

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörde für Schule und Berufsbildung - ohne Landesbetriebe								
2	Planungsbereich:	Lehrkräfte an staatlichen allgemeinbildenden Schulen								
3	Jahr	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
		Ist	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	11.112	11.270	10.953	11.034	11.054	11.058	11.049	11.010	10.975
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		158	-317	81	20	4	-9	-39	-35
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)									
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	87,9%	87,9%	87,9%	87,9%	87,9%	87,9%	87,9%	87,9%	87,9%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	12.643	12.152	12.191	11.789	11.800	11.814	11.926	11.987	12.046
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64")		-358	-478	-543	-622	-641	-540	-474	-378
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-133	-152	-129	-131	-121	-114	-109	-102
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	11.112	10.682	10.716	10.363	10.372	10.385	10.483	10.537	10.588
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettopbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	588	237	671	682	673	566	473	387
7b	Nettopbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	669	270	764	776	766	644	539	440
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	669	270	764	776	766	644	539	440
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		351	158	380	380	380	380	380	328
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		69	69	69	69	69	69	69	69
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		249	43	315	327	317	195	90	43
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	410	370	380	380	380	380	380	380	380
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Behörde: Behörde für Schule und Berufsbildung ohne Landesbetriebe
Berufsgruppe: Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen
Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2008 – 2016

Pos. 2:		Berufskategorie Lehrkräfte (AB-Schl. 872, 873, 874), DezBer 12/08; Aktive = P_Stat + GB + OK, qualitätsgesichert durch die BSB.
Pos. 4a:		Dargestellt wird die mittelfristige Bedarfsentwicklung im Lehrerstellenplan. Die Entwicklung der Lehrerstellenbedarfe hängt vorwiegend von der konkreten Entwicklung der Schülerzahlen an den staatlichen Schulen ab. Für die Schülerzahlen liegt das Ist-Ergebnis laut Herbststatistik 2008 zugrunde – die Prognose für die Folgejahre basiert auf der 10. KBV, mittlere Variante. Hiernach wird für den Planungszeitraum bis 2016 im Saldo ein Rückgang der Schülerzahlen von bis zu -5.770 prognostiziert. Das deutliche Absinken des Bedarfs auf der Zeitachse in 2010 erklärt sich aus dem doppelten Abiturjahrgang. Die Entwicklung stellt sich in den verschiedenen Schulformen und –stufen unterschiedlich dar. Hinzuweisen ist auf die Prognoseunsicherheit der Planungsdaten durch die Schulreform. Diese Effekte sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht hinreichend belastbar darstellbar. Im Übrigen wird die Personalausstattung der Schulen im Rahmen der halbjährlichen (01.02. bzw. 01.08. eines Jahres) Personalorganisation der Schulen nach Maßgabe einer bedarfsorientierten Ressourcenplanung und –zuweisung an die konkrete Entwicklung angepasst.
Pos. 4b:		Veränderungen/Reduzierungen z.B. durch den Einsatz von IT sind nicht zu erwarten.
Pos. 5:		Der für 2008 ausgewiesene Teilzeitfaktor ist rein rechnerisch ermittelt. Der für die Folgejahre veranschlagte Teilzeitfaktor berücksichtigt Erfahrungswerte der Vergangenheit, wonach derzeit von einer etwa gleichbleibenden Entwicklung ausgegangen werden darf. Diese Annahme wird jährlich zu überprüfen sein.
Pos. 6a:		Der Ermittlung der altersbedingten Fluktuation ist hier ein rechnerisches Ausscheidensalter von 63 Jahren zugrunde gelegt. Wegen des ungleichmäßigen Altersaufbaus der aktiven Lehrerschaft und der Dominanz älterer Kohorten sind für die kommenden Jahre hohe Altersabgänge zu erwarten.
Pos. 6b:		Erfahrungsgemäß liegt die nicht altersbedingte Fluktuation bei rd. 1 % des Vorjahrespersonalbestandes. Davon entfallen etwa 0,9 % der Abgänge auf Dienstunfähigkeit und Tod sowie etwa 0,1 % auf andere Gründe. Berücksichtigt wurden ferner auch die nach derzeitigem Stand bekannten vorzeitigen Abgänge durch den Beginn der Freistellungsphase nach der Altersteilzeit im Blockmodell.
Pos. 8a:		Bei den vorliegenden Zahlen handelt es sich um das Rekrutierungspotenzial aus den <u>voraussichtlichen</u> Absolventenzahlen des LI - Abteilung Ausbildung (LIA). Die Absolventenzahlen unterliegen ständigen fluktuationsbedingten Zu- und Abgängen im Teilpersonalkörper der Referendare/-innen. Ferner ist zu berücksichtigen, dass unter dem Primat der Bestenauslese sowie dem fächerspezifischen Bedarf nicht jede/r Absolvent/in tatsächlich zur Einstellung gelangt.
Pos. 8b:		Berücksichtigt wird, dass diese Berufskategorie im Mittel der letzten fünf Jahre 900 Beurlaubte (im Mittel der letzten zehn Jahre 848) aufzuweisen hatte, aus denen im Bedarfsfalle eine Anzahl (im Mittel der letzten fünf Jahre 69; letzten zehn Jahre 68) wieder rekrutiert werden kann.

Pos. 8c:	Bei der Ermittlung des Einstellungsbedarfs wurden lediglich Ersatz-, Minder-, nicht aber Zusatzbedarfe berücksichtigt. Dieses Modell stellt eine untere Linie künftiger Einstellungsbedarfe dar. In den Angaben enthalten sind Übernahmen aus anderen Bundesländern im Rahmen des sogenannten Lehrertauschverfahrens nach KMK. Dies waren im Mittel der letzten fünf Jahre durchschnittlich jährlich 45 Lehrkräfte (im Mittel der letzten zehn Jahre 43). Enthalten sind ferner auch Altbewerber/-innen aus dem Hamburger Studienseminar, deren Anzahl in Abhängigkeit zu Bewerbungen in anderen Bundesländern steht. Die BSB geht davon aus, dass der zukünftige jährliche Einstellungsbedarf durch entsprechende Rekrutierungen gedeckt werden kann.
-----------------	---

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB)								
2	Planungsbereich:	Lehrkräfte an staatlichen beruflichen Schulen								
3	Jahr	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
		Ist	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	2.592	2.624	2.688	2.674	2.650	2.645	2.633	2.624	2.607
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		32	64	-14	-24	-5	-12	-9	-17
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)									
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	91,2%	91,2%	91,2%	91,2%	91,2%	91,2%	91,2%	91,2%	91,2%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	2.843	2.703	2.704	2.746	2.740	2.710	2.729	2.728	2.736
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64")		-109	-144	-171	-162	-170	-146	-136	-120
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-31	-29	-30	-30	-26	-25	-23	-21
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	2.592	2.465	2.466	2.504	2.499	2.472	2.489	2.488	2.495
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	159	222	170	151	173	144	136	112
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	174	243	186	166	190	158	149	123
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	174	243	186	166	190	158	149	123
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		117	117	120	120	120	120	120	109
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		8	9	9	8	8	8	8	8
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		49	117	57	38	62	30	21	6
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	125	114	120	120	120	120	120	120	120
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Behörde: **Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB)**
Berufsgruppe: **Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen**
Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2008 - 2016

Pos. 2:		Berufskategorie Lehrkräfte (AB-Schl. 872, 873, 874), DezBer 12/08; Aktive = P-Stat + GB + OK, qualitätsgesichert durch die BSB / HIBB.
Pos. 4a:		Dargestellt wird die mittelfristige Bedarfsentwicklung im Lehrerstellenplan. Die Entwicklung der Lehrerstellenbedarfe hängt vorwiegend von der konkreten Entwicklung der Schülerzahlen an den staatlichen Schulen ab. Für die Schülerzahlen liegt das Ist-Ergebnis laut Herbststatistik 2008 zugrunde - die Prognose für die Folgejahre basiert auf der 10. KBV, mittlere Variante. Hiernach wird für die Berufsbildenden Schulen im Planungszeitraum bis 2011 von einem Anstieg um 2.622, danach mit einem Rückgang der Schülerzahlen von bis zu -1.130 prognostiziert. Der auf der Zeitachse angegebene Anstieg des Bedarfs bis 2010 erklärt sich aus dem zu diesem Zeitpunkt auf den Ausbildungsmarkt drängenden Doppeljahrgang aus dem 8-/ 9-jährigen Abitur. Die Personalausstattung der Schulen wird im Rahmen der halbjährlichen (01.02. bzw. 01.08. eines Jahres) Personalorganisation der Schulen der BSB / HIBB nach Maßgabe einer bedarfsorientierten Ressourcenplanung und –zuweisung an die konkrete Entwicklung angepasst.
Pos. 4b:		Veränderungen/Reduzierungen durch z.B. den Einsatz von IT sind nicht zu erwarten.
Pos. 5:		Der für 2008 ausgewiesene Teilzeitfaktor ist rein rechnerisch ermittelt. Der für die Folgejahre veranschlagte Teilzeitfaktor berücksichtigt Erfahrungswerte der Vergangenheit, wonach von einer etwa gleichbleibenden Entwicklung zu rechnen sein dürfte. Diese Annahme wird jährlich zu überprüfen sein.
Pos. 6a:		Der Ermittlung der altersbedingten Fluktuation ist hier ein rechnerisches Ausscheidensalter von 63 Jahren zugrunde gelegt. Wegen des ungleichmäßigen Altersaufbaus der aktiven Lehrerschaft und der Dominanz älterer Kohorten sind für die kommenden Jahre hohe Altersabgänge zu erwarten.
Pos. 6b:		Erfahrungsgemäß liegt die nicht altersbedingte Fluktuation bei rd. 1 % des Vorjahrespersonalbestandes. Davon entfallen etwa 0,9 % der Abgänge auf Dienstunfähigkeit und Tod sowie etwa 0,1 % auf andere Gründe. Berücksichtigt wurden ferner auch die nach derzeitigem Stand bekannten vorzeitigen Abgänge durch den Beginn der Freistellungsphase nach der Altersteilzeit im Blockmodell.
Pos. 8a:		Bei den vorliegenden Zahlen handelt es sich um das Rekrutierungspotenzial aus den <u>voraussichtlichen</u> Absolventenzahlen des Hamburger Studienseminars. Die Absolventenzahlen unterliegen ständigen fluktuationsbedingten Zu- und Abgängen im Teilpersonalkörper der Referendare/-innen. Ferner ist zu berücksichtigen, dass unter dem Primat der Bestenauslese sowie dem fächerspezifischen Bedarf nicht jede/r Absolvent/in tatsächlich zur Einstellung gelangt.
Pos. 8b:		Berücksichtigt wird, dass diese Berufskategorie im Mittel der letzten 5 Jahre 86 Beurlaubte (im Mittel der letzten 10 Jahre 106) aufzuweisen hatte, aus denen im Bedarfsfalle eine Anzahl (im Mittel der letzten 5 Jahre 7; letzten 10 Jahre 9) wieder rekrutiert werden kann.
Pos. 8c:		Bei der Ermittlung des Einstellungsbedarfs wurden lediglich Ersatz-, Min-

	der-, nicht aber Zusatzbedarfe berücksichtigt. Dieses Modell stellt eine untere Linie künftiger Einstellungsbedarfe dar. In den Angaben enthalten sind Übernahmen aus anderen Bundesländern im Rahmen des sogenannten Lehrertauschverfahrens nach KMK. Dies waren im Mittel der letzten 5 Jahre 7 Lehrkräfte (Mittel der letzten 10 Jahre 6). Enthalten sind ferner auch Altbewerber/-innen aus dem Hamburger Studienseminar, deren Anzahl in Abhängigkeit zu Bewerbungen in anderen Bundesländern steht. Das HIBB geht davon aus, dass der zukünftige jährliche Einstellungsbedarf durch entsprechende Rekrutierungen gedeckt werden kann.
--	--

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörde für Inneres, Feuerwehr								
2	Planungsbereich:	Berufsfeuerwehrleute								
3	Jahr	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
		Ist	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	2.258	2.278	2.328	2.328	2.320	2.307	2.298	2.298	2.298
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		20	50	0	-8	-13	-9	0	0
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)									
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)		99,8%	99,8%	99,8%	99,8%	99,8%	99,8%	99,8%	99,8%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	2.242	2.190	2.232	2.299	2.278	2.277	2.268	2.244	2.257
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64")		-41	-40	-23	-44	-37	-33	-48	-35
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-11	-11	-11	-11	-11	-11	-11	-11
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	2.258	2.186	2.228	2.294	2.273	2.272	2.263	2.240	2.252
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettobedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	92	100	34	47	35	35	58	46
7b	Nettobedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)		93	101	34	47	35	35	59	46
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	93	101	34	47	35	35	59	46
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		60	60	34	44	35	35	44	44
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden									
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		33	41	0	3	0	0	15	2
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf									
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Behörde: Behörde für Inneres, Feuerwehr
Berufsgruppe: Berufsfeuerwehrleute

Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2008 - 2016

Pos 4:		Soll 2.258 = 2.133 Vollkräfte im Einsatzdienst und 30 Vakanzen am 31.12.2008 sowie 95 Personen, die sich in der Laufbahnausbildung feuerwehrtechnischer Dienst befinden. Für die am 01.04.2008 beginnenden Laufbahnausbildungen waren 21 Stellen frei zu halten. Die 9 weiteren vakanten Stellen konnten im Jahr 2008 nicht mit geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern besetzt werden.
Pos. 4a:		2009: +20 Konjunkturoffensive 2010: +20 Konjunkturoffensive +30 zusätzliche Ausbildungsplätze, Ausbildungsoffensive im Rahmen der Hamburger Konjunkturoffensive 2009/2010 (Rückführung der Stellen 2012 (-8), 2013 (-13), 2014 (-9))
Pos. 5:		Der Beschäftigungsumfang entspricht den Erfahrungen der Vorjahre.
Pos. 6 :		Budgetrelevanter Personalbestand am 31.12.2008
Pos. 6a:		Variante 60 aus DezBer
Pos. 6b:		Entspricht den Erfahrungswerten
Pos. 8a:		Bewerber/-innen, die heute im mittleren Dienst eingestellt werden, besetzen bereits mit ihrer Einstellung Planstellen, da die Laufbahnausbildung im Status eines Beamten/einer Beamtin auf Probe absolviert wurde. Damit sie im Planungsjahr dem rekrutierten Personal hinzugerechnet werden (Pos.8), werden sie in der Matrix unter Pos. 8a aufgeführt und nicht nachrichtlich unter Pos. 8d. Tatsächlich stehen sie dem Einsatzdienst erst nach Abschluss der Ausbildung (zwei Jahre später) zur Verfügung.
Pos. 8c:		Alle Bedarfe, die nicht über die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Laufbahnausbildungen gedeckt werden können, werden durch externes Personal, d. h. ausgebildete Berufsfeuerwehrleute anderer Bundesländer, gedeckt werden. Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass hier großes Potenzial liegt.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörde für Inneres								
2	Planungsbereich:	Polizeivollzugsbeamte und -beamtinnen								
3	Jahr	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
		Ist	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	7.847	7.700	7.700	7.700	7.700	7.725	7.725	7.700	7.700
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		-147	0	0	0	25	0	-25	0
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)									
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	98,0%	98,0%	98,0%	98,0%	98,0%	98,0%	98,0%	98,0%	98,0%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	7.824	7.719	7.633	7.592	7.623	7.632	7.625	7.608	7.535
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64")		-85	-122	-122	-122	-146	-162	-172	-228
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-20	-20	-20	-20	-20	-20	-20	-20
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	7.671	7.568	7.483	7.443	7.474	7.482	7.476	7.459	7.387
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	176	132	217	257	226	243	249	241	313
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	180	135	221	262	231	247	254	246	319
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	56	101	173	175	175	175	175	225
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		56	101	173	175	175	175	175	225
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden									
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe									
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	175	175	175	200	200	200	275	275	275
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	176	77	118	87	55	71	78	70	92

Behörde: Behörde für Inneres

Berufsgruppe: Polizeivollzugsbeamten/-beamtinnen

Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2009 - 2016

Pos 4:	Das Stellen-Soll bildet alle im Haushaltsplan enthaltenen Stellen vollständig ab (inkl. 5 Stellen HdP). Dadurch sind auch die sich im Laufe des Jahres immer wieder ergebenden Stellenvakanzen enthalten. Soweit sich aus der Notwendigkeit der Planstellensteuerung zur Übernahme von Nachwuchskräften des nächsten Jahres zum Ende des jeweiligen Planjahres Vakanzen ergeben, sind diese als ungedeckte Nettopersonalbedarfe in Position 9 dargestellt.
Pos. 4a:	Die Veränderung im Jahr 2009 bildet das Erfordernis ab, Stellenreduzierungen zum Ausgleich der Arbeitszeitverlängerung (151) vorzunehmen. Im gleichen Jahr wird der Stellenbestand durch 4 Neuschaffungen erhöht. Für den Zeitraum 2013 bis 2015 ist die temporäre Schaffung von Planstellen für die Übernahme der zusätzlichen Nachwuchskräfte im Zuge der Einstellungsoffensive erforderlich.
Pos. 6a:	Die planmäßigen Ruhestände erfassen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Planungsjahr das 60. Lebensjahr vollenden. Im Jahr 2009 sind die Abgangszahlen um die sich in der Freistellungsphase der Alterszeit befindlichen Kräfte (10) reduziert.
Pos. 6b:	Die aus der DezBer ermittelbare „Grundfluktuation“ ist mangels Differenzierbarkeit auf Polizeivollzugsbeamte nicht als Grundlage für künftige Prognosen nutzbar. Es ist daher ein systemunabhängiger Erwartungswert entwickelt worden.
Pos. 6c:	Von den besetzten Vollzeitstellen des Polizeivollzugsdienstes sind Ende 2008 insgesamt 56 Vollzeitstellen mit Verwaltungspersonal besetzt gewesen.
Pos. 8a:	Aufgrund der unterschiedlichen Dauer der Ausbildung (Laufbahnabschnitt I 2,5 Jahre, Laufbahnabschnitt II 3 Jahre) lassen sich nicht in jedem Fall Beziehungen zu den Rekrutierungen von Auszubildenden (Pos. 8d) herstellen. Die Übernahmen für 2009 bis 2011 bilden aktuelle Daten aus der laufenden Ausbildung ab. Bei den Werten ab 2012 handelt es sich um Planungsdaten, die zur Vermeidung von nicht gedecktem Personalbedarf noch modifiziert werden könnten.
Pos. 8d:	Grundsätzlich wird bei der Einstellung von Nachwuchskräften ab 2009 mit einer Studien-/Lehrgruppengröße von 25 Anwärtern/-innen kalkuliert. Nachwuchskräfte für den Laufbahnabschnitt II werden mit Beginn des Grundstudiums berücksichtigt, obwohl sie noch nicht Mitarbeiter/-innen der FHH sind. 25 ursprünglich für 2013 vorgesehene Einstellungen werden bereits in 2010 im Rahmen der Einstellungsoffensive realisiert.
Pos. 9:	Der nicht gedeckte Personalbedarf zum 31.12.2008 ist durch die Notwendigkeit des Freihaltens von Stellen für die Übernahme der Nachwuchskräfte zum 01.02. des kommenden Jahres und die Reduzierung des Stellenbestandes in 2009 begründet. Der nicht gedeckte Personalbedarf ab 2009 bildet die Notwendigkeit ab, für die Übernahme von Nachwuchskräften zum 01.02. des Folgejahres Stellen frei zu halten

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Finanzbehörde								
2	Planungsbereich:	Steuerverwaltung								
3	Jahr	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
		Ist	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	3.191	3.183	3.183	3.153	3.153	3.153	3.153	3.153	3.153
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		0	0	-30	0	0	0	0	0
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		-8	0	0	0	0	0	0	0
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	86,5%	86,5%	86,5%	86,5%	86,5%	86,5%	86,5%	86,5%	86,5%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	3.688	3.608	3.609	3.587	3.544	3.535	3.506	3.513	3.507
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64")		-28	-19	-41	-49	-58	-87	-80	-86
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-52	-52	-52	-52	-52	-52	-52	-52
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	3.191	3.121	3.122	3.103	3.066	3.058	3.033	3.039	3.034
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettopbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	62	61	50	87	95	120	114	119
7b	Nettopbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	72	71	58	101	110	139	132	138
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	72	71	58	101	110	139	132	138
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		52	54	54	75	110	132	132	132
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden									
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		20	17	4	26	0	7	0	6
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf		90	114	138	162	162	162	162	162
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Behörde: Finanzbehörde - Steuerverwaltung

Berufsgruppe: Steuerfachpersonal

Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2008 - 2016

Pos. 2:		Die Planungsansätze umfassen das Steuerfachpersonal (AB-Schlüssel 753) der Finanzbehörde - Steuerverwaltung - und der Finanzämter und schließen alle Laufbahngruppen sowie vergleichbare Beschäftigte ein.
Pos 4:		Beurlaubte Bedienstete und Personen, die sich bereits in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden, wurden nicht berücksichtigt.
Pos. 4a u. b:		Durch veränderte Aufgabenzuordnungen zwischen Bund und Ländern sind Stellenreduzierungen ab 2011 möglich.
Pos. 5:		Nennenswerte Veränderungen im Beschäftigungsumfang sind nicht zu erwarten.
Pos. 6:		Beurlaubte Bedienstete und Personen, die sich bereits in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden, wurden nicht berücksichtigt.
Pos. 6a:		Für alle altersbedingten Abgänge wurde ein Ausscheidensalter mit 65 Jahren zu Grunde gelegt. Bekannte Ruhestände wurden bereits berücksichtigt. Als altersbedingte Abgänge wurden auch Beschäftigte erfasst, die in die Freistellungsphase der Altersteilzeit treten.
Pos. 6b:		Die Anzahl nicht altersbedingter Abgänge wurde aus den Erfahrungswerten der Vergangenheit (Durchschnitt der letzten drei Jahre) abgeleitet.
Pos. 8a:		Die Übernahmen 2009 bis 2011 bilden die Daten aus der laufenden Ausbildung für den gehobenen und mittleren Dienst ab. Die Steuerverwaltung beabsichtigt, auch zukünftig alle geeigneten Nachwuchskräfte in die jeweilige Laufbahn zu übernehmen. Bei den Werten ab 2012 handelt es sich um Planungsdaten, die ggfs. an die zukünftigen Bedarfe anzupassen sind.
Pos. 8c:		Übernahmen von Steuerfachpersonal aus anderen Bundesländern sowie die Einstellung von Steuerfachpersonal für den höheren Steuerverwaltungsdienst werden als externe Einstellungen erfasst.
Pos. 8d:		In 2009 sollen 66 Nachwuchskräfte für den gehobenen Dienst und 24 Nachwuchskräfte für den mittleren Dienst eingestellt werden. In 2010 ist die Aufstockung um weitere 24 Nachwuchskräfte für den gehobenen Dienst vorgesehen. Ab 2011 sind weitere Erhöhungen der Einstellungszahlen für beide Laufbahnen geplant.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörden, Ämter, Landesbetriebe								
2	Planungsbereich:	Allgemeine Verwaltung - mittlerer Dienst								
3	Jahr	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
		Ist	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	6.008	6.034	5.999	5.976	5.952	5.929	5.904	5.885	5.873
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		32	-29	-17	-18	-17	-19	-12	-10
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		-6	-6	-6	-6	-6	-6	-7	-2
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	84,1%	84,2%	84,1%	84,2%	84,2%	84,2%	84,1%	84,1%	84,1%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	7.148	6.944	6.983	6.938	6.871	6.846	6.790	6.773	6.755
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64")		-109	-114	-131	-169	-160	-193	-190	-185
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-95	-72	-66	-60	-61	-58	-54	-53
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	6.008	5.845	5.873	5.841	5.787	5.765	5.713	5.698	5.683
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	189	126	135	166	164	191	187	190
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	224	150	160	197	195	227	222	226
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	225	152	162	196	195	227	220	224
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		45	49	64	76	77	75	82	88
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		100	57	58	72	67	72	72	80
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		80	46	40	48	51	80	66	56
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	52	73	80	72	73	79	82	29	29
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	0	-2	-2	0	0	0	2	1

Behörde: Behörden, Ämter, Landesbetriebe
Berufsgruppe: Allgemeine Verwaltung - mittlerer Dienst
Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2008 - 2016

Pos. 2:	Berufskategorien (AB-schlüssel): Bürofachkräfte (781), Stenographen/-innen, Stenotypisten/-innen, Maschinenschreiber/-innen (782), Bürohilfskräfte (784), Datenverarbeitungsfachleute (774).
Pos 4:	Insgesamt wird durch Aufgabenentwicklung und Rationalisierungen im Planungszeitraum 2009 bis 2016 mit Stelleneinsparungen in Höhe von ca. 2,2 % gerechnet (siehe Pos. 4a und Pos. 4b):
Pos. 4a:	Die Aufgabenentwicklung bewirkt Stellenverschiebungen zwischen den Behörden (z.B. Verlagerung der Eingliederungshilfe von der BSG zum Bezirksamt Wandsbek), aber auch Mehrbedarfe für neue Aufgaben (z. B. Neuorganisation der HCU) und wachsende Arbeitsbereiche (z. B. im Personalservice) die sich insgesamt nur kurzfristig auf den Stellenbestand auswirken. Daneben gibt es Aufgabenbereiche, die künftig zusammengefasst oder wegfallen werden (z. B. Wegfall von Sekretariaten bei der Universität, Einsparungen von AfT, strukturelle Veränderungen bei Hochbaudienststellen) und langfristig Verlagerungen vom mittleren zum gehobenen Dienst. In der Summe wird im gesamten Planungszeitraum mit einem Wegfall von ca. 1,5 % der Stellen im mittleren Dienst durch Aufgabenentwicklung gerechnet (bezogen auf das Ausgangsjahr 2008).
Pos. 4b:	Rationalisierungseffekte werden hauptsächlich durch Zusammenfassung von Arbeitsbereichen und Einsparverpflichtungen erwartet. Weitere Rationalisierungen durch IT-Technik werden nicht erwartet. In der Summe wird im gesamten Planungszeitraum mit einem Wegfall von 0,7 % der Stellen im mittleren Dienst durch Rationalisierungen gerechnet.
Pos. 5:	Gewichteter Beschäftigungsumfang. Der Beschäftigungsumfang ist in Bezirksamtern, Fachbehörden und Landesbetrieben relativ ausgeglichen und konstant.
Pos. 6:	Im Planungszeitraum 2009 bis 2016 werden insgesamt etwa 25 % der Beschäftigten aus dem mittleren Dienst ausscheiden (siehe Pos. 6a und Pos. 6b):
Pos. 6a:	Bei der Ermittlung der altersbedingten Fluktuation wurde überwiegend ein rechnerisches Ausscheidensalter von 64 Jahren zugrunde gelegt („Variante 64“). In einigen Bereichen geht man von einem Ausscheidensalter von 65 Jahren aus. Durch Altersabgänge wird der Personalbestand über den gesamten Planungszeitraum um insgesamt 17,5 % verringert (bezogen auf das Ausgangsjahr 2008).
Pos. 6b:	Die zusätzlichen nicht altersbedingten Abgänge, die sog. Grundfluktuation, ergibt sich aus Personalabgängen durch Beurlaubung, Kündigung, Entlassung, Vertragsablauf, Tod usw. Der Personalbestand wird im gesamten Planungszeitraum zusätzlich zur altersbedingten Fluktuation voraussichtlich um weitere 7,5 % des Personalbestands am 31.12.2008 verringert.
Pos. 8a:	Der Regelzugang ist die Rekrutierung von Nachwuchskräften über eine Beamten- oder Angestelltenausbildung im mittleren allgemeinen Verwal-

		tungsdienst. Die Verantwortung für die Einstellung in die Ausbildung übernimmt das Personalamt. Die Planung der Einstellungszahlen basiert auf einer ergänzend durchgeführten mittelfristigen Planung. Die Behörden und Ämter planen ihren Nachwuchsbedarf mit einem entsprechenden zeitlichen Vorlauf für Rekrutierung und Ausbildung. Das Personalamt aggregiert die so ermittelten Einstellungszahlen und rekrutiert in entsprechendem Umfang Nachwuchskräfte. Das Personalamt und die Behörden schließen hierüber jährlich einen Kontrakt ab. Die hier dargestellten aggregierten Ergebnisse der langfristigen Planung fließen in die Entscheidung über die Anzahl der einzustellenden Nachwuchskräfte ein. Im Planungszeitraum sollen ca. 35 % der zu rekrutierenden Personen durch Nachwuchskräfte aus der internen Beamten- oder Angestelltenausbildung ersetzt werden.
Pos. 8b:		Etwa 36 % der zu rekrutierenden Personen sollen im Planungszeitraum durch interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden erfolgen. Die Stellen sollen im Wesentlichen durch Rückkehrer/-innen aus der Beurlaubung erfolgen.
Pos. 8b: davon Zugänge von PSI auf feste Stellen		Zugänge von PSI auf feste Stellen sind teilweise schon im Jahr 2008 erfolgt. In den Planjahren 2009 bis 2016 bestehen bei Behörden, Ämtern und Landesbetrieben keine konkreten Planungen bzw. können keine genaueren Angaben gemacht werden, da noch keine Erfahrungswerte zum Qualifizierungsstand der Rückkehrer/-innen vorliegen. Die Universität plant künftig mehr Einstellungen über PSI vorzunehmen. Das Bezirksamt Mitte und die BSB planen ca. 5 bis 6 Einstellungen über PSI im mittleren Dienst.
Pos. 8c:		Ca. 29 % der insgesamt zu rekrutierenden Personen im Planungszeitraum soll durch externe Einstellungen erfolgen.
Pos. 8d:		Der jeweilige zeitliche Vorlauf für die Rekrutierung der Nachwuchskräfte im mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst beträgt drei Jahre (Beamte/-innen) bis dreieinhalb Jahre (Angestellte). Die Ausbildung dauert zwei- bzw. zweieinhalb Jahre, die Rekrutierung beginnt mit einem zeitlichen Vorlauf von einem Jahr. Eine direkte Bewertung der Auskömmlichkeit der rekrutierten Nachwuchskräfte (Vergleich mit Pos. 8a) ist nicht möglich, da es aufgrund der unterschiedlichen Ausbildungsdauer Verschiebungen beim Übernahmetermin nach der Ausbildung über die Jahresfrist hinaus gibt. Für die Jahre 2008 und 2009 wurde die Anzahl der für die Gesamtverwaltung eingestellten Nachwuchskräfte für die Ausbildung im mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst dargestellt, die je nach Ausbildungsdauer in den Jahren 2010 bis 2011 zur Übernahme durch Behörden und Ämter zur Verfügung stehen werden. Die Zahl der Nachwuchskräfte für die Jahre ab Einstellungsjahr 2010 wird unter Berücksichtigung aktueller Planungen jährlich neu festgelegt. Die derzeitigen Planungen gehen von ca. 80 Nachwuchskräften pro Jahr für den gesamten Planungszeitraum aus. Im Rahmen der Hamburger Konjunkturoffensive 2009/2010 werden im Jahr 2010 darüber hinaus zusätzlich 40 Nachwuchskräfte im mittleren allgemeinen Dienst ausgebildet.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörden, Ämter, Landesbetriebe								
2	Planungsbereich:	Allgemeine Verwaltung - gehobener Dienst								
3	Jahr	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
		Ist	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	4.218	4.282	4.307	4.305	4.307	4.300	4.283	4.284	4.266
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		65	27	0	4	-7	-16	2	-16
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		-1	-2	-2	-2	0	-1	-1	-2
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%	89,7%	89,7%	89,7%	89,7%	89,7%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	4.700	4.546	4.662	4.672	4.672	4.667	4.653	4.642	4.610
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64")		-67	-75	-92	-95	-105	-109	-113	-135
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-87	-32	-34	-30	-29	-31	-30	-30
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	4.218	4.083	4.184	4.194	4.192	4.188	4.174	4.165	4.136
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	199	123	111	115	113	109	120	130
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	222	137	124	128	126	121	133	145
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	223	136	125	129	126	132	134	157
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		42	36	43	67	73	59	58	60
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		108	42	39	38	35	36	38	53
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		73	58	43	24	18	37	38	44
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	43	68	73	61	65	63	28	27	28
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	-1	1	-1	-1	0	-10	-1	-11

Behörde: Behörden, Ämter, Landesbetriebe
Berufsgruppe: Allgemeine Verwaltung - gehobener Dienst
Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2008 - 2016

Pos. 2:		Berufskategorien (AB-Schlüssel): Leitende und administrativ entscheidende Verwaltungsfachleute (762) und Datenverarbeitungsfachleute (774).
Pos 4:		Insgesamt wird durch Aufgabenentwicklung und Rationalisierungen im Planungszeitraum 2009 bis 2016 mit einem Stellenmehrbedarf in Höhe von ca. 1,1 % gerechnet (siehe Pos. 4a und Pos. 4b):
Pos. 4a:		Die Aufgabenentwicklung bewirkt Stellenverschiebungen zwischen den Behörden (z. B. Verlagerung der Eingliederungshilfe von der BSG zum Bezirksamt Wandsbek), aber auch neue Aufgabenbereiche (z. B. Amt für Weiterbildung in der BSB, verstärkte Controllingaufgaben) und Mehrbedarfe für temporäre Projekte (z. B. NHH/NRV, ePers, HERAKLES, Sondervermögen Schulbau). In der Summe wird bis 2012 im gehobenen Dienst mit einem Stellenmehrbedarf durch Aufgabenentwicklung in Höhe von 2,3 % (bezogen auf das Ausgangsjahr 2008) gerechnet, der bis 2016 wieder leicht zurückgeht. Für den gesamten Planungszeitraum 2009 bis 2016 wird mit einem Mehrbedarf in Höhe von 1,4 % gerechnet.
Pos. 4b :		Rationalisierungen durch die Zusammenfassung von Arbeitsbereichen, Einsparverpflichtungen und IT-Technik werden im Planungszeitraum kaum erwartet. In der Summe wird mit einem Wegfall von weniger als 0,3 % der Stellen im gehobenen Dienst durch Rationalisierungen gerechnet (bezogen auf das Ausgangsjahr 2008).
Pos. 5:		Gewichteter Beschäftigungsumfang. Der Beschäftigungsumfang liegt im Planungszeitraum nahezu konstant bei knapp 90 %. Insgesamt wird - trotz des auslaufenden Tarifvertrags Arbeitsteilzeit ab 2011 - mit einem geringen Abfall des Beschäftigungsumfangs im Planungszeitraum bis 2016 im gehobenen Dienst gerechnet.
Pos. 6 :		Im Planungszeitraum 2009 bis 2016 werden insgesamt ca. 23,2 % der Beschäftigten aus dem gehobenen Dienst ausscheiden (siehe Pos. 6a und 6b).
Pos. 6a:		Bei der Ermittlung der altersbedingten Fluktuation wurde überwiegend ein rechnerisches Ausscheidensalter von 64 Jahren zugrunde gelegt („Variante 64“). In einigen Bereichen geht man von einem Ausscheidensalter von 65 Jahren aus. Durch Altersabgänge wird der Personalbestand im Planungszeitraum bis 2016 um 16,8 % bezogen auf das Ausgangsjahr 2008 verringert.
Pos. 6b:		Die zusätzlichen nicht altersbedingten Abgänge beinhalten die sog. Grundfluktuation (Personalabgänge durch Beurlaubung, Kündigung, Entlassung, Vertragsablauf, Tod usw.). Der Personalbestand wird im gesamten Planungszeitraum zusätzlich zur altersbedingten Fluktuation voraussichtlich um weitere knapp 6,4 % des Personalbestands am 31.12.2008 verringert.
Pos. 8a:		Der Regelzugang ist die Rekrutierung von Nachwuchskräften über eine Beamtenausbildung im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst.

	Die Verantwortung für die Einstellung in die Ausbildung übernimmt das Personalamt. Die Planung der Einstellungszahlen basiert auf einer jährlich durchgeführten mittelfristigen Planung, die ergänzend zu der hier abgebildeten langfristigen Planung durchgeführt wird. Die Behörden und Ämter ermitteln hierfür ihren Nachwuchsbedarf mit einem entsprechenden Vorlauf für Rekrutierung und Ausbildung. Das Personalamt aggregiert die so ermittelten Einstellungszahlen und rekrutiert - unter Berücksichtigung der langfristigen Perspektive - in entsprechendem Umfang Nachwuchskräfte. Das Personalamt und die Behörden schließen hierüber jährlich einen Kontrakt ab. Behörden, Ämter und Landesbetriebe beabsichtigen ca. 37,7 % der insgesamt im Planungszeitraum zu rekrutierenden Personen durch Nachwuchskräfte aus der (internen) Beamtenausbildung zu ersetzen.
Pos. 8b:	Ca. 33,5 % der insgesamt zu rekrutierenden Personen im Planungszeitraum soll durch interne Einstellungen aus der eigenen Behörde oder anderen Behörden erfolgen. Die Stellen sollen im Wesentlichen durch Rückkehrer/-innen aus der Beurlaubung erfolgen.
Pos. 8b: davon Zugänge von PSI auf feste Stellen	Zugänge von PSI auf feste Stellen sind teilweise schon im Jahr 2008 erfolgt. In den Planjahren 2009 bis 2016 bestehen bei Behörden, Ämtern und Landesbetrieben keine Planungen bzw. können keine konkreten Angaben gemacht werden, da noch keine Erfahrungswerte zum Qualifikationsstand der Rückkehrer/-innen vorliegen. Die Universität plant künftig mehr Einstellungen über PSI im gehobenen Dienst.
Pos. 8c:	Durch die Aufhebung des geregelten Einstellungsverfahrens werden vermehrt Einstellungen von externen Personen geplant. Ca. 28,8 % der zu rekrutierenden Personen im Planungszeitraum sollen durch externe Einstellungen erfolgen.
Pos. 8d :	Der jeweilige zeitliche Vorlauf für die Rekrutierung der Nachwuchskräfte im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst beträgt vier Jahre. Die Ausbildung dauert drei Jahre; die Rekrutierung beginnt mit einem zeitlichen Vorlauf von einem Jahr. Für die Jahre 2008 und 2009 wurde die Anzahl der für die Gesamtverwaltung eingestellten Nachwuchskräfte für die Ausbildung im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst dargestellt, die jeweils nach drei Jahren Ausbildungsdauer in den Jahren 2011 und 2012 zur Übernahme durch Behörden, Ämter und Landesbetriebe zur Verfügung stehen werden. Die Zahl der Nachwuchskräfte für die Jahre ab Einstellungsjahr 2009 wird unter Berücksichtigung aktueller Planungen jährlich neu festgelegt. Die derzeitigen Planungen gehen von ca. 70 Nachwuchskräften pro Jahr für den gesamten Planungszeitraum aus. Im Rahmen der Hamburger Konjunkturoffensive 2009/2010 werden im Jahr 2010 darüber hinaus weitere 20 Nachwuchskräfte im gehobenen Dienst ausgebildet.
Pos. 9 :	Bei den ausgewiesenen Personalüberkapazitäten handelt es sich um Beschäftigte des ZPD, für die nach Abschluss des Projektes ePers in den Jahren 2014 bis 2016 noch keine Anschlussverwendung planbar ist.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörden, Ämter, Landesbetriebe								
2	Planungsbereich:	Allgemeine Verwaltung - höherer Dienst								
3	Jahr	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
		Ist	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	1.384	1.408	1.417	1.417	1.417	1.411	1.405	1.405	1.395
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		25	9	0	0	-5	-6	0	-7
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		0	0	0	0	-2	0	0	-3
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	90,7%	90,5%	90,3%	90,5%	90,5%	90,5%	90,5%	90,6%	90,5%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	1.526	1.463	1.502	1.524	1.504	1.497	1.495	1.497	1.483
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64")		-36	-41	-29	-50	-52	-50	-47	-61
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-27	-15	-17	-13	-18	-15	-15	-14
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	1.384	1.324	1.357	1.380	1.361	1.355	1.353	1.356	1.343
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettopbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	84	60	37	56	56	52	49	52
7b	Nettopbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	93	67	41	61	61	57	54	57
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	95	68	43	63	63	64	61	72
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		13	14	16	22	20	17	16	15
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		43	31	11	26	33	32	30	30
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		39	23	16	15	10	15	15	27
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	12	18	24	17	17	17	12	5	5
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	-1	-1	-1	-1	-1	-6	-7	-13

Behörde: Behörden, Ämter, Landesbetriebe
Berufsgruppe: Allgemeine Verwaltung - höherer Dienst
Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2008 - 2016

Pos. 2:	Berufskategorien (AB-Schlüssel): Leitende und administrativ entscheidende Verwaltungsfachleute (762) und Datenverarbeitungsfachleute (774).
Pos 4:	Insgesamt wird durch Aufgabenentwicklung und Rationalisierungen im Planungszeitraum 2009 bis 2016 mit einem Stellenmehrbedarf in Höhe von ca. 0,8 % gerechnet (siehe Pos. 4a und Pos. 4b):
Pos. 4a:	Durch Aufgabenentwicklung entsteht ein Bedarf an Stellen für neue Aufgaben (z. B. verstärktes Controlling), aber auch für temporäre Projekte (z. B. NHH/NRV, ePers, HERAKLES, Sondervermögen Schulbau). Minderbedarfe werden nur vereinzelt in geringem Umfang erwartet. In der Summe wird im höheren Dienst bis 2012 mit einem Stellenmehrbedarf durch Aufgabenentwicklung in Höhe von 2,5 % gerechnet, der bis 2016 wieder leicht zurückgeht. Für den gesamten Planungszeitraum 2009 bis 2016 wird mit einem Mehrbedarf in Höhe von 1,2 % gerechnet (bezogen auf das Ausgangsjahr 2008).
Pos. 4b:	Rationalisierungen durch die Zusammenfassung von Arbeitsbereichen, Einsparverpflichtungen und IT-Technik werden im Planungszeitraum kaum erwartet. In der Summe wird mit einem Wegfall von weniger als 0,4 % der Stellen im höheren Dienst durch Rationalisierungen gerechnet (bezogen auf das Ausgangsjahr 2008).
Pos. 5:	Gewichteter Beschäftigungsumfang. Der Beschäftigungsumfang ist im höheren Dienst relativ hoch und nahezu konstant.
Pos. 6:	Im Planungszeitraum 2009 bis 2016 werden insgesamt etwa 33 % der Beschäftigten aus dem höheren Dienst ausscheiden (siehe Pos. 6a und 6b):
Pos. 6a:	Bei der Ermittlung der altersbedingten Fluktuation wurde überwiegend ein rechnerisches Ausscheidensalter von 64 Jahren zugrunde gelegt („Variante 64“). In einigen Bereichen geht man von einem Ausscheidensalter von 65 Jahren aus. Insgesamt rechnen Fachbehörden, Bezirksämter und Landesbetriebe mit knapp 24 % altersbedingten Personalabgängen im gesamten Planungszeitraum (bezogen auf das Ausgangsjahr 2008).
Pos. 6b:	Die zusätzlichen nicht altersbedingten Abgänge (die sog. Grundfluktuation) entstehen durch Beurlaubung, Kündigung, Entlassung, Vertragsablauf, Tod usw. Der Personalbestand wird im gesamten Planungszeitraum zusätzlich zur altersbedingten Fluktuation voraussichtlich um weitere knapp 9 % des Personalbestands im Jahr 2008 verringert.
Pos. 8a:	Der Regelzugang erfolgt für Nachwuchskräfte im höheren allgemeinen Verwaltungsdienst mit einer wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Vorbildung über ein Wirtschaftsreferendariat (drei Jahre) und für Juristinnen und Juristen über eine 18-monatige Einführungszeit. Die Rekrutierung von Nachwuchskräften über den Regelzugang beträgt für den gesamten Planungszeitraum 25 % der gesamten Rekrutierung.

		gen.
Pos. 8b:		Der größte Anteil der Rekrutierungen im höheren Dienst (45 %) soll durch interne Einstellungen (interne Mobilität, Rückkehrer aus der Beurlaubung) erfolgen.
Pos. 8b: davon Zugänge von PSI auf feste Stellen		Zugänge von PSI auf feste Stellen sind teilweise schon im Jahr 2008 erfolgt. In den Planjahren 2009 bis 2016 bestehen bei Behörden, Ämtern und Landesbetrieben keine Planungen bzw. können keine konkreten Angaben gemacht werden, da noch keine Erfahrungswerte zum Qualifikationsstand der Rückkehrer/-innen vorliegen. Die Universität plant künftig mehr Einstellungen über PSI. Das ZPD, das Bezirksamt Harburg und die BSB rechnen mit 4 Einstellungen über PSI im Planungszeitraum.
Pos. 8c:		Durch die Aufhebung des geregelten Einstellungsverfahrens wird gegenüber früheren Planungen mit erhöhten externen Einstellungen (30 % der gesamten Rekrutierungen) gerechnet.
Pos. 8d:		Der jeweilige zeitliche Vorlauf für die Rekrutierung der Nachwuchskräfte im höheren allgemeinen Verwaltungsdienst liegt zwischen 1,5 und 3 Jahren. Für das Jahr 2008 wurde die Anzahl der für die Gesamtverwaltung eingestellten Nachwuchskräfte für den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst dargestellt, die je nach Ausbildungsdauer in den Jahren 2008 bis 2010 zur Übernahme durch Behörden und Ämter zur Verfügung stehen werden. Die Zahl der Nachwuchskräfte für die Jahre ab Einstellungsjahr 2009 wird unter Berücksichtigung aktueller Planungen jährlich neu festgelegt. Die derzeitigen Planungen gehen von ca. 20 Nachwuchskräften pro Jahr für den gesamten Planungszeitraum aus. Im Rahmen der Hamburger Konjunkturoffensive 2009/2010 werden in den Jahren 2009 und 2010 darüber hinaus insgesamt 35 weitere Nachwuchskräfte in den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst eingestellt.
Pos. 9:		Bei den ausgewiesenen Personalüberkapazitäten handelt es sich um Beschäftigte des ZPD, für die nach Abschluss des Projektes ePers in den Jahren 2014 bis 2016 noch keine Anschlussverwendung planbar ist.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörden, Ämter, Landesbetriebe								
2	Planungsbereich:	Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen								
3	Jahr	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
		Ist	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	1.966	1.978	1.980	1.982	1.984	1.987	1.989	1.991	1.992
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung	0	12	2	2	2	3	2	2	1
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	85,2%	85,8%	85,9%	85,9%	86,0%	86,0%	86,1%	86,1%	86,2%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	2.308	2.187	2.214	2.202	2.204	2.197	2.198	2.193	2.180
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64")	0	-31	-43	-61	-67	-78	-86	-91	-106
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge	0	-90	-48	-43	-35	-30	-26	-25	-25
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	1.966	1.879	1.901	1.893	1.897	1.890	1.894	1.890	1.880
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	99	79	89	87	97	95	101	112
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	118	92	104	102	112	111	118	130
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	118	92	104	101	113	111	118	131
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden	0	61	17	19	19	21	22	24	23
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe	0	57	75	85	82	92	89	94	108
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	0	0	0	1	-1	0	0	-1

Behörde: Behörden, Ämter, Landesbetriebe
Berufsgruppe: Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen
Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2008 - 2016

Pos. 2:	Berufskategorie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, AB-Schlüssel 861, 862.
Pos. 4a:	Bei der Interpretation ist zu beachten, dass es sich um eine Saldo-Betrachtung über alle beteiligten Fachbehörden, Bezirksamter und Landesbetriebe für diese Berufsgruppe handelt. Die beigefügte Planung berücksichtigt die absehbaren Veränderungen, die sich durch den Ausbau der Ganztagschulen und der Neukonzeption der Vorschulklassen ergeben. Für das Schuljahr 2009/10 wird von 306 Vorschulklassen ausgegangen. Die weitere Entwicklung ist abhängig vom Anmeldeverhalten der Eltern (BSB). Für 2009 sind ferner die mit der Drs. 18/7296 „Handeln gegen Jugendgewalt“ beschlossenen Stellen berücksichtigt. Für den Zeitraum 2010 – 2016 ist Überrollung aus dem Jahr 2010 unterstellt. Die weitere Entwicklung bis 2016 steht in Abhängigkeit zu den politischen Entscheidungen in Bezug auf die Veränderungen des Stellenbestandes (BSB). Personalbedarfsveränderungen ergeben sich aufgrund der abgestimmten Vorgaben der ministeriellen Ebene der BSG/Amt für Familie in den Bereichen: Information und Beratung in den KITAs und der Sozialpädagogischen Fortbildung. Aufgabenverlagerungen zwischen Fachbehörde und Bezirksamtern sowie zwischen den Bezirksamtern wurden berücksichtigt (BSG / Bezirksamter). LEB: Die Angaben bilden die strukturellen Überkapazitäten ab, die bereits im Jahr 2006 oder früher PIA als solche gemeldet wurden, seitdem bis zum Stichtag als solche dem LEB angehören und als Überkapazitäten vom LEB finanziert werden. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten bislang noch nicht vermittelt werden, d.h. sie sind bis zum Stichtag nicht versetzt worden.
Pos. 5	Der ausgewiesene Teilzeitfaktor für 2008 ist rechnerisch ermittelt. Für die Folgejahre wird eine leicht ansteigende Entwicklung unterstellt. Ob sich diese tatsächlich so einstellen wird, bedarf der jährlichen Überprüfung.
Pos. 6a:	Für das rechnerische Ausscheidensalter wurde überwiegend die „Variante 64“ zugrunde gelegt. Die BSB ist aus Erfahrungen der Vorjahre von 63 Jahren ausgegangen; einige Bereiche gehen von einem Ausscheidensalter von 65 Jahren (gesicherte Abgänge) aus.
Pos. 6b:	Berücksichtigt wurden die bekannten vorzeitigen Abgänge durch den Beginn der Freistellungsphase nach der Altersteilzeit im Blockmodell.
Pos. 8b:	Berücksichtigt wurde, dass diese Berufskategorien im Mittel der letzten fünf Jahre 44 Beurlaubte (im Mittel der letzten 10 Jahre 42) aufzuweisen hatte, aus denen im Bedarfsfalle eine Anzahl wieder rekrutiert werden kann (BSB).
Pos. 8c:	Für die Jahre auf der Zeitachse wird unterstellt, dass eine Rekrutierung über den internen Arbeitsmarkt nicht möglich sein wird. Der Bedarf wird daher über den externen Arbeitsmarkt befriedigt werden müssen.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörden, Ämter, Landesbetriebe								
2	Planungsbereich:	Erzieherinnen und Erzieher								
3	Jahr	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
		Ist	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für slichttagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	768	768	768	768	768	768	768	768	768
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	89,5%	88,4%	88,4%	87,3%	87,4%	87,5%	87,5%	87,6%	87,6%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	858	843	853	848	857	848	858	847	847
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64")	0	-2	-4	-11	-14	-27	-20	-30	-29
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge	0	-13	-14	-11	-10	-5	-1	-2	-1
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	768	743	754	740	749	742	750	743	742
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	26	15	29	20	27	18	26	27
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	27	17	33	23	31	21	31	31
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	28	17	33	23	31	21	30	30
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden	0	7	6	7	6	6	7	9	8
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe	0	20	11	26	17	25	14	22	23
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Behörde: Behörden, Ämter, Landesbetriebe

Berufsgruppe: Erzieherinnen und Erzieher

Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2008 - 2016

Pos. 2:		Berufskategorie Erzieherinnen und Erzieher, AB-Schlüssel 864.
Pos. 4a:		Bei der Interpretation ist zu beachten, dass es sich um eine <u>Saldo</u>-Betrachtung über alle beteiligten Fachbehörden, Bezirksamter und Landesbetriebe für diese Berufsgruppe handelt. BSB: Für die Aufgabenentwicklung des Jahres 2009 ist das Programm „Ausbau der Ganztagschulen“ berücksichtigt. LEB: Die Eintragungen bilden die strukturellen Überkapazitäten ab, die bereits im Jahr 2006 oder früher PIA als solche gemeldet wurden, seitdem bis zum Stichtag als solche dem LEB angehören und als Überkapazitäten vom LEB finanziert werden. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten bislang noch nicht vermittelt werden, d.h. sie sind bis zum Stichtag nicht versetzt worden.
Pos. 5		Der ausgewiesene Teilzeitfaktor für das Jahr 2008 ist rechnerisch ermittelt. Für die Folgejahre wird eine leicht rückgängige Entwicklung unterstellt. Ob sich diese tatsächlich so einstellen wird, bedarf der jährlichen Überprüfung.
Pos. 6a:		BSB und HIBB: Rechnerisches Ausscheidensalter von 63 Jahren zugrunde gelegt.
Pos. 6b:		Berücksichtigt wurden die nach derzeitigem Stand bekannten vorzeitigen Abgänge durch den Beginn der Freistellungsphase nach der Altersteilzeit im Blockmodell.
Pos. 8b:		Die Angaben basieren auf den Erfahrungen der letzten Jahre und antizipieren eine Steigerung der internen Mobilität (u. a. Asklepios-Rückkehrer). Ferner wurde berücksichtigt, dass diese Berufskategorien im Mittel der letzten fünf Jahre 34 Beurlaubte (im Mittel der letzten zehn Jahre 40) aufzuweisen hatte, aus denen im Bedarfsfalle eine Anzahl wieder rekrutiert werden kann (BSB).
Pos. 8c:		Für die Jahre 2009 ff. wird unterstellt, dass eine Rekrutierung über den internen Arbeitsmarkt nicht möglich sein wird. Der Bedarf wird daher über den externen Arbeitsmarkt befriedigt werden müssen.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Justizbehörde								
2	Planungsbereich:	Strafvollzugsdienste								
3	Jahr	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
		Ist	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	1.176	1.167	1.167	1.167	1.167	1.167	1.167	1.167	1.167
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung									
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		-9	0	0	0	0	0	0	0
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	98,5%	98,6%	99,0%	99,0%	99,0%	99,0%	99,0%	99,0%	99,0%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	1.194	1.160	1.147	1.137	1.130	1.152	1.141	1.130	1.136
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64")		-19	-18	-20	-15	-12	-23	-34	-28
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-15	-15	-15	-15	-15	-15	-15	-15
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	1.176	1.144	1.136	1.126	1.119	1.140	1.130	1.119	1.125
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	23	32	41	48	27	37	48	42
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	24	32	42	49	27	38	49	43
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	20	25	23	49	27	38	49	43
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		15	20	21	47	25	36	47	41
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden									
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		5	5	2	2	2	2	2	2
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	20	21	47	25	36	47	41	40	40
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	4	7	19	0	0	0	0	0

Behörde: Justizbehörde - Strafvollzug

Berufsgruppe: Allgemeiner Vollzugsdienst

Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2008 - 2016

Pos. 2:		mittlerer allgemeiner Vollzugsdienst beim Strafvollzug, mittlerer Werkdienst beim Strafvollzug und vergleichbare Angestellte
Pos. 4b:		Stellenstreichung wegen IT-Vorhaben
Pos. 6:		Geschätzter Mittelwert
Pos. 8b:		nicht möglich wegen fehlender Fachausbildung
Pos. 8c:		nur aus anderen Bundesländern möglich und daher kaum vorhersehbar

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Justizbehörde								
2	Planungsbereich:	Rechtspfleger und Rechtspflegerinnen								
3	Jahr	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
		Ist	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	213	214	214	214	214	214	214	214	214
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		1	0	0	0	0	0	0	0
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		0	0	0	0	0	0	0	0
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	82,9%	82,9%	82,9%	82,9%	82,9%	82,9%	82,9%	82,9%	82,9%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	257	248	251	250	250	251	250	246	246
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64")		-5	-3	-4	-4	-3	-4	-8	-8
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-4	-4	-4	-4	-4	-4	-4	-4
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	213	206	208	207	207	208	207	204	204
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettopbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	8	6	7	7	6	7	10	10
7b	Nettopbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	10	7	8	8	7	8	12	12
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	10	7	8	8	7	8	12	12
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		5	6	6	6	7	8	8	8
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		3	1	2	2	0	0	4	4
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		2	0	0	0	0	0	0	0
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	6	6	10	10	10	10	10	10	10
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Behörde: Justizbehörde
Berufsgruppe: Rechtspfleger und Rechtspflegerinnen
Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2008 - 2016

Pos. 4a:		Im Jahr 2009 Umsetzung des Konzepts „Konzentrierte Führungsaufsicht“, Drs. 18/7393
Pos. 5:		Konstanter Beschäftigungsumfang zu erwarten.
Pos. 6b:		Anpassung aufgrund der Ist-Ergebnisse 2008.
Pos. 8a:		Im Hinblick auf die Entscheidung des Senats vom 7.4.2009 zur „Hamburger Konjunkturoffensive 2009/2010 – Nachhaltiges Wachstum“ ist - aufgrund des doppelten Abiturjahrgangs 2009/2010 und der demografischen Entwicklung - beabsichtigt, die Ausbildungskapazitäten ab 2010 zu erhöhen. Soweit hierdurch über den Stellenbedarf der Justizbehörde ausgebildet wird, soll die Weiterbeschäftigung im Anschluss an die Ausbildung durch die Schaffung eines Beschäftigtenpools gesichert werden.
Pos. 8b:		Hauptsächlich Rückkehrerinnen aus dem Erziehungsurlaub.
Pos. 8c:		Rückführung, da andere Bundesländer zunehmend weniger bedarfsübersteigend ausbilden.
Pos. 8d:		s. Begründung Pos. 8a

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Justizbehörde								
2	Planungsbereich:	Geschäftsstellenpersonal bei Gerichten und Staatsanwaltschaften								
3	Jahr	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
		Ist	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	981	981	981	981	981	981	981	981	981
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		0	0	0	0	0	0	0	0
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		0	0	0	0	0	0	0	0
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	77,8%	77,9%	80,0%	80,1%	80,2%	80,3%	80,4%	80,5%	80,6%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	1.261	1.234	1.220	1.191	1.178	1.174	1.173	1.179	1.164
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64")		-12	-24	-20	-32	-34	-34	-26	-40
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-15	-15	-15	-15	-15	-15	-15	-15
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	981	961	976	954	945	943	943	949	938
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	20	5	27	36	38	38	32	43
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	25	6	34	45	48	47	40	53
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	25	6	34	45	48	47	40	53
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		25	0	30	35	35	35	35	35
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		0	5	3	7	9	9	3	13
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		0	1	1	3	4	3	2	5
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	16	33	38	38	38	38	38	38	38
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Behörde: Justizbehörde
Berufsgruppe: Geschäftsstellenpersonal bei Gerichten u. Staatsanwaltschaften
Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2008 - 2016

Pos. 5:		Leichter Anstieg des Beschäftigungsumfangs durch u.a. demografisch bedingten Rückgang kinderbedingter Reduzierungen zu erwarten.
Pos. 6b:		Anpassung aufgrund der Ist-Ergebnisse 2008. Ein valider Erfahrungswert wird sich in diesem seit Ende 2007 abgrenzbar geschlüsselten Planungsbereich erst in den nächsten Planungsrounden zeigen.
Pos. 8a:		In 2009 geringere Übernahme von Auszubildenden durch Nichtbeendigung des Ausbildungsverhältnisses. Im Hinblick auf die Entscheidung des Senats vom 7.4.2009 zur „Hamburger Konjunkturoffensive 2009/2010 – Nachhaltiges Wachstum“ ist - aufgrund des doppelten Abiturjahrgangs 2009/2010 und der demografischen Entwicklung - beabsichtigt, die Ausbildungskapazitäten ab 2010 zu erhöhen.
Pos. 8b:		Hauptsächlich Rückkehrerinnen aus der Elternzeit. Im mittleren Justizdienst sind sehr viele weibliche Mitarbeiterinnen beschäftigt.
Pos. 8d:		s. Begründung Pos. 8a

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörden, Ämter, Landesbetriebe								
2	Planungsbereich:	Architekten u. Architektinnen, Bauingenieure u. Bauingenieurinnen								
3	Jahr	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
		Ist	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	1.073	1.074	1.074	1.073	1.073	1.072	1.068	1.068	1.065
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		1	0	-1	0	-1	-4	0	-1
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		0	0	0	0	0	0	0	-2
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	86,9%	86,8%	86,9%	87,0%	87,1%	87,1%	87,1%	87,1%	87,1%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	1.235	1.181	1.182	1.183	1.189	1.187	1.182	1.191	1.182
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64")		-33	-31	-37	-39	-44	-48	-34	-43
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-21	-24	-19	-13	-12	-12	-12	-12
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	1.073	1.025	1.027	1.029	1.036	1.034	1.030	1.038	1.030
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	49	47	44	37	38	38	30	35
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	56	54	50	43	44	44	35	40
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	56	57	58	54	55	55	46	52
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		11	15	15	14	12	12	11	11
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		8	6	8	8	10	13	8	5
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		37	36	35	32	33	30	27	36
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	12	17	15	12	12	11	11	0	0
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	0	-3	-7	-10	-10	-10	-10	-10

Behörde: Behörden, Ämter, Landesbetriebe

Berufsgruppe: Architekten/-innen und Bauingenieure/-innen

Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2008 - 2016

Pos. 2:		Architekten/-innen und Bauingenieure/-innen – AB-Schlüssel 603. Die Personalbedarfsentwicklung im Planbereich der technischen Berufe wird für Fachbehörden, Bezirksämter, Einrichtungen nach § 15 LHO und Landesbetriebe nach § 26 LHO zusammengefasst dargestellt.
Pos 4:		DezBer 12/08 = P-Stat. + OK + Vakanzen. Ermittelt wurde der statistische Personalbestand in Vollkräften zuzüglich OK und der Vakanzen zum Stichtag 31.12.2008.
Pos. 4a + 4b:		Durch jetzt bereits konkret und verlässlich quantifizierbare Aufgabenentwicklungen und Rationalisierung wird sich der Personalbestand voraussichtlich bis zum Ende des Planungszeitraumes 2016 um knapp 1 % vermindern.
Pos. 5:		Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang - Der ausgewiesene Teilzeitfaktor für das Jahr 2008 ist rechnerisch ermittelt. Für die Folgejahre wird eine annähernd gleich bleibende Entwicklung unterstellt. Ob sich diese tatsächlich so einstellen wird, bedarf der jährlichen Überprüfung und Fortschreibung.
Pos. 6:		Statistischer Personalbestand (Beschäftigungsverhältnisse) zuzüglich OK und der Vakanzen entsprechend Zeile 4 (Vollkräfte) unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges. Geringfügige Buchungsdifferenzen sind Folge jeweils interner Verlagerungen.
Pos. 6a:		Personalabgänge (64er Variante - ermittelt aus der DezBer 12/08). Der Ermittlung der altersbedingten Fluktuation ist hier grundsätzlich ein rechnerisches Ausscheidensalter von 64 Jahren zugrunde gelegt worden. Durch die altersbedingte Fluktuation (64er Variante) wird sich der Personalbestand in dieser Berufskategorie jährlich um ca. 3 % - 4 % verringern.
Pos. 6b:		Erfahrungsgemäß liegt die jährliche nichtaltersbedingte Fluktuation zwischen 1 % und 2 %.
Pos. 8a:		Die Verantwortung und Federführung für die Einstellung von Nachwuchskräften obliegt der BSU. Der Regelzugang für die Plangruppen der Architekten/-innen und Bauingenieure/-innen und sonstigen Ingenieuren/-innen ist die Rekrutierung von Nachwuchskräften über eine Beamtenausbildung im gehobenen sowie höheren technischen Verwaltungsdienst. Es wird wie in den Vorjahren erneut deutlich, dass in der Plangruppe „Architektinnen u. Architekten / Bauingenieurinnen u. Bauingenieure“ hohe Altersabgänge zu erwarten sind. Bereits die PBP aus dem Planjahr 2007 hat aufgezeigt, dass die Anzahl ausgebildeter Nachwuchskräfte die Personalbedarfe dieser Berufsgruppe grundsätzlich nicht hätten abdecken können. Die BSU hielt es daher bereits in 2007 für unumgänglich, die Ausbildungskapazität zum Haushaltsjahr 2008 von 23 auf zunächst 30 Ausbildungsstellen zu erhöhen. Zur Deckung der Rekrutierungsbedarfe stehen den Behörden, Bezirksämtern und Landesbetrieben dauerhaft ab 2010 jährlich zwischen 13-15 ausgebildete Nachwuchskräfte zur Verfügung. Die letztjährige PBP (2008) hat ergeben, dass Personal (höherer sowie gehobener technischer Dienst) in der Fachrichtung „Umwelttechnik“ bzw. „Umweltschutz“ benötigt wird. Die BSU sah sich daher veranlasst, im Rahmen der erhöhten Ausbildungskapazität (seit 2008 erhöht um 7 Stellen) zunächst im Schwerpunkt Nachwuchskräfte dieser Fachrichtung auszubilden. Ebenso wurden

		bereits in 2008 Ausbildungspläne für die Ausbildung im höheren technischen Dienst – Umwelttechnik – erstellt und umgesetzt; für diese Fachrichtung bildet die BSU bereits seit Sommer 2008 aus. Es ist geplant, dass die BSU ggf. auch wieder in der Fachrichtung „Landespflege“ ausbilden wird. Im Rahmen der Entscheidung des Senats vom 7.4.2009 zur „Hamburger Konjunkturoffensive 2009/2010- Nachhaltiges Wachstum“ (Ausbildungsoffensive) werden der BSU <u>einmalig</u> insgesamt 10 zusätzliche zentral finanzierte Ausbildungsstellen für das Jahr 2009 bzw. 2010 bereitgestellt (im Einzelnen: 5 Ausbildungsstellen für den gehobenen technischen Dienst (TOIA) und 5 weitere Stellen für den höheren technischen Dienst (Baureferendariat)). Diese Maßnahme fließt bereits in die diesjährige PBP mit ein. Somit stehen den hamburgischen Behörden, Bezirksämtern und Landesbetrieben für die Jahre 2011 bzw. 2012 zusätzlich 10 ausgebildete Nachwuchskräfte des technischen Dienstes zur Verfügung. Die Personalbedarfe dieser Plangruppe und die der Plangruppe der sonstigen Ingenieurinnen und Ingenieure werden in den jeweiligen Matrizen zwar separat aufgeführt, müssen allerdings für die Summe der Ausbildungsstellen zusammengefasst werden – hierzu wird auch auf die Erläuterungsmatrix „sonstige Ingenieurinnen und Ingenieure“ Pos. 8a verwiesen.
Pos. 8b:		Die diesjährige PBP zeigt, dass nur noch ein eher geringer Teil der zu rekrutierenden Personen innerhalb des Planungszeitraumes durch interne Einstellungen (Pos. 8b) aus der eigenen Behörde oder aus anderen Behörden gewonnen werden (z.B. Rückkehrer/-innen, Einstellungen aus anderen Behörden).
Pos. 8c:		Der größte Teil der zu rekrutierenden Personen (Pos. 8c) innerhalb des Planungszeitraumes soll nunmehr erhöht durch externe Einstellungen - außerhalb der hamburgischen Verwaltung - erfolgen (der Anstoß hierfür: Aufhebung des geregelten Einstellungsverfahrens zum 01.02.2009 gemäß Beschluss des Senats vom 06.01.2009 über die Aufhebung des geregelten Einstellungsverfahrens). Hierin enthalten sind zum größten Teil offene Personalbedarfe (Personalbudget) als Planungsreserve und Planungstoleranz; nicht konkretisierbares Potenzial für Konsolidierungen und Synergien aus Neuorganisation der Behördenstrukturen und anstehende, zeitlich nicht vorhersehbare Aufgabenentwicklungen; Fortschreibung evtl. Vakanzen. Hierin enthalten sind zum Teil auch Personalbedarfe, die zur Abdeckung von Sonderprojekten (projektbezogene Zeitverträge, Spezialisten) dienen.
Pos. 8d:		
Pos. 9:		Hinzuweisen ist im Rahmen des Konjunkturprogramms, dass die BSU die Rekrutierungsbedarfe innerhalb der Personalplanungsmatrix „Architekten/-innen u. Bauingenieure/-innen“ (Pos. 8a und 8d) entsprechend anpassen musste. Die hierdurch in der Matrix ausgewiesenen Personalüberkapazitäten sind in der Matrix unter Pos. 9 (ab dem Planjahr 2009 mit - 3 NWK und im Planjahr 2010 mit -7 NWK und ab 2011 mit -10 NKW) erkennbar (siehe auch Pos. 8a).

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörden, Bezirksamter, Einrichtungen §15 LHO, Landesbetriebe §26 LHO								
2	Planungsbereich:	Sonstige Ingenieure und Ingenieurinnen								
3	Jahr	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
		Ist	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	649	659	659	659	654	649	643	637	633
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		11	2	0	-2	-2	-3	-2	-1
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		-1	-2	0	-3	-3	-3	-4	-3
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	88,4%	88,1%	88,2%	88,2%	88,2%	88,1%	88,2%	88,1%	88,1%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	734	710	731	725	721	712	708	698	701
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64")		-19	-14	-19	-24	-27	-26	-28	-20
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-5	-3	-3	-2	-3	-3	-3	-2
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	649	626	645	639	636	627	624	615	618
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettopbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	33	14	20	18	22	19	22	15
7b	Nettopbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	38	16	22	20	25	21	25	18
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	38	16	22	21	25	21	25	18
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		3	2	2	2	2	3	2	0
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		14	4	2	4	6	8	3	6
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		21	10	18	15	17	10	20	12
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	2	2	4	2	4	3	0	0	0
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Behörden: Behörden, Ämter, Landesbetriebe

Berufsgruppe: Sonstige Ingenieure/-innen

Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2009 - 2016

Pos. 2:		Sonstige Ingenieure/-innen – AB-Schlüssel 601,602,604-607. Die Personalbedarfsentwicklung im Planbereich der technischen Berufe wird für Fachbehörden, Bezirksämter, Einrichtungen nach § 15 LHO und Landesbetriebe nach § 26 LHO zusammengefasst dargestellt.
Pos 4:		DezBer 12/08 = P-Stat. + OK + Vakanzen. Ermittelt wurde der statistische Personalbestand in Vollkräften zuzüglich OK und der Vakanzen zum Stichtag 31.12.2008.
Pos. 4a + 4b:		Durch jetzt bereits konkret und verlässlich quantifizierbare Aufgabenentwicklungen und Rationalisierung wird sich der Personalbestand voraussichtlich bis zum Ende des Planungszeitraumes 2016 um knapp 3 % vermindern.
Pos. 5:		Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang - Der ausgewiesene Teilzeitfaktor für das Jahr 2008 ist rechnerisch ermittelt. Für die Folgejahre wird eine annähernd gleich bleibende Entwicklung unterstellt. Ob sich diese tatsächlich so einstellen wird, bedarf der jährlichen Überprüfung und Fortschreibung.
Pos. 6 :		Statistischer Personalbestand (Beschäftigungsverhältnisse) zuzüglich OK und der Vakanzen entsprechend Zeile 4 (Vollkräfte) unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges. Geringfügige Buchungsdifferenzen sind Folge jeweils interner Verlagerungen.
Pos. 6a:		Personalabgänge (64er Variante - ermittelt aus der Dezentralen Berichtsdatenbank 12/08). Der Ermittlung der altersbedingten Fluktuation ist hier grundsätzlich ein rechnerisches Ausscheidensalter von 64 Jahren zugrunde gelegt worden. Durch die altersbedingte Fluktuation (64er Variante) wird sich der Personalbestand in dieser Berufskategorie jährlich um ca. 3 % - 4 % verringern.
Pos. 6b:		Erfahrungsgemäß liegt die jährliche nichtaltersbedingte Fluktuation bei ca. 1 %.
Pos. 8a:		Die Ausbildung als Regelzugang innerhalb dieser Plangruppe bezieht sich auf die Vermessungsingenieure und ggf. auf die Fachrichtungen Maschinenbau und Elektrotechnik. Die Bedarfe dieser Plangruppe und die der Plangruppe Architekten/-innen und Bauingenieure/-innen werden zusammengefasst – hierzu wird auch auf die Erläuterungsmatrix „Architekten/-innen und Bauingenieure/-innen“ Ziffer 8a verwiesen. Es ist geplant, dass die BSU ggf. auch wieder in der Fachrichtung „Maschinen- u. Elektrotechnik“ ausbilden wird. Die Verantwortung und Federführung für die Einstellung von Nachwuchskräften obliegt der BSU.
Pos. 8b:		Ein eher geringer Teil der zu rekrutierenden Personen innerhalb des Planungszeitraumes soll durch interne Einstellungen aus der eigenen oder aus anderen Behörden gewonnen werden. Die Stellen sollen zum einen durch Rückkehrerinnen bzw. Rückkehrer aus der Beurlaubung (interne Einstellungen) und zum anderen durch Einstellungen aus anderen Behörden erfolgen.
Pos. 8c:		Der größte Teil der zu rekrutierenden Personen (Pos. 8c) innerhalb des Planungszeitraumes soll nunmehr erhöht durch externe Einstellungen - außerhalb der hamburgischen Verwaltung - erfolgen (der Anstoß hierfür:

		Aufhebung des geregelten Einstellungsverfahrens zum 01.02.2009 gemäß Drs. 19/1871). Hierin enthalten sind zum Teil offene Personalbedarfe (Personalbudget) als Planungsreserve und Planungstoleranz; nicht konkretisierbares Potenzial für Konsolidierungen und Synergien aus Neuorganisation der Behördenstrukturen und anstehende, zeitlich nicht vorhersehbare Aufgabenentwicklungen; Fortschreibung evtl. Vakanzen.
Pos. 9:		Die Planungen dieser Berufsgruppe ergeben keine Differenzen.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörden, Bezirksämter, Einrichtungen §15 LHO, Landesbetriebe §26 LHO								
2	Planungsbereich:	Techniker und Technikerinnen								
3	Jahr	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
		Ist	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan	Plan
4	Soll (Personalbestand in Vollkräften plus Zuschlag für stichtagsbedingte Vakanz) (Pos. 4(Vorjahr) + Pos. 4a + Pos. 4b)	1.027	1.025	1.022	1.015	1.015	1.009	1.001	996	992
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		-2	-1	-2	0	-1	-2	-2	-1
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		0	-2	-5	0	-5	-6	-3	-3
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	84,5%	85,6%	85,3%	85,4%	85,7%	85,7%	85,6%	85,6%	85,7%
6	Ist-Prognose des Personalbestands (nach Abgängen & vor Einstellungen des Planjahres) (Pos. 6(Vorjahr) + Pos. 6a + Pos. 6b + Pos. 8a(Vorj.) + Pos. 8b(Vorj.) + Pos. 8c(Vorj.))	1.216	1.162	1.163	1.163	1.139	1.152	1.118	1.124	1.128
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64")		-25	-26	-31	-46	-27	-54	-41	-31
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-29	-8	-4	-4	-5	-6	-5	-5
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	1.027	995	992	993	976	987	956	962	967
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettopersonalbedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	30	30	22	39	22	45	34	25
7b	Nettopersonalbedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	35	35	26	45	26	52	40	30
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	35	35	26	45	26	52	40	30
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		3	6	3	3	6	3	3	6
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		12	6	4	7	3	9	5	3
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		20	23	19	35	17	40	32	21
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	7	3	3	6	3	3	6	0	0
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Behörde: Behörden, Ämter, Landesbetriebe
Berufsgruppe: Techniker/-innen

Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2008 - 2016

Pos. 2:		Techniker/-innen – AB-Schlüssel 621-629,631-635. Die Personalbedarfsentwicklung im Planbereich der technischen Berufe wird für Fachbehörden, Bezirksamter, Einrichtungen nach § 15 LHO und Landesbetriebe nach § 26 LHO zusammengefasst dargestellt.
Pos 4:		DezBer 12/08 = P-Stat. + OK + Vakanzen. Ermittelt wurde der statistische Personalbestand in Vollkräften zuzüglich OK und der Vakanzen zum Stichtag 31.12.2008.
Pos. 4a + 4b:		Durch jetzt bereits konkret und verlässlich quantifizierbare Aufgabenentwicklungen und Rationalisierung wird sich der Personalbestand voraussichtlich bis zum Ende des Planungszeitraumes 2016 um ca. 3,5 % vermindern.
Pos. 5:		Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang - Der ausgewiesene Teilzeitfaktor für das Jahr 2008 ist rechnerisch ermittelt. Für die Folgejahre wird eine annähernd gleich bleibende Entwicklung unterstellt. Ob sich diese tatsächlich so einstellen wird, bedarf der jährlichen Überprüfung und Fortschreibung.
Pos. 6:		Statistischer Personalbestand (Beschäftigungsverhältnisse) zuzüglich OK und der Vakanzen entsprechend Zeile 4 (Vollkräfte) unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges.
Pos. 6a:		Personalabgänge (64er Variante - ermittelt aus der DezBer12/08). Der Ermittlung der altersbedingten Fluktuation ist hier grundsätzlich ein rechnerisches Ausscheidensalter von 64 Jahren zugrunde gelegt worden. Durch die altersbedingte Fluktuation (64er Variante) wird sich der Personalbestand jährlich zwischen ca. 3 % und 6 % verringern.
Pos. 6b:		Erfahrungsgemäß liegt die jährliche nichtaltersbedingte Fluktuation bei ca. 0,8 % pro Jahr. Für das Planjahr 2009 wurde hier einmalig eine erhöhte Fluktuationsrate von etwa 2,5 % ermittelt.
Pos. 8a:		Die Rekrutierung und Einstellung von Nachwuchskräften über eine Ausbildung als Techniker/in im technischen Verwaltungsdienst obliegt den Behörden und Bezirksamtern in eigener Verantwortung. Die BSG bildet aufgrund von Eigenbedarfen innerhalb des Planungszeitraumes 9 Chemielaboranten/-innen aus. Der Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung hat mit der diesjährigen PBP die Anzahl der Ausbildungsstellen für den Planungszeitraum bis 2016 von 9 auf insgesamt 24 (jährlich 3 NWK's) erhöht, um hauptsächlich die Personalbedarfe intern abdecken zu können.
Pos. 8b:		Die diesjährige PBP zeigt, dass nur noch ein eher geringer Teil der zu rekrutierenden Personen innerhalb des Planungszeitraumes durch interne Einstellungen (Pos. 8b) aus der eigenen Behörde oder aus anderen Behörden gewonnen werden (z.B. Rückkehrer/-innen, Einstellungen aus anderen Behörden).
Pos. 8c:		Hierin enthalten sind zum Teil Personalbedarfe, die zur Abdeckung spezieller Tätigkeitsfelder dienen. Enthalten sind auch offene Personalbedarfe (Personalbudget) als Planungsreserve und Planungstoleranz; nicht konkretisierbares Potenzial für Konsolidierungen und Synergien aus Neuorganisation der Behördenstrukturen und anstehende, zeitlich nicht

		vorhersehbare Aufgabenentwicklungen; Fortschreibung evtl. Vakanzen.
Pos. 9:		Die Planungen dieser Berufsgruppe ergeben keine Differenzen.

Abkürzungsverzeichnis

AMD	Arbeitsmedizinischer Dienst
ASD	Allgemeiner Sozialer Dienst
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
Bfi	Behörde für Inneres
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BO	Business Objects
BSB	Behörde für Schule und Berufsbildung
BSG	Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz
BSU	Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt
BWA	Behörde für Wirtschaft und Arbeit
DezBer	Dezentrale Berichtsdatenbank
EAC	Entwicklungs-Assessment Center
ePers	Projekt zur elektronischen Unterstützung des Personalmanagements
FB	Finanzbehörde
FHH	Freie und Hansestadt Hamburg
GB	Geringfügig Beschäftigte
GFP	Gesprächsforum Personalmanagement
HaW	Hochschule für Angewandte Wissenschaft
HCU	HafenCity Universität
HIBB	Hamburger Institut für berufliche Bildung
HmbPersVG	Hamburgisches Personalvertretungsgesetz
HWWA	Hamburgischer Weltwirtschaftsarchiv
JB	Justizbehörde
KBV	Koordinierte Bevölkerungsvorausschätzung
KITA	Kindertagesstätte
KMK	Kultusminister Konferenz
LEB	Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung
LGV	Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung
LHO	Landeshaushaltsordnung
LI	Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung
LSBG	Landesbetrieb Straßen, Brücken und Gewässer
NHH	Neues Haushaltswesen Hamburg
NWK	Nachwuchskraft

OK	Bedienstete, die wegen längerer Arbeitsunfähigkeit ohne Bezüge sind
PBP	Personalbedarfsplanung
PE	Personalentwicklung
PMB	Personal management bericht
PIA	Projekt Interner Arbeitsmarkt
PSI	PersonalService Integration
PSR	Personalstrategische Staatsräterunde
P-Stat	Statistischer Personalbestand
TV-L	Tarifvertrag der Länder
ZAF	Zentrum für Aus- und Fortbildung
ZPD	Zentrum für Personaldienste