

Große Anfrage

**der Abgeordneten Sandro Kappe, Dennis Thering, Dennis Gladiator,
Richard Seelmaecker, Ralf Niedmers, Eckhard Graage (CDU) und Fraktion
vom 18.08.20**

und Antwort des Senats

Betr.: Wie verhindert der Senat den drohenden Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst?

Obwohl die Ausbildungskapazitäten in vielen Bereichen der öffentlichen Verwaltung in den letzten Jahren verstärkt worden sind, gibt es berechtigte Zweifel, ob die altersbedingten Abgänge ersetzt werden können. Laut Personalbericht 2019 sind vor allem die Gesundheitsberufe, die technischen Berufe sowie der Justiz- und Polizeivollzugsdienst mit altersbedingten Abgängen von über 30 Prozent überproportional bis zum Jahr 2026 betroffen. Aber auch insgesamt muss die Attraktivität des öffentlichen Dienstes gesteigert werden, auch um Personal trotz Abwerbeversuchen der ebenfalls unter Fachkräftemangel leidenden Privatwirtschaft halten zu können.

Wir fragen den Senat:

Der Senat verstärkt seit vielen Jahren seine Aktivitäten zur Rekrutierung von Nachwuchs- sowie Fachkräften, um den sich abzeichnenden hohen Altersabgängen zu begegnen. Hierzu zählen unter anderem der massive Ausbau der Ausbildungsplätze und Studienplätze, die Schaffung neuer Studiengänge, ein gezieltes Marketing, um Bewerberinnen und Bewerber aus besonderen Mangelberufen anzusprechen sowie verschlankte Verfahren und moderne digitale Plattformen für die Bewerbenden. Der Erfolg dieser vielfältigen Maßnahmen wird bereits in aktuellen Zahlen sichtbar: Das Durchschnittsalter der Beschäftigten in der hamburgischen Verwaltung ist 2019 nach 2018 das zweite Jahr in Folge weiter gesunken – auf nunmehr 45,7 Jahre. Der Anteil der Beschäftigten unter 30 Jahren hat sich auch im Zuge der weiter gesteigerten Ausbildungszahlen von 8,9 Prozent in 2018 auf 9,4 Prozent des statistischen Personalbestandes erhöht.

Auswahlprozesse werden beschleunigt, um die Fachkräfte mit einem guten Onboarding sowie attraktiven Fortbildungs- und Vernetzungsangeboten langfristig zu binden und die Attraktivität Hamburgs als öffentlichem Arbeitgeber zu steigern. Beispielsweise richtet sich das jährlich stattfindende Ärzteforum an die bei der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) tätigen Ärztinnen und Ärzte, dient dem gegenseitigen Fachaus-tausch, der Fortbildung und der Identifikation mit der FHH und dem Öffentlichen Gesundheitsdienst.

Über diese und weitere aktuelle Entwicklungen sowie operative und strategische Maßnahmen des Personalmanagements berichtet der Senat jährlich im Personalbericht der FHH.

Dies vorausgeschickt, beantwortet der Senat die Fragen wie folgt:

1. *Wie viele Nachwuchskräfte für jeweils welche Berufe, gegebenenfalls differenziert nach Laufbahngruppen, wurden in den Jahren 2019 und 2020 im öffentlichen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) jeweils eingestellt?*
2. *Wie viele Bewerbungen für eine Ausbildung/ein Studium im öffentlichen Dienst der FHH lagen für jeweils welche Berufe, gegebenenfalls differenziert nach Laufbahnen, in den Jahren 2019 und 2020 jeweils vor?*
3. *Wie viele Nachwuchskräfte jeweils welcher Berufe, gegebenenfalls differenziert nach Laufbahngruppen, haben im Jahr 2019 sowie bislang in 2020 ihre Ausbildung vorzeitig abgebrochen? Bitte in absoluten und prozentualen Zahlen angeben.*
4. *Wie viele Nachwuchskräfte im öffentlichen Dienst der FHH konnten im Jahr 2019 sowie bislang in 2020 ihre Ausbildung/ihr Studium aufgrund ihrer Leistungen nicht beenden? Bitte in absoluten und prozentualen Zahlen angeben.*

Zu Frage 1 bis 4 siehe Anlage 1.

5. *Im Jahr 2018 konnten 80 Prozent der ausgeschriebenen Stellen besetzt werden. Wie viele waren es im Jahr 2019?*

Auch im Jahr 2019 waren die Aktivitäten des Senats zur Gewinnung von Fachkräften erfolgreich. In diesem Berichtsjahr lag die Erfolgsquote der über das Personalamt veröffentlichten Stellenausschreibungen wie im Vorjahr bei 80 Prozent.

6. *Wie viel Prozent der frei werdenden Stellen konnten im Jahr 2019 sowie bislang in 2020 durch eigene Nachwuchskräfte besetzt werden, wie viele mussten extern besetzt werden?*
7. *Können nach derzeitigen Planungen die Altersabgänge durch die Nachwuchskräfte ausgeglichen werden?*

Wenn ja, wie?

Wenn nein, in welchen Bereichen nicht und welche Gegenmaßnahmen sind jeweils geplant?

Aufgrund des hohen und sich ständig verändernden Bedarfs an spezialisierten Fachkräften, sowie der Übernahmemöglichkeit von Nachwuchskräften lediglich auf die Einstiegsämter der jeweiligen Laufbahn, ist es weder angezeigt, noch möglich, alle frei werdenden Stellen alleine durch Nachwuchskräfte auszugleichen. Zu beachten ist ferner, dass höherwertige Stellen häufig durch interne Bewerberinnen und Bewerber besetzt werden, die ihrerseits wiederum Stellen zur Nachbesetzung frei machen. Daher werden die Personalbedarfe der Stadt entsprechend der aktuellen fachlichen Bedarfe zu einem Teil durch selbst ausgebildete Nachwuchskräfte, zum anderen Teil durch interne Besetzungsverfahren sowie durch Einstellung von Fachkräften geschlossen.

Die Akquise von Nachwuchs- wie von Fachkräften wird vonseiten des Senats durch die Fachkräftestrategien, aber auch durch umfassende Marketingaktivitäten sowie das im Frühjahr 2021 startende Bewerbermanagementsystem unterstützt, vergleiche hierzu die Antworten zu 9 und zu 12.

In der Regel übernimmt die FHH alle geeigneten Nachwuchskräfte in einem geschlossenen Übernahmeverfahren auf Stellen in den Eingangsämtern. Diese Stellen müssen daher nicht ausgeschrieben werden. Darüber hinaus wurden im Jahr 2019 über das Personalamt 4.451 Stellen aller Besoldungs- und Vergütungsgruppen ausgeschrieben, im Zeitraum vom 1. Januar bis zum 18. August 2020 wurden 2.792 Stellen ausgeschrieben.

8. *Wie viele Mitarbeiter beendeten im Jahr 2019 und bislang in 2020 ihr Arbeitsverhältnis mit der FHH? Bei wie vielen war dies altersbedingt, bei wie vielen hatte das jeweils welche anderen Gründe?*

Austrittsgründe	Anzahl beendeter Arbeitsverhältnisse	
	2019	Jan. bis Juli 2020
Altersgrenze	1.560	930
Dienst- bzw. Erwerbsunfähigkeit	188*	133
Entlassung oder Kündigung	1.376	848
Sonstiges	100	201
Tod	22	11
Zeit- oder Vertragsablauf	3.206	1.963
Gesamtergebnis	6.452	4.086

Ausgewertet wurden alle Einzelpläne, Landesbetriebe und Hochschulen der FHH. Die Grundgesamtheit besteht aus dem statistischen Personalbestand und den Beschäftigten, die aufgrund einer längeren AU sowie einer Beurlaubung derzeit ohne Bezahlung sind.

* Einschließlich Tarifbeschäftigter, die aufgrund von verminderter Erwerbsfähigkeit ausgeschieden sind.

9. *Für einige Berufe hat der Senat eine Fachkräftestrategie in Bearbeitung. Für welche Berufe ist dies der Fall, seit wann liegt diese dem Senat vor und was sind jeweils die Kernaussagen bezüglich Bedarfsermittlung und Rekrutierung?*

Aktuell werden in der hamburgischen Verwaltung Fachkräftestrategien entwickelt beziehungsweise umgesetzt für die Berufsgruppen

- der Ärztinnen und Ärzte,
- der technischen Berufe und
- die IT- und Digitalisierungsfachkräfte.

Die drei Strategien befinden sich in unterschiedlichen Phasen: Die Arbeit im Rahmen der Fachkräftestrategie Ärztinnen und Ärzte wurde Ende 2017 begonnen, die Fachkräftestrategie Technische Dienste ist im August 2018 und die IT-Fachkräftestrategie im Januar 2020 gestartet.

Alle drei Fachkräftestrategien nehmen das Thema Bedarfsermittlung und Rekrutierung in den Blick.

Fachkräftestrategie Ärzte: Bei einem Durchschnittsalter von über 50 Jahren werden bis 2026 38,9 Prozent der Ärztinnen und Ärzte den öffentlichen Dienst der FHH altersbedingt verlassen. Die Verantwortung für die Nachbesetzung der Stellen liegt dezentral in den Behörden und Ämtern, es erfolgt jedoch eine zentrale Begleitung und Beratung der Dienststellen bei der Veröffentlichung der vakanten Stellen, um die bestmögliche Wirkung auf dem Arbeitsmarkt zu entfalten. Darüber hinaus sieht die Fachkräftestrategie eine zentrale Anlaufstelle für Initiativbewerbende vor. Hierdurch sowie durch eine breit angelegte Image- und Personalmarketingkampagne, Messe- und Kongressteilnahmen, die gezielte Steuerung von Initiativbewerbungen sowie den Aufbau einer eigenen Landingpage für die Zielgruppe der Ärztinnen und Ärzte konnte die Besetzungsquote vakanter Stellen von unter 50 Prozent (2018) auf rund 72 Prozent (2019) gesteigert werden.

Fachkräftestrategie Technische Dienste: Die Bedarfsabfrage hat ergeben, dass in den nächsten Jahren insbesondere ein hoher Bedarf im Fachbereich Bau (Bauingenieurwesen, Architektur, Technische Gebäudeausstattung, Infrastruktur/Verkehrswesen, Städtebau) besteht sowie überwiegend Fachkräfte mit hoch spezialisiertem Fachwissen und Berufserfahrung benötigt werden. Zur Unterstützung der dezentralen Rekrutierung hat das Projekt „Fachkräftestrategie Technische Dienste“ unter anderem ein eigenes Kommunikationskonzept mit einer Personalmarketingkampagne und einer eigenen Landingpage erarbeitet, koordiniert und organisiert Messeauftritte, stärkt die Zusammenarbeit mit den Hochschulen, unterstützt bei der Einstellung von Werkstu-

dierenden und strebt an, das Angebot von Praktika mit dem Ziel der frühzeitigen Fachkräftebindung auszuweiten, vergleiche auch Drs. 21/19217.

Fachkräftestrategie IT: Im Frühjahr 2020 wurden die Altersabgänge, geplanten Nachbesetzungen und zusätzlichen Bedarfe an IT- und Digitalisierungsfachkräften erfasst. Bis Ende 2025 verlassen 15 Prozent der IT- und Digitalisierungsfachkräfte altersbedingt die FHH (170 Personen). Der Senat geht davon aus, dass bis Ende 2025 rund 500 IT- und Digitalisierungsfachkräfte neu gewonnen werden müssen. Neben den Altersabgängen führt die fortschreitende Digitalisierung zu zusätzlichen Bedarfen in dieser Berufsgruppe.

Die Rekrutierung der IT- und Digitalisierungsfachkräfte erfolgt ebenfalls dezentral. Durch eine Personalmarketingkampagne soll im Rahmen der IT-Fachkräftestrategie die FHH als Arbeitgeber in der jeweiligen Zielgruppe bekannt gemacht und ein attraktives Arbeitgeberimage geschaffen werden. Das Projektteam bereitet derzeit die Ausschreibung der Kampagne vor. Weitere geplante strategische Maßnahmen zur Rekrutierung von IT- und Digitalisierungsfachkräften sind Messeteilnahmen, die Gestaltung einer Landingpage, die Zusammenarbeit mit Hochschulen zu Abschlussarbeiten und Praktika – alles mit dem Ziel die Aufmerksamkeit auf die FHH als Arbeitgeberin zu lenken und Fachkräfte frühzeitig zu gewinnen.

- 10. Oft zahlt die Wirtschaft besser als der öffentliche Dienst. Inwieweit sind Leistungszuschläge/Zulagen im Bereich des Tarifvertrags der Länder (TV-L) möglich und inwiefern werden sie aktuell genutzt und sollen künftig genutzt werden?*

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) enthält anders als der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Bundes (TVöD Bund) und der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der kommunalen Arbeitgeber (TVöD VKA) keine Regelung über ein Leistungsentgelt.

Der TV-L bietet aber mit § 16 Absatz 5 TV-L die Möglichkeit, Beschäftigten ein bis zu zwei Stufen über der regulären Stufenzuordnung liegendes Entgelt zu zahlen, um dringenden Personalbedarf zu decken (Gewinnungszulage) oder um qualifizierte Fachkräfte weiter an den Arbeitgeber FHH zu binden. Diese Möglichkeiten, zur Personalgewinnung oder Personalbindung Entgeltzahlungen zu leisten, die über den regulär tariflich zustehenden Entgelten liegen, sind den Dienststellen zur Anwendung freigegeben.

Ein weiteres Element der Leistungsanerkennung ist die Verkürzung der Stufenlaufzeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 gemäß § 17 Absatz 2 Satz 1 TV-L.

Darüber hinaus arbeitet die FHH im Rahmen ihrer Fachkräftestrategien mit einem „Handlungsleitfaden zur Gewinnung und Bindung von Ärztinnen und Ärzten im Öffentlichen Gesundheitsdienst“. Mit ihm ist einzelfallbezogen übertariflich eine Bezahlung in Anlehnung an den Tarifvertrag für Ärzte möglich.

Darüber hinaus sind die Überlegungen noch nicht abgeschlossen und überdies abhängig von den Vorgaben der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL).

- 11. Inwieweit setzt sich der Senat für Änderungen im TV-L ein, um in Berufen mit Fachkräfteengpass oder sogar Fachkräftemangel bessere Bezahlung anbieten zu können?*

Die FHH hat sich mit Blick auf die Attraktivität des öffentlichen Dienstes und auf die erforderliche Fachkräftegewinnung bereits in der Vergangenheit für Verbesserungen der Bezahlung dieser Fachkräfte eingesetzt. In der letzten Tarifrunde wurden unter Mitwirkung der FHH deutliche Verbesserungen der Bezahlung, insbesondere in den Bereichen des Sozial- und Erziehungsdienstes zum 1. Januar 2020 und im Bereich der „Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationstechnik“ zum 1. Januar 2021 erreicht. Zu den im Rahmen der Fachkräftestrategie Ärztinnen und Ärzte entwickelten Möglichkeiten siehe Antwort zu 9. Außerdem sind die Tabellenwerte in der Tabelle für Pflegekräfte im Krankenhausbereich und im Gesundheitswesen im Verhältnis zu den E-Tabellenwerten deutlich stärker angestiegen.

12. *Um ausreichend qualifizierten Nachwuchs zu sichern, sollen laut Koalitionsvertrag die Marketingaktivitäten ausgebaut und ein umfassendes digitales Bewerbungsmanagement eingeführt werden. Wie ist hier jeweils der aktuelle Stand und welche Maßnahmen sieht die mittelfristige Planung vor? Welche weiteren Maßnahmen sind konkret vorgesehen, um dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken?*

Die Einstellungsbehörden bauen ihre Marketingaktivitäten zur Nachwuchskräfteerkrutierung seit Jahren kontinuierlich aus. Ein besonderer Fokus liegt hierbei neben dem persönlichen Kontakt durch Präsenz auf zahlreichen Messen und Schulveranstaltungen, der Werbung in Verkehrsmedien wie U- und S-Bahn sowie der Werbung in den eigenen Kundenbereichen auf dem konsequenten Ausbau auch der Online-Präsenz (zum Beispiel Online-Advertising, Online-Bewerbung, Online-Self-Assessment, Online-Tests).

Die Marketingaktivitäten werden inhaltlich und methodisch jeweils auf die spezifischen Zielgruppen ausgerichtet, insbesondere innerhalb der Fachkräftestrategien, siehe hierzu auch die Antwort zu Frage 9.

Da die FHH zunehmend Instrumente des Personal- und Arbeitgebermarketings für die Besetzung der Stellen nutzt, schließt das Personalamt Anfang 2021 auf der Basis eines förmlichen Vergabeverfahrens eine „Rahmenvereinbarung Personalmarketing“ mit externen Dienstleistern ab. Damit wird den teilnehmenden Dienststellen ein direkter und vereinfachter Zugang zu den Dienstleistungen und Produkten des Personal- und Arbeitgebermarketings ermöglicht

Darüber hinaus wird unter Federführung des Personalamtes ein FHH-weites Bewerbermanagement-System (BMS) entwickelt. Mit geplanter Einführung des BMS ab Mitte März 2021 erfolgen die Digitalisierung des Recruiting-Prozesses und die Ablösung des bisherigen Stellenportals. Das neue Stellenportal bietet eine moderne Stellensuche mit Online-Bewerbungsprozess und einem Bewerberkonto, über das Bewerberinnen und Bewerber ihre Bewerbungen digital verwalten können.

13. *Duale Studiengänge im Bereich des IT- und des Verwaltungspersonals sowie der gemeinsam mit der Evangelischen Hochschule geplante Studiengang Soziale Arbeit sollen eingeführt, beziehungsweise fortgeführt werden. Wie viele Personen sollen jährlich je Studiengang als Erstsemester angenommen werden?*

Für den dualen praxisintegrierenden Studiengang Soziale Arbeit an der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit und Diakonie, der in diesem Jahr gestartet ist, sollen seitens der FHH jährlich rund 40 Studierende eingestellt werden. Für einen noch in Planung befindlichen dualen Studiengang „E-Government/Verwaltungsinformatik“ (Arbeitstitel) an der HAW Hamburg wird zurzeit von einer Studiengruppe pro Jahr ausgegangen.

14. *Laut Koalitionsvertrag sollen weitere neue duale Studiengänge in Kooperation zwischen der öffentlichen Verwaltung und Hamburger Hochschulen geprüft werden. Für welche Berufe liegen hier bereits Planungen vor und wie ist der aktuelle Sachstand?*

Im Rahmen der Fachkräftestrategie Technische Dienste wurden erste Gespräche zu einer möglichen Einführung eines dualen Studiengangs im Bereich technische Dienste geführt. In einer ersten Pilotierung werden zudem Studierende während ihrer Praxiszeiten im technischen Bereich bei der Stadt Hamburg eingesetzt, um ihnen die vielfältigen Tätigkeiten des Arbeitgebers näherzubringen und sie an die FHH zu binden.

Der Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung (LGV) bietet seit 2020 in Kooperation mit der HafenCity Universität Hamburg ein praxisintegrierendes duales Studium gemäß der Richtlinien der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) an. Der Kooperationsvertrag wurde am 17.03.2020 abgeschlossen.

15. *SPD und GRÜNE haben zudem avisiert, die Erfahrungen, die der öffentliche Dienst im Rahmen der Corona-Krise mit Homeoffice-Arbeit gemacht hat, „bei der Weiterentwicklung neuer Arbeitszeitmodelle, aber auch bei der zukünftigen Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsumfeld (zu) nutzen“. Inwiefern gibt es hier bereits konkrete Ideen und einen Zeitplan?*

Infolge der Corona-Pandemie haben viele Beschäftigte der FHH kurzfristig im Homeoffice gearbeitet. Wie andere Organisationen auch hat das die Hamburgische Verwaltung und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor große Herausforderungen gestellt. Im Juli und August 2020 wurde eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt, um einen Eindruck von den Erfahrungen und künftigen Bedarfen an die Arbeitszeit und die Gestaltung der Arbeitsplätze zu erhalten. Die Ergebnisse der Befragung fließen in weitere Überlegungen ein. Die Entscheidungsfindung zur Umsetzung konkreter Maßnahmen ist noch nicht abgeschlossen.

16. *Sind halbjährliche Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen in allen Behörden Pflicht?*

Wenn ja, wer kontrolliert deren Einhaltung?

Wenn nein, warum nicht?

Die Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG (alte Fassung) zur Strategischen Personalentwicklung in der Hamburgischen Verwaltung aus dem Jahr 1994 beschreibt das Ziel, jährliche Mitarbeitervorgesetztengespräche (MAVG) durchzuführen. Konkretisierende Regelungen gibt es in einer Reihe von Dienstvereinbarungen einzelner Dienststellen. Darin ist auch festgelegt, in welcher Weise diese nachgehalten werden. Bestandteil der MAVGs ist auch die Möglichkeit, Ziele zu vereinbaren. Auch deren Kontrolle obliegt der jeweiligen Dienststelle.

17. *Laut Personalbericht 2019 lag die Fehlzeitenquote aufgrund von Krankheit im öffentlichen Dienst bei 9,3 Prozent und somit deutlich über dem Bundesdurchschnitt und ist zudem seit Jahren ansteigend. Hierzu enthält der Personalbericht zwar auch eine umfassende Analyse und Verbesserungsvorschläge, doch durch welche Maßnahmen wurden diese seit Herbst 2019 in die Umsetzung gebracht?*

Um eine annähernde Vergleichbarkeit mit anderen öffentlichen Verwaltungen und Unternehmen zu erreichen, wird für die hamburgische Verwaltung eine „Vergleichende Arbeitsunfähigkeitsquote“ erhoben. Bei der vergleichenden Arbeitsunfähigkeitsquote werden analog zu der Erhebung anderer Institutionen, Fehlzeiten erst ab vier Tagen einbezogen und dabei nicht Arbeitstage, sondern Kalendertage berücksichtigt. Die vergleichende Arbeitsunfähigkeitsquote der hamburgischen Verwaltung lag im Berichtsjahr 2018 bei 7,1 Prozent.

Die Höhe der Fehlzeitenquote wird von der Dauer und Häufigkeit der Erkrankungen beeinflusst. Gut 40 Prozent der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten der FHH werden durch Langzeiterkrankte verursacht. Damit langzeiterkrankte Beschäftigte wieder schneller und nachhaltiger an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, ist das seit 2004 gesetzlich verankerte Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ein Schwerpunkt des hamburgischen Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Ziel des BEM ist es, den Ursachen von Arbeitsunfähigkeitszeiten der Beschäftigten gemeinsam nachzugehen und nach Möglichkeiten zu suchen, solche künftig zu vermeiden, Rehabilitationsbedarfe zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit der Beschäftigten frühzeitig zu erkennen sowie geeignete Rehabilitationsmaßnahmen rechtzeitig einzuleiten. In der für die hamburgische Verwaltung geltenden Vereinbarung gemäß § 93 HmbPersVG erfolgt derzeit neben der Einarbeitung neuer gesetzlicher Anforderungen sowie Anforderungen zum Datenschutz vor allem die praxiskonforme Anpassung der Standards des BEM-Prozesses, damit Langzeiterkrankte schneller und nachhaltiger wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren können.

18. *Das Personalamt soll zudem „Kontakt mit den gesetzlichen Krankenkassen aufgenommen haben, bei denen Beschäftigte der FHH in relevanter Zahl versichert sind, um über anonymisierte und aggregierte Berichte Informationen über die wesentlichen Ursachen von Krankmeldungen zu erhalten“. Bei Vorlage des Personalberichts 2019 waren diese Berichte aber noch nicht ausgewertet. Ist dies inzwischen der Fall?*

Wenn ja, welche Erkenntnisse konnten gewonnen werden und welche Maßnahmen wurden daraufhin entwickelt?

Wenn nein, warum nicht und wann ist mit vollständiger Auswertung der Berichte zu rechnen?

Die Auswertung der Gesundheitsberichte der gesetzlichen Krankenkassen zeigt im Ergebnis, dass der Krankenstand in der hamburgischen Verwaltung in etwa dem Krankenstand anderer Verwaltungen entspricht. Diese ersten Ergebnisse zeigen grundsätzliche Tendenzen auf und können als ein Ausgangspunkt für die Ableitung von Maßnahmen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung genutzt werden. Die vollständige Darstellung der Ergebnisse wird Bestandteil des Personalberichtes 2020 sein.

Betrachtet man die verschiedenen Diagnosegruppen, dann sind die wesentlichen Ursachen der Erkrankungen insbesondere Atemwegserkrankungen, Krankheiten des Bewegungsapparats, psychische Störungen sowie Verletzungen. Bei der Unterscheidung von AU-Fällen (Anzahl der Arbeitsunfähigkeitsmeldungen) und AU-Tagen (Anzahl aller Arbeitsunfähigkeitstage) wird sichtbar, dass die häufigsten AU-Fälle auf Erkrankungen des Atmungssystems zurückzuführen sind. Die meisten Fehlzeiten werden hingegen durch „psychische Erkrankungen und Verhaltensstörungen“ (Benennung laut ICD Diagnoseklassifikation) verursacht.

19. *Im Rahmen hoher Fehlzeiten wird auch die Option eines professionellen Trennungsmanagements erwähnt. Wie oft wurde die Option der Kündigung im Jahr 2019 und bisher im Jahr 2020 genutzt? Wie häufig wurden einvernehmliche Auflösungen des Arbeitsverhältnisses erzielt und welche Abfindungen wurden hierfür gegebenenfalls jeweils gezahlt?*

Das Fehlzeitenmanagement der FHH steht für ein umfassendes Herangehen an das Fehlzeitengeschehen. Das bezieht Ursachenanalyse, personalfürsorgerisches und empathisches Umgehen mit Erkrankten und zahlreiche Maßnahmen der Wiedereingliederung ebenso ein, wie die Option, im Sinne des „Ultima Ratio“-Gedankens ein professionelles Trennungsmanagement durchzuführen.

Im Jahr 2019 und bislang im Jahr 2020 wurde davon wie folgt Gebrauch gemacht:

	Kündigung	einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses	keine Abfindungen	Abfindungen gesamt in €
2019	16	16	5	432.317
2020	10	6	4	79.313

20. *Um gute Mitarbeiter auch über die klassischen Altersgrenzen hinaus länger zu halten, gibt es die Möglichkeit, diese auch darüber hinaus zu beschäftigen. Wie häufig wurde davon im Jahr 2019 und bislang in 2020 Gebrauch gemacht? Wie genau läuft das Verfahren und mit welchem zeitlichen Vorlauf erfahren Beamte und Beschäftigte, ob ihr Dienstbeziehungsweise Beschäftigungsverhältnis auch über die Altersgrenze hinaus genehmigt wurde? Für jeweils welchen Zeitraum werden entsprechende Verlängerungsanträge bewilligt?*

Für Beamtinnen und Beamte kann der gesetzliche Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze (§ 25 Beamtenstatusgesetz – BeamStG) nach § 35 Absatz 4 und 5 des Hamburgischen Beamtengesetzes (HmbBG) um bis zu drei Jahre hinausgeschoben werden. Nach § 35 Absatz 4 HmbBG ist Voraussetzung für das Hinausschieben, dass dienstliche Gründe für den beziehungsweise ein dienstliches Interesse an dem Fortbestand des aktiven Beamtenverhältnisses besteht. Der Eintritt

in den Ruhestand kann in diesem Fall nach Nummer 1 der Regelung auf Initiative der Dienststelle mit Zustimmung der Beamtin beziehungsweise des Beamten oder nach Nummer 2 der Regelung auf Antrag der Beamtin beziehungsweise des Beamten hinausgeschoben werden.

Auf das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand gerichtete Anträge der Beamtinnen und Beamten sollen spätestens sechs Monate vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze gestellt werden. Nach behördeninterner Klärung des Vorliegens der jeweiligen Voraussetzungen hat der zuständige Personalrat nach § 88 Absatz 1 Nummer 16 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes über die Maßnahme mitzubestimmen. Bei Vorliegen der Zustimmung des Personalrates entscheidet die zuständige Senatorin oder Staatsrätin beziehungsweise der zuständige Senator oder Staatsrat durch Senatsbeschluss im Verfügungswege über das Hinausschieben. Der Senatsbeschluss ist der Beamtin beziehungsweise dem Beamten vor dem Tage bekannt zu geben, an dem er ohne diesen in den Ruhestand treten würde. Die Dauer des Verfahrens richtet sich nach dem jeweiligen Einzelfall.

Mit Tarifbeschäftigten können einzelvertragliche Vereinbarungen nach Maßgabe des § 41 Satz 3 SGB VI über das Hinausschieben des Zeitpunktes, zu dem das Arbeitsverhältnis kraft Tarifvertrags endet (Regelaltersgrenze), getroffen werden. Dadurch verlängert sich die Dauer des bestehenden Arbeitsverhältnisses – ohne dass dies eine inhaltliche Änderung erfährt – über die Altersgrenze hinaus für den vereinbarten Zeitraum. Daneben besteht auch die Möglichkeit, nach § 33 Absatz 5 TV-L nach Erreichen der Altersgrenze ein neues befristetes Arbeitsverhältnis zu vereinbaren. Beide Möglichkeiten unterliegen der Mitbestimmung durch den zuständigen Personalrat nach § 88 Absatz 1 Nummer 17 HmbPersVG.

Über die klassische Altersgrenze hinaus Beschäftigte		
Verlängerungszeitraum	Anzahl	
	2019	2020
1 bis 6 Monate	53	44 (+ 1 RichterIn bzw. Richter)
7 bis 12 Monate	72 (+2 RichterInnen bzw. Richter)	72 (+ 1 RichterIn bzw. Richter)
12 bis 18 Monate	19 (+5 RichterInnen bzw. Richter)	22 (+ 6 RichterInnen bzw. Richter)
18 bis 24 Monate	14	6
24 bis 36 Monate	8	4
mehr als 36 Monate*	5	1

* nur Tarifbeschäftigte

21. *Es gibt die Möglichkeit, Expertenwissen auch nach altersbedingtem Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst über die Bildung von Expertenpools zu halten. Gibt es Behörden, die diese Option nutzen?*

Wenn ja, welche inwiefern und welche Erfahrungen wurden hiermit bislang gemacht?

Hohe Altersabgänge erfordern ein Wissensmanagement, um auf das Wissen und die Erfahrungen der ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung weiter zurückgreifen zu können. Die FHH hat deshalb einen sogenannten Werkzeugkoffer zum Wissensmanagement entwickelt, auf den die Dienststellen, angepasst auf die jeweiligen Bedarfe, zurückgreifen können.

Expertenpools werden von den Dienststellen nicht genutzt.

22. *Über mögliche Verbesserungen der Attraktivität des öffentlichen Dienstes wird immer wieder diskutiert. Zu starre Entwicklungsmöglichkeiten und Laufbahnen sowie Vorgaben bei Gehaltssteigerungen prägen noch immer das Bild von der Arbeit in der Verwaltung. Welche Maßnahmen wurden seit 2015 jährlich ergriffen, um gegen dieses Negativimage anzuarbeiten?*

23. *Aktuell ist es schwierig, beispielsweise qualifizierte IT-Fachkräfte angemessen einzugruppieren. Wäre eine neue Laufbahn, die eine angemessene Besoldung erlaubt, hier eine Option? Welche Möglichkeiten sehen die zuständigen Behörden oder der Senat im Angestelltenbereich?*
24. *Das Schlagwort eines modernen Dienstrechts geistert immer wieder durch die Debatte, wenn es um die Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes geht. Welche Maßnahmen hat der Senat diesbezüglich seit dem Jahr 2015 jährlich veranlasst? Welche Defizite sieht er noch?*

Das Dienstrecht und die Laufbahnverordnungen werden beständig an die aktuellen Anforderungen angepasst. Im Übrigen hängen die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten maßgeblich von den individuellen Leistungen und der individuellen Mobilität ab. Insbesondere in der allgemeinen Verwaltung werden keine gebündelten Stellen mehr vorgehalten, sodass Beförderungen an eine erfolgreiche Bewerbung auf eine höherwertige Stelle gebunden sind. Dies fördert die Mobilität und das Leistungsprinzip und stärkt die Möglichkeiten der Beschäftigten, sich selbst aktiv weiterzuentwickeln. Der Senat fördert die Mobilität der Beschäftigten durch ein breites Angebot an Fortbildung und Personalentwicklungsmaßnahmen und eröffnet dadurch vielfältige Beschäftigungs- und Karrieremöglichkeiten.

Darüber hinaus haben in den letzten Jahren insbesondere folgende Rechtsänderungen die Attraktivität des hamburgischen öffentlichen Dienstes gesteigert: Die Kostendämpfungspauschale in der Beihilfe wurde abgeschafft (Drs. 21/18658), es wurde die Möglichkeit für eine pauschale Beihilfe eingeführt (Drs. 21/11426), die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wurde verbessert (Drs. 21/7292) sowie ein verbesserter Schutz vor den Folgen von Angriffen auf Bedienstete etabliert (Drs. 21/6447).

Es besteht derzeit bereits die Möglichkeit, IT-Fachkräfte in der Laufbahn Allgemeine Dienste zu verbeamen (1. und 2. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2, Studium in Verbindung mit einer entsprechenden beruflichen Tätigkeit). Das Laufbahnrecht hält auch die Möglichkeit vor, dass beim Vorliegen einer für die Laufbahn förderlichen, über die Einstellungsvoraussetzungen erheblich hinausgehenden beruflichen Qualifikation das jeweilige Einstiegsamt der Laufbahn nicht durchlaufen werden muss. Unabhängig hiervon wird derzeit ein Berufsbild „E-Government/Verwaltungsinformatik“ entwickelt und in diesem Zusammenhang ein duales Studium konzipiert; die entsprechenden Konzeptionsarbeiten sind noch nicht abgeschlossen.

Im Tarifbereich gelten ab dem 1. Januar 2021 für den Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik neue Tätigkeitsmerkmale, die neben den möglichen Berufsabschlüssen und der entsprechenden Tätigkeit auch allgemeine Hebungsmarkte vorsehen. Hierdurch kann abhängig vom Einzelfall auch eine neue Eingruppierung ermöglicht werden.

25. *„Die gleitende Arbeitszeit nach den bestehenden Regularien ist ein wichtiges Merkmal der Attraktivität des Dienstherrn/Arbeitgebers Freie und Hansestadt Hamburg“, so der Senat in Drs. 21/8811. Drs. 21/8565 machte allerdings in Anlage 1 deutlich, dass die Zeiterfassung bei Behörden, Bezirken und Landesbetrieben noch sehr unterschiedlich erfolgt. Wie ist hier der aktuelle Stand bei der Erfassung der Arbeitszeit? Wie erfolgt die Kontrolle geleisteter Überstunden bei jeweils welcher Regelung und welchem aktuellen Stand (inklusive der Nennung der Mitarbeiterzahl in der sogenannten Rotphase)?*

Die laufende Steuerung des Arbeitszeitkontos erfolgt nach § 8 Absatz 5 der Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG (alte Fassung) zur Neuregelung der Gleitzeit vom 23. Mai 2010 durch die Beschäftigten selbst. Dabei ist ein Arbeitszeitsaldo von grundsätzlich bis zu 40 Minus- beziehungsweise 80 Plusstunden zulässig und ist von Mehrarbeit oder Überstunden zu unterscheiden. Diese große Flexibilität im Arbeitszeitrahmen, den die Beschäftigten eigenverantwortlich steuern, trägt deutlich zur Steigerung der Attraktivität der Arbeit im hamburgischen öffentlichen Dienst bei.

Wenn ein Arbeitszeitsaldo von mehr als 40 Minus- oder 80 Plusstunden erreicht wird, sind die Beschäftigten verpflichtet, ihrer Führungskraft das Überschreiben dieses

Arbeitszeitsaldos anzuzeigen. Die Führungskraft ist sodann verpflichtet, gemeinsam mit den Beschäftigten für einen zügigen Ausgleich zu sorgen. Darüber hinaus darf die Führungskraft stichprobenweise das Zeitkonto kontrollieren.

Sofern das Verfahren eZeit angewendet wird, kann zusätzlich der sogenannte Ampelreport genutzt werden, der beziehungsweise dem jeweiligen Vorgesetzten in den Farben Grün (innerhalb des oben angeführten Arbeitszeitsaldos) und Rot (Überschreiten des oben angeführten Arbeitszeitsaldos) signalisiert, ob hier gegenüber den jeweiligen Beschäftigten ein Handlungsbedarf zur Steuerung des Arbeitszeitkontos besteht.

Ob durch die Leistung von Mehrarbeit beziehungsweise Überstunden ein Arbeitszeitsaldo die Grenze zu der sogenannten Rotphase überschreitet beziehungsweise überschritten hat, ist stark von den individuellen Verhältnissen abhängig. Eine gesonderte Erfassung geleisteter Mehrarbeit beziehungsweise Überstunden erfolgt in dem Verfahren eZeit nicht. Da Mehrarbeit und Überstunden vorrangig durch entsprechende Dienstbefreiung auszugleichen sind (vergleiche § 61 Absatz 3 HmbBG beziehungsweise § 8 Absatz 2 TV-L), kann dies im Rahmen der Steuerung des Arbeitszeitkontos erfolgen. Hierzu besteht zudem die Möglichkeit, einen erweiterten Arbeitszeitsaldo zur Ansparung von bis zu 220 Plusstunden, die zu einem späteren Zeitpunkt durch einen Zeitraum an Freistellung wieder ausgeglichen wird, zu vereinbaren (§ 8 Absatz 4 der §-94-Vereinbarung zur Neuregelung der Gleitzeit).

Die Auswertung der in der Rotphase befindlichen Beschäftigten stellt daher nicht die Zahl der Beschäftigten dar, die Überstunden oder Mehrarbeit leisten.

Eine große Anzahl der Behörden, Ämter und Einrichtungen setzt zur Zeiterfassung das vom ZPD bereitgestellte Verfahren eZeit ein. Die Kontrolle der geleisteten Überstunden und daraus notwendiges Handeln obliegen den jeweiligen Dienststellen und sind jeweils dort geregelt.

Details sind in der Anlage 2 zu entnehmen.

26. Hat sich die Zahl der in Drs. 21/19165 angeführten Dienstwohnungen geändert?

Wenn ja, inwiefern aus welchen Gründen?

Seit der Drs. 21/19165 wurden von den Behörden und Ämtern insgesamt fünf Wohnungen aufgegeben. Gründe für die Reduzierung sind externe Vermietung, Aufgabe der Dienstwohnung nach Renteneintritt der Mieterin beziehungsweise des Mieters sowie in zwei Fällen der Rückbau der Wohnungen.

Die HAW korrigiert ihre Angabe zur Anzahl der Dienstwohnungen aus der oben genannten Drucksache dahingehend, dass eine Dienstwohnung vorhanden ist.

27. Um Studierenden und Auszubildenden in Hamburg günstige Wohnmöglichkeiten zu gewähren, hat der Senat mit Drs. 21/18515 den Ausbau der Wohnheimkapazitäten angekündigt. „Das schließt auch Anwärterinnen und Anwärter sowie Auszubildende im öffentlichen Dienst ein“, so Drs. 21/19165. Von 2.000 zusätzlichen Wohnheimplätzen bis 2030 allein durch zusätzliche Bautätigkeit des Studierendenwerks Hamburg war die Rede. Wie ist hier der aktuelle Stand der Umsetzung?

28. Welche weiteren Anbieter haben im Jahr 2020 Unterkünfte für Studierende und Auszubildende fertiggestellt oder in Planung?

Das Studierendenwerk Hamburg prüft gegenwärtig verschiedene Standorte, die für den Neubau eines Wohnheimes in Frage kommen. Dazu wurden und werden auch Gespräche mit den Bezirken geführt. Gleichzeitig werden Planungen für Verdichtungen und den Ausbau bereits bestehender Wohnheime entwickelt. In Einzelfällen liegen Konzeptstudien vor oder befinden sich in Vorbereitung, ebenfalls in der Erstellungsphase sind Anträge für Bauvorbescheide.

Die weiteren Bauherrngruppen sind laut der Hamburgischen Investitions- und Förderbank AöR (IFB) Genossenschaften, Privatpersonen/Personenhandelsgesellschaften, Stiftungen, Anstalten öffentlichen Rechts und Kapitalgesellschaften. Um das

Bank- und Geschäftsgeheimnis zu wahren, macht die IFB keine Angaben zu konkreten Anbietern. Die Sozialbehörde hat Kenntnis von einem Neubauvorhaben der Stiftung Auszubildendenwerk, die im Münzviertel ein Auszubildenden-Wohnheim mit voraussichtlich 209 Wohnplätzen errichten wird, und von der Bereitstellung von 70 Wohnplätzen ausschließlich für Auszubildende auf dem Gelände „Gleisdreieck“.

29. *Wie viele Wohnheimplätze/Wohnungen für Studierende und Auszubildende gibt es somit aktuell in Hamburg durch jeweils welchen Anbieter aktuell?*

Siehe Drs. 22/1249.

Ferner kann nach § 13 Absatz 3 SGB VIII jungen Menschen während der Teilnahme an schulischen oder beruflichen Bildungsmaßnahmen oder bei der beruflichen Eingliederung, eine Unterkunft in sozialpädagogisch begleiteten Wohnformen angeboten werden (das sogenannte Jugendwohnen). In Hamburg gibt es derzeit insgesamt 192 Plätze, die nach § 13 Absatz 3 SGB VIII belegt werden können und die sich auf folgende Träger verteilen: si! soziales & innovation gGmbH unterhält 28 Plätze, Kolping Jugendwohnen Hamburg-St. Georg gGmbH unterhält in der Einrichtung im Kirchenweg 48 Plätze, Kolping Jugendwohnen-Eimsbüttel gGmbH unterhält in der Einrichtung im Paciusweg 116 Plätze, die ab Herbst 2020 belegt werden können.

30. *Wie unterstützt der Senat seine Nachwuchskräfte beziehungsweise Bewerber bei der Suche nach entsprechenden Wohnheimplätzen/Wohnungen?*

Die Akademie der Polizei Hamburg, die Finanzbehörde (Steuerverwaltung) sowie der Landesbetrieb ZAF/AMD haben im Juli 2018 eine Vereinbarung mit Wohnungsunternehmen unterzeichnet. Danach können diese Stellen den Wohnungsunternehmen ihre Nachwuchskräfte als potenzielle Mieter vorschlagen. Die Nachwuchskräfte werden über dieses Angebot informiert und die Personalstellen vermitteln die erforderlichen Kontakte.

31. *Seit der Neuordnung des Laufbahnrechts können Beamte, die im niedrigeren Einstiegsamt eingestellt werden, in den Laufbahngruppen 1 beziehungsweise 2, gegebenenfalls mit Zusatzqualifizierungen, alle Ämter der jeweiligen Laufbahngruppe erreichen. So kann ein Beamter der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst), der das Spitzenamt A 13 erreicht hat, unter bestimmten Voraussetzungen, jedoch prüfungsfrei ohne weiteren Hochschulabschluss, bis zum Spitzenamt A 16 gelangen. Wie viele Stellen der Besoldungsgruppen A 14, A 15 und A 16 wurden seit dem Jahr 2019 ausgeschrieben und wie viele dieser Ausschreibungen richteten sich jeweils auch an Beamtinnen/Beamte des ehemaligen gehobenen Dienstes/der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt? Bitte pro Behörde darstellen.*
32. *Leistungsträger des ehemaligen gehobenen Dienstes/der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt müssen zur Motivation genügend Aufstiegschancen haben; dies steigert auch die Attraktivität des öffentlichen Dienstes insgesamt. Dies haben wir auch mit unserem Antrag aus Drs. 21/19482 gefordert, der bedauerlicherweise mit den Stimmen von SPD und GRÜNEN abgelehnt wurde. Inwiefern planen der Senat beziehungsweise die zuständigen Behörden, künftig vermehrt Stellen der Besoldungsgruppen A 14, A 15 und A 16 mit Öffnungsklausel auch für Beamtinnen/Beamte des ehemaligen gehobenen Dienstes/der Laufbahngruppe 2., 1. Einstiegsamt auszuschreiben? Falls keine diesbezüglichen Planungen bestehen, weshalb nicht?*

Die Beschäftigten in Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemaliger gehobener Dienst) haben eine hohe Bedeutung für die Leistungsfähigkeit der Hamburger Verwaltung. Die besondere Kombination aus fachlich-theoretischer Qualifikation auf Bachelor-Ebene und breiter Praxiserfahrung macht diese Beschäftigtengruppe zu einer „tragenden Säule“. Hier werden komplexe Fachaufgaben und vielfach auch Führungsaufgaben mit hoher Kompetenz wahrgenommen.

Das Personalamt nimmt in Bezug auf die Personalentwicklung dieser Beschäftigten-Gruppe in mehrfacher Hinsicht eine unterstützende Rolle wahr, um Aufstiegschancen auch über die Besoldungsgruppe A 13 hinaus zu ermöglichen. Im Hamburgischen Laufbahnrecht sind über den sogenannten Qualifizierungsstand die rechtlichen Rahmenbedingungen für transparente und realistische Aufstiegsmöglichkeiten in Ämter ab der Besoldungsgruppe A 14 geschaffen. Bei der konkreten Ausschreibung von Stellen durch die Dienststellen berät das Personalamt sowohl im Vorfeld bei der Formulierung der Ausschreibungen als auch bei der Prüfung im Rahmen ihrer Veröffentlichung mit dem Ziel, bei geeigneten Stellen auch Beamtinnen/Beamten aus Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt als Bewerberinnen/Bewerber über entsprechende Öffnungsklauseln zuzulassen. Hierfür wurden im Personalamt standardisierte Textbausteine entwickelt und allen Behörden zur Verfügung gestellt. Diese Textbausteine haben einerseits eine Hinweisfunktion auf die zuvor genannte Zielgruppe als wichtige Personalressource. Des Weiteren ermöglichen sie einen einfachen und rechtssicheren Weg, um die geeigneten Ausschreibungen für diese Zielgruppe zu öffnen, zur Anzahl der geöffneten Stellen vergleiche Anlage 3.

Darüber hinaus bietet der Masterstudiengang Public Management, der in Kooperation von Personalamt und HAW Hamburg durchgeführt wird, Leistungsträgerinnen/Leistungsträgern aus Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt die Möglichkeit, bei voller Besoldung die Laufbahnbefähigung für die Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt zu erwerben. Damit wird über die zuvor genannten Instrumente hinaus eine weitere Aufstiegsmöglichkeit für diese Zielgruppe eröffnet.

Behörden / Ämter	Ausbildungsbezeichnung	Frage 1 (Einstellungen)		Frage 2 (Bewerbungen)		Frage 3 (Abbrüche)				Frage 4 (Unzureich. Leistung)			
		Einstellungsjahr 2019	Einstellungsjahr 2020	Einstellungsjahr 2019	Einstellungsjahr 2020	Einstellungsjahr 2019 (absolut)	Einstellungsjahr 2019 (prozentual)	Einstellungsjahr 2020 (absolut)	Einstellungsjahr 2020 (prozentual)	Einstellungsjahr 2019 (absolut)	Einstellungsjahr 2019 (prozentual)	Einstellungsjahr 2020 (absolut)	Einstellungsjahr 2020 (prozentual)
I. Auszubildende und Studierende in den Fachrichtungen der öffentlichen Verwaltung													
Landesbetrieb ZAF/AMD	Allgemeine Dienste/Verwaltung, Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 (Regierungssekretär/in)	60	60	1327	1053	1	1,7	0	0	0	0	0	0
	Verwaltungsfachangestellte/r	35	35			1	2,9	0	0	0	0	0	0
Behörde für Kultur und Medien/ Staatsarchiv	Allgemeine Dienste/Verwaltung, Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 (Regierungsinspektor/in)	105	102	1009	1076	1	1,0	0	0	0	0	0	0
	Soziale Dienste, dualer Studiengang Soziale Arbeit im Öffentlichen Dienst, 2017-2019 Pilot, ab 2020 Regelbetrieb	8	42	178	599	0	0	0	0	0	0	0	0
Finanzbehörde	Allgemeine Dienste/ Archivdienst, Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 (Archivinspektor/in)	2	0	92	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Steuerverwaltung, Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 (Steuersekretär/in)	127	125	808	991	6	4,7	0	0	9	7,1	0	0
Behörde für Justiz und Verbraucherschutz	Steuerverwaltung, Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 (Diplom-Finanzwirt/in)	120	126	837	796	8	6,7	0	0	8	6,7	0	0
	Justiz (Justizwachmeister/in)	14	0	53	0	1	7,1	0	0	0	0,0	0	0
Behörde für Inneres und Sport	Justiz, Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 (Justizsekretär/in)	37	40	610	315	1	2,7	0	0	2	5,4	0	0
	Justizfachangestellte/r	19	20	466	560	1	5,3	0	0	0	0,0	0	0
Behörde für Inneres und Sport	Justiz, Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 (Diplom-Rechtspfleger/in)	19	30	449	316	1	5,3	0	0	2	10,5	0	0
	Justiz/ Justizvollzug, Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 (Obersekretär/in im Justizvollzugsdienst)	96	62	433	277	3	3,1	1	1,6	0	0,0	0	0
Behörde für Inneres und Sport	Polizei, Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 (Polizeimeister/in)	325	315	2.811	2.749	30	9,2	6	1,9	6	1,8	2	0,6
	Polizei, Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1												
Behörde für Inneres und Sport	(Polizei- bzw. Kriminalkommissar/in) Feuerwehr, Notfallsanitäter/in	258	169	2.876	2.424	4	1,6	0	0,0	0	0	0	0
	Feuerwehr, Werkfeuerwehrmann/-frau	50	50	516	469	0	0,0	1	2,0	0	0	1	2,0
Behörde für Inneres und Sport	Feuerwehr, Werkfeuerwehrmann/-frau	42	37	320	340	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0
	Feuerwehr, Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 (Brandmeister/in)	97	100	601	373	1	1,0	1	1,0	2	2,1	0	0
Summe I		1.414	1.313	13.386	12.338	59	4,2	9	0,7	29	2,1	3	0,2

Behörden / Ämter	Ausbildungsbezeichnung	Einstellungsjahr 2019	Einstellungsjahr 2020	Einstellungsjahr 2019	Einstellungsjahr 2020	Einstellungsjahr 2019 (absolut)	Einstellungsjahr 2020 (absolut)	Einstellungsjahr 2019 (prozentual)	Einstellungsjahr 2020 (absolut)	Einstellungsjahr 2020 (prozentual)	
III. Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz											
Personalamt/ Landesbetrieb ZAF/AMD	Medizinische/r Fachangestellte/r	1	0	17	0	0	0	0	0	0	
	Hauswirtschafterin / Hauswirtschafter	1	0	1	0	0	0	0	0	0	
Behörde für Schule und Berufsbildung	Kaufmann / Kauffrau für Büromanagement	5	0	8	0	0	0	0	0	0	
	Chemielaborantin / Chemielaborant	5	5	90	88	0	0	0	0	0	
Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke/ Universität	Feinwerkmechanikerin / Feinwerkmechaniker	0	3	0	16	0	0	0	0	0	
	Feinwerktechnikerin / Feinwerktechniker	3	0	19	0	0	0	0	0	0	
	Gärtnerin / Gärtner	7	5	33	33	0	0	0	0	0	
	Sport- und Fitnesskauffrau / Sport- und Fitnesskaufmann	1	2	37	47	0	0	0	0	0	
	Fachangestellte / Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste (Fachrichtung Bibliothek)	1	1	64	38	0	0	0	0	0	
	Veranstaltungskauffrau/ Veranstaltungskaufmann	0	1	0	53	0	0	0	0	0	
	Fachangestellte / Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste (Fachrichtung Bibliothek)	2	3	83	53	0	0	0	0	0	
	Baustoffprüferin / Baustoffprüfer	0	1	0	4	0	0	0	0	0	
	Informatikkaufmann / Informatikkauffrau	0	1	0	26	0	0	0	0	0	
	Kaufmann / Kauffrau für Büromanagement	0	1	0	42	0	0	0	0	0	
Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke/ Universität SUB	Fachinformatikerin / Fachinformatiker (Schwerpunkt Anwendungsentwicklung)	2	0	13	0	0	0	50,0	0	0	
	Vermessungstechnikerin / Vermessungstechniker	4	5	53	41	0	0	0	0	0	
Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen/ Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung	Zerspanungsmechanikerin / Zerspanungsmechaniker	1	0	1	0	0	0	0	0	0	
	Industriemechanikerin / Industriemechaniker	1	0	1	0	0	0	0	0	0	
Behörde für Inneres und Sport/ Feuerwehr	Kfz-Mechatronikerin / Kfz-Mechatroniker	2	2	27	30	0	0	0	0	0	
	Industriemechanikerin / Industriemechaniker	1	1	10	40	0	0	0	0	0	
Behörde für Verkehr und Mobilitätswende/ Landesbetrieb Verkehr	Kfz-Mechatronikerin / Kfz-Mechatroniker	0	1	0	2	0	0	0	0	0	

Behörden / Ämter	Ausbildungsbezeichnung	Einstellungsjahr 2019	Einstellungsjahr 2020	Einstellungsjahr 2019	Einstellungsjahr 2020	Einstellungsjahr 2019 (absolut)	Einstellungsjahr 2019 (prozentual)	Einstellungsjahr 2020 (absolut)	Einstellungsjahr 2020 (prozentual)	Einstellungsjahr 2019 (absolut)	Einstellungsjahr 2019 (prozentual)	Einstellungsjahr 2020 (absolut)	Einstellungsjahr 2020 (prozentual)
Bezirksamt Hamburg-Mitte	Gärtnerin / Gärtner	3	3	13	14	0	0	0	0	0	0	0	0
Bezirksamt Altona	Gärtnerin / Gärtner	1	0	6	11	0	0	0	0	0	100,0	0	0
	Forstwirtin / Forstwirt	0	3	0	153	0	0	0	0	0	0	0	0
Bezirksamt Hamburg-Nord	Gärtnerin / Gärtner	4	3	16	19	0	0	0	0	0	0	0	0
Bezirksamt Wandsbek	Tischlerin / Tischler	0	1	0	59	0	0	0	0	0	0	0	0
	Straßenbauerin / Straßenbauer	1	0	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0
	Gärtnerin / Gärtner	0	2	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0
Bezirksamt Bergedorf	Gärtnerin / Gärtner	2	3	9	12	0	0	0	0	0	0	0	0
Bezirksamt Harburg	Gärtnerin / Gärtner	1	2	11	15	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe II		49	49	515	804	0	0	0	0	2	4,1	0	0
III. Akademische Nachwuchsprogramme für Personalbedarfe der FHH													
Personalamt	Allgemeine Dienste/ Verwaltung (Juristinnen/Juristen)	14	11	99	74	1	7,1	0	0	0	0	0	0
	Allgemeine Dienste/ Verwaltung (Wiso-Trainees)	14	5	203	333	0	0	0	0	0	0	0	0
Behörde für Kultur und Medien/ Staatsarchiv	Allgemeine Dienste/ Archivdienst (Archivreferendariat)	1	0	102	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Finanzbehörde	Steuerverwaltung	3	6	57	41	0	0	0	0	0	0	0	0
Finanzbehörde/ Schulbau	Wirtschaftsinf. (Bau- und Immobilien) bzw. Gebäudetechnik/ B. Engineering	3	3	38	53	0	0	0	0	0	0	0	0
Personalamt	IT-Trainees (Master)	2	5	116	148	0	0	0	0	0	0	0	0
Behörde für Inneres und Sport	Feuerwehr (Brandoberinspektor/in)	8	10	70	63	0	0	0	0	0	0	0	0
	Feuerwehr (Brandreferendar/in)	0	2	67	20	0	0	0	0	0	0	0	0
Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen	Technische Dienste (Technische/r Oberinspektor/in)	21	11	140	147	1	0	0	0	0	0	0	0
	Technische Dienste (Baureferendariat)	14	16	129	217	0	0	0	0	0	0	0	0
Behörde für Verkehr und Mobilitätswende/ Landesbetrieb Straßen, Brücken und Gewässer	Technische Dienste/ Trainee Bauingenieurwesen (Bachelor)	1	1	3	5	0	0	0	0	0	0	0	0
	Technische Dienste/ Trainee Bauingenieurwesen (Master)	4	2	11	5	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe III		85	72	1035	1106	2	2,4	0	0	0	0	0	0
Ausbildungsleistung FHH Gesamt (Summe I - III)		1548	1434	14936	14248	61	3,9	0	0	31	2,0	0	0

Die Einstellungsbehörden beziehen jährliche Datenerhebungen (z. B. zu Bewerbungen, Einstellungen, Ausscheiden während der Ausbildung, Nichtbestehen von Prüfungen) im Rahmen ihrer Analysen in der Regel auf **Einstellungsjahrgänge**. Die Tabelle bildet die auf dieser Grundlage verfügbaren Daten entsprechend ab.

Einzelplan	Behörde	Sofern abweichend von SKA 21/8565 Wie erfolgt aktuell die Zeiterfassung?	Sofern abweichend von SKA 21/8565 Wie erfolgt aktuell die Kontrolle geleisteter Überstunden?	Sofern abweichend von SKA 21/8565 Wie erfolgt die Kontrolle von Gleitzeitguthaben?	Welche Regelungen gibt es dazu? (z. B. Dienstvereinbarung, Dienstvereinbarung?)	Wieviele angeordnete Überstunden wurden in 2020 (Stand 18.08.) geleistet?	Wieviele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befinden sich mit Stand 18.08.2020 in der "Rohphase"?
1.03	Rechnungshof	eZeit	Anordnung und Ausgleich im Einzelfall	Das Zeitkonto ist laufend durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zu steuern. Der oder die Vorgesetzte kann stichprobenweise Kontrollen durchführen.	Dienstvereinbarung	371 Stunden	4
1.04	Datenschutz und Informationsfreiheit	eZeit	Überstunden/Mehrarbeit werden gemeinsam mit dem Gleitzeitguthaben im Zeiterfassungssystem erfasst.	Das Zeitkonto ist laufend von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu steuern. Der oder die Vorgesetzte kann stichprobenweise Kontrollen durchführen.	Dienstvereinbarung	67 Stunden	5
1.1	Senatskanzlei	eZeit (an den Standorten in Hamburg) in Berlin: wie in SKA/8565	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	Dienstvereinbarung	1376 Stunden	43
	Landesbetrieb RathausService	eZeit	Überstunden/Mehrarbeit werden gemeinsam mit dem Gleitzeitguthaben in eZeit erfasst.	Das Zeitkonto ist laufend durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zu steuern. Der oder die Vorgesetzte kann stichprobenweise Kontrollen durchführen.	Verwaltungsanordnung über die Dienstzeit	731,33 Stunden	4
1.2	Personalamt Landesbetrieb Zentrum für Personaldienste	eZeit	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	Dienstvereinbarung	208,48 Stunden	18
	Landesbetrieb Zentrum für Aus- und Fortbildung / Arbeitsmedizinischer Dienst	eZeit	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	Dienstvereinbarung	488 Stunden	34
1.2	Bezirksamt Hamburg-Mitte	eZeit (weiterhin feste Arbeitszeiten in ausgewählten Bereichen (z.B. Beauftragte))	Kontrolle regelmäßig über Abrechnung (P-Vordruck (10.044)).	Das Zeitkonto ist laufend durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zu steuern. Der oder die Vorgesetzte kann stichprobenweise Kontrollen durchführen.	Dienstvereinbarung	0 Stunden	8
1.3	Bezirksamt Altona	eZeit (weiterhin Dienstpläne mit festen Arbeitszeiten für ausgewählte Bereiche z.B. im Zentralen Zuführungsdienst)	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	Dienstvereinbarung	keine Angabe möglich	111
1.4	Bezirksamt Eimsbüttel	eZeit	Durch die direkten Vorgesetzten.	wie in SKA 21/8565	Dienstvereinbarung	keine Angabe möglich	51
1.5	Bezirksamt Hamburg-Nord	eZeit (weiterhin Dienstpläne für ausgewählte Bereiche mit festen Arbeitszeiten)	Überstunden, die bezahlt werden, werden mittels der dafür vorgesehenen Vordrucke dokumentiert.	Das Zeitkonto ist laufend durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zu steuern. Der oder die Vorgesetzte kann stichprobenweise Kontrollen durchführen.	Dienstvereinbarung	keine Angabe möglich	44
1.6	Bezirksamt Wandsbek	eZeit	Die Überstunden/Mehrarbeit werden gemeinsam mit dem Gleitzeitguthaben in eZeit erfasst.	Das Zeitkonto ist laufend durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zu steuern. Der oder die Vorgesetzte kann stichprobenweise Kontrollen durchführen.	Dienstvereinbarung	keine Angabe möglich	51
1.7	Bezirksamt Bergedorf	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	Dienstvereinbarung	keine Angabe möglich	105
1.8	Bezirksamt Harburg	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	Dienstvereinbarung	keine Angabe möglich	47
2.0	Behörde für Justiz und Verbraucherschutz	eZeit	Die Kontrolle erfolgt durch die Vorgesetzten mittels Vorlage der Stundennachweise aus eZeit.	Das Zeitkonto ist laufend durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zu steuern. Der oder die Vorgesetzte kann stichprobenweise Kontrollen durchführen.	Dienstvereinbarung	2.632,7 Stunden	Anzahl der Mitarbeiter in der Rohphase darf laut DV eZeit nicht ausgewertet werden.
	Justizvollzug Gerichte und Staatsanwaltschaften	wie in SKA 21/8565 Amtsgerichte, Arbeitsgericht und Staatsanwaltschaft: eZeit; übrige Gerichte: keine Abweichung (weiterhin Zeitwertkarten/ Vertrauensarbeitszeit)	wie in SKA 21/8565 Die Kontrolle erfolgt durch die Vorgesetzten mittels Vorlage der Zeitwertkarten oder Stundennachweise aus eZeit.	wie in SKA 21/8565 Die Kontrolle erfolgt durch die direkten Vorgesetzten mittels Vorlage der Zeitwertkarten oder Stundennachweise aus eZeit, beim Amtsgericht durch den Anpellreport.	Dienstvereinbarung je Anstalt Dienstvereinbarungen	4986,5 Stunden Amtsgericht: 835,4 Stunden; sonstige Gerichte und Staatsanwaltschaft: 340 Stunden	keine Angabe möglich keine Angabe möglich keine Angabe möglich keine Angabe möglich

Einzelplan	Behörde	Sofern abweichend von SKA 21/8565 Wie erfolgt aktuell die Zeiterfassung?	Sofern abweichend von SKA 21/8565 Wie erfolgt aktuell die Kontrolle geleisteter Überstunden?	Sofern abweichend von SKA 21/8565 Wie erfolgt die Kontrolle von Gleitzeitguthaben?	Welche Regelungen gibt es dazu? (z. B. Dienstvereinbarung, Dienstvereinbarung?)	Wieviele angeordnete Überstunden wurden in 2020 (Stand 18.08.) geleistet?	Wieviele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befinden sich mit Stand 18.08.2020 in der "Rotphase"?
3.1	Behörde für Schule und Berufsbildung	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	Dienstvereinbarung	Die Anzahl der Überstunden wird zentral in der BSB nicht erfasst. Erfasst wird das ausgezahlte Entgelt für Überstunden und Zeitzuschläge. Zum Stichtag 31.07.2020 wurden ausgezahlt: 98.096,99 Euro	keine Angabe möglich
	Landesbetrieb Hamburger Volkshochschule	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	Dienstvereinbarung	Zum Stichtag 31.07.2020 wurden ausgezahlt: 102.884,75 Euro	
	Landesbetrieb Hamburger Institut für berufliche Bildung	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	Verwaltungsanordnung über die Dienstzeit	Zum Stichtag 31.07.2020 wurden ausgezahlt: 16.943,76 Euro	
3.2	Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung und Bezirke	eZeit und händische Zeiterfassung	Durch die direkten Vorgesetzten sowie über den Anzeigerport in eZeit.	Das Zeilkonto ist laufend durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zu steuern. Der oder die Vorgesetzte kann stichprobenweise Kontrollen durchführen.	Dienstvereinbarung	0 Stunden	31
	Landesbetrieb Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	Dienstvereinbarung	0 Stunden	keine Angabe möglich
	Universität Hamburg	Zeitwertkarten	Durch die direkten Vorgesetzten. Keine systematische Kontrolle, da sich Anordnungen von Mehrarbeit/Überstunden auf Ausnahmefälle beschränken.	Das Zeilkonto ist laufend durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zu steuern. Der oder die Vorgesetzte kann stichprobenweise Kontrollen durchführen.	Verwaltungsanordnung über die Dienstzeit	866,5 Stunden	Vereinbarung vom 23. März 2010 gilt nicht für die UHH. Daher keine Angabe möglich.
	Technische Universität Hamburg	Zeitwertkarten	Vorlage der Zeitwertkarten.	Stichprobenweise (mind. 1x jährlich)	Dienstvereinbarung	673,5 Stunden	keine Angabe möglich
	HafenCity Universität Hamburg	Zeitwertkarten	Keine systematische Kontrolle, da sich Anordnungen von Mehrarbeit/Überstunden auf Ausnahmefälle beschränken.	Kontrolle der Zeitwertkarten durch die direkten Vorgesetzten	Dienstvereinbarung	0 Stunden	keine Angabe möglich
	Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg	Zeitwertkarten	Stichprobenkontrolle der Zeitwertkarten durch die direkten Vorgesetzten.	Vollständige Erfassung auf Arbeitszeitkonto. Der Verfall von Mehrstunden über einen Zeitraum von mehr als drei Monaten ist dem Vorgesetzten anzuzeigen.	Verwaltungsanordnung über die Dienstzeit	keine Angabe möglich	keine Angabe möglich
3.3	Hochschule für Bildende Künste Hamburg	eZeit für TVP	Stichprobenkontrolle durch die direkten Vorgesetzten. Angeordnete Überstunden / Mehrarbeit werden gemeinsam mit dem Gleitzeitguthaben in eZeit erfasst.	Das Zeilkonto ist laufend durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zu steuern. Der oder die Vorgesetzte kann stichprobenweise Kontrollen durchführen. Angeordnete Überstunden / Mehrarbeit werden gemeinsam mit dem Gleitzeitguthaben in eZeit erfasst.	Dienstvereinbarung	0 Stunden	2
	Hochschule für Musik und Theater	Elektronische Zeiterfassung (z. B. Excel) und Zeitwertkarte/Stempeluhr	Kontrolle durch die direkten Vorgesetzten sowie durch die Personalverwaltung der HfMT	In unregelmäßigen Absimmungsgesprächen mit den direkten Vorgesetzten und regelmäßig jährlich im Zuge der Jahresabschlussarbeiten	Dienstvereinbarung	0 Stunden	0
	Behörde für Kultur und Medien	eZeit	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	Dienstvereinbarung	398,26 Stunden	41
	Planetarium Hamburg	eZeit	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	Dienstvereinbarung	0 Stunden	1
4.0	Landesbetrieb Philharmonisches Staatsorchester	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	Fehlanzeigen	0 Stunden	0
	Sozialbehörde	wie in SKA 21/8565. Ausnahme: Die Beschäftigten, welche im Wege der Behördenrestrukturierung von der ehemaligen BGV zur Sozialbehörde zugeordnet wurden, benutzen Zeitwertkarten.	wie in SKA 21/8565. Ausnahme: Für die Beschäftigten der ehemaligen BGV hat sich noch kein einheitlicher Ablauf etabliert, es finden Kontrollen von Vorgesetzten statt.	Das Zeilkonto der Beschäftigten, welche Zeilkarten nutzen, ist laufend durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zu steuern. Die direkten Vorgesetzten können stichprobenweise Kontrollen durchführen.	Dienstvereinbarungen	1521 Stunden	65
	Landesbetrieb Erziehung und Beratung	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	Dienstvereinbarung und Dienstvereinbarung	2715 Stunden (Stand 31.07.20, weil geleistete Überstunden erst im Folgemonat gemeldet/abgerechnet werden)	0
5.0	bis 30.06.2020 Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	Dienstvereinbarung	ca. 1800 Stunden	Eine zentrale Erfassung dieser Fälle ist in der Dienstvereinbarung nicht vorgesehen.
	Landesbetrieb Institut für Hygiene und Umwelt	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	Dienstvereinbarung	1400 Stunden	27

Einzelplan	Behörde	Sofern abweichend von SKA 21/8565 Wie erfolgt aktuell die Zeiterfassung?	Sofern abweichend von SKA 21/8565 Wie erfolgt aktuell die Kontrolle geleisteter Überstunden?	Sofern abweichend von SKA 21/8565 Wie erfolgt die Kontrolle von Gleitzeitguthaben?	Welche Regelungen gibt es dazu? (z. B. Dienstvereinbarung, Dienstvereinbarung?)	Wieviele angeordnete Überstunden wurden in 2020 (Stand 18.08.) geleistet?	Wieviele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befinden sich im Stand 18.08.2020 in der "R0phase"?
6.1	Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	e-Zeit; Dienstvereinbarung; keine Regelung	153 Stunden	113
	Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	Das Zeitkonto ist laufend durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zu steuern. Der oder die Vorgesetzte kann stichprobenweise Kontrollen durchführen.	Dienstvereinbarung	117 Stunden	16
6.2	Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	e-Zeit; Dienstvereinbarung; keine Regelung	60 Stunden	81
	Behörde für Wirtschaft und Innovation	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	Dienstvereinbarung	487,58 Stunden	61
7.0	bis 30.06.2020 Landesbetrieb Straßen, Brücken und Gewässer	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	Dienstvereinbarung	Aufgrund anonymisierter Daten nicht auszuwerten. Auswertbar ist lediglich, was an Überstunden beantragt wurde, aber nicht, was geleistet wurde. Die Summe beträgt inkl. Hochrechnung eines Sammelantrages 948,5 Stunden.	87
	Großmarkt Obst, Gemüse und Blumen	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	Dienstvereinbarung	32 Stunden	10
	Behörde für Verkehr und Mobilitätswende	Fehlzanzeige bzw. wie in SKA 21/8565	Fehlzanzeige bzw. wie in SKA 21/8565	Fehlzanzeige bzw. wie in SKA 21/8565	Dienstvereinbarung	0 Stunden	17
	ab 01.07.2020 Landesbetrieb Straßen, Brücken und Gewässer	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	Dienstvereinbarung	Aufgrund anonymisierter Daten nicht auszuwerten. Auswertbar ist lediglich, was an Überstunden beantragt wurde, aber nicht, was geleistet wurde. Die Summe beträgt inkl. Hochrechnung eines Sammelantrages 948,5 Stunden.	155
	ab 01.07.2020 Landesbetrieb Verkehr	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	Dienstvereinbarung	0 Stunden	28
	Behörde für Inneres und Sport						
	Arzt für Innere Verwaltung und Planung	eZeit	Zentral über das Personalreferat	Das Zeitkonto ist laufend durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zu steuern. Der oder die Vorgesetzte kann stichprobenweise Kontrollen durchführen.	Dienstvereinbarung	Stand 31.07.2020 (Mehrarbeit wird zum Monatsende festgestellt, Werte für den August liegen noch nicht vor). Bisher wurden 4.296 Stunden an Mehrarbeit festgestellt. Die Feststellung ist jedoch noch nicht abschließend erfolgt.	45 (davon 1x Sonderregelung zum "Ansparen")
	Polizei	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	Dienstvereinbarung	Stand 31.07.2020 (Mehrarbeit wird zum Monatsende festgestellt, Werte für den August liegen noch nicht vor). In 2020 wurden insgesamt 119.079 Stunden aufgebaut.	227 (davon 45x Sonderregelung zum "Ansparen")
8.1	Feuerwehr	eZeit	Die Personalstelle veranlasst und prüft die Anträge und nimmt die Auszahlungen vor.	Das Zeitkonto ist laufend durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zu steuern. Der oder die Vorgesetzte kann stichprobenweise Kontrollen durchführen.	Dienstvereinbarung	Bisher wurden 8.808 Stunden Mehrarbeit zur Dokumentation gemeldet. Die Zahl der tatsächlich geleisteten Überstunden liegt hier nicht vollständig vor, da die Meldungen noch nicht abgeschlossen sind.	777
	Einwohner-Zentralamt	eZeit	Durch die direkten Vorgesetzten.	Das Zeitkonto ist laufend durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zu steuern. Der oder die Vorgesetzte kann stichprobenweise Kontrollen durchführen.	Dienstvereinbarung	235 Stunden	33
	Landesamt für Verfassungsschutz	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	Dienstvereinbarung	5047 Stunden	30
	bis 30.06.2020 Landesbetrieb Verkehr	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	Dienstvereinbarung	0 Stunden	28
	Finanzbehörde	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	Dienstvereinbarung	498,12 Stunden	43
	Steuerverwaltung	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	Dienstvereinbarung	0 Stunden	36
	Kasse Hamburg	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	Dienstvereinbarung	280,5 Stunden	17
	Hamburgische Münze	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	Dienstvereinbarung	0 Stunden	keine Angabe möglich

Einzelplan	Behörde	Sofern abweichend von SKA 21/8565 Wie erfolgt aktuell die Zeiterfassung?	Sofern abweichend von SKA 21/8565 Wie erfolgt aktuell die Kontrolle geleisteter Überstunden?	Sofern abweichend von SKA 21/8565 Wie erfolgt die Kontrolle von Gleitzeitguthaben?	Welche Regelungen gibt es dazu? (z. B. Dienstvereinbarung, Dienstvereinbarung?)	Wieviele angeordnete Überstunden wurden in 2020 (Stand 18.08.) geleistet?	Wieviele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befinden sich mit Stand 18.08.2020 in der "Rotphase"?
9.1	Landesbetrieb Gebäudereinigung Hamburg	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	Dienstvereinbarung	0 Stunden	0
	Landesbetrieb Immobilienmanagement und Grundvermögen SBH Schulbau Hamburg	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	Dienstvereinbarung Dienstvereinbarung	0 Stunden	9
		wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	wie in SKA 21/8565	Dienstvereinbarung	keine Angabe möglich	55

Anzahl ausgeschriebener Stellen* 01.01.2019 - 18.08.2020

Beschäftigungsbehörde	Besoldungsgruppe A 14		Besoldungsgruppe A 15		Besoldungsgruppe A 16	
	gesamt	davon LG2, 1. EA	gesamt	davon LG2, 1. EA	gesamt	davon LG2, 1. EA
Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration	3	1			1	
Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration	17	2	6		3	
Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz	17	2	4		2	
Behörde für Inneres und Sport	6	2	6		1	
Behörde für Justiz und Verbraucherschutz	2					
Behörde für Kultur und Medien			1	1	1	
Behörde für Schule und Berufsbildung	20		12	1	3	
Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen	20	10	6	1	4	
Behörde für Umwelt und Energie	11	7	5		6	
Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft	4					
Behörde für Verkehr und Mobilitätswende	3					
Behörde für Wirtschaft und Innovation	3					
Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation	22	12	10		2	
Behörde für Wissenschaft und Forschung	1					
Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung	2					
Bezirksamt Altona	4	1	3	1		
Bezirksamt Bergedorf	5	2	3			
Bezirksamt Eimsbüttel	2	2	1	1		
Bezirksamt Harburg	6	4	4	2	1	
Bezirksamt HH-Mitte	3	3				
Bezirksamt HH-Nord	5	1	1		1	
Bezirksamt Wandsbek	8	6	1	1		
Finanzbehörde	21	10	17	4	4	
Justizbehörde	4	3	5		1	
Personalamt	7	2	2		1	
Rechnungshof	5	5				
Senatskanzlei	32	6	2		3	
Gesamtergebnis	233	81	89	12	34	

* Stellen, die über das Personalamt ausgeschrieben wurden. Die Möglichkeit der beschriebenen Laufbahnöffnung ist nur von Relevanz für Stellenausschreibungen der Fachrichtungen Allgemeine Dienste und Technische Dienste. In den übrigen Laufbahnfachrichtungen gibt es Funktionen entweder nur in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt oder in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt. Spezielle Laufbahnfachrichtungen wie Polizei und Feuerwehr werden nicht über zentrale Stellenausschreibungen besetzt.