



► Nr. VO/2013/00893
öffentlich

Lübeck, 12.09.2013

Bericht

Bereiche:

1.110 - Personal- und Organisationservice

Bearbeitung: Anton Wetzel (E-Mail: anton.wetzel@luebeck.de Telefon: 122-1175)

Personalbericht 2013

Beratungsfolge:

Datum	Gremium	Status	Zuständigkeit
02.10.2013	Senat	Nichtöffentlich	zur Kenntnisnahme
29.10.2013	Hauptausschuss	Öffentlich	zur Kenntnisnahme
28.11.2013	Bürgerschaft der Hansestadt Lübeck	Öffentlich	zur Kenntnisnahme

Anlass:

Personalbericht nach § 45c Gemeindeordnung S-H

Verfahren:

Beteiligte Bereiche/Projektgruppen:

Ergebnis:

Beteiligung von Kindern und Jugendlichen
gem. § 47 f GO ist erfolgt:

Ja

Nein

Begründung:

nicht betroffen

Finanzielle Auswirkungen:

Nein

Bericht:

Personalbericht 2013

Anlagen :

Anlage 1: Personalbericht 2013

Bürgermeister Bernd Saxe

Hansestadt LÜBECK 



Personalbericht 2013



Personal- und Organisationservice
September 2013

IMPRESSUM

Herausgeber: Hansestadt Lübeck
Der Bürgermeister
Personal- und Organisationservice
Fischstraße 2-6
23552 Lübeck

Titelbild: „Traveblick“

E-Mail: personal-und-organisationservice@luebeck.de

Druck: Zentrale Vervielfältigungsstelle der Hansestadt Lübeck

Inhaltsverzeichnis

VORWORT	1
----------------	----------

Statistischer Teil	1	ÜBERBLICK HANSESTADT LÜBECK	2
	1.1	GESAMTER PERSONALBESTAND	2
	1.2	KERNVERWALTUNG	4
	2	PERSONALBESTAND UND -STRUKTUR IN DER KERNVERWALTUNG	7
	2.1	AUSBILDUNG	7
	2.2	LAUFBAHN- UND STATUSGRUPPEN	9
	2.3	TEILZEITBESCHÄFTIGUNG	11
	2.4	BEURLAUBUNG	13
	2.5	ALTERSSTRUKTUR	14
	2.6	ALTERSTEILZEIT	16
	2.7	SCHWERBEHINDERUNG	17
2.8	MITARBEITERINNEN MIT MIGRATIONS HinterGRUND	18	
2.9	PERSONAL IM JOB CENTER LÜBECK	19	
2.10	KRANKHEITSBEDINGTE FEHLZEITEN	20	
2.11	FLUKTUATION	22	

Schwerpunkt	3	FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNG BEI DER HANSESTADT LÜBECK	23
	Zur Qualifizierung, Unterstützung und Vernetzung der Führungskräfte in der Hansestadt Lübeck wird in den Jahren 2013 und 2014 unter Federführung des Personal- und Organisationservice das Projekt „Führen im Fokus“ durchgeführt.		
	3.1	DATEN UND FAKTEN	23
	3.2	KONZEPT ZUR FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNG	24
3.3	DAS PROJEKT „FÜHREN IM FOKUS“	25	

Personalthemen	4	PERSONALSTEUERUNG UND PERSONALENTWICKLUNG	27
	4.1	AUSBILDUNG BEI DER HANSESTADT LÜBECK	29
	4.2	BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT	30
	4.3	BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT	31
	4.4	FAMILIENFREUNDLICHE PERSONALPOLITIK -TELEARBEIT-	32
	4.5	FRAUENFÖRDERUNG -FRAUENFÖRDERPLAN-	33
	4.6	LEISTUNGSORIENTIERTE BEZAHLUNG	34
	4.7	ENTWICKLUNG DER TECHNIKUNTERSTÜTZUNG	35
	4.8	QUALIFIZIERUNG DURCH INNERSTÄDTISCHE FORTBILDUNG	36
4.9	STELLENBESETZUNGEN	38	

ANHANG	40
---------------	-----------

Vorwort

Seit 2004 dokumentiert die Hansestadt Lübeck die statistischen Eckpunkte des Personalbestandes in der Kernverwaltung und die Entwicklung und Umsetzung personalpolitischer Beschlüsse und Regelungen im jährlichen Personalbericht.

Aktueller, inhaltlicher Schwerpunkt im Personalbericht 2013 ist die Führungskräfteentwicklung bei der Hansestadt Lübeck.

Mit dem Personalbericht 2013 wird die im letzten Bericht neu entwickelte Darstellungsform weitergeführt. Enthalten ist ein statistischer Teil zur Entwicklung des Personalbestandes sowie Informationen zu den derzeitigen Personalentwicklungs- und Personalsteuerungsthemen. Der aktuelle Schwerpunkt konzentriert sich im vorliegenden Bericht auf die Führungskräfteentwicklung.

Bis auf einige statistische Übersichten am Anfang des Berichts, in denen auch die städtischen Eigenbetriebe/ Sondervermögen einbezogen werden, beziehen sich alle weiteren Angaben auf die Kernverwaltung der Hansestadt Lübeck. Da inzwischen ein Großteil der Daten für sieben Jahre in vergleichbarer Qualität zur Verfügung steht, wird verstärkt auf die beobachtbaren Entwicklungsverläufe abgehoben. Die 2004 für den ersten Personalbericht noch händisch erhobenen Daten sind nicht mehr enthalten, da die Vergleichbarkeit mit den Folgejahren nicht durchgängig gegeben ist.

Die statistischen Angaben im ersten Teil des Berichtes umfassen stichtagsbezogene Struktur- und Entwicklungsdaten zum Personalbestand. Sie wurden einheitlich zum Stichtag 31.12.2012 erhoben und werden weitestgehend geschlechterdifferenziert dargestellt. Darüber hinaus werden auch Daten über die Fehlzeitenentwicklung, über Fluktuationsbewegungen und Qualifizierungsaktivitäten zur Verfügung gestellt. Detailliertere Tabellen befinden sich im Anhang.

Die Darstellung der personalpolitischen Entwicklungen innerhalb der Hansestadt Lübeck bezieht sich weitgehend auf die Umsetzung tariflicher und dienstrechtlicher Neuerungen wie z.B. der leistungsorientierten Bezahlung nach TVöD und der Allgemeinen Laufbahnverordnung SH sowie der vorhandenen innerstädtischen Personalkonzepte wie Personalmanagementkonzept, Personalentwicklungskonzept, personalpolitische Eckpunkte zur Haushaltskonsolidierung, Rahmenkonzept zur Aktivierung des internen Arbeitsmarktes, Dienstvereinbarung zu Telearbeit.

LESEHINWEIS

Im vorliegenden Bericht werden als „Beschäftigte“ alle Mitarbeitergruppen unabhängig von Funktion und Statusgruppe gefasst. Anders als in der speziellen Tarifsprache des TVöD sind die BeamtInnen hier in die „Beschäftigten“ einbezogen. Bei einigen Themen werden zur besseren Veranschaulichung auch noch Differenzierungen nach der früheren tariflichen Unterscheidung in „Angestellte“ und „ArbeiterInnen“ vorgenommen.

1 Überblick Hansestadt Lübeck

1.1 Gesamter Personalbestand

Mit 4.700 Beschäftigten ist die Hansestadt Lübeck einer der größten Arbeitgeber der Region. Neben den Beschäftigten der Kernverwaltung umfasst der gesamte Personalbestand auch die Beschäftigten der Entsorgungsbetriebe, der SeniorInneneinrichtungen, der Gebäudereinigung, der Lübecker Schwimmbäder und des Kurbetriebs.

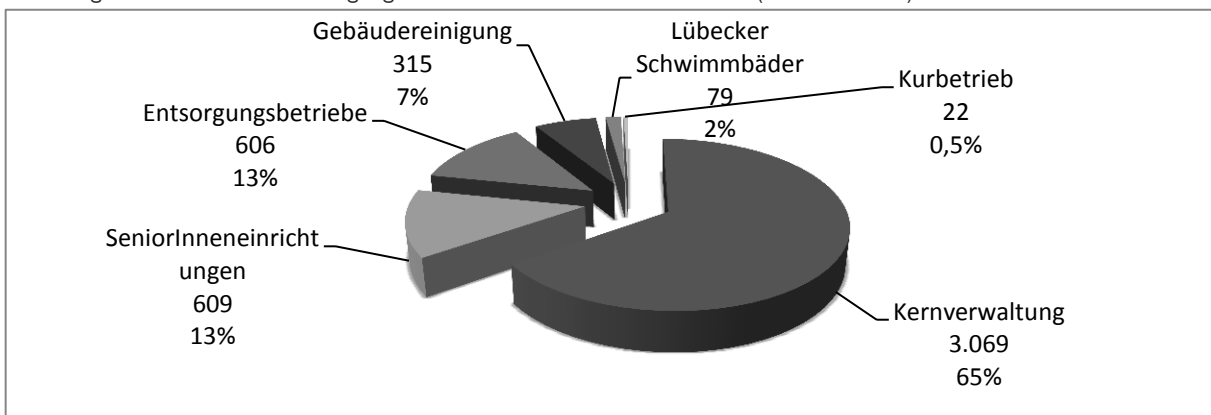
Positiv im Sinne der Chancengleichheit ist, dass etwas mehr als die Hälfte aller städtischen Arbeitsplätze mit Frauen besetzt sind.

Die Kernverwaltung und vier Eigenbetriebe bzw. eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen sind Ausbildungsbetriebe.

KERNVERWALTUNG UND EIGENBETRIEBE

Die Kernverwaltung der Hansestadt Lübeck ist in der groben Übersicht etwa doppelt so groß wie ihre Eigenbetriebe und Sondervermögen. Gegenüber dem Vorjahr hat sich der Personalbestand um 76 Beschäftigte vergrößert. Bis auf die Lübecker Schwimmbäder und den Kurbetrieb Travemünde mit unverändertem bzw. geringfügigem Personalabbau zeigen alle anderen Einheiten einen Anstieg der Beschäftigten an.

Abbildung 1 - Gesamt der Beschäftigungsverhältnisse der Hansestadt Lübeck (Gesamt: 4.700)



FRAUENANTEIL UNTERSCHIEDLICH HOCH

In der Gesamtbetrachtung aller Beschäftigungsverhältnisse bei der Hansestadt Lübeck beträgt der Frauenanteil 54%. Durch die geschlechtsspezifische Segregation variiert allerdings das Geschlechterverhältnis in den verschiedenen Organisationseinheiten abhängig von den jeweiligen Aufgaben und Berufsprofilen.

GROßER AUSBILDUNGSTRÄGER DER REGION

Mit derzeit 191 Auszubildenden (alle drei Jahrgänge zusammengerechnet) ist die Hansestadt Lübeck nach wie vor einer der großen Ausbildungsträger der Region. Die Ausbildungsquote im Verhältnis zum Gesamt der Beschäftigungsverhältnisse beträgt rund 4%. Etwas mehr als die Hälfte der Auszubildenden ist weiblich (derzeit 53,9%).

GESAMTBESTAND DES PERSONALS LEICHT ANGEWACHSEN

Seit der Rückführung des Personals der Stadtreinigung Lübeck GmbH in die Entsorgungsbetriebe Lübeck 2010 ist der Gesamtbestand des Personals der Hansestadt Lübeck in etwa wieder auf den Stand vor der Auslagerung zurückgegangen und lag Ende 2012 sogar etwas höher als 2006 und 2007.

Aus der Abbildung 2 wird deutlich, dass dieses Anwachsen nicht primär im aktiven Stammpersonal stattgefunden hat, sondern bei der Gruppe derjenigen Beschäftigten, die aktuell keine Kosten verursachen. (2010: 200 - 2012: 247).

Die Gründe für die damit in der Regel verbundene inaktive Phase sind zum einen Sonderurlaub und Elternzeit sowie der Bezug einer Rente auf Zeit und in recht erheblichem Umfang die Langzeiterkrankungen.

Beim Gros der hierzugehörenden Beschäftigten ist davon auszugehen, dass sie wieder in die aktive Mitarbeit zurückkehren werden.

BEZUGSGRÖßEN

Zur besseren Übersicht und um jahresübergreifende Entwicklungen zu erkennen, wird die Beschäftigtenstruktur, wie in allen bisherigen Personalberichten, nach drei Bezugsgrößen gegliedert: Stammpersonal, Budgetrelevantes Personal und Gesamt der Beschäftigungsverhältnisse.

STAMMPERSONAL

Die zentrale Größe in diesem Personalbericht bildet das Stammpersonal. Es umfasst alle befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse mit Bezahlung incl. der Arbeitsmöglichkeiten.

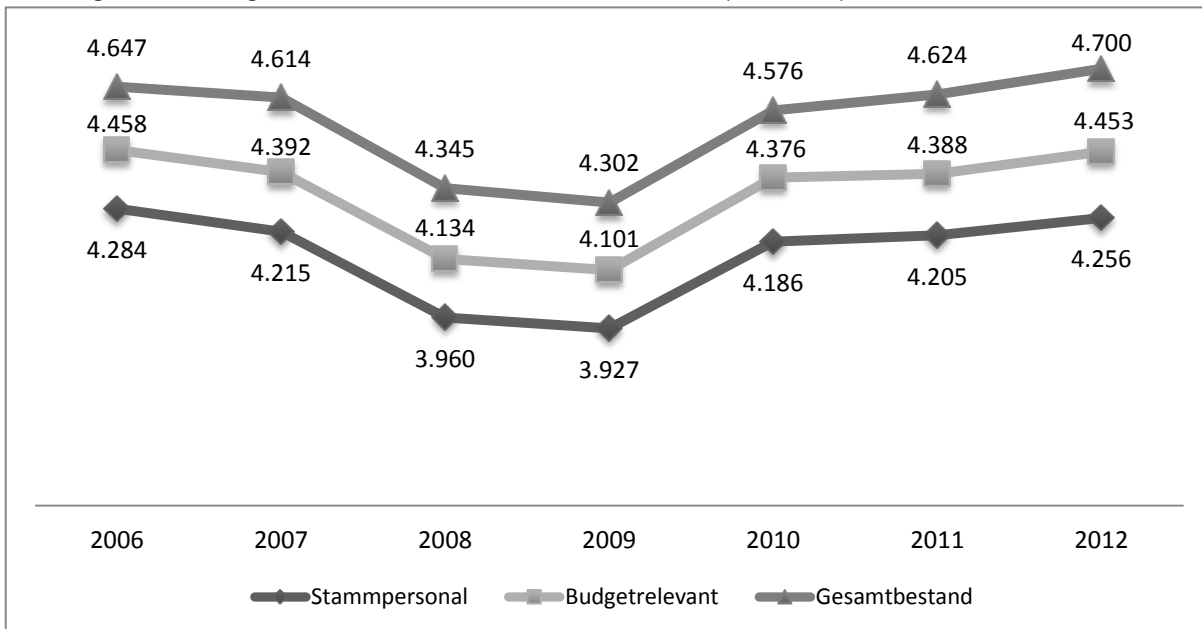
BUDGETRELEVANTER PERSONALBESTAND

Dies sind alle bezahlten Beschäftigungsverhältnisse, d.h. Stammpersonal plus Auszubildende und AnwärterInnen sowie sonstige budgetrelevante Beschäftigte wie geringfügig Beschäftigte und PraktikantInnen.

GESAMT DER BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISS

Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse setzt sich zusammen aus budgetrelevantem Personal plus die Beurlaubten und sonstigen Beschäftigten ohne Bezahlung.

Abbildung 2 - Entwicklung des Personalbestandes der Hansestadt Lübeck (2006-2012)



LESEHINWEIS

Die tabellarische Darstellung des gesamtstädtischen Personalbestandes ist im Anhang, Tabelle 1 enthalten. Sofern keine anderen Angaben gemacht werden, beziehen sich alle Personalbestandsdaten dieses Berichts auf den Stichtag 31.12.2012.

1.2 Kernverwaltung

Im Weiteren wird eine nähere Betrachtung der Kernverwaltung vorgenommen. Aus dieser detaillierten Darstellung wird der Personalbestand bis auf die Fachbereichsebene sichtbar. Unter Einbeziehung aller Beschäftigtengruppen - auch Auszubildende und Beurlaubte - besteht die Kernverwaltung der Hansestadt Lübeck derzeit aus 3.069 MitarbeiterInnen. Davon sind 2.828 Beschäftigte, die auf tariflicher oder gesetzlicher Basis zum derzeit aktiven Personalstamm zählen.

Die in den vorausgegangenen Jahren beobachtbare Tendenz sinkender Personalzahlen im Gesamtbestand an Personal hat sich seit 2011 nicht fortgesetzt.

Zur Kernverwaltung zählen auch die 108 städtischen MitarbeiterInnen im Jobcenter.

Abbildung 3 - Beschäftigungsverhältnisse in der Kernverwaltung (Gesamt: 3.069)

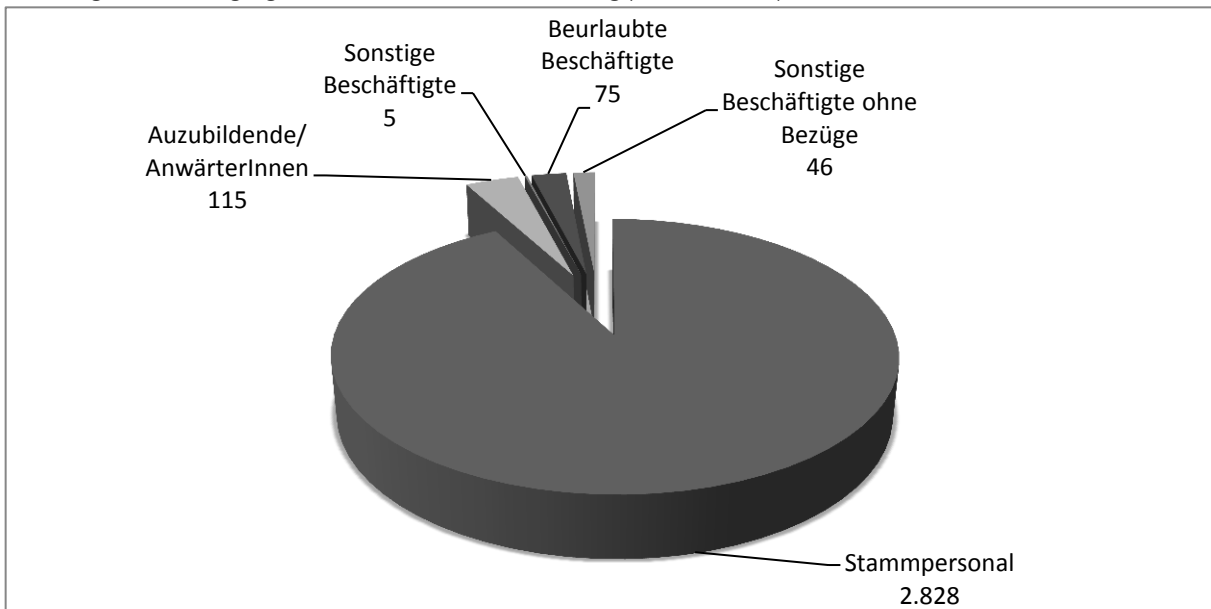


Abbildung 4 - Entwicklung des Personalbestandes in der Kernverwaltung (2006-2012)

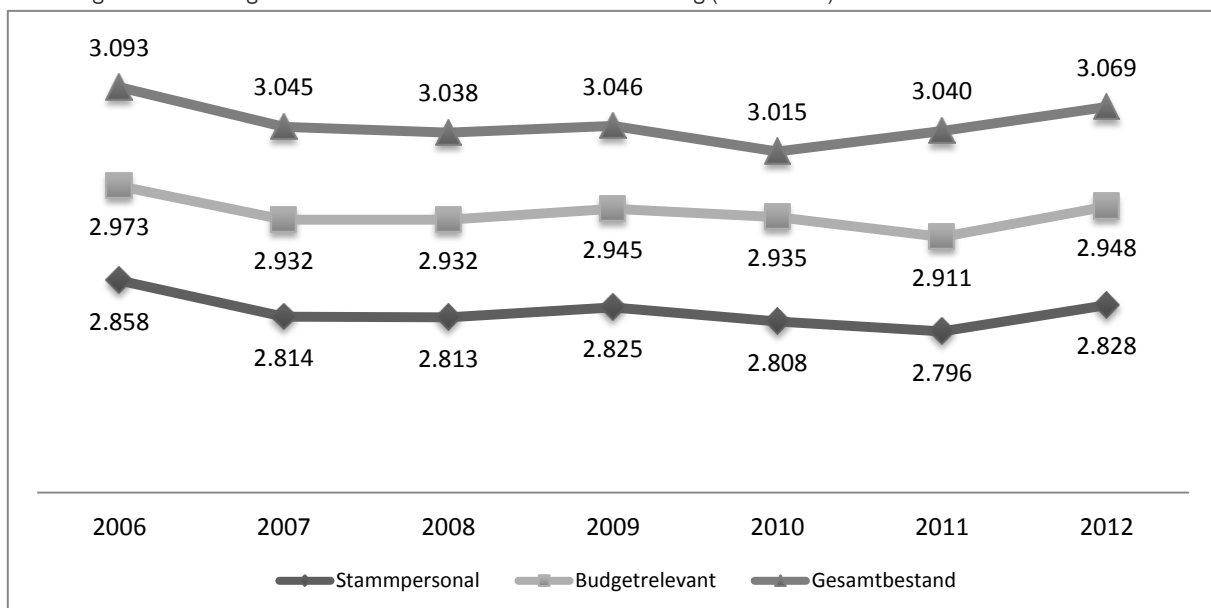
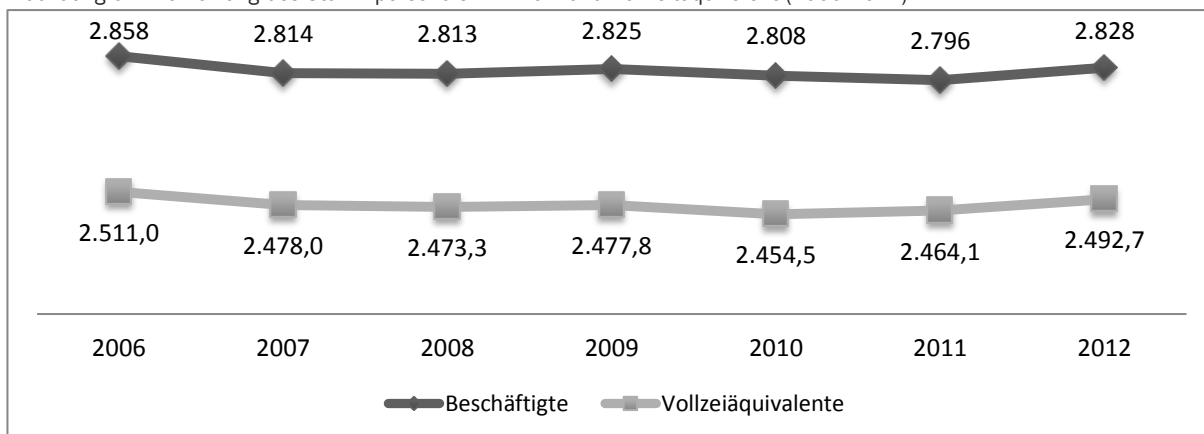


Abbildung 5 - Entwicklung des Stammpersonals in Anzahl und Vollzeitäquivalent (2006-2012)

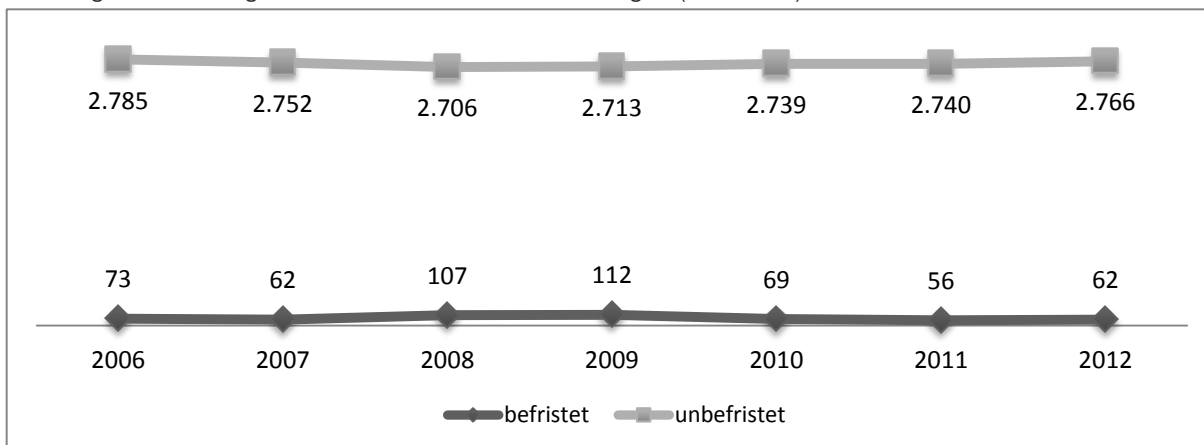


STAMMPERSONAL WURDE LEICHT VERSTÄRKT

Seit 2006 ist die in den Vorjahren sinkende Anzahl der MitarbeiterInnen im Stammpersonal der Kernverwaltung erstmals wieder leicht angestiegen (32 Beschäftigte bzw. 28,6 Vollzeitäquivalente). Der Anstieg erfolgte vorwiegend in den Laufbahngruppen des mittleren und gehobenen Dienstes und begründet sich weitgehend über die gesetzliche Erweiterung der städtischen Aufgaben im Bereich der Kindertagesbetreuung. Weitere Ausführungen hierzu sind im Kapitel 2.2 - Laufbahn- und Statusgruppen enthalten.

Die Verteilung der Beschäftigten auf die Fachbereiche kann der Tabelle 2, die Entwicklung des Personalbestands je Fachbereich den Tabellen 3 bis 7 im Anhang entnommen werden.

Abbildung 7 - Entwicklung der befristet und unbefristet Beschäftigten (2006-2012)

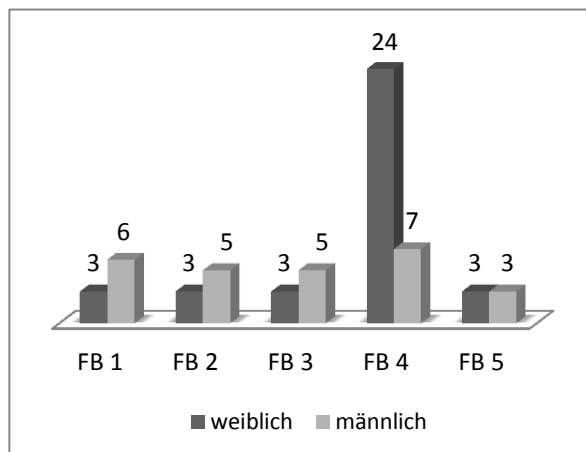


GERINGE ANZAHL BEFRISTETER BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSSE

Die im Stammpersonal enthaltenen befristeten Beschäftigungsverhältnisse der Kernverwaltung liegen bei einer Quote von 2,1%. 58% der Befristungen entfallen auf die weiblichen Beschäftigten.

Die Hälfte (31) der befristet Beschäftigten sind dem Fachbereich 4 zugeordnet und überwiegend im erzieherischen Bereich tätig.

Abbildung 6 - Befristet Beschäftigte je FB (Gesamt: 62)



Kennzahlen Kernverwaltung

-Jährliche Darstellung der Kennzahlen für den Zeitraum 2006 bis 2012 ist im Anhang auf S. 47-

	2006		2008		2010		2011		2012	
Kennzahlen zum Beschäftigtenstand										
Beschäftigte im Stammpersonal	2.858		2.813		2.808		2.796		2.828	
Budgetrelevanter Personalbestand	2.973		2.932		2.935		2.911		2.948	
Gesamt der Beschäftigungsverhältnisse	3.093		3.038		3.015		3.040		3.069	
Vollzeitäquivalent im Stammpersonal	2.511		2.473		2.454		2.464		2.493	
Beschäftigte mit einer Befristung	73		107		69		56		62	
Kennzahlen zur Ausbildung										
Ausbildungskontingent insgesamt (HL)	165	3,6%	168	3,9%	185	4,0%	177	3,8%	191	4,1%
Auszubildende in der Kernverwaltung	107	3,5%	113	3,7%	122	4,0%	110	3,6%	115	3,7%
Kennzahlen zu Status- und Laufbahngruppen										
Beschäftigte im BeamtenInnenverhältnis	825		825		830		832		831	
Tarifbeschäftigte (ehem. Angestellte)	1.582		1.547		1.585		1.581		1.607	
Tarifbeschäftigte (ehem. ArbeiterInnen)	451		441		393		383		390	
davon Arbeitsgelegenheiten	- *		37		12		0		0	
Kennzahlen zur Teilzeitbeschäftigung im Stammpersonal										
Teilzeitbeschäftigte und -quote	759	26,6%	774	27,5%	816	29,1%	789	28,2%	786	27,8%
Beschäftigte in Altersteilzeit	109	3,8%	170	6,0%	184	6,6%	157	5,6%	133	4,7%
Kennzahlen zur Altersstruktur im Stammpersonal										
Beschäftigte unter 30 Jahren	174	6,1%	180	6,4%	202	7,2%	210	7,5%	220	7,8%
Beschäftigte zwischen 30 und 39 Jahren	572	20,0%	477	17,0%	396	14,1%	370	13,2%	370	13,1%
Beschäftigte zwischen 40 und 49 Jahren	1.054	36,9%	1.006	35,8%	1.003	35,7%	962	34,4%	929	32,9%
Beschäftigte zwischen 50 und 59 Jahren	870	30,4%	932	33,1%	940	33,5%	979	35,0%	1.023	36,2%
Beschäftigte ab 60 Jahren	188	6,6%	218	7,7%	267	9,5%	275	9,8%	286	10,1%
Durchschnittsalter im Stammpersonal (w/m)	45,3	46,5	46,0	46,7	46,6	47,1	46,9	47,1	47,1	47,2
Kennzahlen zu Beurlaubungen										
Beurlaubte ohne monatliche Bezüge	98	3,17%	87	2,86%	62	2,06%	78	2,57%	75	2,40%
Kennzahlen zum Geschlechterverhältnis										
Frauen und Männer im Stammpersonal	1.451	1.407	1.428	1.385	1.466	1.342	1.454	1.342	1.468	1.360
Frauenquote Stammpersonal	50,8%		50,8%		52,2%		52,0%		51,9%	
Beurlaubte (w/ m)	98	0	82	5	59	3	75	3	70	5
Teilzeitbeschäftigte (w/ m)	692	67	701	73	731	85	706	83	701	85
Auszubildende (w/ m)	48	59	48	65	49	73	50	60	54	61
Bereichsleitungen (w/ m)	12	37	14	35	15	28	16	27	15	25
Stellvertretende Bereichsleitungen (w/ m)	18	26	12	29	13	27	13	24	12	22
Kennzahlen zu Schwerbehinderten im Stammpersonal										
Beschäftigte mit Schwerbehinderungen	209	7,3%	213	7,6%	223	7,9%	208	7,4%	205	7,2%

2 Personalbestand und -struktur in der Kernverwaltung

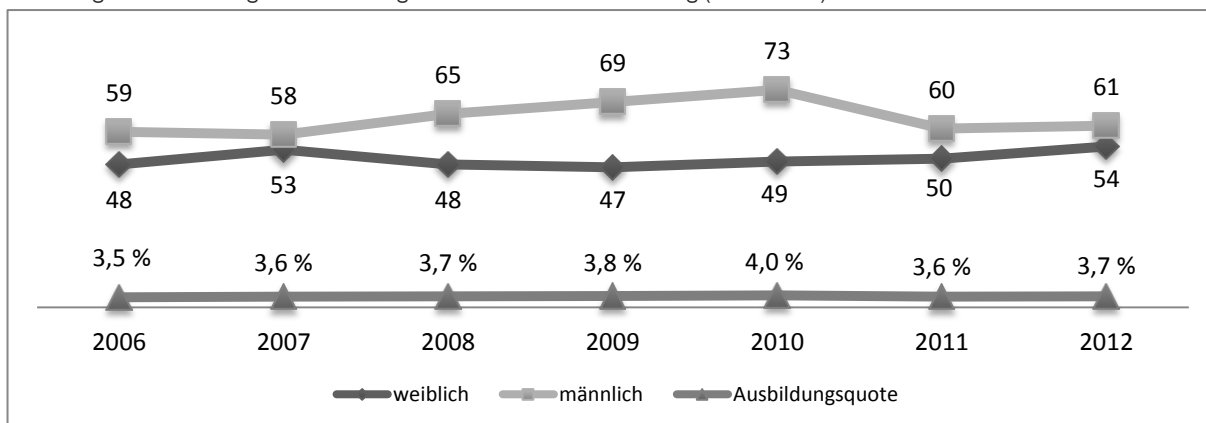
2.1 Ausbildung

Die berufliche Ausbildung gehört zu den wichtigsten Aufgaben vorausschauender Personalplanung. Die gesamte Hansestadt Lübeck bildet durchschnittlich über alle drei Jahrgänge gerechnet 190 Auszubildende in bis zu 20 verschiedenen Ausbildungsberufen aus.

Die Anzahl der Ausbildungsberufe variiert je nach Ausbildungsbedarf. Etwa ein Drittel wird in den Betrieben und zwei Drittel in der Kernverwaltung ausgebildet.

Nachfolgend wird die Entwicklung der Auszubildendenverhältnisse in der Kernverwaltung dargestellt.

Abbildung 8 - Entwicklung der Ausbildungszahlen in der Kernverwaltung (2006-2012)



MEHRZAHL DER AUSZUBILDENDEN IN DER KERNVERWALTUNG

In der Kernverwaltung sind im Berichtszeitraum 115 Auszubildende und damit 5 mehr als im Vorjahr.

Die Zunahme ist vorrangig durch den schwankenden Ausbildungszyklus in Ausbildungsberufen der Feuerwehr bedingt. Bleibt dieser unberücksichtigt, ist die Anzahl mit leichten Schwankungen über die Jahre nahezu gleich geblieben.

Das gesamtstädtische Ausbildungskontingent umfasst aktuell insgesamt 191 Auszubildende.

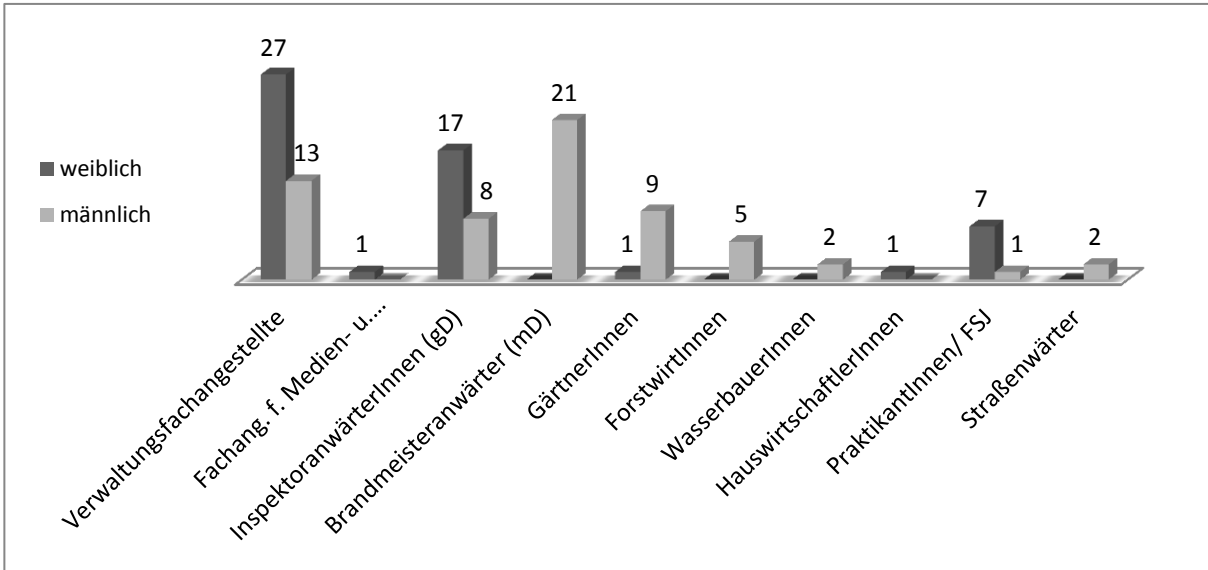
AUSBILDUNGSQUOTE IM DURCHSCHNITT

Die Ausbildungsquote bildet den Anteil der Auszubildenden an der Gesamtzahl der Beschäftigten ab. Mit schwachen Veränderungen ist die Ausbildungsquote relativ konstant. Sie beträgt derzeit 3,7% und liegt damit im Durchschnitt der letzten 7 Jahre.

FRAUENANTEIL BEI 47%

Der Frauenanteil bei den Auszubildenden in der Kernverwaltung beträgt 47%. Es gibt somit etwas mehr männliche Auszubildende, was u.a. durch die geschlechterspezifische Berufswahl begründet ist.

Abbildung 9 - Auszubildende nach Ausbildungsberufen in der Kernverwaltung (Gesamt: 115)



KNAPP 60% IN VERWALTUNGSBERUFEN

Die Auszubildenden in Verwaltungsberufen nehmen einen Anteil von nahezu 60% aller Auszubildenden in der Kernverwaltung ein.

Auszubildende in gewerblich-technischen Berufen sind mit 33% in der Kernverwaltung vertreten.

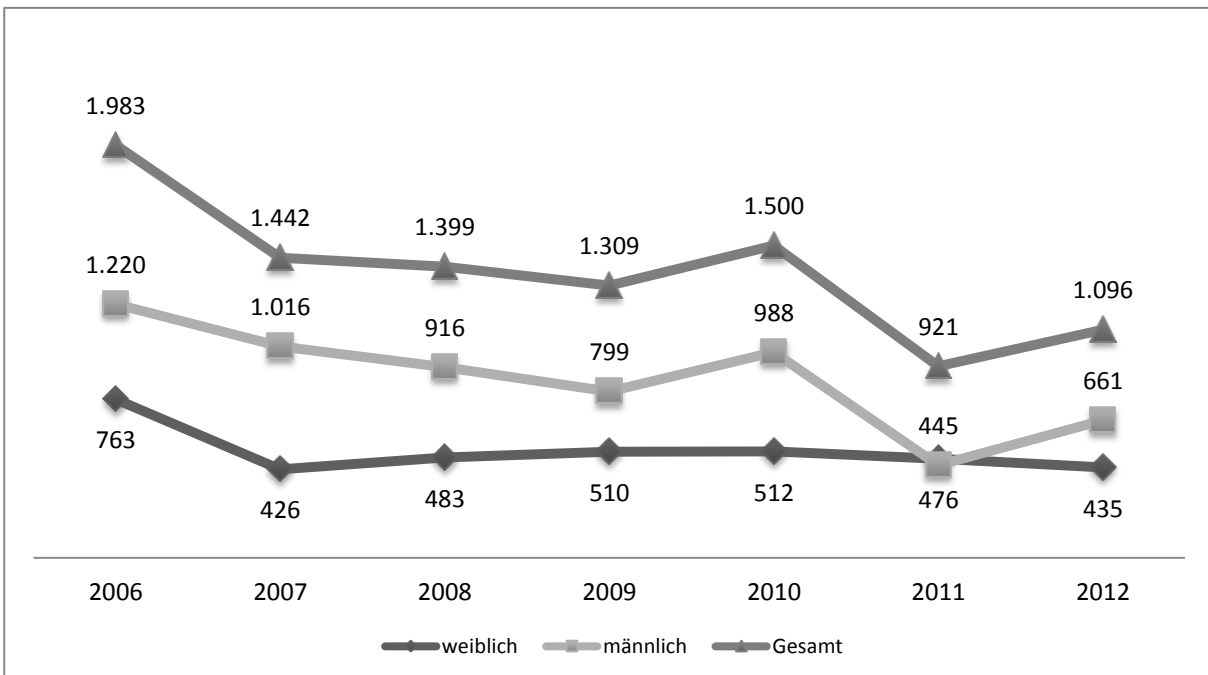
Weitere Ausbildungsplätze werden für pflegerische und hauswirtschaftliche Berufe angeboten. Diese Berufe werden vorrangig außerhalb der Kernverwaltung ausgebildet, vor allem in den SeniorInneneinrichtungen.

BEWERBERZAHLEN SIND ZU BEOBACHTEN

Mit 1.096 BewerberInnen für einen Ausbildungsplatz bei der Hansestadt Lübeck im Jahr 2012 war die Anzahl der Bewerbungen um rund 20% höher als im Vorjahr. Der Anstieg ist vor allem auf die Ausschreibung von 21 Ausbildungsplätzen für BrandmeisteranwärterInnen zurückzuführen.

Die verstärkte Ausbildung bei der Feuerwehr bedingte eine erhöhte Anzahl männlicher Bewerber, wobei die Anzahl weiblicher Bewerberinnen in den letzten drei Jahren generell zurückgegangen ist.

Abbildung 10 - Entwicklung der BewerberInnenzahlen in der Kernverwaltung (2006-2012)



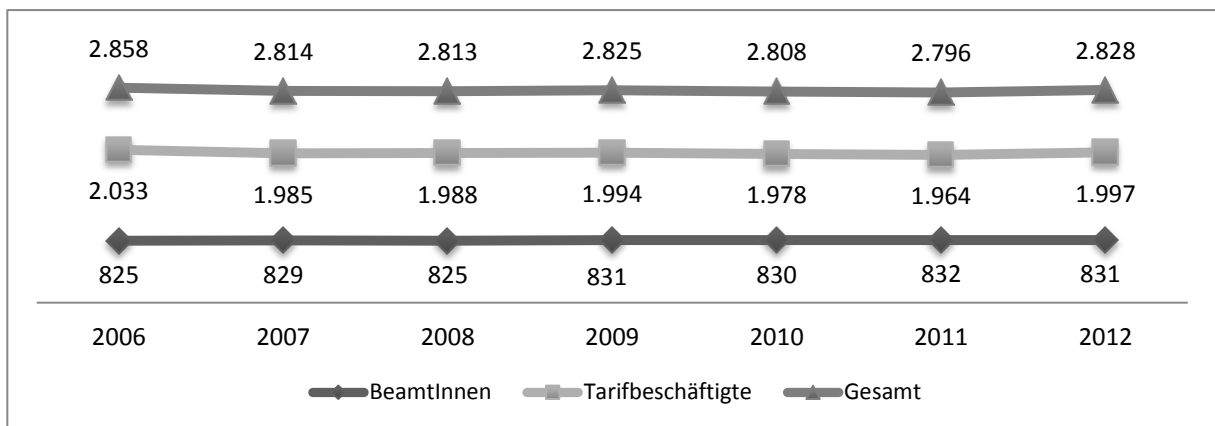
2.2 Laufbahn- und Statusgruppen

Wegen der besseren Vergleichbarkeit und Verständlichkeit wird hier sprachlich weiterhin nach dem mittleren, dem gehobenen und dem höheren Dienst unterschieden.

Nach dem neuen Beamtenrecht bestehen nur noch zwei Laufbahngruppen mit je zwei Einstiegsämtern.

	Laufbahngruppe	Einstiegsamt
Einfacher D.	1	1
Mittlerer D.	1	2
Gehobener D.	2	1
Höherer D.	2	2

Abbildung 11 - Entwicklung der Statusgruppen im Stammpersonal (2006-2012)



STATUSGRUPPEN ÜBER DIE JAHRE KONSTANT

Die Zusammensetzung der Statusgruppen hat sich seit 2006 nur geringfügig verändert. Die Anzahl der Tarifbeschäftigten bildet nach wie vor verwaltungswert mit 70,6% den größten Teil der Beschäftigten. Hier zeigt sich nach Jahren leichter Verminderung aktuell ein Anstieg um 33 Personen. Die Anzahl der BeamtInnen ist über den gesamten Aufzeichnungszeitraum nahezu unverändert geblieben.

FACHBEREICHE UNTERSCHIEDLICH ZUSAMMENGESETZT

66% der Tarifbeschäftigten befinden sich in den Fachbereichen FB 4 und FB 5, in denen überwiegend soziale, pädagogische und gewerbliche Berufsgruppen vertreten sind. Der hohe Anteil der BeamtInnen in den Fachbereichen FB 1 bis FB 3 lässt sich durch klassische Verwaltungsaufgaben erklären. Im FB 3 ist durch die Zuordnung der Feuerwehr der Beamtenanteil am höchsten. Gegenüber den Vorjahren zeigt sich die Zusammensetzung nahezu gleichbleibend.

Abbildung 12 - Statusgruppen je FB im Stammpersonal

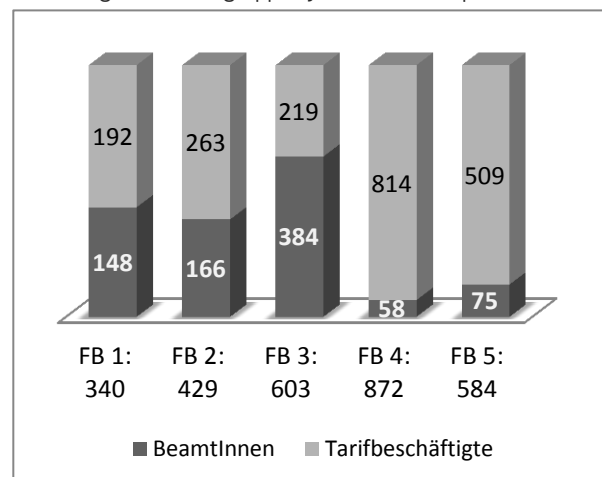
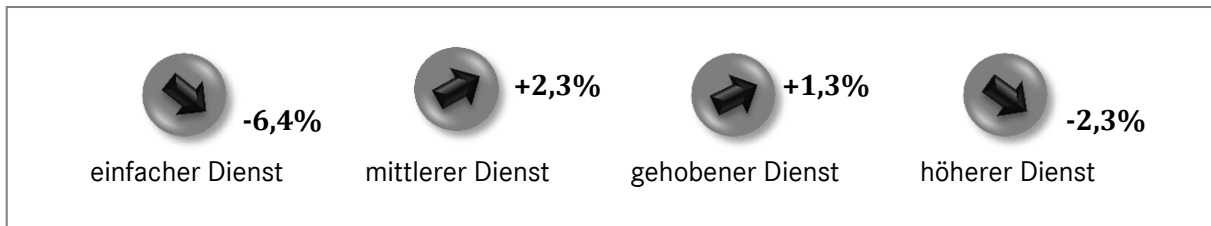
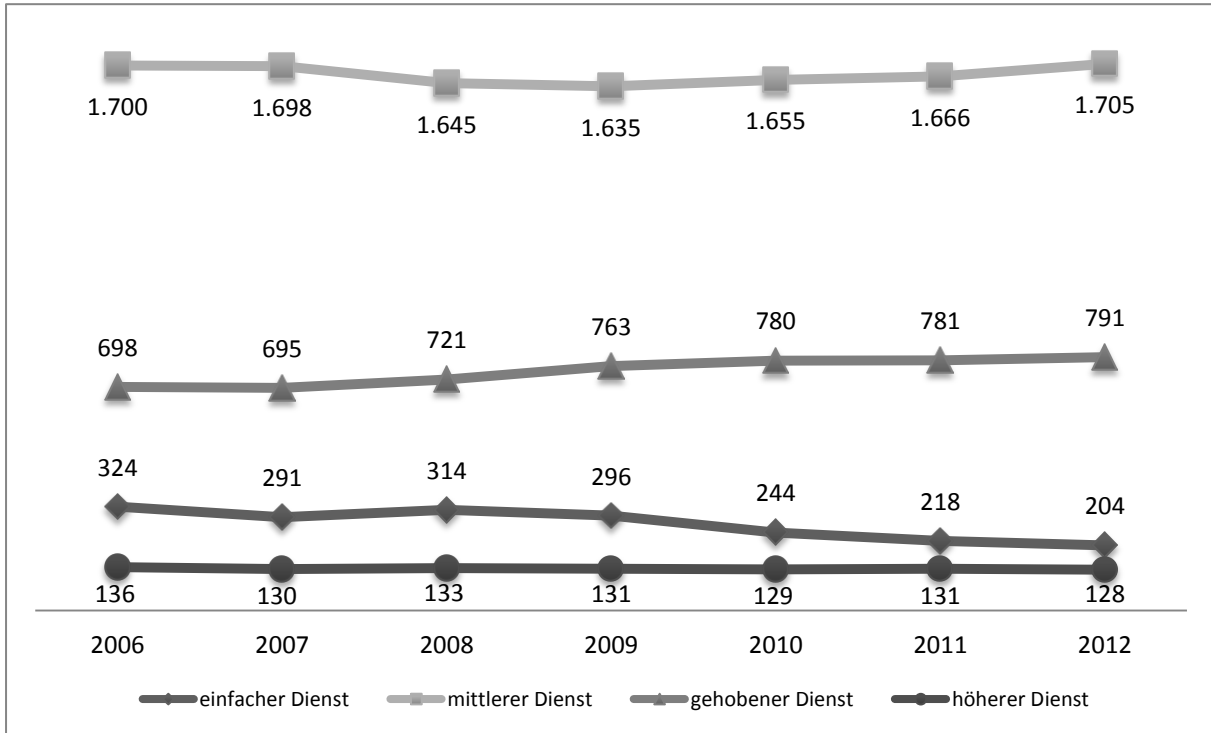


Abbildung 13 - Entwicklung der Laufbahngruppen (2006-2012)

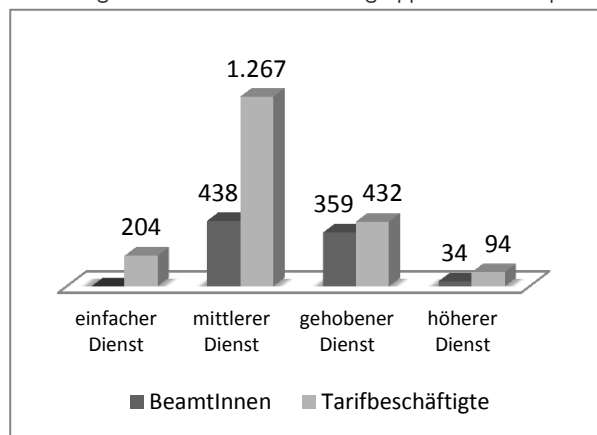


LEICHTE VERSCHIEBUNGEN IN DEN LAUFBAHNGRUPPEN DES MITTLEREN UND GEHOBENEN DIENSTES

Aktuell ist im mittleren Dienst (60% aller Beschäftigten) ein Anstieg von 39 Personen bzw. 33,5 Vollzeitäquivalenten zu beobachten, der sich maßgeblich durch höhere Personalbedarfe in der Kindertagesbetreuung (14) und in den Bereichen Buchhaltung und Finanzen, Feuerwehr und Schule und Sport (jeweils 8) begründet.

Auch beim gehobenen Dienst ist seit 2006 ein Zuwachs zu verzeichnen. Dieser liegt zum einen darin begründet, dass neues Personal vorwiegend in den Bereichen Informationstechnik, Haushalt und Steuerung und Schule und Sport hinzugekommen ist. Zum anderen steht der Anstieg im Zusammenhang mit den Aufstiegen aus dem mittleren Dienst, insbesondere beim heutigen Jobcenter Lübeck.

Abbildung 14 - Status- und Laufbahngruppen im Stammpers.



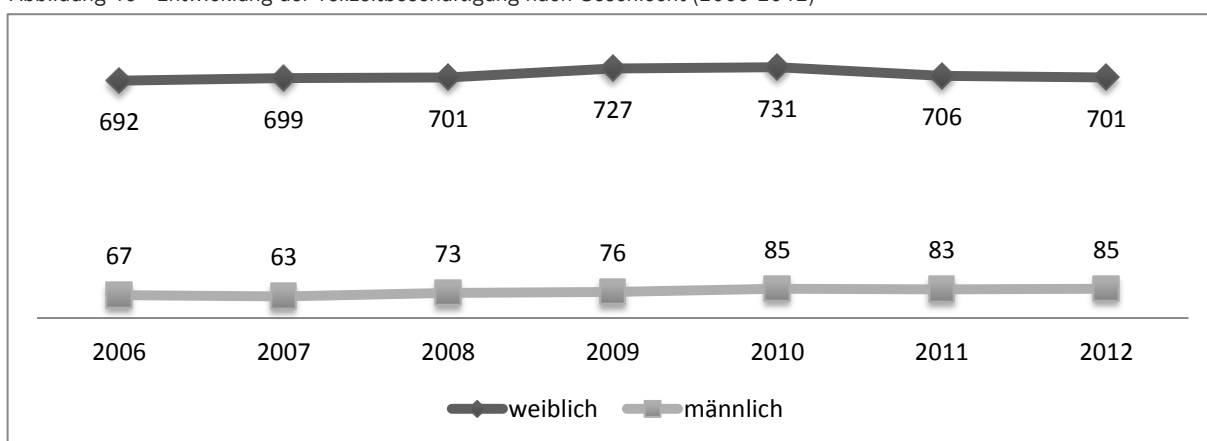
REDUZIERUNG IM EINFACHEN UND HÖHEREN DIENST SETZT SICH FORT

Der Personalbestand ging im höheren Dienst leicht zurück und im einfachen Dienst setzt sich der Trend zur Personalreduzierung fort. Letzterer beinhaltet insbesondere Berufe wie Bürokräfte, PförtnerInnen, HausmeisterInnen, GärtnerInnen und StraßenbauerInnen.

2.3 Teilzeit- beschäftigung

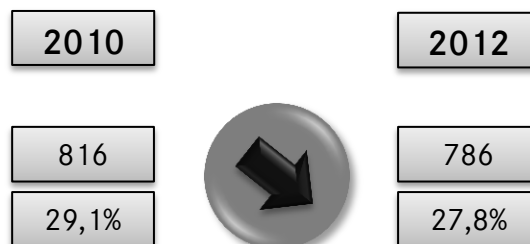
Teilzeitbeschäftigung ist neben flexiblen Arbeitszeiten und Telearbeit eines der Instrumente für eine familienfreundliche Ausrichtung der Erwerbsarbeit. Die stark geschlechtsspezifisch ausgeprägte Nutzung von Teilzeitbeschäftigung ist unverändert. Der Stundenumfang kann sehr unterschiedlich vereinbart werden. Dabei wird eine zunehmende Tendenz zu höherer Stundenzahl sichtbar, sei es weil die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Beruf sich verbessert haben, die Betroffenen, zumeist Frauen, mehr Wert auf eine eigene berufliche Existenz legen oder weil ökonomische Gründe einen stärkeren beruflichen Einsatz erfordern.

Abbildung 15 - Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht (2006-2012)



TEILZEITBESCHÄFTIGUNG LEICHT ABNEHMEND

Nachdem der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bis 2010 kontinuierlich anstieg, ist seit 2011 ein schwacher Rückgang bei den weiblichen Beschäftigten zu vermerken. Ob sich die rückläufige Tendenz der beiden letzten Jahre bestätigt, ist weiter zu beobachten.

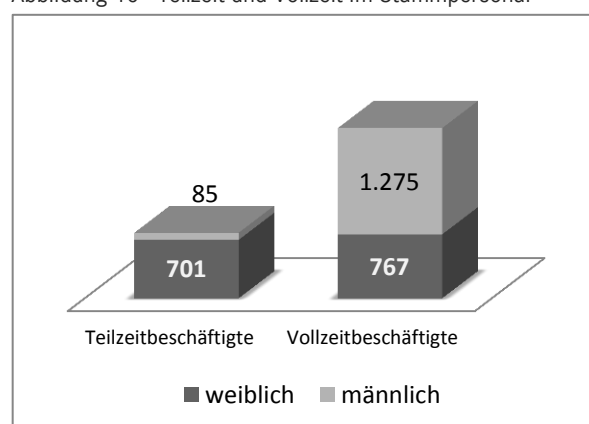


TEILZEITBESCHÄFTIGTE WEITGEHEND WEIBLICH

Die 786 Teilzeitbeschäftigten setzen sich zusammen aus 89% Frauen und 11% Männern.

Von den 2.042 Vollzeitbeschäftigten sind 62% männlich und 38% weiblich. Dies stellt einen marginalen Zuwachs bei den Frauen zum Vorjahr dar.

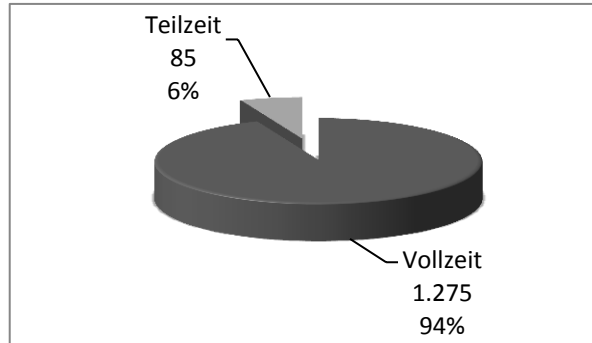
Abbildung 16 - Teilzeit und Vollzeit im Stammpersonal



TEILZEIT FÜR MÄNNLICHE BESCHÄFTIGTE KAUM ATTRAKTIV

Ein 6%iger Anteil der in der Kernverwaltung beschäftigten Männer hat sich derzeit für Teilzeitarbeit entschieden. Gegenüber den Vorjahren ist ein stetiger, jedoch sehr geringer Anstieg sichtbar, seit 2006 um etwa zwei Prozentpunkte.

Abbildung 17 - Männer in Vollzeit/ Teilzeit



ETWA DIE HÄLFTE DER FRAUEN ARBEITET TEILZEIT

Der aktuell leichte Rückgang der Teilzeitbeschäftigung macht sich bei den weiblichen Beschäftigten in den letzten beiden Jahren bemerkbar. Insgesamt nehmen allerdings seit 2006 noch 1,3% mehr Frauen Teilzeitmöglichkeiten in Anspruch.

Abbildung 18 - Frauen in Vollzeit/ Teilzeit

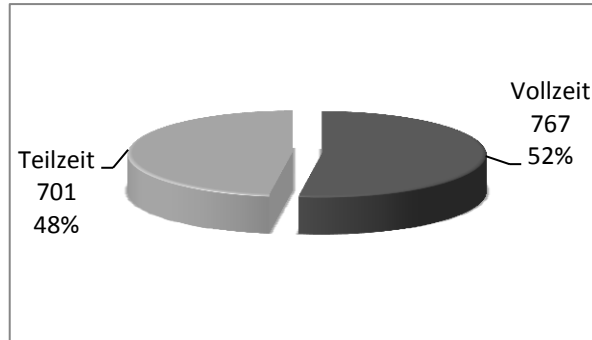
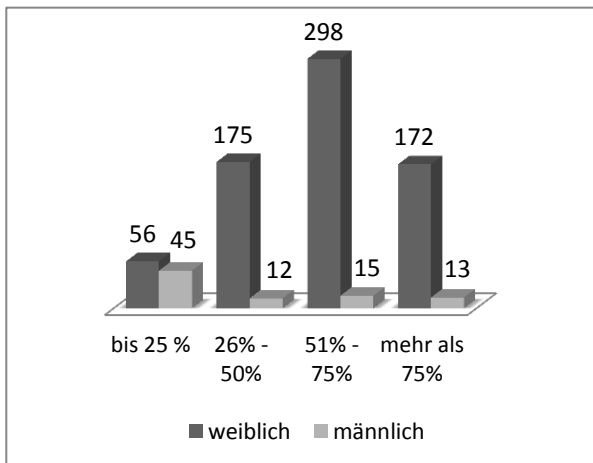


Abbildung 19 - Zeitanteile der Teilzeitbeschäftigten

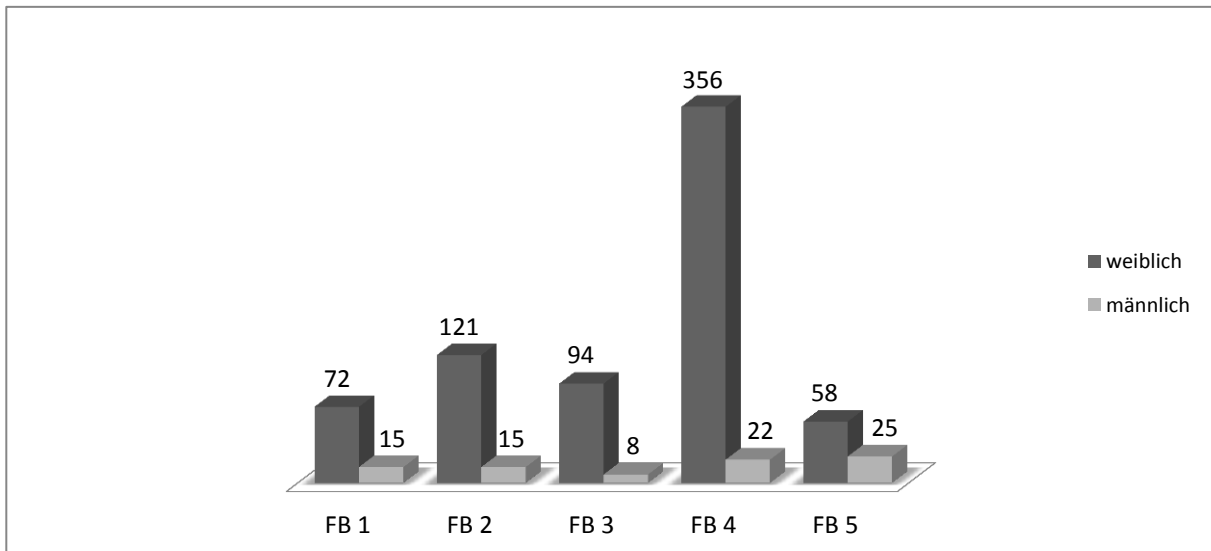


VERSCHIEDENSTE TEILZEITMODELLE

Der überwiegende Teil der Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit umfasst zurzeit etwa die Hälfte einer Vollzeitstelle. Durchschnittlich arbeiten die Teilzeitkräfte 57,3% einer Vollzeitstelle. Seit 2007 haben sich die Teilzeitmodelle unter 50% der vollen Arbeitszeit um mehr als 15% reduziert.

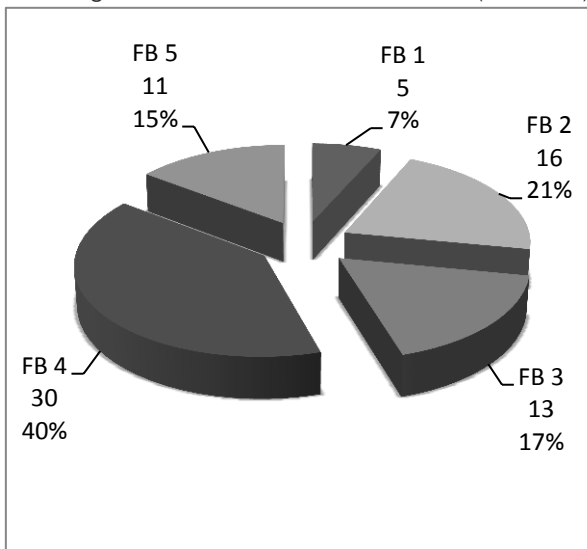
HINWEIS: Bei den Teilzeitfällen mit Stundenumfang unter 25% sind auch Altersteilzeitfälle in der Freistellungsphase enthalten.

Abbildung 20 - Teilzeitbeschäftigte in den Fachbereichen (Gesamt: 786)



2.4 Beurlaubung

Abbildung 21 - Beurlaubte in den Fachbereichen (Gesamt: 75)

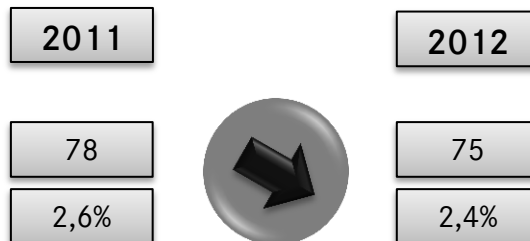


BEURLAUBUNGEN DERZEIT RÜCKLÄUFIG

Die Anzahl der Beurlaubten ist von 2006 mit leichten Schwankungen um insgesamt 23,5% gesunken (von 98 auf aktuell 75 beurlaubte MitarbeiterInnen).

Der Anteil männlicher Beschäftigter macht mit 5 Personen lediglich einen Anteil von 6,7% an den Beurlaubten aus.

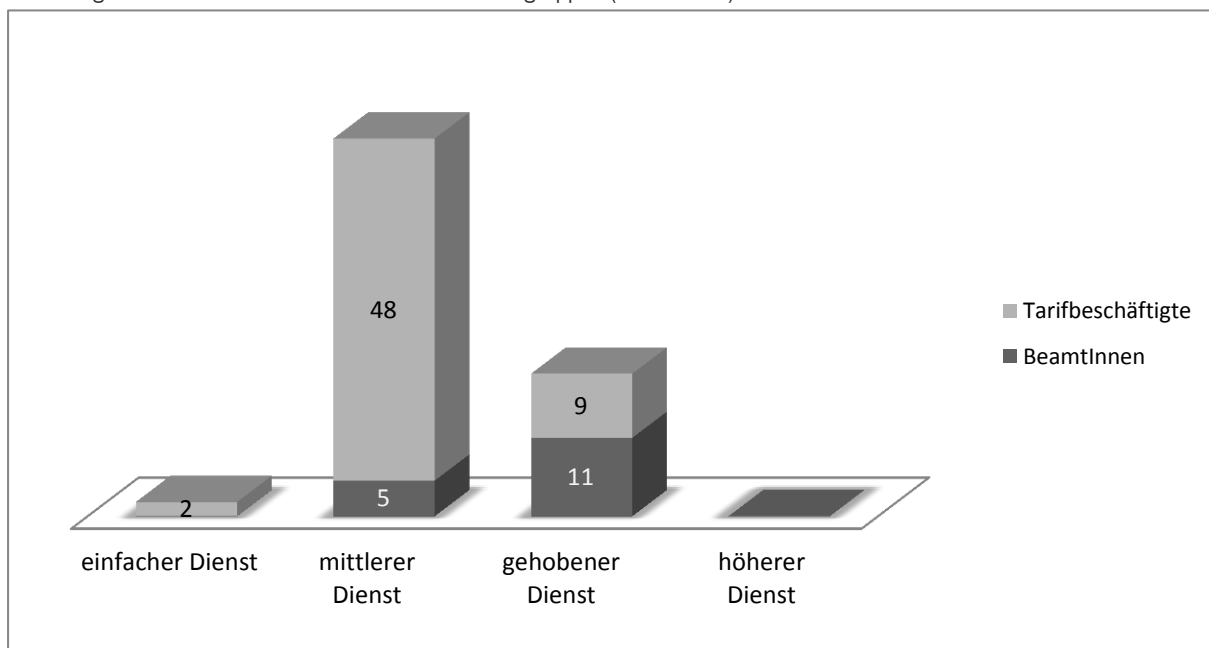
41% der Beurlaubten sind aufgrund von Elternzeit beurlaubt, davon 28 Frauen und 3 Männer. Weitere Gründe für die Beurlaubung sind insbesondere Beurlaubungen aus anderen familiären Gründen und Rente auf Zeit.



40% BEURLAUBUNGEN IM FACHBEREICH 4

Entsprechend des starken Personalumfangs und des hohen Frauenanteils (74%) ist der Fachbereich 4 im weitaus größten Maße von Beurlaubungen betroffen.

Abbildung 22 - Beurlaubte nach Status- und Laufbahngruppen (Gesamt: 75)



2.5 Altersstruktur

Die Betrachtung der Altersstruktur ist für die rechtzeitige Planung, sowie den Erhalt der Handlungsfähigkeit der Verwaltung von erheblicher Bedeutung. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten steigt kontinuierlich.

Damit zeigt die demografische Entwicklung des Stammpersonals einen deutlichen Handlungsbedarf bei der Personalgewinnung, Personalentwicklung und Personalplanung um die benötigte Arbeitskraft zu erhalten.

Entsprechend des Auftrags im Personalmanagementkonzept (Handlungsoption 7), wurde ein Instrument zur Analyse der Altersstruktur entwickelt, das mit laufenden Daten aktualisiert werden kann.

Abbildung 24 - Altersstruktur im Stammpersonal (Gesamt: 2.828)

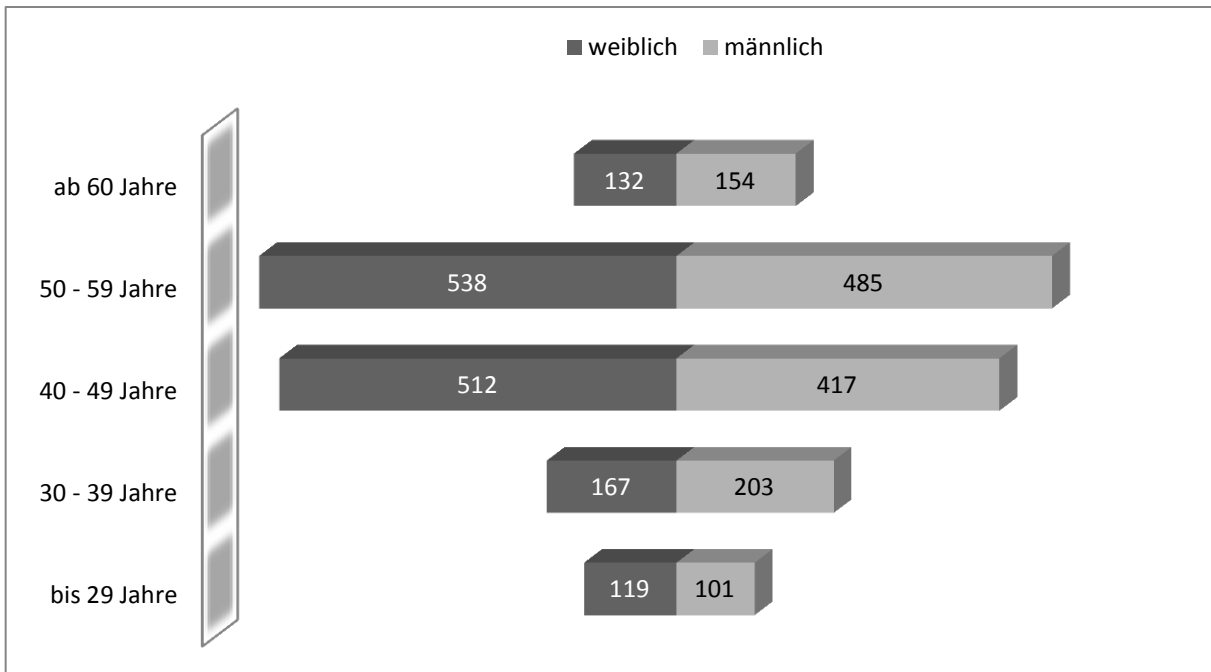
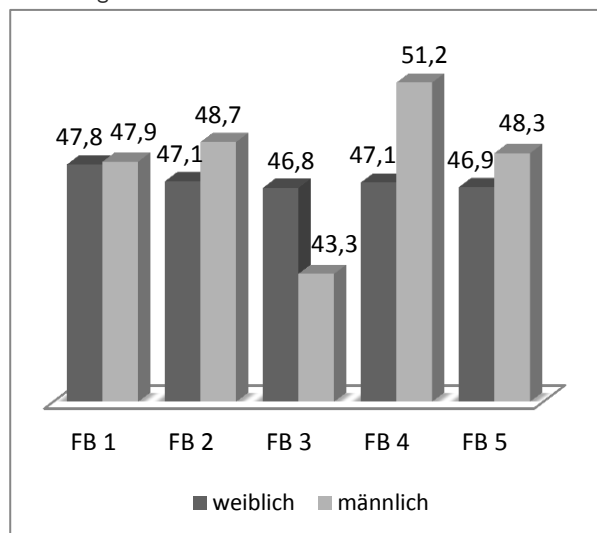


Abbildung 23 - Durchschnittsalter in den Fachbereichen



DIE VERWALTUNG ALTERT MERKBAR

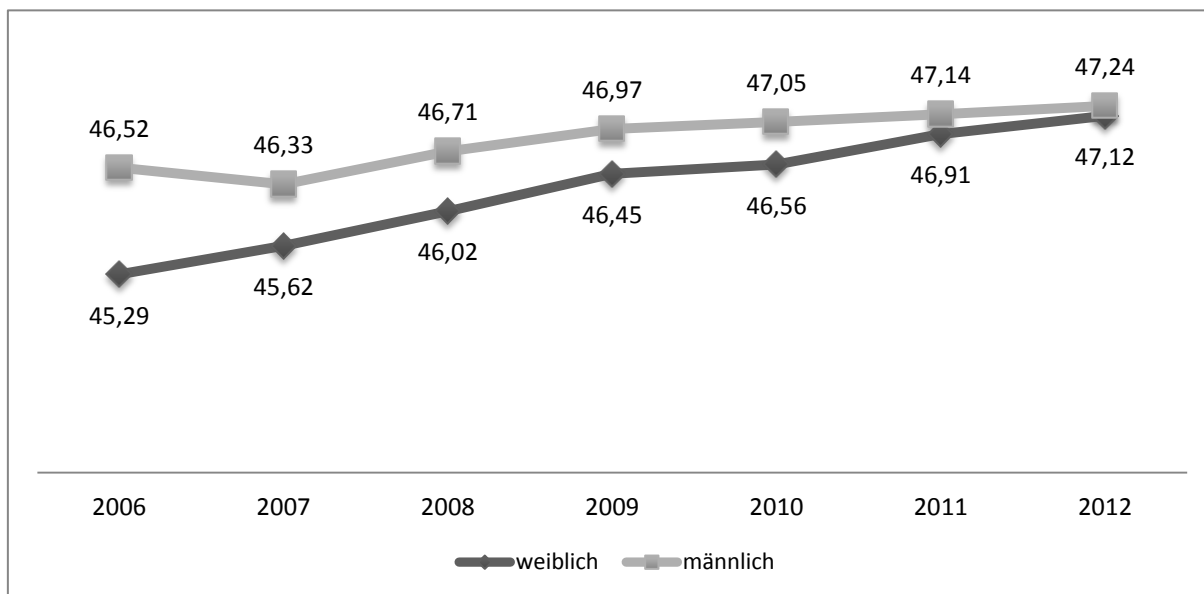
Seit 2011 bilden die 50 bis 59-Jährigen mit insgesamt 1.023 Beschäftigten (36%) die größte Altersgruppe im Stammpersonal. Sie und die Gruppe der ab 60-Jährigen erhöhten sich im Vergleich zum Vorjahr um insgesamt 55 Beschäftigte. Hingegen ging die Anzahl der 30 bis 39-Jährigen um 33 Beschäftigte zurück.

Die Gruppe der bis 29-Jährigen ist mit 7,8% der Beschäftigten die kleinste Gruppe.

HINWEIS:

Die Auszubildenden sind in diesen Darstellungen (Stammpersonal) nicht enthalten.

Abbildung 25 - Entwicklung Durchschnittsalter im Stammpersonal (2006-2012)



DURCHSCHNITTSALTER BEIDER GESCHLECHTER ERSTMALS ÜBER 47 JAHRE

Das Durchschnittsalter ist seit 2006 um rund zwei Jahre angestiegen.

Während die weiblichen Beschäftigten 2006 durchschnittlich noch ein gutes Jahr jünger waren als die männlichen Beschäftigten, hat sich dieser Unterschied inzwischen aufgehoben.

2011

2012

w: 46,9 Jahre

m: 47,1 Jahre



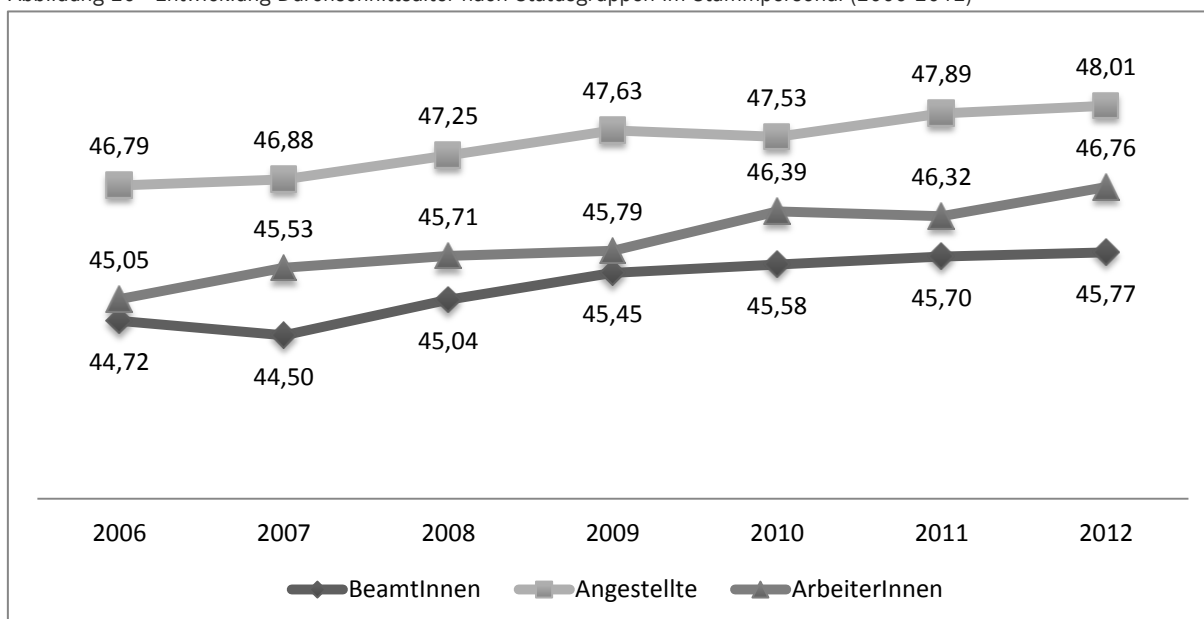
w: 47,2 Jahre

m: 47,1 Jahre

BEAMTE IM DURCHSCHNITT JÜNGER ALS TARIFBESCHÄFTIGTE

Beamte sind im Durchschnitt etwa 2,3 Jahre jünger als Angestellte und ein Jahr jünger als ArbeiterInnen.

Abbildung 26 - Entwicklung Durchschnittsalter nach Statusgruppen im Stammpersonal (2006-2012)

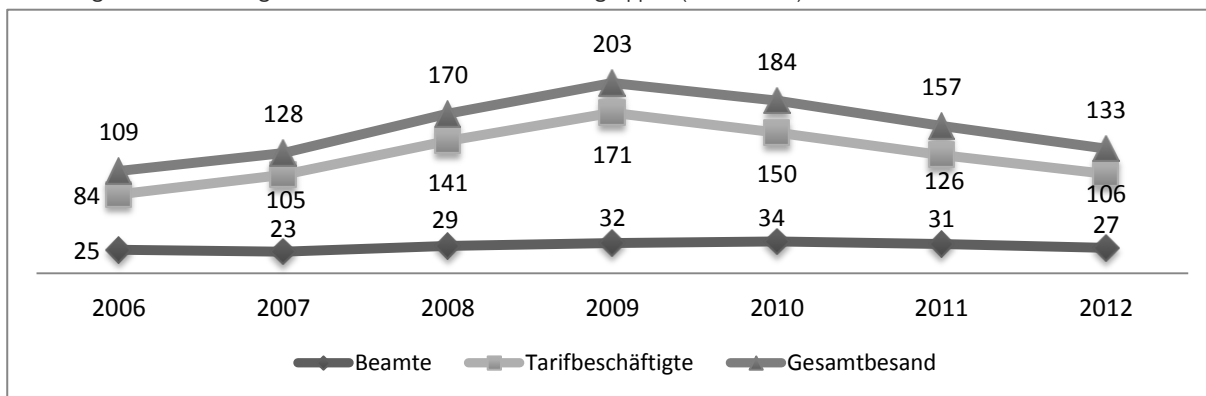


2.6 Altersteilzeit

Die Nutzung der Altersteilzeit als Möglichkeit, den Übergang in den Ruhestand durch Reduzierung der Arbeitszeit oder durch vorzeitige Beendigung der aktiven Tätigkeit vorzubereiten, ist in den letzten Jahren stark rückläufig. Durch die seit 2010 veränderte tarifliche Grundlage besteht für Beschäftigte ab 60 Jahren kein genereller Anspruch mehr auf Altersteilzeit.

Für BeamtInnen ist die Altersteilzeit als Kann-Regelung im Landesbeamtengesetz verankert. Hier hat der Dienstherr das Ermessen über die Entscheidung. Bei der Hansestadt Lübeck ist das Ermessen an eine Einsparung gebunden.

Abbildung 27 - Entwicklung der Altersteilzeitfälle nach Statusgruppen (2006-2012)



ALTERSTEILZEITFÄLLE RÜCKLÄUFIG

Die ATZ Fälle sind weiter zurückgegangen. 68 Frauen und 65 Männer nehmen überwiegend im Blockmodell ATZ in Anspruch. Von den 120 Beschäftigten im Blockmodell befinden sich derzeit 91 (76%) in der Freistellungsphase. 12 weitere Personen werden in 2013 in die Freistellungsphase wechseln. 2012 sind fünf ATZ-Fälle (Beamte) neu hinzugekommen.

Obwohl für Tarifbeschäftigte seit 2010 keine neuen Altersteilzeitvereinbarungen abgeschlossen werden, liegt die aktuelle ATZ-Quote im Stammpersonal noch bei 5,3% (2011 bei 6,4%). Ein Anspruch auf ATZ besteht für Tarifbeschäftigte ab Vollendung des 60. Lebensjahres nur dann, wenn weniger als 2,5% der Beschäftigten ATZ-Regelungen in Anspruch genommen haben.

Zudem ist für beide Statusgruppen durch veränderte finanzielle bzw. zeitliche Regelungen die Attraktivität der ATZ gesunken.

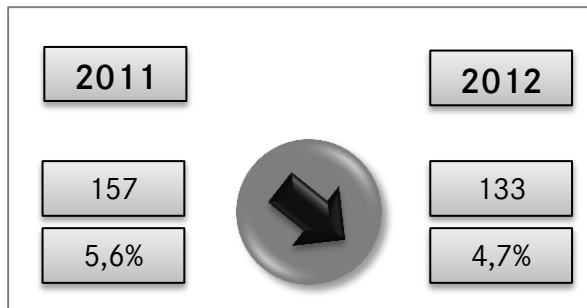
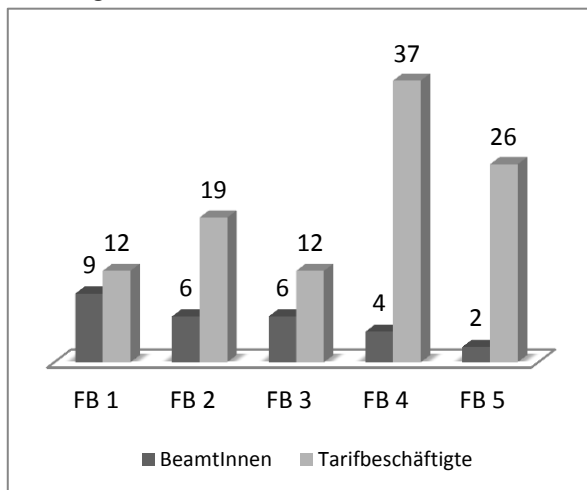


Abbildung 28 - Altersteilzeitfälle nach Fachbereichen

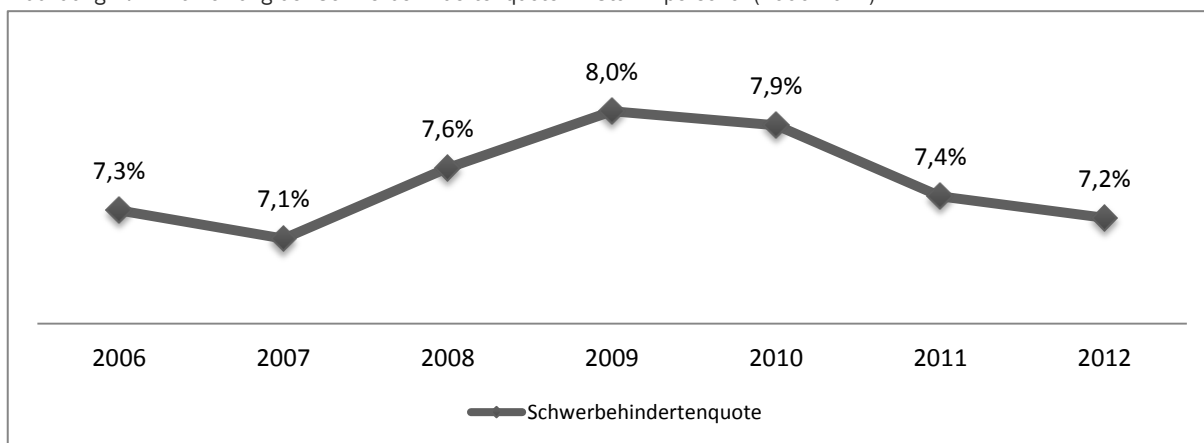


2.7 Schwerbehinderung

Das neunte Sozialgesetzbuch regelt alle geltenden Richtlinien für Menschen mit einer schweren Behinderung. Diese Gruppe hat Anspruch auf besonderen Schutz und Förderung im Arbeitsleben.

Der Arbeitgeber muss einen bestimmten Anteil dieser Personengruppe beschäftigen, andernfalls ist eine Ausgleichsabgabe zu entrichten. Für die Berechnung werden Faktoren wie z.B. Arbeitszeitanteile, ruhende Beschäftigungsverhältnisse oder Schwere der Behinderung berücksichtigt. Dabei wird in diesem Zusammenhang die Stadt als Gesamtarbeitgeber betrachtet.

Abbildung 29 - Entwicklung der Schwerbehindertenquote im Stammpersonal (2006-2012)



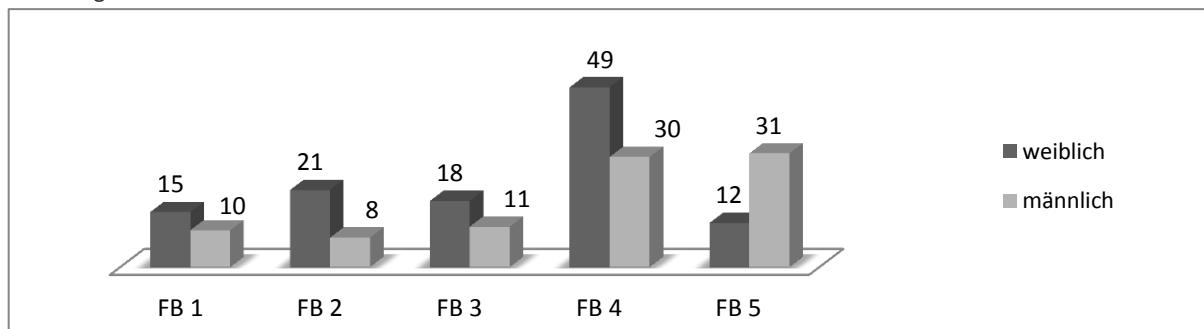
WENIGER SCHWERBEHINDERTE BEI DER HL

Der Anteil der Schwerbehinderten ist in den letzten drei Jahren etwas zurückgegangen, zuletzt allerdings nur marginal. Er liegt aber immer noch deutlich über der gesetzlichen Vorgabe von 5%.

HÖCHSTE QUOTE IM FACHBEREICH 4

Die Schwerbehindertenanteile in den Fachbereichen belaufen sich auf 9,0% im FB 4, 7,4% im FB 1, 7,4% im FB 5, 6,8% im FB 2 und 4,8% im FB 3. Der Frauenanteil hat sich leicht erhöht und beträgt aktuell 56,1%.

Abbildung 30 - Schwerbehinderte in den Fachbereichen



HINWEIS: Die gesetzliche Schwerbehindertenquote wird nach einem abweichenden Verfahren berechnet. Sie lag in der Gesamtverwaltung in 2012 bei 8,5%.

2.8 MitarbeiterInnen mit Migrations- hintergrund

Mit Angaben zur Staatsangehörigkeit und zu den Geburtsorten außerhalb der heutigen Bundesrepublik Deutschland werden Annäherungsdaten zur Erkennung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund zur Verfügung gestellt. Es ist allerdings davon auszugehen, dass der Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund insgesamt deutlich höher ist. Eine exakte Migrationsquote kann derzeit aus Gründen des Datenschutzes nicht solide erhoben werden.

Erläuterungen zum Thema Migrationsquote/ Ermittlung des Migrationshintergrundes sind im Anhang, Seite 58 nachzulesen.

MIGRATIONS HinterGRUND

Nach der Migrationshintergrund-Erhebungsverordnung liegt ein Migrationshintergrund vor, „wenn

1. die Person nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt oder
2. der Geburtsort der Person außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland liegt und eine Zuwanderung in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach 1949 erfolgte oder
3. der Geburtsort mindestens eines Elternteiles der Person außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland liegt sowie eine Zuwanderung dieses Elternteiles in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach 1949 erfolgte.“

Die Daten zu 1. und 2. liegen anonymisiert vor. Daten zu 3. dürfen aus datenschutzrechtlichen Gründen derzeit nicht systematisch erhoben und gespeichert werden. Die Anzahl der Männer und Frauen bei diesen Angaben ist annähernd ausgeglichen.

Das „Kommunale Integrationskonzept der Hansestadt Lübeck“ enthält u.a. einen Handlungs- und Maßnahmenkatalog zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung, der auch die personalpolitische Ausrichtung der Stadt betrifft. Die Maßnahmen betreffen u.a. die Bildung von Kennzahlen zur Erhebung des Migrationshintergrundes in der Personalstruktur, die Entwicklung eines Maßnahmenkataloges zur MigrantInnenförderung, den Erwerb interkultureller Kompetenz durch verbindliche Fortbildungsangebote, diskriminierungsfreie Personalauswahlverfahren und die gezielte Werbung und Gewinnung potenzieller Auszubildender und Beschäftigter mit Migrationshintergrund.

GEBURTSORTE AUßERHALB DER BRD

Danach wurden 108 Beschäftigte (63 w/ 45 m) außerhalb der heutigen Bundesrepublik Deutschland geboren. Das sind 9 Personen mehr als im Vorjahr. Damit liegt der Anteil bei 3,8% im Stammpersonal.

Abbildung 31 - Stammpersonal nach Staatsangehörigkeit

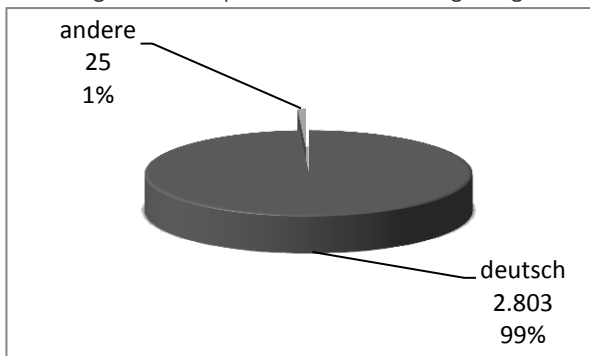
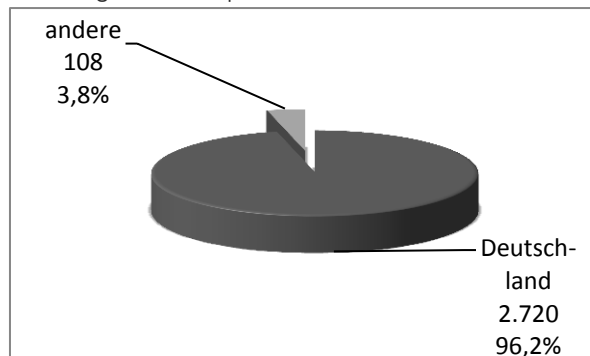


Abbildung 32 - Stammpersonal nach Geburtsorten

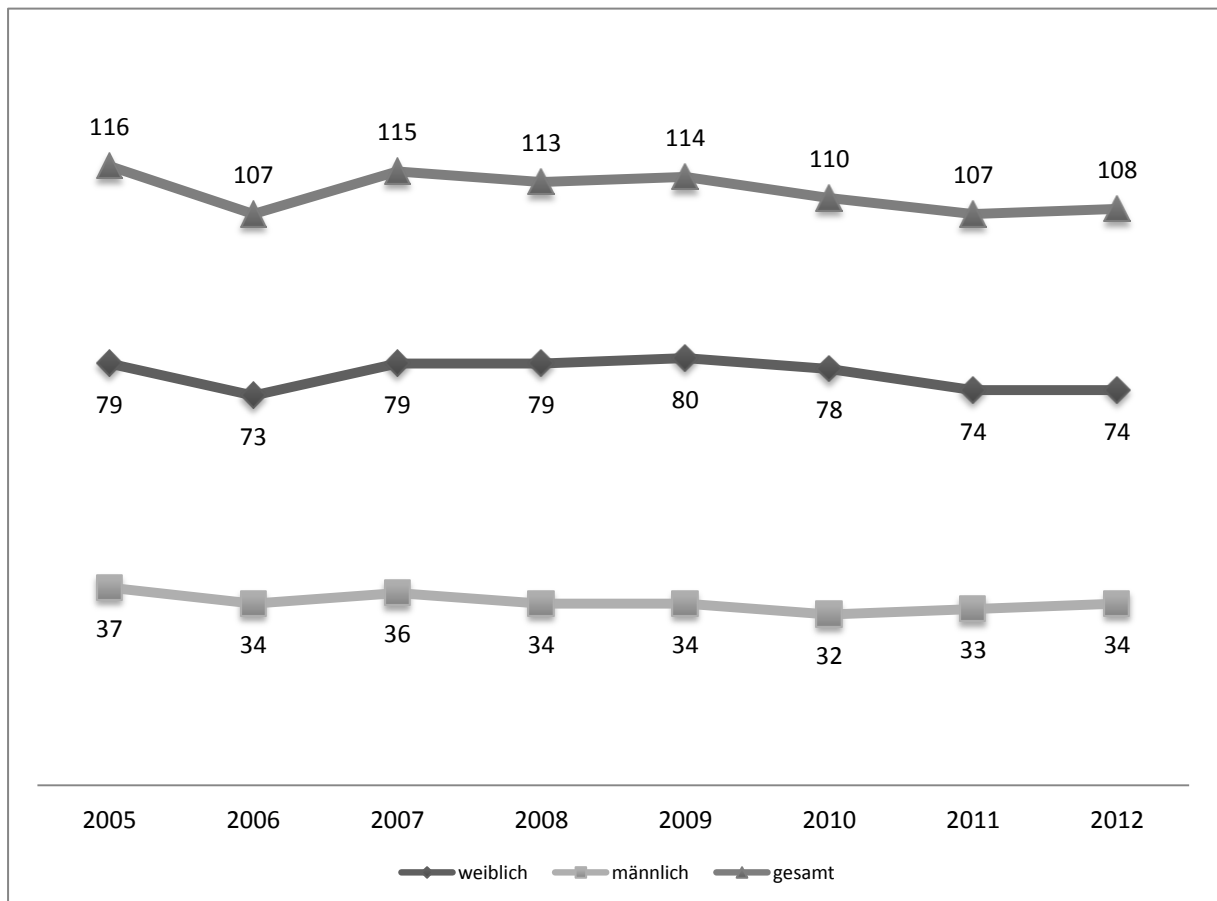


2.9 Personal im Jobcenter Lübeck

Seit dem 01.01.2005 wird ein Teil des städtischen Personals im Jobcenter (ehemals ARGE) eingesetzt. Das Jobcenter wird gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit betrieben.

Das Jobcenter ist zuständig für die Leistungen des Arbeitslosengeldes II. Angeboten werden diese Leistungen in mittlerweile fünf Geschäftsstellen. Zusätzlich werden den BürgerInnen in vier weiteren, besonderen Dienststellen Leistungen wie Beratung oder Job-Vermittlung angeboten.

Abbildung 33 - Entwicklung des städtischen Personals im Jobcenter Lübeck (2005-2012)



ANZAHL STÄDTISCHER BESCHÄFTIGTEN KONSTANT

Die Anzahl der städtischen Beschäftigten aus dem Stammpersonal ist im Jobcenter nahezu konstant. Über die Jahre sind leichte Schwankungen zwischen 116 und 107 Personen zu verzeichnen.

Der Anteil am Stammpersonal beträgt zum Stichtag unverändert 3,8%. Die Mehrheit der 108 städtischen Beschäftigten im Jobcenter Lübeck ist weiblich (69%).

2.10 Krankheitsbedingte Fehlzeiten

Krankheitsbedingte Fehlzeiten stellen ein zunehmend bedeutsames personalpolitisches Thema dar. Vor diesem Hintergrund wird die Krankenquote auch bei der HL seit 2006 erhoben. Da die öffentlich kursierenden Krankenquoten im Ergebnis recht unterschiedlicher Berechnungen sind, ist eine gewisse Vorsicht beim Vergleichen geboten.

Der vorliegende Bericht basiert vorwiegend auf der im Hamburger Datensystem üblichen Berechnung nach Arbeitstagen und bezieht Langzeiterkrankte sowie Kuren ausdrücklich ein. Für den vom Deutschen Städtetag veröffentlichten Vergleich mit anderen Kommunen wurde zudem die dortige Berechnung nach Kalendertagen angewendet.

FEHLZEITENQUOTE DERZEIT SCHWANKEND

Die Fehlzeitenquote ist mit 8,7% nach wie vor hoch, zeigt sich aber in den letzten Jahren eher schwankend. Während die Entwicklungslinie ab 2007 einen deutlichen Anstieg zeigt, ist seit 2010 ein Auf und Ab zu beobachten.

Die Schwankungen vollziehen sich maßgeblich bei den Langzeiterkrankungen, die 2011 um 2.846 Tage gesunken waren und 2012 wieder um 3.492 Tage zugenommen haben.

Abbildung 35 - Entwicklung der Fehlzeitenquote ohne VK

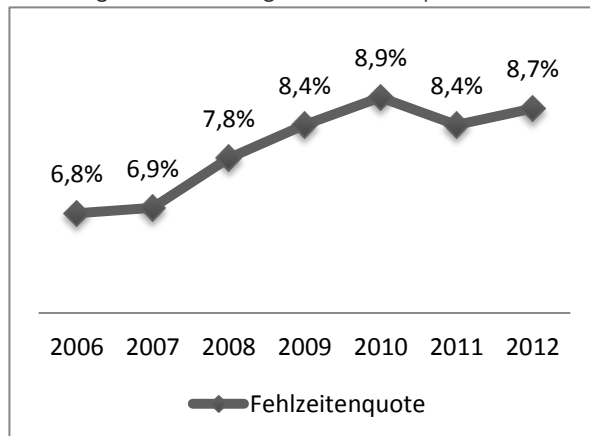
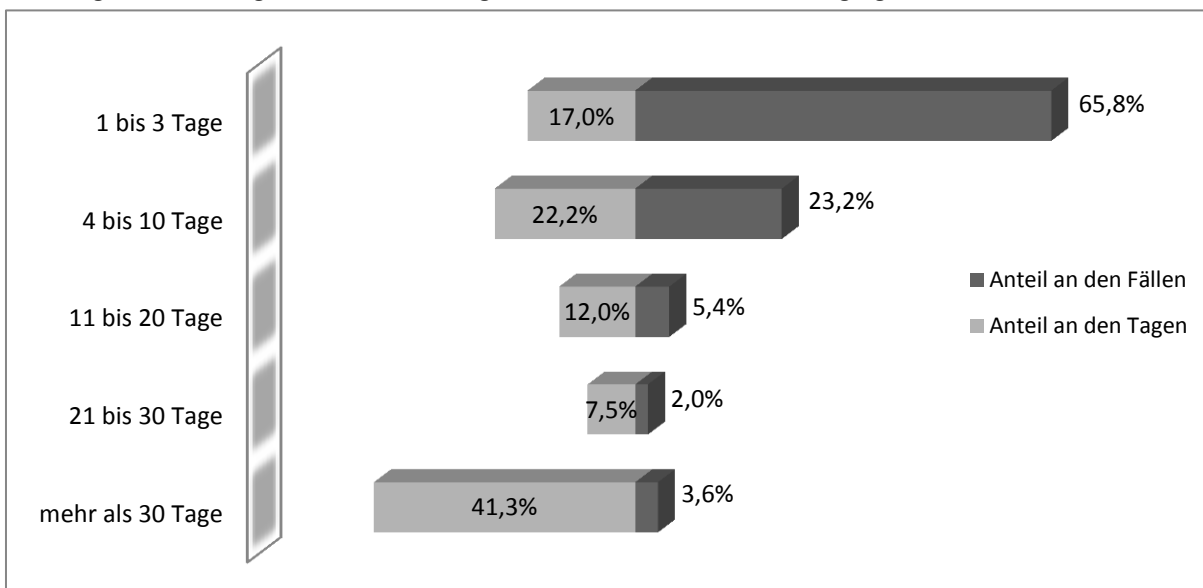
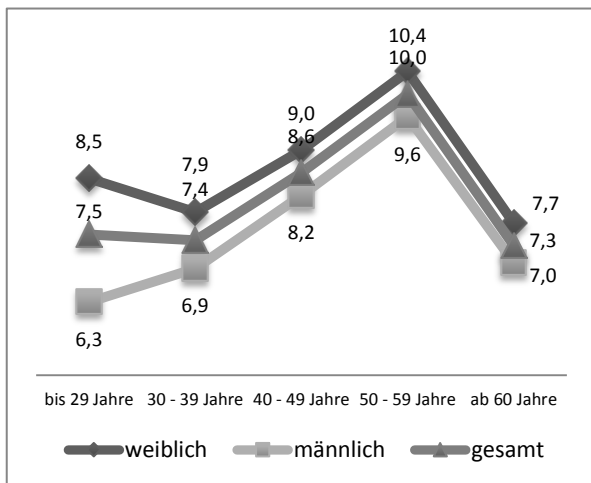


Abbildung 34 - Erkrankungszeiten nach Arbeitstagen und Fällen ohne Vollkräftebereinigung



Die Ausfallzeiten bei den langzeiterkrankten MitarbeiterInnen (3,6%) sind mit 41,3% aller Ausfallzeiten nach wie vor gravierend, während die Kurzzeiterkrankungen von 1-3 Tagen, die im Laufe des Jahres 65,8% der MitarbeiterInnen betrafen, insgesamt 17% des Arbeitsausfalls bewirken.

Abbildung 36 - Fehlzeitenquote nach Alter und Geschlecht



HÖCHSTE FEHLZEITENQUOTE BEI DER ALTERSGRUPPE DER 50 BIS 59-JÄHRIGEN

Sichtbar ist, dass die Krankenquote bis etwa zum Alter von 50 Jahren deutlich niedriger ist als in der Altersgruppe der 50 bis 59-Jährigen.

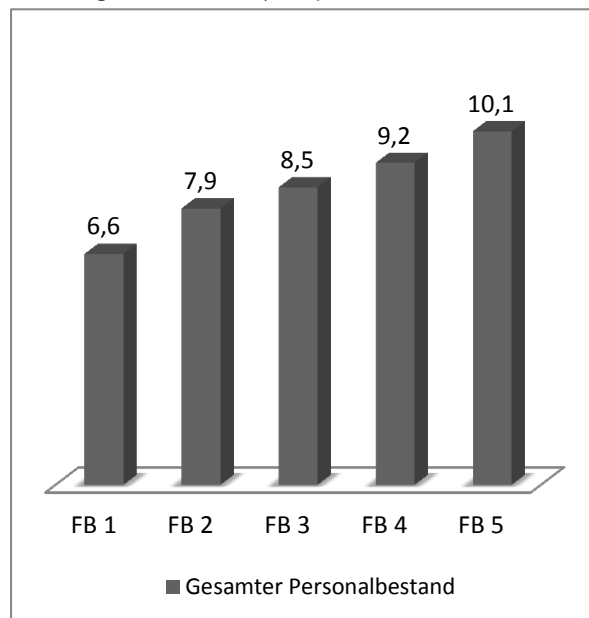
Die Fehlzeitenquote sinkt dann wieder deutlich bei den älteren Beschäftigten ab 60 Jahren. Hier ist die Quote allerdings zum Vorjahr von knapp 6% auf 7% und mehr gestiegen.

FEHLZEITEN IN DEN FACHBEREICHEN

Alter, Geschlecht sowie die Art des Arbeitseinsatzes stehen in engem Zusammenhang mit den verschiedenen Krankheitsarten. Nach wie vor sind die höchsten gesundheitlichen Belastungen in den gewerblichen Arbeitsfeldern zu finden. Die jeweilige Betroffenheit der Fachbereiche ist auch in diesem Zusammenhang zu sehen, u.a. durch die dort vorhandenen Berufe bzw. Arbeitsgebiete sowie auch durch die Altersstruktur.

Insbesondere im Fachbereich 5 macht sich der hohe Anteil an gewerblichen Arbeitsplätzen mit höheren körperlichen Belastungen auch in einer höheren Fehlzeitenquote bemerkbar.

Abbildung 38 - Fehlzeitenquote je FB

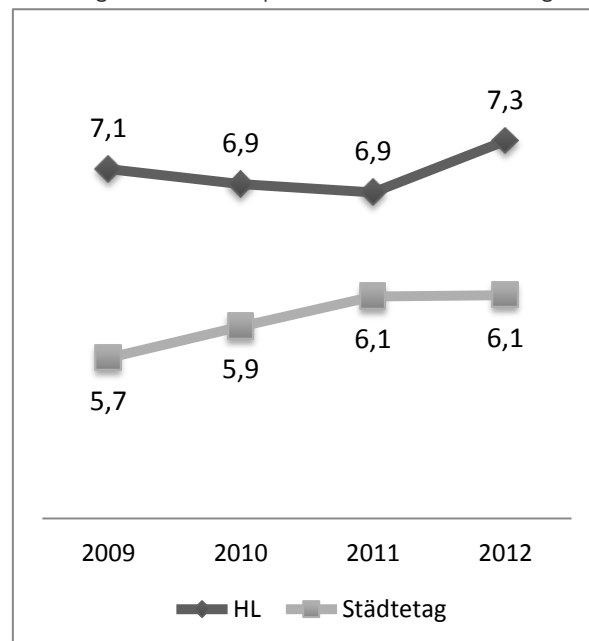


VERGLEICHSAZAHLEN DES DEUTSCHEN STÄDTETAGES

Seit 2007 beteiligt sich die Hansestadt Lübeck an der Erhebung des kommunalen Fehlzeitenvergleichs, wobei die Verlässlichkeit der Zahlen erst seit 2009 durchgehend vorhanden ist. Dass für die HL im Ergebnis eine andere - niedrigere - Fehlzeitenquote von derzeit 7,3% entsteht, hängt wiederum von der dortigen Berechnungsart auf der Grundlage von Kalendertagen und ohne Einbeziehung der Kuren ab.

Nach dieser Berechnung steigt die Quote im Stammpersonal (einschl. der Langzeiterkrankten) nach mehrjähriger Absenkung (zuletzt in 2012) um knapp 0,4 Prozentpunkte an.

Abbildung 37 - Fehlzeitenquote - Kriterien des Städtetags



2.11 Fluktuation

Durch die Abbildung der Fluktuationszahlen werden die Veränderungen im Personalbestand und die Entwicklung der Austritte aufgezeigt. Die Fluktuationszahlen beziehen sich auf den gesamten Personalbestand.
Die Arten der Fluktuation sind:

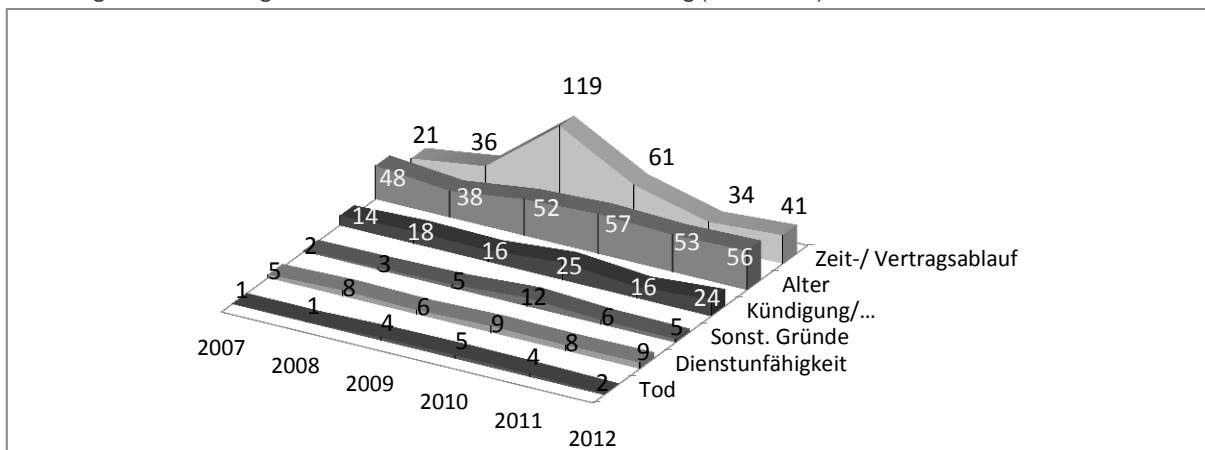
GRUNDFLUKTUATION

Sie beinhaltet alle Abgänge, die das Dienst-/Arbeitsverhältnis endgültig beenden.

ZUSATZFLUKTUATION

Es werden diejenigen Personalabgänge erfasst, die keinen endgültig beendenden Charakter haben, sondern das Dienst-/Arbeitsverhältnis lediglich vorübergehend unterbrechen.

Abbildung 39 - Entwicklung der Grundfluktuation in der Kernverwaltung (2007-2012)



ALTERSBEDINGTER AUSSTIEG ÜBERWIEGT

56 Beschäftigte (41% aller Abgänge) sind altersbedingt ausgeschieden, davon 27 Frauen und 29 Männer.

Im Entwicklungsverlauf zeigt sich, dass neben den altersbedingten Austritten der Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages ein weiterer wesentlicher Faktor der Grundfluktuation ist. Abgesehen von einem starken Anstieg der Abgänge aus befristeten Beschäftigungsverhältnissen in den Jahren 2009 und 2010 – bedingt durch die Schaffung von vorübergehenden Arbeitsgelegenheiten im Fachbereich 5 – halten sich diese Abgänge relativ konstant. Auch wenn die befristeten Beschäftigungsverhältnisse seit 2009 zurückgehen, so machen sie in 2012 noch immer mehr als ¼ der Abgänge aus.

Einen leichten Anstieg gibt es aktuell bei den Kündigungen. Die übrigen Fluktuationsgründe fallen mit insgesamt 12% weniger ins Gewicht.

ELTERNZEIT BLEIBT HAUPTGRUND FÜR DEN VORÜBERGEHENDEN AUSSTIEG

Auch die vorübergehenden Abwesenheiten nehmen insgesamt Einfluss auf die Fluktuation. Bedeutung und Ausmaß sind verwaltungsweit gesehen allerdings nicht sehr bestimmend. Insgesamt haben im Jahr 2012 lediglich 30 Beschäftigte vorübergehend ihr Beschäftigungsverhältnis unterbrochen.

Der Hauptgrund für eine vorübergehende Unterbrechung der Erwerbstätigkeit ist nach wie vor die Inanspruchnahme von Elternzeit. Insgesamt betrifft das im Berichtszeitraum 29 Beschäftigte.

Die Abbildung der Zusatzfluktuation ist im Anhang, Seite 52 aufgeführt.

3 Führungskräfte bei der HL

3.1 Daten und Fakten

Derzeit beträgt das Durchschnittsalter bei den BereichsleiterInnen rund 56 Jahre; die stellvertretenden BereichsleiterInnen sind im Schnitt etwa 55 Jahre alt.

Diese Entwicklung hat zur Folge, dass die Personalentwicklung für die künftige Übernahme von Führungspositionen zunehmende Wichtigkeit erhält, sowohl im Hinblick auf den Erhalt der Qualifizierung vorhandener Führungskräfte, ihre Gesunderhaltung sowie auch die Gewinnung und Qualifizierung neuer Führungskräfte entsprechend des jeweiligen Bedarfs der Verwaltung.

Grundsätzlich werden alle MitarbeiterInnen mit Vorgesetztenfunktion als Führungskräfte bezeichnet, wobei die Anforderungen an die verschiedenen Führungsebenen sich durchaus unterscheiden. Eine Ermittlung der Anzahl der Führungskräfte der Berufsgruppe „Allgemeine Verwaltung“ - dazu zählen neben den Bereichsleitungen auch die Abteilungs-, Team- und Sachgebietsleitungen - hat im Rahmen der Altersstrukturanalyse im Jahr 2011 ergeben, dass von den ca. 230 Führungskräften 48% über 50 Jahre alt sind. Bis zum Jahr 2015 werden voraussichtlich etwa 30 und bis zum Jahr 2020 etwa 80 Führungskräfte der allgemeinen Verwaltung aus Altersgründen die HL verlassen. Die folgenden Darstellungen beziehen sich auf die Führungsebene der Bereichsleitungen und der stellvertretenden Bereichsleitungen.

Abbildung 40 - Entwicklung BereichsleiterInnen (2006-2012)

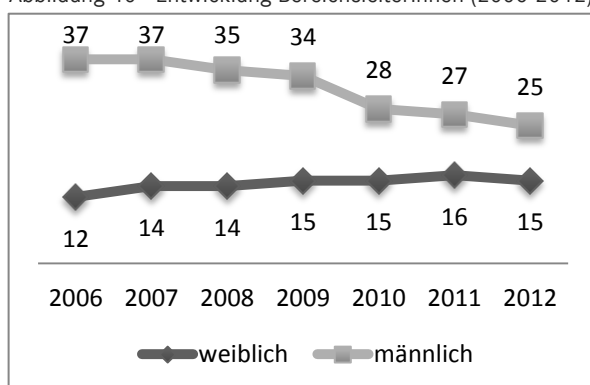
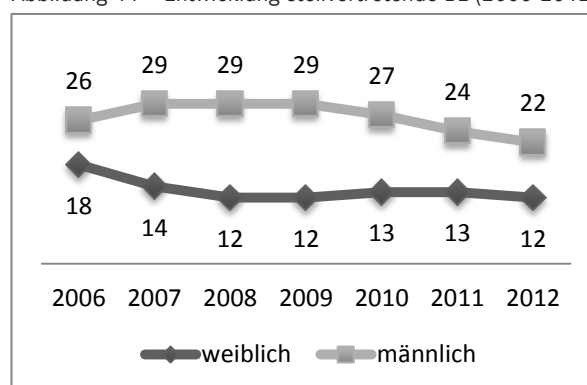


Abbildung 41 - Entwicklung stellvertretende BL (2006-2012)



BEREICHSLEITUNGSFUNKTION ABNEHMEND

Während es 2007 insgesamt 51 Führungskräfte in Bereichsleitungsfunktion gab, waren es Ende 2012 noch 40. Die Dezimierung dieser Funktion spiegelt sich auch bei den stellvertretenden Bereichsleitungen, die im gleichen Zeitraum von 43 auf 34 gesunken sind, wider. Die Anzahl der Bereichsleitungsfunktionen erklärt sich durch die Tendenz, Bereiche - u.a. im Zuge von Haushaltskonsolidierungsmaßnahmen - zusammen zu legen.

MEHR FRAUEN IN FÜHRUNG

Frauen stellen mit 37,5% der Bereichsleitungen und 35,3% der StellvertreterInnen nach wie vor eine Minderheit dar. Während bei den Bereichsleitungen die Anzahl der Frauen seit 2006 leicht angestiegen ist, entwickelte sich die Anzahl von Frauen bei den stellvertretenden Bereichsleitungen etwas rückläufig und seit 2008 konstant.

3.2

Konzept zur Führungskräfte- entwicklung

Das Handeln der Führungskräfte ist maßgeblicher Bestandteil für die Sicherung und den Erfolg des Verwaltungshandelns. Die Anforderungen gehen in der Regel über eine „oberste Sachbearbeitung“ weit hinaus. Es werden vermehrt betriebswirtschaftliche, personalplanerische, steuerungsorientierte sowie kommunikative und psychologische Kompetenzen benötigt.

Im Hinblick darauf, dass Frauen in der Position von Bereichsleitungen und stellvertretenden Bereichsleitungen immer noch in der Minderheit sind, besteht ein Ziel darin, Frauen in Führungspositionen zu stärken und für die Übernahme von (höheren) Führungspositionen zu ermutigen und zu qualifizieren.



HANDLUNGSBEDARF FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNG

Mit dem Beschluss der Eckpunkte zur Personalentwicklung 2008 hat die Hansestadt Lübeck das Ziel aufgestellt, die Führung, Steuerung und Zusammenarbeit in der Verwaltung durch geeignete Führungskräfteentwicklung und durch das Nachrücken geeigneter Leitungs- und Führungskräfte zu sichern.

Darauf aufbauend wird im Personalmanagementkonzept 2011 der Auftrag erteilt, unter Einbeziehung frauenfördernder Grundsätze ein Konzept zur Führungskräfteentwicklung zu erarbeiten, in dem Führungsinstrumente und Qualifizierungserfordernisse festgelegt werden.

Nachdem im Jahr 2011 im Personal- und Organisationservice eine erste Ideenskizze „Führen im Fokus“ erstellt und in verschiedenen Runden innerhalb der Verwaltung vorgestellt und diskutiert wurde, liegt mittlerweile ein „Konzept zur Führungskräfteentwicklung bei der Hansestadt Lübeck“ vor. Über das Konzept wurde der Bürgerschaft in der Septembersitzung 2013 berichtet. Zur Sicherung der Umsetzung der Qualifizierungsbestandteile des Konzeptes wurden Fördermittel beantragt und für die Jahre 2013 und 2014 bewilligt. Die Förderung erfolgt im Rahmen des Programms „weiter bilden“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds. Die ersten Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte sind Anfang Juni 2013 gestartet.

Über das Qualifizierungsprogramm hinaus enthält das Konzept zur Führungskräfteentwicklung ein Kompetenzprofil für Führungspositionen, mit dem verstärkt auf die Notwendigkeit von Schlüsselkompetenzen abgehoben wird, die über das reine Fachwissen hinausgehen. Zudem wird im Konzept der Auftrag erteilt, Führungsinstrumente zu entwickeln und zu nutzen. Im Mittelpunkt steht hier die Einführung von Mitarbeitergesprächen mit dem Ziel, die Verständigung über bestehende Fragen und Probleme und insgesamt die Kommunikation und Basis zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen zu verbessern sowie die Motivation zu stärken und die Personalentwicklungsbedarfe zu konkretisieren.

3.3

Das Projekt „Führen im Fokus“



Zur Qualifizierung, Unterstützung und Vernetzung der Führungskräfte in der Hansestadt Lübeck wird in den Jahren 2013 und 2014 unter Federführung des Personal- und Organisationsservice das Projekt „Führen im Fokus“ durchgeführt. Zielgruppe sind die Fachbereichs-/ BereichsleiterInnen und ihre nachgeordneten Führungskräfte sowie der Führungskräftenachwuchs. Neben der Kernverwaltung beteiligen sich die Entsorgungsbetriebe und der Stadtverkehr Lübeck. Nach Abschluss des Projekts soll eine Anpassung und Verstetigung der Qualifizierungsangebote erfolgen. Das Projekt besteht aus folgenden Bausteinen:

- der Qualifizierungsreihe „Führung intensiv – Führung aktiv“
- einem Coaching-Angebot
- einem Mentoring-Programm
- einem Programm zur Identifizierung und Qualifizierung von Führungsnachwuchskräften „Fit für Führung“

Das Qualifizierungsprogramm ist Ende Mai 2013 mit einer Auftaktveranstaltung in der Aula der Volkshochschule am Falkenplatz von Bürgermeister Saxe gestartet worden. Dabei hat Herr Jochen Brügggen den TeilnehmerInnen einen interessanten Einblick in die Führungskräfteentwicklung bei der Firma H.&J. Brügggen KG gegeben.

DIE QUALIFIZIERUNGSREIHE „FÜHRUNG INTENSIV – FÜHRUNG AKTIV“

Die Qualifizierungsreihe besteht aus hochwertigen Schulungen aus den Themenbereichen Führungsrolle/ Führungsverhalten, Führungsalltag/ Führungskultur und Managementkompetenzen. Pro Jahr werden vier bis fünf Themen mehrmals angeboten. Dabei ist jeweils eine Veranstaltung für die BereichsleiterInnen reserviert. Die anderen Veranstaltungen stehen allen Führungskräften offen. Für die Bereichsleitungen ist die Teilnahme an zwei Qualifizierungen (vier Tagen) pro Jahr verpflichtend. Anfang Juni ist die Reihe mit der Qualifizierung „Gesund Führen“ erfolgreich gestartet. In 2013 werden folgende weitere Themen angeboten:

- „Führungsrolle und Führungsaufgaben“
- „Führung und Haushaltskonsolidierung“
- „Konflikte und Lösungen“
- „Organisationsentwicklung“

2014 wird die Qualifizierungsreihe um weitere Themenschwerpunkte ergänzt.

DAS COACHING-ANGEBOT

Zur individuellen Begleitung, Beratung und Unterstützung der BereichsleiterInnen werden jährlich bis zu fünf Coachingstunden für 30 Personen im Rahmen des Projekts anfinanziert. Die Inanspruchnahme ist freiwillig.

Im Unterschied zur Qualifizierungsreihe kann hier auf individuelle Führungserfahrungen und -anforderungen abgehoben werden.

DAS MENTORING-PROGRAMM

Im Rahmen eines Mentoring Programms werden Chancen für einen verstärkten Wissens- und Erfahrungstransfers zwischen erfahrenen Führungskräften und neuen Führungskräften eröffnet.

Ein entsprechendes Umsetzungskonzept für die Hansestadt Lübeck wird noch erarbeitet. Es umfasst Teilnahmemöglichkeiten für neun erfahrene Führungskräfte als MentorInnen und neun neue Führungskräfte als Mentees. Der Schwerpunkt wird im Jahr 2014 liegen.

NACHWUCHSSICHERUNG FÜR FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Bezogen auf die Nachwuchsführungskräfte sind insbesondere die Führungspositionen im gehobenen Dienst in der allgemeinen Verwaltung von Belang. Aus diesen Positionen werden bis 2015 etwa 20 und bis 2020 etwa 50 Führungskräfte altersbedingt ausscheiden. In den danach liegenden Jahren ist diese Tendenz weiter steigend.

Für die Personalsteuerung und Personalentwicklung der Hansestadt Lübeck stellt diese Situation eine Herausforderung dar, bei der es darum gehen muss, in den kommenden Jahren ausreichend geeignete Nachwuchskräfte für Führungspositionen zu identifizieren und zu qualifizieren.

IDENTIFIZIERUNG UND QUALIFIZIERUNG VON FÜHRUNGSNACHWUCHSKRÄFTEN

Mit dem Programm zur Identifizierung und Qualifizierung von Führungsnachwuchskräften soll mit einer systematischen, bedarfsgerechten Nachwuchssicherung für Führungspositionen aus den eigenen Reihen begonnen werden.

In einem zweijährigen Förder- und Qualifizierungsprogramm sollen 15 geeignete Nachwuchskräfte gezielt geschult und auf Führungsaufgaben vorbereitet werden. Der Qualifizierung geht ein Auswahlverfahren voraus, für das sich Interessierte bis Ende August 2013 bewerben können. Dabei sind alle Vorgesetzten aufgefordert, geeignete MitarbeiterInnen anzusprechen und zur Teilnahme zu motivieren. Die Auswahl wird – mit professioneller Begleitung – im Herbst 2013 stattfinden. Das Qualifizierungsprogramm, das acht zweitägige Pflicht- und zwei eintägige Wahlmodule enthält, startet im vierten Quartal 2013.

Es ist davon auszugehen, dass sich durch die Qualifizierung und Vernetzung der TeilnehmerInnen ihre Chancen auf die künftige Übernahme einer Führungsposition erhöhen, da Schlüsselkompetenzen für Führung vermittelt und gefördert werden, die bei Besetzungsverfahren für leitende Positionen eine wesentliche Rolle spielen. Nach den zwei Jahren ist eine Anpassung und Versteigerung des Förder- und Qualifizierungsprogramms geplant.

4 Personalsteuerung und Personalentwicklung

Die für die Hansestadt Lübeck beschlossene strategische Ausrichtung der Personalarbeit findet sich weitgehend im „Personalmanagementkonzept der Hansestadt Lübeck“ (März 2011) und im „Eckpunktekonzert zur Personalentwicklung“ (Mai 2008) wieder. Weitere Regelungen und gesamtstädtische Orientierungen sind in den „Personalpolitischen Eckpunkten zur Haushaltskonsolidierung“ (2005) und im „Rahmenplan zur Aktivierung des internen Arbeitsmarktes“ (2005) enthalten. An der Umsetzung der Konzepte wird laufend gearbeitet.

Im Folgenden wird über den Stand der Umsetzung verschiedener Themenaspekte berichtet.

PERSONALMANAGEMENTKONZEPT

Das Personalmanagementkonzept (PMK) enthält Definitionen und Handlungsaufträge für die Personalarbeit und generell die Entwicklung der Personalsituation. Es enthält im Kern die wesentlichen Personalmanagementprozesse: Personalbedarfsplanung/ Datengrundlagen, Personalentwicklung, Frauenförderung, Gesundheitsmanagement, Personalkostenreduzierung, Personalunterdeckungs- und -überhangsmanagement und hebt ab auf die Entwicklung einer Wirkungskontrolle. Zur Sicherstellung dieser Prozesse wurden von der Bürgerschaft 11 Handlungsoptionen beschlossen, die zur Erinnerung im Anhang dieses Berichtes noch einmal in Gänze aufgeführt werden. Der in der Handlungsoption 11 festgehaltenen jährlichen Berichterstattung im Personalbericht wird hiermit nachgekommen.

Die Umsetzungsaktivitäten bezogen sich zunächst auf die Handlungsoption 1, mit der eine erste Absicherung der personellen Ressourcen für die Themen Personalentwicklung, Personalinformation und Gesundheitsmanagement beschlossen wurde. In der Folge konnten die beschlossenen finanziellen Mittel in den Haushalt des POS eingestellt werden. Die Umsetzung der entsprechenden Personalverstärkung erfolgte für die Personalentwicklung aus dem vorhandenen Personalbestand des POS durch Budgetumwidmung bereits 2011. Die auch bereits 2011 avisierte Verstärkung des Personals für das Thema Personalinformation und -daten führte Mitte 2012 zu einer erfolgreichen Stellenbesetzung. Mit der Besetzung der Stelle für das Gesundheitsmanagement konnte ab Anfang 2013 nachgezogen werden.

Durch aktuelle persönliche Veränderung der beiden Mitarbeiterinnen für die Aufgaben Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement sind zum Zeitpunkt der Berichterstellung allerdings beide Aufgabengebiete wieder vakant. Damit ist die weitere Themenbearbeitung in Abhängigkeit von erneuten Stellenbesetzungen zu sehen.

Aktivitäten zu den weiteren Handlungsoptionen erfolgten bisher insbesondere zu den Themen:

- Verbesserte Technikausstattung (Handlungsoption 4)
- Gesundheitsmanagement (Handlungsoption 5)
- Erstellung einer Altersstrukturanalyse (Handlungsoption 7)
- Führungskräfteentwicklung (Handlungsoption 9)

Die Altersstrukturanalyse wurde 2012 im Personalbericht zur Verfügung gestellt. Eine Aktualisierung kann bei Bedarf erfolgen. Zu den anderen in Arbeit befindlichen Schwerpunkten wird im vorliegenden Bericht an anderer Stelle berichtet. Siehe zur Führungskräfteentwicklung das Schwerpunktkapitel 3, zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement Kapitel 4.2 und zur Entwicklung der Technikunterstützung Kapitel 4.7.

UMSETZUNG DES ECKPUNKTEKONZEPTEES ZUR PERSONALENTWICKLUNG

An der Umsetzung der 2009 dem Hauptausschuss vorgelegten Arbeitsplanung zu den thematischen Schwerpunktsetzungen der „Eckpunkte zur Personalentwicklung“ wird weiterhin gearbeitet. Im Berichtszeitraum wurden vor allem die hoch priorisierten Themen und Handlungsschwerpunkte aufgegriffen. Diese beziehen sich vor allem auf die Einstellung, Qualifizierung und Übernahme der Nachwuchskräfte (Ausbildung) sowie auf die Identifizierung und Qualifizierung von Nachwuchskräften für künftig frei werdende Führungspositionen. In beiden Fällen wird an einem Konzept gearbeitet, letzteres ist bereits verwaltungsintern abgestimmt und ist Bestandteil des Projektes „Führen im Fokus“. Nähere Informationen dazu sind dem Schwerpunktkapitel 3 zu entnehmen.

Der vorliegende Personalbericht gibt zudem Informationen zu den PE-Themen: Ausbildung bei der HL (Kap. 4.1), Betriebliches Eingliederungsmanagement (Kap. 4.3), Leistungsorientierte Bezahlung (Kap. 4.6), Familienfreundliche Personalpolitik/ Telearbeit (Kap. 4.4), Qualifizierung durch innerstädtische Fortbildung (Kap. 4.8). Darüber hinaus ist in der Anlage (Seite 57) der bisherige Stand der Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes im Überblick tabellarisch dargestellt. Insgesamt kann festgehalten werden, dass die hoch priorisierten Bausteine zur Personalentwicklung fast alle in Arbeit bzw. teilweise abgeschlossen sind.

Durch gesetzliche Änderungen in der dienstrechtlichen Laufbahngestaltung (Allgemeine Laufbahnverordnung SH) stellen sich erstmals dezidierte Personalentwicklungserfordernisse für die Beförderung von BeamtInnen. Mehrere interne Richtlinien sind dadurch abzuändern. Dies betrifft insbesondere die Beförderung von A9 nach A10 und den ehemaligen Aufstieg in den höheren Dienst, jetzt Beförderung nach A14. An einer Neufassung der Umsetzungsvorgaben wird derzeit gearbeitet.

PERSONALPOLITISCHE ECKPUNKTE ZUR HAUSHALTSKONSOLIDIERUNG

Die personalpolitischen Eckpunkte zur Haushaltskonsolidierung wurden 2004 im Zusammenhang mit dem Programm Minus500 entwickelt. Sie enthalten fluktuationsunterstützende Maßnahmen und Regelungen, mit denen einerseits Neueinstellungen weitgehend vermieden und andererseits Austritte aus einem Beschäftigungsverhältnis bei der Hansestadt Lübeck verstärkt werden sollen.

Derzeit werden im Wesentlichen Maßnahmen genutzt, mit denen abhängig vom Einzelfall unmittelbare temporäre Einsparungen möglich sind, wie eine 9-monatige Wiederbesetzungssperre von freien Stellen als grundsätzliche Orientierung und ein genereller Genehmigungsvorbehalt des Bürgermeisters bei externen Ausschreibungen.

Die Maßnahmen zur Steuerung der Austritte (für beide Seiten freiwillig!) wie z.B. beschleunigte Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch einen Auflösungsvertrag mit Abfindung oder Altersteilzeit werden derzeit nur marginal genutzt. 11 MitarbeiterInnen (7w/ 4m) haben 2012 ihr Interesse an einem Auflösungsvertrag mit Abfindung geäußert, lediglich in 2 Fällen (2m) kam dies zum Abschluss. Auch Altersteilzeit greift lediglich mit insgesamt fünf neuen Fällen bei BeamtInnen (Siehe zu ATZ Kap. 2.6). Diese freiwilligen Maßnahmen sind stets an Einsparungen bei den Personalkosten gekoppelt, in der Regel durch die Einsparung von Stellen bzw. Stellenanteilen.

Da eine Anpassung der ppEck an die derzeitigen Herausforderungen geboten ist, wurde mit einer Aktualisierung begonnen.

RAHMENKONZEPT ZUR AKTIVIERUNG DES INTERNEN ARBEITSMARKTES

Die Koordinierung des internen Arbeitsmarktes ist in der stark dezentralisierten Verwaltung der Hansestadt Lübeck ein wichtiges Instrument für ein funktionierendes gesamtstädtisches Personalvermittlungs- und -umsetzungsmanagement. Hierfür erfolgt die Umsetzung des Rahmenkonzeptes seit 2007 im laufenden Betrieb. Inzwischen wird allerdings die stark dezentral ausgerichtete Funktionsweise des Konzeptes von vielen Seiten in der Verwaltung hinterfragt, da Personalumsetzungen aufgrund dezentraler Entscheidungen nicht immer realisiert werden können. Eine entsprechende Überarbeitung des Konzeptes steht kurz vor dem Abschluss. Statistische Daten über die internen Personalvermittlungen und -umsetzungen enthält dieser Bericht im Zusammenhang mit den Darstellungen über Stellenbesetzungen im Kapitel 4.9.

4.1 Ausbildung bei der Hansestadt Lübeck

Als einer der wichtigsten Ausbildungsbetriebe in der Region kommt der Hansestadt Lübeck eine arbeitsmarktpolitisch wichtige Position zu. Durch die zu erwartende Fluktuationssteigerung im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung wird es in den nächsten Jahren verstärkt darum gehen müssen, die Attraktivität der Kommunalverwaltung für junge Nachwuchskräfte zu erhalten und sich der Konkurrenz mit anderen Ausbildungsbetrieben um leistungsfähige Nachwuchskräfte bewusst zu werden.

Unser Land. Deine Zukunft.



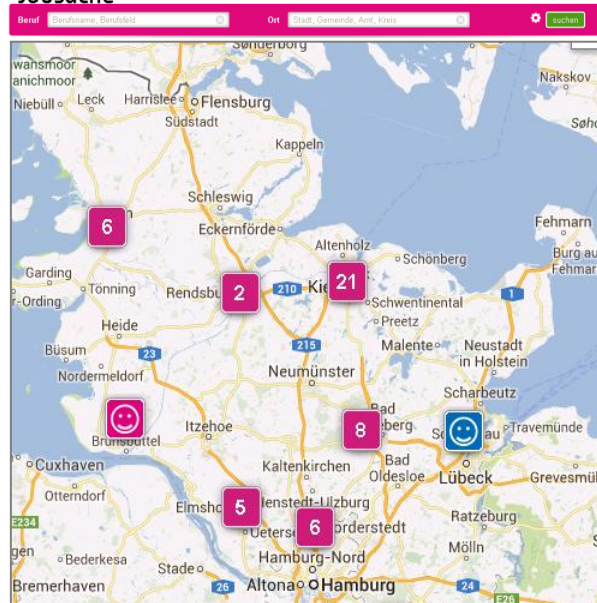
Die Bausteine der Personalentwicklung, die sich vorrangig mit dem Nachwuchs in der Verwaltung befassen, werden derzeit im Rahmen des noch in Abstimmung befindlichen Ausbildungskonzeptes bearbeitet. Das betrifft vor allem die Entwicklung von Qualitätsstandards in den Auswahlverfahren, das Personalmarketing, die Umsetzung des Bachelor-Studiengangs, die Schlüsselqualifikationen für Verwaltungshandeln und die leistungsorientierte Übernahme nach der Ausbildung.

PERSONALMARKETING – IMAGEKAMPAGNE S-H

Um verstärkt nachwachsende Potenziale für die Kommunalverwaltungen anzusprechen und zu erreichen hat der Städteverband SH eine „Imagekampagne“ gestartet, an der sich seit 2008 auch die Hansestadt Lübeck beteiligt.

Die kommunalen Verwaltungen bringen sich in die Initiative aktiv ein u.a. durch Betreiben einer gemeinsamen, 2012/2013 neu überarbeiteten Internetplattform zur Personalgewinnung www.berufe-sh.de. In diesem Jobportal wird umfassend über die vielfältigen beruflichen Möglichkeiten in der Kommunalverwaltung regional und überregional geworben. Die aktualisierte Jobkarte zeigt auf einem Blick, wo welcher Beruf angeboten wird.

Jobsuche



Jeder der über 100 Berufe in der Verwaltung wird unter „Berufe von A-Z“ einfach und verständlich beschrieben. Außerdem gibt es Tipps rund um die Bewerbung, es werden AnsprechpartnerInnen genannt und Erfahrungsberichte veröffentlicht. Neu ist zudem, dass Auszubildende in Kurzfilmen für Ihren Ausbildungsberuf werben. Auch Nachwuchskräfte der Hansestadt Lübeck haben mit einem selbst erstellten Imagefilm für das derzeit dual für BeamtInnen angebotene Verwaltungsstudium Bachelor of Arts geworben.

Darüber hinaus hat sich die Hansestadt Lübeck zur Gewinnung neuer Auszubildender an der Beruflichen Orientierungsschau in der St. Petri-Kirche im Mai 2012 und 2013 beteiligt, sowie an Informationsveranstaltungen in Schulen und an der Parentum 2013, einem Eltern-Schüler-Tag für die Berufswahl teilgenommen. Auch durch Anzeigen und Interviews in Broschüren, Zeitschriften und Zeitungen wird für den Berufseinstieg in der Verwaltung geworben.

4.2

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist die bewusste Steuerung und Integration aller betrieblichen Prozesse mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten. Das BGM muss folglich systematisch in die Organisationsstruktur integriert sein und sollte permanent weiterentwickelt werden.

Bei der Hansestadt Lübeck ist seit Beginn 2013 das BGM integriert in die Abteilung zentrale Personalsteuerung/ Personalentwicklung im Personal- und Organisationservice.

HANDLUNGSFELDER DES BGM

Zu den wesentlichen Handlungsfeldern des betrieblichen Gesundheitsmanagements gehören die Gesundheitskompetenz und das Gesundheitsverhalten der Beschäftigten, die Organisation mit ihrer Organisationskultur und dem Führungsverhalten, sowie die Arbeitsbedingungen.

Maßnahmen zielen deshalb gleichermaßen auf das Verhalten der Beschäftigten, als auch auf die Verhältnisse in der Arbeitsorganisation/ am Arbeitsplatz ab.

GESUND FÜHREN

Im Rahmen des Projektes „Führen im Fokus“ wurde von der Gesundheitsmanagerin das Seminarkonzept „Gesund führen“ entwickelt und angeboten.

In dem Seminar geht es um die Vermittlung von Hintergrundwissen zu verschiedenen Aspekten gesundheitsfördernder Führung und wie Führungskräfte mit einer gesundheitsförderlichen Arbeitshaltung und -gestaltung Einfluss nehmen können, damit die Leistungsfähigkeit ihrer MitarbeiterInnen gefördert wird. Da das Interesse und die Resonanz der Führungskräfte sehr hoch ist, sind weitere Termine in Planung.

BISHERIGE AKTIVITÄTEN

Zu den wesentlichen Aktivitäten zur Implementierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements bei der Hansestadt Lübeck gehörten im ersten halben Jahr:

- Kennenlernen der Verwaltungsstruktur und der internen NetzwerkpartnerInnen
- Austausch und Kooperation mit anderen Gesundheitsmanagerinnen (u.a. Landeshauptstadt Kiel, Stadtverkehr Lübeck)
- Mitarbeit am Runden Tisch zum Thema BGM, initiiert vom Stadtverkehr und der IHK Lübeck
- Zusammenstellung von Fördermöglichkeiten leistungsveränderter/ leistungsgeminderter MitarbeiterInnen
- Ermittlung von Finanzierungsmöglichkeiten durch spezielle Programme von Krankenkassen zur Umsetzung von Maßnahmen des BGM
- Beratung und Unterstützung einzelner MitarbeiterInnen und Führungskräfte
- Beratung von Bereichen über gesundheitsfördernde Maßnahmen
- Erste Ideensammlung zur Planung eines Gesundheitstages
- Entwicklung eines Seminarkonzeptes „Gesund führen“
- Konzeptentwurf zur Implementierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements bei der HL

Weitere Schritte können erst erfolgen, wenn die zurzeit vakante Stelle wieder besetzt ist.

4.3 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) erfolgt nach SGB IX, wenn MitarbeiterInnen innerhalb von 12 Monaten mehr als 6 Wochen krankheitsbedingt arbeitsunfähig sind.

Ziel ist, gemeinsam mit den Betroffenen nach einer Verbesserung der Gesundheit und damit der Arbeitsfähigkeit zu suchen. Die Betroffenen werden angeschrieben und ihnen wird ein Gesprächsangebot unterbreitet. Die Wahrnehmung des Gesprächs ist freiwillig.

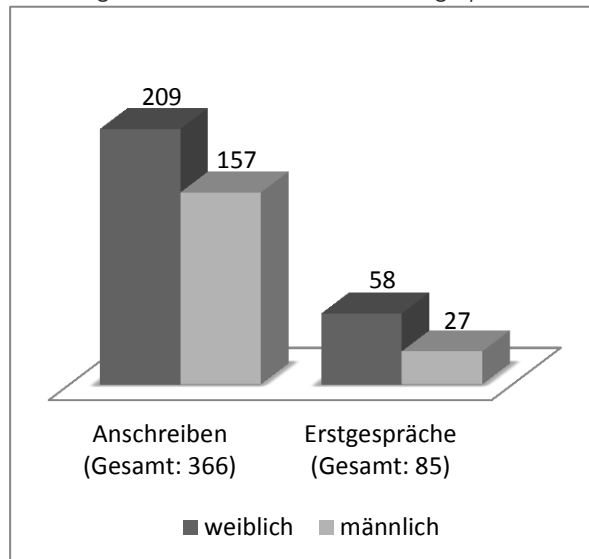
Das BEM wird bei der Hansestadt Lübeck vom betriebsärztlichen Dienst durchgeführt.

ERSTGESPRÄCH WIRD VERMEHRT GENUTZT

2012 wurden 366 (2011: 415) MitarbeiterInnen der Kernverwaltung im Rahmen des BEM angeschrieben. 85 MitarbeiterInnen (damit 23% der Angeschriebenen) haben das Gesprächsangebot angenommen. Gegenüber dem Vorjahr zeigt sich, dass damals vorhandene Hemmschwellen abgebaut wurden. 2011 haben 59 MitarbeiterInnen (damit 14%) das angebotene Erstgespräch in Anspruch genommen.

Möglicherweise wurden Vorbehalte auch dadurch abgebaut, dass vermehrt auf Personalversammlungen über das BEM-Verfahren berichtet wurde.

Abbildung 42 - Anzahl Anschreiben und Erstgespräche BEM

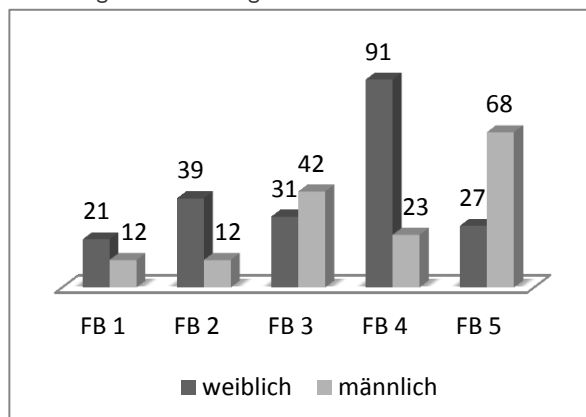


Bei gravierenden Veränderungen am Arbeitsplatz oder wenn ein Arbeitsplatzwechsel erforderlich ist, wird bei Bedarf eine „BEM-Konferenz“ durchgeführt. Am „runden Tisch“ werden mit kompetenten Personen und Entscheidungsträgern passende Lösungen gefunden. Dabei ist u.a. die Zusammenarbeit mit den AnsprechpartnerInnen vom Integrationsdienst INTEGRA sehr konstruktiv und hilfreich. 2012 fanden 12 Konferenzen im Rahmen des BEM statt.

MAßNAHMEN DES BEM

Oft sind es unspektakuläre, unaufwendige Maßnahmen, die helfen, den Arbeitsalltag gesünder zu bewältigen. Dazu gehören unter anderem die stufenweise Wiedereingliederung, Reha-Anträge, Ausstattung der Computerarbeitsplätze mit einer Vertikalmaus, einem höhenverstellbaren Schreibtisch oder einem geeigneten Bürostuhl.

Abbildung 43 - Beschäftigte im BEM nach Fachbereichen



4.4 Familienfreundliche Personalpolitik -Telearbeit-

Eine zusammenfassende Übersicht der frauenfördernden und familienfreundlichen Maßnahmen wird alle vier Jahre im Rahmenplan zur Frauenförderung vorgelegt. Aktuelle Informationen sind dem Rahmenplan 2013 sowie dem Frauenförderplan der Kernverwaltung 2013 zu entnehmen.

U.a. wurde im Mai 2011 eine Dienstvereinbarung zur Telearbeit bei der Hansestadt Lübeck abgeschlossen. Bereits in der kurzen Zeit hat sich die Möglichkeit zur Telearbeit zu einer attraktiven und nachgefragten Maßnahme für die bessere Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie entwickelt.

TELEARBEIT – POSITIVE BILANZ

In der Dienstvereinbarung zur Telearbeit ist geregelt, dass die städtischen Beschäftigten 20-50% ihrer individuellen Wochenarbeitszeit an einem nach festgelegten Kriterien einzurichtenden häuslichen Arbeitsplatz verbringen können. Nach einer Testphase mit 20 MitarbeiterInnen nehmen zur Zeit 51 MitarbeiterInnen davon 21 Beamte und 30 Tarifbeschäftigte die Möglichkeit zur Telearbeit wahr. Etwa die Hälfte der MitarbeiterInnen ist in Vollzeit beschäftigt. Der Umfang der Telearbeit wird von der Mehrzahl (83%) der Betroffenen bei 20-30% gewählt. Telearbeit wird quer durch alle Besoldungs- und Entgeltgruppen wahrgenommen, auch Führungskräfte nutzen das familienfreundliche Angebot. Im Rahmen eines vom Frauenbüro und Gesamtpersonalrat initiierten Austauschtreffens im Herbst 2012 wurde deutlich, dass die Dienstvereinbarung Telearbeit in ihrer Umsetzung von allen Seiten als sehr positiv bewertet wird. Die Beschäftigten in Telearbeit können Familie und Beruf, aber auch Gesundheit und Beruf besser vereinbaren und gewinnen an Zeit. Es ist davon auszugehen, dass auch die Bereiche profitieren. Arbeitsspitzen können dadurch aufgefangen werden, terminierte Aufträge besser erreicht werden und die Effektivität und Effizienz steigen.

Abbildung 44 - Telearbeit nach Geschlecht (Gesamt: 51)

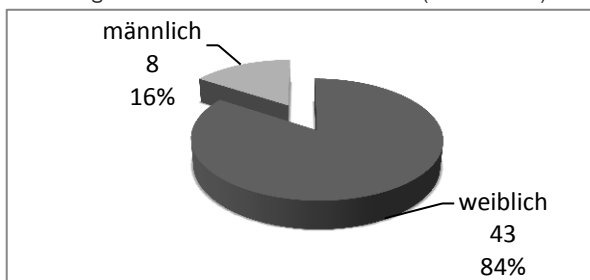
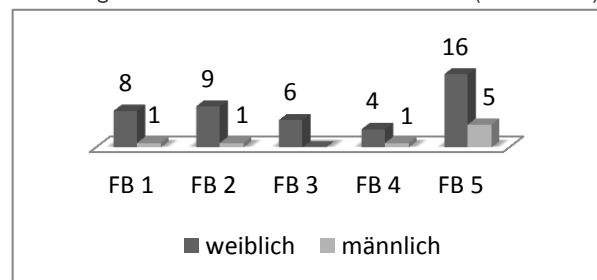


Abbildung 45 - Telearbeit in den Fachbereichen (Gesamt: 51)



TELEARBEIT – FÜR VIELE FRAUEN, ABER AUCH MÄNNER ATTRAKTIV

Telearbeit wird überwiegend aus familiären Gründen und vor allem von Frauen genutzt. Der Anteil der Männer, die einen Teil der Arbeit zu Hause erledigen (16%) ist jedoch etwas höher als ihr Anteil an Teilzeitbeschäftigten (11%).

MITARBEITERINNEN IN TECHNISCHEN BEREICHEN STARK INTERESSIERT

Zu beobachten ist, dass die Häufung von Telearbeit in Arbeitsfeldern vorkommt, die nicht so stark auf die Präsenz der MitarbeiterInnen angewiesen sind. Im FB 5, in dem am häufigsten Telearbeit in Anspruch genommen wird, betrifft es u.a. Berufe wie ArchitektInnen, Bauingenieure/ -technikerInnen, techn. ZeichnerInnen und Verwaltungsfachangestellte.

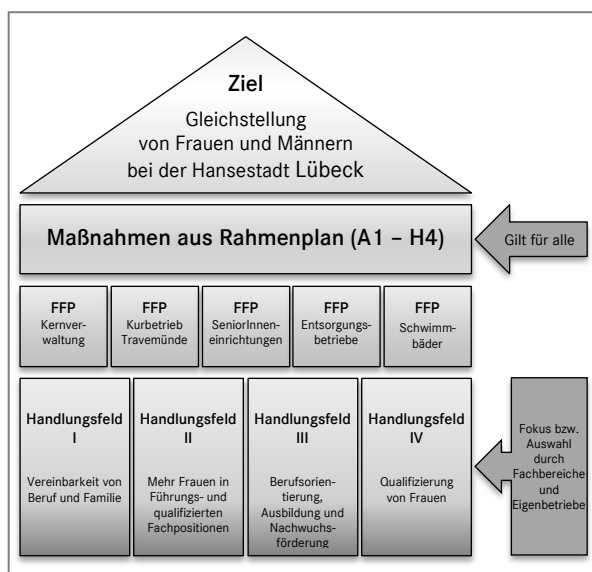
4.5 Frauenförderung –Frauenförderplan–

VIER HANDLUNGSFELDER DER FRAUENFÖRDERUNG

Der Rahmenplan zur Frauenförderung 2013, der parallel mit dem Frauenförderplan der Kernverwaltung 2013 erstellt wird, klassifiziert die vorrangigen Ziele der Frauenförderung in der Hansestadt Lübeck für die Jahre 2013 bis 2017 erstmals in vier Handlungsfelder:

1. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
2. Mehr Frauen in Führungs- und qualifizierten Fachpositionen
3. Berufsorientierung, Ausbildung und Nachwuchsförderung
4. Qualifizierung von Frauen

Die Fachbereiche und Eigenbetriebe bestimmen in Abstimmung mit dem Frauenbüro die eigene Schwerpunktsetzung auf *ein* Handlungsfeld für zwei bzw. vier Jahre (entsprechend §11(4) GStG), entwickeln verstärkt Aktivitäten in diesem einen Handlungsfeld und legen hierfür bei der Berichterstattung/ dem Controlling ihre Aktivitäten dar.



Im Verhältnis zu den vorstehenden Handlungsfeldern, bei denen die Fachbereiche und Eigenbetriebe einen eigenen, passenden Schwerpunkt setzen und somit fokussiert handeln können, beschreibt der Maßnahmenplan zur Frauenförderung den „Rahmen“, d.h. Regelungen, die für alle Fachbereiche und Eigenbetriebe der Hansestadt Lübeck gleichermaßen Gültigkeit haben und Grundlage für eine gesamtstädtische einheitliche Vorgehensweise sind. Sie umfassen im Wesentlichen Maßnahmen zu den Stellenbesetzungen und Beförderungen, lebensphasenorientierten Arbeitszeiten, Beurlaubungen und Wiedereinstiegen, Frauen in Führungs- und qualifizierten Fachpositionen, Ausbildung und Qualifizierung von Frauen.

FRAUENFÖRDERUNG NACH WIE VOR ERFORDERLICH

- Frauen in der Position von Bereichsleitungen stellen mit 37,5% nach wie vor eine Minderheit dar, noch geringer ist der Frauenanteil mit 35,3% bei den stellvertretenden Bereichsleitungen
- Im gewerblich-technischen Bereich ist der Anteil der Frauen von 17% auf 13% gesunken. Die starke Zunahme der Gesamtzahl der Beschäftigten in gewerblich-technischen Berufen ist in erster Linie auf die Wiedereingliederung der SRL zurückzuführen.
- Teilzeitarbeit wird überwiegend von Frauen ausgeübt, auch wenn es einen leichten Anstieg bei den männlichen Teilzeitbeschäftigten von 8% auf 9% gab.
- Der Frauenanteil bei den Beamten ist in fast allen Besoldungsgruppen gestiegen, Unterrepräsentanzen gibt noch in den Besoldungsgruppen A6, A9, A11 bis A13 gD sowie A14 und A15. Bei den Beschäftigten gibt es Unterrepräsentanzen in den Entgeltgruppen EG3, 4, 7, 10 bis 12, 15 und 15Ü.

Weiteres ist dem Rahmenplan zur Frauenförderung 2013 und dem Frauenförderplan der Kernverwaltung 2013 der Hansestadt Lübeck zu entnehmen.

4.6 Leistungsorientierte Bezahlung

Mit dem TVöD (§ 18) wurde 2005 die Verpflichtung zur leistungsorientierten Bezahlung geschaffen. Grundlage bei der Hansestadt Lübeck ist eine Dienstvereinbarung.

Gemäß TVöD sind die Ziele der LOB:

- Stärkung der Eigenverantwortung und Motivation
- Verbesserung der öffentlichen Dienstleistungen
- Verbesserung der Führungskultur

BeamtInnen sind bei der Hansestadt Lübeck auf freiwilliger Basis ohne Prämienzahlung in das Zielvereinbarungssystem einbezogen.

DIE GROßE MEHRHEIT DER TARIFBESCHÄFTIGTEN NIMMT TEIL

Die Beteiligungsquote bei den Tarifbeschäftigten liegt bei 93% und ist damit wie in den letzten Jahren sehr hoch. Hingegen ist die Beteiligung der Beamten sogar noch einmal um die Hälfte gesunken. Lediglich 2% der BeamtInnen schließen eine Zielvereinbarung ab. Eine verpflichtende Regelung über eine Prämienzahlung an die BeamtInnen analog dem TVöD ist derzeit nicht absehbar.

Abbildung 46 - Entwicklung der Zielvereinbarungsquote

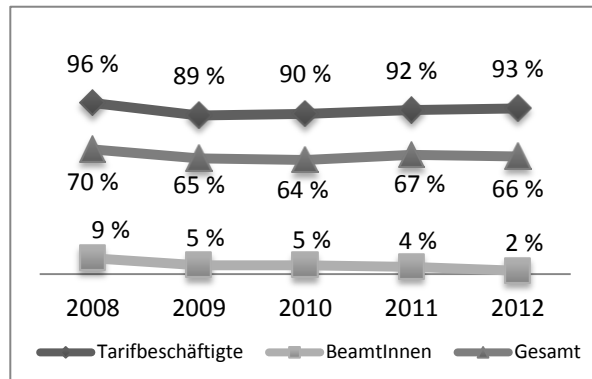
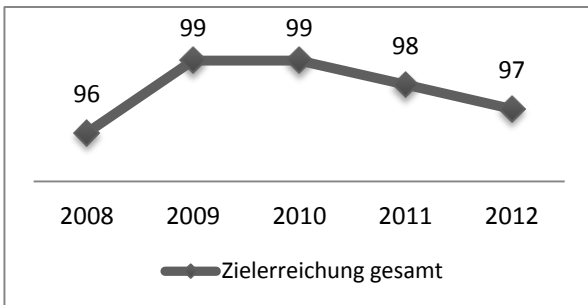


Abbildung 47 - Entwicklung der Zielerreichungsgrade



ZIELERREICHUNGSGRAD HOCH

Nach wie vor wird das Gros der vereinbarten Ziele erreicht. Eine Leistungsdifferenzierung ist damit weiterhin nicht zu beobachten. Anzunehmen ist allerdings, dass dennoch ein Leistungsanreiz für die MitarbeiterInnen gegeben ist und die Leistungsstärke der Verwaltung durch gezielte Planung und bewusste Akzentsetzung im Verwaltungshandeln verbessert wird.

STEIGENDE PRÄMIEN

Gemäß Tarifabschluss 2010 steigt das für Prämienzahlungen vorgesehene Budget bis 2013 auf 2% der zugrundeliegenden monatlichen Entgelte an. Die je halbprozentigen Steigerungsraten in den vergangenen Jahren haben bereits zu spürbar höheren Leistungsprämien geführt.

Leistungsjahr	2008	2009	2010	2011	2012
Tarifliches Budget	1%	1%	1,25%	1,50%	1,75%
Budget (gerundet)	540 T€	562 T€	721 T€	870,3 T€	1,05 Mio. €
Mittelwert der Prämie	297 €	278 €	349 €	408 €	482 €

Die Zielsetzung des TVöD, durch regelmäßige Gespräche über die Leistungsziele sowie über den Stand der Zielerreichung auch eine Verbesserung der Führungskultur zu erreichen ist weiterhin zu beobachten. Auch in diesem Jahr wurden durchschnittlich zwei derartige Gespräche pro TeilnehmerIn von den Vorgesetzten im EDV-System vermerkt.

4.7 Entwicklung der Technikunter- stützung

Die Verbesserung der Technikausstattung für die Personalarbeit ist Bestandteil der Handlungsschwerpunkte im Personalmanagementkonzept der Hansestadt Lübeck (Handlungsoption 9). Zur Realisierung des Vorhabens hat sich die HL der länderübergreifenden Einführung des integrierten Personalmanagementsystems „KoPers“ angeschlossen.

Insbesondere die Erhebung und Nutzung von Daten zur Steuerung und Planung konnte in den letzten Jahren stark verbessert werden. So stehen inzwischen auch fast alle Daten für den Personalbericht elektronisch abrufbar zur Verfügung.

NEUES PERSONALMANAGEMENTSYSTEM

Die Länder Schleswig-Holstein und Hamburg haben beschlossen gemeinsam ein integriertes elektronisches Personalmanagementsystem für ihre Personalverwaltung zu betreiben. Die schleswig-holsteinischen Kommunen können die von den Ländern ausgewählte Software unter dem Namen KoPers über den IT-Verbund Dataport beziehen. Das neue System soll die bisherige Technik ablösen und die Verwaltungsprozesse optimieren.

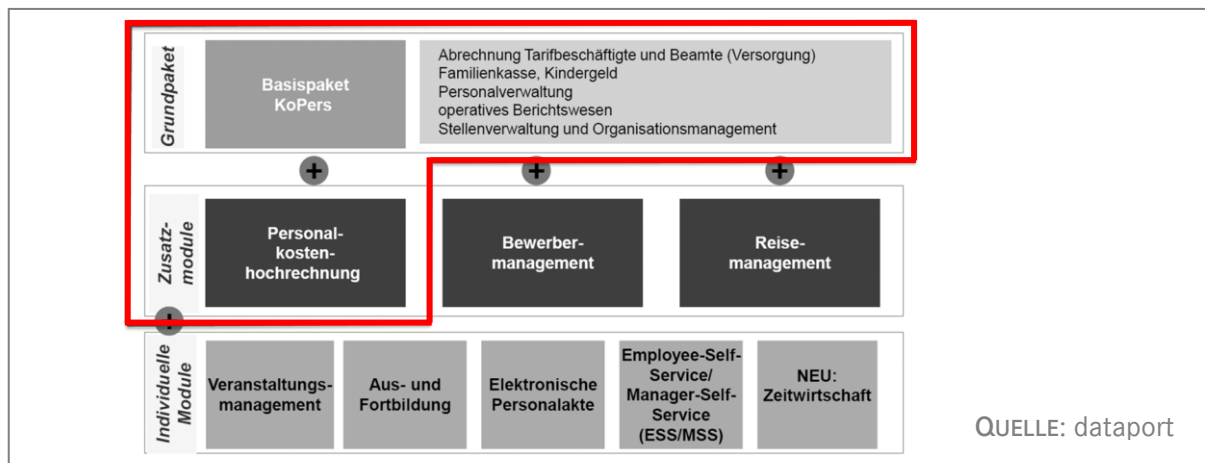
Im ersten Schritt geht es um die Einführung des „Basismoduls“, in dem neben der Bezügeabrechnung auch technische Unterstützung für die Personalverwaltung, für den Stellenplan und die Datengewinnung enthalten ist. Weitere Module können später unter Nutzung der Datenbasis integriert werden (z.B. für die Personalgewinnung und die Zeiterfassung).

PROJEKTARBEIT AUFGENOMMEN

Ende 2012 wurde das Projekt „Einführung KoPers“ in der Federführung des POS aufgelegt. Mit der Projektform wird eine konzentrierte Arbeitsform gewählt, mit der vor allem Personal- und IT-Prozesse gekoppelt bearbeitet werden können. Die Arbeit erfolgt in direkter und enger Zusammenarbeit mit dem bisherigen Dienstleister ZPD HH und Dataport als landesweit verantwortliche Stelle für die kommunale Einführung von KoPers. Das Projekt überwacht den Gesamtprozess und stellt Vorbereitungen auf verschiedenen Ebenen sicher:

- Zeit- und Finanzplanung
- Information zwischen allen Beteiligten
- Überwachung des Gesamtprozesses bei der HL – zeitlich und qualitativ
- Zugriffskonzept und Berechtigungen
- DV mit dem Gesamtpersonalrat
- Datenschutzrechtliche Gegebenheiten
- Testverfahren und Schulungen

Abbildung 48 - Funktionsumfang KoPers (Umrandung: KoPers Start)



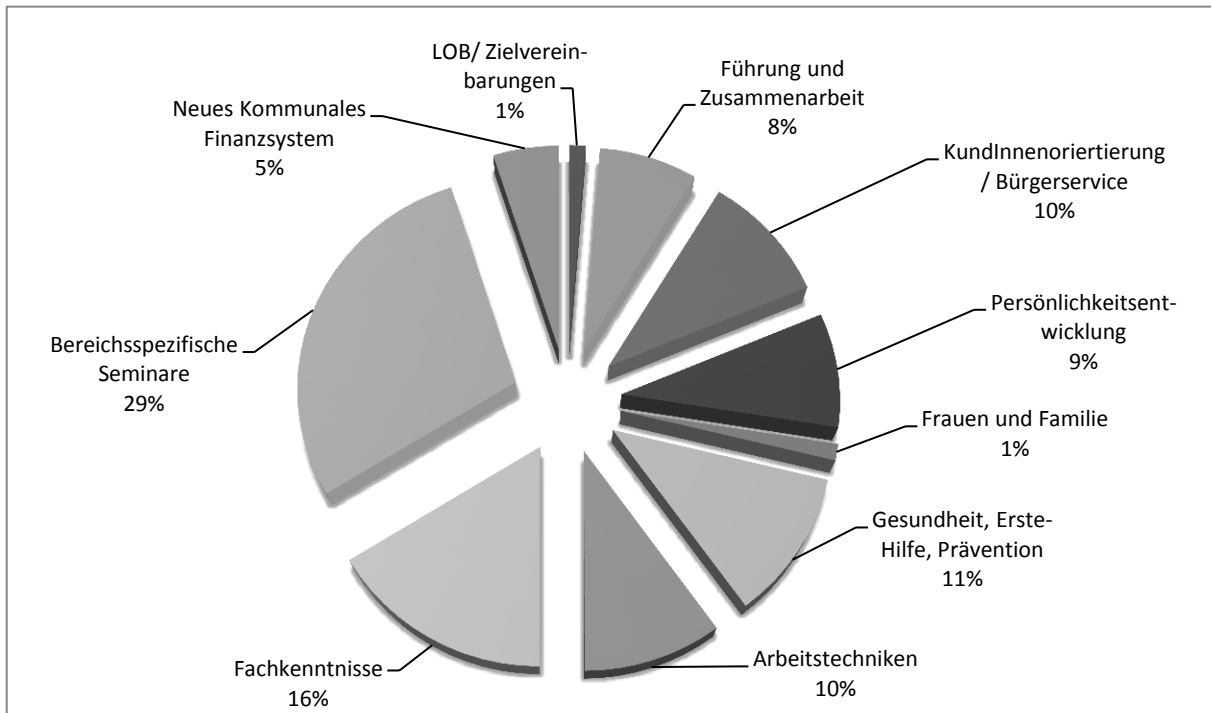
4.8 Qualifizierung durch innerstädtische Fortbildung

Ein wesentlicher Punkt der Personalentwicklung ist die bedarfsgerechte, laufende Qualifizierung der MitarbeiterInnen.

Die innerstädtische Fortbildung folgt dem Auftrag, die betrieblich und individuell erforderliche Qualifizierung der MitarbeiterInnen im Sinne einer sachgerechten, effizienten und bürgerInnenorientierten Aufgabenerledigung auf kostengünstige Weise zu sichern.

Im Fortbildungszentrum werden die Qualifizierungsanforderungen flexibel nach den Anforderungen der Verwaltung umgesetzt.

Abbildung 49 - Fortbildungen 2012 ohne EDV (insgesamt: 80)

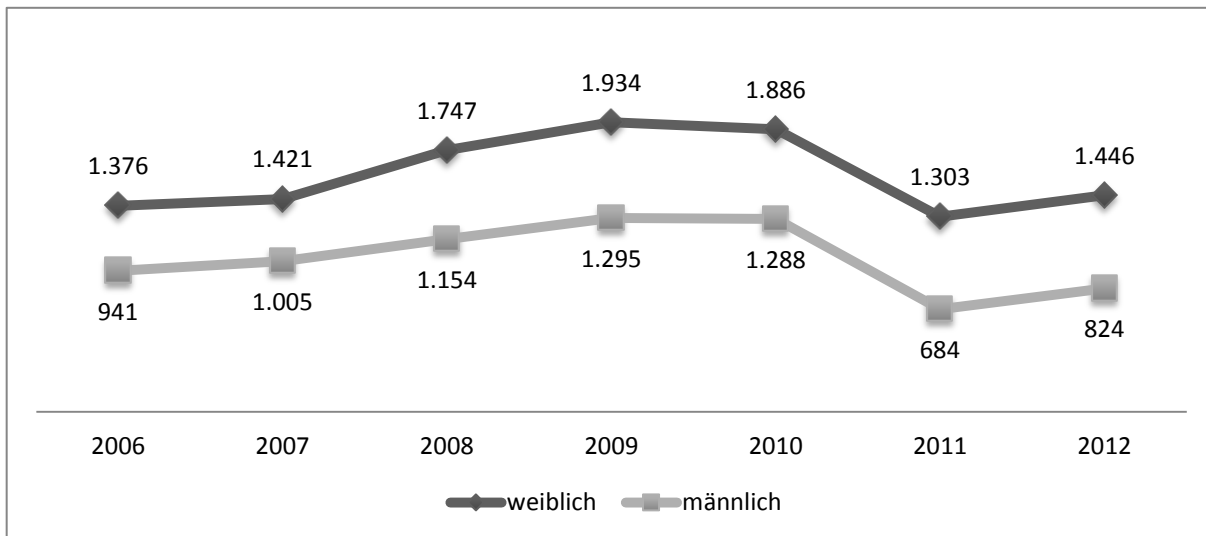


FACHLICHE FORTBILDUNGEN ÜBERWIEGEN

Die Fortbildungsveranstaltungen teilen sich in 42% stadtweit angebotene Seminare zu Fach- und Sachthemen und 29% Seminare zur Personalentwicklung für allgemeine Erfordernisse wie z.B. Bürgerfreundlichkeit, Arbeitstechniken, Führung, Zusammenarbeit und Gesundheit auf. Weitere 29% der Veranstaltungen werden im Auftrag einzelner Bereiche für die dortigen speziellen Bedarfe durchgeführt, der größte Anteil für den Bereich Kindertagesstätten (18 von insgesamt 23 bereichsspezifischen Veranstaltungen).

2012 gehörten zu den Fach- und Sachthemen u.a. eine Qualifizierungsreihe „Organisationsmanagement“ und ein Lehrgang „kommunale/r FinanzbuchhalterIn“. Der Schulungsbedarf zum Neuen Kommunalen Finanzsystem war weiterhin rückläufig und macht nur noch 5% aller Fortbildungen aus. Stärker nachgefragt wurden die Themen KundInnenorientierung/ Bürgerservice, Persönlichkeitsentwicklung und Arbeitstechniken.

Abbildung 50 - TeilnehmerInnenzahlen Seminare und EDV



VERSTÄRKTER EDV-SCHULUNGSBEDARF

Insbesondere durch die rückläufigen Qualifizierungsbedarfe zum Thema Doppik, sind die Teilnahmen an Fortbildungsveranstaltungen nach 2010 zuerst stark heruntergegangen, 2012 aber wieder angestiegen, was maßgeblich auf mehr Teilnahmen an EDV Kursen zurückzuführen ist.

Mit wachsenden Schulungsbedarfen für EDV-Anwendungen muss absehbar weiterhin gerechnet werden, da die erforderliche Umstellung auf Windows 7/ Office 2010 verstärkten EDV-Schulungsbedarf nach sich ziehen wird. Neue Schulungsbedarfe sind zudem durch die Einführung des Ratsinformationssystems (ALLRISS) und durch die EDV-unterstützte Bearbeitung des Lübecker Bildungsfonds entstanden.

Die Entwicklung der Qualifizierungsteilnahmen verläuft bei Männern und Frauen annähernd parallel, allerdings nehmen mit durchgängig 57% mehr Frauen die Qualifizierungsangebote wahr.

Abbildung 51 - SeminarteilnehmerInnen

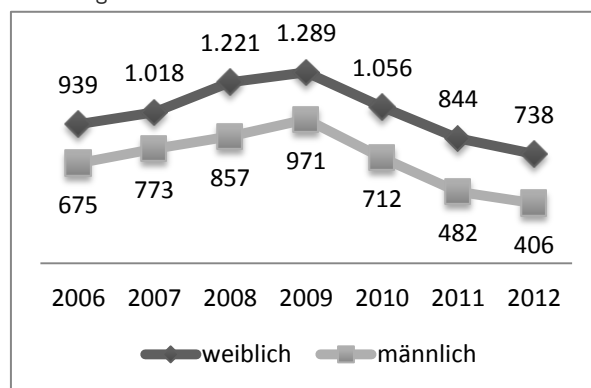
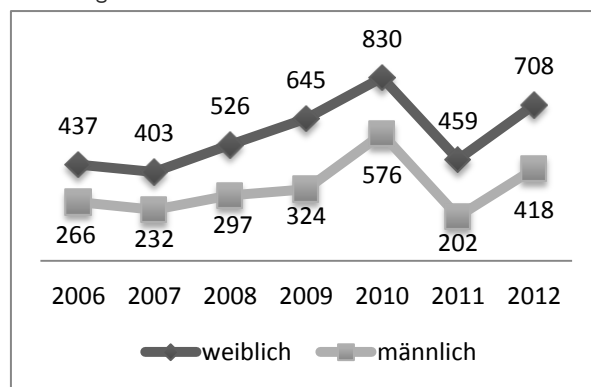


Abbildung 52 - TeilnehmerInnen an EDV-Kursen



ABSEHBARE QUALIFIZIERUNGSBEDARFE

Für die Jahre 2013 und 2014 ist über die EDV Thematik hinaus mit steigenden Qualifizierungsbedarfen zu rechnen. Es bestehen folgende besondere Qualifizierungsbedarfe und -schwerpunkte:

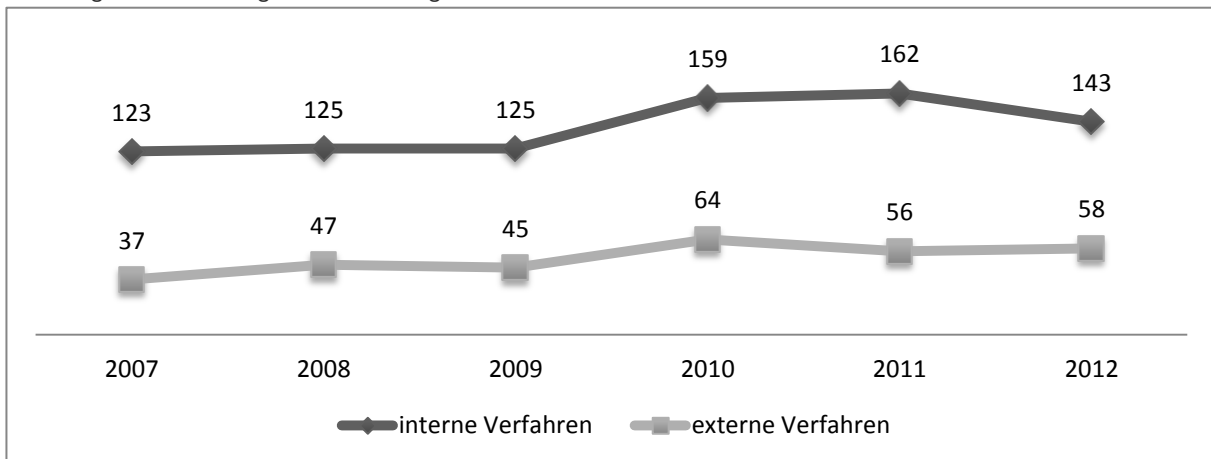
- Qualifizierungsreihen für Führungskräfte und Nachwuchsführungskräfte im Rahmen des ESF-geförderten Programms „Führen im Fokus“
- EDV-Schulungen im Rahmen der Umstellung Windows 7/ Office 2010 und damit verbunden die Nutzung von E-Learning-Angeboten
- Qualifizierungsangebote im Rahmen der Allgemeinen Laufbahnverordnung. In Bezug auf die Probezeit wird neben der Vermittlung von Fachkompetenzen ein besonderer Schwerpunkt auf die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen/ Sozialen Kompetenzen gesetzt.

4.9 Stellenbesetzungen

Die Stellenbesetzungen in der Kernverwaltung der Hansestadt Lübeck werden zentral koordiniert durch den Personal- und Organisationservice. Der POS ist verantwortlich für die Einhaltung gesetzlicher, tariflicher und innerstädtischer Regelungen und Rahmenbedingungen, für die Sicherung der Chancengleichheit sowie die Beteiligung von Personalräten, Schwerbehindertenvertretungen und der Gleichstellungsbeauftragten.

Er organisiert, koordiniert, moderiert und dokumentiert das gesamte Verfahren der Personalgewinnung, berät die Bereiche und koordiniert die Personalvermittlungen über den internen Arbeitsmarkt.

Abbildung 53 - Entwicklung Stellenbesetzungsverfahren



224 STELLEN WURDEN NEU BESETZT

Die Anzahl der neu besetzten Stellen hat sich im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert. Mit 201 Stellenbesetzungsverfahren wurden 224 Stellen besetzt.

Laut Stellenplan 2012 lagen 3.203 Planstellen vor (2.953,32 Vollzeitstellen), d.h. ca. 7% der vorhandenen Planstellen wurden neu besetzt.

FRAUEN BEI BEWERBUNGEN ERFOLGREICHER

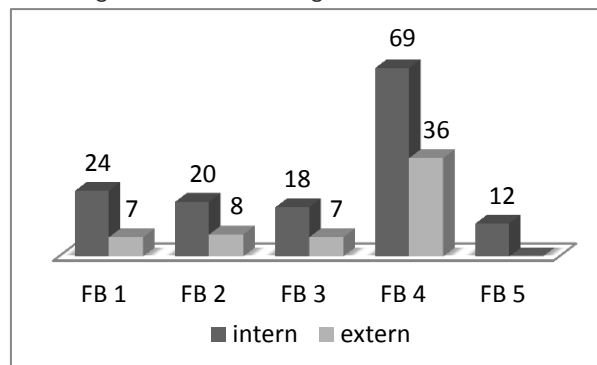
224 Stellen wurden von 62 Männern und 162 Frauen besetzt, d.h. 62% der Stellen wurden an Frauen vergeben was u.a. auch mit den Berufsbereichen im Zusammenhang steht, in denen vorrangig Personal gesucht wird.

ÜBER 50% DER STELLENBESETZUNGEN IM FB 4

52% aller Stellenbesetzungsverfahren erfolgten im Fachbereich 4. Der hohe Anteil externer Verfahren ist hier auf die Suche nach pädagogischem Personal zurückzuführen.

Weitere 15% der Stellenbesetzungen wurden im Fachbereich 1, 14% im Fachbereich 2, 13% im Fachbereich 3 und lediglich 6% im Fachbereich 5 durchgeführt.

Abbildung 54 - Stellenbesetzungsverfahren in den FB



BEWERBUNGS-LAGE

Externe Stellenausschreibungen sind immer dann erforderlich, wenn keine geeigneten internen MitarbeiterInnen zur Verfügung stehen. Im vorliegenden Berichtszeitraum geht es überwiegend um Stellen im pädagogischen, technischen und medizinischen Bereich.

Die Entwicklung der externen Bewerbungen zeigt sich über die Jahre hinweg steigend. Die außerordentlich hohen Bewerbungszahlen im Jahr 2010 erklären sich vor allem durch Stellenausschreibungen im schulischen Bereich (SchulhausmeisterInnen, SchularbeiterInnen und SchulsekretärInnen) und als Ingenieurstellen mit sehr hoher Resonanz.

Nach bisheriger Erfahrung waren die vakanten Aufgabengebiete bisher noch weitgehend mit adäquaten Fachkräften besetzbar. Die Problematik des Fachkräftemangels auf dem Arbeitsmarkt wird allerdings zunehmend spürbar. Insbesondere die Bewerbungslage bei ÄrztInnen, InformatikerInnen und sozialen Berufen ist teilweise unzureichend.

Bis zum Zeitpunkt der Berichtserstellung hat sich die Lage bereits insofern verschärft, dass eine Arztstelle im Sozialpsychiatrischen Dienst des Gesundheitsamtes auch nach mehrfacher externer Ausschreibung bisher nicht besetzt werden konnte.

Abbildung 55 - Entwicklung Bewerbungen

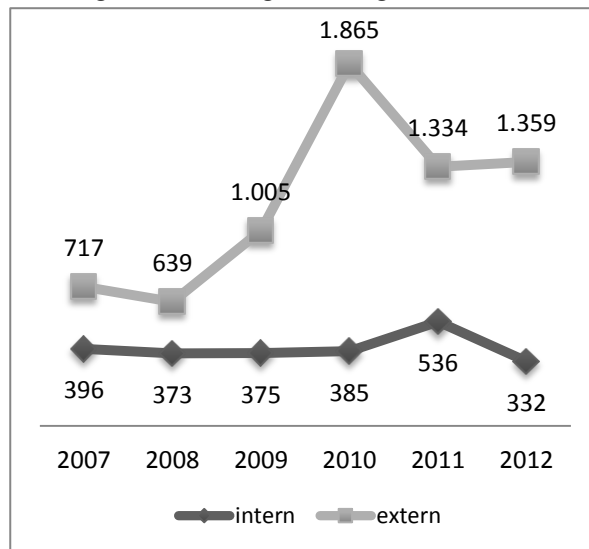
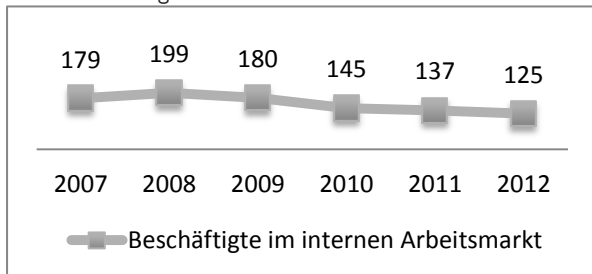


Abbildung 57 - Entwicklung der im internen Stellenmarkt gemeldeten Personen



WENIGER MELDUNGEN IN DEN INTERNEN ARBEITSMARKT

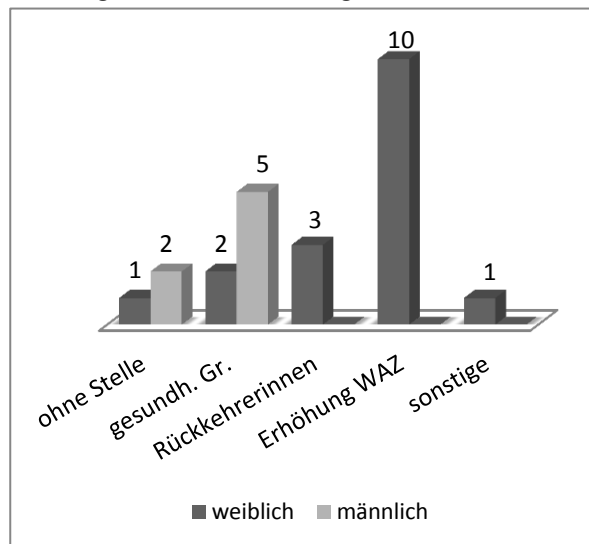
Vor jeder Stellenbesetzung ist zu prüfen, ob unterzubringendes Personal vorrangig auf diese Stelle umzusetzen ist. Hierfür wurden umzusetzende MitarbeiterInnen bei der Koordinierungsstelle interner Arbeitsmarkt (KiA) zur Weitervermittlung gemeldet. Seit 2008 sinkt die Anzahl der gemeldeten MitarbeiterInnen.

Die Zusammensetzung der zur Vermittlung gemeldeten MitarbeiterInnen weicht gegenüber dem Vorjahr leicht ab: etwas weniger RückkehrerInnen, gleichbleibende Anzahl an MitarbeiterInnen, die aus gesundheitlichen Gründen den Arbeitsplatz wechseln müssen, verringerte Anzahl an MitarbeiterInnen, die ihre Wochenarbeitszeit erhöhen wollen.

VERMITTLUNGEN RÜCKLÄUFIG – HOSPITATIONEN HILFREICH

Gegenüber 42 Vermittlungen im Vorjahr kamen 2012 lediglich 24 Vermittlungen zustande (5 Vollzeit- und 19 Teilzeitkräfte). Von den 24 vermittelten Beschäftigten waren 17 Frauen und 7 Männer. Die Zahlen zeigen, dass die Vermittlungen weniger und schwieriger geworden sind. Deutlich wurde, dass Hospitationen ein hilfreiches Instrument für erfolgreiche Vermittlungen sind: In 6 von 10 Fällen führten Hospitationen zu einem dauerhaften Einsatz. Um bestehende Schwierigkeiten bei den Vermittlungen zu beheben wird derzeit das Konzept zum Internen Arbeitsmarkt neu überprüft.

Abbildung 56 - Personalvermittlungen in 2012



5 Anhang

Tabelle 1 - Personalbestand der Hansestadt Lübeck - Überblick	41
Tabelle 2 - Personalbestand der Kernverwaltung in 2012 - Fachbereichsübersicht	42
Tabelle 3 - Personalbestand der Kernverwaltung - FB 1	43
Tabelle 4 - Personalbestand der Kernverwaltung - FB 2	43
Tabelle 5 - Personalbestand der Kernverwaltung - FB 3	43
Tabelle 6 - Personalbestand der Kernverwaltung - FB 4	44
Tabelle 7 - Personalbestand der Kernverwaltung - FB 5	44
Tabelle 8 - Personalbestand der Kernverwaltung - Gesamt	44
Tabelle 9 - Übersicht nach Status- und Laufbahngruppen in der Kernverwaltung	45
Tabelle 10 - Wichtige Personalkennzahlen auf einen Blick	47
Tabelle 11 - Entwicklung der eingestellten Auszubildenden	48
Tabelle 12 - Auszubildende nach Ausbildungsberufen	48
Tabelle 13 - Bezahlungsstruktur der BeamtInnen	49
Tabelle 14 - Bezahlungsstruktur der Tarifbeschäftigten	50
Tabelle 15 - Beurlaubungen nach Fachbereichen	51
Abbildungen - Fluktuation	52
Tabelle 16 - Fehlzeiten (incl. Abbildung der Fehlzeitenquote nach Statusgruppen je FB)	53
Tabelle 17 - Beschäftigte im internen Arbeitsmarkt nach Meldegrund	54
Personalmanagementkonzept	55
Priorität und Umsetzungsstand der Bausteine zur Personalentwicklung	57
Migrationsquote/ Ermittlung des Migrationshintergrundes	58
Abbildungsverzeichnis	60

Tabelle 1 - Personalbestand der Hansestadt Lübeck - Überblick

	Kernver- waltung		SeniorInnen- einrichtun- gen		Entsorgungs- betriebe		Gebäude- reinigung		Lübecker Schwimm- bäder		Kurbetrieb		Gesamt	
Stammpersonal														
weiblich	1.468	51,9%	418	85,0%	64	11,4%	264	91,3%	31	47,7%	11	52,4%	2.256	53,0%
männlich	1.360	48,1%	74	15,0%	497	88,6%	25	8,7%	34	52,3%	10	47,6%	2.000	47,0%
gesamt	2.828	100%	492	100%	561	100%	289	100%	65	100%	21	100%	4.256	100%
Auszubildende														
weiblich	54	47,0%	43	84,3%	3	17,6%	0	0,0%	3	37,5%	0	0,00%	103	53,9%
männlich	61	53,0%	8	15,7%	14	82,4%	0	0,0%	5	62,5%	0	0,00%	88	46,1%
gesamt	115	100%	51	100%	17	100%	0	0%	8	100%	0	0%	191	100%
Sonstige														
weiblich	5	100,0%	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,00%	6	100,0%
männlich	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,00%	0	0,0%
gesamt	5	100%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	6	100%
Budgetrelevant														
weiblich	1.527	51,8%	461	84,9%	68	11,7%	264	91,3%	34	46,6%	11	52,4%	2.365	53,1%
männlich	1.421	48,2%	82	15,1%	511	88,3%	25	8,7%	39	53,4%	10	47,6%	2.088	46,9%
gesamt	2.948	100%	543	100%	579	100%	289	100%	73	100%	21	100%	4.453	100%
Beurlaubte u. sonstige Beschäftigte ohne Bezüge*														
weiblich	96	79,3%	64	97,0%	5	18,5%	25	96,2%	3	50,0%	0	0,00%	193	78,1%
männlich	25	20,7%	2	3,0%	22	81,5%	1	3,8%	3	50,0%	1	100,0%	54	21,9%
gesamt	121	100%	66	100%	27	100%	26	100%	6	100%	1	100%	247	100%
Gesamtbestand														
weiblich	1.623	52,9%	525	86,2%	73	12,0%	289	91,7%	37	46,8%	11	50,0%	2.558	54,4%
männlich	1.446	47,1%	84	13,8%	533	88,0%	26	8,3%	42	53,2%	11	50,0%	2.142	45,6%
gesamt	3.069	100%	609	100%	606	100%	315	100%	79	100%	22	100%	4.700	100%
* setzt sich zusammen aus Beurlaubten, Beschäftigten in Elternzeit und sonstigen Beschäftigten ohne Bezüge, z.B. Langzeiterkrankte														

Tabelle 2 - Personalbestand der Kernverwaltung in 2012 – Fachbereichsübersicht

	Fachbereich 1			Fachbereich 2			Fachbereich 3			Fachbereich 4			Fachbereich 5			Gesamt		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt
Stammpersonal																		
Unbefristet Beschäftigte mit Bezügen	180	151	331	296	125	421	183	412	595	624	217	841	149	429	578	1.432	1.334	2.766
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	3	6	9	3	5	8	3	5	8	24	7	31	3	3	6	36	26	62
Gesamt	183	157	340	299	130	429	186	417	603	648	224	872	152	432	584	1.468	1.360	2.828
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																		
Auszubildende	44	20	64	3	0	3	0	27	27	6	1	7	1	13	14	54	61	115
Sonstige/ geringfügig Beschäftigte	0	0	0	0	0	0	1	0	1	4	0	4	0	0	0	5	0	5
Gesamt	44	20	64	3	0	3	1	27	28	10	1	11	1	13	14	59	61	120
Nicht budgetrelevantes Personal																		
Beurlaubte Beschäftigte ohne Bezüge	4	1	5	16	0	16	11	2	13	30	0	30	9	2	11	70	5	75
Sonstige Beschäftigungsverhältnisse	1	2	3	3	2	5	4	2	6	16	5	21	2	9	11	26	20	46
Gesamt	5	3	8	19	2	21	15	4	19	46	5	51	11	11	22	96	25	121
Gesamt des Personalbestandes	232	180	412	321	132	453	202	448	650	704	230	934	164	456	620	1.623	1.446	3.069

Tabelle 3 - Personalbestand der Kernverwaltung – FB 1

Fachbereich 1	2007			2008			2009			2010			2011			2012		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt
Stammpersonal																		
Unbefristet Beschäftigte mit Bezügen	169	220	389	174	223	397	178	236	414	165	160	325	169	157	326	180	151	331
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	1	1	2	4	5	9	3	2	5	4	3	7	2	1	3	3	6	9
Gesamt	170	221	391	178	228	406	181	238	419	169	163	332	171	158	329	183	157	340
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																		
Auszubildende	45	31	76	42	29	71	45	29	74	46	27	73	45	23	68	44	20	64
Sonstige/ geringfügig Beschäftigte	1	1	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	46	32	78	42	30	72	45	29	74	46	27	73	45	23	68	44	20	64
Nicht budgetrelevantes Personal																		
Beurlaubte Beschäftigte ohne Bezüge	8	4	12	9	2	11	4	1	5	3	2	5	6	0	6	4	1	5
Sonstige Beschäftigungsverhältnisse	0	4	4	0	2	2	0	1	1	0	2	2	3	1	4	1	2	3
Gesamt	8	8	16	9	4	13	4	2	6	3	4	7	9	1	10	5	3	8
Gesamt des Personalbestandes	224	261	485	229	262	491	230	269	499	218	194	412	225	182	407	232	180	412

Tabelle 4 - Personalbestand der Kernverwaltung – FB 2

Fachbereich 2	2007			2008			2009			2010			2011			2012		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt
Stammpersonal																		
Unbefristet Beschäftigte mit Bezügen	314	133	447	317	137	454	317	135	452	319	128	447	306	128	434	296	125	421
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	7	4	11	8	3	11	8	2	10	6	3	9	1	2	3	3	5	8
Gesamt	321	137	458	325	140	465	325	137	462	325	131	456	307	130	437	299	130	429
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																		
Auszubildende	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	3	0	3
Sonstige/ geringfügig Beschäftigte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	3	0	3
Nicht budgetrelevantes Personal																		
Beurlaubte Beschäftigte ohne Bezüge	18	0	18	20	0	20	19	0	19	12	0	12	15	0	15	16	0	16
Sonstige Beschäftigungsverhältnisse	3	0	3	3	0	3	4	0	4	3	0	3	6	1	7	3	2	5
Gesamt	21	0	21	23	0	23	23	0	23	15	0	15	21	1	22	19	2	21
Gesamt des Personalbestandes	342	137	479	348	140	488	348	137	485	340	131	471	329	131	460	321	132	453

Tabelle 5 - Personalbestand der Kernverwaltung – FB 3

Fachbereich 3	2007			2008			2009			2010			2011			2012		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt
Stammpersonal																		
Unbefristet Beschäftigte mit Bezügen	203	399	602	201	385	586	189	391	580	192	396	588	188	408	596	183	412	595
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	5	11	16	7	12	19	3	6	9	4	3	7	1	2	3	3	5	8
Gesamt	208	410	618	208	397	605	192	397	589	196	399	595	189	410	599	186	417	603
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																		
Auszubildende	2	15	17	2	24	26	1	26	27	0	33	33	0	22	22	0	27	27
Sonstige/ geringfügig Beschäftigte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1
Gesamt	2	15	17	2	24	26	1	26	27	0	33	33	0	23	23	1	27	28
Nicht budgetrelevantes Personal																		
Beurlaubte Beschäftigte ohne Bezüge	14	2	16	13	5	18	14	6	20	12	2	14	12	1	13	11	2	13
Sonstige Beschäftigungsverhältnisse	1	1	2	2	2	4	2	4	6	4	1	5	3	2	5	4	2	6
Gesamt	15	3	18	15	7	22	16	10	26	16	3	19	15	3	18	15	4	19
Gesamt des Personalbestandes	225	428	653	225	428	653	209	433	642	212	435	647	204	436	640	202	448	650

Tabelle 6 - Personalbestand der Kernverwaltung – FB 4

Fachbereich 4	2007			2008			2009			2010			2011			2012		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt
Stammpersonal																		
Unbefristet Beschäftigte mit Bezügen	578	227	805	545	213	758	554	214	768	587	211	798	599	211	810	624	217	841
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	25	2	27	28	1	29	37	2	39	30	8	38	34	6	40	24	7	31
Gesamt	603	229	832	573	214	787	591	216	807	617	219	836	633	217	850	648	224	872
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																		
Auszubildende	2	0	2	1	1	2	0	1	1	1	0	1	3	3	6	6	1	7
Sonstige/ geringfügig Beschäftigte	5	0	5	0	5	5	4	0	4	5	0	5	4	0	4	4	0	4
Gesamt	7	0	7	1	6	7	4	1	5	6	0	6	7	3	10	10	1	11
Nicht budgetrelevantes Personal																		
Beurlaubte Beschäftigte ohne Bezüge	51	1	52	42	2	44	41	2	43	34	2	36	33	0	33	30	0	30
Sonstige Beschäftigungsverhältnisse	8	1	9	5	1	6	5	1	6	4	1	5	14	8	22	16	5	21
Gesamt	59	2	61	47	3	50	46	3	49	38	3	41	47	8	55	46	5	51
Gesamt des Personalbestandes	669	231	900	621	223	844	641	220	861	661	222	883	687	228	915	704	230	934

Tabelle 7 - Personalbestand der Kernverwaltung – FB 5

Fachbereich 5	2007			2008			2009			2010			2011			2012		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt
Stammpersonal																		
Unbefristet Beschäftigte mit Bezügen	140	369	509	141	370	511	144	394	538	156	425	581	151	423	574	149	429	578
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	0	6	6	3	36	39	2	8	10	3	5	8	3	4	7	3	3	6
Gesamt	140	375	515	144	406	550	146	402	548	159	430	589	154	427	581	152	432	584
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																		
Auszubildende	4	12	16	3	11	14	1	13	14	2	13	15	1	12	13	1	13	14
Sonstige/ geringfügig Beschäftigte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	4	12	16	3	11	14	1	13	14	2	13	15	1	12	13	1	13	14
Nicht budgetrelevantes Personal																		
Beurlaubte Beschäftigte ohne Bezüge	11	4	15	9	4	13	11	3	14	10	3	13	9	2	11	9	2	11
Sonstige Beschäftigungsverhältnisse	2	4	6	1	3	4	0	2	2	1	2	3	2	11	13	2	9	11
Gesamt	13	8	21	10	7	17	11	5	16	11	5	16	11	13	24	11	11	22
Gesamt des Personalbestandes	157	395	552	157	424	581	158	420	578	172	448	620	166	452	618	164	456	620

Tabelle 8 - Personalbestand der Kernverwaltung – Gesamt

Gesamt der Fachbereiche	2007			2008			2009			2010			2011			2012		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt
Stammpersonal																		
Unbefristet Beschäftigte mit Bezügen	1.404	1.348	2.752	1.378	1.328	2.706	1.382	1.370	2.752	1.419	1.320	2.739	1.413	1.327	2.740	1.432	1.334	2.766
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	38	24	62	50	57	107	53	20	73	47	22	69	41	15	56	36	26	62
Gesamt	1.442	1.372	2.814	1.428	1.385	2.813	1.435	1.390	2.825	1.466	1.342	2.808	1.454	1.342	2.796	1.468	1.360	2.828
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																		
Auszubildende	53	58	111	48	65	113	47	69	116	49	73	122	50	60	110	54	61	115
Sonstige/ geringfügig Beschäftigte	6	1	7	0	6	6	4	0	4	5	0	5	4	1	5	5	0	5
Gesamt	59	59	118	48	71	119	51	69	120	54	73	127	54	61	115	59	61	120
Nicht budgetrelevantes Personal																		
Beurlaubte Beschäftigte ohne Bezüge	102	11	113	93	13	106	89	12	101	71	9	80	75	3	78	70	5	75
Sonstige Beschäftigungsverhältnisse	14	10	24	11	8	19	11	8	19	12	6	18	28	23	51	26	20	46
Gesamt	116	24	137	104	28	125	100	23	120	83	20	98	103	27	129	96	25	121
Gesamt des Personalbestandes	1.617	1.455	3.069	1.580	1.484	3.057	1.586	1.482	3.065	1.603	1.435	3.033	1.611	1.430	3.040	1.623	1.446	3.069

Tabelle 9 - Übersicht nach Status- und Laufbahngruppen in der Kernverwaltung

	einfacher Dienst			mittlerer Dienst			gehobener Dienst			höherer Dienst			Gesamt			WahlbeamtInnen		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt
BeamtInnen																		
FB 1	0	0	0	28	20	48	43	47	90	5	5	10	76	72	148	0	1	1
FB 2	0	0	0	25	11	36	81	45	126	0	4	4	106	60	166	0	1	1
FB 3	0	0	0	18	289	307	26	44	70	2	5	7	46	338	384	0	1	1
FB 4	0	0	0	21	7	28	17	10	27	2	1	3	40	18	58	1	0	1
FB 5	0	0	0	14	5	19	16	30	46	1	9	10	31	44	75	0	1	1
Gesamt	0	0	0	106	332	438	183	176	359	10	24	34	299	532	831	1	4	5
Tarifbeschäftigte																		
FB 1	7	8	15	83	31	114	13	37	50	4	9	13	107	85	192			
FB 2	2	3	5	117	36	153	63	26	89	11	5	16	193	70	263			
FB 3	6	2	8	118	61	179	13	10	23	3	6	9	140	79	219			
FB 4	45	52	97	411	88	499	135	57	192	17	9	26	608	206	814			
FB 5	3	76	79	82	240	322	24	54	78	12	18	30	121	388	509			
Gesamt	63	141	204	811	456	1.267	248	184	432	47	47	94	1.169	828	1.997			
davon Angestellte																		
FB 1	4	6	10	81	30	111	13	37	50	4	9	13	102	82	184			
FB 2	2	3	5	117	36	153	63	26	89	11	5	16	193	70	263			
FB 3	6	1	7	117	46	163	13	10	23	3	6	9	139	63	202			
FB 4	21	14	35	410	80	490	135	57	192	17	9	26	583	160	743			
FB 5	2	4	6	50	51	101	24	54	78	12	18	30	88	127	215			
Gesamt	35	28	63	775	243	1.018	248	184	432	47	47	94	1.105	502	1.607			
davon ArbeitnehmerInnen																		
FB 1	3	2	5	2	1	3	0	0	0	0	0	0	5	3	8			
FB 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
FB 3	0	1	1	1	15	16	0	0	0	0	0	0	1	16	17			
FB 4	24	38	62	1	8	9	0	0	0	0	0	0	25	46	71			
FB 5	1	72	73	32	189	221	0	0	0	0	0	0	33	261	294			
Gesamt	28	113	141	36	213	249	0	0	0	0	0	0	64	326	390			

	einfacher Dienst			mittlerer Dienst			gehobener Dienst			höherer Dienst			Gesamt			WahlbeamtInnen		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt
Ges. Stammpersonal																		
Vollzeit	19	135	154	451	753	1.204	265	322	587	32	65	97	767	1.275	2.042	1	4	5
Teilzeit	44	6	50	466	35	501	166	38	204	25	6	31	701	85	786	0	0	0
Gesamt	63	141	204	917	788	1.705	431	360	791	57	71	128	1.468	1.360	2.828	1	4	5
davon MitarbeiterInnen im Jobcenter Lübeck																		
BeamtInnen	0	0	0	2	2	4	40	21	61	0	0	0	42	23	65			
Tarifbeschäftigte	0	1	1	11	5	16	21	5	26	0	0	0	32	11	43			
Gesamt	0	1	1	13	7	20	61	26	87	0	0	0	74	34	108			
Beurlaubte, ohne Bezüge																		
BeamtInnen	0	0	0	4	1	5	9	2	11	0	0	0	13	3	16			
Angestellte	1	0	1	43	0	43	9	0	9	0	0	0	53	0	53			
ArbeiterInnen	1	0	1	3	2	5	0	0	0	0	0	0	4	2	6			
Gesamt	2	0	2	50	3	53	18	2	20	0	0	0	70	5	75			
Sonstige, ohne Bezüge																		
BeamtInnen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Angestellte	3	1	4	14	6	20	5	0	5	2	2	4	24	9	33			
ArbeiterInnen	1	5	6	1	6	7	0	0	0	0	0	0	2	11	13			
Gesamt	4	6	10	15	12	27	5	0	5	2	2	4	26	20	46			
Auszubildende																		
	0	0	0	31	54	85	23	7	30	0	0	0	54	61	115			
Sonstige																		
	3	0	3	2	0	2	0	0	0	0	0	0	5	0	5			
Gesamtbeschäftigte	72	147	219	1.015	857	1.872	477	369	846	59	73	132	1.623	1.446	3.069	1	4	5

Tabelle 10 - Wichtige Personalkennzahlen auf einen Blick

	2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012	
Kennzahlen zum Beschäftigtenstand														
Beschäftigte im Stammpersonal	2.858		2.814		2.813		2.825		2.808		2.796		2.828	
Budgetrelevanter Personalbestand	2.973		2.932		2.932		2.945		2.935		2.911		2.948	
Gesamt der Beschäftigungsverhältnisse	3.093		3.045		3.038		3.046		3.015		3.040		3.069	
Vollzeitäquivalent im Stammpersonal	2.511		2.478		2.473		2.478		2.454		2.464		2.493	
Beschäftigte mit einer Befristung	73		62		107		112		69		56		62	
Kennzahlen zur Ausbildung														
Ausbildungskontingent insgesamt (HL)	165	3,6%	170	3,7%	168	3,9%	170	4,0%	185	4,0%	177	3,8%	191	4,1%
Auszubildende in der Kernverwaltung	107	3,5%	111	3,6%	113	3,7%	116	3,8%	122	4,0%	110	3,6%	115	3,7%
Kennzahlen zu Status- und Laufbahngruppen														
Beschäftigte im BeamtenInnenverhältnis	825		829		825		831		830		832		831	
Tarifbeschäftigte (ehem. Angestellte)	1.582		1.563		1.547		1.553		1.585		1.581		1.607	
Tarifbeschäftigte (ehem. ArbeiterInnen)	451		422		441		441		393		383		390	
davon Arbeitsgelegenheiten	- *		- *		37		39		12		0		0	
Kennzahlen zur Teilzeitbeschäftigung im Stammpersonal														
Teilzeitbeschäftigte und -quote	759	26,6%	762	27,1%	774	27,5%	803	28,4%	816	29,1%	789	28,2%	786	27,8%
Beschäftigte in Altersteilzeit (Anzahl/Quote)	109	3,8%	128	4,5%	170	6,0%	203	7,2%	184	6,6%	157	5,6%	133	4,7%
Kennzahlen zur Altersstruktur im Stammpersonal														
Beschäftigte unter 30 Jahren	174	6,1%	179	6,4%	180	6,4%	184	6,5%	202	7,2%	210	7,5%	220	7,8%
Beschäftigte zwischen 30 und 39 Jahren	572	20,0%	522	18,6%	477	17,0%	433	15,3%	396	14,1%	370	13,2%	370	13,1%
Beschäftigte zwischen 40 und 49 Jahren	1.054	36,9%	1.024	36,4%	1.006	35,8%	1.021	36,1%	1.003	35,7%	962	34,4%	929	32,9%
Beschäftigte zwischen 50 und 59 Jahren	870	30,4%	892	31,7%	932	33,1%	938	33,2%	940	33,5%	979	35,0%	1.023	36,2%
Beschäftigte ab 60 Jahren	188	6,6%	197	7,0%	218	7,7%	249	8,8%	267	9,5%	275	9,8%	286	10,1%
Durchschnittsalter im Stammpersonal (w/m)	45,3	46,5	45,6	46,3	46,0	46,7	46,5	47,0	46,6	47,1	46,9	47,1	47,1	47,2
Kennzahlen zu Beurlaubungen														
Beurlaubte ohne monatliche Bezüge	98	3,2%	89	2,9%	87	2,9%	82	2,7%	62	2,1%	78	2,6%	75	2,4%
Kennzahlen zum Geschlechterverhältnis														
Frauen und Männer im Stammpersonal	1.451	1.407	1.442	1.372	1.428	1.385	1.435	1.390	1.466	1.342	1.454	1.342	1.468	1.360
Frauenquote Stammpersonal	50,8%		51,2%		50,8%		50,8%		52,2%		52,0%		51,9%	
Beurlaubte (w/ m)	98	0	88	1	82	5	78	4	59	3	75	3	70	5
Teilzeitbeschäftigte (w/ m)	692	67	699	63	701	73	727	76	731	85	706	83	701	85
Auszubildende (w/ m)	48	59	53	58	48	65	47	69	49	73	50	60	54	61
Bereichsleitungen HL (w/ m)	12	37	14	37	14	35	15	34	15	28	16	27	15	25
Stellvertretende Bereichsleitungen HL (w/ m)	18	26	14	29	12	29	12	29	13	27	13	24	12	22
Kennzahlen zu Schwerbehinderten im Stammpersonal														
Beschäftigte mit Schwerbehinderungen	209	7,3%	200	7,1%	213	7,6%	226	8,0%	223	7,9%	208	7,4%	205	7,2%

* Vergleichbare Zahlen aus Vorjahren stehen nicht zur Verfügung

Tabelle 11 - Entwicklung der eingestellten Auszubildenden

	Auszubildende	AnwärterInnen	Darin enthalten: Anw. Feuerwehr	Gesamt*
2000	21	27	19	48
2001	21	5	0	26
2002	19	18	9	37
2003	22	14	0	36
2004	20	13	0	33
2005	23	23	10	46
2006	23	13	0	36
2007	23	25	13	48
2008	21	23	9	44
2009	24	22	12	46
2010	29	28	16	57
2011	24	11	0	35
2012	29	30	21	59
Gesamt	299	252	109	551
Jahresübergreifender Durchschnitt	23,0	19,4	8,4	42,4

* Dargestellt sind nur die Eintritte der Auszubildenden, die in der Kernverwaltung eingesetzt sind.

Tabelle 12 - Auszubildende nach Ausbildungsberufen

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Eintritt Auszubildende	23	23	21	24	29	24	29
Eintritt AnwärterInnen	13	25	23	22	28	11	30
darin enthaltene Anwärter Feuerwehr	0	13	9	12	16	0	21
Gesamt Eintritt im Jahr	36	48	44	46	57	35	59
Verwaltungsfachangestellte	44	43	38	41	39	40	40
Fachangestellte/r f. Medien-u. Informationsdienste	0	0	0	0	1	1	1
StadtsekretäranwärterInnen (mD)	5	5	5	5	4	2	0
StadtinspektoranwärterInnen (gD)	29	28	26	26	28	26	25
BrandmeisteranwärterInnen (mD)	10	13	22	22	26	16	21
Oberbrandinspektor Anwärter (gD)	0	0	0	1	1	0	0
BibliothekssekretäranwärterIn (mD)	1	1	1	1	0	0	0
GärtnerInnen	10	12	14	14	15	11	10
ForstwirtInnen	4	4	4	4	6	6	5
BauzeichnerInnen	2	2	0	0	0	0	0
WasserbauerInnen	2	2	2	2	2	2	2
HauswirtschaftlerInnen	0	1	1	0	0	1	1
StraßenwärterInnen	0	0	0	0	0	0	2
Praktikanten/ FSJ	0	0	0	0	0	5	8
Gesamtzahl der Azubis im Jahr	107	111	113	116	122	110	115
Auszubildende in gewerb.-techn. Berufen	18	21	21	20	23	20	20
BeamtenanwärterInnen	45	47	54	55	59	44	46
Neuzugänge bei Auszubildenden o. Feuerwehr	36	35	35	34	41	35	38

Tabelle 13 - Bezahlungsstruktur der BeamtInnen

	Anzahl BeamtInnen			Vollzeit- äquivalent	Anteil in % der Laufbahngruppe			Anteil in % der Statusgruppe		
	weibl.	männl.	gesamt		weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt
B-Besoldung										
B 9	0	1	1	1,0	0,0	25,0	20,0	0,0	0,2	0,1
B 7	1	0	1	1,0	100,0	0,0	20,0	0,3	0,0	0,1
B 5	0	3	3	3,0	0,0	75,0	60,0	0,0	0,6	0,4
Zwischensumme	1	4	5	5,0	100,0	100,0	100,0	0,3	0,8	0,6
höherer Dienst										
A 16	1	2	3	3,0	11,1	10,0	10,3	0,3	0,4	0,4
A 15	2	10	12	12,0	22,2	50,0	41,4	0,7	1,9	1,4
A 14	4	8	12	11,6	44,4	40,0	41,4	1,3	1,5	1,4
A 13	2	0	2	2,0	22,2	0,0	6,9	0,7	0,0	0,2
Zwischensumme	9	20	29	28,6	100,0	100,0	100,0	3,0	3,8	3,5
gehobener Dienst										
A 13	10	15	25	21,7	5,5	8,5	7,0	3,3	2,8	3,0
A 12	16	32	48	46,1	8,7	18,2	13,4	5,4	6,0	5,8
A 11	41	55	96	86,9	22,4	31,3	26,7	13,7	10,3	11,6
A 10	88	44	132	113,5	48,1	25,0	36,8	29,4	8,3	15,9
A 9	28	30	58	57,9	15,3	17,0	16,2	9,4	5,6	7,0
Zwischensumme	183	176	359	326,1	100,0	100,0	100,0	61,2	33,1	43,2
mittlerer Dienst										
A 9	9	95	104	103,6	8,5	28,6	23,7	3,0	17,9	12,5
A 8	58	108	166	153,2	54,7	32,5	37,9	19,4	20,3	20,0
A 7	33	117	150	141,3	31,1	35,2	34,2	11,0	22,0	18,1
A 6	6	12	18	16,6	5,7	3,6	4,1	2,0	2,3	2,2
Zwischensumme	106	332	438	414,7	100,0	100,0	100,0	35,5	62,4	52,7
Summe BeamtInnen	299	532	831	774,4	—	—	—	36,0	64,0	100,0

Tabelle 14 - Bezahlungsstruktur der Tarifbeschäftigten

	Anzahl Beschäftigte			Vollzeit- äquivalent	Anteil in % der Laufbahngruppe			Anteil in % der Statusgruppe		
	weibl.	männl.	gesamt		weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt
höherer Dienst										
EG 15Ü	0	2	2	2,0	0,0	4,5	2,2	0,0	0,2	0,1
EG 15	6	9	15	12,5	12,8	20,5	16,5	0,5	1,1	0,8
EG 14	20	13	33	28,2	42,6	29,5	36,3	1,7	1,6	1,7
EG 13	21	20	41	36,3	44,7	45,5	45,1	1,8	2,4	2,1
Zwischensumme	47	44	91	79,0	100,0	100,0	100,0	4,0	5,3	4,6
gehobener Dienst										
S18	1	1	2	1,8	0,4	0,5	0,5	0,1	0,1	0,1
EG 12	17	27	44	38,8	6,9	14,7	10,2	1,5	3,3	2,2
S17	4	6	10	9,8	1,6	3,3	2,3	0,3	0,7	0,5
EG 11	24	42	66	57,7	9,7	22,8	15,3	2,1	5,1	3,3
S16	2	0	2	2,0	0,8	0,0	0,5	0,2	0,0	0,1
S15	18	7	25	23,5	7,3	3,8	5,8	1,5	0,8	1,3
EG 10	17	29	46	41,2	6,9	15,8	10,6	1,5	3,5	2,3
S14	33	15	48	40,7	13,3	8,2	11,1	2,8	1,8	2,4
S13U	4	0	4	3,5	1,6	0,0	0,9	0,3	0,0	0,2
S13	6	1	7	5,9	2,4	0,5	1,6	0,5	0,1	0,4
S12U	30	17	47	36,9	12,1	9,2	10,9	2,6	2,1	2,4
S12	15	2	17	15,5	6,0	1,1	3,9	1,3	0,2	0,9
S11U	4	0	4	4,0	1,6	0,0	0,9	0,3	0,0	0,2
S11	9	4	13	10,7	3,6	2,2	3,0	0,8	0,5	0,7
S10	16	5	21	19,2	6,5	2,7	4,9	1,4	0,6	1,1
EG 9	48	28	76	65,9	19,4	15,2	17,6	4,1	3,4	3,8
Zwischensumme	248	184	432	377,0	100,0	100,0	100,0	21,2	22,2	21,6
mittlerer Dienst										
EG 9S	80	60	140	113,6	9,9	13,2	11,0	6,8	7,2	7,0
S8	17	4	21	16,5	2,1	0,9	1,7	1,5	0,5	1,1
EG 8	105	41	146	124,3	12,9	9,0	11,5	9,0	5,0	7,3
S7	13	0	13	12,0	1,6	0,0	1,0	1,1	0,0	0,7
EG 7	2	18	20	19,5	0,2	3,9	1,6	0,2	2,2	1,0
S6	126	2	128	98,9	15,5	0,4	10,1	10,8	0,2	6,4
EG 6	160	126	286	257,2	19,7	27,6	22,6	13,7	15,2	14,3
EG 5	216	169	385	327,1	26,6	37,1	30,4	18,5	20,4	19,3
S4	21	3	24	19,1	2,6	0,7	1,9	1,8	0,4	1,2
EG 4	0	32	32	31,0	0,0	7,0	2,5	0,0	3,9	1,6
S3	71	1	72	61,3	8,8	0,2	5,7	6,1	0,1	3,6
Zwischensumme	811	456	1.267	1.081	100,0	100,0	100,0	69,4	55,1	63,4
einfacher Dienst										
EG 3	48	130	178	160,3	76,2	92,2	87,3	4,1	15,7	8,9
EG 2Ü	13	5	18	10,6	20,6	3,5	8,8	1,1	0,6	0,9
EG 2	2	6	8	8,0	3,2	4,3	3,9	0,2	0,7	0,4
Zwischensumme	63	141	204	178,9	100,0	100,0	100,0	5,4	17,0	10,2
Sonstige										
	0	3	3	3,0	0,0	100,0	100,0	0,0	0,4	0,2
Zwischensumme	0	3	3	3,0	0,0	100,0	100,0	0,0	0,1	0,1
Summe Beschäftigte	1.169	828	1.997	1.718,4	—	—	—	100,0	100,0	100,0

Tabelle 15 - Beurlaubungen nach Fachbereichen

	einfacher Dienst			mittlerer Dienst			gehobener Dienst			höherer Dienst			Gesamt		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt
FB 1															
BeamtInnen	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	2
Angestellte	1	0	1	2	0	2	0	0	0	0	0	0	3	0	3
ArbeiterInnen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	1	0	1	3	0	3	0	1	1	0	0	0	4	1	5
FB 2															
BeamtInnen	0	0	0	1	0	1	6	0	6	0	0	0	7	0	7
Angestellte	0	0	0	6	0	6	3	0	3	0	0	0	9	0	9
ArbeiterInnen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	0	0	0	7	0	7	9	0	9	0	0	0	16	0	16
FB 3															
BeamtInnen	0	0	0	2	1	3	1	1	2	0	0	0	3	2	5
Angestellte	0	0	0	8	0	8	0	0	0	0	0	0	8	0	8
ArbeiterInnen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	0	0	0	10	1	11	1	1	2	0	0	0	11	2	13
FB 4															
BeamtInnen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Angestellte	0	0	0	23	0	23	5	0	5	0	0	0	28	0	28
ArbeiterInnen	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Gesamt	1	0	1	24	0	24	5	0	5	0	0	0	30	0	30
FB 5															
BeamtInnen	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	2	0	2
Angestellte	0	0	0	4	0	4	1	0	1	0	0	0	5	0	5
ArbeiterInnen	0	0	0	2	2	4	0	0	0	0	0	0	2	2	4
Gesamt	0	0	0	6	2	8	3	0	3	0	0	0	9	2	11
Gesamt															
BeamtInnen	0	0	0	4	1	5	9	2	11	0	0	0	13	3	16
Angestellte	1	0	1	43	0	43	9	0	9	0	0	0	53	0	53
ArbeiterInnen	1	0	1	3	2	5	0	0	0	0	0	0	4	2	6
Gesamt	2	0	2	50	3	53	18	2	20	0	0	0	70	5	75

Abbildungen - Fluktuation

Abbildung 58 - Grundfluktuation in der Kernverwaltung

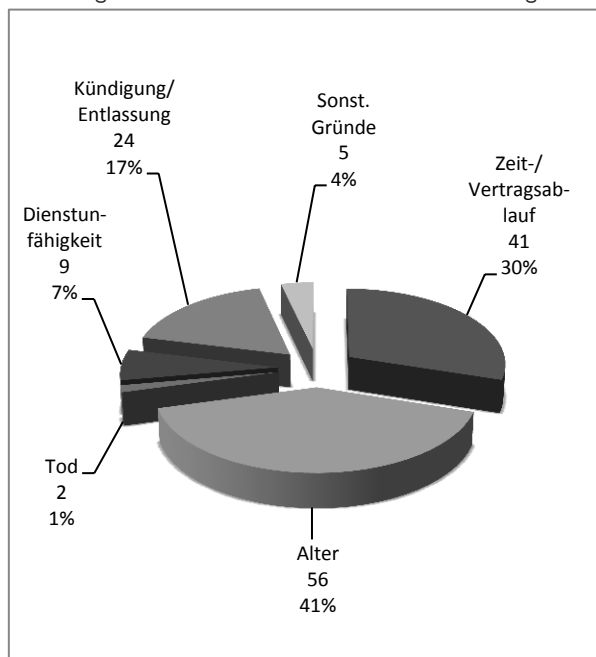


Abbildung 59 - Fluktuation in den Fachbereichen

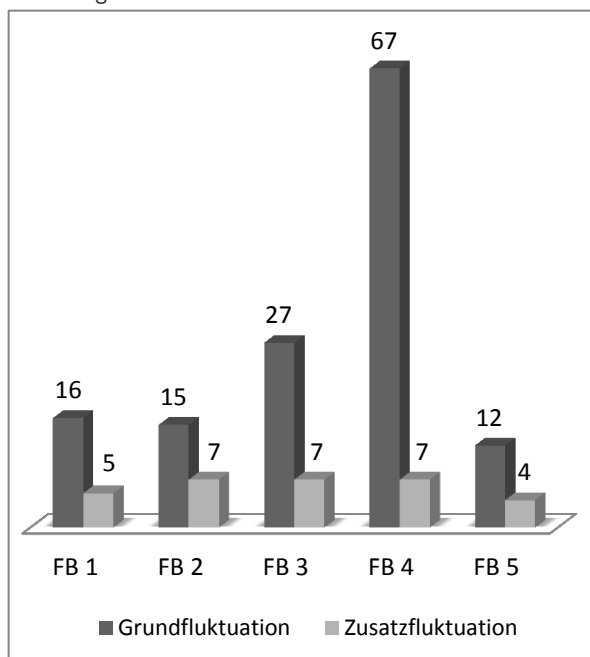


Abbildung 60 - Entwicklung der Zusatzfluktuation in der Kernverwaltung (2007-2012)

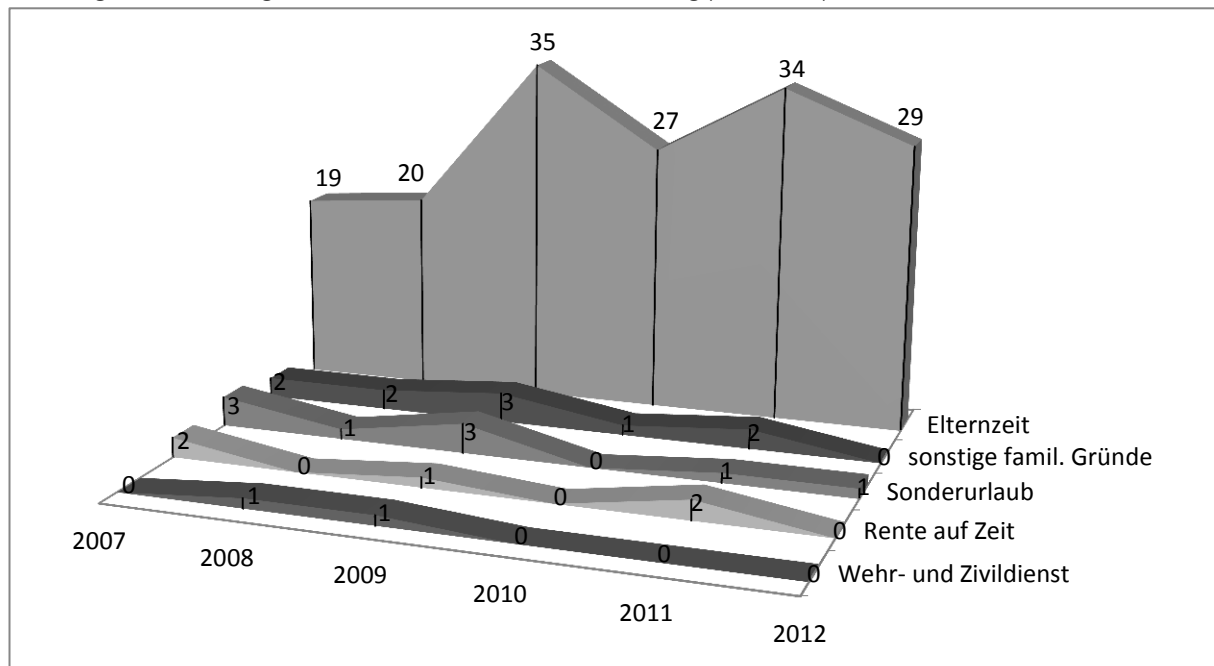


Tabelle 16 - Fehlzeiten

	FB 1	FB 2	FB 3	FB 4	FB 5	HL Gesamt
Personalbestand						
Stammpersonal	340	429	603	872	584	2.828
Langzeiterkrankte	3	5	5	21	11	45
gesamt	404	432	631	883	598	2.948
Gesamt der Fehlzeittage/ -quote						
weiblich	3.441 7,6%	6.334 8,3%	4.560 9,5%	15.638 9,5%	4.287 11,0%	34.260 8,8%
männlich	2.157 5,4%	2.260 6,9%	8.183 7,9%	4.841 8,4%	10.788 9,8%	28.229 7,9%
gesamt	5.598 6,6%	8.594 7,9%	12.743 8,5%	20.479 9,2%	15.075 10,1%	62.489 8,7%
davon Tage Langzeiterkrankte						
weiblich	1.269	2.354	1.873	6.071	1.689	13.256
männlich	580	753	4.518	2.588	4.087	12.526
gesamt	1.849	3.107	6.391	8.659	5.776	25.782

Abbildung 61 - Fehlzeitenquote nach Statusgruppe je FB

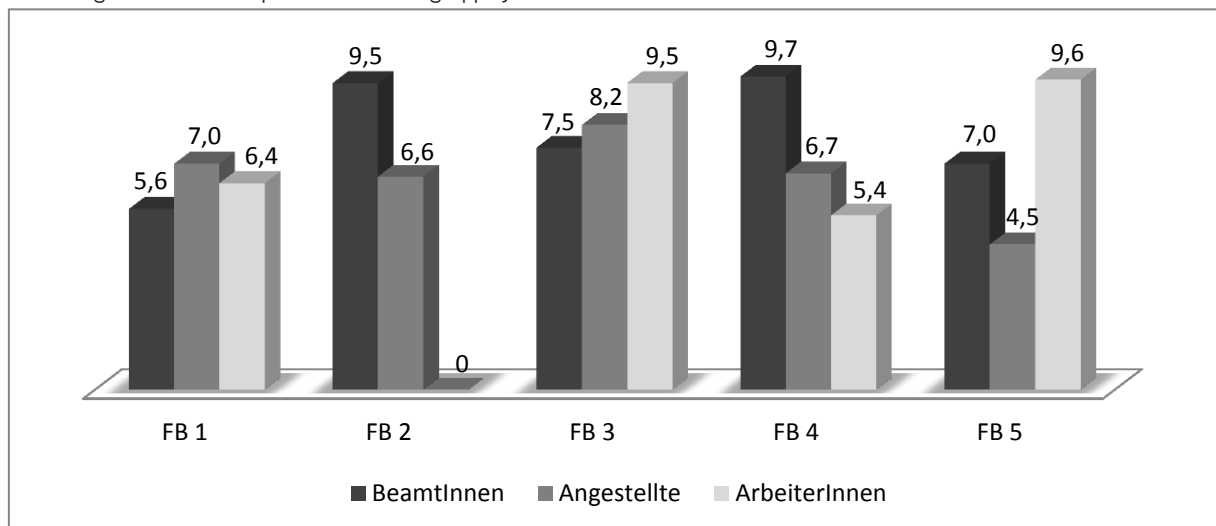












Tabelle 17 - Beschäftigte im internen Arbeitsmarkt nach Meldegrund

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Verlauf
ohne Stelle							
weiblich	20	19	12	5	4	5	
männlich	10	11	6	3	4	0	
gesamt	30	30	18	8	8	5	
gesundheitliche Gründe							
weiblich	9	11	18	25	23	25	
männlich	8	6	9	14	16	15	
gesamt	17	17	27	39	39	40	
Rückkehrerinnen							
weiblich	71	74	59	48	40	35	
männlich	0	1	0	0	0	0	
gesamt	71	75	59	48	40	35	
ehem. Freig. PR							
weiblich	0	0	1	1	1	0	
männlich	2	1	0	1	0	0	
gesamt	2	1	1	2	1	0	
Sonstige							
weiblich	3	5	4	1	1	1	
männlich	0	0	1	0	0	0	
gesamt	3	5	5	1	1	1	
Änd. Rechtsnorm							
weiblich	0	0	0	0	0	0	
männlich	0	4	1	1	0	0	
gesamt	0	4	1	1	0	0	
Nachwuchskräfte							
weiblich	6	10	10	4	5	2	
männlich	11	9	3	2	4	1	
gesamt	17	19	13	6	9	3	
Tauschinteressierte							
weiblich	19	19	19	17	14	20	
männlich	6	10	8	6	7	8	
gesamt	25	29	27	23	21	28	
Erhöhung WAZ							
weiblich	13	17	28	15	17	11	
männlich	1	2	1	2	1	2	
gesamt	14	19	29	17	18	13	
Gesamt							
weiblich	141	154	150	115	104	99	
männlich	38	45	30	30	33	26	
gesamt	179	199	180	145	137	125	

Personalmanagementkonzept

Das Fazit des PM-Konzeptes enthält 11 Handlungsoptionen, deren Umsetzung von der Bürgerschaft beschlossen wurde. In Erweiterung der Beschlussfassung wurde das Personalkostenbudget des FB 1 überplanmäßig zur Umsetzung der Handlungsoption 1 erhöht. Die Handlungsoptionen lauten:

1. An vorderster Stelle ist kurzfristig abzusichern, dass die begonnenen Aufgaben weiter geführt und die Risiken dafür minimiert werden. Das betrifft vor allem die beschriebenen Risiken bei den Themen Personalentwicklung, Personalinformation und Gesundheitsmanagement. Insbesondere ist es erforderlich, die mit Personalinformation und -daten verknüpften Aufgabenstellungen abzupuffern durch eine zweite Person, die das Datenbanksystem kennt und handhaben kann, Berichte und Auswertungen erstellen kann und den diesbezüglichen Service an Bereiche, Fachbereiche und Betriebe verstärkt. Eine zweite Stelle wird erforderlich für den Aufbau eines Gesundheitsmanagements. Für diese Ad-Hoc-Sicherung ist mit Personalkosten in Höhe von ca. 90.000 € zu rechnen.
2. Mit dem Ziel, eine Handlungsplattform zu schaffen, in der die Umsetzungsbedingungen und Realisierungsmöglichkeiten auch unter Einbeziehung organisatorischer Maßnahmen gesamtstädtisch verknüpft und konkretisiert werden, wird sich ein schlagkräftiges und gut arbeitsfähiges Konzeptteam mit den Voraussetzungen und Erfordernissen auseinandersetzen und einen Vorschlag zum Vorgehen unterbreiten. Die Besetzung der Arbeitsgruppe erfolgt durch den Bürgermeister. Anhand dieses Vorschlags wird über das weitere Vorgehen entschieden. Im Kern gehört zu diesen Aufgaben:
 - die Konkretisierung der organisatorischen Maßnahmen
 - die Vorbereitung der Zusammenarbeit mit einer Beratungsfirma.

Einzubeziehen ist dabei auch der Aufbau und die ständigen Verantwortlichkeiten für die Wirkungskontrolle bzw. für ein Personalcontrolling sowie die ständige Sicherung der stadtweiten Aufgabenverknüpfung und des Informationsflusses. Die jeweiligen Ressourcenerfordernisse und die Qualifizierungsbedarfe sind zu kalkulieren.

3. Ergänzend wird flankierend ein kleineres Organisationsprojekt durchgeführt, in dem zum Abbau von Reibungsverlusten die Schnittstelle zwischen den zentralen und dezentralen Aufgaben des Personalmanagements untersucht und die jeweiligen Zuständigkeiten klar definiert werden. In Anknüpfung an die vorhandene Verantwortungsstruktur aus den 90er Jahren ist diese zu aktualisieren und hinsichtlich der damit verbundenen konkreten Aufgaben von Dienstleister und Fachbereichen/ Bereichen zu differenzieren. Da derzeit kein internes Personal für derartige organisatorische Entwicklungen zur Verfügung steht, sollte auch dieser Auftrag extern vergeben werden. Im Ergebnis sollte hieraus im Sinne einer guten Zielerfüllung ein gemeinsames Verständnis der Verantwortungs- und Aufgabenteilung im Rahmen des Personalmanagements bei der HL vorliegen.
4. Zusätzlich ist davon auszugehen, dass eine verbesserte Technikausstattung notwendig ist. Durch die in den nächsten Jahren bevorstehende grundlegende Umstellung der Personal-EDV im Rahmen einer standardisierten, die Kommunen einbeziehenden Entwicklung der Länder Schleswig-Holstein und Hamburg stehen entsprechende Aktivitäten und Entscheidungen der Hansestadt Lübeck ohnehin bevor. Für die Vorbereitungs- und Einführungszeit der neuen Technik und ihrer Nutzungsmöglichkeiten ist mit weiterem Personalbedarf (Einführung und laufender Betrieb) zu rechnen, der im Moment noch nicht genau bezifferbar ist. Hierzu wird eine gesonderte Entscheidung zu treffen sein.

5. Im Hinblick auf den Aufbau eines Gesundheitsmanagements werden die konzeptionellen Grundlagen samt einer Wirkungskontrolle zur Fehlzeitenminimierung ausgearbeitet, sobald Personal für diese Aufgabe zur Verfügung steht. Außerdem wird die Zuordnung der Aufgabe geklärt.
6. Die zur Personalkostenreduzierung vorhandenen „Personalpolitischen Eckpunkte zur Haushaltskonsolidierung“ einbezüglich der Regelungen zur Personalvermittlung und -umsetzung über die „Koordinierungsstelle interner Arbeitsmarkt“ werden aktualisiert und weiterhin im Sinne der Personalkostenreduzierung umgesetzt. Sie können allerdings nur merkbar greifen, wenn in der Verwaltung organisatorische Änderungen durchgeführt werden, z.B. Prozessoptimierung oder Aufgabenabbau.
7. Der POS erstellt im Rahmen der technisch vorhandenen Möglichkeiten eine Altersstrukturanalyse und Fluktuationsprognose, die Informationen über die primären „Brennpunkte“ und Handlungsbedarfe gibt. Auf dieser Grundlage ist auch eine Nachfolgeplanung für Schlüsselpositionen zu erstellen.
8. Zu den verschiedenen Themen des Personalmanagements werden verstärkt und teilweise verbindlich Fortbildungen und Qualifizierungsmöglichkeiten angeboten. Ein entsprechender Plan ist zu erarbeiten.
9. Da ein Personalmanagement ohne abgestimmtes Handeln der Führungskräfte nicht funktionieren kann, wird unter Einbeziehung frauenfördernder Grundsätze ein Konzept zur Führungskräfteentwicklung entwickelt, in dem Führungsinstrumente und Qualifizierungserfordernisse festzulegen sind. „Schirmherr“ der Weiterentwicklung einer gemeinsamen Führungskultur ist der Bürgermeister.
10. Die Personalauswahl bei Neueinstellungen wird durch eine verbindliche Rahmengrundlage optimiert. Zur Fehlerminimierung sind die Auswahlverfahren zu professionalisieren.
11. Im Personalbericht wird jährlich über die erfolgten Schritte berichtet.

Priorität und Umsetzungsstand der Bausteine zur Personalentwicklung

Schwerpunkte	Bausteine	Priorität	Stand
Auswahl und Qualifizierung von Nachwuchsführungskräften	1. Umsetzung von Beförderungsrichtlinien nach dem neuen Beamtenrecht und der Allgemeinen Laufbahnverordnung	A	▶▶▶▶
	2. Schlüsselqualifikationen für Verwaltungshandeln	A	▶▶▶▶
	3. Identifizierung und Auswahl zukünftiger Führungskräfte	A	▶▶▶▶
	4. Führung auf Probe	B	▶▶▶▶
	5. Hospitation und Mentoring	C	▶▶▶▶
	6. Job Rotation	C	▶▶▶▶
Qualifizierung für neue Aufgaben/veränderte Anforderungen	- Umsetzung der Laufbahnverordnung (siehe 1.)	A	
	7. Gesamtstädtisches Qualifizierungskonzept - Job Rotation	B C	▶▶▶▶
Führungsverhalten und Führungskräfteentwicklung	8. Konzept zur Führungskräfteentwicklung	C	▶▶▶▶
	9. Zielvereinbarungen als Führungsinstrument	B	▶▶▶▶
	10. Führungsfeedback	C	▶▶▶▶
	- Umsetzung der Laufbahnverordnung (siehe 1.)	A	
Auswahl und Förderung von Nachwuchskräften/ Auszubildenden	11. Qualitätsstandards im Auswahlverfahren für Verwaltungsauszubildende	A	▶▶▶▶
	12. Personalmarketing im Öffentlichen Dienst	A	▶▶▶▶
	13. Kriterien zur leistungsorientierten Übernahme nach der Ausbildung	A	▶▶▶▶
	14. Regelungen zur Einführung Bachelor Studiengangs - Schlüsselqualifikationen	A A	▶▶▶▶
Sicherung der Aufgabenerledigung und Vermittelbarkeit von Personal im Rahmen der Haushaltskonsolidierung	15. Erhebung und Dokumentation vorhandener MitarbeiterInnenpotenziale und Einführung/ Erschließung dafür geeigneter EDV	B	▶▶▶▶
	- Gesamtstädtisches Qualifizierungskonzept (siehe 7.)	B	
	- Qualitätsstandards im Auswahlverfahren für Verwaltungsauszubildende (siehe 11.)	A	
	- Kriterien zur leistungsorientierten Übernahme nach der Ausbildung (siehe 13.)	A	
Sicherung der Aufgabenerledigung im Rahmen der demografischen Entwicklung	16. Auswertung der Altersaustritte in Bezug auf steuerungsrelevante Aspekte	A	▶▶▶▶
	17. Datenkonzept für die Ermittlung, Dokumentation, und Nutzung von Personalinformation, Personalplanung, Personalentwicklung, Personalcontrolling	A	▶▶▶▶
Frauenförderung und Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie	18. Alternierende Telearbeit – Testphase und Einführung	A	▶▶▶▶
	19. Frauenförderpläne	A	▶▶▶▶
Verbesserung der Leistungsorientierung	20. Leistungsorientierte Bezahlung für Tarifbeschäftigte	A	▶▶▶▶
	21. Aufbau LOB-Controlling-System	A	▶▶▶▶
	22. Anpassung der Beurteilungsrichtlinien	A	▶▶▶▶
	23. Prüfung zusätzlicher Leistungsanreize	C	▶▶▶▶
Qualifizierungsmaßnahmen für verschied. Beschäftigtengruppen	- Umsetzung von Beförderungsrichtlinien nach dem neuen Beamtenrecht und der Allgemeinen Laufbahnverordnung (siehe 1.)	A	
	- Gesamtstädtisches Qualifizierungskonzept (siehe 7.)	B	
Förderung Leistungsgeminderter	24. Probephase Betriebliches Eingliederungsmanagement	A	▶▶▶▶
	25. Konzept Integrationsvereinbarung	A	▶▶▶▶

▶▶▶▶ Baustein in Planung
 ▶▶▶▶ Baustein in Bearbeitung
 ▶▶▶▶ Baustein in praktischer Anwendung

Migrationsquote/ Ermittlung des Migrationshintergrundes

Die Bürgerschaft hat im Februar 2012 das „Kommunale Integrationskonzept für die Hansestadt Lübeck“ beschlossen. Einer der wesentlichen Bestandteile des Integrationskonzeptes widmet sich auch Zielen und Maßnahmenempfehlungen zur verstärkten interkulturellen Öffnung der Verwaltung (Teil II).

In diesem Kontext wird auch eine politische Zielquote aufgestellt. Danach ist bis zum Jahr 2017 ein Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund von 10% erreicht. Zur Zielerreichung sind Maßnahmen zu entwickeln.

Für die Ermittlung einer sogenannten Migrationsquote besteht auf Seiten der Datenermittlung das Problem, dass der derzeitige Anteil an MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund nicht solide erhoben werden kann. Aus datenschutzrechtlichen Gründen sind die MitarbeiterInnen nicht verpflichtet, ihren Arbeitgeber über einen eventuellen Migrationshintergrund zu informieren. Nach § 11 LDSG darf die Stadt personenbezogene Daten nur verarbeiten, wenn die Verarbeitung zur rechtmäßigen Erfüllung der durch Rechtsvorschriften zugewiesenen Aufgaben erforderlich ist.

Angaben zum Migrationshintergrund wurden und werden entsprechend bei den Personalaufnahmen nicht standardmäßig aufgenommen, sind damit im Datenbestand nicht hinterlegt und stehen auch nicht für statistische Auswertungen zur Verfügung. Eine Messung der faktischen Migrationsquote im Personalbestand ist insofern nicht möglich.

Behelfsweise kann auf Annäherungsgrößen zurückgegriffen werden, die aber nicht als „Migrationsquote“ missverstanden werden dürfen. Eine einfache, aber nur wenig aussagekräftige Angabe kann durch die Erhebung der Staatsangehörigkeit – derzeit bei der HL ein knappes Prozent – erfolgen. Darüber hinaus kann über den Geburtsort der MitarbeiterInnen auf einen Migrationshintergrund rückgeschlossen werden. Erkennbar sind hier allerdings nur diejenigen MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund, die selbst in einem anderen Land geboren wurden. (siehe Kapitel 2.8)

Die gängige und auch im Integrationskonzept der HL enthaltene Definition des Migrationshintergrundes¹ schließt weitere Gruppen mit ein, insbesondere diejenigen, deren Eltern im Ausland geboren wurden. Die definitionsgemäße Migrationsquote bei der HL dürfte damit deutlich höher liegen als die behelfsmäßige Angabe über den Geburtsort der MitarbeiterInnen.

Auch freiwillig gehaltene Umfragen, wie sie von einigen Städten (z.B. Flensburg) bereits durchgeführt wurden, können noch keine solide Antwort auf den Anteil der MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund und damit auf die faktische Migrationsquote geben. Die Dunkelziffer derjenigen MitarbeiterInnen, die dem Arbeitgeber den Migrationshintergrund nicht mitteilen möchten, ist derzeit nicht abschätzbar.

¹Zitat aus dem Integrationskonzept der HL:

„Das Merkmal ‚Migrationshintergrund‘ muss als Grundlage der Indikatoren einheitlich erfasst werden. Hierzu kann als Orientierungsrahmen die Verordnung zur Erhebung der Merkmale des Migrationshintergrundes (Migrationshintergrund-Erhebungsverordnung – MigHEV, § 6) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 29. September 2010, dienen.

Ein Migrationshintergrund liegt hiernach vor, wenn:

1. die Person nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt, oder
2. der Geburtsort der Person außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland liegt und eine Zuwanderung in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach 1949 erfolgte, oder
3. der Geburtsort mindestens eines Elternteils der Person außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland liegt und eine Zuwanderung in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach 1949 erfolgte.

In der kommunalen Diskussion werden diese Unterscheidungen nicht immer durchgehalten, wodurch hin und wieder der falsche Eindruck entsteht, manche Kommunen könnten bereits eine Migrationsquote erheben. Um hier eine klare Orientierung zu geben, hat der Deutsche Städtetag bei der letzten Konferenz der bundesdeutschen Personalämter mitgeteilt, dass von dort eine Handreichung zur interkulturellen Öffnung der Verwaltungen erarbeitet und den Städten zur Verfügung gestellt wird. Es sollen „Best Practice – Beispiele“ vorgestellt werden und auch auf die rechtlichen Hintergründe und Probleme zum Thema „Migrationsquote“ eingegangen werden.

Da im Hinblick auf die Aktivitäten bei der HL bereits weitreichende Ziel- und Maßnahmeideen bestehen, kann und sollte in diesem Kontext weiter gearbeitet werden. Im Hinblick auf die interkulturelle Öffnung und insbesondere auf die das Personal betreffenden Ziele und Maßnahmen bestehen inzwischen bereits Arbeitskontakte innerhalb der Verwaltung. Im Hinblick auf die statistische Sicherung von Erkenntnissen über den Anteil von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund bei der Verwaltung werden weiterhin im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten Teilaussagen getroffen. Zugleich wird die derzeit stattfindende Diskussion zum Migrationshintergrund weiterverfolgt. Ob eine datenschutzrechtliche Änderung eintreten wird, ist derzeit noch nicht abzusehen. Berichterstattungen zum Themenkomplex erfolgen jährlich im Personalbericht sowie im Rahmen der Umsetzung des Integrationskonzeptes.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 - Gesamt der Beschäftigungsverhältnisse der Hansestadt Lübeck	2
Abbildung 2 - Entwicklung des Personalbestandes der Hansestadt Lübeck	3
Abbildung 3 - Beschäftigungsverhältnisse in der Kernverwaltung	4
Abbildung 4 - Entwicklung des Personalbestandes in der Kernverwaltung	4
Abbildung 5 - Entwicklung des Stammpersonals in Anzahl und Vollzeitäquivalent	5
Abbildung 7 - Befristet Beschäftigte je FB	5
Abbildung 6 - Entwicklung der befristet und unbefristet Beschäftigten	5
Abbildung 8 - Entwicklung der Ausbildungszahlen in der Kernverwaltung	7
Abbildung 9 - Auszubildende nach Ausbildungsberufen in der Kernverwaltung	8
Abbildung 10 - Entwicklung der BewerberInnenzahlen in der Kernverwaltung	8
Abbildung 11 - Entwicklung der Statusgruppen im Stammpersonal	9
Abbildung 12 - Statusgruppen je FB im Stammpersonal	9
Abbildung 13 - Entwicklung der Laufbahngruppen	10
Abbildung 14 - Status- und Laufbahngruppen im Stammpersonal	10
Abbildung 15 - Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht	11
Abbildung 16 - Teilzeit und Vollzeit im Stammpersonal	11
Abbildung 17 - Männer in Vollzeit/ Teilzeit	12
Abbildung 18 - Frauen in Vollzeit/ Teilzeit	12
Abbildung 19 - Zeitanteile der Teilzeitbeschäftigten	12
Abbildung 20 - Teilzeitbeschäftigte in den Fachbereichen	12
Abbildung 21 - Beurlaubte in den Fachbereichen	13
Abbildung 22 - Beurlaubte nach Status- und Laufbahngruppen	13
Abbildung 24 - Durchschnittsalter in den Fachbereichen	14
Abbildung 23 - Altersstruktur im Stammpersonal	14
Abbildung 25 - Entwicklung Durchschnittsalter im Stammpersonal	15
Abbildung 26 - Entwicklung Durchschnittsalter nach Statusgruppen im Stammpersonal	15
Abbildung 27 - Entwicklung der Altersteilzeitfälle nach Statusgruppen	16
Abbildung 28 - Altersteilzeitfälle nach Fachbereichen	16
Abbildung 29 - Entwicklung der Schwerbehindertenquote im Stammpersonal	17
Abbildung 30 - Schwerbehinderte in den Fachbereichen	17
Abbildung 31 - Stammpersonal nach Staatsangehörigkeit	18
Abbildung 32 - Stammpersonal nach Geburtsorten	18
Abbildung 33 - Entwicklung des städtischen Personals im Jobcenter Lübeck	19
Abbildung 35 - Erkrankungszeiten nach Arbeitstagen und Fällen ohne Vollkräftebereinigung	20
Abbildung 34 - Entwicklung der Fehlzeitenquote ohne VK	20
Abbildung 36 - Fehlzeitenquote nach Alter und Geschlecht	21

Abbildung 37 - Fehlzeitenquote je FB	21
Abbildung 38 - Fehlzeitenquote - Kriterien des Städtetags	21
Abbildung 39 - Entwicklung der Grundfluktuation in der Kernverwaltung	22
Abbildung 40 - Entwicklung BereichsleiterInnen	23
Abbildung 41 - Entwicklung stellvertretende BL	23
Abbildung 42 - Anzahl Anschreiben und Erstgespräche BEM	31
Abbildung 43 - Beschäftigte im BEM nach Fachbereichen	31
Abbildung 44 - Telearbeit nach Geschlecht	32
Abbildung 45 - Telearbeit in den Fachbereichen	32
Abbildung 46 - Entwicklung der Zielvereinbarungsquote	34
Abbildung 47 - Entwicklung der Zielerreichungsgrade	34
Abbildung 48 - Funktionsumfang KoPers	35
Abbildung 49 - Fortbildungen 2012 ohne EDV	36
Abbildung 50 - TeilnehmerInnenzahlen Seminare und EDV	37
Abbildung 51 - SeminarernehmerInnen	37
Abbildung 52 - TeilnehmerInnen an EDV-Kursen	37
Abbildung 53 - Entwicklung Stellenbesetzungsverfahren	38
Abbildung 54 - Stellenbesetzungsverfahren in den FB	38
Abbildung 55 - Entwicklung Bewerbungen	39
Abbildung 56 - Entwicklung der im internen Stellenmarkt gemeldeten Personen	39
Abbildung 57 - Personalvermittlungen in 2012	39
Abbildung 58 - Grundfluktuation in der Kernverwaltung	52
Abbildung 59 - Fluktuation in den Fachbereichen	52
Abbildung 60 - Entwicklung der Zusatzfluktuation in der Kernverwaltung	52
Abbildung 61 - Fehlzeitenquote nach Statusgruppe je FB	53