

Behörde für Schule und Berufsbildung (ohne Landesbetriebe)

Berufsgruppe: Lehrkräfte an staatlichen allgemeinbildenden Schulen

Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2011 – 2018

<p>Pos. 4a:</p>	<p>Dargestellt wird die mittelfristige Bedarfsentwicklung im Lehrstellenplan. Die Planung basiert auf den aktuell gültigen Haushaltsbeschlüssen, berücksichtigt ferner die mit Drs. 19/6273 (Maßnahmen zur Umsetzung der Reform des Hamburger Bildungswesens einschließlich der Änderungen, die sich aus der Drs. 19/5500 („Schulfrieden“ mit Änderung des HmbSG) ergeben. Zugrunde liegen die Bedarfsgrundlagen gemäß Haushaltsplanentwurf 2011/2012.</p> <p>Die Entwicklung der Lehrstellenbedarfe hängt vorwiegend von der konkreten Entwicklung der Schülerzahlen an den staatlichen Schulen ab. Den Schülerzahlen liegt das Ist-Ergebnis laut Herbststatistik 2010 zugrunde – die Langfristprognose für die Folgejahre basiert auf dieser. Hiernach wird für den Planungszeitraum bis 2018 im Saldo ein Anstieg der Schülerzahlen von bis zu +5.284 prognostiziert. Die Entwicklung stellt sich in den verschiedenen Schulformen und -stufen unterschiedlich dar.</p> <p>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.</p>
<p>Pos. 4b:</p>	<p>Veränderungen/Reduzierungen z.B. durch den Einsatz von IT sind nicht zu erwarten.</p>
<p>Pos. 5:</p>	<p>Der für 2010 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.</p>
<p>Pos. 6a:</p>	<p>Bei der Berechnung wurde die Novellierung des HmbBG vom 15.12.2009, (hier: § 35 i. V. m. § 25 BeamtStG „Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze“ und § 36 „Ruhestand auf Antrag“) berücksichtigt, wonach Lehrkräfte ausschließlich mit Ablauf des letzten Monats des Schulhalbjahres ausscheiden dürfen. Ferner wurde aufgrund des verzeichneten Anstiegs des durchschnittlichen Ausscheidensalters der Lehrkräfte erstmals ein Ausscheidensalter von 64 Jahren zugrunde gelegt.</p> <p>Wegen des ungleichmäßigen Altersaufbaus der aktiven Lehrerschaft und der Dominanz älterer Kohorten sind für die kommenden Jahre hohe Altersabgänge zu erwarten.</p>
<p>Pos. 6b:</p>	<p>Erfahrungsgemäß liegt die nicht-altersbedingte Fluktuation bei rd. 1 % des Vorjahres-Personalbestandes. 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 und die voraussichtlichen Abgänge wegen Versetzung in andere Bundesländer i.R. des geregelten Lehrertauschverfahrens (im Mittel der letzten fünf Jahre 81).</p>

Pos. 8:	Zu beachten ist, dass die BSB seit dem Schuljahr 2008/09 den Schulen zu den halbjährlichen (01.02. bzw. 01.08. eines Jahres) Personalorganisationssterminen regelhaft einen Teil der bedarfsorientierten Ressourcenzuweisung in Form flexibler Vertretungs- und Organisationsbudgets zur Verfügung stellt. Hieraus folgt, dass nicht alle sich ergebenden Einstellungsbedarfe auf der Zeitachse durch unbefristet einzustellende Lehrkräfte gedeckt werden (müssen).
Pos. 8a:	Die Angaben beinhalten das Rekrutierungspotenzial aus den <u>voraussichtlichen</u> Absolventenzahlen des LI – Abteilung Ausbildung (LIA). Hierin enthalten ist die sich aus der Beschlussfassung von Senat und Bürgerschaft (s. Ausführungen zu Pos. 4a) ergebende temporäre Erhöhung der Ausbildungskapazitäten. Die Absolventenzahlen unterliegen ständigen fluktuationsbedingten Zu- und Abgängen im Teilpersonalkörper der Referendare und Referendarinnen. 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:	Angegeben werden fluktuationsbedingte Zugänge von Beschäftigten dieser Berufskategorie, die sich aus der Rückkehr aus Beurlaubung ergeben – im Mittel der letzten fünf Jahre 941 Beurlaubte (im Mittel der letzten zehn Jahre 885) – aus denen im Bedarfsfalle eine Anzahl (im Mittel der letzten fünf Jahre 80; der letzten zehn Jahre 76) rekrutiert werden kann. Ferner wird Rückkehr aus Elternzeit (im Mittel der letzten fünf Jahre 82) mit steigender Tendenz und die Rückkehr aus Sonderurlaub (im Mittel der letzten fünf Jahre 26) berücksichtigt.
Pos. 8c:	Bei der Ermittlung des Einstellungsbedarfs wurden lediglich Ersatz- und 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 geregelten Lehrertauschverfahrens nach KMK. Dies waren im Mittel der letzten fünf Jahre durchschnittlich jährlich 50 Lehrkräfte (im Mittel der letzten zehn Jahre 46). Enthalten sind ferner auch Altbewerber aus dem Hamburger Studienseminar, deren Anzahl in Abhängigkeit zu Bewerbungen in anderen Bundesländern steht. Fächerspezifischer Bedarf zwingt dazu einen Teil der Rekrutierung auch extern vornehmen zu müssen. Die BSB geht davon aus, dass der zukünftige jährliche Einstellungsbedarf durch entsprechende Rekrutierungen gedeckt werden kann.

Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB)

Berufsgruppe: Lehrkräfte an staatlichen beruflichen Schulen

Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2011 - 2018

Pos 4:	Dargestellt wird die mittelfristige Bedarfsentwicklung im Lehrerstellenplan. Die Planung basiert auf den aktuell gültigen Haushaltsbeschlüssen, berücksichtigt ferner die mit Drs. 19/6273 (Maßnahmen zur Umsetzung der Reform des Hamburger Bildungswesens einschließlich der Änderungen, die sich aus der Drs. 19/5500 („Schulfrieden“ mit Änderung des HmbSG) ergeben. Ebenso berücksichtigt wurden die sich aus der Drs. 19/8472 (Maßnahmen zur Umsetzung der Reform der beruflichen Bildung in Hamburg) ergebenden Änderungen bzw. neuen Bedarfsgrundlagen.
Pos. 4a:	<p>Die Entwicklung der Lehrerstellenbedarfe hängt vorwiegend von der konkreten Entwicklung der Schülerzahlen an den staatlichen Schulen ab. Den Schülerzahlen liegt das Ist-Ergebnis laut Herbststatistik 2010 zugrunde – die Langfristprognose für die Folgejahre basiert auf dieser. Hiernach wird für die Berufsbildenden Schulen im Planungszeitraum bis 2018 ein Rückgang der Schülerzahlen um -5.135 prognostiziert.</p> <p>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.</p>
Pos. 4b:	Veränderungen/Reduzierungen durch z.B. den Einsatz von IT sind nicht zu erwarten.
Pos. 5:	Der für 2010 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:	<p>Bei der Berechnung wurde die Novellierung des HmbBG vom 15.12.2009, (hier: § 35 i. V. m. § 25 BeamtStG „Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze“ und § 36 „Ruhestand auf Antrag“) berücksichtigt, wonach Lehrkräfte ausschließlich mit Ablauf des letzten Monats des Schulhalbjahres ausscheiden dürfen. Ferner wurde aufgrund des verzeichneten Anstiegs des durchschnittlichen Ausscheidensalters der Lehrkräfte erstmals ein Ausscheidensalter von 64 Jahren zugrunde gelegt.</p> <p>Wegen des ungleichmäßigen Altersaufbaus der aktiven Lehrerschaft und der Dominanz älterer Kohorten sind für die kommenden Jahre hohe Altersabgänge zu erwarten.</p>
Pos. 6b:	Erfahrungsgemäß liegt die nicht-altersbedingte Fluktuation bei rd. 1 % des Vorjahres-Personalbestandes. 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 und die voraussichtlichen Abgänge wegen Versetzung in andere Bundesländer i.R. des geregelten Lehrertauschverfahrens (im Mittel der letzten fünf Jahre 6).
Pos. 8:	Zu beachten ist, dass das HIBB seit dem Schuljahr 2008/09 den Schulen zu den halbjährlichen (01.02. bzw. 01.08. eines Jahres) Personalorganisationsterminen regelhaft einen Teil der bedarfsorientierten Ressourcenzuweisung in Form flexibler Vertretungs- und Organisationsbudgets zur Ver-

	<p>fügung stellt. Hieraus folgt, dass nicht alle sich ergebenden Einstellungsbedarfe auf der Zeitachse durch unbefristet einzustellende Lehrkräfte gedeckt werden (müssen).</p>
Pos. 8a:	<p>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 und Referendarinnen. Ferner ist zu berücksichtigen, dass unter dem Primat der Bestenauslese sowie dem fächerspezifischen Bedarf nicht jede/r Absolvent/in tatsächlich zur Einstellung gelangt.</p>
Pos. 8b:	<p>Angegeben werden fluktuationsbedingte Zugänge von Beschäftigten dieser Berufskategorie, die sich aus der Rückkehr aus Beurlaubung ergeben – im Mittel der letzten fünf Jahre 83 Beurlaubte (im Mittel der letzten zehn Jahre 93) – aus denen im Bedarfsfalle eine Anzahl (im Mittel der letzten fünf Jahre 11; der letzten zehn Jahre 15) rekrutiert werden kann. Ferner wird Rückkehr aus Elternzeit (im Mittel der letzten fünf Jahre 20) mit steigender Tendenz und die Rückkehr aus Sonderurlaub (im Mittel der letzten fünf Jahre 3) berücksichtigt.</p>

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörde für Inneres und Sport / Feuerwehr								
2	Planungsbereich:	Berufsfeuerwehrleute								
3	Jahr	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
		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)	2.301	2.411	2.411	2.411	2.411	2.411	2.411	2.411	2.411
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		110	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)	98,8%	98,8%	98,8%	98,8%	98,8%	98,8%	98,8%	98,8%	98,8%
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.))	2.297	2.251	2.284	2.323	2.360	2.367	2.379	2.374	2.354
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64")		-20	-42	-36	-33	-47	-36	-40	-60
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-26	-26	-26	-26	-26	-26	-26	-26
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	2.269	2.224	2.257	2.295	2.332	2.339	2.350	2.345	2.325
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettobedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	32	187	154	116	79	72	61	66	86
7b	Nettobedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	32	189	156	117	80	73	61	66	87
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	101	101	96	80	73	61	66	81
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		86	86	86	66	66	46	66	66
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden									
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		15	15	10	14	7	15	0	15
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf									
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	32	87	55	21	0	0	0	0	6

Behörde: Behörde für Inneres und Sport

Berufsgruppe: Berufsfeuerwehrleute

Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2010 - 2018

Pos 4:	<p>Soll 2301 = 2135 Vollkräfte im Einsatzdienst, 151 Personen die sich in der Laufbahnausbildung der Fachrichtung Feuerwehr befinden und 15 Vakanzen, da am 30.12.2010 15 Stellen für die Rettungsleitstelle bewilligt worden sind.</p> <p>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.</p>
Pos. 4a:	<p>2010: + 40 Stellen Unterstützung Rettungsdienst (gem. HB) + 20 Stellen Rettungsleitstelle (gem. HB) + 20 Stellen Konjunkturoffensive (s. Drs. 19/2337) + 30 zusätzliche Ausbildungsplätze im Rahmen der Ausbildungs-offensive (s. Drs. 19/3921).</p>
Pos. 6 :	Budgetrelevanter Personalbestand am 31.12.2010
Pos. 6a:	Variante 60 aus der DezBer
Pos. 6b:	Fluktuationsauswertung aus der DezBer
Pos. 8a:	<p>Bewerber, die heute im mittleren Dienst eingestellt werden, besetzen bereits mit ihrer Einstellung Planstellen, auch wenn seit dem 01.08.2009 die Laufbahnausbildung im Status eines Beamten auf Widerruf absolviert wird. Damit sie im Planungsjahr dem rekrutierten Personal hinzugerechnet werden (Pos.8), werden sie in der Matrix unter Pos. 8a aufgeführt und nicht nachrichtlich unter Pos. 8d. Tatsächlich stehen sie dem Einsatzdienst erst nach Abschluss der Ausbildung (zwei Jahre später) zur Verfügung.</p>
Pos. 8c:	<p>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.</p>
Pos. 9 :	<p>Der nicht gedeckte Personalbedarf zum 31.12.2010 ist durch die Notwendigkeit des Freihaltens von Stellen für die Übernahme der Nachwuchskräfte zum 01.02. und 01.04. des kommenden Jahres begründet. Zudem sind am 30.12.2010 15 Stellen für die Rettungsleitstelle bewilligt worden, welche, noch nicht besetzt werden konnten.</p> <p>Der nicht gedeckte Personalbedarf ab 2011 bildet die Notwendigkeit ab, für die Übernahme von Nachwuchskräften zum 01.02. und 01.04. des Folgejahres Stellen frei zu halten sind.</p> <p>Zudem werden zur Kompensation der restlichen Vakanzen des Jahres 2011, insbesondere zur Entlastung des Rettungsdienstes, zum 01.05.2011, voraussichtlich 27 Rettungsassistenten befristet für zwei Jahre eingestellt werden.</p>

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Behörde für Inneres und Sport (AB 801)								
2	Planungsbereich:	Polizeivollzugsbeamte und -beamtinnen								
3	Jahr	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
		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)	7.703	7.703	7.703	7.728	7.728	7.745	7.808	7.783	7.728
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung				25		17	63	-25	-55
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)									
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	98,1%	98,1%	98,1%	98,1%	98,1%	98,1%	98,1%	98,1%	98,1%
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.))	7.669	7.483	7.487	7.493	7.517	7.549	7.568	7.549	7.487
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64")		-131	-119	-142	-159	-170	-226	-239	-282
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-55	-55	-55	-55	-55	-55	-55	-55
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	7.520	7.338	7.342	7.348	7.373	7.406	7.426	7.406	7.344
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettobedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	183	365	361	380	355	339	382	377	384
7b	Nettobedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	186	372	368	387	362	345	390	384	391
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	178	203	238	257	300	275	275	275
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		153	178	213	232	275	250	250	250
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden									
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		25	25	25	25	25	25	25	25
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	201	239	250	250	250	250	250	300	375
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	183	191	162	146	103	44	113	107	114

Behörde: Behörde für Inneres und Sport
Berufsgruppe: Polizeivollzugsbeamtinnen/-beamte
Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2010 - 2018

Pos 4:	7.703 vorhandene Planstellen am 31.12.2010.
Pos. 4a:	Für den Zeitraum 2013 bis 2015 ist eine temporäre Schaffung von 25 Planstellen für die Übernahme der zusätzlichen Nachwuchskräfte im Zuge der Einstellungsinitiative des Vorgängersensats geplant. Die Erhöhung der Ausbildung auf 250 p. a. hat zur Folge, dass ab 2015 weitere temporäre Planstellen erforderlich sind, die ab 2017 wieder gestrichen werden können.
Pos. 6a:	Die planmäßigen Ruhestände erfassen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Planungsjahr das 60. Lebensjahr vollenden. Die Abweichung in den aufgeführten Planjahren ergibt sich auf Grund von Dienstzeitverlängerungen.
Pos. 6b:	Die aus der Dezentralen Datenbank ermittelbare „Grundfluktuation“ ist mangels Differenzierbarkeit auf Polizeivollzugsbeamte nicht als Grundlage für künftige Prognosen nutzbar. Es ist daher ein systemunabhängiger Erwartungswert entwickelt worden. Außerdem sind 25 Abgänge durch Länderswechsler berücksichtigt, die mit Tauschpartner in andere Polizeien wechseln. Der Zugang der Tauschpartner ist in Zeile 8c ausgewiesen.
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 2011 bis 2013 bilden aktuelle Daten aus der laufenden Ausbildung ab. Bei den Werten ab 2014 handelt es sich um Planungsdaten, die zur Vermeidung von nicht gedecktem Personalbedarf noch modifiziert werden könnten.
Pos. 8c:	Die Zugänge korrespondieren mit 25 Abgängen in Zeile 6b.
Pos. 8d :	Grundsätzlich wird bei der Einstellung von Nachwuchskräften mit einer Studien-/Lehrgruppengröße von 25 Anwärtern kalkuliert. Nachwuchskräfte für den Laufbahnabschnitt II werden mit Beginn des Grundstudiums berücksichtigt, obwohl sie noch nicht Mitarbeiter der FHH sind.
Pos. 9 :	Die Übernahmetermine der Nachwuchskräfte (1.2., 1.8. und 1.10.) führen dazu, dass ein Ausgleich entstehenden Ersatzbedarfs nach der letzten Übernahme am 1.10. des Planjahres erst im Folgejahr erfolgen kann. Dieses führt zu schwankender Bedarfsdeckung.

Behörde: Finanzbehörde - Steuerverwaltung -

Berufsgruppe: Steuerfachpersonal

Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2011 - 2018

Pos. 2:	Die Planungsansätze umfassen das Steuerfachpersonal 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 2014 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 vier Jahre) abgeleitet.
Pos. 8a:	Die Übernahmen 2011 bis 2014 bilden die Daten aus der laufenden Ausbildung für den ehemaligen gehobenen und mittleren Dienst (jetzt Laufbahngruppe 2 erstes Einstiegsamt (LG2 E1) und Laufbahngruppe 1 zweites Einstiegsamt (LG1 E 2) ab. Die Steuerverwaltung beabsichtigt, auch zukünftig alle geeigneten Nachwuchskräfte in die jeweilige Laufbahn zu übernehmen. Bei den Werten ab 2015 handelt es sich um Planungsdaten, die ggf. an die zukünftigen Bedarfe anzupassen sind.
Pos. 8c:	Übernahmen von Steuerfachpersonal aus anderen Bundesländern sowie die Einstellung von Steuerfachpersonal für den ehemals höheren Steuerverwaltungsdienst (Laufbahngruppe 2 zweites Einstiegsamt - LG 2 E 2) werden als externe Einstellungen erfasst.
Pos. 8d:	In 2011 sollen 78 Nachwuchskräfte für den ehemals gehobenen Dienst (LG 2 E 1) und 27 Nachwuchskräfte für den ehemals mittleren Dienst (LG 1 E 2) eingestellt werden.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:	Fachbehörden, Bezirksamter, Landesbetriebe								
2	Planungsbereich:	Allg. Dienste - Laufbgr.1, Einstiegsamt 2 (ehemals mD)								
3	Jahr	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
		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)	5.949	5.935	5.910	5.876	5.847	5.835	5.821	5.810	5.802
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		-3	-15	-21	-16	-6	-7	-7	-4
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		-12	-10	-14	-13	-6	-8	-4	-4
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	84,6%	84,8%	85,0%	85,2%	85,4%	85,5%	85,7%	85,8%	85,8%
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.))	7.030	6.788	6.726	6.671	6.626	6.557	6.540	6.504	6.471
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64")		-118	-151	-167	-153	-180	-180	-187	-212
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-123	-121	-113	-114	-114	-103	-103	-92
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	5.949	5.757	5.719	5.686	5.656	5.608	5.603	5.579	5.550
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettobedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	178	191	190	191	227	218	231	252
7b	Nettobedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	210	225	223	224	266	254	270	293
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	210	225	222	224	266	254	270	293
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		68	80	60	63	55	59	64	75
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		69	70	74	87	92	95	89	99
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		73	75	88	74	119	100	117	119
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	61	50	48	48	52	61	56	23	23
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	0	0	1	0	0	0	0	0

Fachbehörden, Bezirksämter, Landesbetriebe

Berufsgruppe: Allgemeine Dienste, Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 (ehemals mittlerer allgemeiner Verwaltungsdienst)

Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2011 - 2018

Pos. 2:	Berufskategorie: Bürofachkräfte, Stenotypistinnen und Stenotypisten sowie Schreibpersonal, Bürohilfskräfte, Datenverarbeitungsfachleute
Pos 4:	In der Gesamtschau führen Veränderungen durch Aufgabenentwicklung und durch Rationalisierung im Planungszeitraum von 2011 bis 2018 zu einem Minderbedarf von 2,5 % (siehe Pos. 4a und 4b).
Pos. 4a:	<p>In der Personalbedarfsplanung wurde die bisher geplante Bündelung der hamburgischen Personalressourcen bei der für das Jobcenter zuständigen Fachbehörde berücksichtigt. Hieraus ergeben sich jedoch keine Mehr- oder Minderbedarfe, da es sich lediglich um eine Verlagerung der organisatorischen Anbindung handelt. Es handelt sich hierbei um einen Personenkreis von rund 320 Personen in dieser Berufsgruppe.</p> <p>Insgesamt ergibt sich durch Aufgabenentwicklungen in den Behörden und Ämtern eine Senkung des geplanten Personalbedarfs von 1,3 %. Erhöhte Effekte mit einem hieraus resultierenden Minderbedarf von 5 bis 6 % erwarten die Universität Hamburg durch die weitergeführte Reform der Hochschulverwaltung sowie die Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz durch den Abbau struktureller Überhänge, die sich aus der Auflösung des Berufsbildungsbereiches in 2011 ergeben.</p> <p>In den Bezirksämtern sind in der dieser Berufsgruppe rund 1.960 Personen beschäftigt. Auch hier ergibt sich eine leichte Reduzierung des Bedarfs von 1,5 % (ohne Berücksichtigung der möglicherweise veränderten Anbindung des FHH-Personals der gemeinsamen Einrichtung).</p>
Pos. 4b :	<p>Minderbedarfe durch Rationalisierungseffekte – wie durch verstärkte Nutzung von IT - ergeben sich für den Planungszeitraum 2011 bis 2018 im Vergleich zum Basisjahr 2010 nur in geringem Umfang von 1,2 %. Behörden und Ämter erwarten demzufolge keinen signifikanten Einfluss technischer und organisatorischer Maßnahmen zur Steigerung der Effizienz auf die Personalbedarfe.</p> <p>Minderbedarfe sind maßgeblich zurückzuführen auf Verfahrensoptimierungen im Geschäftsbereich Personalservice im Zentrum für Personaldienste. Daneben plant die Technische Universität Hamburg Harburg einen Minderbedarf ein, um Einsparverpflichtungen gerecht zu werden.</p> <p>Die Bezirksämter erwarten gänzlich keine Auswirkungen aufgrund von Maßnahmen für eine effizientere Aufgabenwahrnehmung; Einsparungspotenziale scheinen hier ausgeschöpft.</p>
Pos. 5:	<p>Für die Behörden und Ämter ergibt sich ein durchschnittlicher Beschäftigungsumfang von rund 85 %.</p> <p>In der Gesamtbetrachtung erwarten die Behörden und Ämter keine bedeutsamen Veränderungen des Beschäftigungsumfangs.</p>
Pos. 6 :	Im Funktionsbereich der Allgemeinen Verwaltung werden im Planungszeitraum insgesamt 32 % ausscheiden (siehe Pos. 6a und Pos. 6b).
Pos. 6a:	In dieser Berufsgruppe sind rund 1.300 altersbedingte Abgänge zu verzeichnen. Dies entspricht einem relativen Volumen von 19 % bezogen auf das Basisjahr 2010.

	Vergleichbar hohe altersbedingte Abgänge erwarten insbesondere die Universität Hamburg und die Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz.
Pos. 6b:	<p>Die nicht-altersbedingten Abgänge resultieren aus Personalabgängen durch Kündigung, Entlassung, Vertragsablauf, Tod, etc. In diesen Personalbestandsveränderungen sind auch durch Aufgabenentwicklung ausgelöste Abgänge enthalten (z. B. die Auflösung von Geschäftsbereichen bzw. die Beendigung von Projekten mit Ablauf von befristeten Stellen; siehe hierzu Pos. 4a).</p> <p>Rund 13 % (dies entspricht einem absoluten Umfang von 883 Personen) werden in den Behörden und Ämtern im Planungszeitraum nicht altersbedingt ausscheiden. Im Mittel bedeutet dies eine Fluktuationsrate von 1,6 % je Planungsjahr. Die Streuung der Einzelwerte ist allerdings relativ hoch. Während sich der Mittelwert über den Planungszeitraum der Mehrheit aller Behörden und Ämter bei 0,5 bis 3 % bewegt, weisen das Personalamt sowie die Senatskanzlei aufgrund von Erfahrungswerten Fluktuationsraten von 5 bis 8 % aus.</p>
Pos. 8a: Pos. 8b: Pos. 8c:	<p>Veränderungen in der Aufgabenentwicklung und -wahrnehmung sowie Personalbestandsveränderungen führen zu einem Gesamtbedarf von rund 2.030 Beschäftigten.</p> <p>Dieser soll zu 26 % durch Übernahme von Auszubildenden, zu 33 % durch interne Einstellungen und zu 36 % durch externe Einstellungen gedeckt werden.</p>
Pos. 8d :	<p>Der jeweilige zeitliche Vorlauf für die Übernahme der Nachwuchskräfte in die Funktionen dieser Berufsgruppe beträgt drei Jahre (Beamtinnen und Beamte) bis dreieinhalb Jahre (Tarifbeschäftigte). Die Ausbildung dauert zwei- bzw. zweieinhalb Jahre, die Rekrutierung beginnt mit einem zeitlichen Vorlauf von einem Jahr.</p> <p>Gesamtrechnerisch stehen zu jedem Übernahmetermin genügend Arbeitsplätze entsprechend der vorherigen Meldungen bereit.</p>
Pos. 9 :	Die durch das FHH-Personal der gemeinsamen Einrichtung (gE) ausgelösten Personalbedarfe können in der diesjährigen Planungsrunde nicht geplant werden. Zwar liegt die Zuständigkeit für die Planung der Personalbedarfe bei der gE; technisch ist sie indes hierzu noch nicht in der Lage. Infolgedessen weisen die nicht gedeckten Netto-Personalbedarfe in der diesjährigen Planung für die kommenden Jahre Unterdeckungen aus.

Fachbehörden, Bezirksämter, Landesbetriebe**Berufsgruppe: Allgemeine Dienste, Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 (ehemals gehobener allgemeiner Verwaltungsdienst)****Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2011 - 2018**

Pos. 2:	Berufskategorien: leitende und administrativ entscheidende Verwaltungsfachleute, Datenverarbeitungsfachleute
Pos 4:	<p>Im Funktionsbereich der Allgemeinen Verwaltung sind in dieser Berufsgruppe in 2010 rund 4.550 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt gewesen. Dies sind rund 1.400 weniger Beschäftigte als in Ämtern der LG 1 E 2.</p> <p>Ähnlich wie für den ehemaligen mittleren Dienst ist für die Allgemeine Verwaltung ein Minderbedarf von 3 % festzustellen. Allerdings ist dies im Vergleich zu der Gruppe der Beschäftigten dort eher auf Aufgabenentwicklungen in den Behörden und Ämtern als auf Rationalisierungseffekte zurückzuführen (siehe Pos. 4a und 4b).</p>
Pos. 4a:	<p>In der Personalbedarfsplanung wurde die bisher geplante Bündelung der hamburgischen Personalressourcen bei der für das Jobcenter zuständigen Fachbehörde berücksichtigt. Hieraus ergeben sich jedoch keine Mehr- oder Minderbedarfe, da es sich lediglich um eine Verlagerung der organisatorischen Anbindung handelt. In dieser Berufsgruppe sind rund 520 Personen von dieser möglichen Verlagerung berührt.</p> <p>Insgesamt ist ein Minderbedarf von 2,2 % im Vergleich zum Basisjahr in 2010 im Planungszeitraum 2011 bis 2018 auf Veränderungen durch Aufgabenentwicklung zurückzuführen.</p> <p>Die Minderbedarfe sind maßgeblich zurückzuführen auf die voraussichtlichen Beendigungen von Projekten. In der Finanzbehörde werden die Abschlüsse für die Projekte NHH und Herakles erwartet (Ablauf von befristeten Verträgen in 2014). Im Zentrum für Personaldienste führt das Ende des Projektes ePers in den Jahren 2014 bis 2016 zu einem Personalabbau.</p> <p>In den Bezirksämtern sind in dieser Berufsgruppe rund 1.410 Personen beschäftigt. Für diese Beschäftigtengruppe ist hier im Vergleich zur mittleren Funktionsebene mit einer geringeren Minderung des Personalbedarfs durch Aufgabenentwicklung zu rechnen (LG1 E2: -1,5 % gegenüber LG2 E1: -0,8 %; ohne Berücksichtigung der möglicherweise veränderten Anbindung des FHH-Personals der gemeinsamen Einrichtung). Strittig ist indes, ob die Bezirksverwaltungsreform sowie ein steigendes Anspruchsniveau der Aufgaben zu einem Minderbedarf an Beschäftigten in LG 1 E 2 zu Gunsten eines Mehrbedarfs an Beschäftigten in dieser Berufsgruppe führt; die Bezirksämter setzen hier unterschiedliche Annahmen.</p>
Pos. 4b :	<p>Die Behörden und Ämter erwarten summarisch einen Minderbedarf in einem Umfang von 0,8 % durch Rationalisierungseffekte. Die Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz sowie die Technische Universität Hamburg Harburg planen konstante Veränderungen durch Rationalisierungen in Höhe von 1 bis 4 Personen in dem Planungszeitraum 2011 bis 2018 (Minderbedarf: 16 %).</p> <p>Die Bezirksämter erwarten gänzlich keine Auswirkungen aufgrund von Maßnahmen für eine effizientere Aufgabenwahrnehmung; Einsparungspotenziale scheinen hier ausgeschöpft.</p>
Pos. 5:	<p>Für die Behörden und Ämter ergibt sich ein durchschnittlicher Beschäftigungsumfang von rund 90 %.</p> <p>In der Gesamtbetrachtung erwarten die Behörden und Ämter keine bedeutsamen Veränderungen des Beschäftigungsumfangs.</p>

Pos. 6 :	Für die Beschäftigten dieser Berufsgruppe ist im Planungszeitraum von 2011 bis 2018 eine Ausscheidensquote von 32 % zu konstatieren. Diese deckt sich im relativen Umfang mit der Ausscheidensquote für die Beschäftigten der LG 1 E 2. Die altersbedingten Abgänge sowie die Grundfluktuation lösen in absoluten Zahlen einen Personalbedarf von rund 1.560 Personen aus.
Pos. 6a:	An der summarischen Ausscheidensquote im Planungszeitraum sind die altersbedingten Abgänge in einem Ausmaß von 18 % beteiligt. Der Korridor, in dem sich die Behörden und Ämter bewegen, beträgt im Durchschnitt 15 bis 18 %. Hohe altersbedingte Abgänge erwarten insbesondere die Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz sowie das Bezirksamt Hamburg-Mitte.
Pos. 6b:	<p>Die nicht-altersbedingten Abgänge resultieren aus Personalabgängen durch Kündigung, Entlassung, Vertragsablauf, Tod, etc. In diesen Personalbestandsveränderungen sind auch durch Aufgabenentwicklung ausgelöste Abgänge enthalten (z. B. die Auflösung von Geschäftsbereichen bzw. die Beendigung von Projekten mit Ablauf von befristeten Stellen; siehe hierzu Pos. 4a).</p> <p>Im Planungszeitraum werden durch nicht-altersbedingte Abgänge Mehrbedarfe in Höhe von 14 % erwartet (dies entspricht einem absoluten Umfang von 883 Personen). Im Mittel bedeutet dies eine Fluktuationsrate von 1,8 % je Planungsjahr.</p>
Pos. 8a: Pos. 8b: Pos. 8c:	<p>Veränderungen in der Aufgabenwahrnehmung sowie Personalbestandsveränderungen führen zu einem Gesamtbedarf von rund 1.560 Beschäftigten. Dieser wird zu 29 % durch Übernahme von Auszubildenden, zu 38 % durch interne Einstellungen und zu 27 % durch externe Einstellungen gedeckt.</p> <p>Auffallend ist, dass die Bedarfe im Vergleich zu den Gruppen der Beschäftigten in der mittleren und höheren Funktionsebene im geringeren Maß durch externe Einstellungen (LG1, E2: 36 %; LG2, E1: 27 %; LG2, E2: 35 %) und im höheren Maß durch Übernahme von Nachwuchskräften gedeckt werden (LG1, E2: 26 %; LG2, E1: 29 %; LG2, E2: 24 %).</p>
Pos. 8d :	<p>Der jeweilige zeitliche Vorlauf für die Übernahme der Nachwuchskräfte in Funktionen dieser Berufsgruppe beträgt vier Jahre. Die Ausbildung dauert drei Jahre; die Rekrutierung beginnt mit einem zeitlichen Vorlauf von einem Jahr.</p> <p>Gesamtrechnerisch stehen zu jedem Übernahmetermin genügend Arbeitsplätze entsprechend der vorherigen Meldungen bereit.</p>
Pos. 9 :	Die durch das FHH-Personal der gemeinsamen Einrichtung (gE) ausgelösten Personalbedarfe können in der diesjährigen Planungsrunde nicht beplant werden. Zwar liegt die Zuständigkeit für die Planung der Personalbedarfe bei der gE; technisch ist sie indes hierzu noch nicht in der Lage. Infolgedessen weisen die nicht gedeckten Netto-Personalbedarfe in der diesjährigen Planung für die kommenden Jahre Unterdeckungen aus.

Fachbehörden, Bezirksämter, Landesbetriebe

Berufsgruppe: Allgemeine Dienste, Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 (ehemals höherer allgemeiner Verwaltungsdienst)

Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2011 - 2018

Pos. 2:	Berufskategorien: leitende und administrativ entscheidende Verwaltungsfachleute, Datenverarbeitungsfachleute
Pos 4:	<p>Im Funktionsbereich dieser Berufsgruppe sind in 2010 rund 1.640 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt gewesen. Damit bildet diese Beschäftigtengruppe einen Anteil von 13,6 % im Tätigkeitsbereich der Allgemeinen Verwaltung (LG1 E2: 5.949; LG2 E1: 4.561).</p> <p>In der Gesamtschau führen Veränderungen durch Aufgabenentwicklung und durch Rationalisierung im Planungszeitraum von 2011 bis 2018 zu einem Minderbedarf von 5,6 %. Gegenüber den mittleren und gehobenen Funktionsebenen stellt dies den höchsten Minderbedarf durch Aufgabenentwicklung und -wahrnehmung dar (LG1 E2: -2,5 %; LG2 E1: -3 %). Dies ist vor allem durch die Beendigung von Projekten in den Jahren 2013 und 2014 beeinflusst (siehe Pos. 4b).</p>
Pos. 4a:	<p>Die bisher geplante Bündelung der hamburgischen Personalressourcen bei der für das Jobcenter zuständigen Fachbehörde wirkt sich für die Beschäftigten dieser Berufsgruppe nicht aus.</p> <p>Insgesamt ist ein Minderbedarf von 4 % im Vergleich zum Basisjahr 2010 im Planungszeitraum 2011 bis 2018 auf Veränderungen durch Aufgabenentwicklung zurückzuführen. Dies ist insbesondere durch folgende Entwicklungen gekennzeichnet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • In der Bürgerschaftskanzlei führt die Auflösung der Prüfungs- und Untersuchungsausschüsse HSH Nordbank und Elbphilharmonie zum 31. März 2011 zu einem Abgang von 15 Vollkräften. • In der Behörde für Schule und Berufsbildung werden in 2013 im Zusammenhang mit der Schulreform kw-Vermerke vollzogen. Daneben führt das Ende des Projektes „Lernen vor Ort“ in der Landeszentrale für politische Bildung zu einem Minderbedarf. • In der Finanzbehörde führt der geplante Abschluss von den Projekten Herakles und NHH zu einem Wegfall von 35 Vollkräften.
Pos. 4b :	<p>Rationalisierungseffekte führen in dieser Berufsgruppe zu einem Minderbedarf von 1,6 %. Im Vergleich zu der mittleren und gehobenen Funktionsebene stellt dies das höchste Ausmaß dar (LG1 E2: -1,2 %; LG2 E1: -0,8 %). Hierbei ist zu berücksichtigen, dass in den Veränderungen des Personalbestandes durch Rationalisierung 11 befristete Stellen der Finanzbehörde enthalten sind, welche in 2013 auslaufen. Ohne diese Stellen läge der Minderbedarf bei 0,9 %.</p> <p>Eine hohe Einsparung plant die Technische Universität Hamburg Harburg in Höhe von 8 Vollkräften, um Einsparverpflichtungen gerecht zu werden.</p> <p>Die Bezirksämter erwarten gänzlich keine Auswirkungen aufgrund von Maßnahmen für eine effizientere Aufgabenwahrnehmung; Einsparungspotenziale scheinen hier ausgeschöpft.</p>
Pos. 5:	Für die Behörden und Ämter ergibt sich ein durchschnittlicher Beschäftigungsumfang von rund 91 %.
Pos. 6 :	Im Planungszeitraum 2011 bis 2018 werden in dieser Berufsgruppe 37 % ausscheiden. Dies ist insbesondere auf den im Vergleich zur mittleren und gehobenen Funktionsebene hohen Umfang an altersbedingten Abgängen

		zurückzuführen (siehe Pos. 6a).
Pos. 6a:		<p>In dieser Berufsgruppe sind rund 430 altersbedingte Abgänge zu verzeichnen. Dies entspricht einem relativen Ausmaß von 24 % bezogen auf das Basisjahr 2010. Dies spricht für ein vergleichsweise hohes Durchschnittsalter in dieser Beschäftigtengruppe.</p> <p>Hohe altersbedingte Abgänge erwarten insbesondere der Rechnungshof, die Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz, die Behörde für Inneres und Sport sowie das Bezirksamt Hamburg- Nord.</p>
Pos. 6b:		<p>Die nicht-altersbedingten Abgänge resultieren aus Personalabgängen durch Kündigung, Entlassung, Vertragsablauf, Tod, etc. In diesen Personalbestandsveränderungen sind auch durch Aufgabenentwicklung ausgelöste Abgänge enthalten (z. B. die Auflösung von Geschäftsbereichen bzw. die Beendigung von Projekten mit Ablauf von befristeten Stellen; siehe hierzu Pos. 4a).</p> <p>Rund 14 % (dies entspricht einem absoluten Umfang von 250 Personen) werden in den Behörden und Ämtern im Planungszeitraum nicht altersbedingt ausscheiden. Im Mittel bedeutet dies eine Fluktuationsrate von 1,7 % je Planungsjahr. Fluktuationsraten in Höhe von 5 bis 8 % weisen die Senatskanzlei, das Personalamt sowie das Zentrum für Personaldienste aus.</p>
Pos. 8a: Pos. 8b: Pos. 8c:		<p>Veränderungen in der Aufgabenentwicklung und -wahrnehmung sowie Personalbestandsveränderungen führen zu einem Gesamtbedarf von rund 560 Beschäftigten.</p> <p>Dieser wird zu 24 % durch Übernahme von Nachwuchskräften, zu 41 % durch interne Einstellungen und zu 35 % durch externe Einstellungen gedeckt.</p>
Pos. 8d :		<p>Der jeweilige zeitliche Vorlauf für die Übernahme der Nachwuchskräfte in Funktionen dieser Berufsgruppe liegt zwischen 2 und 3,5 Jahren, bei einer Rekrutierung von im Durchschnitt 6 – 9 Monaten.</p> <p>Gesamtrechnerisch stehen zu jedem Übernahmetermin genügend Arbeitsplätze entsprechend der vorherigen Meldungen bereit.</p>

Fachbehörden, Bezirksämter, Landesbetriebe
Berufsgruppe: Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen
Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2011 - 2018

Pos. 2:	Berufskategorie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen
Pos 4:	<p>Die Angaben beinhalten ferner die strukturellen Überhänge im Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung (LEB), die bereits im Jahr 2006 und früher P 34 (ehemals PIA) als solche gemeldet wurden, seither bis zum Stichtag als solche dem LEB angehören und als Überhänge vom LEB finanziert werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten bislang noch nicht vermittelt werden, d.h. sie sind bis zum Stichtag nicht versetzt worden.</p> <p>Zur Sicherstellung einer einheitlichen Vorgehensweise haben die Bezirksämter für die Personalbedarfsplanung als Vorgabe umgesetzt, diese ohne Berücksichtigung von Konsolidierungsbeiträgen durchzuführen.</p> <p>Insgesamt wird durch Aufgabenentwicklung und Rationalisierung im Planungszeitraum 2011 bis 2018 mit einem Stellenminderbedarf in Höhe von ca. -0,7 % gerechnet (Pos. 4a und Pos. 4b).</p> <p>Die weitere Entwicklung steht in Abhängigkeit zu den politischen Entscheidungen in Bezug auf die Veränderungen des Stellenbestandes.</p>
Pos. 4a:	<p>Bei der Interpretation ist zu beachten, dass es sich um eine <u>Saldo</u>-Betrachtung über alle beteiligten Fachbehörden, Bezirksämter und Landesbetriebe für diese Berufsgruppe handelt.</p> <p>Die Aufgabenentwicklung berücksichtigt die Maßnahmen, die sich mit Drs. 19/6273 (Maßnahmen zur Umsetzung der Reform des Hamburger Bildungswesens) einschließlich der Änderungen, die sich aus der Drs. 19/5500 (Schulfrieden mit Änderung des HmbSG) ergeben. Zugrunde liegen die Bedarfsgrundlagen gemäß Haushaltsplanentwurf 2011/2012. Ferner wird das Programm „Ausbau der Ganztagschulen“ und die Entwicklung bei den Vorschulklassen berücksichtigt. Für das Schuljahr 2011/12 wird von voraussichtlich 358 Vorschulklassen (Anmeldestand: 22.02.2010) ausgegangen. Die weitere Entwicklung ist abhängig vom Anmeldeverhalten der Eltern.</p> <p>Für den gesamten Planungszeitraum 2011 bis 2018 wird mit einem Minderbedarf in Höhe von -0,7 % gerechnet.</p> <p>Im Übrigen steht die weitere Entwicklung bis 2018 in Abhängigkeit zu den politischen Entscheidungen in Bezug auf die Veränderungen des Stellenbestandes.</p>
Pos. 4b:	Rationalisierungen durch IT-Technik werden nicht erwartet.
Pos. 5	Der für 2010 ausgewiesene Teilzeitfaktor ist rechnerisch unter Einschluss stichtagsbezogener Vakanzen ermittelt. In der Gesamtbetrachtung über alle an der Planung beteiligten Behörden, Ämter und Landesbetriebe wird für die Folgejahre eine leicht sinkende Entwicklung unterstellt. Ob sich diese tatsächlich so einstellen wird, bedarf der jährlichen Überprüfung.
Pos. 6:	Im Planungszeitraum 2011 bis 2018 werden insgesamt etwa 41,2 % der Beschäftigten ausscheiden (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“). Einige Bereiche gehen von einem Ausscheidensalter von 65 Jah-

	<p>ren (gesicherte Abgänge) aus.</p> <p>Durch Altersabgänge wird der Personalbestand über den gesamten Planungszeitraum um insgesamt 25,8 % verringert. (bezogen auf das Ausgangsjahr 2010).</p>
Pos. 6b:	<p>Die zusätzlichen nicht-altersbedingten Abgänge, die sog. Grundfluktuation, ergeben sich aus Personalabgängen durch z.B. Kündigung, Entlassung, Tod, Vertragsablauf. Ebenfalls teilweise berücksichtigt wurden auch die vorzeitigen Abgänge durch den Beginn der Freistellungsphase nach der Altersteilzeit im Blockmodell.</p> <p>Der Personalbestand wird im Planungszeitraum zusätzlich zur altersbedingten Fluktuation voraussichtlich um weitere 15,4 % des Personalbestands am 31.12.2010 verringert.</p>
Pos. 8b:	<p>Etwa 16,2 % der zu rekrutierenden Personen sollen im Planungszeitraum durch interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden, Bezirksämter oder Landesbetriebe erfolgen. Die Stellenbesetzungen sollen im Wesentlichen durch Rückkehrer/ -innen aus der Beurlaubung erfolgen.</p>
Pos. 8c:	<p>Ca. 83,8 % der insgesamt zu rekrutierenden Personen im Planungszeitraum sollen von extern eingestellt werden. Letzteres ist sowohl der Zahl nach der Absolventen der Hochschulen als auch nach der Anzahl der im Bereich soziale Berufe für die Region Nord / Hamburg Stand 12/2010 gemeldeten Arbeitslosen dieser Berufskategorie realistisch.</p>

Fachbehörden, Bezirksämter, Landesbetriebe

Berufsgruppe: Erzieherinnen und Erzieher

Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2011 - 2018

Pos. 2:	Berufskategorie Erzieherinnen und Erzieher
Pos 4:	<p>Die Angaben beinhalten die strukturellen Überhänge im LEB, die bereits im Jahr 2006 und früher P 34 (ex. PIA) als solche gemeldet wurden, seither bis zum Stichtag als solche dem LEB angehören und als Überhänge vom LEB finanziert werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten bislang noch nicht vermittelt werden, d.h. sie sind bis zum Stichtag nicht versetzt worden.</p> <p>Zur Sicherstellung einer einheitlichen Vorgehensweise haben die Bezirksämter für die Personalbedarfsplanung als Vorgabe umgesetzt, diese ohne Berücksichtigung von Konsolidierungsbeiträgen durchzuführen.</p> <p>Insgesamt wird durch Aufgabenentwicklung im Planungszeitraum 2011 bis 2018 mit einem Stellenmehrbedarf in Höhe von rd. 13,9 % gerechnet.</p> <p>Die weitere Entwicklung steht in Abhängigkeit zu den politischen Entscheidungen in Bezug auf die Veränderungen des Stellenbestandes.</p>
Pos. 4a:	Bei der Interpretation ist zu beachten, dass es sich um eine Saldo-Betrachtung über alle beteiligten Fachbehörden, Bezirksämter und Landesbetriebe für diese Berufsgruppe handelt. Die Aufgabenentwicklung berücksichtigt das Programm „Ausbau der Ganztagschulen“.
Pos. 4b:	Rationalisierungen durch IT-Technik werden nicht erwartet.
Pos. 5	Der ausgewiesene Teilzeitfaktor ist rechnerisch unter Einschluss stichtagsbezogener Vakanzen ermittelt. In der Gesamtbetrachtung über alle an der Planung beteiligten Behörden, Ämter und Landesbetriebe wird für die Folgejahre eine leicht rückgängige Entwicklung unterstellt. Ob sich diese tatsächlich so einstellen wird, bedarf der jährlichen Überprüfung.
Pos. 6:	Im Planungszeitraum 2011 bis 2018 werden insgesamt etwa 25,1 % der Beschäftigten ausscheiden (Pos. 6a und Pos. 6b).
Pos. 6a:	Bei der Ermittlung der altersbedingten Fluktuation wurde ein rechnerisches Ausscheidensalter von 64 Jahren zugrunde gelegt. Durch Altersabgänge wird der Personalbestand über den gesamten Planungszeitraum (bezogen auf das Ausgangsjahr 2010) um insgesamt 13,1 % verringert.
Pos. 6b:	<p>Die zusätzlich nicht-altersbedingten Abgänge, die sog. Grundfluktuation, ergeben sich aus Personalabgängen durch z.B. Kündigung, Entlassung, Tod, Vertragsablauf. Berücksichtigt wurden teilweise auch die nach derzeitigem Stand bekannten vorzeitigen Abgänge durch den Beginn der Freistellungsphase nach der Altersteilzeit im Blockmodell.</p> <p>Der Personalbestand wird im Planungszeitraum zusätzlich zur altersbedingten Fluktuation voraussichtlich um weitere 12 % des Personalbestands am 31.12.2010 verringert.</p>
Pos. 8b:	Etwa 19 % der zu rekrutierenden Personen sollen im Planungszeitraum durch interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden, Bezirksämter oder Landesbetriebe erfolgen. Die Rekrutierung soll im Wesentlichen durch Rückkehrer/ -innen aus der Beurlaubung erfolgen.
Pos. 8c:	Ca. 81 % der insgesamt zu rekrutierenden Personen im Planungszeitraum soll durch externe Einstellungen erfolgen. Letzteres ist sowohl nach der

		Zahl der Absolventinnen und Absolventen der Fachschulen für Sozialpädagogik als auch nach der Anzahl der im Bereich soziale Berufe für die Region Nord / Hamburg Stand 12/2010 gemeldeten Arbeitslosen dieser Berufskategorie realistisch.
--	--	--

Fachbehörden, Bezirksämter, Landesbetriebe
Berufsgruppe: Architektinnen und Architekten, Bauingenieurinnen und Bauingenieure
Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2011 – 2018

Pos. 1		Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Anzahl der teilnehmenden Bereiche um sieben Bereiche von 27 auf 34 erhöht.
Pos 4:		Personalbestand in Vollkräften - Stichtag: 31.12.2010
Pos. 4a + 4b:		Durch jetzt bereits konkret und verlässlich quantifizierbare Aufgabenentwicklungen wird sich der Personalbestand voraussichtlich in den kommenden 4 Jahren geringfügig erhöhen. In einigen Bereichen der FHH ist die Entwicklung des Aufbaus und der Aufgaben der Behörden nicht vollständig absehbar. Die vorliegende Planung bezieht sich auf die aktuelle Situation zum Zeitpunkt der Abgabe der Unterlagen beim Personalamt.
Pos. 5:		Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang - Der ausgewiesene Teilzeitfaktor für das Jahr 2010 und für die Folgejahre ist rechnerisch ermittelt. Für die Folgejahre wird vorerst eine ungefähr gleichbleibende Entwicklung unterstellt. Ob sich diese tatsächlich so einstellen wird, bedarf der jährlichen Überprüfung und Fortschreibung.
Pos. 6 :		Statistischer Personalbestand (Beschäftigungsverhältnisse) zuzüglich „erkrankte Beschäftigte ohne Krankenbezüge“ und der Vakanzen entsprechend Zeile 4 (Vollkräfte) unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges. Geringfügige Buchungsdifferenzen sind Folge jeweils interner Verlagerungen. Statistischer Personalbestand (Beschäftigungsverhältnisse) - Stichtag: 31.12.2010 = statistischer Personalbestand unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges. Datenquelle: Zusammenfassung der Meldungen der Bereiche (dortige Planung beruht auf den Auswertungen der Dezentralen Berichtsdatenbank)
Pos. 6a:		Personalabgänge (64er Variante - ermittelt aus der Dezentralen Berichtsdatenbank mit Stichtag 31.12.2010). Der Ermittlung der altersbedingten Fluktuation ist hier ein rechnerisches Abgangsalter von 64 Jahren zugrunde gelegt worden. Weiterhin wurden Abgänge in die Freistellungsphase der Altersteilzeit berücksichtigt und bei den Abgangszahlen eingerechnet.
Pos. 6b:		Erfahrungsgemäß liegt die nichtaltersbedingte Grundfluktuation (z.B. Versetzungen, auslaufende Zeitverträge, Kündigungen etc.) max. bei 1 %. Die tatsächlich gemeldeten Werte sind in der Matrix berücksichtigt.
Pos. 8a:		Die Verantwortung und Federführung für die Einstellung von Nachwuchskräften obliegt der Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt. Neben dem Landesbetrieb LSBG und den Bezirksämtern ist die BSU selbst Hauptabnehmer der fertig ausgebildeten Nachwuchskräfte. Wir möchten erneut darauf hinweisen, dass in der Plangruppe „Architektinnen u. Architekten / Bauingenieurinnen u. Bauingenieure“ hohe Altersabgänge zu erwarten sind. Bereits die Personalbedarfsplanungen aus den Planjahren 2007-2010 haben aufgezeigt, dass die Anzahl ausgebildeter Nachwuchskräfte die tatsächlichen Personalbedarfe dieser Berufsgruppe grundsätzlich nicht hätten abdecken können. Die BSU hielt es daher bereits in 2007 für unumgänglich, die Ausbildungskapazität zum Haushaltsjahr 2008 von 23 auf zunächst 30 Ausbildungsstellen zu erhöhen. Zur Deckung der Rekrutierungsbedarfe stehen den Behörden, Bezirksämtern und Landesbetrieben dauerhaft ab 2010 jährlich ca.15 gut ausgebildete Nachwuchskräfte zur Verfügung.

	<p>Im Rahmen der Senatsdrucksache 2009/2010 „Hamburger Konjunkturoffensive“ (Ausbildungsoffensive) wurden der BSU <u>einmalig</u> insgesamt 10 zusätzliche fremdfinanzierte Ausbildungsstellen für das Jahr 2009 bzw. 2010 bereitgestellt (im Einzelnen: 5 Ausbildungsstellen für den ehemaligen gehobenen technischen Dienst – LG 2 E 1 (TOIA) und 5 weitere Stellen für den ehemaligen höheren technischen Dienst – LG 2 E 2 (Baureferendariat)). Somit stehen den hamburgischen Behörden, Bezirksämtern und Landesbetrieben für die Jahre 2011 bzw. 2012 zusätzlich 10 ausgebildete Nachwuchskräfte des technischen Dienstes zur Verfügung. Die BSU rät den verschiedenen Bereichen an, diese Möglichkeit zu nutzen um dauerhaft einen Personalbestand zu schaffen, der (wünschenswerterweise) aus einer Mischung von extern eingestellten Fachkräften und nach der Ausbildung übernommen technischen Nachwuchskräften (im Beamtenverhältnis mit entsprechender Zusatzausbildung) besteht. Es ist zu befürchten, dass durch den Trend hin zur „externen Nachbesetzung“ ein ausgewogenes Verhältnis der Beschäftigtengruppen leidet. Weiterhin stellt die Übernahme von Nachwuchskräften eine gute Möglichkeit dar, um der Konkurrenz des externen Arbeitsmarktes, um eine immer knapper werdende Zahl an gut ausgebildeten Fachkräften zu entgehen.</p> <p>Um die in den vergangenen Planungsrunden angesprochene Planungsqualität zu verbessern, hat sich die BSU mit den Bezirksämtern auf eine verbesserte Zusammenarbeit anhand eines überarbeiteten Verfahrens im Hinblick auf die Planung von Nachwuchskräfte-Bedarfen verständigt. In der aktuellen Planung wird beispielweise noch deutlich, dass sich die Planzahlen erst ab Mitte des Planungszeitraumes den tatsächlichen Erfahrungswerten anpassen, während in den kommenden Planjahren dieses so nicht abgebildet wird.</p>
Pos. 8b:	<p>Die diesjährige Personalbedarfsplanung zeigt, dass nur noch ein eher geringer Teil (ca. 1/3) der zu rekrutierenden Personen innerhalb des Planungszeitraumes durch interne Einstellungen aus der eigenen Behörde oder aus anderen Behörden gewonnen werden sollen (z.B. auch Rückkehrer/innen, Einstellungen aus anderen Bereichen und Behörden).</p>
Pos. 8c:	<p>Der größte Teil der zu rekrutierenden Personen innerhalb des Planungszeitraumes soll durch externe Einstellungen - außerhalb der hamburgischen Verwaltung - erfolgen (der Anstoß hierfür: Aufhebung des Einstellungsstopps externer Arbeitskräfte zum 01.02.2009 gemäß Senatsdrucksache vom 13.01.2009). Diese Darstellung ist plausibel, da der Personalgruppe hohe Abgangszahlen bevorstehen. Die Ergänzung des Personalkörpers von „außen“ ist daher notwendig und gewünscht. Ob Stellenbesetzungsverfahren vor dem Hintergrund des sich deutlich steigernden Fachkräftemangels erfolgreich gestalten lassen, bleibt in Zukunft abzuwarten. Hierin enthalten sind zum Teil offene Personalbedarfe (Personalbudget) als Planungsreserve und Planungstoleranz. Hierin enthalten sind zum Teil auch Personalbedarfe, die zur Abdeckung von Sonderprojekten (projektbezogene Zeitverträge, Spezialisten) dienen.</p>
Pos. 8d :	<p>Eine genaue Anzahl bei der Rekrutierung der Nachwuchskräfte der kommenden Jahre ist für die BSU schwer abzuschätzen. Aufgrund der – bisher – nicht besonders verlässlichen Plandaten wurde in Absprache mit den potenziell übernehmenden Bereichen stets über den aus der Personalbedarfsplanung hervorgehenden Bedarf ausgebildet und rekrutiert. Neben der erfolgreichen Unterbringung aller Nachwuchskräfte wurden stets weitere Bedarfe deutlich. Bei den Angaben handelt es sich um realistische Prognosen, die allerdings einer jährlichen Überprüfung und Fortschreibung zu unterziehen sind.</p>

Fachbehörden, Bezirksämter, Landesbetriebe

Berufsgruppe: Sonstige Ingenieurinnen und Ingenieure

Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2011 - 2018

Pos. 1		Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Anzahl der teilnehmenden Bereiche um sieben Bereiche von 27 auf 34 erhöht.
Pos 4:		Personalbestand in Vollkräften - Stichtag: 31.12.2010
Pos. 4a + 4b:		Die jetzt bereits konkret und verlässlich quantifizierbaren Aufgabenentwicklungen und Rationalisierungen der kommenden Jahre gleichen sich voraussichtlich in der Summe nahezu aus, so dass Veränderungen im Personalbestand nur sehr geringfügig vorkommen werden. In einigen Bereichen der FHH ist die Entwicklung des Aufbaus und der Aufgaben der Behörden nicht vollständig absehbar. Die vorliegende Planung bezieht sich auf die aktuelle Situation zum Zeitpunkt der Abgabe der Unterlagen beim Personalamt.
Pos. 5:		Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang - Der ausgewiesene Teilzeitfaktor für das Jahr 2010 und für die Folgejahre ist rechnerisch ermittelt. Für die Folgejahre wird vorerst eine ungefähr gleichbleibende Entwicklung unterstellt. Ob sich diese tatsächlich so einstellen wird, bedarf der jährlichen Überprüfung und Fortschreibung.
Pos. 6 :		Statistischer Personalbestand (Beschäftigungsverhältnisse) zuzüglich „erkrankte Beschäftigte ohne Krankenbezüge“ und der Vakanzen entsprechend Zeile 4 (Vollkräfte) unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges. Geringfügige Buchungsdifferenzen sind Folge jeweils interner Verlagerungen. Statistischer Personalbestand (Beschäftigungsverhältnisse) - Stichtag: 31.12.2010 = statistischer Personalbestand unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges. Datenquelle: Zusammenfassung der Meldungen der Bereiche (dortige Planung beruht auf den Auswertungen der Dezentralen Berichtsdatenbank)
Pos. 6a:		Personalabgänge (64er Variante - ermittelt aus der Dezentralen Berichtsdatenbank mit Stichtag 31.12.2010). Der Ermittlung der altersbedingten Fluktuation ist hier ein rechnerisches Abgangsalter von 64 Jahren zugrunde gelegt worden. Weiterhin wurden Abgänge in die Freistellungsphase der Altersteilzeit berücksichtigt und bei den Abgangszahlen eingerechnet.
Pos. 6b:		Erfahrungsgemäß liegt die nicht-altersbedingte Grundfluktuation (z.B. Versetzungen, auslaufende Zeitverträge, Kündigungen etc.) max. bei 1 %. Die tatsächlich gemeldeten Werte sind in der Matrix berücksichtigt.
Pos. 8a:		Die Ausbildung innerhalb dieser Plangruppe bezieht sich auf die Fachrichtung Vermessungsingenieurwesen und auf die Fachrichtung Maschinenbau und Elektrotechnik (jeweils im gehobenen und im höheren Technischen Dienst). Die Verantwortung und Federführung für die Einstellung von Nachwuchskräften obliegt der Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt, die selbst (neben dem LGV) Hauptabnehmer der Nachwuchskräfte dieser Fachrichtungen ist.
Pos. 8b:		Ein geringer Teil der Personalbedarfe dieser Plangruppe sollen intern gedeckt werden. Die Stellen sollen zum einen durch Rückkehrerinnen bzw. Rückkehrer aus der Beurlaubung (interne Einstellungen) und zum anderen durch Einstellungen aus anderen Bereichen und Behörden erfolgen.
Pos. 8c:		Der größte Teil der zu rekrutierenden Personen innerhalb des Planungszeitraumes soll durch externe Einstellungen - außerhalb der hamburgi-

	<p>schen Verwaltung - erfolgen (der Anstoß hierfür: Aufhebung des Einstellungsstopps externer Arbeitskräfte zum 01.02.2009 gemäß Senatsdrucksache vom 13.01.2009). Diese Darstellung ist plausibel, da die Personalgruppe der Sonstigen Ingenieure/innen innerhalb der FHH zahlenmäßig nicht besonders stark vertreten ist. Die Ergänzung des Personalkörpers von „außen“ ist daher notwendig und gewünscht. Hierin enthalten sind zum Teil offene Personalbedarfe (Personalbudget) als Planungsreserve und Planungstoleranz.</p>
Pos. 8d :	<p>Eine genaue Anzahl bei der Rekrutierung der Nachwuchskräfte der kommenden Jahre ist für die BSU schwer abzuschätzen. Aufgrund der – bisher – nicht besonders verlässlichen Plandaten wurde in Absprache mit den potenziell übernehmenden Bereichen stets über den aus der Personalbedarfsplanung hervorgehenden Bedarf ausgebildet und rekrutiert. Neben der erfolgreichen Unterbringung aller Nachwuchskräfte wurden stets weitere Bedarfe deutlich. Bei den Angaben handelt es sich um realistische Prognosen, die allerdings einer jährlichen Überprüfung und Fortschreibung zu unterziehen sind.</p>

Fachbehörden, Bezirksämter, Landesbetriebe
Berufsgruppe: Techniker und Technikerinnen
Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2011 - 2018

Pos. 1		Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Anzahl der teilnehmenden Bereiche um sieben Bereiche von 27 auf 34 erhöht.
Pos 4:		Personalbestand in Vollkräften - Stichtag: 31.12.2010
Pos. 4a + 4b:		Durch jetzt bereits konkret und verlässlich quantifizierbare Aufgabenentwicklungen und Rationalisierungen der kommenden Jahre wird sich der Personalbestand dieser Plangruppe voraussichtlich geringfügig verringern. In einigen Bereichen der FHH ist die Entwicklung des Aufbaus und der Aufgaben der Behörden nicht vollständig absehbar. Die vorliegende Planung bezieht sich auf die aktuelle Situation zum Zeitpunkt der Abgabe der Unterlagen beim Personalamt.
Pos. 5:		Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang - Der ausgewiesene Teilzeitfaktor für das Jahr 2010 und für die Folgejahre ist rechnerisch ermittelt. Für die Folgejahre wird vorerst eine gleichbleibende Entwicklung unterstellt. Ob sich diese tatsächlich so einstellen wird, bedarf der jährlichen Überprüfung und Fortschreibung.
Pos. 6 :		Statistischer Personalbestand (Beschäftigungsverhältnisse) zuzüglich „erkrankte Beschäftigte ohne Krankenbezüge“ und der Vakanzen entsprechend Zeile 4 (Vollkräfte) unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges. Geringfügige Buchungsdifferenzen sind Folge jeweils interner Verlagerungen. Statistischer Personalbestand (Beschäftigungsverhältnisse) - Stichtag: 31.12.2010 = statistischer Personalbestand unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges. Datenquelle: Zusammenfassung der Meldungen der Bereiche (dortige Planung beruht auf den Auswertungen der Dezentralen Berichtsdatenbank)
Pos. 6a:		Personalabgänge (64er Variante - ermittelt aus der Dezentralen Berichtsdatenbank mit Stichtag 31.12.2010). Der Ermittlung der altersbedingten Fluktuation ist hier ein rechnerisches Abgangsalter von 64 Jahren zugrunde gelegt worden. Weiterhin wurden Abgänge in die Freistellungsphase der Altersteilzeit berücksichtigt und bei den Abgangszahlen eingerechnet.
Pos. 6b:		Erfahrungsgemäß liegt die nichtaltersbedingte Grundfluktuation (z.B. Versetzungen, auslaufende Zeitverträge, Kündigungen etc.) max. bei 1 %. Die tatsächlich gemeldeten Werte sind in der Matrix berücksichtigt.
Pos. 8a:		Die Rekrutierung und Einstellung von Nachwuchskräften über eine Ausbildung als Techniker/in im technischen Verwaltungsdienst obliegt den Behörden und Bezirksämtern in eigener Verantwortung. Die BASFI bildet aufgrund von Eigenbedarfen Chemielaboranten/innen aus. Der Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung hat seit der letztjährigen Personalbedarfsplanung die Anzahl der Ausbildungsstellen für den Planungszeitraum bis 2018 von 9 auf insgesamt 24 (jährlich 3 NWKs) erhöht, um hauptsächlich die Personalbedarfe intern abdecken zu können.
Pos. 8b:		Die diesjährige Personalbedarfsplanung zeigt erneut, dass nur noch ein eher geringer Teil der zu rekrutierenden Personen innerhalb des Planungszeitraumes durch interne Einstellungen aus der eigenen Behörde oder aus anderen Behörden gewonnen werden (z.B. Rückkehrer/innen, Einstellungen aus anderen Behörden)

Pos. 8c:	<p>Neben der internen Bedarfsdeckung (geringfügiger Teil) spielt die externe Bedarfsdeckung in der diesjährigen Nachbesetzungsplanung der Techniker/innen erneut die entscheidende Rolle. Hierin enthalten sind hauptsächlich Personalbedarfe, die zur Abdeckung spezieller Tätigkeitsfelder dienen. Das Durchschnittsalter bei den Technikern/innen ist besonders hoch, so dass große Zahlen an Personalbedarfen nur geringfügigen Ausbildungszahlen gegenüberstehen. Eine Bedienung am externen Markt (Fachkräfte) um das Defizit auszugleichen ist die logische Konsequenz. Enthalten sind auch offene Personalbedarfe (Personalbudget) als Planungsreserve und Planungstoleranz.</p>
Pos. 8d :	<p>Die Rekrutierung und Einstellung von Nachwuchskräften über eine Ausbildung als Techniker/in im technischen Verwaltungsdienst obliegt den Behörden und Bezirksämtern, die die Ausbildung (in erster Linie zur eigenen Nachwuchssicherung) in eigener Verantwortung betreiben.</p>

Behörde: Behörde für Justiz und Gleichstellung

Berufsgruppe: Rechtspflegerschaft

Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2011 - 2018

Pos. 4a:		Durch Haushaltskonsolidierungsvorhaben ab 2015 Wegfall von Aufgaben und damit geringerer Stellenbedarf vorbehaltlich anderweitiger Entscheidungen des neuen Senats.
Pos. 5:		Anpassung des Beschäftigungsumfangs aufgrund der empirischen Erfahrungen der letzten Jahre. Im Übrigen leichter Anstieg des Beschäftigungsumfangs u.a. durch Rückgang familiär bedingter Arbeitszeitreduzierungen zu erwarten.
Pos. 6b:		Anpassung aufgrund der empirischen Erfahrungen und der Ist-Ergebnisse 2010.
Pos. 8a:		Ab 2014 keine Übernahme von Auszubildenden mehr, zur Begründung s. Pos. 4a.
Pos. 8b:		Hauptsächlich Rückkehrerinnen aus dem Erziehungsurlaub.
Pos. 8d :		Keine Rekrutierung von Auszubildenden ab 2011 wegen der Umsetzung der Haushaltskonsolidierung.

Pos.	Bezeichnung des Planungsgegenstands									
1	Behörde/Amt:									
2	Planungsbereich:	Strafvollzugsbedienstete								
3	Jahr	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
		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)	1.120	1.120	1.120	1.120	1.120	1.120	1.120	1.120	1.120
4a	davon: Veränderung durch Aufgabenentwicklung		0	0	0	0	0	0	0	0
4b	davon: Veränderung durch Rationalisierung (u.a. IuK-Technik)		0	0	0	0	0	0	0	0
5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang (im Ist-Jahr Pos. 4/Pos. 6)	98,9%	98,9%	98,9%	98,9%	98,9%	98,9%	98,9%	98,9%	98,9%
6	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.))	1.132	1.097	1.078	1.040	990	947	905	892	877
6a	davon: Personalbestandsveränderung durch altersbedingte Abgänge (z.B. "Variante 64")		-15	-18	-23	-35	-28	-27	-38	-40
6b	davon: Personalbestandsveränderung durch zusätzliche, nicht altersbedingte Abgänge		-20	-20	-15	-15	-15	-15	-15	-15
6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte (Pos. 5 x Pos. 6)	1.120	1.085	1.066	1.029	979	937	895	882	867
7	Nettopersonalbedarf (Differenz von Soll & Ist; Rekrutierungsbedarf)									
7a	Jährlicher Nettobedarf in Vollkräften (Pos. 4 - Pos. 6c)	0	35	54	91	141	183	225	238	253
7b	Nettobedarf in Personen (Pos. 7a / Pos. 5)	0	35	54	92	142	185	227	240	255
8	Voraussichtliche Rekrutierungen in Personen (Pos. 8a + Pos. 8b + Pos. 8c)	0	19	0	0	0	0	40	40	40
8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften		19	0	0	0	0	40	40	40
8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden		0	0	0	0	0	0	0	0
8c	Externe Einstellungen u. offene Bedarfe		0	0	0	0	0	0	0	0
8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf	0	0	0	0	40	40	40	40	20
9	Nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile (Pos. 7b - Pos. 8) x Pos. 5	0	16	54	91	141	183	185	198	213

Behörde: Behörde für Justiz und Gleichstellung -Strafvollzug-

Berufsgruppe: Strafvollzugsbedienstete

Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2011 - 2018

Pos. 2:	Ehemaliger mittlerer allgemeiner Vollzugsdienst (LG 1 E 2) beim Strafvollzug und vergleichbare Angestellte
Pos. 8a:	Ausbildungsstopp bis einschließlich 2013
Pos. 8b:	nicht möglich wegen fehlender Fachausbildung
Pos. 8c:	nur aus anderen Bundesländern möglich und daher kaum vorhersehbar
Pos. 9 :	Der nicht gedeckte Nettopersonalbedarf stellt kein Ergebnis einer Personalbedarfsplanung da. Die Prognose des künftigen Personalbestandes trägt lediglich der Konsolidierungsverpflichtung des Strafvollzuges bis 2014 in Höhe von 27,5 Mio. Euro und des Ausbildungsstopps Rechnung. Aufgrund der noch nicht abgeschlossenen Neustrukturierung des Strafvollzuges erfolgte bislang keine Personalbedarfsplanung, so dass der heutige Personalbestand (Pos. 4, 4a und 4b) durchgeschrieben wurde.

Behörde: Behörde für Justiz und Gleichstellung

Berufsgruppe: Geschäftsstellenpersonal bei Gerichten und Staatsanwaltschaften

Erläuterungen zu den einzelnen Positionen der Personalplanungsmatrix 2011 - 2018

Pos. 4a:	Aufgrund der Vorgaben der Haushaltskonsolidierung werden veränderte Aufgabenstrukturen geschaffen vorbehaltlich anderweitiger Entscheidungen des neuen Senats.
Pos. 5:	Leichter Anstieg des Beschäftigungsumfangs durch u.a. demographisch bedingten Rückgang familiär bedingter Arbeitszeitreduzierungen zu erwarten, von Jahr zu Jahr aber schwankend aufgrund der hohen Teilzeitquote in Laufbahngruppe 1.
Pos. 6b:	Anpassung aufgrund der Ist-Ergebnisse 2010 und der empirischen Erfahrungen der vergangenen Jahre.
Pos. 8a:	Ab 2014 keine Übernahme von Nachwuchskräften mehr, zur Begründung s. Pos. 4a. In 2014 aber voraussichtlich noch Übernahme eines Umschulungslehrgangs von Asklepios-Rückkehrern.
Pos. 8b:	Hauptsächlich Rückkehrerinnen aus der Elternzeit. Im ehemaligen mittleren Justizdienst (LG 1 E 2) sind sehr viele weibliche Mitarbeiterinnen beschäftigt.
Pos. 8c:	Aufgrund der Aussetzung der Ausbildung, s. Pos. 4a, werden Rekrutierungen aus anderen Bundesländern erforderlich sein.
Pos. 8d :	Keine Rekrutierung von Auszubildenden ab 2011 wegen der Umsetzung der Haushaltskonsolidierung. In 2011 aber voraussichtlich noch Einrichtung eines Umschulungslehrgangs für Asklepios-Rückkehrer/innen.
