tabelle C.5-3: Erweiterte Fehlzeitenkennzahlen

Durch die andere Berechnungsweise sinken die Zahlen der Fehlzeitenquoten und der Betroffenenquoten. Unter Berücksichtigung dieser Berechnungsweise nähern sich die Ergebnisse an die veröffentlichten Krankheitskennzahlen der Krankenkassen an. Die Fehlzeitenquote der Versicherten der AOK beispielsweise beträgt im Jahr 2009 4,8 %.⁵⁵ Betrachtet man sich die Versicherten aus der Branche der öffentlichen Verwaltung, liegt die Quote der Versicherten bei 5,4 %.⁵⁶ Die Fehlzeitenquote der hamburgischen Verwaltung beträgt bei angleichender Berechnungsmethodik 6,3 %. Die Betroffenenquote der hamburgischen Verwaltung liegt durch die andere Berechnungsweise im

⁵⁵ Vgl. K. Macco, M. Stallauke: Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2009, S 275; in: B. Badura et al. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2010; Springer-Medizin Verlag Berlin Heidelberg 2010.

⁵⁶ Vgl. ebd., S. 398.

Jahr 2009 bei 59 % statt 83,2 %. Dadurch nähert sie sich an die der AOK-Versicherten an, die bei 54 % liegt.⁵⁷

Trotz der Annäherung an die Ergebnisse der Gesundheitsreports der Krankenkassen durch Erhebung der o.g. Kennziffern verbleiben Unterschiede in der Fehlzeiterhebung und der Berechnung von Kennzahlen zu der Methodik von Berichten auch anderer Institutionen. Um diese zu ermitteln, wurde die zugrundeliegende Methodik von Veröffentlichungen öffentlicher Verwaltungen und von Krankenversicherungen betrachtet, wenn diese Differenzierungen nach Bundesländern oder Städten oder Wirtschaftszweigen aufwiesen. Einbezogen wurden die oben genannte spezielle Auswertung von Arbeitsunfähigkeitsmeldungen der AOK, Publikationen der gesetzlichen Krankenversicherung, Gesundheitsberichte der Ersatzkassen, Berichte zum Krankenstand der Bundesverwaltung sowie die Krankenstandserhebung des Deutschen Städtetages.

Im Ergebnis können die wesentlichen Unterschiede wie folgt zusammengefasst werden:

- Nichtberücksichtigung von Unfall oder Kur in anderen Gesundheitsberichten,
- strukturelle Unterschiede in der Datenbasis hinsichtlich Alter, Anteile kommunaler und ministerieller Aufgaben bei einem Vergleich von Städten und Stadtstaaten, gefahrengeneigten und besonders belastenden Berufen, Geschlecht und Schwerbehindertenanteilen,
- Nichtanwendung oder Anwendung teilweise unterschiedlicher Standardisierungsverfahren.

Die Ergebnisse der auf die hamburgische Verwaltung beschränkten vergleichenden Fehlzeitenanalyse, wie sie in Kapitel C.5.4 dargestellt wurde, sind für Steuerungszwecke aussagekräftiger als die oben genannten Kennzahlen für den externen Vergleich. Sie stehen zeitnah zur Verfügung und beschreiben durch die Vollkräfteberechnung bezahlte Kapazitätsausfälle an Arbeitstagen für die Leistungserstellung der hamburgischen Verwaltung.

⁵⁷ Vgl. ebd., S. 275.

Impressum

Herausgeber:

Dr. Volker Bonorden

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg

Personalamt

Steckelhörn 12

20457 Hamburg

Telefon: 040 42831-1410

Telefax: 040 42831-2226

Redaktion und Druckvorbereitung:

Jutta Schuppe (verantwortliche Redakteurin)

Mario Anders, Dr. Sabine Frisk, Anke Hartmann, Paul-Peter Jakobi

eMail: blickpunkt@personalamt.hamburg.de

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

Layout:

Susanne Neugebauer, Susanne Walter

Druck:

Druckerei der JVA Fuhlsbüttel

Auflage:

1.350 Stück

Ausgabe:

15. Jahrgang, August 2011

Erscheinungsweise:

Dreimal jährlich

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers oder der Redaktion wieder.

Der Inhalt dieser Ausgabe ersetzt keine offiziellen Rundschreiben des Personalamtes.

Anmerkung zur Verteilung:

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zur Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bürgerschafts- und Bundestagswahlen sowie für Wahlen zur Bezirksversammlung. Mißbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zweck der Wahlwerbung.

Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Die genannten Beschränkungen gelten unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Druckschrift dem Empfänger zugegangen ist.

Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.

